

เอกสารอ้างอิง



- กระทรวงสาธารณสุข. (1996). **บทสรุปรายงานและแผนพัฒนากระทรวงสาธารณสุข ส.ป.ป.ลาว.** นครหลวงเวียงจันทน์: กระทรวงสาธารณสุขสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.
- _____. (2000). **ร่างการพรรณนาคำแหน่งงานพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์กลางส.ป.ป.ลาว.** นครหลวงเวียงจันทน์: การพัฒนาพนักงานสาธารณสุขร่วมมือกับองค์การอนามัยโลก.
- _____. (2001). **บทรายงานการค้นคว้าเพื่อปรับปรุงสุขภาพและการบริการแพทย์อยู่ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว.** นครหลวงเวียงจันทน์: แพรี่ฟีก.
- _____. (2006). **'แผนการพัฒนาการสาธารณสุข ส.ป.ป.ลาว.** นครหลวงเวียงจันทน์: กระทรวงสาธารณสุข สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.
- _____. (2007). **ข้อตกลงว่าด้วยกฎระเบียบการพยาบาล และการผดุงครรภ์.** นครหลวงเวียงจันทน์: กรมจัดตั้ง- พนักงาน และ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข องค์กรใจกา.
- _____. (2008). **รายงานสถิติ แผนกพยาบาล กรมการแพทย์ หรือ (กรมการแพทย์).** นครหลวงเวียงจันทน์: กระทรวงสาธารณสุข สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.
- _____. (2008). **คำแนะนำว่าด้วยขอบเขตการปฏิบัติการพยาบาล.**นครหลวง. เวียงจันทน์ : กรมจัดตั้ง- พนักงาน และ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขขององค์กรใจกา.
- กริชแก้ว แก้วนาค. (2541). **รูปแบบการ บริหาร ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคเหนือ.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาล ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กล้วยไม้ ธิพรพรรณ. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการกับการดำเนินงานของพยาบาลประจำการในโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กมลทิพย์ ตั้งหลักมั่นคง. (2539). **พฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนเขต 6.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- จีระพร แคนเซตต์. (2543). พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและผลผลิตภาพในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนเขต 10. วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิราพรรณ ปุ่นเอื้อง. (2543). ความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดชัยนาท. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จันทร์เพ็ญ สิทธิวงศ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศรีนครินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงานและ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในเครือสมิติเวช. วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชานานันท์ รอดงาม. (2542). แบบผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไปเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2548). ศิลปะการเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนิดา ฉิมวงษ์. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปในภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นพพรพงศ์ ว่องวิทย์การ. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย อำนาจการ ประกอบวิชาชีพกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปโรงพยาบาล ชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุขภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์

ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2547). ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2550). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ การจัดการองค์การพยาบาล ในสัตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ:
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: สมมิตรออฟเซต.

_____. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พิมพ์ดี.

ประคอง วรรณสุด. (2538). สถิติเพื่อการวิจัยคำนวณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ผ่องสวี เพ็ชรรัฐจบ. (2546). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลชุมชน เขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เพทาย นภานุเคราะห์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพ
การบริการพยาบาลผู้ป่วยในโรงพยาบาลขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เพ็ญจันทร์ เมตุลา. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจาก
องค์การกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิต
วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2544). ก้าวใหม่สู่บทบาทใหม่ในการบริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ:
วังใหม่บลูพรินต์.

พวงทิพย์ ชัยพิบาลสฤณี. (2551). คุณภาพการบริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

ฟาริดา อิบราฮิม. (2537). สาระการบริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ: สานเจริญพานิช.

มยุรี รั้งมีสมบัติศิริ. (2530). พฤติกรรมผู้นำกับความพอใจในงาน: ศึกษากรณีการปิโตรเลียมแห่ง
ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เมทินี จิตต์อ่อนน้อม. (2542). ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ปริญญา

พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

มาริสา ไกรฤกษ์. (2548). **ภาวะผู้นำทางการพยาบาล**. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.

เรมวอล นันทศุภวัฒน์. (2542). **ภาวะผู้นำทางการพยาบาลในองค์กร**. เชียงใหม่: ภาควิชาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

รัตนา ลือวานิช. (2539). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตภาคใต้**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ลลอบ ดันติศิริพันธ์. (2521). **ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วัลภา ฐาน์กาญจน์. (2540). **ความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

วรรณชนก จันทชุม. (2545). **สถิติประยุกต์ทางพฤติกรรมศาสตร์**. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วิทยากร เชียงกุล. (2547). **คู่มือพัฒนาตนเองและพัฒนาภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: สายธาร.

วิเชียร วิทยอุดม. (2522). **พฤติกรรมองค์กร. ธนัช**. กรุงเทพฯ: การพิมพ์

สุธีรา ประดับวงษ์. (2548). **อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปและประสพการณ์ในการทำงานต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย**.

วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สมยศ นาวิการ. (2540). **การบริหารและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: ตะวันออก.

สมชาย สัมฤทธิ์ทรัพย์. (2542). **ผู้นำเหนือผู้นำ**. กรุงเทพฯ: เออาร์ บีซิเนส เพรส.

เสาวรักษ์ณั กิณเรศ . (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มงานพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ**.

วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สุขสวรรค์ พันธุ์ประเสริฐ. (2541). การศึกษาองค์ประกอบหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (ต่อเนื่อง)สำหรับพยาบาลชั้นกลางประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสาขาวิชาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา แสงมุกข์. (2529). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สุคจะรัก ศรีพันทอง. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการปฏิบัติบทบาททางการบริหารพยาบาลตามการรับรู้ของผู้บริหารระดับต้นในโรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีปฏิบัติ. เชียงราย: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- อรุณ รักธรรม. (2537). หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อวยพร ตันमुखกุล. (2543). ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามของพยาบาลวิชาชีพ. พยาบาลสาร, 27(3):7-14.
- อรทัย นนทเกท. (2542). พฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อัครี จิตต์ภักดี. (2536). ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อมรรัตน์ เสดตสุวรรณ. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในงานตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

- Bass, B.M. (1985). **Leadership and performance beyond expectation**. New York: The Free Press.
- Bass & Avolio, B.J. (1994). **Improving organizational effectiveness through transformational Leadership**. California: Sage.
- Barker, A.M. (1990). **Transformational nursing leadership: A vision for the future**. New York: National league for Nursing Press.
- Bartol, K.M., & Martin, D. C. (1998). **Management**. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Bennis, W. (1989). **On becoming a leader**. Kent: Hutchinson Business Books.
- Burn, J.M. (1978). **Leadership**. New York: Harper & Row.
- Booyens, S.W. (1993). **Dimensions of nursing management**. Eppindust: Juta and Co Ltd.
- Conger, J., A & Kanungo, R. N. (1998). The empowerment process: Integrating theory and practice. **Academy of Management Review**, 13(3), 471-482.
- Davidson, H., Folcarell, P., Crawford, S. Duprat, L., & Clifford, J. (1997). The effects of health care reforms on job satisfaction and voluntary turnover among hotspi- based nurse. **Med care**, 35(6), 45-63.
- Dienemann, J. A. (1990). **Nursing Administration: Strategic perspectives and application**. Norwalk: Appleton & Lange.
- Dolan, N. (1987). The relationship. p between burnout and job satisfaction in nurses. **Journal of Advanced Nursing**, 17(6), 704-711.
- Dunham, T.J. & Klafehn, K. (1990). Transformational leadership and the nurse executive. **Journal of Nursing Administration**, 20(4), 28-33.
- Farley, S. (1996). **Leadership: In R.C. Swansburg Management and leadership for nurse manger**. 2nd ed. Massachusetts: Wintrop Publishers.
- Ferguson, G.A. (1981). **Statistical Analysis in Psychology and Education**. 5th ed. Tokyo: McGraw- Hill International Book.
- Finger, S. D. (2002). Paper TM. International theory and perioperative nursing preceptorships. **AORNJ**, 76(12), 630-642.
- Gerstner, C. R., & Day, D. V. (1997). Meta-analytic review of leader-member exchange theory: Correlates and construct issues. **Journal of Apply Psychology**, 67(25), 868-872.

