

บรรณานุกรม

- ภาษาไทย
- ติน ปรัชญพฤทธิ์. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2527.
- เทพม เมืองแมน, สวิง สุวรรณ. พฤติกรรมขององค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2529.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2524.
- ประคอง กรรณสูต. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- เปรมฤดี โภาคประเสริฐ. "พฤติกรรมกล้าแสดงออกของนักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษาตามการรับรู้ของตนเอง." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- ประชิด ศราธพันธุ์. "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน ภูมิหลังกับความสามารถในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยผู้ป่วยในโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของตนเอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- พรรณราย ทวีชะประกา. "การฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออก (Assertive Training)" กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.
- ยุวดี เกตสัมพันธ์. "ปรากฏการณ์การลาออกของพยาบาล." การประชุมวิชาการสมาคมศิษย์เก่าพยาบาลศิริราช. กรุงเทพฯ : ศิริราช, 2536.
- เรณู โรจนะศิริ. "ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสในการบริหารการพยาบาลในโรงพยาบาลศิริราช." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.

- ละเอียดย ชูประยูร และคณะ. "การศึกษา Assertive Behaviour ในผู้ร่วมทีมจิตเวช,"  
วารสารจิตวิทยาคลินิก 9 (เมษายน 2521) : 7-19.
- ละออล ตันติศิริรินทร์. "ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ"  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520.
- วรรณวิไล จันทราภา และคณะ. "การศึกษาองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติของพยาบาล  
ในประเทศไทย". รายงานการวิจัย, 2523.
- วันเพ็ญ เลิศมงคลนาม. "การตัดสินใจสั่งการในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาล  
ของรัฐ กรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการ  
พยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- วาสนา นารักษ์. การศึกษาพฤติกรรมผู้นำตามสถานการณ์ของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยในหน่วยงาน  
สภากาชาดไทย." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, 2532.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และ ลัดดาวัลย์ รอดมณี. เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการ  
วิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์, 2528.
- สมยศ นาวิกการ. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สมหมายการพิมพ์, 2525.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2521.
- สุมิตร คุณานุกร. ภาษาท่าทาง. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชวนพิศ, 2523.
- แสงจันทร์ ศิลปนิพนธ์. "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำด้านความพึงพอใจในงานของหัวหน้า  
หอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร, 2518.
- สุกัญญา กุลอึ้ง. "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมและการอบรมเลี้ยงดูตาม  
การรายงานของตนเอง." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.
- สุกัญญา แสงมุกข์. "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยตัดสรรกับความพึงพอใจในงานพยาบาลวิชาชีพใน  
โรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต  
ภาควิชาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

สุจิตรา พรหมชาติป. "การศึกษาพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออกของนักศึกษาวิทยาลัยครูใน  
กรุงเทพฯ และต่างจังหวัด." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.

เสาวลักษณ์ พัวพัฒนกุล. "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมพัฒนาอำนาจโดยตำแหน่ง ฐานอำนาจส่วน  
บุคคล การรับรู้ต่อความยึดมั่นต่อกันภายในกลุ่มวิชาชีพ กับการรับรู้สัมพันธภาพในการ  
ร่วมกันทำงานของหัวหน้าหรือผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.  
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, 2534.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. การบริหารทักษะและการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วน  
จำกัดอรุณการพิมพ์, 2533.

#### ภาษาอังกฤษ

Arnold, H.J., and Feldman, D.C. Organizational behavior. Singapore :  
Mc-Hill, 1986.

Bolton, Robert. People Skills; How to assert Yourself, Eisten to  
Others, and Resolve Conflict. Englewood Cliffs, H.J. :  
Prentice-Hall, 1979.

Bower, Sharon Anthony, And Bower, Gordon H. Asserting Yourself; A  
Practical Guide for Positive Change. London ; Addison-Wesley  
Publishing Co., 1979.

Burgess, Ann Volbert, and Lazare, Aaron. "Problem of Children and  
Adolescents," Psychiatric Nursing in the Hospital and the  
Community. Englewood Cliffs, N.J. : Irentice-Hall, 1973.

Butler, Pamela E. Self-Assertion for Women; A Guide to Becoming  
Androgynous. New York : Harper & Raw, Publishers, Inc., 1976.

Barnard, Chester I. The funtion of Executive. Cambridge : Havard  
University Press, 1966.

- Beach, Dale S. Personel : The management of People at Work. 2<sup>nd</sup> ed.  
London : The Macmillan Co., 1970.
- Barrett, Jeam, Gessner, Barbara A, and Phelps, Chearlene. The Head Nurses : Her Leadership Role. 3<sup>rd</sup> ed. New Yorks : Appleton-Century-Croft, 1975.
- Beer, Michael. "Organizational Size and Satisfaction." Acodemy of Management Journal. 7 (March 1964) : 33-44.
- Byers, Helen J. and Klink Julie A. "The Role of Clinical Supervisors and 2 Head Nurses on Management." The Nursing Clinic of North America. 13 (March, 1978) : 20-25.
- Clark, Carolyn Chambers. Asettive Skill for Nurse, Massachusetts Contemporary Publishing, Inc., 1978.
- Clark, Carolyn Chambers, and Shea, Carole A. "Assertive Training as Preparation," Management in Nursing. New York : McGraw-Hill Book Co., 1979.
- Corcoran, D.K. Investigation of Relationship Between Selected Variables and Decision-Making and Managerial ability of Head Nurses in the Army Nurse Corp.
- Cormack Desmond. Development in your Carreer in Nursing : Individual Professional Assertiveness. New York : Chapman and hall, 1990
- Coleman, Vernon. Stress Management Techniques : Managing People for Health Profits. London : Mercury Book, 1988.
- Davis, K. Human Behavior at work : Organizational Behavior. Singapore: McGraw-Hill, 1981.
- Dorothy A. J.B. Managerial Leadership in Nursing. Lippincott Company, Philadelphia, 1984.

- Drejeie, Robert V. and Morgan, Laryle W. "Determining Sample Size for Research Activities." Educational and Psychological Measurement. 30 (Autumn, 1970) : 608-609.
- Duxbury, Mitzi L. and Others. "Head Nurse Leadership Style With Staff Nurse Burn out and Job Satisfaction in Neonatol Intensive Care Units." Nursing Research. 33 (March/April, 1984) : 97-101.
- Ghiselli, Edwin E., and Brown, Clarence W. Personel and Industrial Psychology. New York : McGraw-Hill Book Co., 1965.
- Gordon J.R. A Diagnosis Approach to Organizational Behavior. 2<sup>nd</sup> ed., New York : Allyn and Bacon, 1983.
- Gambrill, E.D. and Richey C.A. "An Assertion Inventoory for use in measurement and research," Behavior Therapy 6, 1975.
- George R. Bach and Ronald M. Dentsch, Pairing New York : The Hearst Corp., 1970.
- Ganong, Jean and Ganong, Warren. "The head Nurse as Hospital Integrater." Supervisor Nurse. 8 (March 1977) : 27-28, 33-39.
- Herzberg, Frederick, Mausner, Bernard And Snyderman Barbara B. The Motivation to Work. New York : John Willey and Sons., 1958.
- Hersey Paul, and Blanchard, Kenneth H. Management of Organizational Behavior. Englewood Dliffs, New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1982.
- Herbert Fensterheim and J.Bear. Don't Say Yes When Your Want to Say No. New York : Mckay, 1975.
- Hinke, Mary T. and Hinkle, Bruce J. "Priorities of the Change Nurses Part II." Supervisor Nurse. 8 (December, 1977) : 41-45.
- Hollandsworth Jr. James G. and Wall, Kathleen E. "Sex Differencess in Assertive Behavior : An Empirical Investigation," Journal of Counselling Psychology. 24 (1977) : 211-222.

- Hinkle, Mary T. and Hinkle, Bruce J." Priorities of the Charge Nurses-  
Part II." Supervisor Nurse. 8 (December, 1977) : 41-45.
- John L. Shelton. "Assertive Training : Consumer Beware". Personel and  
Guidomce Journal, 55 (April, 1977) : 30-35.
- Jones Namcy K. and Jones, Jack W. "The Head Nurses : Managerial  
Definition of The Activity Role Set." Nursing Administration  
Quartery. 2 (Winter, 1979) : 45-57.
- Jean Ann Kelly. "Negotiation Skills for the Nursing Service  
Administrator." Nursing Clinic of North America. 18  
(September, 1983) 427-438.
- Jakubowski Patricia. An Introduction to Assertive Training Procedures  
for Women. Washington, D.C. : American Personel and Guidance  
Association, 1973.
- Kerlinger, Fred N. and Pedhazur, Elazar J. Multiple Regression in  
Behavior Research. New York : Holt Rinehart and Winson, 1973.
- Kirk, Roey. Nursing Management Tools. Boston : Little Brown and Co.,  
1981.
- Kron Thora and Durvin, Ellen. The Management of Patient Care : Putting  
Leader skills to work. 5<sup>th</sup> ed. Philadelphia : W.B. Saunders.
- Kron Thora. Nursing Team Leadership. Philadelphia : W.B. Saunders  
Company, 1966.
- Leonard, Berkowitz. "Aggression". A Social Psychological Analysis  
New York : McGraw, 1962.
- Maslow, A.H. Motivation and Personality. New York : Harper and Row,  
1954.
- Myers, M. Scott. Every Employee a Manager : More Meaningful Work  
Through Job Fnichment. New York : McGraw-Hill Book Co., 1970.

- McCloskey, J.C. Current Issues in Nursing. Mosby Co., United State, 1990.
- Mmtzberg, H. Raisinghane, D. and Theoret A. Wthe Structure of Unstructured Decision Process." Administration Science Quarterly. 21 (June, 1976) : 251.
- Nigro Felin A. and Nigro Lloyd E. Modern Public Administration. New York : Harper and Row, 1984.
- Pinder, C.C., Foresman, S., and Company. Work Motivation : Theory, Issues, and Application. New York : Wiley, 1984.
- Patricia Jeomne Migut. "Self-Care for Nurses : Assertiveness." Nursing Management, 13 (February, 1982) : 13-14.
- Rathua Spencer A. and Jeffrey S. Navid. What is Assertive : Behaviour Therapy. New Your : The New American Library, Inc., 1977.
- Robbins, P.S. Organization Behavior : Concepts, Controversies and Applications. 2<sup>nd</sup> ed., Prentice-Hall of India, 1985.
- Robert E. Alberti and Machael L. Emmons, Your Perfect Right, 2<sup>nd</sup> ed. California : San Luis Obispo July, 1974.
- Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G. and Osborn, R.N. Organizational Behavior. 4<sup>th</sup> ed., United State of America, 1991.
- Salter Andrew. Conditioned Reffex Therapy. New York : Capricorn Press, 1949.
- Strauss, George and Sayles, Leonard R. Pessonnel : The Human Ploblem of Management. Englewood Cliffs : Presstice-Hall Inc., 1960.
- Smith, Partricia C. : Kendall, Lome M. and Hulin, Charles L. The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement Chicago : Rond McNally, 1969.
- Stevens Barbara J. The Nurses as Executive. 2<sup>nd</sup> ed. Wakefiled, Massachusetta : Nursing Resources, Inc., 1980.

- . First-Line Patient Care Management. 2<sup>nd</sup> ed. Maryland, London : Aspen System Co., 1983.
- Steers, M.R., and Porter, L.W. Motivation and Work Behavior. 4<sup>th</sup> ed. Singapore : McGraw-Hill, 1987.
- Sullivan, F.J. and Decker, Phillip J. Effective Management in Nursing. 3<sup>rd</sup> California : Addison-Wesley Nursing, 1992.
- Swansburg, R.C. Management and Leadership for Nurse Managers. United State, 1990.
- Strauss, George and Sayles, Leonard R. Personal : The Human Problem of Management. Engle Wood Cliffs : Prentice-Hall Inc., 1960.
- Stevens Babara J. "The Head Nurses as Manager." JONA 4 (January - February, 1974) : 36-40.
- . "Improving Nurses' Management Skkills." Nursing Times 76 (March, 1980) : 2025.
- Vroom, V.H. Work and motivation. Malabar : Robert E. Krieger Publishing Company, 1964.
- Ward, M.J., and Price, S.A. Issues in Nursing Administration Selected Reading. St. Louis, Mosby. Year, 1991.
- Wolpe Joseph. The Practice of Behaviour Therapy. 2 nd ed. New York : Pergamon Press, 1973.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ทม 0309/1442



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

16 กุมภาพันธ์ 2537


เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย  
เรียน

เนื่องด้วย นางสาวลักษณ โปษิตารา นิสิตชั้นปริญญาโท บัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ กำลัง  
ดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม  
สม พฤติกรรมการต่อรอง การได้รับการอบรมทางการบริหาร ประสิทธิภาพในการบริหารกับความพึงพอ  
ใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข" โดยมี รองศาสตราจารย์  
ดร.พวงรัตน์ บุญญาณรงค์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตขอเรียนเชิญผู้มีนามข้างท้ายนี้ เป็นผู้ทรง  
คุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น

1.

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผู้มีนามดังกล่าวข้างต้น  
เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการและขอขอบคุณเป็นอย่าง  
สูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

  
(ศาสตราจารย์ ดร.ถาวร วิชาภัย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

แผนกมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2183530

## ภาคผนวก ก

## รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ตำแหน่งและสังกัด
นางกรรณิการ์ สุวรรณโคต	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์รามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
นางจินตนา ยูนิพันธุ์	รองศาสตราจารย์ ดร. คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
นางสาวจันทร์เพ็ญ การีเวท	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
นางดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา	โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล แผนกการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช
นางสาวฟาริดา อิบราฮิม	รองศาสตราจารย์ ภาควิชาการพยาบาลอายุรศาสตร์- จิตเวชศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
นางสาวนภา ตั้งตระกูล	แผนกการพยาบาล โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์
นางสาวนฤมล คำเพื่อน	หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์
นางสาวประชิด ศราทธพันธุ์	แผนกการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช
นางสาวพวงน้อย สาคกรรัตนกุล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ รามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
นางเพ็ญจันทร์ แสงประสาน	แผนกการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
นางลดาวัลย์ รวมเมฆ	แผนกการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
นางสาวรวราพร หาญคณะเศรษฐ์	แผนกการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช
นางชวดี เกตุสัมพันธ์	ดร. แผนกการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช
พันตรีหญิงอนงค์นุช ภูษานนท์	กองการพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า

ที่ ทม 0309/ 1435



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

16 กุมภาพันธ์ 2537

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางเฮวลักษณ์ โปธิดารา นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ กำลัง  
ดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม พฤติกรรมการต่อรอง การได้รับการอบรมทางการบริหาร ประสิทธิภาพในการบริหารกับความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข" โดยมี รองศาสตราจารย์  
ดร. พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง  
โดยการแจกแบบสอบถามแก่พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยของโรงพยาบาล

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นางเฮวลักษณ์  
โปธิดารา ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ  
โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
(ศาสตราจารย์ ดร.ถาวร วัชรากัย)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

## ภาคผนวก ข

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม พฤติกรรมการเจรจาต่อรอง การได้รับการอบรมทางการบริหาร ประสิทธิภาพในการบริหาร กับความพึงพอใจในงาน ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

## คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ชุด
  - ชุดที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล
  - ชุดที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสม
  - ชุดที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมการเจรจาต่อรอง
  - ชุดที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน
2. โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนตอบข้อคำถามในตอนนั้น
3. โปรดตอบคำถามทุกชุด และทุกข้อ เพื่อที่จะนำคำตอบของท่านไปเป็นข้อมูลในการวิจัยได้ ทั้งนี้เพราะแบบสอบถามที่ตอบไม่ครบทุกข้อนั้น ผู้วิจัยไม่สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มีนาคม 2537

เรียน หัวหน้างานและหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่นับถือ

ด้วยดิฉัน นางสาวลักษณ รัชชิตาราช นิสิตปริญญาโท ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ สาขา  
การบริหารการพยาบาล ทำการวิจัย เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม  
พฤติกรรมการเจรจาต่อรอง การได้รับการอบรมทางการบริหาร ประสิทธิภาพในการบริหารกับความ  
พึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข" โดยคาดว่าผลที่ได้จาก  
การวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ เสริมสร้างความ  
พึงพอใจในงานของหัวหน้างานและหัวหน้าหอผู้ป่วยให้มากขึ้น

การทำวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จได้ก็ด้วยความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขอความร่วมมือในการตอบ  
แบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลต่างๆ ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะ นำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น  
และจะเก็บแบบสอบถามไว้เป็นความลับ

หวังว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งในความร่วมมือ  
ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๒๕๓๗ โปธอง  
(นางสาวลักษณ รัชชิตาราช)

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง [ ] หน้าข้อความหรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

สำหรับผู้วิจัย

1. ท่านมีประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี
2. ท่านดำรงตำแหน่งพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย หรือหัวหน้างานหอผู้ป่วยมาแล้ว.....ปี
3. ปัจจุบันมีอายุ.....ปี
4. ท่านปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย
  - [ ] 1. อายุรกรรม
  - [ ] 2. ศัลยกรรม
  - [ ] 3. สูติรีเวช
  - [ ] 4. กุมารเวชกรรม
  - [ ] 5. จักษุ
  - [ ] 6. โสต ศอ นาสิก
  - [ ] 7. อารีโรปิติกส์
  - [ ] 8. หอผู้ป่วยนอก
  - [ ] 9. ห้องฉุกเฉิน
5. วุฒิการศึกษาของท่าน
  - [ ] 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
  - [ ] 2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
  - [ ] 3. ปริญญาโท

1  2  3

4

5  6

7  8

9  10

11

12

<p>6. ภายหลังจากหลักสูตรการพยาบาลและหัตถการ ท่านเคยเข้าอบรมหลักสูตรการบริหารพยาบาลบ้างหรือไม่</p> <p>[ ] 1. เคย</p> <p>[ ] 2. ไม่เคย</p> <p>7. ถ้าท่านได้รับการอบรม ระยะเวลาที่เข้ารับการอบรม.....สัปดาห์ เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ..... ถึงวันที่..... เดือน.....พ.ศ.....</p> <p>8. หน่วยงานใดจัดการอบรมหลักสูตรนี้.....</p>	<p><input type="checkbox"/> 13</p> <p><input type="checkbox"/> 14   <input type="checkbox"/> 15</p>
---	---

ศูนย์วิทยพัชกร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตอนที่ 2 แบ่งออกเป็น

2.1 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม

2.2 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการเจรจาต่อรอง

**คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม**

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม และพฤติกรรมกรรมการเจรจาต่อรอง ของหัวหน้าของผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการแสดงออก และศึกษาพฤติกรรมกรรมการเจรจาต่อรองของหัวหน้าหอผู้ป่วย

**ไม่มีคำตอบที่ผิดหรือถูก ขอให้ท่านตอบตามความเป็นจริงมากที่สุด**

แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม มีจำนวนทั้งสิ้น 10 ข้อ แต่ละข้อประกอบไปด้วย 3 คำตอบ

แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการเจรจาต่อรอง มีจำนวนทั้งสิ้น 10 ข้อ แต่ละข้อประกอบไปด้วย 3 คำตอบเช่นกัน

โปรดอ่านข้อความโดยละเอียด แล้วพิจารณาว่าเมื่อท่านอยู่ในสถานการณ์ดังปรากฏในแบบสอบถาม ในฐานะหัวหน้าหอผู้ป่วยท่านจะแสดงพฤติกรรมอย่างไร **ซึ่งเป็นสิ่งที่ท่านปฏิบัติ เมื่อมีเหตุการณ์นั้นๆ เกิดขึ้นจริง** แล้วทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อนั้น**เพียงข้อเดียว**

ขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ  
มิฉะนั้นแบบสอบถามฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ และไม่สามารถนำไปวิเคราะห์ได้

## พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม

สำหรับผู้วิจัย

สถานการณ์ที่ 1 สมมติท่านเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยเด็กแรกเกิด ซึ่งทางโรงพยาบาลจัดอันดับว่า เป็นหอผู้ป่วยตัวอย่างที่มีการให้การพยาบาลได้มาตรฐาน ต่อมา มีบุคลากรที่มีสุขภาพจากหน่วยงานอื่นมาศึกษาดูงาน และกล่าวคำชมเชยการบริหารจัดการ ตลอดจนการให้การพยาบาลที่มีมาตรฐาน ในฐานะที่ท่านเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย ท่านจะตอบอย่างไร

ก. "ที่นี้ยังมีสิ่งที่จะต้องปรับปรุงอีกมาก มีอะไรก็ช่วยแนะนำด้วยค่ะ"

16

ข. "ขอขอบคุณค่ะที่ชม พยาบาลและเจ้าหน้าที่ทุกคนมีความตั้งใจในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จอย่างจริงจัง"

ค. "ปีนี้มาซบปีแรกที่ได้รับรางวัล เราได้รางวัลมาแล้ว 3 ปี ซ้อนค่ะ"

สถานการณ์ที่ 2 สมมติท่านเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยศัลยกรรมกระดูกชาย ในเวรเช้าวันหนึ่ง แพทย์เขียนคำสั่งให้เช็ดตัวลดไข้ให้ผู้ป่วย ถ้ามีไข้สูงเกิน 38.5 องศาเซลเซียส ท่านจะทำอย่างไร

ก. แสดงสีหน้าท่าทางโกรธ และพูดว่า "เป็นหน้าที่พยาบาลอยู่แล้ว ไม่ต้องมาสั่งหรือค่ะ"

17

ข. เซ็นต์รับคำสั่ง และปฏิบัติตามนั้น

ค. ถามแพทย์ว่า "ผู้ป่วยรายนี้ มีปัญหาพิเศษอะไรคะ หมอจึงได้เขียนคำสั่งให้เช็ดตัวลดไข้"

สถานการณ์ที่ 3 สมมติท่านเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยศัลยกรรมผู้ป่วยหนัก มีเครื่องติดตามการทำงานของหัวใจ (E.K.G.Monitor) ซึ่งราคาแพงมาก ผู้ป่วยศัลยกรรมกระดูกชายต้องการใช้เครื่องนี้ พยาบาลจึงมายืมที่หอผู้ป่วยของท่าน เมื่อนำเครื่องติดตามการทำงานของหัวใจมาส่งคืน ท่านพบว่า มีคราบน้ำยาและครีมสกปรกติดตามสาย ซึ่งแสดงถึงไม่ได้รับการทำความสะอาดก่อนนำส่ง ท่านจะทำอย่างไร

- ก. ให้คนงานทำความสะอาด แล้วเก็บเข้าที่ให้เรียบร้อย
- ข. โทรศัพทท์ไปต่อว่า "ทีหลังอย่ามายืมอีกนะ าช้ของเขาแล้วไม่ทำความสะอาดให้เหมือนเดิม"
- ค. โทรศัพทท์ไปถึงหัวหน้าหอผู้ป่วยศัลยกรรมกระดูกชาย พูดด้วยน้ำเสียงที่ไม่พอใจว่า "เครื่อง Monitor ที่น้องนำมาส่งคืนไม่ได้ทำความสะอาดเลย ยังมีคราบครีมติดอยู่ คราวหน้าขอให้ทำความสะอาดให้เรียบร้อยก่อนส่งคืนด้วย"

 18

สถานการณ์ที่ 4 สมมติท่านเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยศัลยกรรมหญิงทั่วไป ขณะที่กำลังฟังส่งเวรอยู่นั้น แพทย์เดินมาบอกให้เจาะเลือดผู้ป่วยหลังผ่าตัดไส้ติ่งอีกเสบ 1 วัน ท่านจะทำอย่างไร

- ก. ตอบว่า "ค่ะ" แล้วเดินไปเจาะให้ตามที่แพทย์สั่ง
- ข. บอกกับแพทย์ผู้ั้นว่า "รอสักครู่หม่อ ขอให้รับเวรเสร็จก่อนแล้วจะไปเจาะให้"
- ค. บอกกับแพทย์ผู้ั้นว่า "กำลังรับเวรอยู่หม่อไม่ควรรบกวนขณะนี้คะ"

 19

สถานการณ์ที่ 5 ในหอผู้ป่วยศัลยกรรมชาย แพทย์ได้มาทำ Rectal Exam ผู้ป่วย 3 คน หลังจากตรวจเสร็จแล้ว ท่านพบว่า ทั้งถุงมือที่เตียงผู้ป่วยทุกเตียงทั้ง 3 เตียง ซึ่งตามปกติถุงมือที่ใส่แล้วจะต้องแช่อยู่ในอ่างน้ำยาฆ่าเชื้อ ในฐานะที่ท่านเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย ท่านจะทำอย่างไรกับเหตุการณ์นี้

- ก. บอกให้เจ้าหน้าที่พยาบาลนาของที่เตียงผู้ป่วยไปจัดการให้เรียบร้อย
- ข. พูดกับแพทย์ว่า "ทำไมไม่เก็บของที่เตียงผู้ป่วยไปแช่ในอ่างน้ำยาฆ่าเชื้อ จะให้ใครตามเก็บให้"
- ค. พูดกับแพทย์ว่า "การกระทำของหม่อมีผลทำให้เกิดการแพร่กระจายของเชื้อได้ ขอให้ช่วยกันป้องกัน โดยการเก็บถุงมือใส่ไว้ในอ่างด้วยทุกครั้ง"

 20

สถานการณ์ที่ 6 สมมติท่านเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยตักศิลากรรมผู้ป่วยหนัก มีอัตรากำลัง  
 เเวรเข้าพยาบาลวิชาชีพ รวมทั้งหัวหน้าหอผู้ป่วย 4 คน พยาบาลเทคนิค 2 คน  
 2 คน ผู้ช่วยพยาบาล 1 คน พนักงานผู้ช่วย 1 คน คนงาน 1 คน ส่วนในเวรป่วย  
 เเวรตึก จะมีพยาบาลวิชาชีพ 1 คน พยาบาลเทคนิค 1 คน ผู้ช่วยพยาบาล 1 คน  
 พนักงานผู้ช่วย 1 คน และคนงาน 1 คน ในสมุดจัดเวร พยาบาลวิชาชีพขอหยุด  
 พร้อมกันทั้ง 2 คน และหยุดติดต่อกัน 5 วัน เพื่อไปทำบุญทางศาสนา ท่านจะทำ  
 อย่างไร

- ก. จัดเวรให้ตามที่ขอ เพื่อขวัญและกำลังใจ โดยคุณขึ้นมาทำงานแทน  
 ข. กล่าวว่า "จัดให้ไม่ได้หรอก หยุดให้พร้อมกันทีเดียวอย่างนี้ ทำไม  
 ไม่มีความรับผิดชอบเลย เห็นแก่ตัวมากเกินไปแล้ว"  
 ค. กล่าวว่า "พี่เสียใจที่จัดให้หยุดทั้งสองคนติดต่อกัน 5 วันไม่ได้  
 ที่จัดให้ได้ครั้งละ 1 คน ให้น้องไปตกลงกันว่าใครจะหยุดครั้งนี้"

 21

สถานการณ์ที่ 7 สมมติท่านเป็นหัวหน้าผู้ป่วยศิลากรรมชาย กำลังเดินเยี่ยมตรวจ  
 ผู้ป่วยในตอนสาย พบว่า นางสาว ก.พยาบาลวิชาชีพกำลังพูดกับผู้ป่วยอายุ 62 ปี  
 หลังผ่าตัดไส้ติ่งได้ 2 วันว่า "ลุกขึ้น ลุกขึ้นอย่ามัวนอนขี้เกียจอยู่. ลุกย้ายไปนอน  
 เตียง 30 รันเร็วเข้า "ท่านคิดว่าท่านจะทำอย่างไรในเหตุการณ์เช่นนี้

- ก. เรียกนางสาว ก.ไปพบท่าน และพูดว่า "พฤติกรรมที่น้องปฏิบัติเมื่อ  
 สักครู่นี้ไม่เหมาะสม ผู้ป่วยคงไม่ชอบ ขอให้ปรับปรุงวิธีการพูดใหม่"  
 ข. ไม่พูดอะไรเดินเยี่ยมต่อไป  
 ค. ท่านพูดกับนางสาว ก.ว่า "ทำไมพูดอย่างนั้น ถ้าเป็นเธอคนอื่นมา  
 พูดแบบนี้เธอจะรู้สึกอย่างไร ที่หลังพูดกับผู้ป่วยให้ตึกว่านี่นะ"

 22

สถานการณ์ที่ 8 ในการประชุมประจำเดือนของทีมบุคลากรทางการแพทย์ประจำหอผู้ป่วยสัลยกรรมหญิง อันประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพ 6 คน พยาบาลเทคนิค 5 คน ผู้ช่วยเหลือคนไข้ 4 คน โดยที่ท่านซึ่งมีตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยนี้ เป็นประธานในการประชุมครั้งนี้ ขณะที่ท่านกำลังพูดเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานการพยาบาลผู้ป่วยเจาะคอ ท่านพบว่า พยาบาลวิชาชีพคุยกับผู้ช่วยพยาบาล โดยไม่สนใจสิ่งที่ท่านกำลังพูด ท่านจะทำอย่างไร

- ก. เรียกชื่อพยาบาลวิชาชีพและผู้ช่วยพยาบาลคนนั้น พร้อมกับกล่าวว่า  
"ไม่มีมารยาทเลยในที่ประชุม ควรตั้งใจฟังหน่อยซิ"
- ข. หยุดพูดชั่วคราว ใช้สายตามองตรงไปยังกลุ่มที่กำลังคุยกันแล้วพูดว่า  
"พวกเราควรตั้งใจฟังกันก่อนจะได้เข้าใจ"
- ค. ทำเฉยๆ ไว้ก่อน พูดต่อไป

 23

สถานการณ์ที่ 9 ในการประชุมเพื่อทำมาตรฐานการพยาบาลผู้ป่วยเจาะคอ และให้การพยาบาลผู้ป่วยเป็นทีมนี้ ซึ่งเป็นนโยบายของฝ่ายการพยาบาล ท่านพบว่าพยาบาลผู้ได้บังคับบัญชาของท่านกล่าวเป็นเสียงเดียวกันว่า เวลาไม่พอ คนไข้มาก จำนวนพยาบาลไม่เพียงพอในการให้การบริการพยาบาลเป็นทีมและให้การพยาบาลไม่ครบตามมาตรฐานให้ผู้ป่วยเจาะคอแต่ละคนได้ ท่านจะทำอย่างไร

- ก. กล่าวว่า "เป็นคำสั่งของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลเราต้องปฏิบัติตาม"
- ข. กล่าวว่า "ทำไม่ถึงทำตัวมีปัญหาตลอดเวลา สิ่งอย่างไรรู้ก็ต้องทำอย่างนั้น"
- ค. กล่าวว่า "พี่เข้าใจว่าในการทำงานเป็นทีมในอัตรากำลังที่ค่อนข้างจำกัดเช่นนี้ ค่อนข้างยาก พี่คิดว่า ควรจะลองทำดูเพื่อหาปัญหาและแนวทางแก้ไขต่อไป"

 24

สถานการณ์ที่ 10 สมมติท่านเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยนรีเวช มีจำนวนผู้ป่วย 40 คน เวิร์เช้าในวันนั้นมีพยาบาลวิชาชีพ รวมทั้งตัวท่าน 3 คน พยาบาลเทคนิค 2 คน ผู้ช่วยพยาบาล 1 คน มีผู้ป่วยกลับจากผ่าตัดที่ต้องใช้การพยาบาลอย่างใกล้ชิด 5 คน ผู้ตรวจการได้มาขอร้องให้ท่านไปช่วยตรวจทานคำผิดในกระดาษไขตอนนี้ เพื่อให้ทำคู่มือประจำแผนก ท่านจะพูดกับผู้ตรวจการอย่างไร

- ก. "หนูคิดว่าหนูคงไปช่วยตอนนี้ไม่ได้ เพราะผู้ป่วยหลังผ่าตัดวันนี้มีมาก ถ้าหนูไปแล้ว งานที่นี้คงยุ่งยากกว่านี้มาก"
- ข. พยักหน้ารับ พร้อมกับกล่าว "ค่ะ เคียวหนูจะตามไป"
- ค. หน้าบึ้ง กล่าวว่่า "ผู้ป่วยหนักมีเยอะ หนูไม่ไปค่ะ"

 25

ศูนย์วิทยพัทพยาบาล  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### พฤติกรรมการณ์การเจรจาต่อรอง

สำหรับผู้วิจัย

สถานการณ์ที่ 1 สมมติว่าท่านเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยศัลยกรรมชาย 1 มีจำนวนเตียง 40 เตียง มีพยาบาลวิชาชีพ 5 คน พยาบาลเทคนิค 4 คน ผู้ช่วยพยาบาล 3 คน ท่านมีความต้องการที่จะได้พยาบาลเทคนิค และพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้นมาอย่างละ 1 คน ท่านจะมีวิธีการอย่างไรที่จะทำให้ผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปเห็นความจำเป็นในเรื่องนี้

- ก. เข้าไปพบหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโดยแจ้งให้ทราบถึงความต้องการ อัตรากำลังเพิ่มจำนวน 2 คน แล้วอธิบายถึงจำนวนชั่วโมงการพยาบาล จำนวนความต้องการการพยาบาลของผู้ป่วยทั้งหมดในแต่ละวัน เปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานในแต่ละวัน
- ข. เข้าไปพบหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล แล้วให้เหตุผลว่า การให้การพยาบาลผู้ป่วยที่มีบุคลากรไม่เพียงพอ จะทำให้การพยาบาลขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงจำเป็นต้องขอพยาบาลวิชาชีพ และพยาบาลเทคนิคเพิ่ม
- ค. เข้าไปพบหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล อธิบายให้ฟังว่า อัตรากำลังน้อย น้อยงานหนัก ทำให้ขาดขวัญ และกำลังใจในการทำงาน มีผลทำให้พยาบาลออก รอนย้ายได้

26

สถานการณ์ที่ 2 สมมติท่านเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยศัลยกรรมหญิงทั่วไป มีจำนวนผู้ป่วย 45 คน โดยจะมีผู้ป่วยหลังผ่าตัดคาหมวันละประมาณ 7 คน มีพยาบาลวิชาชีพ เวรเช้ารวมทั้งตัวท่าน 4 คน พยาบาลเทคนิค 3 คน ผู้ช่วยพยาบาล 4 คน ผู้ช่วยเหลือคนไข้ 2 คน คนงาน 1 คน เวรบ่ายพยาบาลวิชาชีพ 1 คน พยาบาลเทคนิค 2 คน ผู้ช่วยพยาบาล 1 คน คนงาน 1 คน เวรดึกมีพยาบาลวิชาชีพ 1 คน พยาบาลเทคนิค 1 คน ผู้ช่วยพยาบาล 2 คน ผู้ช่วยเหลือคนไข้ 1 คน

ผู้ตรวจการแจ้งให้ทราบว่า จะขอยืมตัวพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน 1 คน ไปทำงานที่หอผู้ป่วยฉุกเฉินเป็นเวลา 2 เดือน เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพที่หอผู้ป่วยฉุกเฉินลาคลอดพร้อมกัน 2 คน ท่านเห็นว่า ควรจะไปช่วยเพียง 1 เดือนท่านจะมีวิธีการสำรองอย่างไร

- ก. เข้าไปพบผู้ตรวจการ แจ้งให้ทราบว่าท่านจะให้พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่านไปช่วยได้ 1 เดือน อีก 1 เดือน ให้จัดพยาบาลตึกอื่นมาช่วยแทน  27
- ข. เข้าไปพบผู้ตรวจการ ระบุว่าท่านยินดีให้พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในความรับผิดชอบไปช่วย 1 เดือน แต่ควรเบิกเงินค่าล่วงเวลาให้เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ
- ค. เข้าไปพบผู้ตรวจการและชี้แจงรายละเอียด เกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง ปริมาณงาน ซึ่งที่หอผู้ป่วยที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันยังไม่ได้สัดส่วนกัน ถ้าขาดกำลังไปอีก 1 คน ยิ่งจะเป็นผลต่อคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาลได้ จึงขอส่งพยาบาล 1 คน ไปช่วยงานได้เพียง 1 เดือน

สถานการณ์ที่ 3 สมมติท่านเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยศัลยกรรมชาย ผู้ตรวจการได้แจ้งให้ท่านทราบว่า จะส่งพยาบาลเทคนิคชาย มาให้ 1 คน ซึ่งย้ายมาจากหอผู้ป่วยอายุรกรรมชาย ท่านทราบข้อมูลอย่างไรไม่เป็นทางการว่า พยาบาลเทคนิคชายผู้นี้เป็นผู้ที่ไม่รับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย และมีปัญหากับผู้ร่วมงานตลอดเวลา ท่านไม่ประสงค์ที่จะได้พยาบาลเทคนิคชายผู้นี้มาทำงานที่หอผู้ป่วยที่ท่านรับผิดชอบ ท่านจะมีวิธีการสำรองอย่างไร

- ก. เข้าไปพบผู้ตรวจการ ปฏิเสธขอไม่รับพยาบาลเทคนิคนี้ทำงานในหอผู้ป่วยที่ท่านรับผิดชอบ  28



- ข. เข้าไปพบผู้ตรวจการ แจ้งให้ทราบว่าได้ข้อมูลอย่างไม่เป็นทางการว่าพยาบาลเทคนิคชายผู้นี้เป็นผู้ไม่รับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งมีปัญหากับผู้ร่วมงานและขอให้หัวหน้าหอผู้ป่วยชี้แจงพฤติกรรมของพยาบาลเทคนิคชายพร้อมหลักฐานเกี่ยวกับความไม่รับผิดชอบต่องาน
- ค. เข้าไปพบผู้ตรวจการ ขอรทราบเหตุผลที่พยาบาลเทคนิคชายต้องย้ายออกจากหอผู้ป่วยอายุรกรรมชาย และเหตุผลที่ส่งมาอยู่ที่หอผู้ป่วยศัลยกรรมชายที่ท่านรับผิดชอบ

สถานการณ์ที่ 4 สมมติท่านเป็นหัวหน้างานห้องผ่าตัด มีพยาบาลวิชาชีพ 35 คน ท่านต้องการที่จะส่งพยาบาลวิชาชีพ 1 คน ไปเรียนศรุคลีนิคที่กรุงเทพมหานคร เป็นเวลา 4 เดือน เพื่อที่จะมารับผิดชอบงานด้านวิชาการ และรับผิดชอบการนิเทศนักศึกษา ซึ่งมีนักศึกษาหมุนเวียนมาฝึกงานที่ห้องผ่าตัดเดือนละ 25 คน ท่านจะมีวิธีเจรจาต่อรองอย่างไร

- ก. เข้าพบผู้ตรวจการ แจ้งวัตถุประสงค์ว่า ท่านต้องการส่งพยาบาลวิชาชีพไปเรียนศรุคลีนิคจำนวน 1 คน
- ข. เข้าไปพบผู้ตรวจการ ให้ข้อมูลจำนวนนักศึกษาพยาบาลที่มาก และเหตุผลเชิงคุณภาพ ในการจัดการศึกษาพยาบาล ทำให้เกิดความจำเป็นที่ต้องส่งพยาบาลห้องผ่าตัดไปเรียนศรุคลีนิค
- ค. ชี้แจงให้ผู้ตรวจการ ทราบถึงปัญหาจากการที่จำนวนนักเรียนมีมาก พยาบาลในห้องผ่าตัดจึงต้องรับผิดชอบในการนิเทศศึกษาร่วมกับร่วมกับอาจารย์ แต่พยาบาลห้องผ่าตัดไม่มีประสบการณ์ด้านการเรียนการสอน จึงควรส่งไปเรียนศรุคลีนิค

29

สถานการณ์ที่ 5 สมมติท่านเป็นหัวหน้าศัลยกรรมผู้ป่วยหนัก ต้องการที่จะได้เครื่องกระตุ้นหัวใจด้วยไฟฟ้าเพิ่มอีกเครื่องหนึ่ง เพื่อคุณภาพการพยาบาล ท่านจะมีวิธีการอย่างไรที่จะให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงเห็นชอบด้วย และอนุมัติ เนื่องจากเครื่องนี้ราคาแพงมาก

- ก. ติดต่อกับบริษัทที่ขายเครื่องกระตุ้นหัวใจ และหาทางให้บริษัทลดราคาลง พร้อมทั้งให้ตัวแทนบริษัทมาสาธิต และอธิบายถึงความสามารถของเครื่องกระตุ้นหัวใจด้วยไฟฟ้า
- ข. เข้าไปพบด้วยตนเอง พร้อมทั้งเสนอบันทึกสถิติ จำนวนของผู้ป่วยที่ใช้เครื่องกระตุ้นหัวใจไฟฟ้าในแต่ละเวร และแต่ละวัน รวมทั้งตัวเลขของผู้ป่วยที่ฟื้นขึ้นมาและมีชีวิตอยู่ต่อไปหลังจากใช้เครื่องกระตุ้นหัวใจไฟฟ้า
- ค. เชิญแพทย์หัวหน้าแผนกศัลยกรรมมาพบผู้ตรวจการเพื่อชี้แจงถึงเหตุผลและความจำเป็นของเครื่องกระตุ้นหัวใจด้วยไฟฟ้าในหอผู้ป่วยหนักศัลยกรรม

 30

สถานการณ์ที่ 6 สมมติท่านเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยศัลยกรรมหญิงทั่วไปของโรงพยาบาล เรื่อง การพยาบาลผู้ป่วยเจาะคอ มีหนังสือเวียนแจ้งให้ทราบว่า จะมีการประชุมเชิงปฏิบัติการของโรงพยาบาลในภูมิภาค เรื่อง "การทามาตรฐานการพยาบาลเพื่อควบคุมคุณภาพการพยาบาล" ที่โรงแรมแอมบาสเดอร์ กรุงเทพมหานคร เป็นเวลา 3 วัน ผู้ตรวจการแจ้งให้ทราบว่าให้ไปได้ 2 คน ซึ่งเสนอรายชื่อไปแล้วทั้งสองคนท่านต้องการที่จะไปประชุมในครั้งนี้ด้วย เป็นคนที่สาม ท่านจะทำอย่างไร

- ก. เข้าไปพบผู้ตรวจการ พร้อมทั้งบอกว่า จะใช้วันลาพักร้อนส่วนตัว และเดินทางไปประชุมโดยค่าใช้จ่ายส่วนตัว

 31

- ข. เข้าไปพบผู้ตรวจการ แจ้งให้ทราบว่ามีความประสงค์ที่จะไปประชุม  
โดยจะออกค่าใช้จ่ายเอง แต่ให้ระยะเวลาที่เข้าประชุมไม่ถือเป็น  
เวลา
- ค. เข้าไปพบผู้ตรวจการ แจ้งให้ทราบว่าท่านกำลังทำมาตรฐานการ  
พยาบาล เรื่องการพยาบาลผู้ป่วยเจาะคอ ถ้าท่านได้เข้าประชุม  
ในครั้งนี้ท่านจะนำความรู้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการมาปรับปรุง  
แก้ไขมาตรฐานการพยาบาลของท่านที่กำลังทำอยู่ให้ดียิ่งขึ้น

สถานการณ์ที่ 7 สมมติท่านเป็นท่านเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยสูติกรรม ผู้ตรวจการมอบ  
หมายให้หัวหน้าหอผู้ป่วยแต่ละคน ทำหน้าที่เลขานุการในการประชุมประจำเดือน  
ของหัวหน้าหอผู้ป่วยแผนกสูติ-นรีเวช จำนวน 6 คน เป็นระยะเวลา 1 ปี ท่าน  
เห็นว่าค่อนข้างนานเกินไป ควรจะมีการหมุนเวียนเปลี่ยนกันทำหน้าที่นี้คนละ  
6 เดือน ท่านจะมีวิธีการเจรจาต่อรองอย่างไร

- ก. หัวหน้าผู้ป่วยทั้ง 6 คน เข้าไปพบผู้ตรวจการแล้วแจ้งให้ผู้ตรวจการ  
ทราบว่า ควรจะเป็นเลขานุการคนละ 6 เดือน ดีกว่าเพราะ  
จะได้หมุนเวียนผลัดเปลี่ยนกัน เพื่อจะได้เรียนรู้เรื่องงานและหน้าที่  
ได้มากขึ้น
- ข. ท่านเข้าไปพบผู้ตรวจการเพียงคนเดียว แล้วแจ้งให้ผู้ตรวจการ  
ทราบว่าท่านทำไม่ได้ เพราะระยะเวลานานเกินไป ควรจะทำ  
หน้าที่เป็นเลขานุการ 6 เดือน ดีกว่า 1 ปี
- ค. ท่านเข้าไปพบผู้ตรวจการขอทราบเหตุผลที่จะต้องทำหน้าที่เลขานุการ  
1 ปี

 32

สถานการณ์ที่ 8 สมมติท่านเป็นหัวหน้าผู้ป่วยนรีเวชกรรม มีจำนวนผู้ป่วย 40 คน พบว่า ผ้าปูที่นอนและผ้าขวางเตียง มีจำนวนไม่เพียงพอกับจำนวนผู้ป่วย ซึ่งเพิ่มมากขึ้นในช่วงนี้ ท่านจะมีวิธีการเจรจาต่อรองกับผู้ตรวจการอย่างไร จึงจะได้ ผ้าปูที่นอนและผ้าขวางเตียงอย่างละ 3 ผืน (ถ้าผู้ตรวจการเป็นผู้อนุมัติเบิกผ้า)

- ก. เข้าไปพบพร้อมกับให้ผู้ตรวจการเซ็นต์เบิกผ้าปูที่นอนและผ้าขวาง-  
เตียง 30 ผืน
- ข. เข้าไปพบพร้อมทั้งแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนผู้ป่วยที่รับไว้านหอ  
ผู้ป่วยที่เพิ่มขึ้นจากเดิม การหมุนเวียนผู้ป่วยที่เร็วกว่าเดิมจึงมี  
ความจำเป็นที่จะต้องเบิกผ้าปูและผ้าขวางเตียง เพิ่มอีกอย่างละ  
30 ผืน
- ค. เข้าไปพบพร้อมกับพยาบาลประจำการ เพื่อยืนยันเกี่ยวกับเรื่องนี้  
แล้วขอให้ผู้ตรวจการเซ็นต์อนุมัติ

 33

สถานการณ์ที่ 9 สมมติท่านเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยศัลยกรรมกระดูกชาย มีจำนวนผู้ป่วย 45 คน ท่านได้รับรายงานว่าเตียงผู้ป่วยชนิดไขห้วเตียงขึ้นได้ (Fowler bed) เกิดชำรุด ไขห้วเตียงขึ้นไม่ได้ และเหล็กกั้นเตียงน็อคหลุด เป็นจำนวนทั้งหมด 6 เตียงและจำเป็นต้องใช้กับผู้ป่วยเนื่องจากเตียงมีจำนวนจำกัด ช่วงสงเตียงซ่อม ท่านมีความประสงค์จะขอยืมเตียงผู้ป่วยชนิดไขห้วเตียงได้ จำนวน 6 เตียง จากผู้ป่วย หู คอ จมูก ซึ่งมีจำนวนผู้ป่วยน้อย คือ 20 คน แต่มีเตียงชนิดที่ต้องการว่าง ประมาณ 10 เตียง มาใช้ก่อนท่านจะมีวิธีการเจรจาต่อรองกับผู้ตรวจการอย่างไร จึงจะประสบผลสำเร็จ

- ก. เข้าพบผู้ตรวจการแผนกหู คอ จมูก อธิบายเหตุผลว่า ผู้ป่วยโรค  
กระดูกจำเป็นต้องนอนเตียงชนิดไขห้วเตียงขึ้นได้ และต้องมีเหล็ก  
กั้นเตียงเพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วย

 34

- ข. เข้าพบผู้ตรวจการแผนกศัลยกรรม อธิบายเหตุผลและความจำเป็น  
ที่ต้องใช้เตียงชนิดโซฟาเตียงได้ และขอให้ผู้ตรวจการแผนก  
ศัลยกรรมชายติดต่อประสานงานกับผู้ตรวจการแผนก พู คอ จมูก
- ค. เข้าพบผู้ตรวจการแผนกศัลยกรรม พร้อมอธิบายประกอบบันทึกเสนอ  
ขอเยี่ยมเตียงจากแผนก พู คอ จมูก

สถานการณ์ที่ 10 สมมติท่านเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย O.P.D. ท่านสังเกตเห็นว่า  
บริเวณที่ผู้ป่วยเด็กและญาติ นั่งรอตรวจหน้าห้องตรวจโรคเด็ก มีแสงแดดส่อง  
ช่วงบ่าย ทำให้อากาศร้อนอบอ้าว ท่านเห็นว่า ควรจะต้องติดม่านหรือมู่ลี่กันแดด  
ท่านจะมีวิธีการต่อรองกับผู้ตรวจการอย่างไร จึงจะได้ผลสำเร็จ

- ก. เรียนปรึกษาผู้ตรวจการ ขอให้ผู้ตรวจการไปแก้ปัญหาเรื่องแดดส่อง  
บริเวณรอตรวจของผู้ป่วยเด็ก  35
- ข. เรียนปรึกษาผู้ตรวจการ อธิบายเหตุผลที่ต้องรีบติดม่านเนื่องจากมี  
มีปัญหาแดดส่องตลอดช่วงบ่าย จะทำให้ผู้ป่วยเด็กมีมารอคการตรวจ  
ร้อน จึงร้องกวนมาก และผู้ป่วยมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น อาจกระทบถึง  
ภาวะสุขภาพของผู้ป่วยเด็กได้ และเชิญผู้ตรวจการมาดูเหตุการณ์จริง
- ค. เรียนปรึกษาผู้ตรวจการ ขอติดม่านหรือมู่ลี่กันแดดเพราะแดดส่อง  
ตอนบ่าย โดยเข้าไปพบพร้อมกับแพทย์หัวหน้าห้องตรวจ

ศูนย์เวชศาสตร์พยากรณ์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงานตามทฤษฎี ความคาดหวังของวรูม โปรตทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องตามความรู้สึกที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อ ซึ่งมีทั้งหมด 40 ข้อ

การเลือกตอบมีเกณฑ์ ดังนี้

ความรู้สึกพึงพอใจมากที่สุด หมายถึง เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคที่ท่านประสบในการทำงาน ตอบสนองความคาดหวังของท่านมากที่สุด (ตอบสนองความคาดหวังในการทำงานประมาณร้อยละ 80 ขึ้นไป)

ความรู้สึกพึงพอใจมาก หมายถึง เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคที่ท่านประสบในการทำงาน ตอบสนองความคาดหวังของท่านมาก (ตอบสนองความคาดหวังในการทำงานประมาณร้อยละ 60-79)

ความรู้สึกพอใจปานกลาง หมายถึง เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคที่ท่านประสบในการทำงานตอบสนองความคาดหวังของท่านปานกลาง (ตอบสนองความคาดหวังในการทำงานประมาณร้อยละ 40-59)

ความรู้สึกพึงพอใจน้อย หมายถึง เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคที่ท่านประสบในการทำงาน ตอบสนองความคาดหวังของท่าน น้อย (ตอบสนองความคาดหวังในการทำงานประมาณร้อยละ 25-39)

ความรู้สึกไม่พึงพอใจเลย หมายถึง เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคที่ท่านประสบในการทำงาน ไม่ตอบสนองความคาดหวังของท่านเลย

ขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

มิฉะนั้นแบบสอบถามฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ และไม่สามารถนำไปวิเคราะห์ได้

ข้อความ : ความคาดหวังในเรื่องต่อไปนี้ของท่าน ที่ได้รับการตอบสนองเพียงใด	ได้รับการตอบสนอง				ไม่ได้รับการ ตอบสนอง เลย	
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย		
<b>ลักษณะงาน</b>						
1. ความภาคภูมิใจในผลงานที่ผ่านมา.....						<input type="checkbox"/> 36
2. โอกาสที่จะใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ใน การปฏิบัติงาน.....						<input type="checkbox"/> 37
3. ความมีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงาน และการ ตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ.....						<input type="checkbox"/> 38
4. โอกาสที่จะใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน.....						<input type="checkbox"/> 39
5. โอกาสที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้บังคับ บัญชา.....						<input type="checkbox"/> 40
6. โอกาสเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการดำเนินงาน ในหน่วยงานของท่าน.....						<input type="checkbox"/> 41
7. การมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบปฏิบัติที่ใช้ใน หน่วยงาน.....						<input type="checkbox"/> 42
8. การมีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดแนวทาง ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายของหน่วยงาน.....						<input type="checkbox"/> 43
9. ความเหมาะสมในปริมาณงานในความรับผิดชอบของ ท่านที่จะให้ผลงานมีคุณภาพ.....						<input type="checkbox"/> 44
10. ความชัดเจนของขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของ ท่านในหน่วยงานที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน.....						<input type="checkbox"/> 45

ข้อคำถาม : ความคาดหวังในเรื่องต่อไปนี้ของท่าน ได้รับการตอบสนองเพียงใด	ได้รับการตอบสนอง				ไม่ได้รับ การตอบ สนอง เลย	
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย		
<b>โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน</b>						
11. โอกาสก้าวหน้าในการทำงานในวิชาชีพพยาบาล ของท่าน.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 46
12. โอกาสลาศึกษาต่อ เพื่อ เพิ่มพูนคุณวุฒิทางการพยาบาล ที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบ.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 47
13. ความสามารถในการปฏิบัติงานมีผลให้ท่านได้รับการ เลื่อนตำแหน่ง.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 48
14. ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติทำให้ได้รับการ เลื่อน ตำแหน่ง.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input checked="" type="checkbox"/> 49
15. โอกาสไปร่วมประชุม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ทางด้านทางด้านการพยาบาล.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 50
16. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านได้มีแนวทางในการ พัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากรในหน่วยงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 51
17. บรรยากาศในการทำงานสามารถทำให้ท่านได้ใช้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 52
18. การได้รับการ เลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสม.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 53
19. เวลาที่มีอยู่ในงานสามารถทำให้ท่านทำงานได้สำเร็จ.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 54
20. รูปแบบการบริหารส่งเสริมให้ท่านได้พัฒนาความ สามารถในการทำงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 55



ข้อคำถาม : ความคาดหวังในเรื่องต่อไปนี้ของท่าน ได้รับการตอบสนองเพียงใด	ได้รับการตอบสนอง				ไม่ได้รับ การตอบ สนอง เลย
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	
<b>สิ่งสนับสนุนที่ทำให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ</b>					
21. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างท่านและผู้บังคับบัญชา.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 55
22. การปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 56
23. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาให้ความ ช่วยเหลือได้ทันเวลา.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 57
24. การได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 58
25. การได้รับความอบอุ่น และเป็นกันเองจากผู้บังคับ- บัญชา.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 59
26. การได้รับคำยกย่องชมเชยเกี่ยวกับความสามารถใน การปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 60
27. โอกาสในการ เข้าพบผู้บังคับบัญชา เพื่อปรึกษาปัญหา การทำงาน.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 61
28. สามารถ เข้าพบผู้บริหารได้เมื่อมีปัญหาส่วนตัว.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 62
29. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 63
30. ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 64
31. ความสามารถของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานใน หน่วยงานของท่าน.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 65
32. ปริมาณเวลาในการทำงานของท่านส่งผลต่อความ สำเร็จของงาน.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/> 66

ข้อคำถาม : ความคาดหวังในเรื่องต่อไปนี้ของท่าน ได้รับการตอบสนองเพียงใด	ได้รับการตอบสนอง				ไม่ได้รับ การตอบ สนอง เลย	
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย		
33. ความร่วมมือในการปฏิบัติของผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ของท่าน.....						<input type="checkbox"/> 67
34. การได้รับคำยกย่องชมเชยในความสามารถของท่าน จากผู้ร่วมงาน.....						<input type="checkbox"/> 68
35. ในจำนวนคนที่มีอยู่ในเวลานี้ สามารถทำให้ท่าน ทำงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ.....						<input type="checkbox"/> 69
36. ความพร้อมของเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติ งานในหน่วยงานของท่าน.....						<input type="checkbox"/> 70
37. สิ่งแวดล้อมในการทำงานส่งเสริมให้ท่านได้ทำงาน อย่างเต็มความสามารถ.....						<input type="checkbox"/> 71
38. ความพร้อมของสวัสดิการที่หน่วยงานพึงจัดให้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน เช่นอาหาร เครื่องแบบ หอพักพยาบาล.....						<input type="checkbox"/> 72
39. ความปลอดภัยต่อสุขภาพและชีวิตของท่านในการ ปฏิบัติงาน.....						<input type="checkbox"/> 73
40. รูปแบบการบริหารส่งเสริมให้ท่านทำงานได้สำเร็จ.....						<input type="checkbox"/> 74

## ภาคผนวก ค

## สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. คำนวณค่าเฉลี่ย (Aristhmatic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับตัวแปรต่าง ๆ

สูตรการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (ประคอง กรรณสูตร, 2528)

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

เมื่อ  $\bar{X}$  = ค่าเฉลี่ย

$\sum x$  = ผลรวมของคะแนนทั้ง N จำนวน

N = จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

สูตรที่ใช้ในการคำนวณค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ประคอง กรรณสูตร, 2528)

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum x^2}{N} - \left(\frac{\sum x}{N}\right)^2}$$

เมื่อ S.D. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x$  = ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัว

$\sum x^2$  = ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

N = จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

2. การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (จรัญ จันทลักษณ์ และอนันต์ชัย เขื่อนธรรม, 2513)

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{S_p^2 \left( \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

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

$$\begin{aligned} \bar{X}_1 - \bar{X}_2 &= \text{ผลต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 กับกลุ่มที่ 2} \\ \mu_1 - \mu_2 &= \text{ผลต่างค่าเฉลี่ยของประชากรกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2} \\ S_p^2 &= \text{ค่าประมาณความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่างประชากรที่} \\ &\quad \text{2 กลุ่ม} \\ n_1 &= \text{จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่างที่ 1} \\ n_2 &= \text{จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่างที่ 2} \\ S_1 &= \text{ความแปรปรวนของตัวแปรกลุ่มที่ 1} \\ S_2 &= \text{ความแปรปรวนของตัวแปรกลุ่มที่ 2} \end{aligned}$$

3. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) หรือการทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป (ประคอง กรรณสูตร, 2528)

แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS = SS/df	F
ระหว่างกลุ่ม	K-1	SS <sub>u</sub>	MS <sub>u</sub> = SS <sub>u</sub> /K-1	MS <sub>u</sub> /MS <sub>w</sub>
ภายในกลุ่ม	N-K	SS <sub>w</sub> = SS <sub>t</sub> - SS <sub>u</sub>	MS <sub>w</sub> = SS <sub>w</sub> /N-K	

ศูนย์วิทยุทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รวม N-1 SS<sub>t</sub>

- เมื่อ
- SS<sub>t</sub> = ผลบวกของกำลังสองของส่วนเบี่ยงเบนทุกกลุ่ม
  - SS<sub>u</sub> = ผลบวกของกำลังสองของส่วนเบี่ยงเบนระหว่างกลุ่ม
  - SS<sub>w</sub> = ผลบวกของกำลังสองของส่วนเบี่ยงเบนภายในกลุ่ม
  - MS<sub>u</sub> = ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองระหว่างกลุ่ม
  - MS<sub>w</sub> = ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองภายในกลุ่ม
  - N = จำนวนข้อมูลที่ทั้งหมดทุกกลุ่มรวมกัน
  - K = จำนวนกลุ่ม
  - df = ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

4. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับตัวแปรต่าง ๆ ใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient ใน ประคอง กรรมสูตร, 2528)

$$r = \frac{N \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ  $r$  = สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนน 2 ชุด

$\sum x$  = ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1

$\sum y$  = ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2

$\sum x^2$  = ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1 แต่ละคะแนนยกกำลังสอง

$\sum y^2$  = ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2 แต่ละคะแนนยกกำลังสอง

$\sum xy$  = ผลรวมของผลคูณของคะแนนทั้ง 2 ชุด

$N$  = จำนวนตัวอย่าง

และทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) โดยใช้สูตร

$$t = \frac{r \sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (df = N-2)$$

เมื่อ  $t$  = ค่าสถิติทดสอบที่

$r$  = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$N$  = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

5. การแจกแจงความถี่แบบเป็นกลุ่ม (Grouped frequency distribution) มีขั้นตอนในการคำนวณ ดังนี้ (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2530)

5.1 คำนวณค่าพิสัย (Range) ดังนี้

พิสัย = คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด

5.2 กำหนดจำนวนชั้น หรือจำนวนกลุ่มตามที่ต้องการ

5.3 คำนวณอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยหารพิสัยด้วยจำนวนชั้น

5.3.1 ถ้าผลลัพธ์จากการหารพิสัยด้วยจำนวนชั้นเป็นเลขจำนวนเต็มให้  
บวกด้วย 1 เป็นค่าของอันตรภาคชั้น เช่น

$$\begin{aligned}\text{พิสัย} &= 20 \\ \text{จำนวนชั้น} &= 5 \\ \text{ดังนั้นอันตรภาคชั้น} &= \frac{20}{5} = 4+1 = 5\end{aligned}$$

5.3.2 ถ้าผลลัพธ์จากการหารพิสัยด้วยจำนวนชั้นเป็นเลขที่มีเศษ ให้ปัด  
เศษเป็นจำนวนเต็ม (ไม่ว่าเศษเป็นจำนวนเท่าใด) เป็นค่าของอันตรภาคชั้น เช่น

$$\begin{aligned}\text{พิสัย} &= 45 \\ \text{จำนวนชั้น} &= 10 \\ \text{ดังนั้นอันตรภาคชั้น} &= \frac{45}{10}\end{aligned}$$

5.4 ใช้คะแนนสูงสุดเป็นขีดจำกัดบน (Upper Limit) ของชั้นสูงสุดของการ  
แจกแจง และคะแนนต่ำสุดเป็นขีดจำกัดล่าง (Lower Limit) ของชั้นต่ำสุดของการแจกแจง

5.5 จัดแบ่งคะแนนของทุก ๆ ชั้น หรือกลุ่ม ให้มีอันตรภาคชั้นเท่า ๆ กัน

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ภาคผนวก ง

ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างประชากรจากจำนวนประชากรของเครื่องและมอเตอร์แกน  
(Table for Determining Sample Size from a Given Population)

N	S	N	S	N	S
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1500	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	210	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	1000000	384

Note : N is population size

S is sample size

จากสูตร

$$S = \frac{X^2 NP (1-P)}{d^2 (N-1) + X^2 P (1-P)}$$

เมื่อ

S = required sample size

$X^2$  = The table value of chi-square for 1 degree of freedom at the desired confidence (3.841)

N = The population size

P = The population proportion (assumed to be .50 since this would provide the maximum sample size)

d = The degree of accuracy expressed as a proportion (.05)



คุนยวิทยทรพยากร  
จุพาลงกรณมหาวิททยาลัย





### ประวัติผู้วิจัย

นางเยาวลักษณ์ โปธิตารา (ศิริมูล) เกิดที่จังหวัดอุบลราชธานี สำเร็จการศึกษา ประกาศนียบัตรพยาบาลอนามัยและผดุงครรภ์ จากคณะพยาบาลศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อ พ.ศ. 2519 และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อ พ.ศ. 2523 รับราชการเป็นพยาบาลประจำการ ตึกศัลยกรรมหญิง โรงพยาบาลศิริราช โอนย้ายไปเป็นวิทยากร วิทยาลัยพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ อุบลราชธานี เมื่อปี พ.ศ. 2526 ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ วิทยาลัยพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ อุบลราชธานี



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย