

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาค
ตะวันออกเฉียงใต้กับการทรงงานสาธารณสุข
กับความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงใต้เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม
2. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อการศึกษาบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงใต้กับความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพ
3. แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย 3 ชุด ดังนี้
 ชุดที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ชุดที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
 ชุดที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ (EQ)
4. ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และจะไม่มีผลกระทบใดๆต่อสถานภาพการทำงานของท่าน
5. ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาววาสิฏฐี ภูมิพงษ์
 นิติบัญญัติ การบริหารการพยาบาล
 มหาวิทยาลัยบูรพา

แบบสอบถามชุดที่ 1
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องหน้าข้อความที่จริงกับสถานภาพของท่าน

1. สถานที่ท่านปฏิบัติงาน

☐ 1. โรงพยาบาลชลบุรี	
☐ 2. โรงพยาบาลระยอง	
☐ 3. โรงพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี	
☐ 4. โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ปราจีนบุรี	

2. เพศ

☐ หญิง	☐ ชาย
-------------------------------	------------------------------

3. อายุ.....ปี

4. การศึกษา

☐ ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	☐ สูงกว่าปริญญาตรี
--	---

5. สถานภาพสมรส

☐ โสด	☐ สมรส
☐ หย่า	☐ หม้าย

6. ประสบการณ์การทำงานในวิชาชีพพยาบาล.....ปี

แบบสอบถามชุดที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาล ศูนย์ที่ท่านสังกัดอยู่ คำตอบจะแสดงถึงความคิดเห็นของท่านต่อบรรยากาศองค์การ ซึ่งคำตอบเหล่านี้จะไม่ส่งผลกระทบใดๆ ต่อท่านทั้งสิ้น ขอให้ท่านเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ท่านคิดว่าตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงพยาบาล หรือ รักษาการแทนผู้อำนวยการโรงพยาบาล
ผู้ร่วมงาน หมายถึง พยาบาลวิชาชีพ, บุคลากรอื่นที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลของท่าน
หน่วยงาน หมายถึง โรงพยาบาลที่ท่านปฏิบัติงานอยู่

1. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ, เชื่อมั่น ในผู้ร่วมงานมากน้อยเพียงใด
 - ☐ 1. ไม่ค่อยเชื่อถือและไว้วางใจ
 - ☐ 2. เชื่อถือและไว้วางใจในลักษณะนายจ้างกับลูกจ้าง
 - ☐ 3. เชื่อถือและไว้วางใจแต่ส่วนใหญ่ผู้บริหารจะตัดสินใจเอง
 - ☐ 4. เชื่อถือและไว้วางใจเต็มที่ในการตัดสินใจของท่าน
2. ผู้ได้บังคับบัญชามีความเชื่อถือและไว้วางใจในผู้บริหารมากน้อยเพียงใด
 - ☐ 1. ไม่ค่อยเชื่อถือและไว้วางใจ
 - ☐ 2. เชื่อถือและไว้วางใจในลักษณะนายจ้างกับลูกจ้าง
 - ☐ 3. เชื่อถือและไว้วางใจ แต่ไม่เต็มที่นัก
 - ☐ 4. เชื่อถือและไว้วางใจอย่างเต็มที่
3. ผู้บังคับบัญชาได้แสดงพฤติกรรมสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างไรบ้าง
 - ☐ 1. ไม่ค่อยให้การสนับสนุน
 - ☐ 2. ให้การสนับสนุนในบางเรื่องเท่านั้น
 - ☐ 3. ส่วนใหญ่ให้การสนับสนุน
 - ☐ 4. ให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ในทุกเรื่อง

4. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ปรึกษาเกี่ยวกับเรื่องงานที่มีความสำคัญอย่างไรบ้าง
 - ☐ 1. เปิดโอกาสอย่างเต็ม
 - ☐ 2. ส่วนใหญ่จะเปิดโอกาส
 - ☐ 3. เปิดโอกาสเฉพาะบางเรื่อง
 - ☐ 4. น้อยครั้งหรือแทบจะไม่เคยเปิดโอกาส
5. ผู้บังคับบัญชาได้นำความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ของผู้ร่วมงานไปใช้เป็นแนวทาง ในการแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด
 - ☐ 1. นำไปใช้อยุ่เสมอ
 - ☐ 2. รับฟังแต่มิได้นำเอาไปใช้
 - ☐ 3. รับฟังแต่ยังใช้ความคิดเห็นของตนเองเป็นส่วนใหญ่
 - ☐ 4. ใช้ความคิดของตนเองเป็นหลัก
6. ผู้บังคับบัญชามักสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยวิธีการใด
 - ☐ 1. ให้สวัสดิการและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน
 - ☐ 2. ให้ค่าตอบแทนร่วมกับยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
 - ☐ 3. ให้ค่าตอบแทนและให้คุณค่าในความสำคัญของตัวท่านต่อองค์การ
 - ☐ 4. ให้ค่าตอบแทนและเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ผลักดันความสำเร็จให้องค์การ
7. ผู้บังคับบัญชามีวิธีการกระตุ้นการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไร
 - ☐ 1. ใช้ทำที่ที่คุกคามทำให้รู้สึกกลัว ถูกลงโทษ มีการให้รางวัลเป็นครั้งคราว
 - ☐ 2. การให้รางวัลและการลงโทษในระดับใกล้เคียงกัน
 - ☐ 3. การให้รางวัลและการลงโทษเป็นครั้งคราวและให้เข้าไปมีส่วนร่วม
 - ☐ 4. มีส่วนร่วมในการวางระบบการให้รางวัลในการทำงาน ไม่ใช้การลงโทษ
8. ความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาองค์การเพื่อไปสู่เป้าหมายเป็นอย่างไร
 - ☐ 1. ค่อนข้างไม่เห็นด้วย
 - ☐ 2. เห็นด้วยในบางเรื่องเท่านั้น
 - ☐ 3. เห็นด้วยเป็นส่วนใหญ่
 - ☐ 4. เห็นด้วยอย่างเต็มที่
9. วิธีการสร้างแรงกระตุ้นการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาก่อให้เกิดผลอย่างไร
 - ☐ 1. ก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในองค์การเสมอๆ
 - ☐ 2. ก่อให้เกิดความขัดแย้งบ่อยครั้งแต่มีบางส่วนที่เป็นแรงเสริม

- ☐ 3. มีความขัดแย้งบ้างแต่ไม่มากนัก ส่วนใหญ่เป็นแรงเสริม
- ☐ 4. เป็นแรงเสริม
10. ความรับผิดชอบต่อเป้าหมายความสำเร็จขององค์การเป็นของใคร
- ☐ 1. ทุกคนในองค์การ
- ☐ 2. ผู้บังคับบัญชาและบางคนที่มีส่วนรับผิดชอบเท่านั้น
- ☐ 3. ขึ้นอยู่กับตำแหน่ง ยิ่งสูงยิ่งรับผิดชอบมากขึ้น
- ☐ 4. เฉพาะผู้บังคับบัญชาเท่านั้น
11. ทักษะคติของสมาชิกในหน่วยงานอื่นที่มีต่อกันเป็นอย่างไร
- ☐ 1. เชื้อถือ ผึงพอใจ และให้ความช่วยเหลือที่ดีแก่กัน
- ☐ 2. ผึงพอใจแต่บางเรื่องอาจต้องแข่งขันกัน
- ☐ 3. ทั้งแข่งขันและให้การสนับสนุนกัน
- ☐ 4. ขัดแย้งกันบ่อย
12. ความผึงพอใจในฐานะสมาชิกขององค์การ การได้รับการนิเทศ และการบรรลุเป้าหมายของท่านเป็นอย่างไร
- ☐ 1. ผึงพอใจเป็นอย่างมาก
- ☐ 2. ผึงพอใจในระดับปานกลาง
- ☐ 3. ทั้งผึงพอใจและไม่ผึงพอใจในระดับเท่าๆ กัน
- ☐ 4. ไม่รู้สึกผึงพอใจ
13. การมีปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารในหน่วยงานที่มุ่งไปยังเป้าหมายขององค์การ
- ☐ 1. น้อยมาก
- ☐ 2. น้อย
- ☐ 3. มีเป็นบางครั้ง
- ☐ 4. มีมาก
14. ทิศทางการติดต่อสื่อสารภายในองค์การเป็นอย่างไร
- ☐ 1. จากระดับบนสู่ระดับล่าง
- ☐ 2. จากระดับบนสู่ระดับล่างเป็นส่วนใหญ่
- ☐ 3. ทั้งจากระดับบนสู่ระดับล่างและระดับล่างสู่ระดับบน
- ☐ 4. ทั้งจากระดับบนสู่ระดับล่างและระดับล่างสู่ระดับบนและในระดับเดียวกัน

15. การให้ข้อมูลระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์การเป็นเช่นไร

- ☐ 1. ให้ข้อมูลเพียงเล็กน้อย
- ☐ 2. ให้ข้อมูลเฉพาะเท่าที่จำเป็น
- ☐ 3. ให้ข้อมูลตามความต้องการของผู้ร่วมงาน
- ☐ 4. พยายามหาหนทางให้ข้อมูลผู้ร่วมงานทุกระดับ ทุกรูปแบบ

16. การยอมรับการติดต่อสื่อสารของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเช่นไร

- ☐ 1. โดยทั่วไปจะยอมรับถ้าไม่ยอมรับสามารถชักถามได้ตลอดเวลา
- ☐ 2. ยอมรับเป็นส่วนใหญ่อาจมีการชักถามได้ชักถามได้เป็นบางครั้ง
- ☐ 3. ยอมรับเป็นบางครั้งแต่บางครั้งไม่ได้ข้อมูลที่กระจ่างชัดเจน
- ☐ 4. ไม่ค่อยชัดเจน คลุมเครือ

17. ในองค์การมีช่องทางของการติดต่อสื่อสารจากระดับล่างสู่ระดับบนมากน้อยเพียงใด

- ☐ 1. น้อยมาก
- ☐ 2. มีอยู่อย่างค่อนข้างจำกัด
- ☐ 3. มีบ้าง
- ☐ 4. มีหลายช่องทาง

18. ความรู้สึกต่อความรับผิดชอบในการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินงานของผู้บังคับบัญชาเป็นเช่นไร

- ☐ 1. มีน้อยมากหรือแทบไม่มีเลย
- ☐ 2. มีค่อนข้างน้อย
- ☐ 3. มีบ้างเป็นครั้งคราว
- ☐ 4. มีมาก

19. ความพยายามในการสร้างความชัดเจนเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารที่เสนอต่อผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างไร

- ☐ 1. ไม่มีเลย
- ☐ 2. มีบ้างเป็นส่วนน้อย
- ☐ 3. มีพอสมควร
- ☐ 4. มีมาก

20. รูปแบบขั้นตอนการเสนอข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างไร

- ☐ 1. สามารถส่งข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาอย่างสะดวก
- ☐ 2. สามารถส่งข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาอย่างสะดวกเฉพาะข้อมูลที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ

- ☐ 3. สามารถส่งข้อมูลเฉพาะผู้บังคับบัญชาต้องการข้อมูลอื่นจะถูกควบคุมกั้นกรงก่อน
- ☐ 4. ทุกอย่างที่ผ่านมาต้องถูกกั้นกรงก่อนทั้งหมด

21. ความต้องการการสนับสนุนในระบบติดต่อสื่อสาร

- ☐ 1. ไม่มีความต้องการระบบ
- ☐ 2. มีความต้องการระบบบ้าง เช่น คำแนะนำ
- ☐ 3. บ่อยครั้งที่ต้องการคำแนะนำในการติดต่อสื่อสาร
- ☐ 4. มีความต้องการระบบที่จะเสริมมาก เช่น การหาข่าวหรือข้อมูลก่อน

22. ความถูกต้องแม่นยำในการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกันเป็นเช่นไร

- ☐ 1. มักมีปัญหาอยู่ตลอดเวลาจากการแข่งขันของกลุ่มและความไม่ไว้วางใจกัน
- ☐ 2. มีปัญหาอยู่บ้างจากการแข่งขัน
- ☐ 3. ค่อนข้างดี
- ☐ 4. ดีมาก

23. ความรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนมของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างไร

- ☐ 1. ใกล้ชิดสนิทสนมมากและสามารถสร้างความไว้วางใจได้
- ☐ 2. ค่อนข้างใกล้ชิด
- ☐ 3. ใกล้ชิดเฉพาะบทบาทในงาน
- ☐ 4. ส่วนใหญ่ค่อนข้างห่าง

24. ผู้บังคับบัญชารับรู้และเข้าใจปัญหาที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องเผชิญมากน้อยแค่ไหน

- ☐ 1. รับรู้และเข้าใจเป็นอย่างดี
- ☐ 2. รับรู้และเข้าใจพอสมควร
- ☐ 3. รับรู้และเข้าใจในบางเรื่องเท่านั้น
- ☐ 4. มักไม่มีความรู้และความเข้าใจ

25. ความถูกต้อง แม่นยำ ในการรับรู้ข้อมูลของแต่ละฝ่ายระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างไร

- ☐ 1. มักขาดความชัดเจน ถูกต้อง แม่นยำ
- ☐ 2. ส่วนใหญ่มักขาดความชัดเจน ถูกต้อง แม่นยำ
- ☐ 3. มีบ้างในบางเรื่องที่ขาดความชัดเจน ถูกต้อง แม่นยำ
- ☐ 4. มักมีความ ชัดเจนถูกต้อง แม่นยำ

26. ภาพรวมของการมีปฏิสัมพันธ์ในองค์การ

- ☐ 1. เป็นมิตร เชื่อมมั่น ไว้วางใจกันในระดับสูง
- ☐ 2. ค่อนข้างเชื่อมมั่นไว้วางใจในระดับปานกลาง
- ☐ 3. มีปฏิสัมพันธ์กันน้อย ไม่แน่ใจ มีข้อสงสัยในบางประเด็น
- ☐ 4. มีปฏิสัมพันธ์กันน้อย ส่วนใหญ่มีพื้นฐานบนความกลัวและไม่ไว้วางใจ

27. ลักษณะการแสดงออกโดยรวมของการทำงานเป็นทีม

- ☐ 1. มีอยู่ตลอดเวลา
- ☐ 2. มีพอสมควร
- ☐ 3. มีบ้างเพียงเล็กน้อย
- ☐ 4. ไม่มีเลย

28. ผู้บังคับบัญชายอมให้ผู้ร่วมงานเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายเพียงใด

- ☐ 1. ไม่มีเลย
- ☐ 2. มีน้อย
- ☐ 3. มีบ้าง
- ☐ 4. มีมาก

29. การยอมรับในการกำหนดเป้าหมายของผู้ได้บังคับบัญชาเป็นอย่างไร

- ☐ 1. ไม่ได้รับการยอมรับทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
- ☐ 2. ได้รับการยอมรับในบางเรื่องอย่างไม่เป็นทางการ
- ☐ 3. ได้รับการยอมรับทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
- ☐ 4. ได้รับการยอมรับอย่างมาก

30. การแสดงออกของผู้บังคับบัญชาในการบริหารโดยการกำหนดเป้าหมายและวิธีการต่างๆ ในการปฏิบัติงาน

- ☐ 1. มักมีอำนาจผลักดันในระดับปานกลางแต่จะเน้นที่การลงโทษ
- ☐ 2. มีอำนาจในระดับปานกลางในทุกๆ ด้าน
- ☐ 3. มีอำนาจค่อนข้างมาก
- ☐ 4. มีอำนาจมากเฉพาะในการตัดสินใจสั่งการให้เป็นไปตามแผน

31. การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกันเป็นอย่างไร

- ☐ 1. มีประสิทธิภาพมากในการประสานงานทั้งหมดมีการประสานงานในทุกๆ ทิศทาง
- ☐ 2. มีประสิทธิภาพปานกลางการประสานงานส่วนใหญ่จะเป็นทิศทางในแนวเดียว

- ☐ 3. เป็นการประสานงานเฉพาะจากบนลงล่าง
 - ☐ 4. ไม่ปรากฏโครงสร้างการติดต่อที่ชัดเจน
32. การตัดสินใจอยู่ในระดับใดขององค์การอยู่ในระดับใด
- ☐ 1. มีเฉพาะระดับสูง
 - ☐ 2. มีอยู่ในระดับล่างแต่มีการตรวจสอบจากระดับสูงก่อนการปฏิบัติ
 - ☐ 3. ให้โอกาสระดับต้นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจได้บ้าง
 - ☐ 4. ตัดสินใจโดยการชักกลุ่ม
33. ความถูกต้อง แม่นยำของข้อมูล ข่าวสารที่ใช้ในการตัดสินใจในองค์การ
- ☐ 1. ข้อมูลมักไม่ถูกต้องและไม่เพียงพอต่อการตัดสินใจ
 - ☐ 2. มีบ้างที่ข้อมูลไม่ถูกต้องและเพียงพอต่อการตัดสินใจ
 - ☐ 3. ข้อมูลมีเพียงพอต่อการตัดสินใจแต่อาจขาดความถูกต้องไปบ้างในบางเรื่อง
 - ☐ 4. ข้อมูลมีความถูกต้อง แม่นยำ และเพียงพอต่อการตัดสินใจ
34. ผู้บังคับบัญชาระดับสูงรับรู้ถึงปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาอื่นมากน้อยเพียงใด
- ☐ 1. มักทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นอย่างดี
 - ☐ 2. รับทราบปัญหาที่เกิดขึ้นพอสมควร
 - ☐ 3. รับทราบถึงปัญหาในบางเรื่องและไม่ทราบในบางเรื่อง
 - ☐ 4. แทบจะไม่ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเลย
35. ผู้บังคับบัญชาได้ใช้ผู้ที่มีความรู้ทางด้านเทคนิคหรือความชำนาญเฉพาะในการตัดสินใจเพียงใด
- ☐ 1. ใช้ในกรณีผู้รู้ที่อยู่ในระดับสูงกว่า
 - ☐ 2. ส่วนใหญ่จะใช้แต่มักเชื่อผู้ที่อยู่ในระดับสูงกว่า
 - ☐ 3. ใช้ในทุกระดับไม่ว่าจะสูงกว่า และต่ำกว่า
 - ☐ 4. ใช้ทั้งหมดไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์การ
36. ลักษณะการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชามีความถูกต้องเหมาะสมเพียงใด
- ☐ 1. การตัดสินใจโดยกลุ่มโดยใช้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์มากที่สุด
 - ☐ 2. มอบให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงกว่าตัดสินใจและให้ข้อมูลในบางประเด็น
 - ☐ 3. บ่อยครั้งเกิดจากความพอใจมากกว่าคำนึงถึงความสมบูรณ์ของข้อมูล
 - ☐ 4. การตัดสินใจส่วนใหญ่เกิดจากความพึงพอใจของบุคคลมากกว่าคำนึงถึงความสมบูรณ์ของข้อมูล

37. การตัดสินใจของผู้บังคับบัญชามีส่วนกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างไร

- ☐ 1. มาก
- ☐ 2. พอสมควร
- ☐ 3. น้อย
- ☐ 4. น้อยมาก

38. รูปแบบการตัดสินใจบนพื้นฐานระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่ม มีผลส่งเสริมการปฏิบัติงานเป็นทีมอย่างไร

- ☐ 1. ทั้งหมดมีลักษณะการตัดสินใจเป็นของคนๆ เดียว ไม่สนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นทีม
- ☐ 2. ส่วนใหญ่มีลักษณะการตัดสินใจเป็นของคนๆ เดียวและไม่สนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นทีม
- ☐ 3. การตัดสินใจมีทั้งของคนๆ เดียวและของกลุ่มซึ่งสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นทีมเป็นบางครั้ง
- ☐ 4. การตัดสินใจระหว่างกลุ่มเท่านั้นและสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นทีม

39. การกำหนดเป้าหมายที่เกิดขึ้นเสมอในองค์การ

- ☐ 1. ใช้กระบวนการกลุ่มยกเว้นกรณีรีบด่วน
- ☐ 2. ภายหลังมีการปรึกษาหารือร่วมกันแล้วร่วมวางแผนปฏิบัติ
- ☐ 3. มักสั่งการซึ่งอาจให้คำแนะนำเป็นบางครั้ง
- ☐ 4. เป็นการสั่งการเพียงอย่างเดียว

40. การวางเป้าหมายและการสร้างแรงผลักดันให้เกิดการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การของผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับเป็นอย่างไร

- ☐ 1. วางเป้าหมายในระดับสูงในทุกๆ ระดับขององค์การ
- ☐ 2. วางเป้าหมายในระดับสูงในผู้ที่ดำรงตำแหน่งในระดับสูงซึ่งจะถูกต่อต้านในบางเรื่อง
- ☐ 3. วางเป้าหมายในระดับสูงในผู้ที่ดำรงตำแหน่งในระดับสูงซึ่งจะถูกต่อต้าน
- ☐ 4. วางเป้าหมายในระดับสูงเฉพาะผู้ที่อยู่ในระดับสูงเท่านั้น

41. ผู้ได้บังคับบัญชามีความรู้สึกเช่นไรต่อเป้าหมายขององค์การที่วางไว้

- ☐ 1. ยอมรับในหลักการแต่ไม่เห็นด้วยกับแนวทางการปฏิบัติ
- ☐ 2. ยอมรับในหลักการแต่ไม่เห็นด้วยเป็นส่วนใหญ่กับแนวทางการปฏิบัติ
- ☐ 3. ยอมรับในหลักการแต่ไม่เห็นด้วยเป็นบางส่วนกับแนวทางการปฏิบัติ
- ☐ 4. ยอมรับในหลักการเห็นด้วยในแนวทางปฏิบัติ

42. ลักษณะของการควบคุมการปฏิบัติงานในองค์การ

- ☐ 1. ผู้บังคับบัญชาสูงสุดเป็นผู้ควบคุม
- ☐ 2. ผู้บังคับบัญชาระดับสูงเป็นผู้ควบคุม
- ☐ 3. ผู้บังคับบัญชาสูงสุดแบ่งความรับผิดชอบให้แก่ผู้บังคับบัญชาในระดับอื่น
- ☐ 4. ทุกคนในองค์การมีหน้าที่ควบคุมร่วมกัน

43. ความถูกต้องเหมาะสมของข้อมูลที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อควบคุมการทำงาน

- ☐ 1. ถูกต้องแม่นยำมาก
- ☐ 2. ส่วนใหญ่ถูกต้องแม่นยำ
- ☐ 3. ถูกบิดเบือนในบางประเด็น
- ☐ 4. มักขาดความถูกต้องแม่นยำ

44. ความเข้มงวดกวดขันเกี่ยวกับการควบคุมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างไร

- ☐ 1. เข้มงวดมาก
- ☐ 2. เข้มงวดเป็นส่วนใหญ่
- ☐ 3. เข้มงวดพอสมควร
- ☐ 4. เข้มงวดน้อยเพราะเป็นหน้าที่ของทุกคน

45. การปฏิบัติอย่างไม่เป็นทางการของผู้บังคับบัญชาช่วยในการสนับสนุน หรือทำให้เกิดการขัดแย้งต่อ เป้าหมายของ องค์การอย่างไร

- ☐ 1. ทำให้เกิดการขัดแย้ง
- ☐ 2. ทำให้เกิดการต่อต้านเป็นบางครั้ง
- ☐ 3. ทำให้เกิดการต่อต้านและการสนับสนุนทั้งสองอย่าง
- ☐ 4. ให้การสนับสนุน

46. ในองค์การมีการวางนโยบายเกี่ยวกับการควบคุมข้อมูลที่มีความสำคัญในการแก้ไขปัญหาในองค์การอย่างไรบ้าง

- ☐ 1. วางนโยบายร่วมกับบทลงโทษ
- ☐ 2. วางนโยบายร่วมกับบทลงโทษและการให้รางวัล
- ☐ 3. เน้นที่การให้รางวัลมีการลงโทษในบางกรณี
- ☐ 4. ไม่ใช้การลงโทษ

47. ผู้บังคับบัญชาวางเป้าหมายในการปฏิบัติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การเช่นไร

- ☐ 1. วางเป้าหมายในระดับที่สูงที่สุด
- ☐ 2. วางเป้าหมายในระดับที่สูงมาก
- ☐ 3. วางเป้าหมายในระดับที่สูง
- ☐ 4. วางเป้าหมายในระดับปานกลาง

48. ท่านได้รับการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการมากน้อยเพียงใด

- ☐ 1. ไม่ค่อยตรงกับความต้องการ
- ☐ 2. ตรงกับความต้องการในบางเรื่อง
- ☐ 3. ส่วนใหญ่ตรงกับความต้องการ
- ☐ 4. ตรงกับความต้องการเสมอ

49. การเตรียมทรัพยากรเพื่อการฝึกอบรมให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

- ☐ 1. ดีเยี่ยม
- ☐ 2. ดีมาก
- ☐ 3. ดี
- ☐ 4. ดีเฉพาะบางเรื่อง

แบบสอบถามชุดที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ (EQ)

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ขอให้ท่าน
เขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ท่านคิดว่าตรงกับตัวของท่านมากที่สุด
เพียงคำตอบเดียว

ลำดับ ที่	ความฉลาดทางอารมณ์	ไม่จริง	จริงบาง ครั้ง	ค่อนข้างจริง	จริงมาก	คะแนน
1	เวลาโกรธหรือไม่สบาย ฉันรับรู้ได้ว่าเกิดอะไรขึ้นกับฉัน					
2	ฉันบอกไม่ได้ว่าอะไรทำให้ฉันรู้สึกโกรธ					
3	เมื่อถูกขัดใจ ฉันมักรู้สึกหงุดหงิดจนควบคุมอารมณ์ไม่ได้					
4	ฉันสามารถคอยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พอใจ					
5	ฉันมักมีปฏิกิริยาได้ตอบรุนแรงต่อปัญหาเพียงเล็กน้อย					
6	เมื่อถูกบังคับให้ทำในสิ่งที่ไม่ชอบ ฉันอธิบายเหตุผลจนผู้อื่นยอมรับได้					
รวม						
7	ฉันสังเกตได้ เมื่อคนใกล้ชิดมีอาการเปลี่ยนแปลง					
8	ฉันไม่สนใจกับความทุกข์ของผู้อื่นที่ฉันไม่รู้จัก					
9	ฉันไม่ยอมรับในสิ่งที่ผู้อื่นทำต่างจากที่ฉันคิด					
10	ฉันยอมรับได้ว่าผู้อื่นก็อาจมีเหตุผลที่ไม่พอใจในการกระทำของฉัน					
11	ฉันรู้สึกว่าผู้อื่นชอบเรียกร้องความสนใจมากเกินไป					
12	แม้จะมีภาระที่ต้องทำ ฉันก็ยินดีรับฟังความทุกข์ของผู้อื่นที่ต้องการความช่วยเหลือ					
รวม						

ลำดับ ที่	ความฉลาดทางอารมณ์	ไม่จริง	จริงบ้าง ครั้ง	ค่อนข้างจริง	จริงมาก	คะแนน
13	เป็นเรื่องธรรมดาที่จะเอาเปรียบผู้อื่นเมื่อมีโอกาส					
14	ฉันเห็นคุณค่าในน้ำใจที่ผู้อื่นมีต่อฉัน					
15	เมื่อทำผิด ฉันสามารถกล่าวคำว่า "ขอโทษ" ผู้อื่นได้					
16	ฉันยอมรับข้อผิดพลาดของผู้อื่นได้ยาก					
17	ถึงแม้ต้องเสียประโยชน์ส่วนตัวไปบ้าง ฉันก็ยินดี ทำเพื่อส่วนรวม					
18	ฉันรู้สึกลำบากใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อผู้อื่น					
รวม						
19	ฉันไม่รู้ว่าฉันเก่งเรื่องอะไร					
20	แม้จะเป็นงานยาก ฉันก็มั่นใจว่าสามารถทำได้					
21	เมื่อทำสิ่งใดไม่สำเร็จ ฉันรู้สึกหมดกำลังใจ					
22	ฉันรู้สึกมีคุณค่าเมื่อได้ทำสิ่งต่างๆ อย่างเต็มความ สามารถ					
23	เมื่อต้องเผชิญอุปสรรคและความผิดหวัง ฉันก็จะไม่ยอมแพ้					
24	เมื่อเริ่มทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ฉันมักทำต่อไปไม่เสร็จ					
รวม						
25	ฉันพยายามหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาโดยไม่ คิดเอาเองตามใจชอบ					
26	บ่อยครั้งที่ฉันไม่รู้ว่าอะไรทำให้ฉันมีความสุข					
27	ฉันรู้สึกว่า การตัดสินใจแก้ปัญหาเป็นเรื่องที่ยาก สำหรับฉัน					
28	เมื่อต้องการทำอะไรหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ฉันตัดสินใจได้ว่าจะทำอะไรก่อนหลัง					

ลำดับ ที่	ความฉลาดทางอารมณ์	ไม่จริง	จริงบ้าง ครั้ง	ค่อนข้างจริง	จริงมาก	คะแนน
29	ฉันลำบากใจเมื่อต้องอยู่กับคนแปลกหน้าหรือคนที่ไม่คุ้นเคย					
30	ฉันทนไม่ได้เมื่อต้องอยู่ในสังคมที่มีกฎระเบียบขัดกับความเคยชินของฉัน					
รวม						
31	ฉันทำความรู้จักผู้อื่นได้ง่าย					
32	ฉันมีเพื่อนสนิทหลายคนที่คบกันมานาน					
33	ฉันไม่กล้าบอกความต้องการของฉันให้ผู้อื่นรู้					
34	ฉันทำในสิ่งที่ต้องการโดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน					
35	เป็นการยากสำหรับฉันที่จะโต้แย้งกับผู้อื่น แม้จะมีเหตุผลที่เพียงพอ					
36	เมื่อไม่เห็นด้วยกับผู้อื่น ฉันสามารถอธิบายเหตุผลที่เขายอมรับได้					
รวม						
37	ฉันรู้สึกด้อยกว่าผู้อื่น					
38	ฉันทำหน้าที่ได้ดี ไม่ว่าจะอยู่ในบทบาทใด					
39	ฉันสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีที่สุด					
40	ฉันไม่มั่นใจในการทำงานที่ยากลำบาก					
รวม						
41	แม้สถานการณ์จะเลวร้าย ฉันก็มีความหวังว่าจะดีขึ้น					
42	ทุกปัญหามักมีทางออกเสมอ					
43	เมื่อมีเรื่องที่ทำให้เครียด ฉันมักปรับเปลี่ยนให้เป็นเรื่องที่ผ่อนคลายหรือสนุกสนานได้					
44	ฉันสนุกสนานทุกครั้งกับกิจกรรมในวันสุดสัปดาห์ และวันหยุดพักผ่อน					
45	ฉันรู้สึกไม่พอใจที่ผู้อื่นได้รับสิ่งดีๆ มากกว่าฉัน					
46	ฉันพอใจกับสิ่งที่ฉันเป็นอยู่					

ลำดับ ที่	ความฉลาดทางอารมณ์	ไม่จริง	จริง บางครั้ง	ค่อนข้าง จริง	จริงมาก	คะแนน
47	ฉันไม่รู้ว่าจะทำอะไรทำ เมื่อรู้สึกเบื่อหน่าย					
48	เมื่อว่างเว้นจากภาระหน้าที่ ฉันจะทำในสิ่งที่ ฉันชอบ					
49	เมื่อรู้ว่าไม่สบาย ฉันมีวิธีผ่อนคลายอารมณ์ได้					
50	ฉันสามารถผ่อนคลายตนเองได้ แม้จะเหน็ด เหนื่อยจากภาระหน้าที่					
51	ฉันไม่สามารถทำใจให้เป็นสุขได้จนกว่าจะได้ทุกสิ่ง ที่ต้องการ					
52	ฉันมักทุกข์ร้อนกับเรื่องเล็กๆ น้อยๆ ที่เกิดขึ้นเสมอ					
รวม						
คะแนนรวมความฉลาดทางอารมณ์ทุกด้าน						

ภาคผนวก ข

หนังสือขออนุญาตในการดำเนินการวิจัย



ที่ ทม 2002/150๘

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
ด.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

31 พฤษภาคม 2545

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ปราจีนบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาววาติฎฐิ ภูมิพงษ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออก สังกัด
กระทรวงสาธารณสุข กับความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ของพยาบาลวิชาชีพ ในความควบคุมดูแล
ของ ผศ.ดร.ผ่องศรี เกียรติเลิศสนา ประธานกรรมการ มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน
เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก พยาบาลวิชาชีพประจำโรงพยาบาล โดยผู้วิจัย
จะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ ระหว่างวันที่ 3 มิถุนายน 2545 ถึงวันที่ 3 กรกฎาคม
2545

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประพรม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466



ที่ ทม 2002/1503

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

ด.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

31 พฤษภาคม 2545

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชลบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาววาสิฏฐิ ภูมิพงษ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออก สังกัด
กระทรวงสาธารณสุข กับความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ของพยาบาลวิชาชีพ ในความควบคุมดูแล
ของ ผศ.ดร.ผ่องศรี เกียรติเลิศสนา ประธานกรรมการ มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน
เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก พยาบาลวิชาชีพประจำโรงพยาบาล โดยผู้วิจัย
จะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ ระหว่างวันที่ 3 มิถุนายน 2545 ถึงวันที่ 3 กรกฎาคม
2545

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466



ที่ ทม 2002/15๕4

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

31 พฤษภาคม 2545

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลระยอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาววาสิฏฐี ภูมิพงษ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออก สังกัด
กระทรวงสาธารณสุข กับความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ของพยาบาลวิชาชีพ ในความควบคุมดูแล
ของ ผศ.ดร.ผ่องศรี เกียรติเลิศนภา ประธานกรรมการ มีความประสงค์จะขออนุญาตเคราะห้จากท่าน
เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก พยาบาลวิชาชีพประจำโรงพยาบาล โดยผู้วิจัย
จะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ ระหว่างวันที่ 3 มิถุนายน 2545 ถึงวันที่ 3 กรกฎาคม
2545

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงจะได้รับความอนุเคราะห้จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ว่องวิ)

กณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466



ที่ ทม 2002/1505

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

31 พฤษภาคม 2545

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาววาติฎฐิ ภูมิพงษ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออก สังกัด
กระทรวงสาธารณสุข กับความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ของพยาบาลวิชาชีพ ในความควบคุมดูแล
ของ ผศ.ดร.ผ่องศรี เกียรติเลิศนภา ประธานกรรมการ มีความประสงค์จะขอกความอนุเคราะห์จากท่าน
เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก พยาบาลวิชาชีพประจำโรงพยาบาล โดยผู้วิจัย
จะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ ระหว่างวันที่ 3 มิถุนายน 2545 ถึงวันที่ 3 กรกฎาคม
2545

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466

ภาคผนวก ค

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์. จวี ธรรมสุข
อาจารย์ประจำภาควิชาจิตเวช
วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย
2. รองศาสตราจารย์ ดร.พ.ต.ต.หญิงพวงเพ็ญ ชุณหพราน คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บุญใจ ศรีสถิตยัณรากุล
คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. คุณเพ็ญจันทร์ แสนประสาน
รองผู้อำนวยการ
โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
5. อาจารย์ดาริณี สมศรี
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
จังหวัดชลบุรี