- Greeneich, D. (1993). The link between new and return business and quality of care: patient satisfaction. *Adv Nurs Stud*, *16*(5),62-72.
- Herzberg ,F, Mausner,B., and Snyderman, B. (1959). **Motivation to Work**. NewYork : John Wiley.
- _____. (1993). **The Motivation to Work**. New Brunswick: Transaction.
- Haybrust, A., Saylor, D. (2005). Work environ and retentionment factors and retention of nurses. *Journal Nurs Care Qual*, *20*(3), 283-288.
- Johns, G. (1992). **Organization behavior**. 3 rd . New york : Harper Collins.
- Jooste, K. (2004). Leadership: A new perspective. *Journal of Nursing Management*,*12*(10), 217 – 223.
- Kangas, S., Kee, C.C., & McKee-Waddle, R. (1999). Oeganizational factors, nurse' job satisfaction, and patient satisfaction with nursing care. *Journal*, *29*(1),32-42.
- Kouzes, J.M. & Posner, B.Z. (1995). *The leadership Challenge*. 2nd ed. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kim Reina Failla, & Jaynelle F. Stichler. (2008). Manager and Staff Perceptions Of the Manager's Leadership Style , *JONA*. *38*(11)480-487.
- Larson, E. Lee, P. , Brown, M. A. , & Shorr, j. (1991). **Job satisfaction: Assumptions and complexities**. In M. J. Ward, & S. A. Price (Eds.) *Issues in nursing administration*. St. Louis: Mosby Year Book.
- Ludwig-Beymer, P., Ryan, C. J., Johnson, N. J., et al. (1993). Using patient perceptions improve care. *Journal Nurse Care Qual*, *7*(2), 42-51.
- Lowe, K.B., Kroeck, K. G., & Sivasubramaniam, N. (1996). Effectiveness correlates of transformation and transactional leadership: A meta-analytic review of the MLQ literature. *Leadership Quarterly*, *7*(15), 385-425.
- Ma, C. C., Samuels, M. E., & Alexander, J. W. (2003). Factors that influence nurses' job satisfaction. *Journal*, *33*(5), 293-299.
- Manojlovich, M., & Laschinger, H. K. S. (2002). The relationship of empowerment and selected personality characteristics to nursing job satisfaction. *Journal*, *32*(11), 586-595.
- Maslash, C. (1982). **Burnout the cost of caring**. New Jersey: Prentice Hall.

- Marquis, B.L., & Huston, C.J. (2000). **Leadership roles and management functions in nursing**. Philadelphia: Lippincott.
- McGrath, A., Reid, A., & Boore, J. (1989). Occupational stress in nursing. **International Journal Nurs Stud**, 16(4), 343-358.
- Medley, F. & Larochelle, D.R. (1995). Transformational leadership and Job satisfaction. **Nursing Management**, 26(10), 64jj-64NN.
- Marriner – Tomey Ann. (1993) . **Transformation leadership in nursing**. St.Louis, Mo.: Mosby year Book.
- McDaniel, C. & Wolf, G.A. (1992). Transformational leadership in nursing service: A test theory. **Journal of Nursing Administration**, 12(2). 60-65.
- McNeese- Smith,D. (1993). Leadership behavior and employee effectiveness. **Nursing Management**, 24(5), 38-39.
- _____. (1995). Job satisfaction, productivity and organizational commitment: The result of leadership. **Journal of Nursing Administration**, 25(9), 17-26.
- Mears, P. & Voehl, F. (1995). **The executive guide to implementing quality system**. London: Kogan Page Limited.
- Maslow, A.H. (1954). **Motivation and personality**. New York, N.Y.: Harper Brothers.
- _____. (1970). **Motivation and personality** (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- Morrison, R. S., Jones L. D., & Fuller, B. (1997). The relation between leadership style and empowerment on Job satisfaction of nurses. **Journal**, 27(5), 27-34.
- Muss, K.J. , Stratton, T.D. , Dunkin, J.W. , & Juhl, N. (1993). Retaining registered nurses in rural community hospitals. **Journal of Nursing Administration**, 23(3), 38-43.
- Nadler, D. A., & Tushman, M. L. (1990). Beyond the charismatic leader : Leadership and organizationalchange. **Califonia Management Review**, 32(7), 77-79.
- Nahm, H. (1940). Job satisfaction in nursing. **Amarican Journal Nurse**, 40(12), 1389-1392.
- Organ, Dennis W, and Betaman Thomās. (1986). **Organization Behavior**. Lllnois : Business Pbication inc.
- Polit, D.F. , & Hungler, B.P. (1995). **Nursing research**. 5th ed. Philadelphia: J.B. Lippincott.
- Stamps,P.L., & Piedmonte, E.B. (1986). **Nurses and work satisfaction: An index for measurement**. Michigan: Health Administration Press.

- Stechmiller, J. K. (2002). The nursing shortage in acute and critical care settings. **AACN Clin Issue**, 3(5), 577-584.
- STEVEN A . FINKLER& MARY L. MCHUGH. (2001). **Budgeting Concepts for Nurse Managers**. [n.p.].
- Strachota, E., Normandin, P., O'Brein, n., Clary, M., & Krukow, B. (2003). Reasons registered nurses leave or chang employment status. **Journal**, 33(2), 111-117.
- Vroom, V.H. (1964). **Work and motivation**. New york: John Wiley & Sons.
- Wieland, G.F. (1969). Studying and measuring nursing turnover. **International Journal Nurse Study** 4(1),68-75.
- Wolman, B.B. (1973). **Dictionary of behavior science**. New york: Van and Stranel Reinhart .
- Wolf, G. A., & Orem, C. A. (1994). **Job satisfaction and retention in R. S. Lehmann, (ed). Nursing management desk reference Concepts Skills & Strategies**. Philadelphia: W. B. Sander.
- Worthington,K. (1993). Alabama nurse respond to elimination of Baylow plan. **Am Nurse**, 13(6), 13-28.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์. ดร. อภิญญา จำปามูล
ประธานหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาล
ศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์. บุศรา กาญจนบัติ
อาจารย์ประจำสาขาวิชา การบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
3. นาง ศิริพร มงคลถาวรชัย
ผู้ตรวจการพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
4. นาง แพงดี อินทะพานิช
หัวหน้าแผนกพยาบาล กรมการแพทย์ รักษาศพพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข ส.ป.ป. ลาว
5. นาย สุขสวรรค์ พันธุ์ประเสริฐ
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ ส.ป.ป. ลาว

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

บัณฑิตศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วย ดิฉัน นางสาว อรพิม พุทธวงษ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำลังทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ประจําการ โรงพยาบาลศูนย์กลาง นครหลวงเวียงจันทน์ ประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาวซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิทยานิพนธ์ ในฐานะที่ท่านเป็นพยาบาลประจําการในโรงพยาบาล ศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป.ลาว ท่านจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการให้ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม และ ขอได้โปรดตอบให้ครบทุกข้อให้ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดของท่านมากที่สุด ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะถือเป็นความลับ และจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น ซึ่งจะไม่ก่อความเสียหายแก่ท่านแต่ประการใด และผลวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อหัวหน้าหอผู้ป่วยที่จะทำให้ทราบและตระหนักถึงภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพและเป็นข้อมูลสําคัญสําหรับบริหารทางการพยาบาลเพื่อใช้เป็นข้อคิดพิจารณาในการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและทำให้พยาบาลประจําการเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

ในการเข้าร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้ ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยจะเข้าร่วมด้วยความสมัครใจและสามารถถอนตัวเมื่อใดก็ได้โดยไม่เสียสิทธิ์ใดๆ ทั้งสิ้นหากท่านมีปัญหาสงสัยสามารถติดต่อผู้วิจัยได้ที่ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โทร. (006) 0839846332 หรือ (006 856 20) 7702232 หากท่านมีปัญหาสงสัยเกี่ยวกับสิทธิ์ของท่านในขณะที่เข้าร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้ โปรดสอบถามที่คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ณ สำนักงานฝ่ายวิจัยคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โทร. (006) 043348360-9 ต่อ 3723

ดิฉัน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และ ขอขอบพระคุณที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาว อรพิม พุทธวงษ์)

นักศึกษหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

แบบฟอร์มยินยอมให้ทำการวิจัย

ข้าพเจ้า.....ปี ได้อ่านและเข้าใจคำอธิบายเกี่ยวกับการเข้าร่วมโครงการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์กลาง นครหลวงเวียงจันทน์ ประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ข้าพเจ้าได้ทราบถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการศึกษาครั้งนี้โดยข้อความประกอบด้วย

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. การเข้าร่วมโครงการนี้ได้ทราบถึงสิทธิของการเข้าร่วมโครงการครั้งนี้
3. ข้าพเจ้ายินดีที่จะเข้าร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้ด้วยความสมัครใจและสามารถถอนตัวจากการเป็นผู้ร่วมโครงการได้ตามความต้องการ
4. ข้าพเจ้าได้อ่านและเข้าใจคำอธิบายข้างต้นแล้วจึงยินดีเพื่อทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล
 ประจำการ โรงพยาบาลศูนย์กลาง นครหลวงเวียงจันทน์ ประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตย
 ประชาชนลาว

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

1. โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามทั้ง 3 ส่วนโดยละเอียด และกรุณาตอบ

แบบสอบถามให้ครบทุกข้อ

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัย

หมายเลขแบบสอบถาม V1□□□

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย(✓) หน้าข้อความหรือเติมข้อความในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันของท่าน

	ข้อมูลเกี่ยวกับพยาบาลประจำการ	
1.	เพศ () 1. หญิง () 2. ชาย	V2 □□
2.	ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี	V3 □
3.	สถานภาพสมรส () โสด () คู่ () ม่าย/หย่า/แยก	V4 □
4.	ระดับการศึกษาสูงสุด () 1.ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี () 2.ปริญญาโท สาขา..... () 3. อื่นๆ โปรดระบุ	V5 □
5.	ระยะเวลาในการปฏิบัติงานการพยาบาล.....ปี	V6 □
6.	แผนกที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน.....	V7 □
7.	ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับ.....	V8 □
	ข้อมูลเกี่ยวกับหัวหน้าหอผู้ป่วย	
8.	ระดับการศึกษาของหัวหน้าหอผู้ป่วยของท่าน () 1. ประกาศนียบัตร 2.5- 3 ปี () 2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี () 3. ปริญญาโท สาขา.....	V9 □
9.	หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านอายุปี	
10.	หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการบริหารหรือภาวะผู้นำ	V10 □
	() เคยได้รับการอบรม () ไม่เคยได้รับการอบรม	V11 □
11.	หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านมีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย.....ปี	V12 □

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย

คำชี้แจง ข้อความในหัวข้อต่อไปนี้เป็นแบบสอบถามลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของท่านใน 5 ด้านคือ 1.ด้านการทำทนายกระบวนการ 2. ด้านการมีแรงบันดาลใจให้เกิด วิทยาลัยศร်ร่วม 3. ด้านการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ 4.ด้านการทำตนเป็นแบบอย่าง 5. ด้าน การเสริมสร้างกำลังใจ คำตอบในแบบสอบถามนี้ไม่ได้เป็นการประเมินความผิดถูกของหัวหน้าหอ ผู้ป่วยแต่เป็นการศึกษาลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยในปัจจุบัน

ขอให้ท่านโปรดพิจารณาว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของท่าน ในปัจจุบันมี ลักษณะภาวะผู้นำอย่างไร แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบแต่ละข้อตามความเป็นจริงเพียง คำตอบเดียวโดยมีเกณฑ์ให้เลือกตอบดังนี้

- 5 เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติตามข้อนั้นเป็นประจำ
- 4 เห็นด้วยมาก หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติตามข้อนั้นบ่อยครั้ง
- 3 เห็นด้วยปานกลาง หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติตามข้อนั้นเป็นบางครั้ง
- 2 เห็นด้วยน้อย หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติตามข้อนั้นนานๆครั้ง
- 1 เห็นด้วยน้อยที่สุด หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติตามข้อนั้นน้อยที่สุด

ลักษณะภาวะผู้นำทางการพยาบาลของหัวหน้า หอผู้ป่วย	การปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
ด้านการทำทนายกระบวนการ 1. หัวหน้าหอผู้ป่วยเปิดโอกาสให้ท่าน ปฏิบัติงานอย่างอิสระและพร้อมที่จะ ช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา						V13 <input type="checkbox"/>
2. หัวหน้าหอผู้ป่วยกระตุ้นให้ท่าน ได้แสวงหา โอกาสในการทำงานที่ท้าทายเพื่อเป็นการ พัฒนาความรู้ และความสามารถ						V14 <input type="checkbox"/>
3. หัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้ท่านรู้สึกท้าทายที่ได้ เริ่มปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่ๆเพื่อให้ ผู้ใช้บริการ ได้รับความสะดวกสบาย ปลอดภัยและรวดเร็ว						V15 <input type="checkbox"/>

ลักษณะภาวะผู้นำทางการพยาบาลของหัวหน้า หอผู้ป่วย	การปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
4. หัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้ท่านรู้สึกมั่นใจว่า ท่านสามารถนำเครื่องมือมาใช้งานได้ ทันที่เวลาที่เมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินกับ ผู้ใช้บริการ						V16 <input type="checkbox"/>
5. หัวหน้าหอผู้ป่วยได้ให้การสนับสนุนท่าน หรือผู้ร่วมงานให้ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาองค์ ความรู้และนำมาพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาล						V17 <input type="checkbox"/>
6. หัวหน้าหอผู้ป่วยได้กระตุ้นและเปิดโอกาส ให้ท่านหรือผู้ร่วมงานได้วางแผนการ ปฏิบัติงานด้วยตนเอง						V18 <input type="checkbox"/>
7. หัวหน้าหอผู้ป่วยได้ให้อิสระท่านในการ คิดค้นวิธีการดูแลเครื่องมือและอุปกรณ์ ทางการแพทย์ให้พร้อมใช้งานได้ทันที่						V19 <input type="checkbox"/>
1. หัวหน้าหอผู้ป่วยได้ให้คำปรึกษาที่ทำให้ ท่านหรือผู้ร่วมงานสามารถหาแนวทางหรือ นวัตกรรมใหม่ๆในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ						V20 <input type="checkbox"/>
2. หัวหน้าหอผู้ป่วยเปิดโอกาสให้ท่าน ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงและยอมรับเมื่อ เกิดความล้มเหลวหรือผิดพลาด						V21 <input type="checkbox"/>
ด้านการมีแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม						
1. หัวหน้าหอผู้ป่วยได้กล่าวถึงแนวโน้มใน อนาคตที่จะมีอิทธิพลต่อท่านหรือผู้ร่วมงาน ในการปรับเปลี่ยนการทำงานให้สำเร็จ						V22 <input type="checkbox"/>
2. หัวหน้าหอผู้ป่วยได้หาแนวร่วมใน วิสัยทัศน์ด้วยคำนิยาม ผลประโยชน์ ความหวังและความฝันร่วมกับท่านหรือ ผู้ร่วมงานในหน่วยงาน						V23 <input type="checkbox"/>

