บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

กุลยา ตันติผลาชีวะ. การบริหารหอผู้ป่วย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เจริญกิจ, 2525

จรัญ พรหมอยู่. ความเข้าใจเกี่ยวกับสังคมไทย. พิมพ์ครั้งที่ 1, กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2526

ชัยพร วิชชาวุธ. มูลสารจิตวิทยา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์, 2525.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : บริษัทวิเคราะห์ธุรกิจและการจัดการจำกัด, 2518.

ธงชัย สันติวงษ์. และชัยยศ สันติวงษ์. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

ธีระพร อุวรรณโณ. จิตวิทยาสังคม. ภาควิชาจิตวิทยา. คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพ, 2529.

นิภา ศรีไพโรจน์. หลักการวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : บริษัทศึกษาพร จำกัด, 2527.

แน่งน้อย พงษ์สามารถ. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2519.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์พระนคร, 2527.

ประคอง กรรณสูต. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพ : ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

ประทุม แป้นสุวรรณ. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : พีระพัฒนา, 2519.

ปลัดกระทรวงสาธารณสุข, สำนักงาน. . แนวทางปฏิบัติงานโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป. กรุงเทพมหานคร : สำนักข่าวพาณิชย์กรมพาณิชย์สัมพันธ์, 2525.

ยอดชาย ทองไทยนันท์. เทคนิคการจูงใจให้ทำงาน. กรุงเทพ : สำนักพิมพ์ อ.อิทธิพล, 2526.

วริยา ศิวะศริยานนท์ และทวีวัฒน์ ปุณฑริกวิวัฒน์. บุคลิกภาพและลักษณะนิสัยของคนไทยในทรรศนะของชาวตะวันตกสมัยอยุธยา พ.ศ. 2475. เอกสารวิจัยหมายเลข 5 สถาบันคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

สมยศ นาวีการ. ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, 2526.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ, จำรัส ด้วงสุวรรณ และฐิติพงษ์ ธรรมานุสรณ์. จิตวิทยาสังคม กรุงเทพมหานคร : ชัยศิริการพิมพ์, 2524.

อรุณ รักธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

————. พฤติกรรมข้าราชการไทย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ทีโอเดียนสโตร์, 2514.

อารี เพชรผุด. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2519.

อุทัย หิรัญโต. ศาสตร์และศิลปในการบริหารงาน. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด โอเดียนสโตร์, 2524.

วารสาร

เกริกเกียรติ เอกพจน์. "จิตใจที่ดีกับ...การมีวินัย" วารสารข้าราชการ 31 (มิถุนายน 2529) : 6-11.

ไชแสง ชวศิริ. "สิ่งจูงใจในวิชาชีพพยาบาล." พยาบาลสาร. 8 (กรกฎาคม-กันยายน 2524) : 63-71.

นิเวศน์ พันธ์โอสถ. "วินัยทางป้องกันและเสริมสร้างอยู่ที่ใด." วารสารข้าราชการ 27 (ตุลาคม 2525) : 28-30.

ปรีชา วิชัยดิษฐ์. "เหตุที่เกิดแตกความสามัคคีในที่ทำงาน." วารสารข้าราชการ". 26 (เมษายน 25240 : 49-53.

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. "สัมพันธภาพของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา," วารสารพยาบาล. 32 (ตุลาคม-ธันวาคม 2526) : 372-382.

ลักษณา อินทร์กลับ. "กลุ่มอาการเหนื่อยหน่ายในวิชาชีพพยาบาลและวิธีการแก้ปัญหาสำหรับปัจเจกบุคคล." วารสารพยาบาล. 38 (ตุลาคม-ธันวาคม 2526) : 413-426.

วีระ ไชยธรรม และชนิษฐา สุดกังวาล. "การบริหารช่วยป้องกันการทุจริต", วารสารข้าราชการ. 27 (พฤศจิกายน 2525) 44 : 49.

สมโภชน์ นพคุณ. "การพัฒนาความสามารถในการเป็นผู้นำ. วารสารข้าราชการ. 27 (พฤษภาคม 2525). 32-38.

วิทยานิพนธ์

จินตนา จันทร์โคตร. "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความสามารถในการตัดสินใจของพยาบาลหัวหน้าตึกในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย". วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

จุรีวรรณ มณีแสง. "การวิเคราะห์การใช้เวลาในการปฏิบัติงานของพยาบาลนิเทศในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

ผกา แผงเวียง. "ลักษณะของหัวหน้าตึกที่โรงพยาบาลหญิงต้องการ". วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์บัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514.

พัชรินทร์ เพ็ชรกาฬ "พฤติกรรมการบริหารของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ และแพทย์ในโรงพยาบาลสังกัด กองโรงพยาบาลภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข" วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2524.

พูลทรัพย์ ดีมาก. "ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็น เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลกับบรรยากาศองค์กรในสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

รัตนาวดี บุญญประภา. "บทบาทของพยาบาลหัวหน้าตึกในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520.

วาสนา นารักษ์. "การศึกษาผู้นำตามสถานการณ์ของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยในหน่วยงานของสภากาชาดไทย." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

สกุลพร สังวรกาญจน์. "ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะความเป็นผู้นำกับความสามารถในการบริหารหอผู้ป่วยของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลรัฐบาลในกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

ภาษาต่างประเทศ

Books

Arndt, Clara and Huckabay, Loucile M. Daderian, Nursing Administration. Saint Louis : The CV. Mosby Company, 1975.

Brammer, Lawrence M. The Helping Relationship. New Jersey : Prentice Hall Inc., 1979.

Carcuff, Robert R. The Art of Helping. Massachusettes; Human Resource Development Press Inc., 1983.

Carvell, Fred J. Human Relations in Business. 3re ed. New York : Macmillan Publiship Co, Inc., 1980.

Clark, Carolyn Chambers and Shea, Carole A. Management in Nursing : A Vital Link in the Health Care System. New York : Mc Graw-Hill, 1979.

Cole, David R. Helping : Origins and Development of the Major Psychotherapies. Toronto : Butter Worth & Co., Ltd., 1982.

Crider, Andrew B. et. al. Psychology. Illinois : Scott, Foresman and Co. 1983.

Davis, Keith. Human Behavior of work : Organizational Behavior. 5th ed. New Delhi : TATA Mc. Graw Hill Publishing Co., 1977.

Donovan, Helen M. Nursing Service Administration Managing the Enterprise. St.Louis : The C.V. Mosby Co., 1975.

Dubrin, Andrew J. Human Relations : A Job Oriented Approch. 2nd ed. Virginia : A Prentice-Hall Company, 1981.

_____. Foundations of Organizational Behavior : An Applied Perspective. New Jersey : Prentice Hall, Inc., 1984.

Eysenck, H.I. Encyclopedis of Psychology. London : Search Press, 1972.

Fisher, Jeffrey D. and Others. New Directions in Helping. edited by Jeffrey D. Fisher, Arie Nadler and Bells. M. Depaulo. New York : Academic Press, 1983.

Ganon, Martin J. Organizational Behavior : A Managerial and Organizational Perspective. Boston : Little Brown and Co., 1979.

Hand, Lee. Nursing Supervision. Reston Verginia : A Prentice Hall Company, 1981.

Kanfer, Frederick H., and Goldstein, Arnold P. Helping People Change : A Textbook of Methods. 2nd ed. New York : Pergamon Press Inc., 1984.

Likert, Renis. New Patterns of Management. Tokyo : Mc.Graw-Hill Kogakusha, Ltd., 1961.

Mc. Clelland, David, Human Motivation. Illinois : Scott, Foresman and Company, 1985.

Muchinsky, Paul M. Psychology Applied to Work. Illinois : The Dorsey Press, 1983.

Murray, Ruth Beckmann and Zentner, Judith Proctor, Nursing Concepts for health Promotion. 3rd ed. New Jersey : Prentice Hall, Inc.,1985.

Myer, David G. Social Psychology. Japan : Mc Graw-Hill Inc., 1983.

Okun, Barbara F. Effective Helping : Interviewing & Counselling Technic. Massachusettes : Duxburg Press, 1976.

Spalding, Eugenia Kennedy and Notter, Lucille E. Prefessional Nursing. 7th ed. Philadelphia : J.B. Lippincott Co., 1965.

Articles

Brickman, Philip et. al. "Models of Helping and Coping." American Psychologists. 37 (April 1982) : 368-384.

Cronenwett, Linda R. "Helping and Nursing Models," Nursing Research. 32 (November-December 1983) : 342-346.

Johnston, Phillippa Ferguson. "Head Nurse as Middle Managers," The Journal of Nursing Administration. 13 (November 1983) : 22-26.

Plachy, Roger J. "Head Nurses : Less Griping, More Activities," The Journal of Nursing Administration. 6 (January 1976) : 39-41.

Shiflett, Nolo and Mc Farland, Dalton E. "Power and the Nursing Administration. Journal of Nursing Administration." 8 (November 1983) : 22-26.

Stahl, Linda Dixon et.al. "Head Nursers `Activities and Supervisors' Expectations : The Research," The Journal of Nursing Administration. 13 (June 1983) : 27-30.

Steven, Babara J. "The Use of Consultants in Nursing Service." Journal of Nursing Administration. (August 1978) : 7-15.

ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก.

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ดร. กุลยา	ตันติผลาชีวะ	นักวิชาการ 5 กองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข
อาจารย์พิชญ์	ประเสริฐสินธ์	อาจารย์ประจำแผนกวิชาการพยาบาลจิตเวช วิทยาลัยพยาบาล กรุงเทพฯ
ผ.ศ. สุลักษณ์	มีชูทรัพย์	อาจารย์ประจำแผนกการพยาบาล อายุรกรรม คณะพยาบาลศาสตร์ ศิริราชพยาบาล
ผ.ศ. พรจันทร์	สุวรรณชาติ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
คุณจารุวรรณ	เสวกวรรณ	หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลราชวิถี
คุณวิภาวรรณ	ศิริรัตนสิทธิ์	หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลหัวเฉียว
คุณดวงจันทร์	ทิพย์ปรีชา	ผู้ตรวจการพยาบาล แผนกพยาบาลอายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์โรงพยาบาลศิริราช
ร.ต.อ.หญิงสกุลพร	สังวรกาญจน์	หัวหน้าฝ่ายวิชาการงานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ
คุณธิดา	จิวณอม	พยาบาลวิชาชีพ 5 ประจำฝ่ายวิชาการโรงพยาบาลราชวิถี

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ข.

สถิติและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การหาความเที่ยงของเครื่องมือ ใช้สูตรคูเดอร์ ริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson) สูตร KR-20 (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ 2527 : 166-167)

$$rtt = \frac{k}{k-1}\left[\frac{1-\Sigma pq}{S_t^2}\right]$$

เมื่อ rtt = ค่าความเที่ยง

k = จำนวนข้อสอบทั้งฉบับ

p = สัดส่วนของผู้ตอบถูก

q = สัดส่วนของผู้ตอบผิด หรือคือ 1 - p

S_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

$$\left[\frac{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}{N^2}\right]$$

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

2.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

สูตร $\bar{X} = \frac{\Sigma X}{N}$ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ 2527:269)

เมื่อ $\bar{X}$ = ค่าเฉลี่ย

ΣX = ผลรวมของคะแนนของตัวอย่างประชากร

N = จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สูตร S.D. = $\frac{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}{N(N-1)}$ (ประคอง กรรณสูต 2528:67)

เมื่อ S.D. = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ΣX = ผลรวมของคะแนนแต่ละตัว

ΣX^2 = ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

N = จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

2.3 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Varience)

(ประคอง กรรณสูต 2528 : 181)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	k-1	SS_a	$MS_a = SS_a/k-1$	$F = \frac{MS_a}{MS_w}$
ภายในกลุ่ม	(N-1)(K-1) = N-K	$SS_w = SS_t - SS_a$	$MS_w = SS_w/N-K$	
รวม	N-1	SS_t		

เมื่อ T = ข้อมูลรวม

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

η = จำนวนตัวอย่างของประชากรแต่ละกลุ่ม

k = จำนวนกลุ่ม

SS = ผลรวมของกำลังสอง (Sum of Square) ของผลต่างระหว่างคะแนนค่าเฉลี่ย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

MS = ความแปรปรวน หรือค่าเฉลี่ยกำลังสอง

a = Subscription หมายถึงระหว่างกลุ่ม (Among Group)

W = Subscription หมายถึงในกลุ่ม (Within group)

t = Subscription หมายถึงรวมทั้งหมด (Total)

df = ขั้นแห่งความเป็นอิสระ

หากผลการทดสอบปรากฏว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะต้องทดสอบค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's procedure) (ประคอง กรรณสูตร 2528 : 199)

$$F = \frac{(M_1 - M_2)^2}{MS_w (1/n_1 + 1/n_2) (k - 1)}$$

เมื่อ M_1 = คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1

M_2 = คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2

MS_w = ความแปรปรวนของคะแนนภายในกลุ่ม

n_1 = จำนวนคนในกลุ่มที่ 1

n_2 = จำนวนคนในกลุ่มที่ 2

$k - 1$ = ขั้นแห่งความเป็นอิสระระหว่างกลุ่ม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 การทดสอบความแตกต่างของการให้ความาช่วยเหลือพยาบาลวิชาชีพตามลักษณะนิสัย โดยการใช้การจูงใจ การทดแทน และการใช้ระเบียบวินัย ของพยาบาลหัวหน้างานหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน

	แหล่งความแปรปรวน	df	S.S	M.S	F
การจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	18.380	9.19	
	ภายในกลุ่ม	251	858.616	3.42	2.69
	รวม	253	876.996		
การทดแทน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.178	1.089	
	ภายในกลุ่ม	251	904.263	3.603	0.30
	รวม	253	906.441		
การจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.130	1.565	
	ภายในกลุ่ม	251	1379.220	5.495	0.28
	รวม	253	1382.350		

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12 การทดสอบความแตกต่างของการให้ความช่วยเหลือพยาบาลวิชาชีพตามลักษณะนิสัยโดยการจูงใจ การทดแทน และการใช้ระเบียบวินัยของพยาบาลหัวหน้างานหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน

การให้ความช่วยเหลือของพยาบาลตามลักษณะนิสัย	ประสบการณ์การทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	S.S	M.S	F
การจูงใจ	1 - 5 ปี	ระหว่างกลุ่ม	2	11.70	5.85	
	6 - 10 ปี	ภายในกลุ่ม	251	865.29	3.45	1.70
	10 ปีขึ้นไป	รวม	253	876.99		
การทดแทน	1 - 5 ปี	ระหว่างกลุ่ม	2	1.16	0.58	
	6 - 10 ปี	ภายในกลุ่ม	251	925.28	3.61	0.16
	10 ปีขึ้นไป	รวม	253	926.44		
การใช้ระเบียบ	1 - 5 ปี	ระหว่างกลุ่ม	2	6.52	3.26	
วินัย	6 - 10 ปี	ภายในกลุ่ม	251	1375.83	5.48	0.59
	10 ปีขึ้นไป	รวม	253	1381.35		

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 การทดสอบความแตกต่างของการให้ความช่วยเหลือพยาบาลวิชาชีพตามลักษณะนิสัยโดยการจูงใจ การทดแทน และการใช้ระเบียบวินัยของพยาบาลหัวหน้างานหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชน

การให้ความช่วยเหลือของพยาบาลตามลักษณะนิสัย	ประเภทของโรงพยาบาล	ประสบการณ์การทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	S.S	M.S	F
การจูงใจ	โรงพยาบาลศูนย์	1 - 5 ปี	ระหว่างกลุ่ม	2	7.368	3.684	
		6 - 10 ปี	ภายในกลุ่ม	60	243.615	4.060	0.91
		10 ปีขึ้นไป	รวม	62	251.083		
	โรงพยาบาลทั่วไป	1 - 5 ปี	ระหว่างกลุ่ม	2	17.567	8.782	
		6 - 10 ปี	ภายในกลุ่ม	171	550.065	3.217	2.73
		10 ปีขึ้นไป	รวม	173	567.632		
	โรงพยาบาลชุมชน	1 - 5 ปี	ระหว่างกลุ่ม	2	1.50	0.75	
		6 - 10 ปี	ภายในกลุ่ม	14	38.50	2.75	0.27
		10 ปีขึ้นไป	รวม	16	40.00		
การทดแทน	โรงพยาบาลศูนย์	1 - 5 ปี	ระหว่างกลุ่ม	2	4.829	2.415	
		6 - 10 ปี	ภายในกลุ่ม	60	191.583	3.193	0.76
		10 ปีขึ้นไป	รวม	62	196.412		
	โรงพยาบาลทั่วไป	1 - 5 ปี	ระหว่างกลุ่ม	2	1.094	2.188	
		6 - 10 ปี	ภายในกลุ่ม	171	3.809	651.427	0.29
		10 ปีขึ้นไป	รวม	173			

ตารางที่ 13 (ต่อ)

การให้ความช่วยเหลือของพยาบาลตามลักษณะนิสัย	ประเภทของโรงพยาบาล	ประสบการณ์การทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	S.S	M.S	F
	โรงพยาบาลชุมชน	1 - 5 ปี 6 - 10 ปี 10 ปีขึ้นไป	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 14 16	13.878 40.357 54.235	6.939 2.88	2.41
การใช้ระเบียบวินัย	โรงพยาบาลศูนย์	1 - 5 ปี 6 - 10 ปี 10 ปีขึ้นไป	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 60 62	2.241 348.838 350.079	1.120 5.814	0.19
	โรงพยาบาลทั่วไป	1 - 5 ปี 6 - 10 ปี 10 ปีขึ้นไป	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 171 173	4.711 951.547 876.99	2.356 5.565	0.42
	โรงพยาบาลชุมชน	1 - 5 ปี 6 - 10 ปี 10 ปีขึ้นไป	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 14 16	15.025 56.857 71.882	7.512 4.061	1.85

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละของการให้ความช่วยเหลือพยาบาลวิชาชีพตามลักษณะนิสัยโดยการจูงใจ การทดแทน และการใช้ระเบียบวินัยตามการเรียนรู้ของหัวหน้างานหอผู้ป่วย จำแนกเป็นรายข้อ

ลำดับข้อ	สถานการณ์	การให้ความช่วยเหลือพยาบาลวิชาชีพตามลักษณะนิสัย					
		การจูงใจ		การทดแทน		การใช้ระเบียบวินัย	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	สถานการณ์ที่ต้องให้ความช่วยเหลือโดยการจูงใจ						
1	สถานการณ์ที่ 1	110	43.3	144	56.70	-	-
4	สถานการณ์ที่ 2	171	67.3	55	21.7	28	11.0
5	สถานการณ์ที่ 3	161	63.0	22	8.7	72	28.3
9	สถานการณ์ที่ 4	180	70.9	24	9.4	50	19.7
11	สถานการณ์ที่ 5	160	63.0	28	11.0	66	26.0
12	สถานการณ์ที่ 6	112	44.1	130	51.2	12	4.7
13	สถานการณ์ที่ 7	155	61.0	65	25.6	34	13.4
19	สถานการณ์ที่ 8	92	36.2	102	40.2	60	23.6
27	สถานการณ์ที่ 9	166	65.4	85	33.5	3	1.2
34	สถานการณ์ที่ 10	19	7.5	118	46.5	117	46.1
36	สถานการณ์ที่ 11	102	40.2	49	19.3	103	40.6
37	สถานการณ์ที่ 12	44	17.3	67	26.4	143	56.3
38	สถานการณ์ที่ 13	141	55.5	97	38.2	16	6.3
41	สถานการณ์ที่ 14	67	26.4	102	40.2	85	33.5
42	สถานการณ์ที่ 15	100	39.4	71	28.0	83	32.7

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ลำดับข้อ	สถานการณ์	การให้ความช่วยเหลือพยาบาลวิชาชีพตามลักษณะนิสัย					
		การจูงใจ		การทดแทน		การใช้ระเบียบวินัย	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	สถานการณ์ที่ต้องให้ความช่วยเหลือโดยการทดแทน						
3	สถานการณ์ที่ 1	40	15.7	179	70.5	35	13.8
8	สถานการณ์ที่ 2	103	40.6	110	43.3	41	16.1
10	สถานการณ์ที่ 3	83	32.7	165	65.0	6	2.4
15	สถานการณ์ที่ 4	73	28.7	175	68.9	6	2.4
16	สถานการณ์ที่ 5	179	70.5	66	26.0	9	3.5
21	สถานการณ์ที่ 6	66	26.0	174	68.5	14	5.5
22	สถานการณ์ที่ 7	113	44.5	114	44.9	27	10.6
23	สถานการณ์ที่ 8	83	32.7	154	60.6	17	6.7
25	สถานการณ์ที่ 9	144	56.7	100	39.4	10	3.9
29	สถานการณ์ที่ 10	69	27.2	161	63.4	24	9.4
31	สถานการณ์ที่ 11	46	18.1	155	61.0	53	20.9
33	สถานการณ์ที่ 12	163	64.2	49	19.3	42	16.5
40	สถานการณ์ที่ 13	83	32.7	50	19.7	121	47.6
44	สถานการณ์ที่ 14	76	29.9	169	66.5	9	3.5
45	สถานการณ์ที่ 15	107	42.1	137	53.9	10	3.9

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ลำดับข้อ	สถานการณ์	การให้ความช่วยเหลือพยาบาลวิชาชีพตามลักษณะนิสัย					
		การจูงใจ		การทดแทน		การใช้ระเบียบวินัย	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	สถานการณ์ที่ต้องให้ความช่วยเหลือโดยการใช้ระเบียบวินัย						
2	สถานการณ์ที่ 1	211	83.1	20	7.9	23	9.1
6	สถานการณ์ที่ 2	33	13.0	105	41.3	116	45.7
7	สถานการณ์ที่ 3	104	40.9	49	19.3	101	39.8
14	สถานการณ์ที่ 4	53	20.9	161	63.4	40	15.7
17	สถานการณ์ที่ 5	57	22.4	157	61.8	40	15.7
18	สถานการณ์ที่ 6	44	17.3	102	40.2	108	42.5
20	สถานการณ์ที่ 7	122	48.0	67	26.4	65	25.6
24	สถานการณ์ที่ 8	124	48.8	30	11.8	100	39.4
26	สถานการณ์ที่ 9	98	38.6	115	45.3	41	16.1
28	สถานการณ์ที่ 10	105	41.3	60	23.6	89	35.0
30	สถานการณ์ที่ 11	161	63.4	27	10.6	66	26.0
32	สถานการณ์ที่ 12	20	7.9	122	48.0	112	44.1
35	สถานการณ์ที่ 13	40	15.7	139	54.7	75	29.5
39	สถานการณ์ที่ 14	74	29.1	20	7.9	160	63.0
43	สถานการณ์ที่ 15	139	54.7	42	16.5	73	28.7

ที่ หม 0309/H701

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10500

17 พฤษภาคม 2530

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาล หาดใหญ่

เนื่องด้วย น.ส.พรรณเรือง อมิตาภา นิสิตชั้นปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "การให้ความช่วยเหลือจำแนกตามลักษณะนิสัยของพยาบาลวิชาชีพตามการรับรู้ของพยาบาลหัวหน้างานหอผู้ป่วย" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้นิสิตจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามแก่พยาบาลหัวหน้างานหอผู้ป่วยของโรงพยาบาล หาดใหญ่

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอนุญาตให้ น.ส.พรรณเรือง อมิตาภา ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.ถาวร วัชราภัย)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

แผนกมาตรฐานการศึกษา
โทร. 2150895-9

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

15 มิถุนายน พ.ศ. 2530

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน พยาบาลหัวหน้างานหอผู้ป่วย

เนื่องด้วยดิฉัน นางสาวพรรณเรือง อมิตาภา นิสิตปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ภาควิชาพยาบาลศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง "การให้ความช่วยเหลือจำแนกตามลักษณะนิสัยของพยาบาลวิชาชีพตามการรับรู้ของพยาบาลหัวหน้างานหอผู้ป่วย" โดยการใช้แบบสอบถาม ดิฉันจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน โปรดกรุณาตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ทุกข้อ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาวิชาชีพในโอกาสต่อไป และข้อมูลที่ได้จากคำตอบของท่านจะเป็นความลับ ไม่มีผลเสียต่อท่านแต่ประการใด

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากท่าน ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ และขอความกรุณาส่งแบบสอบถามคืนฝ่ายการพยาบาลภายในวันที่ 30 มิถุนายน 2530 จะเป็นพระคุณยิ่ง และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

พรรณเรือง อมิตาภา

(นางสาวพรรณเรือง อมิตาภา)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถาม

เรื่อง "การให้ความช่วยเหลือจำแนกตามลักษณะนิสัยของพยาบาลวิชาชีพ ตามการรับรู้ของพยาบาลหัวหน้างานหอผู้ป่วย

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามชุดนี้มี 2 ส่วน คือ
ส่วนที่ 1 แบบสำรวจข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการให้ความช่วยเหลือจำแนกตามลักษณะนิสัยของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 45 ข้อ
2. กรุณาตอบทุกข้อ เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 แบบสำรวจข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก ( ) ในช่องสี่เหลี่ยม [ ] หน้าข้อความหรือเติมคำในช่องว่าง

สำหรับผู้วิจัย

[ ] [ ] [ ] [ ]

1. ประเภทของโรงพยาบาลที่ท่านปฏิบัติงาน 1-4

[ ] 1. โรงพยาบาลศูนย์

[ ] 2. โรงพยาบาลทั่วไป

[ ] 3. โรงพยาบาลชุมชน [ ]

5

2. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลหัวหน้างานหอผู้ป่วย.....ปี [ ] [ ]

6-7

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการให้ความช่วยเหลือจำแนกตามลักษณะนิสัยของพยาบาลวิชาชีพตามการรับรู้ของพยาบาลหัวหน้างานหอผู้ป่วย

คำชี้แจง 1. โปรดเลือกคำตอบที่ท่านเห็นว่าสอดคล้องกันสถานการณ์ในข้อคำถาม ตามการรับรู้ของท่าน เพียง 1 คำตอบ และทำเครื่องหมายถูก ( ) ในช่อง [ ] หน้าคำตอบ

2. ชื่อสมมติในสถานการณ์ต่อไปนี้ หมายถึงพยาบาลวิชาชีพ

ลำดับข้อ	ข้อความ	สำหรับผู้วิจัย
1.	เมื่อราตรีได้รับมอบหมายให้ดูแลผู้ป่วยอาการหนักหรือต้องให้การพยาบาลที่ยุ่งยาก ซับซ้อน ท่านสังเกตเห็นว่าราตรีมักหลีกเลี่ยง หรือขอร้องให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติการพยาบาลแทนตนอยู่เสมอ โดยเลี่ยงไปทำงานอื่น ๆ ที่ไม่ยุ่งยากแทนสิ่งที่ท่านจะกระทำคือ [ ] ก. ร่วมปฏิบัติการพยาบาลกับราตรีเป็นครั้งคราวเพื่อแสดงให้ดูเป็นตัวอย่างและสร้างความมั่นใจ [✓] ข. ติดตามการปฏิบัติงานของราตรีอย่างใกล้ชิด เป็นครั้งคราว ให้คำแนะนำและประเมินผลให้ทราบ [ ] ค. เสนอให้ย้ายราตรีไปปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยที่มีผู้ป่วยอาการหนักจำนวนน้อย	[ ] 8
2.	บังอรเป็นพยาบาลที่ย้ายมาจากโรงพยาบาลอื่น ในเวลาหนึ่งเดือนที่ผ่านมาท่านสังเกตเห็นและได้รับรายงานจากผู้ร่วมงานว่า บังอรมักจะมาทำงานสายรับเวรไม่ทันอยู่เสมอโดยให้เหตุผลในเรื่องธุระส่วนตัว ซึ่งท่านได้เคยตักเตือนแล้วครั้งหนึ่ง แต่ยังปฏิบัติเช่นเดิม สิ่งที่ท่านจะกระทำคือ [✓] ก. แจ้งให้ทราบว่าการมาทำงานสายบ่อย ๆ มีผลต่อการพิจารณาทางวินัยและต้องบันทึกไว้ในแฟ้มประวัติ [ ] ข. ให้บังอรแสดงความคิดเห็นว่าการมาทำงานสายจะมีผลต่อความก้าวหน้าของตนเองอย่างไร	

	[ ] ค. ซักถามถึงสาเหตุที่มาทำงานสายเพื่อหาวิธีการแก้ไขร่วมกัน	[ ] 38
3.	เมื่อท่านมอบหมายหน้าที่เลขานุการในการประชุมให้ดวงดาว ดวงดาวแจ้งท่านว่าไม่มีความถนัดในหน้าที่นี้เพราะเขียนหนังสือช้าและสรุปใจความไม่ค่อยดี ขอเปลี่ยนเป็นหน้าที่อื่น แม้จะยุ่งยากกว่านี้ก็เต็มใจ สิ่งที่ท่านจะกระทำคือ [ ] ก. เปิดโอกาสให้เลือกงานที่ถนัด เพื่อให้ผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจ [ ] ข. ให้ปฏิบัติหน้าที่เดิมเพื่อจะได้รู้ซ้อบกพร่องที่แท้จริง ถ้ายังปฏิเสธถือว่าขัดคำสั่ง [ ] ค. มอบหมายหน้าที่อื่นให้ดวงดาว เช่นผู้นำอภิปรายและประเมินผลให้ทราบ	[ ] 23
4.	เมื่อท่านทราบว่ากัณหามักจะนำงานส่วนตัวหรือการฝีมือมาทำในเวรบ่ายดึก โดยขาดความสนใจ ดูและผู้ป่วยอาการหนักหรือต้องสังเกตอาการอย่างใกล้ชิด ทำให้การพยาบาลบกพร่องและล่าช้า สิ่งที่ท่านจะกระทำคือ [ ] ก. บันทึกพฤติกรรมการใช้เวลาที่ไม่ถูกต้องของกัณหาไว้ในประวัติส่วนตัวและแจ้งให้ทราบ [ ] ข. ให้กัณหาปรับเปลี่ยนเวลาการทำงานส่วนตัว ไปทำระหว่างหยุดพักเช่นเวลารับประทานอาหารหรือนอกเวลาปฏิบัติงาน [ ] ค. ตักเตือนให้งดเว้นการกระทำเช่นนั้นเพราะถ้าผลการปฏิบัติงานไม่เป็นที่น่าพอใจก็จะเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าของตนเอง	[ ] 9
5.	เมื่อท่านมอบหมายงานพิเศษให้แก้วตาไปทำ 2-3 ครั้งแล้วปรากฏว่าไม่เคยเสร็จตามเวลาและจะผลัดวันประกันพรุ่งอยู่เสมอ สิ่งที่ท่านจะกระทำคือ	

	[ ] ก. ไต่ถามและติดตามความก้าวหน้าของงานเป็นระยะ ๆ และสนับสนุน ให้กำลังใจ [ ] ข. อธิบายว่าต้องแก้ไขพฤติกรรมดังกล่าวเพราะทำให้ผู้ร่วมงานหมดความเชื่อถือ [ ] ค. เพิ่มเวลาในการทำงานพิเศษให้มากขึ้นตามความเหมาะสมของงานโดยไม่เสียงานประจำ	[ ] 10
6.	เมื่อท่านได้รับรายงานจากพยาบาลตรวจการว่า ดัชนีแลกเปลี่ยนเวรบ่ายดึก กับเพื่อนโดยไม่ได้แจ้งให้ท่านหรือพยาบาลตรวจการทราบ ซึ่งปรากฏว่าดัชนีเคยกระทำเช่นนี้มาแล้วแต่ไม่มีผู้ใดรายงาน สิ่งที่ท่านจะกระทำคือ [ ] ก. ให้ดัชนีมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในเรื่องการแลกเปลี่ยนเวร [ ] ข. ให้แจ้งล่วงหน้าเมื่อจำเป็นต้องแลกเวรเพื่อให้การช่วยเหลือและเป็นตัวอย่างที่ดีสำหรับผู้ร่วมงาน [ ] ค. ตักเตือนว่าการกระทำเช่นนี้เป็นการละเมิดระเบียบข้อบังคับและต้องบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	[ ] 39
7.	สาลี่เป็นพยาบาลที่เพิ่งสำเร็จใหม่ ในขณะที่กำลังทดลองปฏิบัติงานในเดือนที่สามก็เริ่มแต่งกายแตกต่างไปจากระเบียบของหน่วยงาน เช่นใส่กำไลข้อมือ หรือสวมแหวนขึ้นปฏิบัติการพยาบาล สิ่งที่ท่านจะกระทำคือ [ ] ก. แจ้งระเบียบการแต่งกายของหน่วยงานให้ทราบอย่างชัดเจน ถ้าไม่ปรับปรุงจะต้องดำเนินการตามระเบียบของหน่วยงาน [ ] ข. ทบทวนถึงวิธีการแต่งกายในการขึ้นปฏิบัติงานและให้ดูตัวอย่างที่ถูกต้อง [ ] ค. ให้โอกาสสาลี่แก้ไขการแต่งกายให้ถูกต้องตามเวลาที่กำหนดให้	[ ] 40

8. อาภรณ์เป็นพยาบาลที่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และมีโอกาสสอบผ่านเพื่อศึกษาต่อได้ แต่ไม่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อเนื่องจากยังไม่ถึงเกณฑ์ของหน่วยงานจึงมาปรึกษาท่านเรื่องการจัดตารางเวรเพื่อให้สอดคล้องกับเวลาเรียนสิ่งที่ท่านจะกระทำคือ

[ ] ก. ชมเชยว่าการแสวงหาความก้าวหน้าเป็นสิ่งที่ดี แต่ควรไปสอบเมื่อได้รับอนุมัติเพื่อเป็นตัวอย่างแก่ผู้ร่วมงานอื่น ๆ

[ ] ข. พยายามจัดเวรสับเปลี่ยนให้ตามความเหมาะสมโดยไม่เสียงานและได้รับความยินยอมจากผู้ร่วมงานด้วย

[ ] ค. แจ้งให้ทราบว่าการไปสอบโดยไม่ได้ขออนุมัติเป็นการกระทำที่ข้ามขั้นตอนและผิดระเบียบ [ ] 24

9. ท่านได้รับรายงานจากพยาบาลตรวจการว่า วิภาเป็นพยาบาลที่เพิ่งทดลองปฏิบัติราชการครบตามกำหนด แต่ยังทำงานบกพร่องและไม่ค่อยทันเวลา ขณะที่ทำหน้าที่หัวหน้าเวร เมื่อท่านได้แนะนำวิธีการจัดระเบียบงานเสร็จเรียบร้อยและรวดเร็ว ปรากฏว่าวิภาไม่ได้ปรับปรุงตนเองเพราะผลงานยังเหมือนเดิม สิ่งที่ท่านจะกระทำคือ

[ ] ก. เปิดโอกาสให้วิภาเข้าพบเพื่อปรึกษางานได้ตลอดเวลาในระยะแรก

[ ] ข. ติดตามการปฏิบัติงานของวิภาอย่างใกล้ชิด และแก้ไขสิ่งที่ยังบกพร่องในแต่ละกรณี

[ ] ค. บันทึกพฤติกรรมไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อเสนอผู้บังคับบัญชาระดับสูงต่อไป [ ] 25

10. วิภาดากำลังอยู่ในระหว่างการทดลองปฏิบัติราชการ เป็นคนมีน้ำใจและกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้อื่น แต่มักเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานอยู่เสมอเนื่องจากขาดความชำนาญ สิ่งที่ท่านจะกระทำคือ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

	[ ] ก. มอบหมายงานที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนให้ก่อนและให้คำแนะนำแต่ละกรณี [ ] ข. เสนอให้ย้ายหน่วยงานสับเปลี่ยนไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะชำนาญ [ ] ค. จัดให้วิภาปฏิบัติงานกับพยาบาลที่มีความชำนาญเพื่อฝึกฝนด้านทักษะ	[ ] 25
11.	เมื่อมีกิจกรรมพิเศษของหน่วยงานที่ท่านต้องมอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรทุกคน จากการสังเกตท่านเห็นว่า ชมพูมักหลีกเลี่ยงหรือปฏิเสธงานที่มอบหมายให้อยู่เสมอ โดยให้เหตุผลว่าไม่มีเวลาหรือไม่มีความสามารถ สิ่งที่ท่านจะกระทำคือ [ ] ก. มอบหมายงานที่ต้องรับผิดชอบน้อย ๆ ให้ก่อน และชมเชยในที่สาธารณะเมื่องานสำเร็จ [ ] ข. จัดอุปกรณ์ตามความต้องการของชมพูให้อย่างเหมาะสมเพื่อช่วยให้การทำงานสะดวกและรวดเร็วขึ้น [ ] ค. บันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเรื่องการไม่เข้าร่วมกิจกรรมของส่วนรวมและแจ้งให้ชมพูทราบ	[ ] 12
12.	ท่านได้รับรายงานจากผู้ร่วมว่า อุษามักจะส่งเวรไม่ครบถ้วนเนื่องจากส่งเวรด้วยปากเปล่า ไม่เขียนไว้ในคาร์เด็กซ์ (Kardex) ทำให้ขาดข้อมูลที่สำคัญเสมอ ผู้ที่รับเวรจึงเกิดความสับสนและทำงานผิดพลาดได้ง่ายเมื่อท่านให้อุษาเป็นผู้ปรับปรุงการรับ – ส่งเวร อุษากลับยืนยันว่าไม่ควรเปลี่ยนแปลง เพราะสะดวกและประหยัดเวลา สิ่งที่ท่านจะกระทำคือ [ ] ก. จัดประชุมในหน่วยงานเรื่องการรับส่งเวร และมอบหมายให้อุษาเป็นหัวหน้ากลุ่มในการวางแผนปรับปรุงเรื่องนี้	

[ ] ข. บันทึกรายงานในประวัติส่วนตัวว่าอุษาไม่มีการพัฒนาตนเอง และแจ้งให้ทราบ

[ ] ค. ร่วมวางแผนปรับปรุงการรับ – ส่งเวรกับอุษา โดยทำหน้าที่ให้คำปรึกษา [ ] 13

13. เมื่อสังเกตเห็นว่าบุปผา มักจะมานั่งในห้องทำงานของพยาบาลและจะออกจากห้องเมื่อถึงเวลาทำงานประจำ เช่น ให้ยารับประทานหรือยาฉีดเท่านั้น ไม่ค่อยเยี่ยมตรวจสังเกตอาการหรือพูดคุยกับผู้ป่วยเพื่อรวบรวมข้อมูลมาวางแผนการพยาบาล สิ่งที่ท่านจะกระทำคือ

[ ] ก. ตักเตือนว่าบุปผาปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของพยาบาลน้อยเกินไป ถ้าผู้ป่วยมีอาการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขไม่ทันจะมีความผิดทางวินัย

[ ] ข. ซักถามบุปผาถึงอาการหรือความก้าวหน้าของการรักษาพยาบาลผู้ป่วยในความรับผิดชอบเป็นระยะ ๆ พร้อมกับประเมินผู้ป่วยไปด้วย

[ ] ค. เข้าร่วมในทีมการพยาบาลเพื่อคอยสนับสนุนให้บุปผามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา [ ] 14

14. เมื่อท่านชี้แจงข้อบกพร่องหรือแนะนำวิธีปฏิบัติงานให้แก่วารี สิ่งที่จะเกิดขึ้นเสมอคือ อารีจะโต้เถียงท่านโดยใช้อารมณ์และไม่คำนึงถึงเหตุผลเสมอ สิ่งที่ท่านจะกระทำคือ

[ ] ก. ชี้แจงวารีว่าการโต้แย้งเป็นสิ่งที่กระทำได้แต่ต้องมีเหตุผลและไม่ใช้อารมณ์

[ ] ข. ให้วารีเป็นผู้ประเมินถึงสิ่งที่ตนเองยังบกพร่องและร่วมกันหาวิธีการแก้ไข

	[ ] ค. ตักเตือนว่าการกระทำเช่นนี้ไม่เหมาะสมที่จะแสดงต่อผู้บังคับบัญชา ถ้าไม่แก้ไขจะบันทึกไว้ในประวัติส่วนตัวหรือให้ย้ายออกจากหน่วยงาน	[ ] 41
15.	อรุณเป็นพยาบาลที่สำเร็จใหม่ที่มีความตั้งใจและต้องการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด แต่ยอมรับว่าตนเองยังขาดความมั่นใจและไม่รอบคอบทำให้งานบกพร่อง ไม่ค่อยเสร็จตามเวลา สิ่งที่ท่านจะกระทำคือ [ ] ก. จัดให้อรุณอยู่เวรคู่กับพยาบาลอาวุโสที่มีประสบการณ์ในการทำงานและการสอน [ ] ข. แจ้งให้อรุณรับทราบว่าจะติดตามการทำงานเป็นระยะ ๆ เพื่อประเมินผลและให้ความช่วยเหลือ [ ] ค. เสนอให้อรุณย้ายไปอยู่หอผู้ป่วยที่ไม่ค่อยมีงานเร่งด่วนหรือฉุกเฉินบ่อย ๆ	[ ] 26
16.	ตามนโยบายของฝ่ายการพยาบาล หน่วยงานของท่านต้องจัดทำมาตรฐานการพยาบาลด้วย แต่ท่านทราบว่าเมตตาซึ่งเป็นพยาบาลในหน่วยงานของท่านและปกติเป็นคนที่เสนอให้มีการปรับปรุงงานอยู่เสมอ ได้คัดค้านว่ายังไม่ควรทำในขณะนี้เนื่องจากขาดบุคลากรและตำราที่จะศึกษาค้นคว้า สิ่งที่ท่านจะกระทำคือ [ ] ก. แจ้งให้ทราบว่าการคัดค้านหรือไม่ปฏิบัติตามเป็นการขัดต่อนโยบายของฝ่ายการพยาบาล [ ] ข. เสนอชื่อแก่ผู้บังคับบัญชาให้เมตตาเป็นผู้นำในการดำเนินการเรื่องนี้โดยที่ท่านเป็นผู้สนับสนุนด้านตำราและให้คำปรึกษา [ ] ค. อธิบายให้เมตตาเห็นความสำคัญของการจัดทำมาตรฐานการพยาบาลและเมตตาเป็นผู้หนึ่งที่จะช่วยให้งานสำเร็จ	[ ] 27

17. มาลัยมักจะโทรศัพท์มาลาป่วยในวันหยุดราชการหรือวันหยุดพิเศษเสมอ ทำให้ผู้ร่วมงานได้รับความเดือดร้อนจากการต้องขึ้นเวรทดแทน สิ่งที่ท่านจะกระทำคือ

[ ] ก. ซักถามปัญหาของมาลัยและกำหนดเวลาให้เขาปรับปรุงตนเอง

[ ] ข. แจ้งให้ทราบว่ากรณีที่ลาป่วยตรงกับวันหยุดอยู่เสมอเป็นการแสดงเจตนา และจะมีผลกระทบต่อการพิจารณาความดีความชอบ

[ ] ค. อธิบายให้มาลัยตระหนักว่าจะมีผลเสียต่อการสนับสนุนให้ก้าวหน้าและต่อสัมพันธภาพภายในกลุ่ม [ ] 42

18. วิจิตราเป็นผู้ที่ขาดการประชุมอยู่เสมอทั้งในหน่วยงานและของฝ่ายการพยาบาลโดยให้เหตุผลว่าลงจากเวรดึก หรือติดธุระส่วนตัว ทั้งยังไม่สนใจรับรู้ถึงข้อตกลงของที่ประชุมอีกด้วย สิ่งที่ท่านจะกระทำคือ

[ ] ก. จัดให้จิตราเป็นเลขานุการในที่ประชุมเพื่อจดบันทึกและสรุปผลการประชุมบ่อยครั้ง

[ ] ข. ตักเตือนว่าการขาดประชุมอยู่เสมอแสดงถึงการขาดความร่วมมือกับหน่วยงานและบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

[ ] ค. แจ้งให้ทราบว่าหากขาดประชุมบ่อย ๆ ก็จะเป็นผลเสียต่อการที่ท่านจะสนับสนุนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน [ ] 43

19. สุวรรณไม่เคยรับอาสาช่วยงานพิเศษของหน่วยงานและเมื่อมอบหมายให้หรือให้เป็นตัวแทนของหน่วยงานในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ก็จะทำอย่างไม่ค่อยเต็มใจและมักบ่นกับเพื่อนร่วมงานเสมอว่าเป็นภาระ สิ่งที่ท่านจะกระทำคือ

[ ] ก. จัดเวลาให้สุวรรณเข้าพบเพื่อปรึกษางานที่มอบหมายให้และสนับสนุนสิ่งที่ต้องการใช้ในการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม

[ ] ข. แจ้งให้ทุกคนในหน่วยงานทราบถึงความสำคัญของงานชิ้นนี้และมอบหมายงานให้สุวรรณ

[ ] ค. ตักเตือนให้สุวรรณทราบว่าเป็นการกระทำที่แสดงถึงการไม่ให้ความร่วมมือต่อหน่วยงานและจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ [ ] 15

20. เมื่อมีข้อขัดข้องหรือมีปัญหาภายในหน่วยงาน วาณีมักจะแจ้งให้พยาบาลตรวจการหรือรองหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลทราบก่อนท่านอยู่เสมอ ทั้ง ๆ ที่ปัญหานั้นท่านควรจะได้รับทราบก่อน สิ่งที่ท่านจะกระทำคือ

[ ] ก. แจ้งให้วาณีและทุกคนทราบว่าท่านพร้อมที่จะรับฟังและแก้ปัญหาข้อขัดข้องที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทุกโอกาส

[ ] ข. อธิบายให้ทราบว่าการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขนั้นจะต้องยอมรับนับถือและเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

[ ] ค. ตักเตือนให้ทราบว่าเป็นการปฏิบัติข้ามลำดับชั้นการบังคับบัญชาที่ผิดระเบียบต้องแก้ไขและบันทึกไว้เพื่อพิจารณาติดตามผล [ ] 44

21. ท่านได้สังเกตเห็นว่าชวนพิศมักจะเป็นคนที่นำข่าวสารด้านวิชาการและอื่น ๆ มาถ่ายทอดให้เพื่อนร่วมงานได้ทราบอยู่เสมอ แต่จะปฏิเสธเมื่อจะให้เป็นผู้บรรยายอย่างเป็นทางการ โดยให้เหตุผลว่ายังไม่พร้อม สิ่งที่ท่านกระทำคือ

[ ] ก. สนับสนุนให้เป็นผู้บรรยายเรื่องวิชาการในหน่วยงาน โดยเริ่มต้นจากเรื่องง่ายๆ และให้เวลาเตรียมตัวอย่างเพียงพอ

[ ] ข. ชมเชยในที่สาธารณะและยกย่องว่าเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ตนเองและเพื่อนร่วมงาน

[ ] ค. ตักเตือนว่าการปฏิเสธในกรณีนี้เป็นการไม่พัฒนาตนเอง และถ้ากระทำอยู่เสมอแสดงถึงความไม่ร่วมมือกับหน่วยงาน [ ] 28

22. กิ่งแก้วเป็นพยาบาลที่เพิ่งย้ายมาจากโรงพยาบาลอื่น เป็นคนคล่องแคล่ว มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมอ จึงมีผู้ร่วมงานมาขอความช่วยเหลือตลอดเวลา เช่น ขอแลกเวรในวันหยุด หรือรับงานในความรับผิดชอบของผู้อื่นมาทำแทน จนท่านเห็นว่ากิ่งแก้วเริ่มมีสุขภาพเสื่อมลง สิ่งที่ท่านจะกระทำคือ

[ ] ก. ชี้แจงกิ่งแก้วว่าใช้เวลาไม่ถูกต้องและเมื่อเจ็บป่วยตนเองจะเสียทั้งสุขภาพและการงาน

[ ] ข. ตักเตือนกิ่งแก้วว่า หากรับแลกเปลี่ยนเวรหรือช่วยผู้อื่นจนเจ็บป่วยก็จะให้งดแลกเปลี่ยนเวรตามที่หน่วยงานกำหนดไว้

[ ] ค. สนับสนุนให้กิ่งแก้วปฏิเสธการขอความช่วยเหลือในรายที่เห็นว่าไม่จำเป็นเร่งด่วนเสียบ้างและจำกัดการแลกเวร [ ] 29

23. ชูศรีซึ่งเป็นตัวแทนกลุ่มอยู่เสมอ ได้มาปรึกษาท่านว่าต้องการให้มีการจัดการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางด้านวิชาการและด้านปฏิบัติการพยาบาลภายในหน่วยงาน โดยให้เหตุผลว่าเป็นความต้องการของกลุ่ม สิ่งที่ท่านจะกระทำคือ

[ ] ก. ตักเตือนชูศรีให้พิจารณาด้วยว่าเรื่องนั้นเป็นประโยชน์และสมควรเป็นตัวแทนกลุ่มหรือไม่ในครั้งต่อไป

[ ] ข. มอบให้ชูศรีเป็นผู้นำในกลุ่มเพื่อวางแผนจัดหัวข้อวิชาการตลอดปี โดยท่านให้การสนับสนุนและเป็นที่ปรึกษา

	[ ] ค. ชมเชยในที่สาธารณะว่าชูศรีและกลุ่มมีความคิดริเริ่มที่ดี ในการแสวงหาแนวทางพัฒนาตนเอง	[ ] 30
24.	เมื่อท่านทราบว่าผู้ร่วมทีมการพยาบาลของธิดาปฏิบัติงานผิดพลาด และเรียกธิดามาสอบถามก็มักจะเลี่ยงว่าไม่มีอะไรผิดพลาด ไม่มีอะไรเกิดขึ้น หรือมีเรื่องเล็กน้อยแต่แก้ไขแล้วเสมอ ทำให้ท่านไม่เคยได้ข้อมูลที่แท้จริงจากธิดาเลย สิ่งที่ท่านจะกระทำคือ [ ] ก. ขอความคิดเห็นจากธิดาในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดกรณีดังกล่าว [ ] ข. เข้าร่วมในทีมการพยาบาลของธิดาเป็นครั้งคราวเพื่อติดตามสังเกตการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด [ ] ค. ตักเตือนว่าในฐานะหัวหน้าทีม การปกปิดความผิดของผู้ร่วมงานไม่ใช่การแก้ปัญหาและเป็นการผิดวินัยอีกด้วย	[ ] 45
25.	ประพิศเป็นพยาบาลที่ให้ความสนใจในวิทยาการใหม่ ๆ โดยเฉพาะเครื่องมือหรืออุปกรณ์พิเศษทางการแพทย์ที่พยาบาลจะต้องใช้ร่วมด้วย จึงมักชอบทดลอง ปรับเปลี่ยนจนบางครั้งเกิดความเสียหาย สิ่งที่ท่านจะกระทำคือ [ ] ก. ให้ชดใช้ค่าเสียหายและตักเตือนไม่ให้ทดลองเครื่องมืออื่น ๆ โดยที่ท่านไม่ได้ขออนุญาต [ ] ข. ส่งประพิศไปรับการอบรมเรื่องวิธีการใช้เครื่องมืออุปกรณ์พิเศษที่พยาบาลต้องใช้และมอบหมายให้เป็นที่ปรึกษาของผู้ร่วมงาน [ ] ค. มอบหมายให้เป็นผู้จัดทำคู่มือการใช้และเก็บรักษาเครื่องมือเหล่านั้นโดยศึกษาจากตำราและผู้รู้ในโรงพยาบาล	[ ] 31

26.	เมื่อสมรติดธุระ ลาป่วยหรือลากิจ ก็มักจะแจ้งผ่านมาทางผู้ร่วมงานระดับต่ำกว่าเช่นพยาบาลเทคนิค ผู้ช่วยพยาบาลหรือเสมียนประจำหอผู้ป่วย แทนที่จะแจ้งมายังท่านโดยตรง และท่านได้เคยพูดเรื่องนี้มาแล้ว สิ่งที่ท่านจะกระทำคือ [ ] ก. ทบทวนวิธีการรายงานที่ถูกต้อง ถ้ายังคงปฏิบัติเหมือนเดิมจะบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร [ ] ข. สอบถามถึงสาเหตุที่ไม่รายงานท่านโดยตรงเพื่อหาทางแก้ปัญหาร่วมกัน [ ] ค. อธิบายถึงผลดีและผลเสียของการรายงานตามสายการบังคับบัญชาที่ถูกต้องและไม่ถูกต้อง	[ ] 46
27.	เมื่อท่านให้จินดาไปติดตามสังเกตอาการผู้ป่วยหรือขอร้องให้ทำงานรีบด่วนให้ท่าน จินดามักจะเลี่ยงว่าขอให้เสร็จงานของตนก่อนทุกครั้งแม้ว่าจะไม่ใช่งานเร่งด่วนก็ตาม สิ่งที่ท่านจะกระทำคือ [ ] ก. ให้คำแนะนำถึงการจัดลำดับความสำคัญของงานและติดตามการเปลี่ยนแปลง [ ] ข. ชี้แจงให้จินดาเข้าใจว่างานที่ท่านขอให้เขาทำนั้นท่าต้องการผลงานโดยเร็วและให้โอกาสแก้ไขพฤติกรรม [ ] ค. ตักเตือนจินดาให้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมดังกล่าว มิฉะนั้นจะบันทึกพฤติกรรมไว้พิจารณา	[ ] 16
28.	ท่านได้รับรายงานอยู่เป็นประจำทั้งจากพยาบาลตรวจการและผู้ร่วมงานว่า สายหยุดมักจะขอลงเวรก่อนเวลาบ่อย ๆ แม้จะมีงานยุ่งก็ตาม และให้ผู้ร่วมงานที่ไม่ได้ทำหน้าที่ส่งเวร ส่งเวรแทนเสมอ สิ่งที่ท่านควรจะกระทำคือ	

	[ ] ก. ขอให้พยาบาลตรวจการและผู้ร่วมงานเขียนบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเมื่อเกิดกรณีดังกล่าวมอบให้แก่ท่านเพื่อตักเตือน [ ] ข. ขอความร่วมมือ ขอให้พยาบาลตรวจการสังเกตพฤติกรรมของสายหยุดโดยเฉพาะช่วงเวลาใกล้ลงเวร [ ] ค. ให้โอกาสสายหยุดปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องนี้เพื่อให้เป็นที่น่าเชื่อถือของเพื่อนร่วมงาน	[ ] 47
29.	ท่านทราบว่ามาลีเป็นนักกีฬาและมีความถนัดทางด้านนี้ ทั้งเป็นคนคล่องแคล่วให้ความร่วมมืออยู่เสมอ แต่เมื่อท่านขออาสาสมัครผู้ที่จะรับผิดชอบด้านกีฬา ในงานประจำปีของโรงพยาบาลก็ไม่มีผู้ใดอาสา โดยให้เหตุผลว่าไม่เคยเป็นผู้นำกลุ่มและเกรงว่าจะไม่มีความสามารถเพียงพอ สิ่งที่ท่านจะกระทำคือ [ ] ก. อธิบายให้มาลีทราบว่าหน่วยงานของเราจะประสบความสำเร็จด้านกีฬาได้ด้วยความช่วยเหลือของมาลี [ ] ข. เสนอชื่อมาลีหาเสียงสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน อีกทั้งชี้แจงว่าเป็นโอกาสที่จะได้แสดงความสามารถ [ ] ค. ตักเตือนมาลีว่าการปฏิเสธทั้ง ๆ ที่ตนเองมีความสามารถแสดงว่าไม่เห็นแก่ประโยชน์ของหน่วยงาน	[ ] 32
30.	ในระยะเวลา สองเดือนที่ผ่านมาท่านพบว่าของใช้บางอย่างสิ้นเปลืองมาก เช่นดินสอ กระดาษชำระ ผงซักฟอก เป็นต้น เนื่องจากท่านทราบว่ามีพยาบาลบางคนที่เพิ่งย้ายมาจากหอผู้ป่วยอื่น ได้นำของใช้ส่วนรวมไปใช้ส่วนตัวและเคยประพฤติเช่นนี้มาก่อน สิ่งที่ท่านจะกระทำคือ [ ] ก. จัดประชุมในหน่วยงานเพื่อร่วมกันตั้งมาตรการควบคุมการใช้ของให้รัดกุม	

[ ] ข. แจ้งเรื่องในที่ประชุมของหน่วยงานและตักเตือนให้งดเว้นการกระทำดังกล่าว มิฉะนั้นจะต้องบันทึกเสนอผู้บังคับบัญชา

[ ] ค. จัดของเครื่องใช้ให้เพียงพอเฉพาะในการปฏิบัติงานเท่านั้น [ ] 48

31. รัตนาเป็นคนที่ชอบใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เมื่อทำหน้าที่หัวหน้าเวร ผู้ร่วมงานได้รายงานท่านว่า รัตนาจะมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานทำเกือบตลอดเวร ทั้งงานประจำและงานสร้างสรรค์ โดยไม่คำนึงถึงบุคลากรที่มีอยู่ สิ่งที่ท่านจะกระทำคือ

[ ] ก. แนะนำให้รัตนาติดตามงานที่มอบหมายไปและพยายามให้กำลังใจผู้ร่วมงาน

[ ] ข. ให้รัตนาช่วยสำรวจและร่วมในการวางแผนจัดเตรียมบุคลากรและเครื่องใช้ให้สมดุลกับจำนวนและสภาพอาการของผู้ป่วย

[ ] ค. ให้คำปรึกษาว่าการมอบหมายงานควรพิจารณาความพร้อมหลาย ๆ ด้านและถ้าท่านได้รับรายงานบ่อย ๆ แสดงถึงผลเสียด้านสัมพันธภาพ [ ] 33

32. ท่านได้รับการร้องเรียนจากผู้ใต้บังคับบัญชาว่าจุรีมักจะนำของมาขายบนหอผู้ป่วยในเวลาปฏิบัติงาน วันหยุดราชการหรือเวรบ่าย โดยขอร้องแกมบังคับให้ผู้ร่วมงานซื้ออยู่เสมอสิ่งที่ท่านจะกระทำคือ

[ ] ก. แจ้งให้จุรีทราบว่าผู้ร่วมงานร้องเรียนให้งดขายของในเวลาปฏิบัติงานและติดตามการเปลี่ยนแปลง

[ ] ข. ตักเตือนไม่ให้ใช้เวลาราชการเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวเนื่องจากผิดระเบียบ

[ ] ค. ให้คำแนะนำว่าต้องแยกงานส่วนตัวออกจากงานในหน้าที่และควรทำงานส่วนตัวนอกเวลาปฏิบัติงาน [ ] 49

33.	พิมพาเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านการพยาบาลอยู่ในเกณฑ์ดี ชอบแก้ไขปัญหา แต่มักกล่าวกับผู้ร่วมงานเสมอว่าสิ่งที่เขากระทำนั้นถูกต้องตามทฤษฎีมากกว่าผู้อื่น โดยให้เหตุผลกับท่านว่าเป็นการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้พัฒนาตัวเอง สิ่งที่ท่านจะกระทำคือ [ ] ก. อธิบายให้พิมพาเข้าใจว่าควรมีใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ร่วมกันอภิปรายหาข้อสรุปเพื่อสัมพันธภาพที่ดี [ ] ข. ตักเตือนว่าการตำหนิผู้อื่นอยู่เสมอจะทำให้เกิดความขัดแย้งและความแตกแยกระหว่างผู้ร่วมงานอันเป็นพฤติกรรมที่ควรแก้ไข [ ] ค. มอบให้พิมพาเป็นผู้จัดทำคู่มือการปฏิบัติการพยาบาลที่มีปัญหาในแต่ละกรณีสามารถอ้างอิงได้และเสนอผลงานให้ผู้อื่นทราบ	[ ] 34
34.	เมื่อท่านได้รับรายงานว่าฤดีมักจะให้พยาบาลเทคนิคหรือผู้ช่วยเหลือคนไข้ไปเยี่ยมดูอาการผู้ป่วยแทนอยู่เสมอเมื่อมีญาติผู้ป่วยมาแจ้งฤดีว่าผู้ป่วยมีอาการเปลี่ยนแปลง ทั้ง ๆ ที่ฤดีไม่มีงานยุ่ง สิ่งที่ท่านจะกระทำคือ [ ] ก. ให้ฤดีเป็นผู้นำอภิปรายเรื่อง บทบาทหน้าที่ของพยาบาลโดยเน้นถึงการสังเกตอาการและการแก้ปัญหา [ ] ข. ตักเตือนว่าพยาบาลต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการดูแลผู้ป่วยมากกว่าผู้อื่นหากละเลยอาจมีโทษทางวินัยได้ [ ] ค. จัดให้มีรางวัลสิ้นปีสำหรับพยาบาลที่มีผลงานเป็นที่น่าพอใจ	[ ] 17
35.	ท่านทราบว่าพิกุลมีปัญหาเรื่องการเงิน และได้รับการร้องเรียนจากผู้ร่วมงานว่าพิกุลยืมเงินจากผู้ร่วมงานหลายคน ทั้งในระดับเดียวกันและในระดับต่ำกว่า ทั้งยังมีปัญหาในการชดใช้เงินคืนอยู่เสมอ โดยมักหลีกเลี่ยงหรือลาในวันเงินเดือนออก สิ่งที่ท่านจะกระทำคือ [ ] ก. ไต่ถามพิกุลถึงปัญหาในการใช้เงินเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา	

[ ] ข. ตักเตือนให้ตระหนักในตำแหน่งของตนว่า การกระทำเช่นนี้จะทำให้ผู้ร่วมงานขาดความเกรงใจและมีผลเสียในการบังคับบัญชา

[ ] ค. ให้คำแนะนำว่าพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมเช่นนี้จะเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าของตนเอง [ ] 50

36. ท่านได้รับรายงานและประสบกับตนเองเสมอว่าจิตรา ไม่ค่อยเขียนบันทึกรายงานอาการที่สำคัญของผู้ป่วย ทำให้ผู้ที่มารับเวรติดตามประเมินผลความก้าวหน้าของการรักษาพยาบาลได้ยาก โดยให้เหตุผลว่าเสียเวลาและเขียนไม่ทัน ทั้ง ๆ ที่เป็นหอผู้ป่วยที่ไม่ค่อยมีงานด่วน ฉุกเฉิน สิ่งที่ท่านจะกระทำคือ

[ ] ก. ชี้แจงให้ทราบว่าหากมีความผิดพลาดเกิดขึ้นจิตราต้องรับผิดชอบเพราะไม่มีหลักฐานการปฏิบัติการพยาบาล

[ ] ข. อธิบายให้จิตราตระหนักว่า บันทึกทางการพยาบาลที่สมบูรณ์แสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถของพยาบาล

[ ] ค. ให้จิตราเป็นผู้นำกลุ่มไปศึกษาข้อดี ข้อเสียของการเขียนบันทึกทางการพยาบาลมาเสนอในที่ประชุมหน่วยงาน [ ] 18

37. เมื่อท่านทราบว่าในขณะที่มาลัยทำหน้าที่หัวหน้าเวร ในเวรบ่าย – ดึก หรือวันหยุดราชการ มักจะเดินไปคุยกับเพื่อนพยาบาลที่หอผู้ป่วยอื่น ๆ ครั้งละนาน ๆ โดยให้ผู้ร่วมงานโทรศัพท์แจ้งเมื่อมีปัญหาหรือรับผู้ป่วยใหม่ สิ่งที่ท่านจะกระทำคือ

[ ] ก. แจ้งพฤติกรรมของมาลัยให้พยาบาลตรวจการทราบเพื่อสังเกตการปฏิบัติงานและตักเตือน

[ ] ข. ตักเตือนว่าหากมีอันตรายเกิดขึ้นกับผู้ป่วย มาลัยจะถูกพิจารณาว่าละทิ้งหน้าที่

	[ ] ค. สอบถามว่ามีปัญหาอะไรที่ไม่สามารถแก้ไขได้จึงไปที่หอผู้ป่วยอื่นบ่อย ๆ จะได้ช่วยเหลือได้ถูกต้อง	[ ] 19
38.	จากการสังเกตและข้อมูลที่ได้จากเพื่อนร่วมงาน ท่านพบว่าเมื่อขาดบุคลากรในเวรอย่างฉุกเฉินและได้จัดให้ระเบียบขั้นปฏิบัติงานแทนในเวรนั้น ๆ (ในกรณีที่ไม่มีการจัดเวรสำรองไว้) ก็จะได้รับการปฏิเสธบ่อยครั้งโดยให้เหตุผลว่า ติดธุระส่วนตัวหรือเมื่อมาก็แสดงท่าทีเบื่อหน่ายไม่เต็มใจ สิ่งที่ท่านจะกระทำคือ [ ] ก. ให้ระเบียบร่วมแก้ปัญหาในการจัดบุคลากรทดแทนเมื่อเกิดความต้องการฉุกเฉิน [ ] ข. ถามถึงปัญหาที่ระเบียบปฏิเสธการขึ้นเวรแทนเพราะกรณีเช่นนี้แสดงถึงการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ [ ] ค. ถามถึงปัญหาที่ระเบียบปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นไปได้ด้วยก็จะเป็นผลในการพิจารณาผลงาน	[ ] 20
39.	พวงทองเป็นหัวหน้าเวรซึ่งพยาบาลเทคนิคในเวรเดียวกันได้ต่อเลือด (ในกรณีที่ปฏิบัติได้) ผิดกลุ่มให้แก่ผู้ป่วยแต่ได้รับการช่วยเหลือทันท่วงที เมื่อท่านเรียกมาสอบถาม พวงทองรายงานว่าไม่รับทราบที่พยาบาลเทคนิคต่อเลือดให้ผู้ป่วยและยืนยันว่าตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องและไม่มีความผิด สิ่งที่ท่านจะกระทำคือ [ ] ก. ทบทวนความเข้าใจของพวงทองในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้าเวรให้กระจ่างอีกครั้ง [ ] ข. แจ้งว่าหัวหน้าเวรจะต้องรับผิดชอบเหตุการณ์ทุกอย่างที่เกิดขึ้นในเวรและให้เขียนรายงานร่วมด้วย	

	[ ] ค. ให้พวงทองเสนอวิธีการที่จะป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์ดังกล่าวซ้ำขึ้นอีก	[ ] 51
40.	สองค์มักจะกระทำการแก้ปัญหาทางการพยาบาลอย่างทันทีทันใด เพื่อช่วยเหลือผู้ป่วยโดยไม่มีอะไรผิดพลาด แต่ไม่ได้รายงานให้ท่านทราบไม่ว่าก่อนหรือหลังจากการแก้ปัญหาเสมอ ทั้ง ๆ ที่ท่านอยู่ในหน่วยงาน สิ่งที่ท่านจะกระทำคือ [ ] ก. ตักเตือนสองค์ว่าควรแจ้งให้ท่านทราบก่อนหรือหลังแก้ปัญหาตามสถานการณ์ทุกครั้งเพราะท่านต้องเป็นผู้รับผิดชอบ [ ] ข. มอบหมายให้สองค์เป็นผู้ให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานถึงวิธีการตัดสินใจที่ถูกต้องและทันท่วงทีแต่ให้ทบทวนเรื่องการรายงาน [ ] ค. ชมเชยผลงานการปฏิบัติงานของสองค์และขอให้รายงานการแก้ไขปัญหาเพื่อช่วยในการประเมินผลต่อไป	[ ] 35
41.	ท่านมักสังเกตเห็นและได้รับรายงานจากผู้ร่วมงานว่า จรรยาเป็นหัวหน้าทีมการพยาบาลที่ไม่ค่อยปฏิบัติการพยาบาลโดยตรงต่อผู้ป่วย ใช้เวลาส่วนใหญ่รับคำสั่งอยู่บนโต๊ะทำงานหรือเยี่ยมตรวจผู้ป่วยเมื่อแพทย์มาตรวจเท่านั้น สิ่งที่ท่านจะกระทำคือ [ ] ก. ตักเตือนโดยกำชับว่าการปฏิบัติเช่นนั้นเป็นการละเลยหน้าที่ของพยาบาล [ ] ข. ให้จรรยาประชุมปรึกษา (Conference) กับผู้ร่วมงานในทีมการพยาบาลเรื่องผู้ป่วยที่รับผิดชอบโดยท่านร่วมฟังด้วย [ ] ค. เยี่ยมตรวจผู้ป่วยและวางแผนการพยาบาลร่วมกับจรรยาเป็นครั้งคราว	[ ] 21

42.	จากการสังเกตและจากรายงานของผู้ร่วมงานพบว่านันทาไม่ค่อยตรวจเยี่ยมผู้ป่วยหรือกระทำกิจกรรมตามแผนการรักษาพยาบาล เช่น วัดความดันโลหิตทุก 1-2 ชั่วโมง หรือตรวจดูอาการทางประสาททุก 2 ชั่วโมง เป็นต้น แม้จะให้ผู้ร่วมงานทำก็พบว่าเกิดความผิดพลาดอยู่เสมอ เพราะไม่เคยตรวจสอบความถูกต้อง สิ่งที่ท่านจะกระทำคือ [ ] ก. ให้นันทามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปรับปรุงการตรวจสอบกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน [ ] ข. เข้าร่วมในทีมการพยาบาลของนันทาเป็นครั้งคราว เพื่อหาโอกาสปฏิบัติงานให้เป็นแบบอย่าง [ ] ค. บันทึกพฤติกรรมไว้เป็นลายลักษณ์อักษรและแจ้งให้ทราบ	[ ] 22
43.	เมื่อเกิดเรื่องทะเลาะเบาะแว้งระหว่างผู้ร่วมงาน ก็มักจะพบว่า ดาราเป็นต้นเหตุหรือมักจะเกี่ยวข้องในการทะเลาะเบาะแว้งนั้น สิ่งที่ท่านจะกระทำคือ [ ] ก. อธิบายให้ดารารับรู้ข้อบกพร่องของตนเอง ถ้ายังไม่แก้ไขจะต้องถูกดำเนินการทางวินัย [ ] ข. แนะนำดาราให้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเสียใหม่เพื่อให้ผู้ร่วมงานยอมรับและเชื่อถือ [ ] ค. ให้ดาราเป็นหัวหน้ากลุ่มกิจกรรมตามความเหมาะสมเพื่อฝึกการทำงานร่วมกับผู้อื่น	[ ] 52
44.	กานดาเป็นพยาบาลที่ทำงานด้วยความสนใจที่จะปรับปรุงให้ดีขึ้นและมักจะบ่นกับท่านว่าการให้เหตุผลในการให้การพยาบาลของพยาบาลแต่ละคนไม่ค่อยเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้เกิดข้อขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงาน สิ่งที่ท่านจะกระทำคือ	

[ ] ก. ให้กานดาแสดงความคิดเห็นว่าควรจะแก้ไขอย่างไรในกรณีเช่นนี้

[ ] ข. จัดประชุมเพื่อจัดทำหรือปรับปรุงคู่มือการพยาบาลประจำหน่วยงานโดยให้กานดาเป็นผู้นำกลุ่ม

[ ] ค. ตักเตือนกานดาว่าอย่ากระทำสิ่งใดที่จะเป็นการเพิ่มความขัดแย้งให้มากยิ่งขึ้น [ ] 36

45. เมื่อประภาได้มาปรึกษากับท่านว่าควรจะได้มีการสอนสุขศึกษารวมทั้งการปฏิบัติตนอย่างง่าย ๆ ก่อนกลับบ้าน (ในกรณีที่ยังไม่มีกิจกรรมนี้ในหน่วยงาน) ซึ่งถ้าขณะนั้นท่านยังไม่มีเวลาว่างพอที่จะพิจารณาเรื่องนี้โดยละเอียด แต่ประภายืนยันที่จะขอคำปรึกษาในวันนี้ สิ่งที่ท่านจะกระทำคือ

[ ] ก. ยอมรับว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ควรกระทำและชมเชยความคิดของประภา แต่จะพิจารณาในเวลาต่อไป

[ ] ข. มอบหมายให้ประภาเป็นผู้นำกลุ่มในการค้นหาข้อมูลและการวางแผนงานมาเสนอท่านตามกำหนดเวลา

[ ] ค. อธิบายให้เข้าใจว่าท่านยังไม่พิจารณาเรื่องดังกล่าวในขณะนี้ ขอให้รอไว้ก่อน [ ] 37

.....

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำตอบ

คำถามสถานการณ์แสดงถึงลักษณะนิสัยเฉื่อยชา

คำตอบแสดงถึงการให้ความช่วยเหลือโดยการจูงใจ

ข้อ	1	=	ข		27	=	ก
	4	=	ค		34	=	ค
	5	=	ก		36	=	ข
	9	=	ข		37	=	ก
	11	=	ก		38	=	ข
	12	=	ก		41	=	ค
	13	=	ข		42	=	ข
	19	=	ข				

คำถามสถานการณ์แสดงถึงลักษณะนิสัยกระตือรือร้น

คำตอบแสดงถึงการให้ความช่วยเหลือโดยการทดแทน

ข้อ	3	=	ก		25	=	ข
	8	=	ข		29	=	ข
	10	=	ค		31	=	ข
	15	=	ก		33	=	ค
	16	=	ข		40	=	ข
	21	=	ก		44	=	ข
	22	=	ค		45	=	ข
	23	=	ข				

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำถามสถานการณ์ แสดงถึงลักษณะนิสัยชาดระเบียบวินัย

คำตอบแสดงถึงการให้ความช่วยเหลือโดยการใช้ระเบียบวินัย

ข้อ	2	=	ก	26	= ก
	6	=	ค	28	= ก
	7	=	ก	30	= ข
	14	=	ค	32	= ข
	17	=	ข	35	= ข
	18	=	ข	39	= ข
	20	=	ค	43	= ก
	24	=	ค		

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้วิจัย

นางสาวพรรณเรือง อมิตาภา เกิดที่จังหวัดนครศรีธรรมราช สำเร็จการศึกษาพยาบาลหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัยที่วิยาลัยพยาบาลสงขลา สำเร็จปริญญาครุศาสตร์บัณฑิต (พยาบาล) ที่คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ขณะนี้ดำรงตำแหน่งวิทยาจารย์ 5 หัวหน้าฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยพยาบาลนครศรีธรรมราช

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย