

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กิติมา ปรีดีลภ. การบริหารและการนิเทศ. กรุงเทพมหานคร : อักษรการพิมพ์, 2532.
- กนิษฐา ชนสารศิลป์. การศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรพยาบาลของสภาวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- กรองแก้ว อยู่สุข. พฤติกรรมองค์การ. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. การบริหารหอผู้ป่วย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เจริญกิจ, 2525.
- กัจฉ์ สวัสดิโอ. วิชาชีพและวิชาชีพิต. ม.ป.ท., 2524.
- การพยาบาล, กอง. โครงการประชุมวิชาการเรื่อง “คุณภาพการพยาบาลเส้นทางใหม่” ระหว่างวันที่ 1 - 3 สิงหาคม 2538 ณ. ห้องวอเตอร์บอลรูม โรงแรมอมารี วอเตอร์เกท กรุงเทพฯ.
- การพยาบาล, กอง. “หน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่การพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป” พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2530.
- เกษรา ชัยกิจวัฒน์. ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ การรับรู้การนิเทศ ความพึงพอใจในงานของหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพกับระดับการบริหารการดูแลก่อนคลอดในโรงพยาบาลชุมชนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- ขวัญตา ไผ่หยกงาม. ผลการสอนอย่างมีแบบแผนและการใช้คู่มือการเรียนรู้ด้วยตนเองต่อ อัตโนทัศน์ที่เกี่ยวกับร่างกาย ความรู้ และการปฏิบัติตน เพื่อฟื้นฟูสภาพของผู้ป่วย ศัลยกรรมกระดูก. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, 2534.
- จินตนา ญาติบรรทุง. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับระดับความเหน็ดเหนื่อยของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

- จินตนา ยูนิพันธุ์. “ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล : มิติหนึ่งของวิชาชีพ ”
วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 3 (2) , 2534 : 39 - 50
- จรินทร์ เจริญศรีวัฒนกุล. “ การขยายตัวของโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร.....
อยู่หรือไป ” ปกฉิมเกษมธุรกิจ 4 (กรกฎาคม - กันยายน 2536) : 1
- เชิดชาย วรวัฒน์. รูปแบบการดำเนินงานสารบรรณ ในโรงพยาบาลทั่วไป (ขนาดเล็ก)
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2532. วิทยานิพนธ์ปริญญา
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาการบริหารโรงพยาบาล.
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2534.
- ดวงวดี สังข์โบล. “ หลักและกระบวนการบริหารการพยาบาล ” ในเอกสารสอนชุดวิชา
ประสบการณ์วิชาชีพพยาบาล. เล่มที่ 2 หน่วยที่ 9 -15 มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมาธิราช, 2533.
- ดาริณี สมศรี. พฤติกรรมการนิเทศงานการพยาบาลตามการรายงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- ทิพวรรณ ตั้งวงศ์กิจ. การวิเคราะห์กิจกรรมควบคุมปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยของหัวหน้าหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- ทีศนา แจมณี. กลุ่มสัมพันธ์ : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร :
บูรพาศิลป์การพิมพ์, 2522.
- ธงชัย สันติวงษ์, ชัยยศ สันติวงษ์. พฤติกรรมบุคคลในองค์กร, พิมพ์ครั้งที่ 3
กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2535.
- ธนพร แยมสุดา. การศึกษาการเยี่ยมชมตรวจทางพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาล
ของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- ธีรชาย อรรถเวที. “ Overview of Hospital Management ”. วารสารร่วมพฤษ
14 (มิถุนายน - ตุลาคม, 2538) : 94.

- ธีระ รามสูตร. “ มุมมองความต้องการพัฒนาระบบบริการสุขภาพและบริการพยาบาลใน
ทศวรรษหน้า ” เอกสารประกอบการสัมมนาผู้บริหารทางการพยาบาล เรื่องทิศทางการ
เพิ่มประสิทธิภาพ ในการบริหารการพยาบาล เพื่อความเป็นเลิศในงานบริการพยาบาล
กรุงเทพมหานคร (เอกสารอัดสำเนา), 2536.
- เชียรศรี วิวิธสิริ. จิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2527.
- นิภาพรรณ ศิริโชติ. เปรียบเทียบผลของการนิเทศงาน สาธารณสุขผสมผสานแบบเดิมกับการ
นิเทศงาน ตามปัญหาและความต้องการรับการนิเทศแก่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับ
ตำบล อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหา
บัณฑิต พยาบาลสาธารณสุข. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2534.
- บุษรา สมร่วง. “ การนิเทศ ” วารสารการศึกษาศาสตร์พยาบาล. 1 (มกราคม 2536) : 31.
- ปิยธิดา ตรีเดช. การนิเทศงานสาธารณสุข. พิมพ์ครั้งที่ 2 : คณะสาธารณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล, 2532.
- ประคอง กรรณสูตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : ภาควิชาวิจัยการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- ประนอม โอทกานนท์. การนิเทศงานการพยาบาล. เอกสารการสอนชุดวิชาประสบการณ์
วิชาชีพการพยาบาล หน่วยที่ 11 - 13. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2529.
- ปราณี รามสูตร. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เจริญกิจ, 2528.
- ปัลลดี อุณหเลขกะ. ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพตามการรับรู้ของพยาบาล
ประจำการกับความสามารถ ในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของตนเองและหัวหน้าหอ
ผู้ป่วย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- พงษ์ศักดิ์ วิทยากร และกัญญา กาญจนนุรานนท์. “ การบริหารโรงพยาบาลเอกชน ”.
ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุขและโรงพยาบาล. หน่วยที่ 12.
กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายการพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พัทยา สายหู. ความเข้าใจเกี่ยวกับกลไกของสังคม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์เนศ,
2516.
- พยอม วงศ์สารศรี. องค์การและการจัดการ. คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏสวนดุสิต,
2537.

- พรทิพย์ กวินสุนทร. การศึกษาความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติการบริหารการพยาบาล โดยใช้แนวคิดเชิงธุรกิจ ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- พวงรัตน์ บุญญานุกรณ์. 50 ปี ชีวิตและงานอาจารย์พวงรัตน์ บุญญานุกรณ์.. กรุงเทพฯ มหานคร : 2538.
- พวงรัตน์ บุญญานุกรณ์. “รวมบทความการบริหารการพยาบาล : กลยุทธ์เชิงธุรกิจ”. เอกสารการอบรมวิชาการ เรื่อง การบริหารการพยาบาล : กลยุทธ์เชิงธุรกิจ. ณ ห้อง 202 อาคารวิทย์พัฒนา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 26 - 29 เมษายน 2536.
- พวงรัตน์ บุญญานุกรณ์. การนิเทศและการสอนการพยาบาลในคลินิก. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, พิมพ์ครั้งที่ 2, 2538.
- พวงรัตน์ บุญญานุกรณ์ “บทความวิชาการ การนิเทศการควบคุมกำกับงานและการประเมินผล”. วารสารพยาบาลศาสตร์ 4 (มกราคม 2535) : 4.
- เพ็ญพิศ เล่าเรียนดี. การวิเคราะห์กิจกรรมการนิเทศ ของพยาบาลหัวหน้าฝ่ายสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดภาคเหนือ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- ไพลิน ผ่องใส. การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- พาริดา อิบราฮิม. สาระการบริหารการพยาบาล. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพมหานคร : บริษัทสามเจริญพานิชย์, 2537.
- ยูวดี ฤาชา และคณะ. คู่มือวิจัยทางการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : บริษัทวิคตอรีเพาเวอร์พอยท์จำกัด, 2531.
- รัตนา ทองสวัสดิ์. วิชาชีพการพยาบาล : ประเด็นและแนวโน้ม. พิมพ์ครั้งที่ 3 : ชนบรรณการพิมพ์ เชียงใหม่, 2537.
- ร่มไทร กล้าสุนทร. การบริหารงานบริการสาธารณสุข. คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2525
- รำไพ สุขสวัสดิ์ ณ อยุธยา. สถิติการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. ภาคสถิติ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2533.
- วิเชียร ทวีลาภ. นิเทศการพยาบาล. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, พิมพ์ครั้งที่ 4 : โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2534.

- วิเชียร เกตุสิงห์. สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2 สำนักงานคณะกรรมการศึกษา
แห่งชาติ, 2537.
- วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. หลักการนิเทศการสอน. กรุงเทพมหานคร : พรสิวกการพิมพ์, 2537.
- ศิริพร ตันติพลวินัย. “โรงพยาบาลที่ดึงดูดใจคน” รามารับดีสาร 1 (พฤษภาคม-สิงหาคม
1995) : 82
- สังัด อุทรานันท์. การนิเทศการศึกษา : หลักการทฤษฎีและปฏิบัติ. พิมพ์.
- สันต์ ธรรมบำรุง. หลักการนิเทศการสอน. กรุงเทพมหานคร : อักษรบัณฑิต, 2526.
- สุพิศ ประสพศิลป์. การศึกษานี้จจัยสนับสนุนการนิตสงงานการพยาบาล ตามการรายงานของ
ผู้นิเทศการพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหา
วิทยาลัย, 2531.
- สมคิด รักษาสัตย์. จดหมายเหตุพยาบาลศาสตร์. ภาควิชาพยาบาลศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2 (กันยายน - ธันวาคม 2529) : 44
- สมจิตร ชัยรัตน์. ประสิทธิภาพการนิตสงของพยาบาลหัวหน้าตึก (โรงพยาบาลศูนย์
กระทรวงสาธารณสุข ตามการประเมินตนเองและประเมินโดยผู้ได้บังคับบัญชา.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- สมชาติ โตรักษา. แนวคิดและแนวทางปฏิบัติสำหรับนักบริหาร โรงพยาบาลในการแก้ปัญหา.
เอกสารวิชาการสมาคมบริหาร โรงพยาบาลประเทศไทย, 2536 : 1 - 9.
- สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพฯ พิมพ์ครั้งที่ 2 : โรงพิมพ์นวมสาส์น, 2538.
- สมเกียรติ ปานะวัฒนพิสุทธิ์. รูปแบบการดำเนินงานเคหกรรมของโรงพยาบาลชุมชนกรณี
ศึกษา : โรงพยาบาลลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาการบริหารโรงพยาบาล. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล, 2536.
- สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย. การพัฒนามาตรฐานเชิงโครงสร้างของฝ่ายการพยาบาล
ระยะที่ 2 : การนำมาตราฐานเชิงโครงสร้างของนโยบายการพยาบาลไปใช้ศึกษา
เฉพาะกรณี โรงพยาบาลราชวิถี, ม.ป.ท. 2536.
- สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. การบริหารการพยาบาล. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล,
กรุงเทพมหานคร : กรุงเทพมหานครการพิมพ์, 2530.

- สุวิมล ว่องวานิช. “Need Assessment : แนวคิดและกระบวนการ”. รวมบทความที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยทางการศึกษา (เล่ม 2). 11 (สิงหาคม - กันยายน 2531).
- สุวิมล เขี้ยวแก้ว. “การสอนเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์.” มิตรครู 26 (กุมภาพันธ์ 2527) : 61 -63.
- สุวรรณ สุธรรมนิรันดร์. การเปรียบเทียบความคาดหวังและการปฏิบัติจริงเกี่ยวกับกิจกรรมการนิเทศศึกษาศึกษาพยาบาลของพยาบาลประจำการ ตามการรับรู้ของตนเองและนักศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- สาธารณสุข, กระทรวง กองการพยาบาล. หน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2530.
- สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. “ความต้องการกำลังคน สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ในช่วง 10 ปี ข้างหน้า.” (พ.ศ. 2535-2544). เอกสารประกอบการสัมมนา พยาบาลศาสตร์ศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 2 เรื่อง “การพัฒนาคุณภาพบัณฑิต สาขาพยาบาลศาสตร์” ณ ห้องแกรนด์บอลรูม โรงแรมดิเอ็มเมอรัล กรุงเทพมหานคร, วันที่ 31 สิงหาคม - 3 กันยายน 2536.
- เสนาะ ดิยาวี. การสื่อสารในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.
- โสภารัตน์ ประพนธ์ศิลป์. รูปแบบการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ ในโรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข : กรณีศึกษาโรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารโรงพยาบาล. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2534.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำ. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2521.
- หรรษา สุขกาล. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ. โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการพยาบาล. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- อัคริ จิตต์ภักดี. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2536.

- อุดมรัตน์ สวงศิริธรรม. กระบวนการบริหารการพยาบาล. คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 2, 2534.
- อุทุมพร ทองอุไทย. “ โมเดลการประเมินอาจารย์ ”. การประเมินอาจารย์ วิจัย และ
เครื่องมือ. ม.ป.ท. , 2523.
- อุทัย หิรัญโต. เทคนิคการบริหาร. กรุงเทพฯ : ทิพย์อักษรการพิมพ์, 2526.
- อมรรัตน์ อินทรวิเชียร. รูปแบบการดำเนินงานซ่อมบำรุงของโรงพยาบาลขนาด 90 เตียง.
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาการ
บริหารโรงพยาบาล. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2534.
- อรุณ รักรธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์ในการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2527.
- อรรณพ แสงวานิช. “ โรงพยาบาล.....ธุรกิจที่น่าจับตามอง ” วารสารบรรณฯปริทรรศน์.
13 (เมษายน 2536) : 23 - 35.
- อรเพ็ญ พงศ์กล้า. ความสัมพันธ์ระหว่างความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความ
พึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลเอกชน
เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- อำพร ณ นิโรจน์. การพัฒนาการรูปแบบงานพัสดุโรงพยาบาลเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง
กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาการบริหารโรงพยาบาล. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหิดล, 2536.
- อารี เพชรผุด. มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน. ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร : เนติกุลการพิมพ์, 2530.
- อุไรวรรณ ชาญยุทธการ. ความต้องการการนิเทศการพยาบาลของพยาบาลหน่วยอภิบาลโรค
หัวใจ โรงพยาบาลของรัฐ : กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2535.
- อุไรวรรณ ต่อประดิษฐ์. การพัฒนาารูปแบบ การนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรป่วย.
วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- เอ็ด สาระภูมิ. พฤติกรรมบุคคลในองค์กร. กรุงเทพฯ : โอ . เอส . พรินต์ติ้งเฮาส์, 2529.

ภาษาอังกฤษ

- Adam, Harold P. and Dickey, Frank c. Basic Principle of Supervisor. New York : American Book col, 1953.
- Barrette Jean. The Head Nurse : Her Changing Role. 2nd ed. New York : Appleton Century Croft, 1968.
- Beyer, Judith E., and Marshall, Jan. "The Interpersonal Dimension of Collegiality." Nursing outlook 29 (November 1981) : 662 - 665.
- Blake, R.R. Mouton, J.S and Tapper, m. Grid Approaches for Managerial Leadership in Nursing. St. Louis : The c.v. Mosby Company 1981.
- Blake, R.R. and McCause, A.A. "Leadership Dilemmas - Grid Solution". Houston : Gulf Publishing, 1991 : 29.
- Burton, William H. and Bruechner, Lco J. Supervision : A social Process. New York : Appleton. Century, 1955.
- Clay, Richard. Chambers English Dictionary. Great Britain : Bunary Suffolk Ltd., 1988.
- Crolley, J.P. Human relations in industry : People at work. New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1989.
- Derlega, Valerian J. and Winstead, Barbara A. Friendship and Social Interaction. New York : Springer - Verlag New York Inc., 1986.
- Dienemann, J.A. Nursing Administration : Strategic Perspectives and Application. Connection : Appleton & Lange, 1990.
- DouGlass, L.M.,and Bevis, E.M. Nursing Management and Leadership in Action. 3rd ed. St. Louis : The C.V. Mosby Company, 1979.
- Errlich F. "Supervision : Process Not position" American Journal of Nursing. (January 1968) : 115 - 116
- Falclone, R.L. Perceived dimensions of Job Satisfaction for Staff registered nurses. Nursing research, 25 (5), 1976 : 346 - 348.
- Ganong, G.M.,and Ganong, W.L. Nursing Management. Rock will, ML : Aspex System Corporation, 1980.
- Gay, J. A Conceptual Framework of bording. Journal of obstetric, Gynecologic and neonatal nursing, 10 (6), 440 - 444

- Gillies, D.A. Nursing Management. A system Approach 3 rd. ed. : W.B. Saunders Company, 1994.
- Gilmer, Von Haller B. Industrial and organization Pycology. New York : Mc Graw-Hill Book Co., 1971.
- Herzberg, Frederic, Mausner, Barnord and Synderman, Block. The Motivation to work, New York. John wiley, 1959.
- Hilgard, E.R. and Bower, G.H. Theories of Learning. New York : Meridith Publishing.
- James, A.F. Stoner and Charles, Wankel. Management. 3 rd. ed. New Jersey : A Prentice - Hall, Inc., 1986.
- John A. Burns School of Medicine. "Supervisory and supporting Mid - Level Health workers" in The Medex Primany Health Care Series No 27. U S A : University of HaWaii, 1983.
- Johnston. P.F. "Head Nurses as Middle Manager". The Journal of Nursing Administration November, 1983 : 22.
- Kelly, Lucie Young. Dimensions of Professional Nursing. 4 th. ed. New York : Macmillian Publishing Company, Inc., 1981.
- Koontz. H and Weibrich H. Management. 9 th. ed. Singapore : Mc Graw - Hill Book Co., 1988.
- Kron, T. The Management of Patient Care. Philadelphia : W.B. Saunders, 1981.
- Lewis R.. Benton. Supervision and Management. New York : Mc Graw - Hill, 1972.
- Maslow, A.H. Motivation and Personality. New York : Mc Graw - Hill Book Company, 1961.
- Mason, Robert D., etal. Statistic Introduction. U S A : Harcourt Bvace & Company, 1994.
- McCormick, E.J., Ilgen, D.R.. Industrial Psychology. Engle wood : Prentice - Hall.
- McFarland, Dolton E. Management : Principles and Practices. 3rd ed. New York : The Mc Millan Company, 1970.
- Mescon, M.H., Albert, M., Khedouri, F. Management. 3 rd. ed. Harper & Row, Publishers, Inc., 1988.
- Mooth, A.E and Ritvo , M.M. Developing the Supervisory skills of the Nurses. New York : The Mcmillian co., 1966.

- Ogden, Anita Bushey. "Relationship Dimension Needs, and Job Satisfaction of June 1982 New York State Associate Degree Nurse Graduates". In *Desertation Abstract International Vol 45 No 7B*. U S A : International Tex book, 1984.
- Oxford University. *The Oxford English Dictionary*. 2nd ed. England : Oxford University, 1985.
- Preston, Paul and Zimmerer, Thomas W. *Management for Supervisors*. U S A : Prentice - Hall, 1983.
- Rinehart, E.M. *Management of Nursing Care*. New York : The Mcmillian co., 1969.
- Robbin, S.P. "Organizational behavior" 4th edition Prentice - Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey, 1989.
- Smith, H.L., & Mity, N.W. "Nurses Quality of Working Life" *Nursing Management*. 14 (January 1983) : 14 - 18.
- Strauss, George. and Sayles, Leonard R. *Personnel : The Human Problems of Management*. New York : Egle Wood Cliffs, 1960.
- Swansburg, R.C. *Management and Leadership for Nurse Managers*. Boston : Jones and Bartlett Publishers, 1990.
- Swansburg, R.C. *Introductory Management and Leadership for Clinical Nurses*. A text - work book : Jones and Bartlett Publishers, Inc. 1993 : 290.
- Swansburg, R.C. and Swansburg, L.C. *Nursing Staff Development*. Jone and Barlett Plublishers, 1995 : 309.
- Sullivan, E.J. and Decker, P.J. *Effective Management in Nursing*. California : Addison - Wesby Publishing Company Inc., 1992.
- Stahl, L.D., Querin, J.J., F.B.,and crawford, M.A. "Head Nurse ' Activities and Supervisors ' Expectation : The Research " *Journal of Nursing Administration*. 8 (June, 1993) : 27 - 30.
- Terry, George R. *Principles of Management*. 5 th. ed. Home wood Illinois : Richard D. Irwin Inc., 1968.
- Tumulty Gail. "Head Nurse Role Redesign : Improving Satisfaction and Performance " *Journal of Nursing Administration* 22 (February 1992) : 41 -47
- Yamanae, Taro. *Statistics : An Introductory Analysis*. 2rd. ed. New York : Harper, 1970.



ภาคผนวก ก.
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ

ชื่อ	ตำแหน่งและสังกัด
1. ดร. ศิริพร ตันติพูนวินัย	อธิการ (อดีตรองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล) วิทยาลัยพยาบาลมิชชั่น
2. นางเนอร์เซีย สุพรรณวงศ์	รองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมิชชั่น
3. นางสาวผ่องพรรณ ลาภเจริญ	หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมิชชั่น
4. นางสาวอรเพ็ญ พงษ์กล้า	อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลมิชชั่น
5. นางเตือนใจ แก้ววรรณ	ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายผู้ป่วยหนักและผ่าตัด โรงพยาบาลกรุงเทพ
6. นางสาวอดาภรณ์ ขจรชีพ	ผู้ตรวจการพยาบาล โรงพยาบาลคามิลเลียน
7. นางสุลักษณ์ มีชูทรัพย์	หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลรากฐาน คณะพยาบาลศาสตร์ ศิริราชพยาบาล
8. ดร. ยูวดี เกตุสัมพันธ์	พยาบาลประจำการ งานการพยาบาล ศัลยศาสตร์ โรงพยาบาลศิริราช
9. พ.ต.ท. หญิงสกุลพร สัจวรกาญจน์	หัวหน้างานวิชาการ โรงพยาบาลตำรวจ
10. นางสาวนิตยา วรรณศรีนันท์	ผู้ตรวจการพยาบาล โรงพยาบาลไทยนครินทร์
11. นางเพิ่มสุข สังขมงคล	หัวหน้าหอผู้ป่วย แผนกออโรพีดิกส์หญิง โรงพยาบาลราชวิถี
12. นางอรพิน ตันติมูธา	หัวหน้าหอผู้ป่วย แผนกศัลยกรรมหัวใจ โรงพยาบาลราชวิถี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของรูปแบบการนิเทศ

ชื่อ	ตำแหน่งและสังกัด
ดร. ศิริพร ตันติพูนวินัย	อธิการ วิทยาลัยพยาบาลมิชชั่น
นางเนอร์เซีย สุพรรณวงศ์	รองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมิชชั่น
นางสมหมาย หิรัญนุช	วิทยากรย์ กองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข
ดร. ยูวดี เกตุสัมพันธ์	พยาบาลประจำการ งานการพยาบาล ศัลยศาสตร์ โรงพยาบาลศิริราช
นางสุลักษณ์ มีชูทรัพย์	คณบดี คณะพยาบาลศาสตร์ ศิริราชพยาบาล รองศาสตราจารย์ หัวหน้าภาควิชาการพยาบาล รากฐาน คณะพยาบาลศาสตร์ ศิริราชพยาบาล
นางเพ็ญจันทร์ ส.โมไนยพงษ์	รองศาสตราจารย์ คณบดี คณะแพทยศาสตร์ รามาธิบดี
นางเพิ่มสุข สังขมงคล	หัวหน้าหอผู้ป่วย แผนกออโรฟิสิกส์หญิง โรงพยาบาลราชวิถี
นางอรพิน ตันติมูธา	หัวหน้าหอผู้ป่วย แผนกศัลยกรรมหัวใจ โรงพยาบาลราชวิถี

ศูนย์วิทยพัชการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข
คุณภาพของเครื่องมือ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1 ค่าคะแนนความยากง่ายและอำนาจการจำแนกรายชื่อของแบบทดสอบความรู้เรื่อง
การนิเทศการบริการพยาบาลสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย

ข้อที่	ความยากง่าย (P)	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	0.3	0.2
2	0.7	0.5
3	0.5	0.7
4	0.6	0.5
5	0.7	0.2
6	0.7	0.2
7	0.7	0.3
8	0.8	0.3
9	0.8	0.5
10	0.8	0.3
11	0.7	0.4
12	0.8	0.2
13	0.7	0.3
14	0.8	0.2
15	0.6	0.3
16	0.6	0.2
n = 16	r = 0.70	

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก
สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ

1. การหาความยากง่ายของแบบทดสอบความรู้ (ประคอง วรรณสูตร , 2535)

สูตร

$$\text{การหาความยากง่าย (ของข้อสอบวัดรายข้อ)} = \frac{\text{จำนวนผู้ตอบถูก}}{\text{จำนวนผู้ตอบทั้งหมด}}$$

2. การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบความรู้ (ประคอง วรรณสูตร , 2535)

สูตร

$$D = \frac{R_U - R_L}{f}$$

D = ดัชนีแห่งการจำแนกข้อสอบ

R_U = จำนวนคนในกลุ่มสูงที่ตอบแต่ละข้อถูกR_L = จำนวนคนในกลุ่มต่ำที่ตอบแต่ละข้อถูก

f = จำนวนคนในแต่ละกลุ่ม

3. การหาค่าความเที่ยงของแบบทดสอบความรู้ ด้วยวิธีของ K . R 20 (Kudur - Richardson) (ประคอง วรรณสูตร , 2535)

สูตร

$$r_n = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum pq}{s_t^2} \right)$$

r_n = สัมประสิทธิ์แห่งความเที่ยง

n = จำนวนข้อของแบบทดสอบ

s_t² = ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

p = สัดส่วนของคนตอบถูกในแต่ละข้อ

q = 1 - p คือ สัดส่วนของคนตอบผิดในแต่ละข้อ

4. การหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

ก. ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความคิดเห็น การปฏิบัติจริงและความคาดหวังต่อการนิเทศการพยาบาล ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ

ข. ค่าความเที่ยงของแบบวัดสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ และแบบวัดความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

ใช้สูตร ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา ครอนบาค (Cronbach ' s Alpha Coefficient)
(ประคอง กรรณสูตร , 2535)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum s_1^2}{s_x^2} \right]$$

α = สัมประสิทธิ์แห่งความเที่ยง

n = จำนวนข้อของแบบสอบ

s_1^2 = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

s_x^2 = ความแปรปรวนของคะแนนทั้งหมด (หรือกำลังสองของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนทั้งหมด)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร (ประคอง กรรณสูตร , 2535)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

\bar{x} = ค่าเฉลี่ย

N = จำนวนคะแนนทั้งหมด

$\sum x$ = ผลรวมของคะแนนทั้ง N จำนวน

2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้สูตร (ประคอง กรรมสูตร, 2535)

$$SD = \sqrt{\frac{\sum (X - \bar{X})^2}{N-1}}$$

SD = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X = คะแนนแต่ละตัว

\bar{X} = ค่าเฉลี่ย

\sum = ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N = จำนวนคะแนนในกลุ่ม

3. การทดสอบนัยสำคัญเปรียบเทียบระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม ซึ่งมี

ก. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 กลุ่มมีความแปรปรวนของประชากรไม่เท่ากัน (รำไพ สุขสวัสดิ์ ณ อยุธยา, 2533)

$$t = \frac{X_1 - X_2}{\sqrt{\frac{S_p^2 (1 + 1)}{n_1 n_2}}}$$

เมื่อ $df = n_1 + n_2 - 2$

S_p^2 = ความแปรปรวนรวมคำนวณจาก

$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1) S_1^2 + (n_2 - 1) S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

$X_1 - X_2$ = ผลต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 กับกลุ่มที่ 2

n_1 = จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 = จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1 = ความแปรปรวนของตัวแทนกลุ่มที่ 1

S_2 = ความแปรปรวนของตัวแทนกลุ่มที่ 2

ข. วิเคราะห์ความแปรปรวนในประชากรกลุ่มเดียวที่มีการทดสอบหลายครั้ง ใช้สถิติทดสอบ
ของ Friedman Two - way Anova (ไร่ไพ สุขสวัสดิ์ ณ อยุธยา , 2533)

ใช้สูตร

$$\chi^2 = \frac{12 \sum R_j^2}{bK(K+1)} - \frac{3b(K+1)}{bK(K+1)}$$

b แทน จำนวนแถว

k แทน จำนวนคอลัมน์

R_j แทน ผลรวมของลำดับที่ในคอลัมน์

ค. วิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ ใช้สถิติทดสอบ Wilcoxon Matched pairs Signed Ranks
Test (วิเชียร เกตุสิงห์ , 2537)

$$Z = \frac{T - \mu_T}{\sigma_T} = \frac{T - \frac{N(N+1)}{4}}{\sqrt{\frac{N(N+1)(2N+1)}{24}}}$$

$$\mu_T = \frac{N(N+1)}{4}$$

$$\sigma_T = \sqrt{\frac{N(N+1)(2N+1)}{24}}$$

ศูนย์วิจัยทางการแพทย์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ง
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ที่ ทม 0309/8107

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๓๙

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

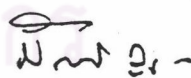
เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมิชชัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางอัมพร เนียมกุลรักษ์ นิสิตชั้นปริญญาโท ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "รูปแบบการนิเทศการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกซ กรุงเทพมหานคร" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินตนา ชุณิพันธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามและแบบวัดความพึงพอใจของพยาบาลประจำการแก่หัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลมิชชัน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นางอัมพร เนียมกุลรักษ์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.สันติ กงสุวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2183530

ที่ ทม 0309/๕๓/4



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนน ชาติไทย กรุงเทพฯ 10330

31 กรกฎาคม ๒539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน คณะบดีคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี

เนื่องด้วย นางอัมพร เนียมกุลรักษ์ นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "รูปแบบการนิเทศการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินตนา ชูนิพันธ์ุ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ เพ็ญจันทร์ ส.โมไนยพงศ์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมกลุ่มสนทนา และตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผู้มีนามดังกล่าวข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมกลุ่มสนทนา และตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สันติ อุงสุวรรณ)

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2183530

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
วันที่ 7 สิงหาคม พ.ศ. 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
เรียน หัวหน้าหอผู้ป่วย ที่นับถือ

ดิฉัน นาง อัมพร เนียมกุลรักษ์ นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการนิเทศการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร” โดยรองศาสตราจารย์ ดร. จินตนา ยูนิพันธุ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์สุวิณี วิวัฒน์วานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ขณะนี้ดิฉันกำลังดำเนินการวิจัยในขั้นตอนของการสำรวจ ความคิดเห็นของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการเกี่ยวกับการปฏิบัติจริงและความคาดหวังต่อการนิเทศการพยาบาล ของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ดิฉันจึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือจากท่าน กรุณาตอบแบบสอบถามในการวิจัยทุกข้อ เพื่อผู้วิจัยจะได้นำข้อมูลของท่าน ไปวิเคราะห์โดยรวม ข้อมูลทั้งหมดของท่านจะได้รับการเก็บเป็นความลับ และจะไม่มีผลเสียต่อการปฏิบัติงานของท่าน

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ และขอให้ท่านส่งแบบสอบถามที่เสร็จสมบูรณ์ส่งคืนที่ฝ่ายการพยาบาล ภายใน 1 สัปดาห์ จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นาง อัมพร เนียมกุลรักษ์)

นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2540

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบวัดความคิดเห็น

เรียน พยาบาลประจำการ ที่นับถือ

ดิฉัน นาง อัมพร เนียมกุลทรัพย์ นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการนิเทศการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร” โดยรองศาสตราจารย์ ดร. จินตนา ยูนิพันธุ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์สุวิณี วิวัฒน์วานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวัดสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพและความพึงพอใจ ในงานของพยาบาลประจำการ

ดิฉันจึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือจากท่าน กรุณาตอบแบบวัดความคิดเห็นในการวิจัยทุกข้อ เพื่อผู้วิจัยจะได้นำข้อมูลของท่านไปวิเคราะห์โดยรวม ข้อมูลทั้งหมดของท่านจะได้รับการเก็บเป็นความลับ และจะไม่มีผลเสียต่อการปฏิบัติงานของท่าน

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบวัดความคิดเห็นครั้งนี้ และขอความกรุณาจากท่านเมื่อตอบคำถามครบถ้วนและเสร็จเรียบร้อยแล้ว กรุณารวบรวมไว้ที่หัวหน้าหอผู้ป่วยเพื่อดิฉันจะมารับด้วยตนเองในวันที่ 6 มกราคม 2540 ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นาง อัมพร เนียมกุลทรัพย์)

นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามเกี่ยวกับการวิจัยสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย

แบบสอบถามการปฏิบัติจริงและความคาดหวัง ต่อการนิเทศการพยาบาลของ

หัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ

คำชี้แจง ในการตอบแบบสอบถามนี้ ท่านไม่ต้องลงนามของท่าน โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ ตามความเป็นจริง คำตอบของท่านจะเป็นข้อมูลซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับการวิจัยครั้งนี้

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการปฏิบัติจริงและความคาดหวัง ต่อการนิเทศการพยาบาลของ
หัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลประจำการ

ส่วนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง [] และเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริง

1. ท่านปฏิบัติงานในโรงพยาบาล.....
2. ท่านปฏิบัติงานในแผนก
 1. [] อายุรกรรม-ศัลยกรรม
 2. [] สูตินรีเวชกรรม
 3. [] กุมารเวชกรรม
 4. [] อื่นๆ ระบุ.....
3. สถานภาพปัจจุบันของท่าน
 1. [] หัวหน้าหอผู้ป่วย
 2. [] พยาบาลประจำการ
4. ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันมานาน
 1. [] 1-5 ปี
 2. [] 6-10 ปี
 3. [] 11-15 ปี
 4. [] 16-20 ปี
 5. [] 20 ปีขึ้นไป
5. วุฒิการศึกษาสูงสุด
 1. [] ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ และผดุงครรภ์
 2. [] ปริญญาตรี/ เทียบเท่า
 3. [] ปริญญาโทสาขา.....
6. ปัจจุบันท่านมีอายุ
 1. [] 20-25 ปี
 2. [] 26-30 ปี
 3. [] 31-35 ปี
 4. [] 36-40 ปี
 5. [] 40 ปีขึ้นไป
7. ท่านเคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการบริหารการพยาบาลหรือไม่

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการปฏิบัติจริงและความคาดหวังต่อการนิเทศการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาแบบสอบถามในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องด้านขวามือ หลังข้อความแต่ละข้อ ให้ตรงกับกิจกรรมการนิเทศงานที่ท่านได้ปฏิบัติจริง และความคาดหวังที่ท่านต้องการปฏิบัติ โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบในแต่ละข้อ คือ

ทุกครั้ง	หมายถึง	ท่านได้ปฏิบัติการนิเทศในลักษณะนั้นทุกครั้ง และมีความคาดหวังที่จะปฏิบัติการนิเทศเช่นนี้ ทุกครั้ง หรือเป็นประจำ
บ่อยครั้ง	หมายถึง	ท่านได้ปฏิบัติการนิเทศในลักษณะนั้นบ่อย และมีความคาดหวังที่จะปฏิบัติการนิเทศเช่นนี้บ่อยครั้ง แต่ไม่ทุกครั้ง
นาน ๆ ครั้ง	หมายถึง	ท่านได้ปฏิบัติการนิเทศในลักษณะนั้น บางครั้ง และมีความคาดหวังที่จะปฏิบัติการนิเทศเช่นนี้ บ้างเป็นบางครั้ง
น้อยครั้งหรือไม่มีเลย	หมายถึง	ท่านได้ปฏิบัติการนิเทศในลักษณะนั้น น้อยครั้ง และ มีความคาดหวังที่จะปฏิบัติการนิเทศเช่นนี้ น้อยครั้ง หรือไม่มีเลย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กิจกรรมการนิเทศที่หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติจริงและความคาดหวังที่ท่านมีต่อการนิเทศงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

กิจกรรมการนิเทศการพยาบาล	การปฏิบัติจริงของหัวหน้าหอผู้ป่วย				ความคาดหวังของท่าน				สำหรับ ผู้วิจัย
	ทุกครั้ง	บ่อยครั้ง	นานๆ ครั้ง	น้อยครั้ง/ ไม่มีเลย	ทุกครั้ง	บ่อยครั้ง	นานๆ ครั้ง	น้อยครั้ง/ ไม่มีเลย	
การวางแผนการนิเทศ									
ในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการวางแผนการนิเทศงาน ดังต่อไปนี้									
1. รับฟังความคิดเห็นจากผู้รับบริการ									
2. สอบถามและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง									
3. ตั้งกลองรับความคิดเห็นจากผู้รับบริการ หรือจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง									
4. จัดประชุมปรึกษา เพื่อบุคลากรในหน่วยงานได้เสนอความต้องการเกี่ยวกับการนิเทศงาน									
5. บันทึกข้อมูลและสถิติต่างๆ เช่น การโอนย้าย การลาป่วย การลาจิจ และการแลกเวร เพื่อทราบถึงปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากร									
6. สังเกตดูการทำงานของบุคลากร เพื่อประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน									
7. กำหนดวัตถุประสงค์ของการนิเทศงาน ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร									
8. จัดลำดับความสำคัญของวัตถุประสงค์ เพื่อความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน									
9. มีปฏิทินการปฏิบัติงานการนิเทศ									
10. มีการบันทึกการนิเทศงานที่ระบุวัน เวลา สถานที่ กลุ่มบุคคลที่รับการนิเทศ กิจกรรมการนิเทศ									
11. กำหนดวิธีปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศงานไว้โดยละเอียด									
12. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง									
13. มีวิธีการให้คะแนนการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน									
14. ขอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร จากผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ									

กิจกรรมการนิเทศที่หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติจริงและความคาดหวังที่ท่านมีต่อการนิเทศงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