ลักษณะภาวะผู้นำทางการพยาบาลของหัวหน้า หอผู้ป่วย	การปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
3. หัวหน้าหอผู้ป่วยได้ชักจูงให้ท่านหรือ ผู้ร่วมงานสร้างทิศทางการคิดค้นร่วมใน อนาคตเกี่ยวกับงานภายในหน่วย งานของ ตนเอง						V24 <input type="checkbox"/>
4. หัวหน้าหอผู้ป่วยได้แสดงให้ท่านหรือ ผู้ร่วมงานเห็นว่าผลประโยชน์ในระยะยาว สามารถเป็นจริงได้ด้วยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน						V25 <input type="checkbox"/>
5. หัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถสื่อสารทำให้ท่าน หรือผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจและเชื่อถือได้ ในเรื่องที่พูด						V26 <input type="checkbox"/>
6. หัวหน้าหอผู้ป่วยได้แสดงถึงความจริงใจ ทำให้เกิดการยอมรับที่จะทำให้การ สนับสนุนและมีส่วนร่วมตามมา						V27 <input type="checkbox"/>
7. หัวหน้าหอผู้ป่วยได้กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน บูรณาการการบริการด้านการส่งเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟูเข้าด้วยกัน						V28 <input type="checkbox"/>
8. หัวหน้าหอผู้ป่วยได้รวบรวมข้อมูลและ ประสพ การณ์นำมาเปรียบ เทียบและ ปรับปรุงเป็นแนวทางในการดำเนินงาน เพื่ออนาคตขององค์กร						V29 <input type="checkbox"/>
9. หัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้ท่านหรือผู้ร่วมงาน เกิดความปรารถนาที่จะร่วมมือในการ ปฏิบัติงาน						V30 <input type="checkbox"/>
ด้านการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ 1. หัวหน้าหอผู้ป่วยเปิดโอกาสให้ท่านหรือ ผู้ร่วมงานค้นหาปัญหาและแนวทางในการ แก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นอิสระ						V31 <input type="checkbox"/>

ลักษณะภาวะผู้นำทางการพยาบาลของหัวหน้า หอผู้ป่วย	การปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
2. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านให้เกียรติและเคารพในศักดิ์ศรีของท่านหรือผู้ร่วมงาน						V32 <input type="checkbox"/>
3. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านส่งเสริมและให้ความอิสระแก่ท่านหรือผู้ร่วมงานในการตัดสินใจด้วยตนเองเพื่อเลือกวิธีทำงานที่ตนเองรับผิดชอบ						V33 <input type="checkbox"/>
4. หัวหน้าหอผู้ป่วยได้กระตุ้นและส่งเสริมให้ท่านหรือผู้ร่วมงานกล้าแสดงออกและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเป็นเจ้าของงาน						V34 <input type="checkbox"/>
5. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านให้การสนับสนุนและส่งเสริมความสามารถของท่านหรือผู้ร่วมงานโดยการมอบหมายงานที่สำคัญและให้การช่วยเหลือในการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม						V35 <input type="checkbox"/>
6. หัวหน้าหอผู้ป่วยได้ให้คำปรึกษาและแนะนำท่านหรือผู้ร่วมงานให้สามารถดูแลตนเองและผู้มารับบริการ						V36 <input type="checkbox"/>
ด้านการทำตนเป็นแบบอย่าง						
1. หัวหน้าหอผู้ป่วยได้รู้ความเข้าใจในภาวะผู้นำอย่างชัดเจนก้าวทันสังคมและทันต่อเหตุการณ์						V37 <input type="checkbox"/>
2. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านมีความเพียรพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคเพื่อผลสำเร็จขอหน่วยงาน						V38 <input type="checkbox"/>
3. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านปฏิบัติงานด้วยอิทธาศัยไมตรีดี ยิ้มแย้ม แจ่มใส						V39 <input type="checkbox"/>

ลักษณะภาวะผู้นำทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย	การปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
4. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริการการพยาบาลโดยไม่มีการแข่งขันวรรณะและมีการพิทักษ์สิทธิ์ผู้ใช้บริการ						V40 <input type="checkbox"/>
5. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านได้ใช้เวลาและความพยายามในการทำให้ท่านหรือผู้ร่วมงานยึดมั่นต่อหลักการและมาตรฐานของการบริการพยาบาลที่ตกลงร่วมกันในหน่วยงาน						V41 <input type="checkbox"/>
6. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านได้ปฏิบัติตามทุกสิ่งทุกอย่างที่พูดไว้ตามความตั้งใจและมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของตนเอง						V42 <input type="checkbox"/>
7. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านตั้งใจปฏิบัติงานโดยมีความยึดมั่นความเสียสละและทุ่มเทให้กับหน่วยงาน						V43 <input type="checkbox"/>
8. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านได้วางแผนงานดำเนินงานและมีการประเมินติดตามผลต่างๆ โครงการในหน่วยงาน						V44 <input type="checkbox"/>
9. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านได้สร้างทางเลือกและยอมรับแนวทางการทำงานของท่านหรือผู้ร่วมงานเพื่อพัฒนาความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน						V45 <input type="checkbox"/>
10. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมในการอบรมและศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง						V46 <input type="checkbox"/>
ด้านการเสริมสร้างกำลังใจ 1. หัวหน้าหอผู้ป่วยให้กำลังใจและแสดงความเอื้ออาทรเมื่อท่านหรือผู้ร่วมงานมีภาระงานมากเมื่อเผชิญกับสถานการณ์วิกฤต						V47 <input type="checkbox"/>

ลักษณะภาวะผู้นำทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย	การปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
2. หัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้ท่านรู้สึกรักและผูกพันกับหน่วยงานไม่ต้องการย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน						V48 <input type="checkbox"/>
3. หัวหน้าหอผู้ป่วยให้ความสำคัญและเชื่อมั่นในความสามารถของท่านหรือผู้ร่วมงานทำให้ท่านรู้สึกภาคภูมิใจและมีความมุ่งมั่นมากยิ่งขึ้น						V49 <input type="checkbox"/>
4. หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงความชื่นชมยินดีอย่างมากและให้การสนับสนุนท่านหรือผู้ร่วมงานที่สร้างคุณประโยชน์และช่วยเหลืองานอย่างสม่ำเสมอ						V50 <input type="checkbox"/>
5. หัวหน้าหอผู้ป่วยฉลองความสำเร็จของหน่วยงานร่วมกับท่านหรือผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอทำให้ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น						V51 <input type="checkbox"/>
6. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านสนับสนุนและให้กำลังใจกระตุ้นท่านหรือผู้ร่วมงานให้ตระหนักในคุณค่าของงาน						V52 <input type="checkbox"/>
7. หัวหน้าหอผู้ป่วยให้รางวัลและยกย่องท่านหรือผู้ร่วมงานที่ได้ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทแลเสียสละเพื่อหน่วยงาน						V53 <input type="checkbox"/>
8. หัวหน้าหอผู้ป่วยมีเวลาและเปิดโอกาสให้ท่านหรือผู้ร่วมงานสอบถามข้อมูล ข้อข้องใจได้ตลอดเวลา						V54 <input type="checkbox"/>
9. หัวหน้าหอผู้ป่วยตระหนักในการมีส่วนร่วมของสมาชิกหรือผู้ร่วมงานในความสำเร็จของหน่วยงาน						V55 <input type="checkbox"/>
10. หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความคาดหวังและกระตือรือร้นเกี่ยวกับความสำเร็จที่จะบรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน						V56 <input type="checkbox"/>

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

คำชี้แจง ข้อความในหัวข้อต่อไปนี้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการซึ่งประกอบด้วยเนื้อหา 6 ด้าน คือ 1. สภาพการทำงาน 2. ความเป็นอิสระ 3. เงื่อนไขของงาน 4. นโยบายขององค์กร 5. การมีปฏิสัมพันธ์ 6. สถานภาพของวิชาชีพ

