

ภาคผนวก

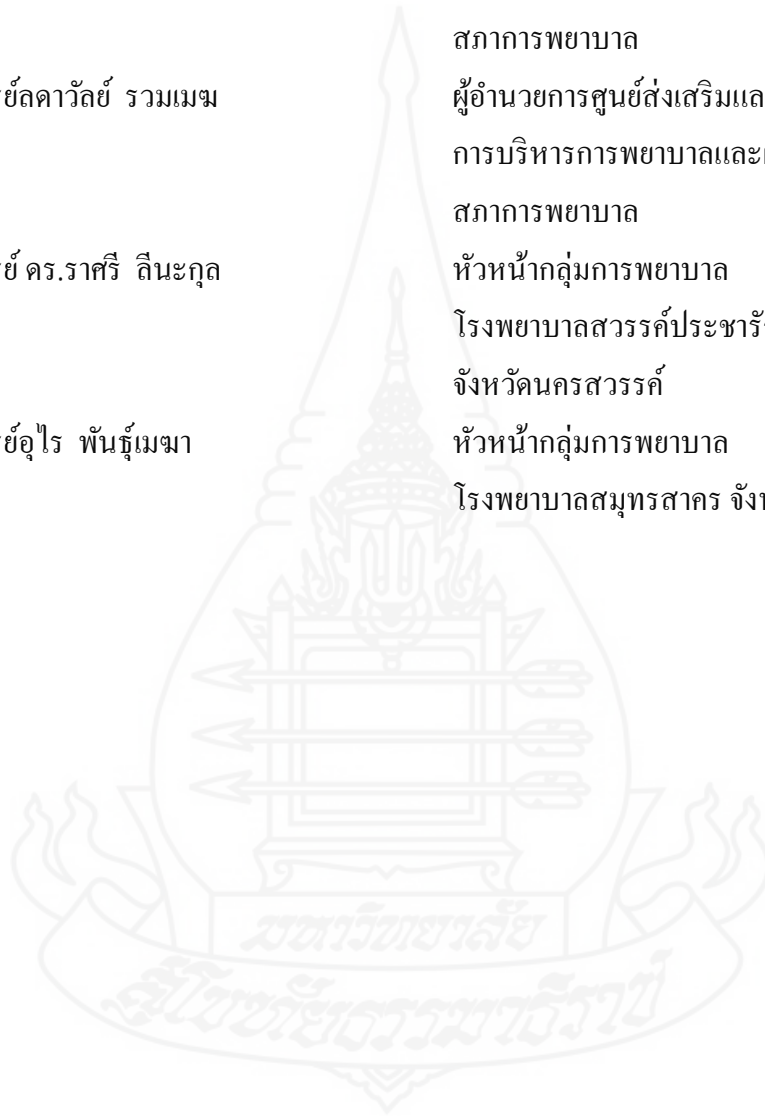


ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

- | | |
|--|---|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิณี วิวัฒน์วานิช | อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 2. อาจารย์ ดร.กฤษดา แสงวงศ์ | อุปนายกสภาการพยาบาลคนที่ 2
สภาการพยาบาล |
| 3. อาจารย์ดลดาวัลย์ รวมเมฆ | ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมและรับรองคุณภาพ
การบริหารการพยาบาลและผดุงครรภ์
สภาการพยาบาล |
| 4. อาจารย์ ดร.ราศรี ถิ่นะกุล | หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล
โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์
จังหวัดนครสวรรค์ |
| 5. อาจารย์อุไร พันธุ์เมฆา | หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล
โรงพยาบาลสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร |



ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม



ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Check List และเติมคำ

บริบทของปัจจัยด้านบุคคล	ประเด็นคำถาม	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ (CVI)					ข้อเสนอแนะ/ ข้อคิดเห็น
		กฤษฎา	ลดาวลัย	ราศรี	สุวิณี	อุไร	
<p>ปัจจัยด้านบุคคลเป็นปัจจัยทางด้านลักษณะและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ทำให้บุคคลมีความนึกคิด และแสดงพฤติกรรมที่แตกต่าง</p> <p>ปัจจัยด้านบุคคลเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้คุณลักษณะภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหรือผู้ป้วย</p> <p>ปัจจัยด้านบุคคลประกอบด้วย</p> <p>1. เพศ เนื่องจากเพศจะแสดงถึงความแตกต่างทางชีวภาพของบุคคล ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม และเพศยังมีผลต่อสติปัญญา อารมณ์และการรับรู้ โดยมีแนวโน้มว่าเพศชายมีความสามารถในการเรียนรู้ดีกว่าเพศหญิง (Schaffer,1981 อ้างในสมฤดี พุ่มทำอิฐ. 2544)</p>	<p>1. เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง</p>	4	4	3	4	4	

บริบทของปัจจัยด้านบุคคล	ประเด็นคำถาม	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ (CVI)					ข้อเสนอแนะ/ ข้อคิดเห็น
		กฤษฎา	ลดาวัลย์	ราศรี	สุวิณี	อุไร	
<p>2. อายุ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในการรับรู้ความคิดเห็นและ พฤติกรรม เนื่องจากมีประสบการณ์ เป้าหมายความเชื่อ ค่านิยมที่แตกต่างกัน (Invancevich and Matteson 1999 อ้างในรพรรณ อุณหะนันท์. 2551) ทำให้บุคคลมีวุฒิภาวะมากขึ้น มีการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมได้ดีขึ้น(จินตนา ยูนิพันธ์. 2534)</p> <p>3. ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์ทำให้เกิดการเรียนรู้และความชำนาญในงานนั้น ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2543) และประสบการณ์ที่มากขึ้นจะทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ มีความเข้าใจ เกิดทักษะในการปฏิบัติงานเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน ทำให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น (อวยพร สมใจ. 2550)</p>	<p>2. อายุของท่าน.....ปี (เกิน 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี)</p> <p>3. ประสบการณ์การทำงานใน หน่วยงานปัจจุบัน.....ปี (เกิน 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี)</p>	4	4	3	4	4	<p>การทำงาน ตำแหน่ง วิชาชีพในหอ ผู้ป่วย (อ.กฤษฎา)</p>
		4	4	3	4	3	

บริบทของปัจจัยด้านบุคคล	ประเด็นคำถาม	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ (CVI)					ข้อเสนอแนะ/ ข้อคิดเห็น
		กฤษฎา	ลดาวัลย์	ราศรี	สุวิณี	อุไร	
4. ระดับการศึกษา การศึกษามีผลต่อการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ เป็นผลให้บุคคลมีพฤติกรรม การมีส่วนร่วมในทางบวก ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลให้การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป เนื่องจากการ ศึกษาสอนให้รู้จักวิเคราะห์และพัฒนา สมรรถนะการปฏิบัติงานและทัศนคติอย่างมีเหตุมีผลในขณะที่ผู้มีการศึกษาน้อย อาจมีข้อจำกัดในเรื่องความรู้ความเข้าใจต่อการมีส่วนร่วม(อวยพร สมใจ. 2550)	4. ระดับการศึกษา 1. ปริญญาตรี/ประกาศนียบัตร เทียบเท่าปริญญาตรี 2. ปริญญาโท โปรรระบุ สาขา..... 3. หลักสูตรเฉพาะทางการพยาบาล (ตั้งแต่ 1- 4 เดือน ขึ้นไป) 3.1 เฉพาะทางในคลินิก (โปรรระบุหลักสูตร และ ระยะเวลา) 3.2 การบริหารการพยาบาล (โปรรระบุระยะเวลา ศึกษา)..... 3.3 อื่นๆ ระบุ.....	4	4	4	4	4	เพิ่ม 3. หลักสูตรเฉพาะทาง การพยาบาล ชื่อ หลักสูตร..... ระยะเวลา..... (อ.ลดาวัลย์, อ.กฤษฎา, อ.สุวิณี)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่า (Rating Scale)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ	ประเด็นคำถาม	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ (CVI)					ข้อเสนอแนะ/ ข้อคิดเห็น
		กฤษฎดา	ลดาวัลย์	ราศรี	สุวิณี	อุไร	
คุณลักษณะภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะอย่างหนึ่งที่มียุอยู่ในตัวของผู้นำ เป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความคิดหรือลักษณะประจำทางร่างกายและการแสดงออกของผู้นำซึ่งแสดงออกมาให้ผู้อื่นเห็นโดยประยุกต์แนวคิดคุณลักษณะของผู้นำที่ดีของสต็อกคิลล์ (Stogdill,1974), ร่วมกับผลงานวิจัยคุณลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่พึงประสงค์ในปี 2559 ของศุภรา อภิญญานนท์ (2549) และบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยที่พึงประสงค์ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2551-2560) ของน้ำฝน โคมกลาง (2551) ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะดังนี้							

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ	ประเด็นคำถาม	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ (CVI)					ข้อเสนอแนะ/ ข้อคิดเห็น
		กฤษฎดา	สดาวัลย์	ราศรี	สุวิณี	อุไร	
1. คุณลักษณะด้านการเป็นผู้นำ หมายถึง - การแสดงออกที่เป็นแบบอย่างทั้งผู้นำและผู้ตาม - มีวิสัยทัศน์ - มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน - มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความรับผิดชอบ - การนำแนวทางใหม่ๆ มาพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล - ให้ความสำคัญในการร่วมมือทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	1. เป็นแบบอย่างของผู้นำและผู้ตามที่ดี 2. มีวิสัยทัศน์ในการคิดวิเคราะห์และคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ 3. มีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการทำงาน 4. มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน 5. มีการนำแนวทางใหม่ๆ มาพัฒนาปรับปรุงคุณภาพบริการ 6. ให้การร่วมมือการทำงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน		4 4 4 4 4 4	3 4 3 4 4 4	4 4 4 4 4 4	4 4 4 4 4 4	อ.กฤษฎดา... จำนวนข้อ คำถามแต่ละ ด้านไม่เท่ากัน เวลาวิเคราะห์ ถ่วงน้ำหนัก เท่ากันหรือไม่

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ	ประเด็นคำถาม	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ (CVI)					ข้อเสนอแนะ/ ข้อคิดเห็น
		กฤษฎา	ลดาวัลย์	ราศรี	สุวิณี	อุไร	
2. คุณลักษณะด้านความเป็นวิชาชีพ หมายถึง การเป็นแบบอย่างที่ดี - ด้านคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ วิชาชีพ - ด้านความซื่อสัตย์สุจริตทั้งต่อตนเอง และเพื่อนร่วมงาน - การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม - การเคารพสิทธิผู้ป่วย - การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร วิชาชีพ	7. ประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านคุณธรรม จริยธรรมและ จรรยาบรรณ วิชาชีพ		4	4	4	4	
	8. มีความซื่อสัตย์สุจริตทั้งต่อตนเอง, เพื่อนร่วมงานและผู้ให้บริการ		4	4	4	4	
	9. มีความเสียสละ		4	4	4	4	
	10. คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว		4	4	4	4	
	11. เคารพสิทธิมนุษยชนและสิทธิผู้ป่วย		4	4	4	4	
	12. ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วม และสนับสนุนกิจกรรมขององค์กร วิชาชีพ						

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ	ประเด็นคำถาม	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ (CVI)					ข้อเสนอแนะ/ ข้อคิดเห็น
		กฤษฎา	ลดาวัลย์	ราตรี	สุวิณี	อุไร	
3. คุณลักษณะด้านการพัฒนาตนเอง 3.1 ด้านทั่วไป หมายถึง สนใจแสวงหาความรู้ ติดตามข้อมูลข่าวสารทางการเมือง สังคม เศรษฐกิจ และสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ 3.2 ด้านการเป็นผู้บริหารในอนาคต - นำความรู้จากทฤษฎีทางการพยาบาล/ ผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ - เรียนรู้ที่จะใช้เครื่องมือทางการแพทย์ที่มี เทคโนโลยีขั้นสูง - นำเสนอผลงานวิชาการและผลงานวิจัยในที่ ประชุม - ใช้ข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ - สื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศได้อย่างน้อย 1 ภาษา	13. มีการเรียนรู้ตนเองทางวิชาการและ ทักษะการบริหารจัดการ 14. นำทฤษฎีทางการพยาบาล/ผลการวิจัย มาใช้และ ประยุกต์ใช้ในการพัฒนา คุณภาพระบบการทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ 15. สามารถใช้เครื่องมือทางการแพทย์ที่มี เทคโนโลยีขั้นสูง 16. นำเสนอผลงานวิชาการและผลงานวิจัย ในการประชุมวิชาการ 17. ใช้ข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมี ประสิทธิภาพ 18. สามารถสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศ ได้อย่างน้อย 1 ภาษา		4	4	4	4	ข้อ 15 จำเป็น หรือ (อ.ลดาวัลย์) ข้อ 18 ควรตัด ออก (อ.สุวิณี)
			4	4	4	4	
			4	3	4	4	
			4	4	4	4	
			4	4	4	4	
			4	3	-	4	

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ	ประเด็นคำถาม	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ (CVI)					ข้อเสนอแนะ/ ข้อคิดเห็น
		กฤษฎา	ลดาวลย์	ราศรี	สุวิณี	อุไร	
4. คุณลักษณะด้านการพัฒนา ผู้ได้บังคับบัญชา หมายถึง การส่งเสริมให้ ผู้ได้บังคับบัญชา - มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วางแผนและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน - นำองค์ความรู้/เทคโนโลยีใหม่ๆ มา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน - ทำวิจัยทางการแพทย์หรือร่วมทำ กับสหสาขาวิชาชีพ - สร้างนวัตกรรม - พัฒนาความเป็นผู้นำในทุกระดับ	19. ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบาย วางแผนและ ตัดสินใจในการปฏิบัติงาน		4	4	4	4	
	20. ส่งเสริมสนับสนุนให้ ผู้ได้บังคับบัญชาใช้ความรู้และ เทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงาน		4	4	4	4	
	21. ส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัยทางการแพทย์หรือทำ การวิจัยร่วมกับ สหสาขาวิชาชีพ		4	3	4	4	
	22. สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม ทางการแพทย์		4	3	4	4	
	23. พัฒนาความเป็นผู้นำให้กับ ผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับ		4	4	4	4	

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ	ประเด็นคำถาม	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ (CVI)					ข้อเสนอแนะ/ ข้อคิดเห็น
		กฤษฎา	ลดาวลย์	ราศรี	สุวิณี	อุไร	
<p>5. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ แบ่งเป็น</p> <p>5.1 บุคลิกภายใน หมายถึง คุณลักษณะของหัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติที่แสดงถึงการมีบุคลิกภาพดี สติปัญญาดี เฉลียวฉลาด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อายุเหมาะสมกับตำแหน่ง มีมนุษยสัมพันธ์ที่น่าเชื่อถือ</p> <p>5.2 บุคลิกภายนอก หมายถึง การแสดงออกที่เหมาะสม แต่งกายสุภาพเหมาะสมกับกาลเทศะมีพฤติกรรมสุภาพ ให้เกียรติผู้อื่น มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ยืดหยุ่นและปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ ได้</p>	24. อายุ ประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่ง		4	4	4	4	<p>ข้อ 27</p> <p>(อ.กฤษฎา)</p> <p>สัมพันธ์กับการบริหาร</p> <p>อย่างไร</p> <p>-(อ.ลดาวลย์)</p> <p>สวม</p> <p>เครื่องแบบ</p> <p>พยาบาล</p> <p>สะอาดและ</p> <p>ถูกต้องเป็นแบบอย่างแก่ผู้ร่วมงาน</p>
	25. มีความเฉลียวฉลาด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถคิดวิเคราะห์แก้ไขปัญหาสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม		4	4	4	4	
	26. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ให้บริการและผู้ร่วมงานทุกระดับ		4	4	4	4	
	27. แต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ		4	4	4	4	
	28. มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยอมรับยกย่องและให้เกียรติผู้ร่วมงาน						
	29. มีความยืดหยุ่นและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ได้ดี						

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ	ประเด็นคำถาม	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ (CVI)					ข้อเสนอแนะ/ ข้อคิดเห็น
		กฤษฎา	สดาวลัย	ราศรี	สุวิณี	อุไร	
6. คุณลักษณะด้านการบริหารจัดการ หมายถึง - การใช้ความรู้และทักษะในการ บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ - ใช้หลักธรรมาภิบาล - เน้นการทำงานเป็นทีม - บริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เครื่องมือ เครื่องใช้ให้เกิดคุณภาพและประ โยชน์ สูงสุด - บริหารความเสี่ยง ความขัดแย้งได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	30. มีความรู้และทักษะในการบริหารงาน หอผู้ป่วยอย่างมีประสิทธิภาพ		4	4	4	4	
	31. มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานใน หอผู้ป่วยให้เหมาะสมกับสถานการณ์		4	4	4	4	
	32. มีความยุติธรรม โปร่งใสในการ บริหารจัดการ		4	4	4	4	
	33. ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม		4	4	4	4	
	34. สามารถบริหารจัดการทรัพยากร บุคคล อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ อย่างคุ้มค่าเกิดคุณภาพ และประโยชน์ สูงสุด		4	4	4	4	
	35. สามารถบริหารความเสี่ยงในงาน บริการพยาบาลและบริหารความ ขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ						

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเรื่อง การบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่า

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ	ประเด็นคำถาม	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ (CVI)					ข้อเสนอแนะ/ ข้อคิดเห็น
		กฤษฎดา	สดาวัลย์	ราตรี	สุวิณี	อุไร	
<p>การบริหารงาน หมายถึง กระบวนการ กิจกรรมหรือวิธีการที่ผู้บริหารมีการดำเนินงาน อย่างเป็นขั้นตอนในการจัดสรรทรัพยากรให้ เหมาะสม เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล (Hellriegel et al) ด้าน ความถูกต้อง รวดเร็ว ความคิดสร้างสรรค์ และ การลดต้นทุน ซึ่งตามแนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร ของ Marquis and Huston 2003 ได้แบ่งเป็น 5 กระบวนการ คือ</p> <p>1. การวางแผน (Planning) หมายถึง กิจกรรมที่มีการเตรียมการล่วงหน้าเกี่ยวกับงานที่ ทำโดยมีข้อมูลในการตัดสินใจเลือกสิ่งที่จะ ดำเนินการ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุด</p>	<p>1. กำหนดทิศทางและกลยุทธ์การ ดำเนินงานได้ถูกต้องชัดเจน สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์และพันธกิจของกลุ่มการ พยาบาล</p>		4	3	4	4	

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ	ประเด็นคำถาม	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ (CVI)					ข้อเสนอแนะ/ ข้อคิดเห็น
		กฤษฎา	สดาวัลย์	ราศรี	สุวิณี	อุไร	
<ul style="list-style-type: none"> - มีแผนการจัดระบบบริการที่สอดคล้องกับผู้ให้บริการให้มีคุณภาพและความปลอดภัย - มีแผนพัฒนานุเคราะห์ 	2. วางแผนการบริหาร บริการ วิชาการในหอผู้ป่วยครอบคลุมพันธกิจงานการพยาบาลตามมาตรฐานการพยาบาลและผดุงครรภ์		4	3	4	4	
	3. กำหนดแผนพัฒนาบริการการประกันคุณภาพ การบริหารความเสี่ยงให้เป็นไปตามมาตรฐานการพยาบาลและผดุงครรภ์		4	3	4	4	
	4. วางแผนการทำงานในหอผู้ป่วยจากแนวโน้มสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ		4	4	4	4	
	5. วางแผนพัฒนานุเคราะห์ในหน่วยงานสอดคล้องกับผลการประเมินการปฏิบัติงานและยุทธศาสตร์โรงพยาบาล โดยความร่วมมือของผู้ปฏิบัติ		4	4	4	4	

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ	ประเด็นคำถาม	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ (CVI)					ข้อเสนอแนะ/ ข้อคิดเห็น
		กฤษฎา	สดาวัลย์	ราศรี	สุวิณี	อุไร	
2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ การจัดสรร คน และการจัดสายงานการบังคับบัญชา เพื่อให้ การปฏิบัติงานได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์	6. มีแผนภูมิโครงสร้างสายการบังคับ บัญชา และสายประสานงานที่เป็น ปัจจุบันและเผยแพร่ให้บุคลากรใน องค์กรรับรู้และเข้าใจ		4	4	4	4	
	7. กำหนดบทบาทหน้าที่และขอบเขตงาน ของวิชาชีพตามที่สภาการพยาบาล กำหนดและมีการสื่อสารสู่ผู้ปฏิบัติไว้ ชัดเจน		4	4	4	4	
	8. มีการนำข้อมูลจากการประเมินไปใช้ ในการปรับเปลี่ยนจัดหน่วยงานให้ เหมาะสมกับสถานการณ์		4	4	4	4	

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ	ประเด็นคำถาม	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ (CVI)					ข้อเสนอแนะ/ ข้อคิดเห็น
		กฤษฎา	ลดาวัลย์	ราศรี	สุวิณี	อุไร	
3. การจัดบุคลากร (Staffing) หมายถึง - มีกระบวนการวิเคราะห์อัตรากำลังมาใช้ในการจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับลักษณะงาน - การผสมผสานอัตรากำลัง (Staff mix) ในการดูแลผู้ป่วยเป็นไปตามลักษณะงาน/ความต้องการการพยาบาลของผู้ป่วยและสอดคล้องกับเกณฑ์ของสภาการพยาบาล - มีแผนการจัดบริการให้เหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่	9. มีการจัดสรรอัตรากำลังของบุคลากรทางการพยาบาลตามผลการวิเคราะห์อัตรากำลังและเกณฑ์ของสภาการพยาบาล	1	4	3	4	4	(อ.กฤษฎา) ควรปรับอัตรากำลังตามคนที่มีอยู่
	10. จัดสัดส่วน (Staff mix) ตามเกณฑ์มาตรฐาน	1	4	3	4	4	
	11. มีการจัดอัตรากำลังทดแทนในเหตุการณ์ฉุกเฉิน รวมทั้งสามารถเพิ่มหรือลดอัตรากำลังตามภาระงานที่เกิดขึ้นจริงในแต่ละช่วงเวลา	4	4	4	4	4	
	12. มีการประเมินผลการจัดอัตรากำลังสม่ำเสมอ เพื่อคงไว้ซึ่งคุณภาพการบริการ						

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ	ประเด็นคำถาม	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ (CVI)					ข้อเสนอแนะ/ ข้อคิดเห็น
		กฤษฎา	ลดาวัลย์	ราศรี	สุวิณี	อุไร	
4. การอำนวยการ (Directing) หมายถึง กระบวนการนำแผนลงสู่การปฏิบัติให้บรรลุ วัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับผู้ใช้บริการ โดยมี องค์ประกอบด้านการสั่งการ มอบอำนาจ การ ประสานงาน และการนิเทศ	13. มีการสื่อสารนโยบายแผนงานและมี แผนการนิเทศเพื่อกระตุ้นติดตามการ ปฏิบัติงานตามแผน/แนวปฏิบัติ	4	4	4	4	4	(อ.ลดาวัลย์) ข้อ 16, 17 ปรับรวมกัน
	14. ปรับปรุงแนวทางการดำเนินการ/แนว ปฏิบัติให้เหมาะสมตามผลการ ประเมิน	4	4	3	4	4	
	15. จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ให้ บุคลากรสามารถให้บริการ	4	4	4	4	4	
	16. ติดตามช่วยเหลือแก้ไขปัญหาในงาน บริการแก่บุคลากร	4	4	4	4	4	
	17. มีการติดตามประเมินแผนปฏิบัติการ ของหน่วยงานโดยการติดตามตัวชี้วัด ด้านบริการ การพัฒนาคุณภาพบริการ ตามกำหนดเวลา						

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ	ประเด็นคำถาม	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ (CVI)					ข้อเสนอแนะ/ ข้อคิดเห็น
		กฤษฎา	สดาวัลย์	ราตรี	สุวิณี	อุไร	
5. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การประเมินค่า การกำกับดูแลอย่างสม่ำเสมอ - เป้าหมายขององค์กร - แนวทางการปฏิบัติ - ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร - การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	18. มีแผนการนิเทศ สอนงานและติดตามกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรและสื่อสารให้บุคลากรทุกระดับทราบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	4	4	4	4	4	
	19. มีการทบทวนเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วม	4	4	4	4	4	
	20. นำผลการประเมินการปฏิบัติงานรายบุคคลเป็นแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากร	4	4	4	4	4	
	21. ติดตาม ควบคุม กำกับดูแลการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด						

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

เรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะภาวะผู้นำกับการบริหารงานที่มีประสิทธิผล ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการที่ 5

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยดิฉัน นางสาวสุณิสา ภาณุประยูร นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังดำเนินการ
วิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการบริหารงานที่มี
ประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการที่ 5” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.
บุญทิพย์ สิริรังศรีเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวจะสำเร็จลุล่วงได้นั้น
จำเป็นต้องได้รับข้อมูลจากท่านในการตอบแบบสอบถามการวิจัยนี้ คำตอบของท่านจะนำไปใช้ในการ
การวิเคราะห์ทางสถิติ และการแปลผล ข้อมูลจะไม่มีการอ้างถึงตัวบุคคลไม่ว่ากรณีใดๆ เพราะเป็นการศึกษา
ข้อมูลในภาพรวม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามดังนี้

1. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

โปรดอ่าน คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละส่วนและกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง
เพื่อให้คำตอบของท่านสามารถใช้เป็นข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด และผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์
ต่อการพัฒนาการบริหารองค์การพยาบาลและบุคลากรทางการพยาบาลต่อไป

2. ข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดีและขอขอบพระคุณ
เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสุณิสา ภาณุประยูร

นักศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

หลังจากตอบแบบสอบถามครบทุกข้อแล้ว กรุณานำส่งกลับกลุ่มการพยาบาล

ส่วนที่ 1
แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () และเติมข้อความในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุของท่าน ปี (เกิน 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี)

3. ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน (เกิน 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี)

() 1. 1-5 ปี

() 2. 5-10 ปี

() 3. มากกว่า 10 ปี

4. ระดับการศึกษา

() 1. ระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่าปริญญาตรี

() 2. ระดับปริญญาโท

() 3. หลักสูตรเฉพาะทาง (ระบุ).....

() 4. อื่นๆ โปรดระบุ

ส่วนที่ 2
แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
เพียงข้อละช่องเดียวดังนี้

5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวมากที่สุด

4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวมาก

3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวปานกลาง

2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวน้อย

1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
1. คุณลักษณะด้านการเป็นผู้นำ						
1. เป็นแบบอย่างของผู้นำและผู้ตามที่ดี เพื่อสร้างทีมงาน และเครือข่าย						<input type="checkbox"/>
2. มีวิสัยทัศน์ในการคิดวิเคราะห์และ คาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้						<input type="checkbox"/>
3. มีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการ ทำงาน						<input type="checkbox"/>
4. มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความ รับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/>
5. มีการนำแนวทางใหม่ๆ มาพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพบริการ						<input type="checkbox"/>
6. ให้ความร่วมมือการทำงานทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน						<input type="checkbox"/>
2. คุณลักษณะด้านความเป็นวิชาชีพ						

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
7. ประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีด้าน คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ						<input type="checkbox"/>
8. มีความซื่อสัตย์สุจริตทั้งต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน และผู้ให้บริการ						<input type="checkbox"/>
9. มีความเสียสละ						<input type="checkbox"/>
10. คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว						<input type="checkbox"/>
11. เคารพสิทธิมนุษยชนและสิทธิผู้ป่วย						<input type="checkbox"/>
12. ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมและ สนับสนุนกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพ						<input type="checkbox"/>
3. คุณลักษณะด้านการพัฒนาตนเอง						
13. มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองทาง วิชาการและทักษะการบริหารจัดการอยู่ สม่ำเสมอ						<input type="checkbox"/>
14. นำทฤษฎีทางการพยาบาล/ผลการวิจัย มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ						<input type="checkbox"/>
15. เรียนรู้และบริหารจัดการใช้เครื่องมือ ทางการแพทย์ที่มีเทคโนโลยีขั้นสูง						<input type="checkbox"/>
16. นำเสนอผลงานวิชาการ/ผลงานวิจัยใน การประชุมวิชาการได้						<input type="checkbox"/>
17. ใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารได้ อย่างมีประสิทธิภาพ						<input type="checkbox"/>
18. สามารถสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศ ได้ อย่างน้อย 1 ภาษา						<input type="checkbox"/>
4. คุณลักษณะด้านการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา						
19. ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบาย วางแผน และตัดสินใจ						<input type="checkbox"/>

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
6. คุณลักษณะด้านการบริหารจัดการ					
30. มีความรู้และทักษะในการบริหารงาน หอผู้ป่วยอย่างมีประสิทธิภาพ					
31. มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานใน หอผู้ป่วยให้เหมาะสมกับสถานการณ์					
32. มีความยุติธรรม โปร่งใสในการ บริหาร จัดการ					
33. ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม					
34. สามารถบริหารจัดการทรัพยากร บุคคล อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้อย่างคุ้มค่า เกิดคุณภาพ และประโยชน์สูงสุด					
35. สามารถบริหารความเสี่ยงในงาน บริการพยาบาลและบริหารความขัดแย้งได้ อย่างมีประสิทธิภาพ					

สำหรับ
ผู้วิจัย

☐
☐
☐
☐
☐
☐


5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวมากที่สุด

4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวมาก

3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวปานกลาง

2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวน้อย

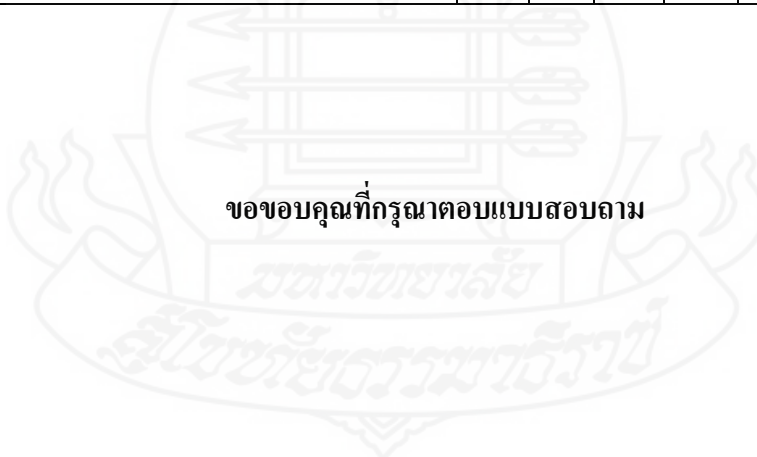
1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
1. การวางแผน						
1. กำหนดทิศทางและกลยุทธ์การดำเนินงานได้อย่างถูกต้องชัดเจนสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของกลุ่มการพยาบาล						<input type="checkbox"/>
2. วางแผนการบริหาร บริการ วิชาการในหอผู้ป่วยครอบคลุมพันธกิจงานการพยาบาลตามมาตรฐานการพยาบาลและผดุงครรภ์						<input type="checkbox"/>
3. กำหนดแผนพัฒนาบริการ การประกันคุณภาพการบริหารความเสี่ยงให้เป็นไปตามมาตรฐานการพยาบาลและผดุงครรภ์						<input type="checkbox"/>
4. วางแผนการทำงานในหอผู้ป่วยจากแนวโน้มสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ						<input type="checkbox"/>
5. วางแผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานสอดคล้องกับผลการประเมินการปฏิบัติงานและยุทธศาสตร์โรงพยาบาลโดยการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติ						<input type="checkbox"/>

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
2. การจัดองค์การ						
6. มีแผนภูมิโครงสร้างสายการบังคับบัญชาและสายประสานงานที่เป็นปัจจุบัน และเผยแพร่ให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ และเข้าใจ						<input type="checkbox"/>
7. กำหนดบทบาทหน้าที่และขอบเขตของวิชาชีพตามที่สภาการพยาบาลกำหนดและมีการสื่อสารสู่ผู้ปฏิบัติไว้ชัดเจน						<input type="checkbox"/>
8. มีการนำข้อมูลจากการประเมินไปใช้ในการปรับเปลี่ยนจัดหน่วยงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์						<input type="checkbox"/>
3. การจัดบุคลากร						
9. มีการจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรทางการพยาบาลตามผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของสภาการพยาบาลและเหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน						<input type="checkbox"/>
10. จัดสัดส่วน (Staff mix) ได้เหมาะสม ตามเกณฑ์สภาการพยาบาลและบริบทของหน่วยงาน						<input type="checkbox"/>
11. มีการจัดอัตรากำลังทดแทนให้เหมาะสมกับสถานการณ์						<input type="checkbox"/>
12. มีการประเมินผลการจัดอัตรากำลังสม่ำเสมอ เพื่อคงไว้ซึ่งคุณภาพการบริการ						<input type="checkbox"/>
4. การอำนวยการ						
13. มีการสื่อสารนโยบาย/แผนงานสู่ผู้ปฏิบัติ						<input type="checkbox"/>
14. มีแผนการนิเทศเพื่อสนับสนุน/ติดตามการปฏิบัติงานตามแนวทางที่กำหนดไว้						<input type="checkbox"/>
15. มีการจัดหาเครื่องมือ/อุปกรณ์ เครื่องมือ ให้เพียงพอในการให้บริการ						<input type="checkbox"/>

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
16.มีการติดตามประเมินแผนปฏิบัติการของ หน่วยงานโดยการติดตามตัวชี้วัดด้านบริการ การ พัฒนาคุณภาพบริการ ตามกำหนดเวลา						<input type="checkbox"/>
5. การควบคุม						
17.มีแผนการนิเทศ สอนงานและติดตามกำกับ ดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรและสื่อสารให้ บุคลากรทุกระดับทราบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ องค์กร						<input type="checkbox"/>
18.มีการทบทวนเกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติงานโดยบุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วม						<input type="checkbox"/>
19.นำผลการประเมินการปฏิบัติงานรายบุคคล มาเป็นแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากร						<input type="checkbox"/>
20.ติดตาม ควบคุม กำกับดูแลการใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด						<input type="checkbox"/>

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ค

วิเคราะห์ข้อมูล



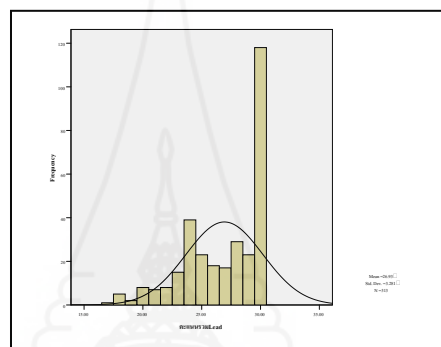
การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

1. ข้อตกลงเบื้องต้นสำหรับตัวแปรที่ทำการวิเคราะห์ ได้แก่

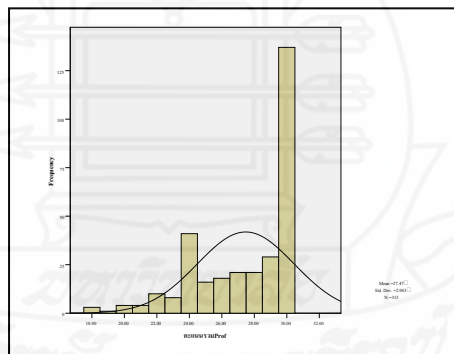
1.1 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ควรเป็นข้อมูลเชิงปริมาณที่มีการแจกแจงเป็น โค้งปกติ

(Normal distribution)

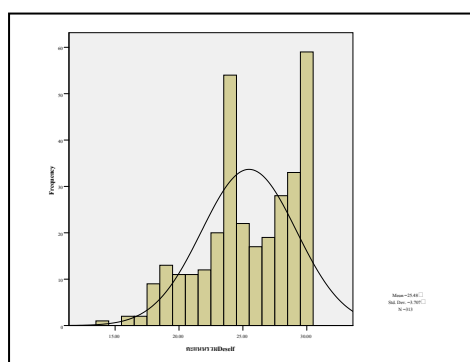
ตัวแปรอิสระ คุณลักษณะด้านการเป็นผู้นำ



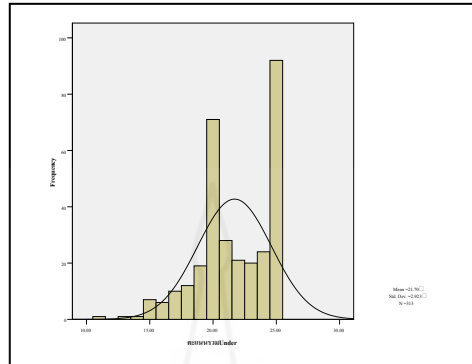
ตัวแปรอิสระ คุณลักษณะด้านการเป็นวิชาชีพ



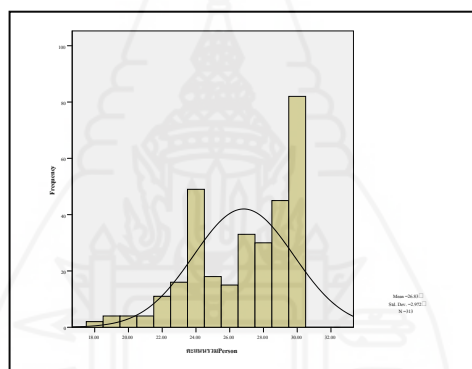
ตัวแปรอิสระ คุณลักษณะด้านการพัฒนาตนเอง



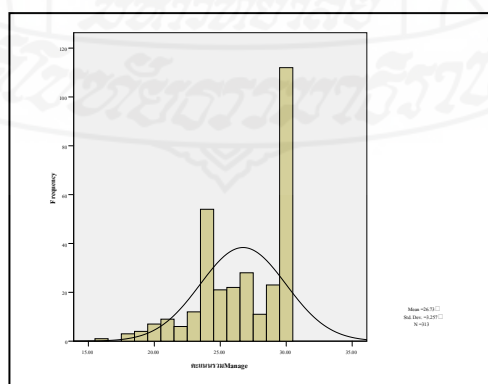
ตัวแปรอิสระ คุณลักษณะด้านการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา



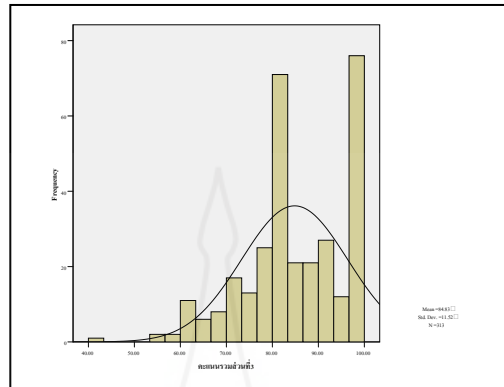
ตัวแปรอิสระ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ



ตัวแปรอิสระ คุณลักษณะด้านการบริหารจัดการ



ตัวแปรตาม การบริหารงานที่มีประสิทธิผล



1.2 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามจะต้องมีความสัมพันธ์เชิงเส้น (linear relationship) ทดสอบความสัมพันธ์ดังกล่าวโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน หากค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระใดๆ กับตัวแปรตามมีค่าตั้งแต่ $\pm .40$ ขึ้นไป ถือว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้น

- คุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านการเป็นผู้นำ กับ การบริหารงานที่มีประสิทธิผล

		คะแนนรวมLead	คะแนนรวมส่วนที่3
คะแนนรวมLead	Pearson Correlation	1	.628(**)
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	313	313
คะแนนรวมส่วนที่3	Pearson Correlation	.628(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	313	313

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

คุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านความเป็นวิชาชีพ กับ การบริหารงานที่มีประสิทธิผล

		คะแนนรวมProf	คะแนนรวมส่วนที่3
คะแนนรวมProf	Pearson Correlation	1	.571(**)
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	313	313
คะแนนรวมส่วนที่3	Pearson Correlation	.571(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	313	313

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

คุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาตนเอง กับ การบริหารงานที่มีประสิทธิผล

		คะแนนรวมDeself	คะแนนรวมส่วนที่3
คะแนนรวมDeself	Pearson Correlation	1	.583(**)
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	313	313
คะแนนรวมส่วนที่3	Pearson Correlation	.583(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	313	313

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

คุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชากับการบริหารงานที่มีประสิทธิผล

		คะแนนรวมUnder	คะแนนรวมส่วนที่3
คะแนนรวมUnder	Pearson Correlation	1	.621(**)
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	313	313
คะแนนรวมส่วนที่3	Pearson Correlation	.621(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	313	313

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

คุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ กับ การบริหารงานที่มีประสิทธิผล

		คะแนนรวมPerson	คะแนนรวมส่วนที่3
คะแนนรวมPerson	Pearson Correlation	1	.608(**)
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	313	313
คะแนนรวมส่วนที่3	Pearson Correlation	.608(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	313	313

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

คุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านการบริหารจัดการกับการบริหารงานที่มีประสิทธิผล

		คะแนนรวมManage	คะแนนรวมส่วนที่3
คะแนนรวมManage	Pearson Correlation	1	.648(**)
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	313	313
คะแนนรวมส่วนที่3	Pearson Correlation	.648(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	313	313

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ดังนั้น จากการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามมีความสัมพันธ์เป็นเชิงเส้น จึงสามารถนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณต่อไป

1.3 ความคลาดเคลื่อนทางการวัดของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม (measurement errors)

เนื่องจากตัวแปรบางตัวมีความยากต่อการวัดโดยตรง การสร้างเครื่องมือไปวัดตัวแปรเหล่านี้ ย่อมเกิดความคลาดเคลื่อนในการวัด ซึ่งหมายถึง ความแตกต่างระหว่างค่าสังเกตที่เป็นจริงกับค่าสังเกตที่เก็บข้อมูลได้ ค่าสถิติที่เป็นตัวบ่งชี้ความคลาดเคลื่อนในการวัดค่าหนึ่ง ก็คือ ค่าความเชื่อถือได้ (reliability) ค่าความเชื่อถือได้ของตัวแปรอิสระมีผลอย่างมากต่อผลการวิเคราะห์การถดถอย กล่าวคือ หากตัวแปรอิสระใดมีค่าความเชื่อถือต่ำ จะส่งผลให้ตัวแปรดังกล่าวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามมากขึ้น ซึ่งจากการทดสอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ .98 ถือว่ามีความเชื่อถือสูง ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามใกล้เคียงกับความเป็นจริง

1.4 ความสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ (multicollinearity) ส่งผลเสีย 3 ประการ คือ

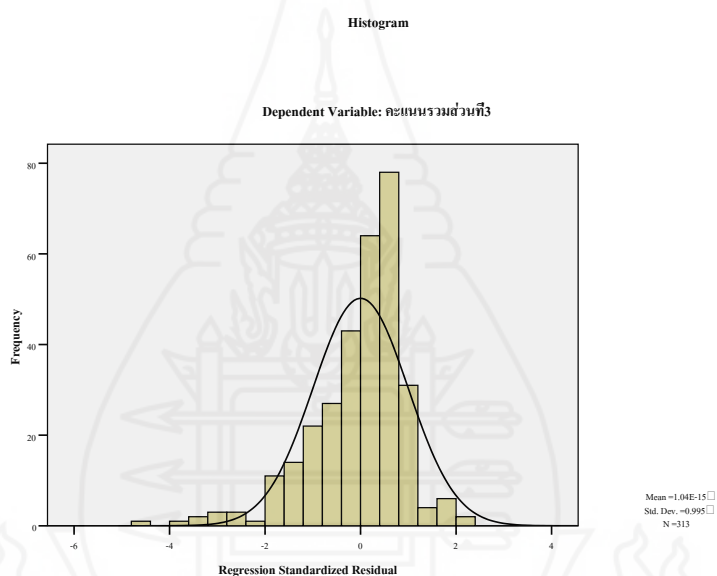
1) อำนาจการพยากรณ์ตัวแปรตามลดลง เพราะความแปรปรวนของตัวแปรอิสระทับซ้อนกันเอง และมีความแปรปรวนส่วนที่เหลือจะไปพยากรณ์ตัวแปรตามลดลง 2) การตีความสัมประสิทธิ์ถดถอยมีปัญหา เพราะอิทธิพลของตัวแปรอิสระทับซ้อนกัน 3) สัมประสิทธิ์ถดถอยจะแกว่ง (unstable) ส่งผลให้ผลการวิเคราะห์ไม่น่าเชื่อถือ การวิเคราะห์ว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองหรือไม่ อาจพิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรอิสระคู่หนึ่งๆ หากมีค่าสูงมากๆ ถึง .75 ขึ้นไป ถือว่ามีปัญหา หรืออาจใช้ดัชนี VIF (Variance inflation factors) หรือดัชนี Tolerance มาพิจารณา ซึ่ง Myers Stevens Hair และคณะ เสนอว่าดัชนี VIF ที่ยอมรับได้ไม่ควรเกิน 10 ส่วนค่า Tolerance ยิ่งเข้าใกล้ 1.00 ยิ่งแสดงความเป็นอิสระกันของตัวแปร

ซึ่งจากข้อมูลที่เก็บมาพบว่าข้อมูลมีปัญหา multicollinearity เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละคู่ จากข้อมูลที่เก็บมาพบว่า มีค่าความสัมพันธ์สูงมากถึง .75 ขึ้นไป ซึ่งถือว่ามีปัญหา อาจส่งผลให้ผลการวิเคราะห์ไม่น่าเชื่อถือ ดังตาราง

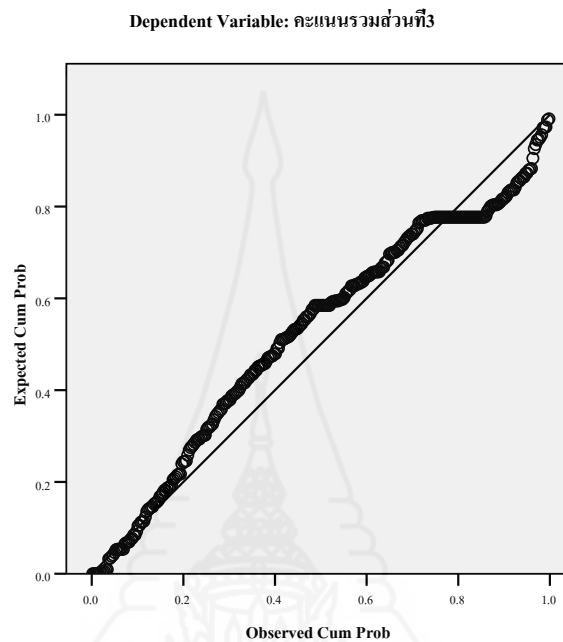
		คะแนนรวมส่วนที่3	คะแนนรวมLead	คะแนนรวมProf	คะแนนรวมDeself	คะแนนรวมUnder	คะแนนรวมPerson	คะแนนรวมManage
Pearson Correlation	คะแนนรวมส่วนที่3	1.000	.628	.571	.583	.621	.608	.648
	คะแนนรวมLead	.628	1.000	.808	.783	.741	.794	.806
	คะแนนรวมProf	.571	.808	1.000	.713	.702	.796	.776
	คะแนนรวมDeself	.583	.783	.713	1.000	.790	.761	.774
	คะแนนรวมUnder	.621	.741	.702	.790	1.000	.752	.776
	คะแนนรวมPerson	.608	.794	.796	.761	.752	1.000	.855
	คะแนนรวมManage	.648	.806	.776	.774	.776	.855	1.000
Sig. (1-tailed)	คะแนนรวมส่วนที่3	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	คะแนนรวมLead	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000
	คะแนนรวมProf	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000
	คะแนนรวมDeself	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000
	คะแนนรวมUnder	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000
	คะแนนรวมPerson	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000
	คะแนนรวมManage	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
N	คะแนนรวมส่วนที่3	313	313	313	313	313	313	313
	คะแนนรวมLead	313	313	313	313	313	313	313
	คะแนนรวมProf	313	313	313	313	313	313	313
	คะแนนรวมDeself	313	313	313	313	313	313	313
	คะแนนรวมUnder	313	313	313	313	313	313	313
	คะแนนรวมPerson	313	313	313	313	313	313	313
	คะแนนรวมManage	313	313	313	313	313	313	313

2. ข้อตกลงเบื้องต้นสำหรับค่าความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์ (residual) ประกอบไปด้วยข้อตกลงว่าด้วยการแจกแจงของค่าความคลาดเคลื่อนที่มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ (normal distribution) มีความเป็นอิสระ (independent) มีการกระจายที่เป็นแบบแผนคงที่ (homoscedasticity) การทดสอบข้อตกลงนี้ ทำหลังจากวิเคราะห์ข้อมูล จนได้สมการพยากรณ์และแทนค่าสมการพยากรณ์ในกลุ่มตัวอย่างทุกคนจนได้ค่าพยากรณ์ของตัวแปรตาม เพื่อนำไปหาค่าความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์ จึงนำค่าความคลาดเคลื่อนนั้นมาวิเคราะห์ residual analysis ได้

2.1 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการแจกแจงเป็นโค้งปกติ ของความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์

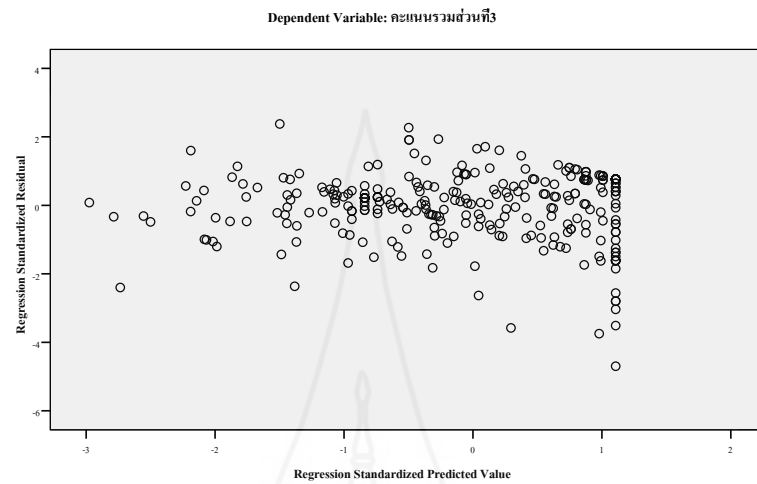


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2.2 การตรวจสอบว่า ความคลาดเคลื่อนมีแบบแผนการกระจายที่คงที่ (homoscedasticity) นั่นคือ ความแปรปรวนที่เกิดขึ้นรอบๆ regression line นั้นจะเท่ากันในทุกๆ ค่าของค่าพยากรณ์ อาจพิจารณาได้จาก แผนภาพการจัดกระจาย (scatter diagram) ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามอย่างละ 1 ตัวแปร แต่เนื่องจากการวิเคราะห์การถดถอยหาค่าพหุคูณ ที่มีตัวแปรอิสระหลายตัวนั้น ไม่สามารถตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นดังกล่าวด้วย แผนภาพการจัดกระจาย (scatter diagram) ที่แสดงความสัมพันธ์อย่างง่ายได้ จำเป็นต้องนำค่าพยากรณ์ของตัวแปรตามและค่าความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์ มา plot เป็นแผนภาพการจัดกระจาย ดังรูป

Scatterplot



จากแผนภาพ แสดงให้เห็นว่าการกระจายของความคลาดเคลื่อนมีแบบแผนคงที่ (homoscedasticity) คือ ข้อมูลมีลักษณะคล้ายเส้นขนาน

sex

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	8	2.6	2.6	2.6
	หญิง	305	97.4	97.4	100.0
	Total	313	100.0	100.0	

age

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22	1	.3	.3	.3
	23	4	1.3	1.3	1.6
	24	7	2.2	2.2	3.8
	25	2	.6	.6	4.5
	26	3	1.0	1.0	5.4
	27	11	3.5	3.5	8.9
	28	6	1.9	1.9	10.9
	29	11	3.5	3.5	14.4
	30	18	5.8	5.8	20.1
	31	15	4.8	4.8	24.9
	32	15	4.8	4.8	29.7
	33	26	8.3	8.3	38.0
	34	17	5.4	5.4	43.5
	35	13	4.2	4.2	47.6

36	7	2.2	2.2	49.8
37	12	3.8	3.8	53.7
38	8	2.6	2.6	56.2
39	8	2.6	2.6	58.8
40	15	4.8	4.8	63.6
41	13	4.2	4.2	67.7
42	12	3.8	3.8	71.6
43	7	2.2	2.2	73.8
44	11	3.5	3.5	77.3
45	18	5.8	5.8	83.1
46	10	3.2	3.2	86.3
47	8	2.6	2.6	88.8
48	10	3.2	3.2	92.0
49	2	.6	.6	92.7
50	2	.6	.6	93.3
51	3	1.0	1.0	94.2
52	5	1.6	1.6	95.8
53	1	.3	.3	96.2
54	4	1.3	1.3	97.4
55	2	.6	.6	98.1
56	1	.3	.3	98.4
57	2	.6	.6	99.0
58	2	.6	.6	99.7
59	1	.3	.3	100.0
Total	313	100.0	100.0	

exp

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5	41	13.1	13.1	13.1
5-10	86	27.5	27.5	40.6
>10	186	59.4	59.4	100.0
Total	313	100.0	100.0	

edu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ป.ตรี	277	88.5	88.5	88.5
ป.โท	17	5.4	5.4	93.9
ตรี+เฉพาะ	18	5.8	5.8	99.7
โท+เฉพาะ	1	.3	.3	100.0
Total	313	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
leader1	313	2	5	4.36	.703
leader2	313	2	5	4.41	.665
leader3	313	3	5	4.60	.591
leader4	313	2	5	4.58	.583
leader5	313	3	5	4.43	.699
leader6	313	2	5	4.55	.619
Valid N (listwise)	313			4.49	.640

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
prof7	313	3	5	4.61	.589
prof8	313	3	5	4.65	.552
prof9	313	2	5	4.52	.631
prof10	313	2	5	4.54	.630
prof11	313	3	5	4.60	.552
prof12	313	3	5	4.55	.559
Valid N (listwise)	313			4.58	.592

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
dev13	313	3	5	4.50	.600
dev14	313	2	5	4.31	.681
dev15	313	1	5	4.30	.739
dev16	313	1	5	4.30	.750
dev17	313	2	5	4.27	.732
dev18	313	1	5	3.81	.963
Valid N (listwise)	313			4.25	.741

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
under19	313	2	5	4.31	.708
under20	313	2	5	4.37	.654
under21	313	2	5	4.32	.670
under22	313	3	5	4.38	.614
under23	313	2	5	4.32	.694
Valid N (listwise)	313			4.34	.667

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
pes24	313	3	5	4.36	.625
pes25	313	2	5	4.42	.646
pes26	313	3	5	4.54	.593
pes27	313	1	5	4.58	.583
pes28	313	2	5	4.49	.641
pes29	313	2	5	4.43	.658
Valid N (listwise)	313			4.47	.624

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
man30	313	2	5	4.45	.624
man31	313	2	5	4.43	.642
man32	313	1	5	4.49	.694
man33	313	2	5	4.53	.577
man34	313	2	5	4.45	.634
man35	313	3	5	4.39	.636
Valid N (listwise)	313			4.46	.634

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
plan1	313	2	5	4.31	.633
plan2	313	2	5	4.31	.643
plan3	313	2	5	4.27	.626
plan4	313	2	5	4.25	.666
plan5	313	2	5	4.24	.692
Valid N (listwise)	313			4.23	.650

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
org6	313	1	5	4.29	.725
org7	313	2	5	4.36	.632
org8	313	2	5	4.26	.697
Valid N (listwise)	313			4.30	.680

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
sta9	313	2	5	4.21	.754
sta10	313	2	5	4.14	.722
sta11	313	2	5	4.15	.776
sta12	313	2	5	4.17	.767
Valid N (listwise)	313			4.17	.751

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
co13	313	2	5	4.26	.644
co14	313	2	5	4.20	.694
co15	313	2	5	4.27	.703
co16	313	2	5	4.24	.682
Valid N (listwise)	313			4.24	.681

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
con17	313	2	5	4.18	.721
con18	313	2	5	4.22	.682
con19	313	2	5	4.22	.685
con20	313	2	5	4.28	.673
Valid N (listwise)	313			4.23	.690



Correlations

		meanleader	meanprof	meandev	meanunder	meanpes	meanman	meanhead
Mean leader	Pearson Correlation	1	.808(**)	.783(**)	.741(**)	.794(**)	.806(**)	.625(**)
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	313	313	313	313	313	313	313
Meanprof	Pearson Correlation	.808(**)	1	.713(**)	.702(**)	.796(**)	.776(**)	.570(**)
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	313	313	313	313	313	313	313
meandev	Pearson Correlation	.783(**)	.713(**)	1	.790(**)	.761(**)	.774(**)	.581(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	313	313	313	313	313	313	313
Mean under	Pearson Correlation	.741(**)	.702(**)	.790(**)	1	.752(**)	.776(**)	.621(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	313	313	313	313	313	313	313
meanpes	Pearson Correlation	.794(**)	.796(**)	.761(**)	.752(**)	1	.855(**)	.608(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	313	313	313	313	313	313	313
meanman	Pearson Correlation	.806(**)	.776(**)	.774(**)	.776(**)	.855(**)	1	.645(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	313	313	313	313	313	313	313
meanhead	Pearson Correlation	.625(**)	.570(**)	.581(**)	.621(**)	.608(**)	.645(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	313	313	313	313	313	313	313

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	R Square Change	F Change	df1	df2
1	.645(a)	.416	.415	.44088	.416	221.903	1	311	.000
2	.673(b)	.453	.449	.42760	.036	20.622	1	310	.000
3	.684(c)	.468	.463	.42226	.015	8.889	1	309	.003

a Predictors: (Constant), meanman

b Predictors: (Constant), meanman, meanunder

c Predictors: (Constant), meanman, meanunder, meanleader

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta	Lower Bound	Upper Bound	B	Std. Error
1	(Constant)	1.191	.206		5.772	.000	.785	1.597
	meanman	.685	.046	.645	14.896	.000	.595	.775
2	(Constant)	1.007	.204		4.931	.000	.605	1.409
	meanman	.436	.071	.411	6.172	.000	.297	.575
	meanunder	.298	.066	.302	4.541	.000	.169	.427
3	(Constant)	.844	.209		4.041	.000	.433	1.255
	meanman	.301	.083	.283	3.615	.000	.137	.465
	meanunder	.235	.068	.238	3.442	.001	.101	.369
	meanleader	.232	.078	.220	2.982	.003	.079	.385

a Dependent Variable: meanhead

ANOVA(d)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.133	1	43.133	221.903	.000(a)
	Residual	60.451	311	.194		
	Total	103.584	312			
2	Regression	46.903	2	23.452	128.263	.000(b)
	Residual	56.681	310	.183		
	Total	103.584	312			
3	Regression	48.488	3	16.163	90.648	.000(c)
	Residual	55.096	309	.178		
	Total	103.584	312			

a Predictors: (Constant), meanman

b Predictors: (Constant), meanman, meanunder

c Predictors: (Constant), meanman, meanunder, meanleader

d Dependent Variable: meanhead

