

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

คำชี้แจงแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้สร้างขึ้นเพื่อสำรวจรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลต่อการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในระดับชั้นต่างๆของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการนำคำตอบมาประมวลหารูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการบริหารงานของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

แบบสอบถามนี้มีอยู่ 4 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำรูปแบบต่างๆของผู้บังคับบัญชา ในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

ตอนที่ 3 แบบ ประเมินเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบังคับบัญชา

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

แบบสอบถามทั้ง 4 ตอน ถือเป็นความลับเฉพาะ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะนำไปใช้ในการวิจัยเท่านั้น คำตอบที่เป็นจริงจากท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้อย่างมาก และจะไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานและสถานภาพของท่านแต่ประการใด กรุณาให้ข้อมูลทุกข้อตามความเป็นจริง ขอได้รับความขอบพระคุณที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

หมายเหตุ - ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บังคับบัญชาแสดงออกเพื่อจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิผล

- ประสิทธิผลการบังคับบัญชา หมายถึง การปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่านหรือ
เติมคำในช่องว่างที่จัดไว้

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. สถานภาพ ☐ โสด ☐ สมรส ☐ หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่
3. อายุ

☐ 18-25 ปี	☐ 25-30 ปี
☐ 30-35 ปี	☐ 35-40 ปี
☐ 40-45 ปี	☐ 45-50 ปี
☐ 50-55 ปี	☐ 55-60 ปี
4. อายุราชการ/ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล

☐ 1-5 ปี	☐ 6-10 ปี
☐ 11-15 ปี	☐ 16-20 ปี
☐ 20-25 ปี	☐ 25 ปี ขึ้นไป
5. ตำแหน่ง/ชั้นยศ

☐ พ.ต.ชั้นไป	☐ ลูกจ้างประจำ
☐ ร.ต.-ร.อ.	☐ ลูกจ้างชั่วคราว
☐ ส.ต.-จ.ส.อ.	☐ อาสาสมัคร
6. ระดับการศึกษา
 - ☐ มัธยมศึกษาตอนต้น
 - ☐ มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า
 - ☐ อนุปริญญาหรือเทียบเท่า
 - ☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 - ☐ ปริญญาโท
 - ☐ ปริญญาเอก
7. ระดับรายได้ทั้งหมดของท่านต่อเดือน

☐ ต่ำกว่า 10,000 บาท	☐ 20,001 – 25,000 บาท
☐ 10,001 – 15,000 บาท	☐ 25,001 – 30,000 บาท
☐ 15,001 – 20,000 บาท	☐ 30,000 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำรูปแบบต่างๆ
คำชี้แจง ในส่วนนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำรูปแบบต่างๆของผู้บังคับบัญชา ใน
 โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|----------------------|
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย |
| 3 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วย |
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ และพิจารณาว่า พฤติกรรมในการบังคับบัญชาของ
 ผู้บังคับบัญชาที่ทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ท่านเห็นว่าควรจะมีลักษณะอย่างไร โดยทำ
 เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)	ไม่ เห็น ด้วย (2)	ไม่ แน่ใจ (3)	เห็น ด้วย (4)	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)
	ภาวะผู้นำแบบเลื่องงาน					
1.	การทำงานแบบเสร็จหรือไม่ก็ช่าง					
2.	หลีกเลี่ยงที่จะอธิบายเหตุผลในการบริหารของตนเอง					
3.	ทำงานประจำไปเรื่อยๆโดยไม่ระบุจุดหมายที่ชัดเจน					
4.	การแยกตนเองออกจากบุคคลอื่น หรือ ไม่มี ปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา					
5.	การมอบอำนาจให้ผู้อื่นรวมทั้งมอบความรับผิดชอบ ทั้งหมดของตนให้บุคคลอื่นด้วย					
6.	ทำงานโดยไม่เน้นผลงานและความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา					

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่แน่ใจ (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)
	ภาวะผู้นำแบบมุ่งแต่งงาน					
7.	ทำงานโดยมุ่งที่จะให้งานสำเร็จเพียงอย่างเดียวในลักษณะบ้านหรืองานขึ้นสมอง					
8.	การทำงานตามลำพังและไม่สังสรรค์กับบุคคลอื่น					
9.	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้สั่งการทั้งหมด ตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเองตามลำพังโดยไม่สนใจความต้องการของบุคคลอื่น					
10.	การใช้อำนาจ ทุกระเบียบ ข้อบังคับ การสั่งการและวิธีการทำงานที่เลียบขาดและไม่เปิดโอกาสให้ซักถาม					
11.	การปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยมาตรการเลียบขาด					
12.	ผู้บังคับบัญชามุ่งทำงานอย่างเต็มที่โดยไม่สนใจความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา					
	ภาวะผู้นำแบบขมขมสังสรรค์					
13.	การทำงานโดยพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพอใจสูงสุด หลีกเลี่ยงปัญหาหรือความขัดแย้ง					
14.	ผู้บังคับบัญชาที่ถือความสัมพันธ์ของตนกับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีความสำคัญเหนือสิ่งอื่นใด					
15.	การทำตามความคิดเห็นของผู้ร่วมงานแม้ว่าความคิดเห็นของตนจะถูกคัด้อง เพื่อหลีกเลี่ยงความไม่พอใจของผู้ร่วมงาน					
16.	การมองโลกในแง่ดี ช่วยเหลือให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน					
17.	ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือเกื้อกูลในเรื่องส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจและยุติธรรมเสมอ					

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่แน่ใจ (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)
18.	การทำงานโดยมุ่งเน้นที่ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาโดยที่ผลงานอาจไม่บรรลุเป้าหมาย					
	ภาวะผู้นำแบบทีมงาน					
19.	ส่งเสริมการทำงานเป็นหมู่คณะ โดยผู้ร่วมงานเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน					
20.	การผสมผสานเป้าหมายของงานให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคลของผู้ร่วมงาน					
21.	ผู้บังคับบัญชาทำงานโดยถามความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน แล้วนำมาข้อเสนอแนะมาใช้					
22.	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมความสามารถหรือกระตุ้นให้ใช้วิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน					
23.	การตั้งมาตรฐานของผลงานและการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานไว้สูง					
24.	ผู้บังคับบัญชาที่มีผลงานมากโดยที่ผู้ร่วมงานมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานด้วย					
	ภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง					
25.	มีการตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงานไว้ไม่สูงมากนักและดูแลให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
26.	มักใช้วิธีการผ่อนปรนเข้าหากันมากกว่าที่จะเผชิญหน้ากัน เมื่อเกิดปัญหาหรือข้อขัดแย้ง					
27.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นมิตรกับทุกคน ในฐานะเพื่อนร่วมงาน					
28.	การรู้จักเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน					

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่แน่ใจ (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)
29.	พยายามใช้ทางสายกลางในการไกล่เกลี่ย ประนีประนอมเมื่อเกิดปัญหา					
30.	ผู้บังคับบัญชาที่ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานและ ผลงานเท่าๆกันในระดับปานกลาง					

ตอนที่ 3 แบบ ประเมินประสิทธิผลของการบังคับบัญชา

คำชี้แจง ในส่วนนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของการบังคับบัญชาโดยแบ่งระดับความสำเร็จออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ประสิทธิผลน้อย หมายถึง งานสำเร็จบ้างไม่สำเร็จบ้าง

ประสิทธิผลปานกลาง หมายถึง ส่วนใหญ่งานสำเร็จแต่มีบ้างครั้งก็ไม่ประสบความสำเร็จ

ประสิทธิผลมาก หมายถึง งานสำเร็จทุกครั้ง

โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ และพิจารณาว่าลักษณะการบังคับบัญชาหรือการปฏิบัติงานดังกล่าวทำให้งานประสบผลสำเร็จในระดับใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความสำเร็จของงานตามความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	ข้อความ	ระดับความสำเร็จ		
		น้อย	ปานกลาง	มาก
1.	การทำงานแบบเรื่อยๆ ไม่มีจุดมุ่งหมาย			
2.	การแยกตนเองออกจากบุคคลอื่น ไม่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน			
3.	การทำงานโดยไม่เห็นผลงานและไม่มีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา			
4.	การมอบอำนาจและความรับผิดชอบให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งหมด			
5.	การทำงานโดยมุ่งให้งานสำเร็จเพียงประการเดียว			
6.	การทำงานตามลำพังโดยไม่สังสรรค์กับผู้ร่วมงาน			
7.	การปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกฎ ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด			
8.	มุ่งทำงานอย่างเต็มที่โดยไม่สนใจความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา			
9.	การปกครองโดยยึดถือความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นหลัก			
10.	ยึดถือว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานมีความสำคัญมากที่สุด			
11.	การทำตามความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อหลีกเลี่ยงความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน			

ข้อ	ข้อความ	ระดับความสำเร็จ		
		น้อย	ปานกลาง	มาก
12	แก้ปัญหาโดยยึดความพอใจของผู้ร่วมงานเป็นหลัก			
13	การทำงานเป็นหมู่คณะ			
14	การผสมผสานเป้าหมายของการทำงานให้เข้ากับความต้องการของผู้ร่วมงาน			
15	การส่งเสริมความสามารถหรือวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน			
16	การตั้งมาตรฐานของผลงานไว้สูงโดยที่ผู้ร่วมงานเต็มใจที่จะปฏิบัติ			
17	การตั้งเป้าหมายของงานที่ไม่สูงมากและควบคุมการปฏิบัติงานในระดับพอสมควร			
18	การเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน			
19	การปกครองโดยเสมอภาคไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง			
20	การให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานและมาตรฐานของงานในระดับปานกลาง			

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

1. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะใด

.....

.....

.....

.....

.....

2. ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข
ค่า IOC ของแบบสอบถาม

ตารางแสดงค่า IOC แบบสอบถามเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำ

ข้อ	ข้อความ	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
	ภาวะผู้นำแบบเฉื่อยงาน						
1.	การทำงานแบบเสร็จหรือไม่ก็ช่าง	1	1	1	1	1	1.00
2.	หลีกเลี่ยงที่จะอธิบายเหตุผลในการบริหารของตนเอง	1	1	1	0	1	0.80
3.	ทำงานประจำไปเรื่อยๆโดยไม่ระบุจุดหมายที่ชัดเจน	1	1	1	1	1	1.00
4.	การแยกตนเองออกจากบุคคลอื่น หรือไม่มีปฏิสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	0	1	0.80
5.	การมอบอำนาจให้ผู้อื่นรวมทั้งมอบความรับผิดชอบ ทั้งหมดของตนให้บุคคลอื่นด้วย	0	1	1	1	1	0.80
6.	ทำงานโดยไม่เน้นผลงานและความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	1.00
	ภาวะผู้นำแบบมุ่งแต่งาน						
7.	ทำงานโดยมุ่งที่จะให้งานสำเร็จเพียงอย่างเดียวในลักษณะ บ้างานหรืองานขึ้นสมอง	1	1	1	1	1	1.00
8.	การทำงานตามลำพังและไม่สังสรรค์กับบุคคลอื่น	1	1	0	1	1	0.80
9.	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้สั่งการทั้งหมด คัดสินใจแก้ปัญหาด้วย ตนเองตามลำพังโดยไม่สนใจความต้องการของบุคคลอื่น	0	1	1	1	1	0.80
10.	การใช้อำนาจ กฎระเบียบ ข้อบังคับ การสั่งการและวิธีการ ทำงานที่เลียบขาดและไม่เปิด โอกาสให้ซักถาม	1	0	1	1	1	0.80
11.	การปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยมาตรการเลียบขาด	1	1	0	1	1	0.80
12.	ผู้บังคับบัญชามุ่งทำงานอย่างเต็มที่โดยไม่สนใจ ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	1.00
	ภาวะผู้นำแบบขมขมสังสรรค์						
13.	การทำงานโดยพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพอใจ สูงสุด หลีกเลี่ยงปัญหาหรือความขัดแย้ง	1	0	1	1	1	0.80
14.	ผู้บังคับบัญชาที่ถือความสัมพันธ์ของตนกับผู้ร่วมงานหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสำคัญเหนือสิ่งอื่นใด	1	1	0	1	1	0.80

15.	การทำตามความคิดเห็นของผู้ร่วมงานแม้ว่าความคิดเห็นของตนจะถูกต้อง เพื่อหลีกเลี่ยงความไม่พอใจของผู้ร่วมงาน	0	1	1	1	1	0.80
16.	การมองโลกในแง่ดี ช่วยเหลือให้กำลังใจผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	1	1	0	1	1	0.80
17.	ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือเกื้อกูลในเรื่องส่วนตัวของผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจและยุติธรรมเสมอ	1	1	1	0	1	0.80
18.	การทำงานโดยมุ่งเน้นที่ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา โดยที่ผลงานอาจไม่บรรลุเป้าหมาย	1	1	1	1	1	1.00
	ภาวะผู้นำแบบทีมงาน						
19.	ส่งเสริมการทำงานเป็นหมู่คณะ โดยผู้ร่วมงานเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1.00
20.	การผสมผสานเป้าหมายของงานให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคลของผู้ร่วมงาน	1	1	1	0	1	0.80
21.	ผู้บังคับบัญชาทำงานโดยตามความคิดเห็นของผู้ร่วมงานแล้วนำมาข้อเสนอแนะมาใช้	1	1	1	1	1	1.00
22.	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมความสามารถหรือกระตุ้นให้ใช้วิธีการใหม่ๆในการปฏิบัติงาน	1	0	1	1	1	0.80
23.	การตั้งมาตรฐานของผลงานและการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานไว้สูง	0	1	1	1	1	0.80
24.	ผู้บังคับบัญชาที่มีผลงานมากโดยที่ผู้ร่วมงานมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานด้วย	1	1	1	1	1	1.00
	ภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง						
25.	มีการตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงานไว้ไม่สูงมากนักและดูแลให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ	1	1	1	1	1	1.00
26.	มักใช้วิธีการผ่อนปรนเข้าหากันมากกว่าที่จะเผชิญหน้ากันเมื่อเกิดปัญหาหรือข้อขัดแย้ง	1	1	0	1	0	0.6
27.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นมิตรกับทุกคน ในฐานะเพื่อนร่วมงาน	0	1	1	1	1	0.80

28.	การรู้จักเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน	1	1	1	1	1	1.00
29.	พยายามใช้ทางสายกลางในการไกล่เกลี่ยประนีประนอมเมื่อเกิดปัญหา	1	1	1	1	1	1.00
30.	ผู้บังคับบัญชาที่ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานและผลงานเท่าๆกันในระดับปานกลาง	1	1	1	1	1	1.00
	คะแนนรวม						0.88

ตารางแสดงค่า IOC แบบประเมินประสิทธิผลของการบังคับบัญชา

ข้อ	ข้อความ	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
	ภาวะผู้นำแบบเฉื่อยงาน						
1.	การทำงานแบบเรื่อยๆ ไม่มีจุดมุ่งหมาย	1	1	1	1	1	1.00
2.	การแยกตนเองออกจากบุคคลอื่น ไม่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	1	1	1	0	0	0.60
3.	การทำงานโดยไม่เน้นผลงานและไม่มีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	1.00
4.	การมอบอำนาจและความรับผิดชอบให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งหมด	0	1	1	1	1	0.80
	ภาวะผู้นำแบบมุ่งแต่งาน						
5.	การทำงานโดยมุ่งให้งานสำเร็จเพียงประการเดียว	1	1	1	1	1	1.00
6.	การทำงานตามลำพังโดยไม่สังสรรค์กับผู้ร่วมงาน	1	1	0	1	1	0.80
7.	การปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกฎ ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด	1	0	1	1	1	0.80
8.	มุ่งทำงานอย่างเต็มที่โดยไม่สนใจความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	1.00

	ภาวะผู้นำแบบขุมขุมสังสรรค์						
9.	การปกครองโดยยึดถือความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นหลัก	1	1	1	1	1	1.00
10.	ยึดถือว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานมีความสำคัญมากที่สุด	1	1	0	1	1	0.80
11.	การปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานมากกว่าผลของการปฏิบัติงาน	0	1	1	1	1	0.80
12.	การทำตามความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อหลีกเลี่ยงความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน	1	1	1	0	1	0.80
	ภาวะผู้นำแบบทีมงาน						
13.	การทำงานเป็นหมู่คณะ	1	1	1	1	1	1.00
14.	การประสานเป้าหมายของการทำงานให้เข้ากับความต้องการของผู้ร่วมงาน	1	1	1	0	1	0.80
15.	การส่งเสริมความสามารถหรือวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	1	0	1	1	1	0.80
16.	การตั้งมาตรฐานของผลงานไว้สูงโดยที่ผู้ร่วมงานเต็มใจที่จะปฏิบัติ	0	1	1	1	1	0.80
17.	การตั้งเป้าหมายของงานไม่สูงมากและควบคุมการปฏิบัติงานในระดับพอสมควร	1	1	1	1	1	1.00
18.	การเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน	1	1	1	1	1	1.00
19.	การปกครองโดยเสมอภาคไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง	1	1	1	1	1	1.00
20.	การให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานและมาตรฐานของงานในระดับปานกลาง	1	1	0	1	1	0.80
	คะแนนรวม						0.88

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

รศ.ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย	อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
พ.อ. นพ. ธรรมพงษ์ รังสิภัทร	ผู้อำนวยการกองรังสีกรรม โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
พ.อ.หญิง ชลาธิป ทองขาว	หัวหน้าพยาบาล กองรังสีกรรม โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
พ.ศ.หญิง ดร. กุณนที นวลสุวรรณ	อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
ร.อ.หญิง ดร. ฉวีวรรณ แน่นอน	หัวหน้าฝ่ายเวชกรรมป้องกัน โรงพยาบาลนายร้อยพระจุลจอมเกล้า