ขอให้ท่านโปรดพิจารณาอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างรอบคอบแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องแต่ละข้อซึ่งตรงกับความรู้สึกของท่านตามความเป็นจริงเพียงคำตอบเดียวโดยมีเกณฑ์ดังนี้

ความพึงพอใจมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
ความพึงพอใจมาก	ให้	4	คะแนน
ความพึงพอใจปานกลาง	ให้	3	คะแนน
ความพึงพอใจน้อย	ให้	2	คะแนน
ความพอใจน้อยที่สุด		1	คะแนน

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ	การปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
ด้าน สภาพการทำงาน						
1. ท่านรู้สึกพึงพอใจในสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมที่เป็นสัดส่วนมีการสนับสนุนอำนวยความสะดวกในการทำงานเป็นอย่างดี						V57 <input type="checkbox"/>
2. ท่านพึงพอใจกับ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ฯ สะดวกและเพียงพอในการทำงานให้สามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ						V58 <input type="checkbox"/>
3. ท่านพึงพอใจที่มีบุคลากรพยาบาลมีจำนวนเพียงพอกับการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพได้						V59 <input type="checkbox"/>
4. ท่านพึงพอใจที่สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดและปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ						V60 <input type="checkbox"/>
5. ท่านพึงพอใจที่มีสถานที่ที่เป็นสัดส่วนสำหรับการรับประทานอาหารหรือพักผ่อนในเวลาพัก						V61 <input type="checkbox"/>

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ	การปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
ด้าน ความเป็นอิสระ						V62 <input type="checkbox"/>
1. ท่านรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการวางแผนการดูแลผู้ป่วยแต่ละราย						
2. ท่านสามารถแสดงการตัดสินใจอย่างเป็นอิสระในงานการบริการพยาบาล						V63 <input type="checkbox"/>
3. ท่านมีอิสระอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานของท่านและหัวหน้าหอผู้ป่วยก็ให้การสนับสนุนการตัดสินใจของท่านด้วย						V64 <input type="checkbox"/>
4. ท่านรู้สึกว่าได้รับการนิเทศงานจากหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างเหมาะสม						V65 <input type="checkbox"/>
5. ท่านมีภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบมากและมีอำนาจเพียงพอในการตัดสินใจและสั่งการ						V66 <input type="checkbox"/>
6. ท่านรู้สึกที่สามารถแสดงความคิดเห็นในบทบาทที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่						V67 <input type="checkbox"/>
7. ท่านรู้สึกที่สามารถนำผลการร่วมจากองค์ความรู้ใหม่ๆมาพัฒนาการปฏิบัติงานการบริการพยาบาล						V68 <input type="checkbox"/>
ด้าน ความต้องการในงาน						
1. ท่านพึงพอใจในลักษณะงานที่ท่านทำงานอยู่						V69 <input type="checkbox"/>
2. ท่านมีเวลาและโอกาสอย่างเพียงพอที่จะปรึกษาหารือเกี่ยวกับปัญหาการพยาบาลผู้ป่วยกับบุคลากรพยาบาลอื่น						V70 <input type="checkbox"/>
3. ท่านมีเวลามากเพียงพอในการให้การพยาบาลโดยตรงแก่ผู้ป่วย						V71 <input type="checkbox"/>
4. ท่านแสดงให้เห็นว่าสามารถใช้กระบวนการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยได้อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร						V72 <input type="checkbox"/>

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ	การปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
5. ท่านคิดว่าจากภาระงานที่ได้รับผิดชอบท่านสามารถพัฒนาคุณภาพการพยาบาลได้อย่างต่อเนื่อง						V73 <input type="checkbox"/>
6. ท่านสามารถให้การพยาบาลผู้ป่วยแต่ละรายได้ดีถ้ามีเวลาเพิ่มขึ้น						V74 <input type="checkbox"/>
ด้าน นโยบายขององค์กร						
1. ในโรงพยาบาลนี้บุคลากรพยาบาลมีสิทธิในการขอเลือกเวรและแลกเปลี่ยนเวรได้						V75 <input type="checkbox"/>
2. ในโรงพยาบาลนี้เปิดโอกาสให้บุคลากรพยาบาลมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจทางการบริหารงาน						V76 <input type="checkbox"/>
3. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายวางแผนวิธีการปฏิบัติงานต่างๆในโรงพยาบาลและหน่วยงานของท่าน						V77 <input type="checkbox"/>
4. ผู้บริหารการพยาบาลให้คำปรึกษาปัญหาการปฏิบัติงานประจำวันกับบุคลากรพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ						V78 <input type="checkbox"/>
5. การบริหารงานโรงพยาบาลสอดคล้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นในฝ่ายบริการพยาบาล						V79 <input type="checkbox"/>
6. ผู้บริหารสนับสนุนให้ท่านหรือผู้ร่วมงานได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงานทางการพยาบาลเพื่อเพิ่ม พูนความสามารถและประสพการณ์ในการทำงาน						V80 <input type="checkbox"/>
7. การตัดสินใจในการบริหารโรงพยาบาลมีผลกระทบต่ออย่างมากต่อการจัดกิจกรรมในการดูแลผู้ป่วย						V81 <input type="checkbox"/>
8. 8.บุคลากรพยาบาลในโรงพยาบาลนี้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานค่อนข้างน้อย						V82 <input type="checkbox"/>

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ	การปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
ด้าน การมีปฏิสัมพันธ์						
1. บุคลากรพยาบาลในหน่วยงานของท่านให้ ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดีในขณะที่มีงานยุ่ง						V83 <input type="checkbox"/>
2. ในหน่วยงานของท่านแพทย์ให้ความ ร่วมมือกับบุคลากรพยาบาลเป็นอย่างดี						V84 <input type="checkbox"/>
3. การทำงานเป็นทีมและการประสานงาน ระหว่างบุคลากรพยาบาลหลายระดับใน หน่วยงานของท่านเป็นไปได้ด้วยดี						V85 <input type="checkbox"/>
4. แพทย์ในโรงพยาบาลของท่านมีความเข้าใจ และพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร พยาบาล						V86 <input type="checkbox"/>
5. ในหน่วยงานของท่านบุคลากรใหม่ได้รับ การช่วยเหลือในการปรับตัวให้รู้สึกคุ้นเคย กับสภาพการทำงานจากทีมสุขภาพ						V87 <input type="checkbox"/>
6. บุคลากรพยาบาลในหน่วยงานของท่าน แสดงความเป็นมิตรรักใคร่กลมเกลียวและ จริงใจต่อกันเป็นอย่างดี						V88 <input type="checkbox"/>
7. บุคลากรพยาบาลและเจ้าหน้าที่มี สัมพันธภาพที่ดีต่อกัน						V89 <input type="checkbox"/>
8. แพทย์ในโรงพยาบาลของท่านยอมรับใน ความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญ ของบุคลากรพยาบาล						V90 <input type="checkbox"/>
ด้าน สถานภาพของวิชาชีพ						
1. ท่านคิดว่าคนส่วนใหญ่เห็นความสำคัญของ การพยาบาลที่ให้แก่ผู้ป่วยในโรงพยาบาล						V91 <input type="checkbox"/>
2. ท่านแน่ใจว่างานที่ท่านทำอยู่นี้เป็นงานที่มี ความสำคัญต่อความปลอดภัยของผู้ป่วยมาก						V92 <input type="checkbox"/>

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ	การปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
3. ท่านภูมิใจที่ได้ให้การพยาบาลจนผู้ป่วยสามารถกลับบ้านได้อย่างปลอดภัย						V93 <input type="checkbox"/>
4. ถ้าหากท่านมีโอกาสเลือกอาชีพใหม่อีกครั้ง ท่านจะยังคงเลือกที่จะเป็นพยาบาล						V94 <input type="checkbox"/>
5. ในปัจจุบันคนทั่วไปยังไม่ยอมรับวิชาชีพการพยาบาล						V95 <input type="checkbox"/>
6. ผู้ปฏิบัติวิชาชีพพยาบาลต้องมียุติธรรม ทัศนคติ และความชำนาญในการปฏิบัติการพยาบาล						V96 <input type="checkbox"/>
7. วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่สังคมให้เกียรติและให้การยกย่อง						V97 <input type="checkbox"/>

ภาคผนวก ค

หนังสือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

คณะกรรมการวิจัยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

รับรองสำเนา

วันที่ 14 พ.ค. 2553

แบบชี้แจงอาสาสมัคร

สำหรับโครงการวิจัยทางสังคมศาสตร์ที่ใช้แบบสอบถามตอบด้วยตนเอง

เรียน: อาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการศึกษาทุกท่าน

เนื่องด้วย ข้าพเจ้า น.ศ. อรพิม พุทธวงษ์

กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจ
ในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์กลาง นครหลวงเวียงจันทน์ ประเทศ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว

โดยมีวัตถุประสงค์ประสงค์ของการวิจัย คือ:

1. เพื่อศึกษาระดับ ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลศูนย์กลาง นครหลวงเวียงจันทน์ ส ป ป ลาว
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์กลาง นคร
หลวงเวียงจันทน์ ส ป ป ลาว
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจใน
งานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์กลาง นครหลวงเวียงจันทน์ ส ป ป ลาว

สำหรับประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยนี้คือ:

1. เป็นประโยชน์ต่อหัวหน้าหอผู้ป่วยที่จะทำให้ทราบและตระหนักถึงภาวะผู้นำที่มี
ประสิทธิภาพและเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น
2. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาล เพื่อใช้เป็นข้อคิดพิจารณาในการพัฒนาภาวะผู้นำ
ของหัวหน้าหอผู้ป่วยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและทำให้พยาบาลประจำการ
เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
3. เป็นข้อมูลสำหรับนักวิชาการพยาบาลในการปรับปรุงเนื้อหา หลักสูตรเพื่อการพัฒนาภาวะ
ผู้นำแก่หัวหน้าหอผู้ป่วย และใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในงานของ
พยาบาลประจำการ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา
ดังกล่าว โดยขอให้ท่านตอบตามความเป็นจริง เพราะคำตอบของท่านมีความสำคัญต่อการ
วิเคราะห์ข้อมูลเป็นอย่างยิ่ง ดิฉันขอรับรองว่าจะเก็บรักษาข้อมูลในการตอบแบบสอบถามของท่าน
ไว้เป็นความลับ และผลการวิจัยจะนำเสนอในลักษณะภาพรวม ไม่ระบุชื่อ, ข้อมูลส่วนตัวของท่าน
จึงไม่เกิดผลกระทบต่อปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

รับรองสำเนา

วันที่ 14 พ.ค. 2553

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ หากท่านมีข้อสงสัยเกี่ยวกับงานวิจัย โปรดติดต่อได้ที่ นต อรพิม พุทรวงษ์ ทำงานอยู่ที่ กลมการแพทย์ แผนก พยาบาล กระทรวงสาธารณสุข นครหลวงเวียงจันทน์ โทรศัพท์ (เบอร์โทรลาว 020 7702232 , เบอร์โทรไทย 0839846332)

หากท่านมีปัญหาสงสัยเกี่ยวกับสิทธิของท่านขณะเข้าร่วมการวิจัยนี้ ต้องการทราบข้อมูลเพิ่มเติม โปรดสอบถามได้ที่ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ฯ อาคารสมเด็จพระศรีนครินทร์บรมราชชนนีคณะแพทยศาสตร์ ชั้น 17 มหาวิทยาลัยขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 40002 หรือทางโทรศัพท์หมายเลข (043) 366616-7 ต่อ 66616, 66617

ขอขอบคุณอย่างสูง

()

คณะกรรมการการวิจัยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

รับรองสำเนา

วันที่ 14 พ.ค. 2558

ເອກະສານຄຳຊີ້ແຈງແກ່ອາສາສະມັກຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໂຄງການ

ຮຽນ : ອາສາສະມັກຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໂຄງການສຶກສາທຸກທ່ານໄດ້ຮັບຮູ້

ເນື່ອງຈາກຂ້າພະເຈົ້າຂໍ້ ນາງ ອໍລະພິມ ພຸດທະວົງ ນັກສຶກສາພະຍາບານສາດ
ມະຫາບັນດິດ ມະຫາວິທະຍາໄລຂອນແກ່ນ ເຮັດການວິໄຈເລື່ອງ : ຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງພາວະຜູ້ນຳ
ຂອງຫົວໜ້າໜ່ວຍກັບຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນວຽກງານຂອງພະຍາບານປະຈຳການຢູ່ໂຮງໝໍສູນກາງ
ນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ ປະເທດ ສາທາລະນະລັດປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ໂດຍມີຈຸດປະສົງຂອງການວິໄຈຄື :

- 1. ເພື່ອສຶກສາລະດັບພາວະຜູ້ນຳຂອງຫົວໜ້າໜ່ວຍຕາມການຮັບຮູ້ຂອງພະຍາບານປະຈຳການ
ໂຮງໝໍສູນກາງ ນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ ສ ປ ປ ລາວ
- 2. ເພື່ອສຶກສາລະດັບຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນງານຂອງພະຍາບານປະຈຳການ ໂຮງໝໍສູນກາງນະຄອນ
ຫລວງວຽງຈັນ ສ ປ ປ ລາວ
- 3. ເພື່ອສຶກສາຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງພາວະຜູ້ນຳຂອງຫົວໜ້າໜ່ວຍກັບຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນງານ
ຂອງພະຍາບານປະຈຳການ ໂຮງໝໍສູນກາງນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ ສ ປ ປ ລາວ

ສຳລັບປະໂຫຍດທີ່ຈະໄດ້ຮັບຈາກການວິໄຈນີ້ຄື:

- 1. ເປັນປະໂຫຍດຕໍ່ຫົວໜ້າໜ່ວຍທີ່ຈະເຮັດໃຫ້ຮູ້ເຖິງພາວະຜູ້ນຳທີ່ມີປະສິດທິພາບແລະເປັນແນວທາງ
ໃນການພັດທະນາຕົວເອງໃຫ້ມີສັກກະຍະພາບຍິ່ງຂຶ້ນ
- 2. ເປັນຂໍ້ມູນສຳລັບຜູ້ບໍລິຫານທາງການພະຍາບານເພື່ອໃຊ້ເປັນຂໍ້ຄິດພິຈາລະນາໃນການພັດທະນາ
ພາວະຜູ້ນຳຂອງຫົວໜ້າໜ່ວຍເພື່ອເພີ່ມປະສິດທິພາບໃນການບໍລິຫານງານແລະເຮັດໃຫ້ພະຍາ
ບານປະຈຳການເກີດຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນການປະຕິບັດງານຫລາຍຂຶ້ນ
- 3. ເປັນຂໍ້ມູນສຳລັບນັກວິຊາການພະຍາບານໃນການປັບປຸງເນື້ອໃນຫລັກສູດເພື່ອການພັດທະນາ
ພາວະຜູ້ນຳແກ່ຫົວໜ້າໜ່ວຍແລະໃຊ້ເປັນແນວທາງໃນການສົ່ງເສີມຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນວຽກ
ຂອງພະຍາບານປະຈຳການ

ຈຶ່ງຮຽນມາເພື່ອຂໍຄວາມກະລຸນາ ໃນການຕອບແບບສອບຖາມ
ເພື່ອປະໂຫຍດທາງການສຶກສາດັ່ງກ່າວ ໂດຍຂໍໃຫ້ທ່ານຕອບຕາມຄວາມເປັນຈິງເພາະຄຳຕອບຂອງທ່ານມີ
ຄວາມສຳຄັນຕໍ່ການວິເຄາະຂໍ້ມູນເປັນຢ່າງສູງ

ຂ້າພະເຈົ້າຂໍຮ້ອຍໂອ້ນວ່າຈະເກັບຮັກສາຂໍ້ມູນນຕອບແບບສອບຖາມຂອງທ່ານໄວ້ເປັນຄວາມລັບ
ແລະຜົນການວິໄຈຈະນຳສະເໜີໃນລັກສະນະພາບລວມບໍ່ບອກຊື່ຂໍ້ມູນສ່ວນຕົວຂອງທ່ານ

ຈຶ່ງບໍ່ເກີດຜົນກະທົບຕໍ່ການເຮັດວຽກຂອງທ່ານແຕ່ຢ່າງໃດ

ຂ້າພະເຈົ້າຫວັງຢ່າງຍິ່ງວ່າຈະໄດ້ຮັບຄວາມຮ່ວມມືຈາກທ່ານເປັນຢ່າງດີ

ແລະຂໍຂອບໃຈເປັນຢ່າງສູງມາໃນໂອກາດນີ້ຖ້າທ່ານມີຂໍສົງໄສກ່ຽວກັບງານວິໄຈກະລຸນາຈິດຕໍ່ໄດ້ທີ່ ນາງ
ອໍລະພິມ ພຸດທະວົງ ເຮັດວຽກຢູ່ພະແນກພະຍາບານ ກົມປົນປົວ ກະຊວງສາທາລະນະສຸກ

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

รับรองสำเนา

วันที่ 14 พ.ค. 2553

ນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ ໂທລະສັບ(ເບີລາວ 020 7702232 ເບີໂທ

0839846332)ຫາກທ່ານມີບັນຫາສິ່ງໃສ່ກ່ຽວກັບສິດຂອງທ່ານເວລາເຂົ້າຮ່ວມການວິໄຈນີ້ຕ້ອງການຮູ້ຂໍ້

ມູນເພີ່ມເຕີມກະລຸນາສອບຖາມໄດ້ທີ່ປະທານຄະນະກຳມະການຈັນຍາທຳການວິໄຈໃນຄົນ

ມະຫາວິທະຍາລັຍຂອນແກ່ນ ສຳນັກງານຄະນະກຳມະການຈັນຍາທຳການວິໄຈໃນຄົນ

ອາຄານສົມເດັດພະສີນະຄະລິນທາບໍລົມຣາດຊະຊົນນິຄະນະແພດສາດ ຊັ້ນ 17

ມະຫາວິທະຍາລັຍຂອນແກ່ນ 40002 ຫຼືທາງໂທລະສັບຫມາຍເລກ (043) 366616, 7 ຕໍ່ 66616, 66617

ຂໍຂອບໃຈເປັນຢ່າງສູງ

ລາຍເຊັນ.....

(ນາງ ອໍລະພິມ ພຸດທະວົງ)

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

รับรองค่าเช่า

วันที่ 14 พ.ค. 2553

ศูนย์วิจัยทางการแพทย์

แบบยินยอมอาสาสมัคร

สำหรับโครงการวิจัยทางสังคมศาสตร์ที่มีการถ่ายภาพหรือบันทึกผลสนทนาหรือบันทึกวิดีโอ

ข้าพเจ้า (นาย, นาง, นางสาว).....นามสกุล.....อายุ.....ปี

อยู่บ้านเลขที่.....หมู่ที่.....ตำบล.....อำเภอ.....

จังหวัด.....

ได้รับฟังคำอธิบาย เกี่ยวกับการเป็นอาสาสมัครในโครงการวิจัยเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์กลาง นครหลวงเวียงจันทน์ ประเทศ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว " โดย ได้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับการเป็นอาสาสมัครในโครงการวิจัย จากคำชี้แจงสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย โดยการออกแบบสอบถามของ นางสาว อรพิม พุทวงษ์ ข้าพเจ้าได้รับทราบถึงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติ รวมทั้งประโยชน์ของการศึกษาวิจัย และสามารถถอนตัวจากการเป็นผู้ร่วมโครงการได้ตามความต้องการ

ข้าพเจ้าได้อ่านและเข้าใจตามคำอธิบายข้างต้นแล้ว จึงได้ลงนามยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้

ลงชื่อ.....อาสาสมัคร

(.....)

พยาน.....

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ທະນາຄານຄ້າລາວ

ສາຂາສຳນັກງານ

ຈັບກຸມຄຳຕາ

ວັນທີ 14 ພ.ຄ. 2553

ໂທລະສັບ

ໃບຍິນຍອມສຶກສາ

ຂ້າພະເຈົ້າ(ທ້າວ/ນາງ).....ນາມສະກຸນ.....

ອາຍຸ.....ປີ,ຢູ່ເຮືອນເລກທີ.....ຄຸ້ມ.....ບ້ານ.....ຖະນົນ.....

ເມືອງ.....ແຂວງ.....

ໄດ້ຮັບຟັງຄຳອະທິບາຍກ່ຽວກັບການເປັນອາສາສະໝັກໃນໂຄງການວິໃຈເລື່ອງ ຄວາມສຳພັນ
ລະຫວ່າງພາວະຜູ້ນຳຂອງຫົວໜ້າໜ່ວຍກັບຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນວຽກງານຂອງພະຍາບານປະຈຳການຢູ່
ໂຮງໝໍສູນກາງນະຄອນຫລວງວຽງຈັນປະເທດສາທາລະນະລັດປະຊາທິປະໄຕປະຊາຊົນລາວໂດຍໄດ້ຮູ້
ຮາຍລະອຽດກ່ຽວກັບການເປັນອາສາສະໝັກໃນໂຄງການວິໃຈຈາກຄຳຊີ້ແຈງສຳຫຼັບຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໂຄງການ
ວິໃຈໂດຍການຕອບແບບສອບຖາມ ຈາກ ນາງ ອິລະພິມ ພຸດທະວົງ ຊຶ່ງຂ້າພະເຈົ້າໄດ້ຮັບຮູ້ເຖິງ
ຈຸດປະສົງຂັ້ນຕອນແລະວິທີການປະຕິບັດລວມທັງປະໂຫຍດຂອງການສຶກສາວິໃຈແລະສາມາດຖອນຕົວ
ຈາກການເປັນຜູ້ຮ່ວມໂຄງການໄດ້ຕາມຄວາມຕ້ອງການ

ຂ້າພະເຈົ້າມີຄວາມເຂົ້າໃຈຕາມຄຳອະທິບາຍດັ່ງກ່າວແລ້ວ ຈຶ່ງໄດ້ລົງນາມເຫັນດີທີ່ຈະ
ເຂົ້າຮ່ວມໂຄງການວິໃຈຄັ້ງນີ້.

ລາຍເຊັນຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນ.....
(ຊື່ແຈ້ງ.....)

ລາຍເຊັນພະຍານ.....
(ຊື່ແຈ້ງ.....)

ລາຍເຊັນ.....



KHON KAEN UNIVERSITY

This is to certify that

The Project Entitled : THE RELATIONSHIP BETWEEN HEAD NURSE'S LEADERSHIP WITH
JOB SATISFACTION OF STAFF NURSE IN VIENTIANE CAPITAL CENTRE
HOSPITAL LAO PLEPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC

Investigators :

1. Miss Olaphim Phouthavong
Faculty of Nursing , Khon Kaen University
2. Associate Professor Marisa Krairiksh
Faculty of Nursing , Khon Kaen University

Documents Acceptance :

1. KKUEC Application Form, Version 1.1 dated 14 May 2010
2. Full Protocol Version 1.1 dated 14 May 2010
3. Information Sheet, Thai Version 1.1 dated 14 May 2010
4. Information Sheet, Lao Version 1.1 dated 14 May 2010
5. Informed Consent Form, Thai Version 1.1 dated 14 May 2010
6. Informed Consent Form, Lao Version 1.1 dated 14 May 2010
7. Questionnaire, Thai Version 1.0 dated 24 February 2010
8. Questionnaire, Lao Version 1.0 dated 24 February 2010
9. Certificate of Translation, English Version 1.1 dated 14 May 2010
10. Certificate of Translation, Lao Version 1.0 dated 24 February 2010

have been reviewed by Khon Kaen University Ethics Committee for Human Research based on the Declaration of Helsinki and the ICH Good Clinical Practice Guidelines.

Record No. 4.3.16: 05/2010

Reference No. HE532073

Office: Princess Mother Memorial Building, 17th Floor, Room#1703,1704,1733

Faculty of Medicine, Khon Kaen University, Khon Kaen, Thailand

Tel. & Fax: +66-433-66616, +66-433-66617

Institutional Review Board Number; IRB00001189

Federal wide Assurance; FWA00003418

Date of Approval : 19 May 2010

Date of Expire : 04 April 2011



(Associate Professor Wongwiwat Tassaneeyakul)

Chairman of the Khon Kaen University Ethics Committee for Human Research

Record No. 4.3.16: 05/2010

Reference No. HE532073

Office: Princess Mother Memorial Building, 17th Floor, Room#1703,1704,1733

Institutional Review Board Number; IRB00001189

Faculty of Medicine, Khon Kaen University, Khon Kaen, Thailand

Federal wide Assurance; FWA00003418

Tel. & Fax: +66-433-66616, +66-433-66617



มหาวิทยาลัยขอนแก่น
หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

โครงการวิจัยเรื่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของ
พยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์กลาง นครหลวงเวียงจันทน์ ประเทศ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว
THE RELATIONSHIP BETWEEN HEAD NURSE'S LEADERSHIP WITH JOB
SATISFACTION OF STAFF NURSE IN VIENTIANE CAPITAL CENTRE
HOSPITAL LAO PLEPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC

ผู้วิจัย : 1. นางสาวอรทิมา พุทธวงค์
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. รองศาสตราจารย์ ดร.มารีสา ไกรฤกษ์
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สำหรับเอกสาร :

1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ Version 1.1 ฉบับลงวันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2553
2. โครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์ Version 1.1 ฉบับลงวันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2553
3. แบบคำชี้แจงสำหรับอาสาสมัคร ฉบับภาษาไทย Version 1.1 ฉบับลงวันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2553
4. แบบคำชี้แจงสำหรับอาสาสมัคร ฉบับภาษาลาว Version 1.1 ฉบับลงวันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2553
5. แบบยินยอมจากอาสาสมัคร ฉบับภาษาไทย Version 1.1 ฉบับลงวันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2553
6. แบบยินยอมจากอาสาสมัคร ฉบับภาษาลาว Version 1.1 ฉบับลงวันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2553
7. แบบสอบถามการวิจัย ฉบับภาษาไทย Version 1.0 ฉบับลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2553
8. แบบสอบถามการวิจัย ฉบับภาษาลาว Version 1.0 ฉบับลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2553
9. เอกสารรับรองการแปลภาษา ฉบับภาษาอังกฤษ Version 1.1 ฉบับลงวันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2553
10. เอกสารรับรองการแปลภาษา ฉบับภาษาลาว Version 1.0 ฉบับลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2553

ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยยึดหลักเกณฑ์
ตามคำประกาศเฮลซิงกิ (Declaration of Helsinki) และแนวทางการปฏิบัติการวิจัยทางคลินิกที่ดี (ICH GCP)

ลำดับที่ : 4.3.16: 05/2553

เลขที่ : HES32073

วันหมดอายุ : 4 เมษายน พ.ศ. 2554

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Institutional Review Board Number ; IRB00001189

สำนักงาน : อาคารสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี อนุธรรม (ชั้น 17)

Federal Wide Assurance ; FWA00003418

โทร. (043) 366616 , (043) 366617 โทรสาร. (043) 366617

ให้ไว้ ณ วันที่ 19 พฤษภาคม พ.ศ. 2553



(รองศาสตราจารย์วงศ์วิวัฒน์ ทัตตนียกุล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ลำดับที่ : 4.3.16: 05/2553

เลขที่ : HE532073

วันหมดอายุ : 4 เมษายน พ.ศ. 2554

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Institutional Review Board Number ; IRB00001189

สำนักงาน : อาคารสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี อนุสารณ (ชั้น 17)

Federal Wide Assurance ; FWA00003418

โทร. (043) 366616 , (043) 366617 โทรสาร. (043) 366617

Lao People's Democratic Republic
Peace independence Democracy Unity Prosperity

Ministry of Health
 National Ethics Committee
 For Health Research (NECHR)

No. 298 /NECHR

Ethical Clearance

Project Title: The relationship between head nurse's leadership with job satisfaction of staff nurse at the central hospital in Vientiane Capital, Lao People's Democratic Republic

Objectives:

- To study level head nurse leadership of staff nurse at the central hospital in Vientiane Capital, Lao People's Democratic Republic
- To study level job satisfaction of staff nurse at the central hospital in Vientiane Capital, Lao People's Democratic Republic
- To study the relationship between head nurse's leadership with job satisfaction of staff nurse at the central hospital in Vientiane Capital, Lao People's Democratic Republic

Ethical Considerations:

According to the Declaration of Helsinki, a recognized NECHR approves the protocol of this study before it is initiated. NECHR is a focal point for approval all health research to human subjects activities including ethical clearance. The investigator is committed in compliance with local requirements, to inform the NECHR of any emergent problems, serious adverse reactions, or protocol amendments. Every attempt should be made to ensure confidentiality for the respondents. The data should be kept in a secure place at Hygiene Department, Ministry of Health with only the researcher and supervisors are able to access the data. Participation in the researcher should be on the voluntary basis and consent should be obtained through the verbal and written consent of the respondent, final report should be submitted to NECHR and secretary committee after its completion.

Statement for Ethical Clearance:

NECHR confirms that the proposed project "The relationship between head nurse's leadership with job satisfaction of staff nurse at the central hospital in Vientiane Capital, Lao People's Democratic Republic" has been approved. We believe that this project will contribute to a great importance of health promotion, disease prevention, health Policy, and health service in the future through the research activities.

Vientiane, 11.07.2010
 President, National Ethics Committee
 for Health Research.



Prof. Dr Bounhong SOUTHAVONG

ประวัติผู้เขียน



นางสาว อรพิม พุทธวงษ์ เกิดเมื่อวันที่ 29 พ. ย พ.ศ. 2509 ที่ ตำบล ท่านา อำเภอหาดขายฟอง
จังหวัด นครหลวงเวียงจันทน์ ประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว

ปี พ.ศ.2531 สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตร พยาบาลอนุปริญญาจากวิทยาลัย
วิทยาการสาธารณสุข นครหลวงเวียงจันทน์ ประเทศสาธารณรัฐ
ประชาธิปไตย ประชาชนลาว

ปี พ. ศ. 2532 รับราชการ ณ โรงพยาบาล มโหสถ ประจำการที่แผนก I C U A (มอละ
สุขผู้ใหญ่) ประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว

ปี พ. ศ. 2543 รองหัวหน้าหน่วยงาน ตึกสากล โรงพยาบาล มโหสถ ประเทศ
สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว

ปี พ. ศ. 2547 สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรปริญญาตรีสาขาวิชาชีพการพยาบาล
ศาสตร์ คณะพยาบาล ศาสตร์ ณ วิทยาลัยวิทยาการสาธารณสุข นครหลวง
เวียงจันทน์ ประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว

ปี พ. ศ. 2548 พยาบาลวิชาการ กรมปิ่นป้าว (กรมการแพทย์) กระทรวงสาธารณสุข
ประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว

ปี พ. ศ. 2550 เข้ารับการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะ
พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประเทศไทย

