

ภาคผนวก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

รองศาสตราจารย์ ดร.วิภาดา	คุณาวีกิตกุล	คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
รองศาสตราจารย์ เรมवल	นันท์สุภวัฒน์	หัวหน้าภาควิชาบริหารการพยาบาล คณะ พยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
พลเรือตรีหญิง ดร. สุภัทรา	เอื้อวงศ์	ผู้ช่วยอธิการบดี และผู้อำนวยการสำนัก ประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยสยาม
คุณจันทร์รัมย์	ไทรย์ปักษ์	หัวหน้าพยาบาล กลุ่มการพยาบาล (พยาบาลวิชาชีพ 8) โรงพยาบาลเสนา
คุณอิษยา	สุวรรณกุล	หัวหน้าพยาบาล กลุ่มการพยาบาล (พยาบาลวิชาชีพ 9) โรงพยาบาลระยอง

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์

(สำเนา)

ที่ ทม 2003/203

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

ต. แสนสุข อ. เมือง จ. ชลบุรี

23 มกราคม 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำขอวิจัยวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาว บุญเรือน ภาณุทัต นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการจัดการความขัดแย้งของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตาม
การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลาง ในความควบคุมของ ดร.วิจิตรพร
หล่อสุวรรณกุล ประธานกรรมการ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านผู้ทรงคุณวุฒิคงมีรายนามต่อไปนี้
คือ รองศาสตราจารย์เบมวอล นันท์สุภวัฒน์ รองศาสตราจารย์ ดร.วิภาดา คุณาวิคติกุล พลเรือตรีหญิง
ดร.สุภัทรา เอื้อวงศ์ คุณจันทร์ศรี ไตรย์ปักษ์ คุณอิชยา สุวรรณกุล เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว
เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบเครื่องมือ เพื่อการวิจัยในครั้ง
นี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ประทุม ม่วงมี

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-38393-3466



ที่ ทม 2003/339

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

18 มีนาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวบุญเรือน ภาณุทัต นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการจัดการความขัดแย้งของหัวหน้าหอผู้ป่วย
ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ในความควบคุมดูแลของ
ดร.วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล ประธานกรรมการ มีความประสงค์ขออำนาจความสะดวกในการ
เก็บรวบรวมข้อมูลจาก พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกศัลยกรรม อายุรกรรม กุมารเวชกรรม
สูติกรรม อุบัติเหตุฉุกเฉิน และผู้ป่วยนอก โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
ระหว่างวันที่ 20-25 มีนาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466

(สำเนา)

ที่ ทม 2003/958

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

ต. แสนสุข อ. เมือง จ. ชลบุรี

1 เมษายน 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาว บุญเรือน ภาณุทัต นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการจัดการความขัดแย้งของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลาง ในความควบคุมของ รศ.ดร.เรณู พงษ์เรืองพันธุ์ ประธานกรรมการ มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ ในการอำนวยความสะดวกเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพ โดยผู้วิจัยขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง หลังจากได้รับอนุมัติและอนุญาตให้เก็บเครื่องมือได้ จากผู้อำนวยการโรงพยาบาล ดังต่อไปนี้คือ โรงพยาบาลสมุทรปราการ โรงพยาบาลเสนา โรงพยาบาลอ่างทอง โรงพยาบาลพนบุรี โรงพยาบาลบ้านหมี่ โรงพยาบาลพระพุทธรบาท โรงพยาบาลสิงห์บุรี โรงพยาบาลอินทร์บุรี โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า โรงพยาบาลพระจอมเกล้าเพชรบุรี โรงพยาบาลพลพลพยุหเสนา โรงพยาบาลมะการักษ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ประทุม ม่วงมี

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-38393-3466

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เลขที่แบบสอบถาม

--	--	--	--	--

ชื่อเรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อ ความสามารถในการจัดการความขัดแย้ง ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง
คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามประกอบด้วยเนื้อหา 5 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสามารถในการจัดการความขัดแย้งของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีข้อคำถาม
จำนวน 19 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการสื่อสารระหว่างบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีข้อคำถาม จำนวน 16 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีข้อคำถามจำนวน 26 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ มีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ

2. โปรดอ่านคำชี้แจงแต่ละส่วนก่อนตอบแบบสอบถาม

3. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับ เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยมาก
ที่สุด

4. ข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็น ความลับ เพื่อใช้ในการวิจัย และเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับท่านมากที่สุด

1. อายุของท่าน

() ต่ำกว่า 25 ปี

() 25 - 30 ปี

() 31 - 35 ปี

() 36 - 40 ปี

() 41 - 45 ปี

() 45 ปีขึ้นไป

2. ท่านสำเร็จการศึกษาสูงสุดระดับใด

() ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

() ปริญญาเอก

() ปริญญาโท

() อื่น ๆ.....

3. ประสบการณ์การปฏิบัติงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ

() 1 - 5 ปี

() 6 - 10 ปี

() 11 - 15 ปี

() 16 - 20 ปี

() 21 ปีขึ้นไป

4. แผนกที่ปฏิบัติงาน.....

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสามารถในการจัดการความขัดแย้งของหัวหน้าหน่วยผู้ช่วย

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านว่า ข้อความนั้นเกิดขึ้นจริงในองค์การของท่าน โดยพิจารณาตามเกณฑ์ต่อไปนี้

- เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวมากที่สุด (5 คะแนน)
- เห็นด้วยมาก หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวมาก (4 คะแนน)
- เห็นด้วยปานกลาง หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวปานกลาง (3 คะแนน)
- เห็นด้วยน้อย หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวน้อย (2 คะแนน)
- ไม่เห็นด้วย หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว (1 คะแนน)

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างข้อที่ท่านเห็นว่าเป็นจริงมากที่สุด

5	4	3	2	1
เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
การกระตุ้นให้เกิดการแข่งขัน						
1. หัวหน้าของท่านให้ข้อมูลข่าวสารที่กระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวในการมุ่งมั่นพัฒนาการปฏิบัติงาน.....						
2. หัวหน้าของท่าน มีการควบคุมระดับความ ขัดแย้งที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน.....						
3. หัวหน้าของท่านมีการจัดบุคลากรที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมาทำงานเป็นทีมเดียวกัน หรือมาทำกิจกรรมร่วมกัน.....						
4. หัวหน้าของท่านมักหากิจกรรมที่กระตุ้นให้บุคลากรแข่งขันกันทำงาน ได้อย่างเหมาะสม.....						
5. หัวหน้าของท่านมีการจัดให้บุคลากร มีการ เปลี่ยนกลุ่มทำงานหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอ						
6. หัวหน้าของท่านจะแสดงความคิดเห็นได้แข็งเมื่อท่านปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง.....						
7. หัวหน้าของท่านจัดทำโครงการงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ.....						
8. หัวหน้าของท่านจัดโครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรให้มีการหมุนเวียนระหว่างแผนก.....						
9. หัวหน้าของท่านแจ้งปัญหาความคิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงานให้บุคลากรรับทราบ.....						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
10. หัวหน้าของท่านมีการเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์การปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ.....						
การแก้ปัญหาคัดค้าน						
11. หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้คู่กรณีพบปะกันในการอภิปรายถึงปัญหาอย่างตรงไปตรงมา.....						
12. หัวหน้าของท่านให้บุคลากรในหอผู้ป่วย ประชุมปรึกษาหารือในการหาแนวทางแก้ไขปัญหาคัดค้าน ร่วมกัน						
13. หัวหน้าของท่านจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในหน่วยงานโดยให้ทุกฝ่ายได้ผลประโยชน์ เสมอภาคกัน.....						
14. หัวหน้าของท่านไม่หลีกเลี่ยงการแก้ปัญหาคัดค้าน.....						
15. หัวหน้าของท่านนำข้อผิดพลาดในงานมาดำเนินการแก้ไขในที่ประชุม.....						
16. หัวหน้าของท่านใช้วิธีลดความขัดแย้งโดยให้คู่กรณี ถอดเป้าหมายของตนเอง.....						
17. หัวหน้าของท่านสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อให้บุคลากรทำงานได้อย่างราบรื่นและปรองดอง.....						
18. หัวหน้าของท่านใช้วิธีแยกคู่กรณีเพื่อยุติความขัดแย้งที่หาข้อสรุปไม่ได้.....						
19. เมื่อเกิดปัญหาคัดค้านขึ้นหัวหน้าของท่านมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร.....						

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการสื่อสารระหว่างบุคคล

คำชี้แจง

ข้อความต่อไปนี้เป็นการบรรยายเกี่ยวกับลักษณะ และวิธีการสื่อสารระหว่างบุคคล ของหัวหน้า
หอผู้ป่วย โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงเพียงคำตอบเดียว

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
ก. การสื่อสารเชิงวัจนะ						
1. หัวหน้าหอผู้ป่วยใช้ถ้อยคำที่อ่อนโยน ในการเจรจากับบุคลากร.....						
2. หัวหน้าหอผู้ป่วยจะรอให้บุคลากรบรรเทาอารมณ์โกรธลงก่อนที่จะ พูดคุย.....						
3. หัวหน้าหอผู้ป่วยพูดให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน.....						
4. หัวหน้าหอผู้ป่วยไม่ใช้ถ้อยคำที่รุนแรงแม้เมื่อมีอารมณ์โกรธ.....						
5. สรรพนามที่หัวหน้าหอผู้ป่วยใช้แทนบุคลากรมีความเหมาะสม.....						
6. หัวหน้าหอผู้ป่วยมักกล่าวขอโทษเมื่อตนเอง ทำผิดพลาด.....						
7. หัวหน้าหอผู้ป่วยพูดคุยซักถามปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรเสมอ						
ข. การสื่อสารเชิงอวัจนะ						
8. หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น.....						
9. หัวหน้าหอผู้ป่วยมีท่าทางเป็นกันเองกับบุคลากร.....						
10. หัวหน้าหอผู้ป่วยมีสีหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส.....						
11. หัวหน้าหอผู้ป่วยสทบบุคลากรด้วยสายตา อ่อนโยนและเป็นมิตร						
12. หัวหน้าหอผู้ป่วยใช้สำเนียงนุ่มนวล ไพเราะ เวลาพูดคุย.....						
13. หัวหน้าหอผู้ป่วยจัดแบ่งเวลาให้บุคลากรได้ เข้าพบขอคำปรึกษา เกี่ยวกับงานและเรื่องส่วนตัวอย่างเพียงพอ.....						
14. หัวหน้าหอผู้ป่วยสัมผัสปลอบใจบุคลากรด้วยความนุ่มนวล.....						
15. หัวหน้าหอผู้ป่วยใช้ระดับเสียงดังพอได้ยินชัดเจน.....						
16. หัวหน้าหอผู้ป่วยจะกำหนดระยะห่างในการพูดคุยเหมาะสมไม่ใกล้ หรือใกล้เกินไป.....						

ส่วนที่ 4 การเสริมสร้างพลังอำนาจ

คำชี้แจง

ข้อความต่อไปนี้เป็นสิ่งที่ท่านได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจากหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบันของท่าน ขอได้โปรดพิจารณาว่า ท่านได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจมากน้อยเพียงใด ท่านมีความเห็นด้วย มากน้อยเพียงใด กับข้อความดังกล่าว แล้ว ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าเป็นจริงเพียงคำตอบเดียว

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
การได้รับอำนาจ						
1. ท่านรับทราบถึงการบริหารงาน วิธีดำเนินงาน ระบบงานและระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ของหอผู้ป่วย.....						
2. ท่านทราบแผนการปฏิบัติงานทั้งระยะสั้น และระยะยาว ของหอผู้ป่วยและโรงพยาบาล.....						
3. ท่านทราบข่าวสารที่ทันสมัย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานเป็นประจำ.....						
4. หอผู้ป่วยของท่านมีแหล่งข้อมูลง่ายต่อการสืบค้นเช่นหนังสือ วารสาร.....						
5. ท่านทราบผลการประเมินการปฏิบัติของตนเอง.....						
6. หัวหน้าหอผู้ป่วยให้การสนับสนุนและเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของท่านอยู่เสมอ.....						
7. หัวหน้าหอผู้ป่วยให้การช่วยเหลือและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ท่านเสมอ.....						
8. หัวหน้าหอผู้ป่วยช่วยเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหา เมื่อท่านมีอุปสรรคหรือปัญหาในการปฏิบัติงาน.....						
9. ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าหอผู้ป่วยในการนำเทคนิคการปฏิบัติการพยาบาลใหม่ๆมาใช้.....						
10. หัวหน้าหอผู้ป่วยส่งเสริมให้ท่านได้พัฒนาตนเอง.....						
11. หัวหน้าหอผู้ป่วยส่งเสริมความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติการพยาบาลของท่าน.....						
12. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย.....						
13. หอผู้ป่วยของท่านมีกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพ ระหว่างผู้ร่วมงานเสมอ.....						

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
14. หอผู้ป่วยของท่านมีวัตถุประสงค์ เวชภัณฑ์ เพียงพอและอยู่ในสภาพที่จะใช้ในการปฏิบัติงาน.....						
15. สถานที่ในหอผู้ป่วยของท่านมีความเหมาะสมทำให้ท่านปฏิบัติงานได้สะดวกและคล่องตัว.....						
16. หอผู้ป่วยของท่านมีการจัดสรรงบประมาณในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในหน่วยงาน.....						
การได้รับโอกาส						
17. หัวหน้าหอผู้ป่วยมีเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร.....						
18. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ.....						
19. ท่านได้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติ.....						
20. ท่านได้เข้าอบรมระยะสั้นและระยะยาวทั้งในและนอกสถานที่เพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ.....						
21. หัวหน้าหอผู้ป่วยจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์แก่ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ.....						
22. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน.....						
23. หัวหน้าหอผู้ป่วยเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาในหน่วยงาน.....						
24. หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการประกาศเกียรติคุณผู้มีผลงานดีเด่น.....						
25. ท่านได้รับรางวัลหรือกำลังใจจากหัวหน้าหอผู้ป่วยเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ.....						
26. ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถจากหัวหน้าหอผู้ป่วย.....						

ส่วนที่ 5 วัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วย

คำชี้แจง

ข้อความต่อไปนี้เป็นการบรรยายลักษณะ และวิธีการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยของท่านขอได้โปรดพิจารณาว่า ในหอผู้ป่วยของท่านมีลักษณะและวิธีการปฏิบัติงานอย่างไร ท่านมีความเห็นด้วยมากน้อยเพียงใด กับข้อความดังกล่าว แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างข้อที่ท่านเห็นว่าเป็นจริงเพียงคำตอบเดียว

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ						
1. บุคลากรในหอผู้ป่วยร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงาน.....						
2. บุคลากรในหอผู้ป่วย มีการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน... ..						
3. บุคลากรในหอผู้ป่วย ปฏิบัติงานตามขั้นตอนการทำงานของหน่วยงาน.....						
4. บุคลากรในหอผู้ป่วยมีความตั้งใจในการทำงาน.....						
5. บุคลากรในหอผู้ป่วยปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร.....						
มิติมุ่งเน้นสัจการแห่งตน						
6. บุคลากรในหอผู้ป่วยมีเป้าหมายในการทำงานที่สะท้อนให้เห็นถึงการให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพ.....						
7. บุคลากรในหอผู้ป่วยพัฒนาคุณภาพการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง...						
8. บุคลากรในหอผู้ป่วยมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน.....						
9. บุคลากรในหอผู้ป่วยมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ.....						
10. บุคลากรในหอผู้ป่วยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง.....						
มิติมุ่งเน้นบุคคลและสถาบัน						
11. หอผู้ป่วยใช้ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....						
12. บุคลากรในหอผู้ป่วยมีความพึงพอใจต่อการนิเทศงาน.....						
13. บุคลากรในหอผู้ป่วยเป็นที่ปรึกษาให้แก่กัน.....						
14. บุคลากรในหอผู้ป่วยคำนึงถึงผลกระทบที่จะมีต่อผู้ร่วมงาน....						
15. บุคลากรในหอผู้ป่วยได้รับการสนับสนุนให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
มิติมุ่งเน้นมิติสัมพันธ์						
16. บุคลากรในหอผู้ป่วยทำงานร่วมกันอย่าง อบอุ่น เข้าใจกัน ฉันท์พี่น้อง มีความเป็นกันเอง.....						
17. บุคลากรในหอผู้ป่วยรับฟังเหตุผลและยอมรับซึ่งกันและกัน...						
18. บุคลากรในหอผู้ป่วยมีความไวต่อความรู้สึกของผู้ร่วมงาน.....						
19. บุคลากรในหอผู้ป่วยมีความจริงใจต่อกัน.....						
20. บุคลากรในหอผู้ป่วยมีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ....						