

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม
รูปแบบภาวะผู้นำและผลประโยชน์ตอบแทนที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร
ในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชในประเทศไทย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาวิจัย
2. กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อมูลลงในช่องว่าง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบุคลากรกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช

1. เพศ
 ชาย หญิง
2. อายุ
 ต่ำกว่า 30 ปี 31-40 ปี
 มากกว่า 40 ปี
3. ระดับการศึกษา
 ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น
 มัธยมศึกษาตอนปลาย อนุปริญญา/ปวส.
ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี
4. สถานภาพ
 โสด สมรส
 หย่าร้าง
5. ตำแหน่ง
 ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว
 พนักงานราชการ ข้าราชการ

ตอนที่ 2 ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็น	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. การสร้างบารมี					
1. ผู้นำมีการเสียสละในการบริการดูแลสุขภาพจิตแก่ผู้ป่วย					
2. ให้ความสำคัญในเรื่องค่านิยม ความเชื่อขององค์กร					
3. มีเป้าหมายที่ชัดเจนสอดคล้องกับนโยบายโรงพยาบาล					
4. มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรคในการดูแลบำบัดฟื้นฟูแก่ผู้ป่วย					
5. มีคุณลักษณะสำคัญในด้านการมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน					
6. มีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของโรงพยาบาลไปยังผู้ร่วมงานอย่างชัดเจน					
7. มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจเร่งด่วน					
8. มีความสามารถในการจัดการหรือการควบคุมอารมณ์ตัวเอง					
9. เห็นคุณค่าในตนเองในการบริการดูแลสุขภาพจิต					
10. มีศีลธรรมและจริยธรรมในงานบริการดูแลสุขภาพจิต					
2. การสร้างแรงบันดาลใจ					
1. ผู้นำมีพฤติกรรมที่มุ่งมั่นในการสร้างเสริมและพัฒนาองค์กร					
2. มีการทำงานที่เป็นกระบวนการในการให้บริการสู่ความเป็นเลิศ					
3. ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว แต่อุทิศตนเพื่อองค์กร					
4. มีความตั้งใจในการให้บริการสู่มาตรฐานความเป็นเลิศ					
5. เชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายการบริการด้านสุขภาพจิตและจิตเวชแบบองค์รวม					
6. มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงานเพื่อดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง					

ประเด็น	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
7. มีการให้กำลังใจกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอ					
8. มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญขององค์กร					
9. มีการสร้างเจตคติที่ดีในงานบริการด้านสุขภาพจิตและจิตเวช					
10. มีการคิดในแง่บวกต่อการบริการด้านสุขภาพจิตและจิตเวช					
3. การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา					
1. มีการวิจัย พัฒนาการทำงานที่เป็นกระบวนการ					
2. กระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาสุขภาพจิต					
3. นำผลการประเมินวิธีการทำงานแบบเก่าๆ มาพิจารณาปรับปรุง					
4. รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานพร้อมรับองค์ความรู้ใหม่					
5. มองปัญหาการบริการด้านสุขภาพจิตและจิตเวชในแง่มุมต่างๆ					
6. มีการวิเคราะห์ปัญหา โดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน					
7. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การบริการด้านสุขภาพจิตและจิตเวช					
8. มีคุณลักษณะด้านการคิด การสร้างองค์ความรู้ด้านการรักษา					
9. มีการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างเป็นระบบ					
10. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา					
4. การคำนึงถึงเอกัตบุคคล					
1. คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในองค์กร					
2. เอาใจเขามาใส่ใจเราในการบริการด้านสุขภาพจิตและจิตเวช					
3. มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล					
4. สนใจผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลในการทำงานในองค์กร					

ประเด็น	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5. มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล					
6. ให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง					
7. มีการกระจายอำนาจ โดยมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน					
8. ความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล					
9. มีเทคนิคการมอบหมายงานการบริการด้านสุขภาพจิตและจิตเวช					
10. ส่งเสริมการจัดการความรู้/การวิจัยในการดูแลผู้ป่วยทุกกรณี					

ตอนที่ 3 ผลประโยชน์ตอบแทนของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็น	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ผลประโยชน์ตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปของตัวเงิน					
1. ท่านพอใจในการให้สิทธิการลาป่วย					
2. ท่านพอใจในสิทธิประโยชน์วันลาแต่ละประเภท					
3. การกำหนดวันลาพักผ่อนในแต่ละปีมีความเหมาะสม					
4. ท่านมีความต้องการการลาพักผ่อนตามความเหมาะสม					
5. สวัสดิการการลาดีเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น					
6. สิทธิการลาในแต่ละประเภทมีความยุติธรรม					
7. ขั้นตอนการยื่นเอกสารการลา มีความสะดวก รวดเร็ว					
8. สวัสดิการการลา มีความชัดเจน เป็นธรรม					
9. ประโยชน์ที่จะได้รับจากสวัสดิการการลา					
10. การลาอุปสมบท/การลาไปประกอบพิธีฮัจญ์มีความเหมาะสม					

ประเด็น	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ผลประโยชน์ตอบแทนที่อยู่ในรูปของตัวเงิน					
1. ท่านพอใจการได้รับค่าจ้างระหว่างการทำงาน					
2. สวัสดิการเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวมีความเหมาะสม					
3. ค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนในพื้นที่พิเศษ (สปพ.)					
4. การจ่ายเงินทำขวัญ/เงินทดแทนมีความเหมาะสม					
5. เงินช่วยพิเศษกรณีถึงแก่กรรมตามสิทธิสมควรเฉพาะบุคคล					
6. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการมีความเหมาะสมตามตำแหน่ง					
7. ค่าเบี้ยเลี้ยงรายวันในแต่ละตำแหน่งมีความเหมาะสม					
8. ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการเพียงพอและเหมาะสม					
9. เงินผลประโยชน์จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกองทุนประกันสังคมในแต่ละตำแหน่งมีความเหมาะสม					
10. ผลตอบแทนในลักษณะค่าเงินดีเพียงพอในการดำรงชีพ					

ตอนที่ 4 ศึกษาความผูกพันของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็น	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงและยอมรับเป้าหมายตลอดจนค่านิยมขององค์กร					
1. ท่านยอมรับนโยบายในการบริหารงานขององค์กรของท่าน					
2. ท่านเคารพและให้การยอมรับในระเบียบวินัย ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานขององค์กร					
3. ท่านยอมรับและยินดีที่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา					
4. ท่านถ่ายทอดนโยบายการดูแลผู้ป่วยที่เข้ารับการรักษาของ องค์กรได้เป็นอย่างดี					
5. ท่านเห็นว่าแนวทางการดำเนินงานขององค์กร เช่น วิสัยทัศน์ นโยบาย สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงาน ของท่าน					
6. ท่านไม่กระทำการใดๆ ที่สร้างความเสียหายให้แก่องค์กร เช่น ขาดคุณธรรม ทุจริต เป็นต้น					
7. ท่านพัฒนาโรงพยาบาลให้มีขีดความสามารถสูงส่งองค์กร คุณภาพด้านงานสุขภาพจิตและจิตเวช					
8. ท่านมีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องโดยเน้นการมี ส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ					
9. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นๆ ว่าทำงานที่ องค์กรแห่งนี้					
10. ท่านรู้สึกว่ปัญหาต่างๆ ขององค์กร ก็คือปัญหาของท่าน					
2. ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กร					
1. ท่านเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ ขององค์กร					
2. ท่านเต็มใจให้บริการ ทำงานเป็นทีม พัฒนาต่อเนื่องตาม มาตรฐานวิชาชีพ					
3. ท่านพอใจและเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา และในวันหยุด					

ประเด็น	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4. ท่านให้บริการสุขภาพจิตและจิตเวชอย่างมีคุณภาพ					
5. ท่านมีความตั้งใจอย่างมากที่จะใช้ความรู้ความสามารถเพื่อจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ					
6. ท่านต้องการตอบแทนองค์กร ด้วยการงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					
7. ท่านเต็มใจที่จะพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศทั้งด้านบริการและวิชาการจิตเวช					
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในอันที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร					
1. ท่านมีศรัทธาและภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานในองค์กรแห่งนี้					
2. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรไปตลอดอายุการทำงานของท่าน					
3. ท่านสนับสนุนการดำเนินการด้านสุขภาพจิต และจิตเวชในพื้นที่รับผิดชอบ					
4. ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างตามที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรเพื่อที่จะได้อยู่กับหน่วยงานนี้ต่อไป					
5. ท่านอุทิศกำลังกายกำลังใจเพื่อการดูแลผู้ป่วยขององค์กรอย่างเต็มที่					
6. ท่านมีความต้องการให้องค์กรเป็นโรงพยาบาลจิตเวชชั้นนำของประเทศที่เป็นเลิศด้านโรคซึมเศร้าและจิตเวชชุมชน					
7. ถึงแม้องค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลง ท่านก็ต้องการที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้ต่อไป					

ภาคผนวก ข
ค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

ตาราง 9 ค่าการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช					
1. การสร้างบารมี					
1. ผู้นำจะมีการเสียสละในการบริการดูแล สุขภาพจิตแก่ผู้ป่วย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. ให้ความสำคัญในเรื่องค่านิยมความเชื่อ ขององค์กร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. การมีเป้าหมายที่ชัดเจนสอดคล้องกับ นโยบายโรงพยาบาล	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรคในการ ดูแลบำบัดฟื้นฟูผู้ป่วย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5. มีคุณลักษณะสำคัญในด้านการมี วิสัยทัศน์ในการทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6. การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของโรงพยาบาล ไปยังผู้ร่วมงานอย่างชัดเจน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7. มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจเร่งด่วน	1	0	1	0.67	ใช้ได้
8. มีความสามารถในการจัดการหรือการ ควบคุมอารมณ์ตัวเอง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9. เห็นคุณค่าในตนเองในการบริการดูแล สุขภาพจิต	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10. มีศีลธรรมและจรรยาบรรณในงานบริการดูแล สุขภาพจิต	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. การสร้างแรงบันดาลใจ					
1. ผู้นำมีพฤติกรรมที่มุ่งมั่นในการสร้างเสริม และพัฒนาองค์กร	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
2. มีการทำงานที่เป็นกระบวนการในการให้บริการสู่ความเป็นเลิศ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวแต่อุทิศตนเพื่อองค์กร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. มีความตั้งใจในการให้บริการสู่มาตรฐานความเป็นเลิศ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5. เชื่อกันว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายการบริการด้านสุขภาพจิตและจิตเวชแบบองค์รวม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6. มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงานเพื่อดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7. มีการให้กำลังใจกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8. มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งที่สำคัญขององค์กร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9. มีการสร้างเจตคติที่ดีในงานบริการด้านสุขภาพจิตและจิตเวช	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10. มีการคิดในแง่บวกต่อการบริการด้านสุขภาพจิตและจิตเวช	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา					
1. มีการวิจัย พัฒนาการทำงานที่เป็นกระบวนการ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. กระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาสุขภาพจิต	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. นำผลการประเมินวิธีการทำงานแบบต่างๆ มาพิจารณาปรับปรุง	0	1	1	0.67	ใช้ได้

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
4. รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน พร้อมรับองค์ความรู้ใหม่	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5. มองปัญหาการบริการด้านสุขภาพจิตและจิตเวชในแง่มุมต่างๆ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6. มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การบริการด้านสุขภาพจิตและจิตเวช	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8. มีคุณลักษณะด้านการคิด การสร้างองค์ความรู้ด้านการรักษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9. การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา	1	1	0	0.67	ใช้ได้
4. การคำนึงถึงเอกัตบุคคล					
1. คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ในองค์การ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. เอาใจเขามาใส่ใจเราในการบริการด้านสุขภาพจิตและจิตเวช	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. สนใจผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลในการทำงานในองค์การ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5. มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล	0	1	1	0.67	ใช้ได้
6. ให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
7. มีการกระจายอำนาจโดยมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8. ความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9. มีเทคนิคการมอบหมายงานการบริการด้านสุขภาพจิตและจิตเวช	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10. ส่งเสริมการจัดการความรู้/การวิจัยในการดูแลผู้ป่วยทุกกรณี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ผลประโยชน์ตอบแทนของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช					
ผลประโยชน์ตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปของตัวเงิน					
1. ท่านพอใจในการให้สิทธิการลาป่วย	0	1	1	0.67	ใช้ได้
2. ท่านพอใจในสิทธิประโยชน์วันลาแต่ละประเภท	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. การกำหนดวันลาพักผ่อนในแต่ละปีมีความเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. ท่านมีความต้องการการลาฝึกอบรมตามความเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5. สวัสดิการการลาดีเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6. สิทธิการลาในแต่ละประเภทมีความยุติธรรม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7. ขั้นตอนการยื่นเอกสารการลา มีความสะดวก รวดเร็ว	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8. สวัสดิการการลาที่มีความชัดเจน เป็นธรรม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9. ประโยชน์ที่จะได้รับจากสวัสดิการการลา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10. การลาอุปสมบท/การลาไปประกอบพิธีฮัจย์มีความเหมาะสม	1	0	1	0.67	ใช้ได้

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ผลประโยชน์ตอบแทนที่อยู่ในรูปของตัวเงิน					
1. ท่านพอใจการได้รับค่าจ้างระหว่างกรลา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. สวัสดิการเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว มีความเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. ค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนในพื้นที่พิเศษ (สปพ.)	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. การจ่ายเงินทำขวัญ/เงินทดแทนมีความเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5. เงินช่วยพิเศษกรณีถึงแก่กรรมตามสิทธิสมควรเฉพาะบุคคล	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ มีความเหมาะสมตามตำแหน่ง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7. ค่าเบี้ยเลี้ยงรายวันในแต่ละตำแหน่ง มีความเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8. ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการเพียงพอและเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9. เงินผลประโยชน์จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนประกันสังคมในแต่ละตำแหน่ง มีความเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10. ผลตอบแทนในลักษณะค่าเงินดีเพียงพอ ในการดำรงชีพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ศึกษาความผูกพันของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช					
1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงและยอมรับเป้าหมายตลอดจนค่านิยมขององค์กร					
1. ท่านยอมรับนโยบายในการบริหารงาน ขององค์กรของท่าน	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
2. ท่านเคารพและให้การยอมรับในระเบียบวินัย ข้อบังคับในการปฏิบัติงานขององค์กร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. ท่านยอมรับและยินดีที่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. ถ่ายทอดนโยบายการดูแลผู้ป่วยที่เข้ารับการรักษาขององค์กรได้เป็นอย่างดี	0	1	1	0.67	ใช้ได้
5. ท่านเห็นว่าแนวทางการดำเนินงานขององค์กร เช่น วิสัยทัศน์ นโยบาย สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานของท่าน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6. ท่านไม่กระทำการใดๆ ที่สร้างความเสียหายให้แก่องค์กร เช่น ขาดคุณธรรม ทุจริต เป็นต้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7. พัฒนาโรงพยาบาลให้มีขีดความสามารถส่งส่งองค์กรคุณภาพด้านงานสุขภาพจิต และจิตเวช	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8. ท่านมีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่น ๆ ว่าทำงานที่องค์กรแห่งนี้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10. ท่านรู้สึกว่ามีปัญหาต่างๆ ขององค์กร ก็คือปัญหาของท่าน	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
2. ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กร					
1. ท่านเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. ท่านเต็มใจให้บริการ ทำงานเป็นทีม พัฒนาต่อเนื่องตามมาตรฐานวิชาชีพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. ท่านพอใจและเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา และในวันหยุด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. ท่านให้บริการสุขภาพจิตและจิตเวชอย่างมีคุณภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5. ท่านมีความตั้งใจอย่างมากที่จะใช้ความรู้ความสามารถเพื่อจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6. ท่านต้องการตอบแทนองค์กร ด้วยการ ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็ม ความสามารถ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7. ท่านเต็มใจที่จะพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศทั้งด้านบริการและวิชาการจิตเวช	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในอันที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร					
1. ท่านมีศรัทธาและภาคภูมิใจที่เป็น พนักงานในองค์กรแห่งนี้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กร ไปตลอดอายุการทำงานของท่าน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. ท่านสนับสนุนการดำเนินการด้าน สุขภาพจิต และจิตเวชในพื้นที่รับผิดชอบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
4. ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างตามที่ ได้รับมอบหมายจากองค์กรเพื่อที่จะ ได้อยู่กับหน่วยงานนี้ต่อไป	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5. ท่านอุทิศกำลังกายกำลังใจเพื่อการดูแล ผู้ป่วยขององค์กรอย่างเต็มที่	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6. ท่านมีความต้องการให้องค์กรเป็น โรงพยาบาลจิตเวชชั้นนำของประเทศที่ เป็นเลิศด้านโรคซึมเศร้าและจิตเวชชุมชน	1	0	1	0.67	ใช้ได้
7. ถึงแม้องค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลง ท่านก็ต้องการที่จะทำงานในองค์กร แห่งนี้ต่อไป	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ค
ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถาม

ตาราง 10 การวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช	
1. การสร้างบารมี	
1. ผู้นำจะมีการเสียสละในการบริการดูแลสุขภาพจิตแก่ผู้ป่วย	.851
2. ให้ความสำคัญในเรื่องค่านิยมความเชื่อขององค์กร	.854
3. การมีเป้าหมายที่ชัดเจนสอดคล้องกับนโยบายโรงพยาบาล	.852
4. มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรคในการดูแลบำบัดฟื้นฟูแก่ผู้ป่วย	.851
5. มีคุณลักษณะสำคัญในด้านการมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน	.851
6. การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของโรงพยาบาลไปยังผู้ร่วมงานอย่างชัดเจน	.850
7. มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจเร่งด่วน	.855
8. มีความสามารถในการจัดการหรือการควบคุมอารมณ์ตัวเอง	.853
9. เห็นคุณค่าในตนเองในการบริการดูแลสุขภาพจิต	.855
10. มีศีลธรรมและจริยธรรมในงานบริการดูแลสุขภาพจิต	.853
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	
1. ผู้นำมีพฤติกรรมที่มุ่งมั่นในการสร้างเสริมและพัฒนาองค์กร	.854
2. มีการทำงานที่เป็นกระบวนการในการให้บริการสู่ความเป็นเลิศ	.854
3. ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวแต่อุทิศตนเพื่อองค์กร	.851
4. มีความตั้งใจในการให้บริการสู่มาตรฐานความเป็นเลิศ	.854
5. เชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายการบริการด้านสุขภาพจิตและจิตเวชแบบองค์รวม	.852
6. มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงานเพื่อดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง	.851
7. มีการให้กำลังใจกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอ	.851
8. มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญขององค์กร	.850
9. มีการสร้างเจตคติที่ดีในงานบริการด้านสุขภาพจิตและจิตเวช	.855
10. มีการคิดในแง่บวกต่อการบริการด้านสุขภาพจิตและจิตเวช	.853

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อความคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
3. การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา	
1. มีการวิจัย พัฒนาการทำงานที่เป็นกระบวนการ	.855
2. กระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาสุขภาพจิต	.853
3. นำผลการประเมินวิธีการทำงานแบบเก่าๆ มาพิจารณาปรับปรุง	.853
4. รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานพร้อมรับองค์ความรู้ใหม่	.854
5. มองปัญหาการบริการด้านสุขภาพจิตและจิตเวชในแง่มุมต่างๆ	.854
6. มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน	.850
7. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การบริการด้านสุขภาพจิตและจิตเวช	.851
8. มีคุณลักษณะด้านการคิด การสร้างองค์ความรู้ด้านการรักษา	.857
9. การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างเป็นระบบ	.854
10. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา	.852
4. การคำนึงถึงเอกัตบุคคล	
1. คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในองค์การ	.854
2. เอาใจเขามาใส่ใจเราในการบริการด้านสุขภาพจิตและจิตเวช	.858
3. มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล	.854
4. สนใจผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลในการทำงานในองค์การ	.853
5. มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล	.849
6. ให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง	.853
7. มีการกระจายอำนาจโดยมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน	.857
8. ความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล	.860
9. มีเทคนิคการมอบหมายงานการบริการด้านสุขภาพจิตและจิตเวช	.855
10. ส่งเสริมการจัดการความรู้/การวิจัยในการดูแลผู้ป่วยทุกกรณี	.852
ผลประโยชน์ตอบแทนของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช	
ผลประโยชน์ตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปของตัวเงิน	
1. ท่านพอใจในการให้สิทธิการลาป่วย	.855
2. ท่านพอใจในสิทธิประโยชน์วันลาแต่ละประเภท	.858
3. การกำหนดวันลาพักผ่อนในแต่ละปีมีความเหมาะสม	.855

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
4. ท่านมีความต้องการการการลาฝึกอบรมตามความเหมาะสม	.847
5. สวัสดิการการลาดีเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น	.854
6. สิทธิการลาในแต่ละประเภทมีความยุติธรรม	.857
7. ขั้นตอนการยื่นเอกสารการลา มีความสะดวก รวดเร็ว	.856
8. สวัสดิการการลา มีความชัดเจน เป็นธรรม	.850
9. ประโยชน์ที่จะได้รับจากสวัสดิการการลา	.854
10. การลาอุปสมบท/การลาไปประกอบพิธีฮัจย์มีความเหมาะสม	.855
ผลประโยชน์ตอบแทนที่อยู่ในรูปของตัวเงิน	
1. ท่านพอใจการได้รับค่าจ้างระหว่างการลา	.854
2. สวัสดิการเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวมีความเหมาะสม	.855
3. ค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนในพื้นที่พิเศษ (สปพ.)	.857
4. การจ่ายเงินทำขวัญ/เงินทดแทนมีความเหมาะสม	.855
5. เงินช่วยพิเศษกรณีถึงแก่กรรมตามสิทธิสมควรเฉพาะบุคคล	.849
6. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการมีความเหมาะสมตามตำแหน่ง	.855
7. ค่าเบี้ยเลี้ยงรายวันในแต่ละตำแหน่งมีความเหมาะสม	.853
8. ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการเพียงพอและเหมาะสม	.854
9. เงินผลประโยชน์จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกองทุนประกันสังคมในแต่ละตำแหน่งมีความเหมาะสม	.856
10. ผลตอบแทนในลักษณะค่าเงินดีเพียงพอในการดำรงชีพ	.860
ศึกษาความผูกพันของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช	
1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงและยอมรับเป้าหมายตลอดจนค่านิยมขององค์กร	
1. ท่านยอมรับนโยบายในการบริหารงานขององค์กรของท่าน	.856
2. ท่านเคารพและให้การยอมรับในระเบียบวินัย ข้อบังคับในการปฏิบัติงานขององค์กร	.846
3. ท่านยอมรับและยินดีที่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	.852
4. ถ้ายกตนนโยบายการดูแลผู้ป่วยที่เข้ารับการรักษาขององค์กรได้เป็นอย่างดี	.851

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
5. ท่านเห็นว่าแนวทางการดำเนินงานขององค์กร เช่น วิสัยทัศน์ นโยบาย สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานของท่าน	.855
6. ท่านไม่กระทำการใดๆ ที่สร้างความเสียหายให้แก่องค์กร เช่น ขาดคุณธรรม ทุจริต เป็นต้น	.856
7. พัฒนาโรงพยาบาลให้มีขีดความสามารถสูงส่งสู่องค์กรคุณภาพด้านงาน สุขภาพจิตและจิตเวช	.855
8. ท่านมีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ	.854
9. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นๆ ว่าทำงานที่องค์กรแห่งนี้	.854
10. ท่านรู้สึกว่ปัญหาต่างๆ ขององค์กร ก็คือปัญหาของท่าน	.856
2. ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กร	
1. ท่านเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร	.841
2. ท่านเต็มใจให้บริการ ทำงานเป็นทีม พัฒนาต่อเนื่องตามมาตรฐานวิชาชีพ	.845
3. ท่านพอใจและเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา และในวันหยุด	.847
4. ท่านให้บริการสุขภาพจิตและจิตเวชอย่างมีคุณภาพ	.843
5. ท่านมีความตั้งใจอย่างมากที่จะใช้ความรู้ความสามารถเพื่อจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	.838
6. ท่านต้องการตอบแทนองค์กร ด้วยการงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	.845
7. ท่านเต็มใจที่จะพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศทั้งด้านบริการและวิชาการ จิตเวช	.845
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในอันที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร	
1. ท่านมีศรัทธาและภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานในองค์กรแห่งนี้	.845
2. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรไปตลอดอายุการทำงานของท่าน	.844
3. ท่านสนับสนุนการดำเนินการด้านสุขภาพจิต และจิตเวชในพื้นที่รับผิดชอบ	.845
4. ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างตามที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรเพื่อที่จะได้อยู่กับหน่วยงานนี้ต่อไป	.837

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
5. ท่านอุทิศกำลังกายกำลังใจเพื่อการดูแลผู้ป่วยขององค์การอย่างเต็มที่	.841
6. ท่านมีความต้องการให้องค์การเป็นโรงพยาบาลจิตเวชชั้นนำของประเทศ ที่เป็นเลิศด้านโรคซึมเศร้าและจิตเวชชุมชน	.841
7. ถึงแม้้องค์การจะมีการเปลี่ยนแปลง ท่านก็ต้องการที่จะทำงานในองค์การ แห่งนี้ต่อไป	.847
โดยรวม	.843

ภาคผนวก ง
การกำหนดมาตรวัดเพื่อกำหนดข้อคำถาม

การกำหนดมาตรวัดเพื่อสร้างข้อคำถาม (Item Construction)

ผู้วิจัยได้กำหนดดัชนีสำหรับใช้วัดตัวแปรอิสระและตัวแปรตามให้เป็นไปตามนิยามปฏิบัติการดังกล่าว โดยใช้มาตรวัดแบบช่วง (Interval Scales) ดังนี้

รายการตัวแปร	ดัชนีชี้วัด	ชื่อตัวแปร	จำนวนข้อ
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช	ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชในความมากน้อยให้เกิดการตระหนักรู้และพัฒนาภารกิจและวิสัยทัศน์ในการเห็นประโยชน์ส่วนรวมของผู้ตามโดยใช้แรงขับหรือทักษะทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งได้จากพฤติกรรม 4 ด้าน คือ ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเขาวงกตปัญญา และด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล	TLS	ข้อที่ 1 ถึง 40
การสร้างบารมี	ระดับพฤติกรรมผู้นำที่มีการเสียสละ ค่านิยมขององค์กร การสร้างเป้าหมายชัดเจน ความภาคภูมิใจเอาชนะอุปสรรคบำบัดฟื้นฟูผู้ป่วย ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ มุ่งมั่นทุ่มเทตามภารกิจ รู้จักควบคุมอารมณ์ตลอดจนดูแลสุขภาพจิตตนเองได้อย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อ ดังนี้	TLH	ข้อที่ 1 ถึง 10
	1. ผู้นำจะมีการเสียสละในการบริการดูแลสุขภาพจิตแก่ผู้ป่วย	TLH1	ข้อ 1
	2. ให้ความสำคัญในเรื่องค่านิยม ความเชื่อขององค์กร	TLH2	ข้อ 2
	3. การมีเป้าหมายที่ชัดเจนสอดคล้องกับนโยบายโรงพยาบาล	TLH3	ข้อ 3
	4. มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรคในการดูแลบำบัดฟื้นฟูแก่ผู้ป่วย	TLH4	ข้อ 4
	5. มีคุณลักษณะสำคัญในด้านการมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน	TLH5	ข้อ 5
	6. การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของโรงพยาบาลไปยังผู้ร่วมงานอย่างชัดเจน	TLH6	ข้อ 6
	7. มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจเร่งด่วน	TLH7	ข้อ 7
	8. มีความสามารถในการจัดการหรือการควบคุมอารมณ์ตัวเอง	TLH8	ข้อ 8
	9. เห็นคุณค่าในตนเองในการบริการดูแลสุขภาพจิต	TLH9	ข้อ 9
	10. มีศีลธรรมและจริยธรรมในงานบริการดูแลสุขภาพจิต	TLH10	ข้อ 10

รายการตัวแปร	ดัชนีชี้วัด	ชื่อตัวแปร	จำนวนข้อ
การสร้างแรงบันดาลใจ	ระดับพฤติกรรมของผู้นำที่มีความมุ่งมั่นในการสร้างเสริมและพัฒนาองค์การในการให้บริการสู่ความเป็นเลิศ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความตั้งใจในการดูแลผู้ปวยอย่างต่อเนื่อง และมีการสร้างเจตคติและการคิดในแง่บวกต่อการบริการด้านสุขภาพจิตและจิตเวช ซึ่งประกอบด้วย 10 ข้อ	TLI	ข้อที่ 1 ถึง 20
	1. ผู้นำมีพฤติกรรมที่มุ่งมั่นในการสร้างเสริมและพัฒนาองค์การ	TLI1	ข้อ 11
	2. มีการทำงานที่เป็นกระบวนการในการให้บริการสู่ความเป็นเลิศ	TLI2	ข้อ 12
	3. ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว แต่อุทิศตนเพื่อองค์การ	TLI3	ข้อ 13
	4. มีความตั้งใจในการให้บริการสู่มาตรฐานความเป็นเลิศ	TLI4	ข้อ 14
	5. เชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายการบริการด้านสุขภาพจิตและจิตเวชแบบองค์รวม	TLI5	ข้อ 15
	6. มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงานเพื่อดูแลผู้ปวยอย่างต่อเนื่อง	TLI6	ข้อ 16
	7. มีการให้กำลังใจกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอ	TLI7	ข้อ 17
	8. มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญขององค์การ	TLI8	ข้อ 18
	9. มีการสร้างเจตคติที่ดีในงานบริการด้านสุขภาพจิตและจิตเวช	TLI9	ข้อ 19
	10. มีการคิดในแง่บวกต่อการบริการด้านสุขภาพจิตและจิตเวช	TLI10	ข้อ 20
การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา	ระดับพฤติกรรมของผู้นำที่มีการพัฒนาการทำงานของผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการทำงาน มีการแก้ไขปัญหาในแง่มุมมองต่างๆ โดยใช้เหตุผล ข้อมูลหลักฐานและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในการบริการด้านสุขภาพจิตและจิตเวชอย่างเหมาะสมได้อย่างรวดเร็วและเป็นผลสำเร็จซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อ ดังนี้	TLT	ข้อที่ 21 ถึง 30
	1. มีการวิจัย พัฒนาการทำงานที่เป็นกระบวนการ	TLT1	ข้อ 21
	2. กระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาสุขภาพจิต	TLT2	ข้อ 22
	3. นำผลการประเมินวิธีการทำงานแบบเก่าๆ มาพิจารณาปรับปรุง	TLT3	ข้อ 23
	4. รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานพร้อมรับองค์ความรู้ใหม่	TLT4	ข้อ 24

รายการตัวแปร	ดัชนีชี้วัด	ชื่อตัวแปร	จำนวน ข้อ
การกระตุ้นเยาวชน ปัญญา (ต่อ)	5. มองปัญหาการบริการด้านสุขภาพจิตและจิตเวชในแง่มุม ต่างๆ	TLT5	ข้อ 25
	6. มีการวิเคราะห์ปัญหา โดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน	TLT6	ข้อ 26
	7. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การบริการด้านสุขภาพจิตและ จิตเวช	TLT7	ข้อ 27
	8. มีคุณลักษณะด้านการคิด การสร้างองค์ความรู้ด้านการ รักษา	TLT8	ข้อ 28
	9. การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างเป็นระบบ	TLT9	ข้อ 29
	10. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา	TLT10	ข้อ 30
การคำนึงถึง เอกัตบุคคล	ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคล การวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของ แต่ละบุคคล มีการกระจายอำนาจในการมอบหมายงานด้าน สุขภาพจิตและจิตเวช รวมไปถึงมีการส่งเสริมการจัดการความรู้ และการวิจัยในการดูแลผู้ป่วยทุกกรณี ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม ทั้งหมด 10 ข้อ ดังนี้	TLD	ข้อที่ 31 ถึง 40
	1. คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในองค์การ	TLD1	ข้อ 31
	2. เอาใจเขามาใส่ใจเราในการบริการด้านสุขภาพจิตและจิตเวช	TLD2	ข้อ 32
	3. มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล	TLD3	ข้อ 33
	4. สนใจผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลในการทำงานในองค์การ	TLD4	ข้อ 34
	5. มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละ บุคคล	TLD5	ข้อ 35
	6. ให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง		
	7. มีการกระจายอำนาจ โดยมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน		
	8. ความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล		
	9. มีเทคนิคการมอบหมายงานการบริการด้านสุขภาพจิตและ จิตเวช		
10. ส่งเสริมการจัดการความรู้/การวิจัยในการดูแลผู้ป่วยทุกกรณี			

รายการตัวแปร	ดัชนีชี้วัด	ชื่อตัวแปร	จำนวน ข้อ
ผลประโยชน์ ตอบแทน	กระบวนการที่ผู้บริหารต้องการให้เกิดประโยชน์แก่บุคลากรโดย ผ่านการจัดสวัสดิการ ที่มุ่งหมายให้ประโยชน์ตอบแทนแก่ บุคลากรในองค์กร ซึ่งจะพิจารณาจาก 2 ส่วน คือ ผลประโยชน์ ตอบแทนที่อยู่ในรูปของตัวเงินและไม่อยู่ในรูปของตัวเงิน	BF	ข้อที่ 41 ถึง 60
ผลประโยชน์ตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูป ของตัวเงิน	ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารต้องการให้บุคลากรได้รับประโยชน์ใน การปฏิบัติงานโดยผ่านการจัดสวัสดิการที่ไม่อยู่ในรูปของตัวเงิน เช่น ในเรื่องการให้สิทธิการลาในแต่ละประเภท รวมไปถึงการลา ไปปฏิบัติภารกิจทางศาสนาที่ตนเองนับถือให้มีความเหมาะสม และยุติธรรมกับบุคลากรในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม ทั้งหมด 10 ข้อ ดังนี้	BFN	ข้อที่ 41 ถึง 50
	1. ท่านพอใจในการให้สิทธิการลาป่วย	BFN1	ข้อ 41
	2. ท่านพอใจในสิทธิประโยชน์วันลาแต่ละประเภท	BFN2	ข้อ 42
	3. การกำหนดวันลาพักผ่อนในแต่ละปีมีความเหมาะสม	BFN3	ข้อ 43
	4. ท่านมีความต้องการการลาที่ครอบคลุมตามความเหมาะสม	BFN4	ข้อ 44
	5. สวัสดิการการลาดีเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น	BFN5	ข้อ 45
	6. สิทธิการลาในแต่ละประเภทมีความยุติธรรม	BFN6	ข้อ 46
	7. ขั้นตอนการยื่นเอกสารการลามีความสะดวก รวดเร็ว	BFN7	ข้อ 47
	8. สวัสดิการการลามีความชัดเจน เป็นธรรม	BFN8	ข้อ 48
	9. ประโยชน์ที่จะได้รับจากสวัสดิการการลา	BFN9	ข้อ 49
	10. การลาอุปสมบท/การลาไปประกอบพิธีฮัจย์มีความเหมาะสม	BFN10	ข้อ 50
ผลประโยชน์ตอบแทนที่อยู่ในรูปของ ตัวเงิน	ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารต้องการให้บุคลากรได้รับประโยชน์ใน การปฏิบัติงานโดยผ่านการจ่ายค่าตอบแทนที่อยู่ในรูปของตัวเงิน เช่น ค่าจ้างระหว่างการลา สวัสดิการเงินเพิ่มการครองชีพ ชั่วคราว ค่าตอบแทนพิเศษรายเดือน การจ่ายเงินทำขวัญ/เงิน ทดแทน เงินช่วยพิเศษกรณีถึงแก่กรรม ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ไปราชการมีตามตำแหน่ง ค่าเบี้ยเลี้ยงรายวันในแต่ละตำแหน่ง ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เงินผลประโยชน์ จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนประกันสังคม และ ผลตอบแทนในลักษณะค่าเงินที่ดีในการดำรงชีพให้มีความ เหมาะสมและยุติธรรมกับบุคลากรในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อ ดังนี้	BFM	ข้อที่ 51 ถึง 60

รายการตัวแปร	ดัชนีชี้วัด	ชื่อตัวแปร	จำนวน ข้อ
ผลประโยชน์ตอบแทนที่อยู่ในรูปของ ตัวเงิน (ต่อ)	1. ท่านพอใจการได้รับค่าจ้างระหว่างการทำงาน	BFM1	ข้อ 51
	2. สวัสดิการเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวมีความเหมาะสม	BFM2	ข้อ 52
	3. ค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนในพื้นที่พิเศษ (สปพ.)	BFM3	ข้อ 53
	4. การจ่ายเงินทำขวัญ/เงินทดแทนมีความเหมาะสม	BFM4	ข้อ 54
	5. เงินช่วยพิเศษกรณีถึงแก่กรรมตามสิทธิสมควรเฉพาะบุคคล	BFM5	ข้อ 55
	6. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการมีความเหมาะสมตาม ตำแหน่ง	BFM6	ข้อ 56
	7. ค่าเบี้ยเลี้ยงรายวันในแต่ละตำแหน่งมีความเหมาะสม	BFM7	ข้อ 57
	8. ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการเพียงพอและ เหมาะสม	BFM8	ข้อ 58
	9. เงินผลประโยชน์จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกองทุน ประกันสังคมในแต่ละตำแหน่งมีความเหมาะสม	BFM9	ข้อ 59
	10. ผลตอบแทนในลักษณะค่าเงินดีเพียงพอในการดำรงชีพ	BFM10	ข้อ 60
ความผูกพันของ บุคลากรในกลุ่ม โรงพยาบาลจิตเวช	ระดับความรู้สึกของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชมีต่อ องค์กรและมีการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและ สม่ำเสมอในการทำงานประกอบด้วย ซึ่งจะแสดงออกในรูปของ ความคิดเห็น ซึ่งสามารถพิจารณา ได้จากพฤติกรรม 3 ด้าน ประกอบด้วย 1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ในการยอมรับ เป้าหมาย และยอมรับค่านิยมขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะ ทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิก ภาพในองค์กร	ORCM	ข้อที่ 61 ถึง 84
ความเชื่อมั่นอย่าง สูงและยอมรับ เป้าหมายตลอดจน ค่านิยมของ องค์กร	ระดับพฤติกรรมความรู้สึกเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยของบุคลากร ในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่กำหนดไว้ในด้านต่างๆ เช่น ด้านนโยบายในการบริหารงาน การไม่กระทำการใดๆ ที่สร้างความเสียหายให้แก่องค์กร เป็น ต้น ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อ ดังนี้	ORCMT	ข้อที่ 61 ถึง 70
	1. ท่านยอมรับนโยบายในการบริหารงานขององค์กรของท่าน	ORCMT1	ข้อ 61
	2. ท่านเคารพและให้การยอมรับในระเบียบวินัย ข้อบังคับใน การปฏิบัติงานขององค์กร	ORCMT2	ข้อ 62
	3. ท่านยอมรับและยินดีที่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	ORCMT3	ข้อ 63

รายการตัวแปร	ดัชนีชี้วัด	ชื่อตัวแปร	จำนวน ข้อ
ความเชื่อมั่นอย่างสูงและยอมรับเป้าหมายตลอดจนค่านิยมขององค์กร (ต่อ)	4. ถ่ายทอดนโยบายการดูแลผู้ป่วยที่เข้ารับการรักษารักษาขององค์กรได้เป็นอย่างดี	ORCMT4	ข้อ 64
	5. ท่านเห็นว่าแนวทางการดำเนินงานขององค์กร เช่น วิสัยทัศน์ นโยบาย สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานของท่าน	ORCMT5	ข้อ 65
	6. ท่านไม่กระทำการใดๆ ที่สร้างความเสียหายให้แก่องค์กร เช่น ขาดคุณธรรม ทุจริต เป็นต้น	ORCMT6	ข้อ 66
	7. พัฒนาโรงพยาบาลให้มีขีดความสามารถสูงส่งองค์กรคุณภาพด้านงานสุขภาพจิตและจิตเวช	ORCMT7	ข้อ 67
	8. ท่านมีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ	ORCMT8	ข้อ 68
	9. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นๆ ว่าทำงานที่องค์กรแห่งนี้	ORCMT9	ข้อ 69
	10. ท่านรู้สึกว่ามีปัญหาต่างๆ ขององค์กร ก็คือปัญหาของท่าน	ORCMT10	ข้อ 70
ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กร	ระดับพฤติกรรมการยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิด และสิ่งต่างๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวมซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ ดังนี้	ORCMO	ข้อที่ 71 ถึง 77
	1. ท่านเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร	ORCMO1	ข้อ 71
	2. ท่านเต็มใจให้บริการ ทำงานเป็นทีม พัฒนาต่อเนื่องตามมาตรฐานวิชาชีพ	ORCMO2	ข้อ 72
	3. ท่านพอใจและเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา และในวันหยุด	ORCMO3	ข้อ 73
	4. ท่านให้บริการสุขภาพจิตและจิตเวชอย่างมีคุณภาพ	ORCMO4	ข้อ 74
	5. ท่านมีความตั้งใจอย่างมากที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	ORCMO5	ข้อ 75
	6. ท่านต้องการตอบแทนองค์กร ด้วยการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	ORCMO6	ข้อ 76
	7. ท่านเต็มใจที่จะพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศทั้งด้านบริการและวิชาการจิตเวช	ORCMO7	ข้อ 77

รายการตัวแปร	ดัชนีชี้วัด	ชื่อตัวแปร	จำนวน ข้อ
ความปรารถนา อย่างแรงกล้าในอัน ที่จะดำรงความเป็น สมาชิกของ องค์การ	ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะเป็น พนักงาน คนหนึ่งขององค์การอย่างแน่วแน่ไม่คิด หรือมีความ ต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การซึ่ง ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ ดังนี้	ORCMS	ข้อที่ 78 ถึง 84
	1. ท่านมีศรัทธาและภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานในองค์การแห่งนี้	ORCMS1	ข้อ 78
	2. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์การไปตลอดอายุการทำงาน ของท่าน	ORCMS2	ข้อ 79
	3. ท่านสนับสนุนการดำเนินการด้านสุขภาพจิต และจิตเวช ในพื้นที่รับผิดชอบ	ORCMS3	ข้อ 80
	4. ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างตามที่ได้รับมอบหมายจาก องค์การเพื่อที่จะได้อยู่กับหน่วยงานนี้ต่อไป	ORCMS4	ข้อ 81
	5. ท่านอุทิศกำลังกายกำลังใจเพื่อการดูแลผู้ป่วยขององค์การ อย่างเต็มที่	ORCMS5	ข้อ 82
	6. ท่านมีความต้องการให้องค์การเป็นโรงพยาบาลจิตเวชชั้นนำ ของประเทศที่เป็นเลิศด้านโรคซึมเศร้าและจิตเวชชุมชน	ORCMS6	ข้อ 83
	7. ถึงแม้้องค์การจะมีการเปลี่ยนแปลง ท่านก็ต้องการที่จะทำงาน ในองค์การแห่งนี้ต่อไป	ORCMS7	ข้อ 84

ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม จำนวนข้อ และมาตรฐานค่า

ลำดับที่	ตัวแปร	จำนวนข้อ	มาตรฐานค่า 5 ระดับ (คะแนน)
ตัวแปรอิสระ			
1	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง		
	1. ด้านการสร้างบารมี	10	1-5
	2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	10	1-5
	3. ด้านการกระตุ้นเขาวินปัญญา	10	1-5
	4. ด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล	10	1-5
2	ผลประโยชน์ตอบแทน		
	1. ผลประโยชน์ตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปของตัวเงิน	10	1-5
	2. ผลประโยชน์ตอบแทนที่อยู่ในรูปของตัวเงิน	10	1-5
	รวม	60	1-5
ตัวแปรตาม			
1	ความผูกพันต่อองค์กร		
	1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงและยอมรับเป้าหมาย ตลอดจนค่านิยมขององค์กร	10	1-5
	2. ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการ ปฏิบัติงานในองค์กร	7	1-5
	3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในอันที่จะดำรง ความเป็นสมาชิกขององค์กร	7	1-5
	รวม	24	1-5

ภาคผนวก จ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. นายแพทย์วีระ ชูรุจิพร รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจิตเวช สงขลาราชนครินทร์
2. นายจุมภฏ พรหมสีดา ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสวนสราญรมย์
3. แพทย์หญิงอัญชุลี เตมียะประดิษฐ์ แพทย์ผู้เชี่ยวชาญ สาขาจิตเวช โรงพยาบาลจิตเวช สงขลาราชนครินทร์
4. แพทย์หญิงจุฬารัตน์ เหมกุล แพทย์ชำนาญการจิตเวชศาสตร์
5. นายแพทย์ชูเกียรติ ยงพิทยาพงศ์ แพทย์ชำนาญการจิตเวชศาสตร์เด็กและวัยรุ่น

ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์



มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
NORTH BANGKOK UNIVERSITY

ที่ บท.ว. ๐๐

1 กุมภาพันธ์ 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน1... ฉบับ

เนื่องด้วย นายคณศร สันตยาภรณ์ รหัสประจำตัว 541500381 นักศึกษาระดับปริญญาเอก
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (Ph.D.) สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
(North Bangkok University) ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบภาวะผู้นำและ
ผลประโชยน์ตอบแทนที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชในประเทศไทย" มี
ความมุ่งหมายเพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำและผลประโชยน์ตอบแทนในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชใน
ประเทศไทย โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. เสาว์ โจรนแสง และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อนุวรรษ ศรีวัชรณย์
เป็นคณะกรรมการควบคุมดูแลวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นักศึกษาได้ดำเนินการวิจัยโดยอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเหมาะสมอย่างยิ่ง
จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. เสาวณีย์ สิกขบัณฑิต)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-2972-7200 ต่อ 502-503

โทรสาร 0-2972-7751 e-mail: graduate@northbkk.ac.th