กิจกรรม การนิเทศการพยาบาล	การปฏิบัติจริงของหัวหน้าหอผู้ป่วย				ความคาดหวังของท่าน				สำหรับ ผู้วิจัย
	ทุกครั้ง	บ่อยครั้ง	นานๆ ครั้ง	น้อยครั้ง/ ไม่มีเลย	ทุกครั้ง	บ่อยครั้ง	นานๆ ครั้ง	น้อยครั้ง/ ไม่มีเลย	
15 มีตารางการจัดประชุมวิชาการประจำเดือน หรือประจำปี									
16 มีคู่มือการปฐมพยาบาล									
17 มีคู่มือการตรวจทางห้องปฏิบัติการ									
18 มีคู่มือการปฏิบัติการเมื่อเกิดอัคคีภัย									
การดำเนินการนิเทศ									
ในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการดำเนินการนิเทศงาน ดังต่อไปนี้									
1. มีการเยี่ยมตรวจผู้ป่วยในขณะรับ-ส่งเวร ร่วมกับทีมการพยาบาล									
2. มีการเยี่ยมตรวจผู้ป่วยในช่วงเช้าด้วยตนเอง									
3. มอบหมายหน้าที่การดูแลผู้ป่วยให้กับบุคลากร โดยพิจารณาตามสภาพของผู้ป่วยและความ สามารถของบุคลากร									
4. อธิบายและชี้แจงขั้นตอนการรักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วยและครอบครัว									
5. ตอบคำถามเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วยและครอบครัว									
6. รับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับงานบริการพยาบาลจากผู้ป่วยและครอบครัว									
7. ยิ้มแย้มแจ่มใส และให้การดูแลที่อบอุ่นแก่ผู้ป่วยและครอบครัว									
8. ให้บริการที่สะดวกรวดเร็วและประทับใจ									
9. เยี่ยมตรวจผู้ป่วยร่วมกับแพทย์เพื่อนำแผนการรักษาไปประกอบการวางแผนการพยาบาลให้ สอดคล้องกัน									

กิจกรรมการนิเทศที่หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติจริงและความคาดหวังที่ท่านมีต่อการนิเทศงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

กิจกรรมการนิเทศการพยาบาล	การปฏิบัติจริงของหัวหน้าหอผู้ป่วย				ความคาดหวัง				สำหรับ ผู้วิจัย
	ทุกครั้ง	บ่อยครั้ง	นานๆ ครั้ง	น้อยครั้ง/ ไม่มีเลย	ทุกครั้ง	บ่อยครั้ง	นานๆ ครั้ง	น้อยครั้ง/ ไม่มีเลย	
25. กระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา									
26. มีการบันทึกรายงานการประชุมและสรุปประเด็นสำคัญพร้อมแนวทางแก้ไขปัญหา									
27. เข้าร่วมในการประชุมปรึกษาชี้แนะแนวทาง(Pre-Conference)ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน									
28. เข้าร่วมในการประชุมปรึกษาประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาล(Post-Conference)									
29. สอนและสาธิตเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการปฏิบัติการพยาบาลที่ถูกต้องแก่บุคลากร									
30. สอนวิธีการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ชนิดใหม่ๆอย่างถูกต้องและคุ้มค่า									
31. ร่วมให้ความรู้เกี่ยวกับสถานะของโรคและสอนสุขศึกษาให้ผู้ป่วยเพื่อส่งเสริมการดูแลตนเอง									
32. นำเสนอความรู้ด้านวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ แก่บุคลากรเพื่อกระตุ้นความใฝ่รู้									
33. สอนบุคลากรให้รู้เทคนิคการทำความสะอาดอุปกรณ์ต่างๆอย่างถูกต้องเพื่อป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค									
34. จัดหาหนังสือ เอกสาร ตำรา ที่ทันสมัยมาไว้ในหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรได้อ่านเพื่อพัฒนาความรู้									
35. มีการปฐมนิเทศบุคลากรที่เข้างานใหม่ หรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่									
36. ติดตามผลของการเรียนรู้ภายหลังการสอน									
37. ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรที่มีความขัดแย้งกับผู้ร่วมงาน									
38. ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัว									
39. ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงาน									

กิจกรรมการนิเทศที่หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติจริงและความคาดหวังที่ท่านมีต่อการนิเทศงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

กิจกรรมการนิเทศการพยาบาล	การปฏิบัติจริงของหัวหน้าหอผู้ป่วย				ความคาดหวังของท่าน				สำหรับ ผู้วิจัย
	ทุกครั้ง	บ่อยครั้ง	นานๆ ครั้ง	น้อยครั้ง/ ไม่มีเลย	ทุกครั้ง	บ่อยครั้ง	นานๆ ครั้ง	น้อยครั้ง/ ไม่มีเลย	
40. ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรเกี่ยวกับอุบัติเหตุ ความผิดพลาดที่เกิดขึ้น									
41. ร่วมปฏิบัติการพยาบาลกับบุคลากร ในผู้ป่วยที่มีปัญหาซับซ้อนและวิกฤต									
42. ให้ความช่วยเหลือและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในด้านความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง ว่องไว และกล้าตัดสินใจ									
43. ให้โอกาสบุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ขณะร่วมปฏิบัติงาน									
44. เสริมสร้างบรรยากาศที่ดี อบอุ่น และเป็นกันเองกับบุคลากร									
การประเมินผลการนิเทศ									
<u>ในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการประเมินผลการนิเทศงาน ดังนี้</u>									
1. ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรตามที่ได้วางแผนไว้									
2. ให้บุคลากรได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง									
3. เปิดโอกาสให้บุคลากร ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงาน									
4. ติดตามการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นระยะๆ									
5. ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรร่วมกับผู้ตรวจการพยาบาล เพื่อการพัฒนางาน									
6. แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบพร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข									
7. ให้โอกาสบุคลากรแสดงความคิดเห็นที่มีต่อผลการประเมิน									
8. ให้คำชมเชยเมื่อผลการประเมินบ่งชี้คุณภาพของบุคลากร									
9. นำผลการประเมินเป็นข้อมูลในการนิเทศครั้งต่อไป									

แบบทดสอบความรู้

แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการนิเทศงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

คำชี้แจง แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการนิเทศงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีทั้งหมด 16 ข้อ เป็นแบบเลือกตอบ โปรดทำเครื่องหมาย X หน้าข้อที่ท่านเห็นว่าถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียว

1. ข้อใด ไม่ใช่ องค์ประกอบของการนิเทศการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย
 - ก. มุ่งเน้นผู้ปฏิบัติ และมุ่งเน้นผลงาน
 - ข. รู้นโยบาย และสายการบังคับบัญชาของหน่วยงาน
 - ค. เข้าใจหลักจิตวิทยาการนิเทศ
 - ง. มีการมอบหมายงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร
2. วัตถุประสงค์ในการนิเทศการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย
 - ก. เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ป่วย และผู้ปฏิบัติงาน
 - ข. เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการพยาบาลแบบองค์รวม
 - ค. ได้รับการพยาบาลที่ต่อเนื่อง
 - ง. เสริมสร้างสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติให้เกิดความสามัคคีกันในกลุ่ม อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากร และพัฒนางาน
3. หน้าที่รับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการนิเทศงาน
 - ก. ควบคุมและประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาล
 - ข. มอบหมายงานแก่บุคลากรตามความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ
 - ค. วางแผนการพยาบาลร่วมกับผู้ปฏิบัติงาน
 - ง. นิเทศการปฏิบัติการพยาบาล และบุคลากรในที่รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในหอผู้ป่วย
4. การศึกษาปัญหา และความต้องการในการนิเทศการพยาบาลอยู่ในขั้นตอนของ
 - ก. การวางแผนการนิเทศ
 - ข. การดำเนินการนิเทศ
 - ค. การประเมินผลการนิเทศ
 - ง. วัตถุประสงค์การนิเทศ
5. การดำเนินการนิเทศจะต้องปฏิบัติดังนี้ ยกเว้น
 - ก. ให้คำชมเชยเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานดี
 - ข. ชี้แจง แนะนำ ให้มีการแก้ไข ปรับปรุง ถ้าปฏิบัติงานบกพร่อง

- ก. จูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน
- ง. นิเทศอย่างใกล้ชิดแก่บุคลากรทุกคนที่มีเวลาเพียงพอ
6. หลักปฏิบัติในการเยี่ยมชมตรวจ คือ
- ก. เยี่ยมตรวจบุคลากร
- ข. เยี่ยมตรวจผู้ป่วยและครอบครัว
- ค. เยี่ยมตรวจสภาพแวดล้อม
- ง. มีแบบบันทึกการเยี่ยมชมตรวจ และแผนการเยี่ยมชมตรวจ
7. การเยี่ยมชมตรวจบุคลากรมีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ
- ก. ช่วยเหลือ แนะนำ ประเมินผล และสร้างสัมพันธภาพในการทำงาน
- ข. ควบคุมคุณภาพการบริการแก่ผู้รับบริการ
- ค. ช่วยเหลือ และพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติการพยาบาล
- ง. ประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การประชุมปรึกษาทางการพยาบาล มีความสำคัญต่อการปฏิบัติการพยาบาลของบุคลากร เพราะเหตุใด
- ก. ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน
- ข. เป็นกิจกรรมการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นอย่างมีเป้าหมาย
- ค. บุคลากรทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็น
- ง. ถูกทุกข้อ
9. ในการประชุมปรึกษาทางการพยาบาล ขั้นตอนใดที่บุคลากรควรมีส่วนร่วมมากที่สุด
- ก. การเตรียมการประชุม
- ข. การดำเนินการประชุม
- ค. การสรุปสาระหลังการประชุม
- ง. ทุกขั้นตอน
10. บทบาทการสอนของหัวหน้าหอผู้ป่วยข้อใด ไม่ใช่ วิธีที่เหมาะสมสำหรับการสอนให้เกิดความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน
- ก. การสอนแบบบรรยายอย่างละเอียด
- ข. การสอนโดยการอภิปรายกลุ่มย่อย
- ค. การสอนแบบสาธิตในสภาพการณ์จริง
- ง. การสอนด้วยรูปแบบการประชุมปรึกษา

11. ข้อใดแสดงถึงความจำเป็นในการให้คำปรึกษาแก่บุคลากรมากที่สุด
- เมื่อบุคลากรขาดทักษะในการใช้อุปกรณ์ และเครื่องมือพิเศษ
 - เมื่อบุคลากรมีปัญหาในการตัดสินใจเพื่อให้การพยาบาลผู้ป่วยที่เหมาะสม
 - เมื่อบุคลากรมีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน
 - เมื่อบุคลากรมีปัญหาครอบครัว
12. นูญตาได้รับมอบหมายให้ดูแลผู้ป่วยอาการหนัก หรือผู้ป่วยที่ต้องการให้การพยาบาลที่ยุ่งยากซับซ้อน ท่านสังเกตเห็นนูญตามักหลีกเลี่ยงหรือขอร้องให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติการพยาบาลแทนตนเอง โดยเลี่ยงไปทำงานอื่น ๆ ที่ไม่ยุ่งยากแทน สิ่งที่ท่านจะกระทำ คือ
- ร่วมปฏิบัติการพยาบาลกับนูญตาเป็นครั้งคราวเพื่อแสดงให้ดูเป็นตัวอย่างเพื่อสร้างความมั่นใจ
 - ติดตามการปฏิบัติงานของนูญตาอย่างใกล้ชิดตลอดเวลาพร้อมทั้งให้คำแนะนำ และประเมินผลให้ทราบ
 - เสนอให้นูญตาย้ายไปปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยที่มีผู้ป่วยอาการหนักจำนวนน้อย
 - เรียกมาตักเตือน และตำหนิต่อหน้าผู้ร่วมงานอื่น
13. เมื่อท่านชี้แจงข้อบกพร่องหรือแนะนำวิธีปฏิบัติงานแก่แจ่มใส สิ่งที่พบเสมอ คือ แจ่มใสจะโต้เถียง โดยไม่ยอมรับข้อบกพร่องของตน สิ่งที่ท่านจะกระทำ คือ
- ชี้แจงว่าการโต้แย้งเป็นสิ่งที่กระทำได้แต่ต้องมีเหตุผล และไม่ใช้อารมณ์
 - ให้แจ่มใสเป็นผู้ประเมินสิ่งที่ตนเองยังบกพร่อง และร่วมกันหาวิธีแก้ไข
 - ตักเตือนว่าการกระทำเช่นนี้ไม่เหมาะสมถ้าไม่แก้ไขจะบันทึกไว้ในประวัติส่วนตัวและแจ้งให้ผู้ตรวจการทราบ
 - แสดงอารมณ์โกรธ และโต้เถียงต่อหน้าผู้ร่วมงานอื่น ๆ
14. ท่านมักสังเกตเห็น และได้รับรายงานจากผู้ร่วมงานว่า สมศรีเป็นหัวหน้าทีมพยาบาลที่ไม่ค่อยปฏิบัติการพยาบาลโดยตรงต่อผู้ป่วย ใช้เวลาส่วนใหญ่รับคำสั่งแพทย์อยู่ที่โต๊ะทำงาน หรือเยี่ยมชมตรวจผู้ป่วยเมื่อแพทย์มาตรวจเท่านั้น สิ่งที่ท่านควรกระทำ คือ
- ตักเตือนโดยกำชับว่าปฏิบัติเช่นนั้นเป็นการละเลยหน้าที่ของพยาบาล
 - ให้สมศรีประชุมแนะนำ (Pre - conference) กับผู้ร่วมงานในทีมโดยท่านร่วมรับฟังด้วย
 - เยี่ยมชมตรวจผู้ป่วย และวางแผนการพยาบาลร่วมกับสมศรีเป็นครั้งคราว และประเมินผลโดยซักถามกับสมศรีเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติการพยาบาล
 - บันทึกลงในประวัติส่วนตัว เพื่อเป็นการประเมินผลปลายปี

15. ยี่สุนมักจะทำกรแก้ไขปัญหาทางการพยาบาลด้วยตนเอง เมื่อช่วยเหลือผู้ป่วยโดยไม่มีอะไรผิดพลาด แต่ไม่ได้รายงานให้ท่านทราบไม่ว่าก่อน หรือหลังจากการแก้ปัญหา ทั้ง ๆ ที่ท่านอยู่ในหน่วยงาน และเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบหน่วยงานนั้น สิ่งที่ท่านควรกระทำ คือ

- ก. กล่าวตักเตือนยี่สุนว่าควรแจ้งให้ทราบก่อน หรือหลังการแก้ปัญหาตามสถานการณ์ทุกครั้ง เพราะท่านเป็นผู้รับผิดชอบ
- ข. ชมเชยผลงาน และมอบหมายให้ยี่สุนเป็นผู้ให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน ถึงวิธีการตัดสินใจที่ถูกต้อง และทันที่ แต่ให้ทบทวนเรื่องการมอบหมายงาน
- ค. กล่าวชมเชยผลงาน และบันทึกไว้ในประวัติส่วนตัว
- ง. ไม่ค่อยพอใจเพราะคิดว่าทำงานเกินหน้าที่ท่าน

16. สร้อยทองเป็นผู้ที่ขาดการประชุมอยู่เสมอทั้งของหน่วยงาน และฝ่ายการพยาบาลโดยให้เหตุผลว่าบ้านไกลมาไม่ทัน ดิฉันยังไม่สนใจรับรู้ถึงข้อตกลงของที่ประชุม สิ่งที่คุณควรกระทำ คือ

- ก. จัดให้เป็นเลขจากบันทึกการประชุม
- ข. ตักเตือนว่า การขาดประชุมอยู่เสมอแสดงถึงความไม่ร่วมมือกับหน่วยงานขอให้ปฏิบัติตัวใหม่ ถ้ามีปัญหาให้มาปรึกษาได้
- ค. แจ้งให้ทราบว่าหากขาดประชุมบ่อยจะเป็นผลเสียต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- ง. ไม่กล่าวตักเตือน เพราะกลัวว่าจะขาดคนทำงานถ้าขอลาออก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร**

รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วยประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ประการ ดังนี้

- องค์ประกอบที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์การนิเทศ
- องค์ประกอบที่ 2 คุณสมบัติและหน้าที่ของผู้นิเทศ
- องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการนิเทศการพยาบาล
- องค์ประกอบที่ 4 เครื่องมือประกอบการนิเทศ

องค์ประกอบที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์

เป็นการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานและมุ่งเน้นผลงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ และส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

องค์ประกอบที่ 2 คุณสมบัติและหน้าที่ผู้นิเทศ

ประกอบด้วยคุณสมบัติของการเป็นผู้นำ ความเข้าใจในพฤติกรรมมนุษย์ มีทัศนคติที่ดี และมีทักษะ

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการนิเทศการพยาบาล มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการนิเทศ จำแนกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ คือ

1.1 แผนการนิเทศประจำวัน

1.2 แผนการนิเทศประจำสัปดาห์

1.3 แผนการนิเทศเฉพาะงาน

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการนิเทศ จำแนกเป็นกิจกรรมการนิเทศ 5 ประการ ดังนี้

2.1 การเยี่ยมชมตรวจทางการพยาบาล

2.1.1 การเยี่ยมชมตรวจผู้ป่วยและครอบครัว (Patients rounds) มีวิธีการดำเนินการ
เยี่ยมชมตรวจได้หลายวิธี ดังนี้

ก) การเยี่ยมชมตรวจขณะรับ-ส่งเวร (Change of Shift rounds)

ข) การเยี่ยมชมตรวจในช่วงเวลาเช้า (Mid - morning rounds)

ค) การเยี่ยมชมตรวจอย่างรวดเร็ว (Quick rounds)

ง) การเยี่ยมชมตรวจร่วมกับแพทย์ (Rounds with Physicians)

จ) การเยี่ยมชมตรวจก่อนส่งเวร

2.1.2 การเยี่ยมชมตรวจบุคลากร (Personnel rounds)

2.1.3 การเยี่ยมชมตรวจสภาพแวดล้อม (Public rounds)

2.2 การประชุมปรึกษาทางการพยาบาล (Nursing Conference) แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

2.2.1 การประชุมปรึกษาชี้แนะแนวทาง (Pre - Conference)

2.2.2 การประชุมปรึกษาประเมินผลการปฏิบัติงาน (Post - Conference)

2.2.3 การประชุมปรึกษาทีมพยาบาล (Team Nursing Conference)

2.2.4 การประชุมปรึกษานักการพยาบาล (Nursing Staff Conference)

2.3 การสอน (Teaching) แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

2.3.1 การวิเคราะห์อุบัติการณ์เฉพาะกรณี

2.3.2 การสอนแบบสาริต

2.3.3 การสอนในขณะที่ดำเนินการเยี่ยมชมตรวจ

2.4 การให้คำปรึกษา (Counseling) แบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ

2.4.1 การให้คำแนะนำ (Advising)

2.4.2 การแนะแนว (Guidance)

2.4.3 การให้คำปรึกษา (Counseling)

2.5 การร่วมปฏิบัติงาน (Participation)

มุ่งเน้นการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อการสอน แนะนำ ปฏิบัติให้ดูเป็นตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ เป็นการนำผลการนิเทศ มาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งจะ
เป็นแบบไม่ได้เตรียมการมาก่อน หรือเตรียมการมาก่อนก็ได้

องค์ประกอบที่ 4 เครื่องมือประกอบการนิเทศ ประกอบด้วย

4.1 เครื่องมือการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย

4.2 ตารางการนิเทศประจำวัน

4.3 ตารางการนิเทศประจำสัปดาห์

4.4 ตัวอย่างแผนการนิเทศเฉพาะงาน

4.5 ตัวอย่างแผนการนิเทศ

4.6 ตัวอย่างแผนการเยี่ยมชมตรวจผู้ป่วยและครอบครัว

- 4.7 ตัวอย่างแผนการเยี่ยมชมตรวจบุคลากร
- 4.8 ตัวอย่างแผนการเยี่ยมชมตรวจสภาพแวดล้อม
- 4.9 ตัวอย่างแบบบันทึกการเยี่ยมชมตรวจ
- 4.10 ตัวอย่างการประชุมปรึกษา
- 4.11 ตัวอย่างแบบบันทึกรายงานการประชุม
- 4.12 ตัวอย่างสถานการณ์การวิเคราะห์อุบัติการณ์เฉพาะกรณี
- 4.13 ตัวอย่างแผนการสอน
- 4.14 ตัวอย่างกิจกรรมการให้คำปรึกษา
- 4.15 ตัวอย่างกรณีศึกษา ที่ใช้ในการสอนและการประชุมปรึกษา



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบวัดสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ และความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

คำชี้แจง การตอบแบบวัดความคิดเห็นนี้ ท่านไม่ต้องลงนามของท่าน โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง คำตอบของท่านจะเป็นข้อมูลซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับการวิจัยครั้งนี้

แบบวัดความคิดเห็นฉบับนี้ ประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบวัดความคิดเห็น

ส่วนที่ 2 เป็นแบบวัดสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของพยาบาลประจำการ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบวัดความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

ส่วนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบวัดความคิดเห็น

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง [] และเติมข้อความในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริง

1. ท่านปฏิบัติงานในแผนก

1. [] อายุรกรรม / ศัลยกรรม

2. [] สูติรีเวชกรรม

3. [] กุมารเวชกรรม

4. [] อื่น ๆ ระบุ

2. ปัจจุบันท่านมีอายุ

1. [] 20 - 25 ปี

2. [] 26 - 30 ปี

3. [] 31 - 35 ปี

4. [] 36 - 40 ปี

5. [] 40 ปีขึ้นไป

3. วุฒិการศึกษาศึกษาสูงสุด

1. [] ประกาศนียบัตรการพยาบาลศาสตร์ และผดุงครรภ์

2. [] ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

3. [] ปริญญาโท สาขา

4. ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันมานาน

1. [] 1 - 5 ปี

2. [] 6 - 10 ปี

3. [] 11 - 15 ปี

4. [] 16 - 20 ปี

5. [] 20 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบวัด สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของพยาบาลประจำการ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของพยาบาลประจำการ หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แสดงออกถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ในการมีกิจกรรมร่วมกันทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยแสดงออกให้เห็นเป็นพฤติกรรมเฉพาะ 8 ด้าน คือ

1) ความมั่นใจและความไว้วางใจที่มีต่องาน และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความพอใจ ความชอบที่มีต่องานในหน้าที่รับผิดชอบ เกิดความมั่นใจและความไว้วางใจที่จะทำงานร่วมกันเกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน

2) การให้ความช่วยเหลือกันและกัน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเต็มใจที่จะแบ่งปันและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เต็มใจให้ความช่วยเหลือผู้อื่นช่วยแก้ไขปัญหา ช่วยเหลือให้ผู้อื่นทำงานในความรับผิดชอบของเขาได้อย่างดีที่สุด และช่วยเหลือแบ่งเบาปริมาณงานอย่างจริงใจ

3) การให้ความสนับสนุนกันและกัน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเต็มใจที่จะรับฟังผู้อื่น ให้การยอมรับนับถือ และยอมรับฟังข้อคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความจริงใจ

4) ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความพอใจในการทำงานร่วมกัน ทำงานด้วยความสบาย ผ่อนคลาย ให้ความห่วงใยและสนใจผู้อื่น

5) การทำงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จตามจุดหมายร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความร่วมมือกันในการทำงาน ติดต่อประสานงานกัน กระตุ้นส่งเสริมให้ผู้อื่นทำงานของตนอย่างดีที่สุด

6) การริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมที่กล้าแสดงออกในการคิดสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ โดยได้รับความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน อย่างเป็นกันเองจากเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม

7) การติดต่อสื่อสารแบบเปิด หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างอิสระ เอื้อเฟื้อข้อมูล และยอมรับข้อมูลของผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

8) ความเป็นอิสระจากการคุกคาม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อนหน้าที่โดยมีความต้องการ การมีอิสระในการปฏิบัติงาน และมีอำนาจตัดสินใจในงานของตนเอง และได้รับการยอมรับอย่างจริงใจ และรู้สึกปลอดภัยที่จะทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างรอบคอบ แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับ
ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นกับท่านตามความเป็นจริง โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

เป็นจริงมาก	หมายถึง	เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคนั้นตรงกับ พฤติกรรมตามประสบการณ์ที่เกิดขึ้น ทุกครั้ง
เป็นจริงปานกลาง	หมายถึง	เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคนั้นตรงกับ พฤติกรรมตามประสบการณ์ที่เกิดขึ้น เกือบทุกครั้ง
เป็นจริงน้อย	หมายถึง	เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคนั้นตรงกับ พฤติกรรมตามประสบการณ์ที่เกิดขึ้น เป็นบางครั้ง
เป็นจริงน้อยที่สุด	หมายถึง	เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคนั้นตรงกับ พฤติกรรมตามประสบการณ์ที่เกิดขึ้น น้อยมาก หรือไม่เกิดขึ้นเลย

ตัวอย่าง

ข้อความ	เป็นจริง มาก	เป็นจริง ปานกลาง	เป็นจริง น้อย	เป็นจริง น้อยที่สุด
1. ท่านยอมรับความสามารถในการทำงานของ เพื่อนร่วมงานตามระดับความสามารถของแต่ละ คน...../.....
2. ท่านให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการ ทำงานแก่เพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ...../.....

ข้อที่ 1 ถ้าท่านเลือกตอบ “ เป็นจริงมาก “ หมายความว่า ท่านยอมรับความสามารถในการทำงาน
ของเพื่อนร่วมงานตามระดับความสามารถของแต่ละคนทุกครั้งที่ได้ทำงานร่วมกัน

ข้อที่ 2 ถ้าท่านเลือกตอบ “ เป็นจริงน้อย “ หมายความว่า ท่านให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการ
ทำงานแก่เพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจเป็นบางครั้งเท่านั้น

ข้อความ	เป็นจริง มาก	เป็นจริง ปานกลาง	เป็นจริง น้อย	เป็นจริง น้อยที่สุด
ความมั่นใจและความไว้วางใจ				
1.ท่านมีความมั่นใจในการทำงานร่วมกับทุกคนในหน่วยงานของท่าน.....
2.ท่านยอมรับความสามารถในการทำงานของเพื่อนร่วมงานตามระดับความสามารถของแต่ละคน.....
3.ท่านยินดีให้ความร่วมมือและประสานงานกับเพื่อนร่วมงานทุกคน.....
การให้ความช่วยเหลือกันและกัน				
8.ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือเมื่อเห็นเพื่อนร่วมงานมีงานล้นมือ.....
9. ท่านช่วยนิเทศงานให้แก่พนักงานที่เข้าใหม่.....
10. ท่านได้แลกเปลี่ยนความรู้และความชำนาญในการปฏิบัติงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน.....
การให้ความสนับสนุนกันและกัน				
13.ท่านเป็นที่ปรึกษาที่ดีของเพื่อนร่วมงานทุกคน.....
14.ท่านให้ข้อเสนอแนะในเรื่องการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงานเสมอ.....
15.ท่านให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาทั้งด้านส่วนตัวและการทำงาน.....
ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์				
18.บรรยากาศการทำงานในหน่วยงานของท่านมีความเป็นกันเองและอบอุ่น.....
19.ท่านและเพื่อนร่วมงานยิ้มแย้มแจ่มใสเป็นกันเองในขณะทำงาน.....

ข้อความ	เป็นจริง มาก	เป็นจริง ปานกลาง	เป็นจริง น้อย	เป็นจริง น้อยที่สุด
20. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการทักทายและไต่ถามทุกข์สุขของกันและกันเสมอ.....
การทำงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน				
22. การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มทำให้ท่านและเพื่อนร่วมงานเกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน.....
23. ในหน่วยงานของท่านมีการกำหนดบทบาทของบุคคลในกลุ่มชัดเจน.....
24. ท่านรู้สึกว่าการทำงานเป็นกลุ่มยอมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูง.....
การริเริ่มสร้างสรรค์				
26. ท่านกล้าแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน.....
27. ท่านและเพื่อนร่วมงานพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเพื่อเพิ่มคุณภาพของงาน.....
28. ท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยกันเสนอแนวคิดใหม่เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น.....
การติดต่อสื่อสารแบบเปิด				
29. ท่านพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานอย่างเป็นกันเอง.....
30. ท่านมีการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ.....
31. ท่านและเพื่อนร่วมงานได้รับทราบข้อมูลข่าวสารตรงกันทุกครั้ง.....

ข้อความ	เป็นจริง มาก	เป็นจริง ปานกลาง	เป็นจริง น้อย	เป็นจริง น้อยที่สุด
ความเป็นอิสระจากการคุกคาม				
32. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีสิทธิตัดสินใจใน การทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบด้วยตนเอง.
33. ท่านมี โอกาสแสดงความคิดเห็นในเรื่อง การทำงานได้อย่างเต็มที่.....
34. ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานด้วยความ เป็นอิสระปราศจากการควบคุมซึ่งกันและกัน.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 8 แบบวัดความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แสดงออกถึงความพึงพอใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ เป็นทัศนคติด้านบวกที่พยาบาลแสดงออกในการปฏิบัติกรพยาบาล โดยประเมินจากองค์ประกอบต่าง ๆ ของงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน ความสำเร็จในงาน และความก้าวหน้าในงาน

1. **ลักษณะงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติอย่างเต็มที่ โดยมีปริมาณงานที่เหมาะสม และความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกอิสระในการตัดสินใจการทำงานด้วยตนเอง ได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงาน และได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ที่พร้อมจะเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

2. **ความรับผิดชอบในงาน** หมายถึง ความต้องการของผู้ปฏิบัติที่ได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับคุณสมบัติในด้านความรู้ ความสามารถ และได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานที่สำคัญ และท้าทายความสามารถ

3. **ความสำเร็จในงาน** หมายถึง ความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยตนเองโดยจะมีลักษณะของงานที่ท้าทายความสามารถและพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4. **ความก้าวหน้าในงาน** หมายถึง บุคลากรได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถจากการทำงาน มีโอกาสรับการฝึกฝน หรือฝึกอบรม แสวงหาความรู้ อย่างเต็มที่โดย ผู้บังคับบัญชา สนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรในหน่วยงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความอย่างรอบคอบ แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องด้านขวามือของแต่ละข้อให้ตรงกับความรู้สึกของท่านตามความเป็นจริงเพียงคำตอบเดียวโดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ความรู้สึกพึงพอใจมากที่สุด หมายถึง เมื่อเห็นว่าสิ่งที่ท่านประสบในการทำงาน

ตอบสนองความคาดหวังของท่าน **มากที่สุด**

(ตอบสนองความคาดหวังในการปฏิบัติงานประมาณร้อยละ 80 ขึ้นไป)

ความรู้สึกพึงพอใจมาก

หมายถึง เมื่อเห็นว่าสิ่งที่ท่านประสบในการทำงาน

ตอบสนองความคาดหวังของท่าน **มาก** (ตอบสนอง

ความคาดหวังในการปฏิบัติงานประมาณร้อยละ 60-79)

ความรู้สึกพึงพอใจปานกลาง หมายถึง เมื่อเห็นว่าสิ่งที่ท่านประสบในการทำงาน
ตอบสนองความคาดหวังของท่าน ปานกลาง (ตอบ
สนองความคาดหวังในการปฏิบัติงานประมาณร้อยละ
40 - 59)

ความรู้สึกพึงพอใจน้อย หมายถึง เมื่อเห็นว่าสิ่งที่ท่านประสบในการทำงาน
ตอบสนองความคาดหวังของท่าน น้อย
(ตอบสนองความคาดหวังในการปฏิบัติงานประมาณ
ร้อยละ 25 - 39)

ความรู้สึกไม่พึงพอใจเลย หมายถึง เมื่อเห็นว่าสิ่งที่ท่านประสบในการทำงาน
ไม่ตอบสนองความคาดหวังของท่านเลย(ไม่ตอบ
สนองความคาดหวังในการปฏิบัติงานประมาณร้อยละ
1 - 24)

ตัวอย่าง

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่พึงพอใจ
1.ลักษณะงานที่ปฏิบัติทำทลายความรู้ความสามารถ ของท่าน...../...
2. ท่านพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบที่ปฏิบัติอยู่ใน ปัจจุบัน...../...

ข้อที่ 1 ถ้าท่านเลือกตอบ “ มาก “ หมายความว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติทำทลายความรู้ความสามารถ
ของท่านมาก

ข้อที่ 2 ถ้าท่านเลือกตอบ “ มากที่สุด “ หมายความว่า ท่านพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบที่ปฏิบัติ
อยู่ในปัจจุบันมากที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่พึงพอใจ
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีปริมาณเหมาะสมที่ท่านจะปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ.....
2. ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน.....
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติทำลายความรู้ความสามารถของท่าน.....
ความรับผิดชอบในงาน					
10. ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน.....
11. ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้ถูกต้องทันตามกำหนดเวลา.....
12. ผู้บังคับบัญชาชมเชยท่านต่อหน้าบุคคลอื่นเมื่อท่านปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบสูง.....
ความสำเร็จในงาน					
15. ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ.....
16. ผู้บังคับบัญชาพอใจกับผลงานที่ท่านปฏิบัติ.....
17. ท่านพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย.....
ความก้าวหน้าในงาน					
20. ท่านได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาให้เข้าอบรม หรือสัมมนาทางการพยาบาลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน.....

ข้อคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่พึงพอใจ
21. ท่านคือผู้หนึ่งที่ช่วยหน่วยงานประสบความสำเร็จในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ.....
22. ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เช่น เทคโนโลยีที่ทันสมัย หรือวิธีการใช้อุปกรณ์เครื่องมือใหม่ ๆ.....

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบประเมินความคิดเห็น

แบบประเมินความคิดเห็นของหัวหน้าผู้ป่วย จากกรณีศึกษาโดยใช้รูปแบบการนิเทศการพยาบาล

คำแนะนำ

โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างรอบคอบ แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริง โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

เป็นจริงมาก	หมายถึง	เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่าน มาก
เป็นจริงปานกลาง	หมายถึง	เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่าน ปานกลาง
เป็นจริงน้อย	หมายถึง	เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่าน น้อย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อความ	เป็นจริง มาก	เป็นจริง ปานกลาง	เป็นจริง น้อย
<p>ความคิดเห็นของท่านจากการนิเทศโดยใช้รูปแบบการ นิเทศการบริการพยาบาล</p>			
<p>1. รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลช่วยให้ท่านปฏิบัติ งานได้เป็นลำดับขั้นตอน.....</p>
<p>2. รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลช่วยให้ท่านรู้หลัก การนิเทศงานอย่างเป็นระบบ.....</p>
<p>3. รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลช่วยให้ท่านรู้จัก การวางแผนงาน.....</p>
<p>4. รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลช่วยให้ท่านทำงาน ร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีขึ้นในเรื่องการวางแผนการ พยาบาล.....</p>
<p>5. รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลช่วยให้ท่านทำงาน ร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีขึ้นในการทำงานเป็นทีม.....</p>
<p>6. รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลช่วยให้ท่านทำงาน ใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น.....</p>
<p>7. รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลช่วยให้ท่านมี สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น.....</p>
<p>8. รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลช่วยให้ท่าน สามารถปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศเกี่ยวกับการเยี่ยมชมตรวจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....</p>
<p>9. รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลช่วยให้ท่าน สามารถปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศเกี่ยวกับการประชุม ปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....</p>
<p>10. รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลช่วยให้ท่าน สามารถปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศเกี่ยวกับการสอนได้อย่าง มีประสิทธิภาพ.....</p>

ข้อความ	เป็นจริง มาก	เป็นจริง ปานกลาง	เป็นจริง น้อย
11.รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....
12.รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศเกี่ยวกับการร่วมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....
13.รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลทำให้ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศด้านการเชื่อมต่อตรวจ..
14.รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลทำให้ท่านมั่นใจในการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศด้านการประชุมปรึกษา.....
15.รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลทำให้ท่านมั่นใจในการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศด้านการสอน.....
16.รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลทำให้ท่านมั่นใจในการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศด้านการให้คำปรึกษาแนะนำ.....
17.รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลทำให้ท่านมั่นใจในการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศด้านการร่วมปฏิบัติงาน.....
18.รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลทำให้ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศด้านการเชื่อมต่อตรวจ.....
19.รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลทำให้ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศด้านการประชุมปรึกษา.....
20.รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลทำให้ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศด้านการสอน.....
21.รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลทำให้ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศด้านการให้คำแนะนำ.....

ข้อความ	เป็นจริง มาก	เป็นจริง ปานกลาง	เป็นจริง น้อย
22. รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลทำให้ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศด้านการร่วมปฏิบัติงาน.
23. ท่านคิดว่าผู้ได้บังคับบัญชาพอใจในการนิเทศของท่าน

24. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ท่านคิดว่าควรปรับปรุงรูปแบบให้ดีขึ้น

ตอบ.....

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบประเมินความคิดเห็น

แบบประเมินความคิดเห็นของพยาบาลประจำการ จากการได้รับการนิเทศโดยใช้รูปแบบการนิเทศ
การบริการพยาบาลสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย

คำแนะนำ

โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างรอบคอบ แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริง โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

เป็นจริงมาก	หมายถึง	เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคนั้นตรงกับ ความคิดเห็นของท่าน มาก
เป็นจริงปานกลาง	หมายถึง	เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคนั้นตรงกับ ความคิดเห็นของท่าน ปานกลาง
เป็นจริงน้อย	หมายถึง	เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคนั้นตรงกับ ความคิดเห็นของท่าน น้อย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้วิจัย

นางอัมพร เนียมกุลรักษ์ สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย จากโรงเรียนพยาบาลโรงพยาบาลมิชชัน เมื่อปีการศึกษา 2521 ศึกษาต่อในหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาการพยาบาล จากโรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อปีการศึกษา 2525 และเข้ารับการศึกษาคือต่อในระดับปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2537 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้ตรวจการพยาบาล โรงพยาบาลมิชชัน



ศูนย์วิทยพัทพยาบาล
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย