

บรรณานุกรม



ภาษาไทย

หนังสือ

- การพยาบาล, กอง. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. หน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลระดับต่าง ๆ. กรุงเทพมหานคร: อักษรพัฒนา, 2527.
- กฤษยา คันดินลาชีวะ. การบริหารหอผู้ป่วย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เจริญกิจ, 2525.
- จ่านงค์ สมประสงค์. หลักการปกครองของหัวหน้างาน. กรุงเทพมหานคร: มิตรเจริญการพิมพ์, 2518.
- กวางวที สังโฆบล. "หลักและกระบวนการบริหารการพยาบาล" ใน ประสบการณ์วิชาชีพการพยาบาล หน่วยที่ 6-10. หน้า 223-263. กัญญากาญจนนุรานนท์, ประชาชนกรรมการ. กรุงเทพมหานคร: รุ่งศิลป์การพิมพ์, 2529.
- ขงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2523.
- บัณฑิตย์ อินทรจีน. การบริหารงานบุคคลและการสัมมนางานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: พิระทัศน์, 2526.
- ประคอง กรรณสุต. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ ฉบับปรับปรุงแก้ไข. กรุงเทพมหานคร: บริษัทศูนย์หนังสือ ดร.ศรีสง่า จำกัด, 2528.
- ปราณี พรธวิเชียร. หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: สุวรรณศาสน์การพิมพ์, 2528.

- ไพโรจน์ อิศปรีชา. การบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนไทย. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2523.
- ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: วิกตอรีเทคเวอร์พอยท์, 2528.
- วาสนา สิงห์โกวินท์. เทคนิคการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร: คณะเศรษฐศาสตร์ และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2528.
- สมบูรณ์ วิชัยบุญ. "เทคนิคและวิธีการฝึกอบรมสำหรับพนักงาน" ใน การบริหารงานบุคคล. หน้า 194-195. จุฑา มณีสไพบูลย์, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- สมยศ นาวิการ. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สมหมายการพิมพ์, 2525.
- สุจินต์ วิจิตรกาญจน์. "การพัฒนาบุคลากรพยาบาล" ใน ประชุมการวิชาชีพการพยาบาล หน่วยที่ 6-10. หน้า 312-313. กัญญา กาญจนมูรานนท์, ประธานกรรมการ. กรุงเทพมหานคร: รุ่งศิลป์การพิมพ์, 2519.
- สุเมธ เคียวอิชเรศ. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: รุ่งวัฒนา-การพิมพ์, 2527.
- บทความ
- อมร รัชศาสตร์. "การเลื่อนตำแหน่งในราชการพลเรือนไทย." วารสารข้าราชการ 27 (กันยายน 2525) : 4-11.

### เอกสารอื่น ๆ

- กรองจิต วาทีสาขกกิจ. "ความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อเนื่อง  
ทางการพยาบาลของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดสภาการพยาบาล."  
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.
- กัญญา ทิศนสุวรรณ. "การบริหารบุคลากรในสถานศึกษาพยาบาลในกรุงเทพมหานคร."  
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- กาญจนา ก้านกลิ่น. "ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสของพยาบาลวิชาชีพในภาคเหนือ."  
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- จารุวรรณ เสวกวรรณ. "ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพ-  
มหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.
- คิมพงศ์ วิเศษไชยศรี. "งานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา."  
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. "การนิเทศการพยาบาล." การประชุมวิชาการและการ  
บริหารงานของพยาบาล 9-13 กุมภาพันธ์ 2519. กรุงเทพมหานคร:  
กองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2519.  
(อัครสำเนา).
- มัย สุขเยี่ยม. "ทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครูต่อบทบาทการบริหารบุคลากรครู."  
ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2522.
- รชนี อยู่ศิริ. "เปรียบเทียบการประเมินการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพใน  
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชา  
พยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

- วรรณวิไล ชุ่มภิรมย์. "การสร้างแบบสำรวจประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาล." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.
- วิภาคา ชีวะวัฒน์. "ความคิดเห็นของบุคลากรพยาบาลที่มีต่อคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลในสังกัดกองโรงพยาบาลภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- ศรีสุมาลัย รัตโน. "พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลในกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.
- แสงจันทร์ ศิลปพิพัฒน์. "สัมพันธภาพระหว่างความเป็นผู้นำและความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519.

### ภาษาต่างประเทศ

#### Books

- Barrett, Jean, et al. The Head Nurse. 3rd ed. New York: Prentice-Hall, 1975.
- Cascio, Wayne F. Applied Psychology in Personnel Management. Reston: Prentice-Hall, 1978.
- Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Education. Tokyo: McGraw-Hill Book Co., 1981.
- Ganong, Joan and Ganong, Warren. Nursing Management. Maryland: Aspen Systems Co., 1980.

Hershey, Gerald L. Supervising Office Systems Personnel. London: Prentice-Hall Co., 1985.

Koontz, Harold, et al. Essentials of Management. 4th ed. New York: McGraw-Hill Book Co., 1986.

Stevens, Barbara J. First-line Patient Care Management. 2nd ed. Massachusetts: Nursing Resource, 1981.

### Articles

Beaman, Anita L. "What Do First-line Nursing Managers Do." The Journal of Nursing Administration 16 (May 1986) : 6-9.

Bergman, Rebecca., et al. "Role, Selection and Preparation of Unit Head Nurses." International Journal of Nursing Studies 18 (April-December 1981) : 123-250.

Cunningham, Lyda Sue. "The Art and Science of Promotion." The Journal of Nursing Administration 6 (January 1976) : 37-38.

Darling, LuAnn and McGrath, Loraine. "Minimizing Promotion Trauma." The Journal of Nursing Administration 13 (September 1983) : 14-19.

Dooley, Susan L. and Jane, Hauben. "From Staff Nurse of Head Nurse: A Trying Transition." The Journal of Nursing Administration 9 (April 1979) : 4-7.

Ertl, Nancy. "Choosing Successful Manager: Participative Selection Can Help." The Journal of Nursing Administration 14 (April 1984) : 27-44.

- Farnish, Sally. "Thrown in at the Deep End." Nursing Times 78 (March 1982) : 504-505.
- Fralic, Maryann F. and Connor, Andrea O. "A Management Progression System for Nurse Administrators, Part 2." The Journal of Nursing Administration 13 (May 1983) : 32-38.
- Hinchliffe, Marilyn G. "Management Classes for Head Nurses a Consortium Approach." The Journal of Continuing Education in Nursing 11 (May-June 1980) : 51-55.
- Johnson, Edith P., Wagner, Debra Huth and Sweeney, Jeanne P. "Identifying the Right Nurse Manager: An Objective Selection Process." The Journal of Nursing Administration 14 (November 1984) : 24-29.
- Krejcie, Robert V. and Morgan, Laryle W. "Determining Sample Size for Research Activities." Educational and Psychological Measurement 30 (1970) : 607-610.
- McGillick, Kathleen. and Fernandes, Rosalie C. "Reaching for the Stars." Nursing Management 12 (January 1983) : 24-26.
- Plaszczynski, Leo Jr. "A Systemic Approach to Leadership Selection." The Journal of Nursing Administration 9 (March 1979) : 6-15.
- Powers, Diane. "the Changing Role of the Head Nurse." The Canadian Nurse 80 (May 1984) : 46-47.
- Ratsoy, Bernadet. "Senior Nurse Managers: A Force to be Reckoned with." The Canadian Nurse 81 (October 1985) : 29-30.

Richards, Joann Genovich and Carissimi, Derek C. "Developing Nurse, Managerial Competence." Nursing Management 17 (March 1986) : 36-38.

Rothrock, Jane C. "Career Development." AORN Journal 43 (April 1986) : 879-886.

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

Stevens, Barbara J. "Improving Nurses' Management Skills., Nursing Times 76 (March 1980) : 2025.

Sullivan, Eleanor J., Decker, Phillip J. and Halistone, Sherlyn. "Assessment Center Technology: Selecting Head Nurses." The Journal of Nursing Administration (May 1985) : 13-18.

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สูตรและตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูล

สูตรที่ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภายหลังการทดสอบความแปรปรวน ด้วยวิธีการทดสอบของ Tukey (T-Method)

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพหุบาทประจำการที่มีประสมการณ์ในตำแหน่งต่างกัน พบว่า ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างประชากรอย่างน้อยคู่หนึ่งที่แตกต่างกัน ดังนั้น เมื่ออยากทราบว่าตัวอย่างประชากรคู่ใดมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน จึงนำมาทดสอบด้วยวิธีการเปรียบเทียบทุกคู่ โดยวิธี Tukey's HSD test แบบจำนวนของตัวอย่างประชากรแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ดังนี้

ขั้นที่ 1 บรรจุค่าเฉลี่ยของตัวอย่างประชากรลงในตาราง พร้อมทั้งหาค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ ๆ ดังในตาราง

ประสมการณ์ในตำแหน่ง	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี
	$\bar{X}_1 = 4.32$	$\bar{X}_2 = 4.29$	$\bar{X}_3 = 4.13$

$\bar{X}_1$	-	0.16	0.19
$\bar{X}_2$		-	0.16
$\bar{X}_3$			-

## จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขั้นที่ 2 คำนวณค่าวิกฤต HSD จากสูตร

$$HSD = q(\alpha, df) \frac{MS_w}{n}$$

เปิดค่า  $q$  ในตาราง Studentized Range Statistic ที่  
 $\alpha = .01$  และ  $k = 3$   $df = N - K = 401 - 3 = 398$  ได้ค่า  
 $q_{.01(3,398)} = 4.12$

$MS_w$  จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน = .16  
 (จากตารางที่ 15 หน้า 78 )

$$MS_w = \frac{K}{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} + \frac{1}{n_3} + \frac{1}{n_4}}$$

$$= \frac{4}{\frac{1}{253} + \frac{1}{94} + \frac{1}{54}}$$

$$= \frac{4}{.004 + .011 + .018}$$

$$= \frac{4}{.033}$$

$$= 121$$

ดังนั้น ค่าวิกฤต HSD =  $4.12 \sqrt{\frac{.16}{121}}$

$$= 4.12 \times .032$$

$$= 0.13$$

ชั้นที่ 3 นำค่าผลต่างในตารางมาเปรียบเทียบกับค่าวิกฤต HSD ที่คำนวณ  
 ได้ ปรากฏว่า ผลต่างระหว่าง  $\bar{X}_1 - \bar{X}_3$  มีค่า = 0.19,  $\bar{X}_2 - \bar{X}_3 = 0.16$   
 มีค่ามากกว่าค่าวิกฤต แสดงว่า พยายามประจำการที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง  
 1-5 ปี และ 6-10 ปี มีความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรบุคลากร  
 พยายามสำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหอบุญวัย แตกต่างกับพยายามประจำการที่มี  
 ประสบการณ์ในตำแหน่ง 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางการกำหนดขนาดตัวอักษร  
จากจำนวนบรรทัดของ เกรจี่ และ มอร์แกน

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

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	1600	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	201	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 
$$S = \frac{X^2 NP (1-P)}{d^2} (N - 1) + X^2 P (1-P)$$

S = required sample size

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



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ทรงจรรยาบรรณความเคร่งครัดเนื้อหา

ผู้ทรงคุณวุฒิ	สังกัด
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประคอง	อินทรมบศิริ
คุณ จารุวรรณ	เสวกวรรณ
คุณ สุกันยา	ฉัตรสุวรรณ
คุณ ชุศรี	เชิญขวัญมา
ท.ท.ท.หญิง พวงเพ็ญ	สุนทรพราน
อาจารย์ กุลยา	คันติผลาชีวะ
คุณ ประพิณ	วิธานกิจ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรจันทร์	สุวรรณชาติ
ร.ท.อ.หญิง สฤตพร	สังวรกาญจน์
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำแผนก การพยาบาลอายุรศาสตร์ ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลรามารินทร์ หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลราชวิถี หัวหน้างานหอผู้ป่วยจิตฯ 1 โรงพยาบาลศิริราช หัวหน้างานหอผู้ป่วยฉุกเฉิน โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ อาจารย์ประจำภาควิชาพยาบาลศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หัวหน้าฝ่ายวิชาการ กองงานวิทยาลัย พยาบาล กระทรวงสาธารณสุข นักวิชาการพยาบาล หัวหน้าฝ่ายวิจัย และเผยแพร่ กองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขา วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช หัวหน้าฝ่ายวิชาการงานการพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ

ที่ ทบ 0309/๗๗๕



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10500

๒๕ มกราคม 2530

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน พันตำรวจตรี ทูตینگ พงษ์เพ็ญ ผู้ดูแลหอสมุด

เนื่องด้วย น.ส.อภิรดี ชัยวิระไทย นิสิตชั้นปริญญาโท บัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพ เกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม โอทกานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบแบบสอบถามที่นิสิตสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถาม ดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.ถาวร วิชราชัย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนกมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2150895-9

ที่ ทม 0309/1941



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท 10500

16 กุมภาพันธ์ 2530

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาล อ่างทอง



เนื่องด้วย นางสาว อภิรดี ชัยวีระไทย นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาพยาบาล  
ศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความคาดหวังของพยาบาล  
วิชาชีพเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์  
ดร.ประนอม โอทกานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ  
ที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามแก่พยาบาล ของโรงพยาบาล อ่างทอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอนุญาตให้ นางสาวอภิรดี ชัยวีระไทย  
ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.ดattare วัชรภักย์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ศูนย์วิทยุทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนกมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2150895-9

ภาควิชาพยาบาลศึกษา คณะครุศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

17 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2530


เรื่อง ขอความร่วมมือในการขอแบบสอบถาม

เรียน พยาบาลที่นับถือ

ดิฉัน นางสาวอภิรดี ชัยวีระไทย นิสิตปริญญาโทบัณฑิต  
ภาควิชาพยาบาลศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง "การศึกษาความคาดหวังของ  
พยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่งหัวหน้างาน  
หอผู้ป่วย" โดยขอแบบสอบถาม ดิฉันจึงใคร่ขอความร่วมมือมายังท่าน โปรดขอ  
แบบสอบถามตามความคาดหวังอันแท้จริงของท่าน เพื่อผลการวิจัยจะได้นำไปใช้  
ประโยชน์กับการพัฒนาวิชาชีพพยาบาลในโอกาสต่อไป

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการ  
ขอแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ



คุณย์วิทย์ทวิภากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
(อภิรดี ชัยวีระไทย)

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากร  
พยาบาลสำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากร  
พยาบาลสำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงหน้าข้อความที่ตรงกับ  
ลักษณะเฉพาะของท่าน

1. ตำแหน่งของท่าน

- หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล
- ผู้ตรวจการพยาบาลหรือผู้อำนวยการเฉพาะทาง
- หัวหน้าหอผู้ป่วย
- พยาบาลประจำการ

2. ประสบการณ์ในตำแหน่ง.....ปี

ช่องนี้สำหรับ

ผู้วิจัย

1 - 3

4

5 - 6

ตอนที่ 2 ความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่ง  
หัวหน้างานหอผู้ป่วย

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อ และระดับความคาดหวังในแต่ละข้อ  
ที่กำหนดให้โดยไม่มี การสรุปหากถึงไปสู่ข้ออื่น ๆ แล้วพิจารณาว่า  
ความคิดเห็นของท่านตรงกับระดับความคาดหวังในข้อใด ให้เขียน  
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างใต้ข้อความตามความคาดหวังของท่าน  
ข้อละ 1 เครื่องหมาย โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาข้อคำถามตามระดับ  
ความคาดหวังที่กำหนดไว้ในข้อนี้ ๆ

คาดหวังมากที่สุด	หมายถึง	เมื่อเห็นว่าข้อคำถามนั้นท่านคาดหวังให้ เกิดขึ้นมากที่สุด
คาดหวังมาก	หมายถึง	เมื่อเห็นว่าข้อคำถามนั้นท่านคาดหวังให้ เกิดขึ้นมาก
คาดหวังปานกลาง	หมายถึง	เมื่อเห็นว่าข้อคำถามนั้นท่านคาดหวังให้ เกิดขึ้นปานกลาง
คาดหวังน้อย	หมายถึง	เมื่อเห็นว่าข้อคำถามนั้นท่านคาดหวังให้ เกิดขึ้นน้อย
ไม่คาดหวัง	หมายถึง	เมื่อเห็นว่าข้อคำถามนั้นท่านไม่คาดหวัง ให้เกิดขึ้นเลย

ศูนย์วิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อความ	ความคาดหวัง					ช่องนี้สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	ไม่ คาดหวัง 1	
<b>ก. การสรรหา</b>						
1. คุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับผู้ที่ปฏิบัติ งานในตำแหน่งหัวหน้างานหรือผู้ช่วย						
1.1 มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติ การพยาบาลในหอผู้ป่วยเป็น อย่างดี .....						<input type="checkbox"/> 7
1.2 ทำการนิเทศการปฏิบัติการ พยาบาลได้ดี .....						<input type="checkbox"/> 8
1.3 พัฒนาตนเองโดยแสวงหาความรู้ ใหม่อย่างสม่ำเสมอ .....						<input type="checkbox"/> 9
1.4 สามารถทำหน้าที่เป็นหัวหน้าทีม การพยาบาลและหัวหน้ากิจกรรม ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี .....						<input type="checkbox"/> 10
1.5 สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างมีประสิทธิภาพ .....						<input type="checkbox"/> 11
1.6 สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมี หลักการ .....						<input type="checkbox"/> 12
1.7 มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น .....						<input type="checkbox"/> 13
1.8 มีเหตุผลและเคารพความ คิดเห็นของผู้อื่น .....						<input type="checkbox"/> 14
1.9 สามารถบอกเหตุผลในการ แสดงความคิดเห็นได้ .....						<input type="checkbox"/> 15

ข้อความ	ความคาดหวัง					ช่องนี้สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	ไม่ คาดหวัง 1	
1.10 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ .....						<input type="checkbox"/> 16
1.11 สามารถประสานงานทั้งใน และนอกหน่วยงานได้เป็น อย่างดี .....						<input type="checkbox"/> 17
1.12 มีความโอบอ้อมอารีและ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น .....						<input type="checkbox"/> 18
1.13 มีความสุขุม ละเอียก รอบคอบ ในการปฏิบัติงาน .....						<input type="checkbox"/> 19
1.14 สามารถควบคุมอารมณ์ของ ตนเองได้ .....						<input type="checkbox"/> 20
1.15 มีระเบียบวินัยในตนเอง .....						<input type="checkbox"/> 21
1.16 สามารถสื่อสารกับบุคคลที่ เกี่ยวข้องกับได้เป็นอย่างดี .....						<input type="checkbox"/> 22
1.17 อุทิศตนและเสียสละเวลา ทำงานเพื่อประโยชน์ของ หน่วยงานและวิชาชีพ .....						<input type="checkbox"/> 23
1.18 ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น ๆ มาแล้วไม่ต่ำกว่า 3 ปี .....						<input type="checkbox"/> 24
1.19 รับราชการมาแล้วไม่ต่ำกว่า 5 ปี .....						<input type="checkbox"/> 25
1.20 สุขภาพที่แข็งแรงและจิตใจ .....						<input type="checkbox"/> 26



ข้อความ	ความคาดหวัง					ช่องนี้สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	ไม่ คาดหวัง 1	
1.21 ความประพฤตินี้เหมาะสมทั้งชีวิต ส่วนตัวและการทำงาน .....						<input type="checkbox"/> 27
1.22 สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีทาง การพยาบาลเป็นอย่างดี .....						<input type="checkbox"/> 28
1.23 เป็นผู้ที่อาวุโสในหอผู้ป่วยนั้น .....						<input type="checkbox"/> 29
1.24 มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล .....						<input type="checkbox"/> 30
2. การประเมินคุณสมบัติที่จะไปปฏิบัติ งานในตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย						
2.1 คณะกรรมการบริหารฝ่ายการ พยาบาลร่วมกันกำหนดคุณสมบัติ ต่าง ๆ ของผู้ที่จะได้รับการ สรรหา .....						<input type="checkbox"/> 31
2.2 หัวหน้าของพยาบาลประจำการมี ส่วนร่วมในการกำหนดคุณสมบัติ ต่าง ๆ ของผู้ที่จะได้รับ การสรรหา .....						<input type="checkbox"/> 32
2.3 ประกาศคุณสมบัติต่าง ๆ ของผู้ที่จะได้รับการสรรหาให้ ทราบโดยทั่วกัน .....						<input type="checkbox"/> 33

ข้อความ	ความคาดหวัง					ช่องนี้สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	ไม่ คาดหวัง 1	
2.4 จัดตั้งคณะกรรมการประเมินคุณสมบัติ ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน หอผู้ป่วย .....						<input type="checkbox"/> 34
2.5 หัวหน้างานหอผู้ป่วยของผู้ที่ไ้รับ การประเมินมีส่วนร่วมในการเสนอ ความคิดเห็น .....						<input type="checkbox"/> 35
2.6 พยายามแจ้งการในหอผู้ป่วยที่ ไ้รับการประเมินปฏิบัติงานขอมี ส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น .....						<input type="checkbox"/> 36
2.7 ประเมินพยายามแจ้งการเพื่อรับ ตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย ล่วงหน้าอย่างน้อย 1 ปี .....						<input type="checkbox"/> 37
2.8 ประเมินบุคคลเพื่อรับตำแหน่ง หัวหน้างานหอผู้ป่วยทุก 4 ปี (เป็นวาระ) .....						<input type="checkbox"/> 38

ข้อความ	ความคาดหวัง					ช่องนี้สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	ไม่ คาดหวัง 1	
<p>ข. <u>การพัฒนา</u> เมื่อคัดเลือกพยาบาลประจำการ เพื่อจะไปดำรงตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย โตแล้ว ฝ่ายการพยาบาลใดจัดให้มีการพัฒนา ผู้ที่ไปดำรงตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย ดังนี้</p> <p>1. การพัฒนาก่อนดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน หอผู้ป่วย</p> <p>1.1 จัดตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบในการ พัฒนาพยาบาลประจำการที่ได้รับการ เลือกให้เป็นหัวหน้างานหอผู้ป่วย .....</p> <p>1.2 จัดปฐมนิเทศเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และ ความรับผิดชอบของหัวหน้างานหอผู้ป่วย .....</p> <p>1.3 ให้โอกาสเข้าร่วมการประชุมของ คณะกรรมการบริหารฝ่ายการพยาบาล .....</p> <p>1.4 มีโอกาสช่วยงานหัวหน้างานหอผู้ป่วย อย่างน้อย 6 เดือน .....</p> <p>1.5 ฝึกปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างาน หอผู้ป่วยอย่างน้อย 6 เดือน .....</p> <p>1.6 มีโอกาสเข้ารับการอบรม/ศึกษาการ พยาบาลเฉพาะทางที่จำเป็นสำหรับ หอผู้ป่วยนั้น ๆ .....</p>						<p><input type="checkbox"/> 39</p> <p><input type="checkbox"/> 40</p> <p><input type="checkbox"/> 41</p> <p><input type="checkbox"/> 42</p> <p><input type="checkbox"/> 43</p> <p><input type="checkbox"/> 44</p>

ข้อความ	ความคาดหวัง					ข้อนี้สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	ไม่ คาดหวัง 1	
1.7 มีโอกาสเข้ารับการอบรม/ศึกษา การบริหารการพยาบาล.....						<input type="checkbox"/> 45
2. การพัฒนาระหว่างตำแหน่งหัวหน้า งานหอผู้ป่วย						
2.1 จัดการอบรมในระหว่างประจำการ สำหรับหัวหน้างานหอผู้ป่วยเป็น ระยะ ๆ .....						<input type="checkbox"/> 46
2.2 นิเทศการปฏิบัติงานของหัวหน้า งานหอผู้ป่วยติดต่อกันอย่างสม่ำเสมอ.....						<input type="checkbox"/> 47
2.3 ให้โอกาสหัวหน้างานหอผู้ป่วย ปรึกษาหารือและรายงานการปฏิบัติ งานทุกเดือน .....						<input type="checkbox"/> 48
2.4 รับฟังปัญหาและให้ข้อเสนอแนะใน การปฏิบัติหน้าที่แก่หัวหน้างาน หอผู้ป่วยเพื่อให้เกิดความมั่นใจ .....						<input type="checkbox"/> 49
2.5 จัดประชุมหัวหน้างานหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลเกี่ยวกับปัญหาในการ บริหารหอผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง .....						<input type="checkbox"/> 50

ข้อความ	ความคาดหวัง					ของนี้สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	ไม่ คาดหวัง 1	
2.6 จัดสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นแก่หัวหน้างานหอผู้ป่วย						<input type="checkbox"/> 51
2.7 สนับสนุนให้หัวหน้างานหอผู้ป่วยศึกษาคูงานและเยี่ยมชมการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลอื่น						<input type="checkbox"/> 52
2.8 สนับสนุนให้หัวหน้างานหอผู้ป่วยรับการศึกษาวรรณในเรื่องที่ต่องการและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน						<input type="checkbox"/> 53
2.9 ให้หัวหน้างานหอผู้ป่วยเสนอโครงการพัฒนาหน่วยงานของตนปีละครั้ง						<input type="checkbox"/> 54
3. การพัฒนายาหลังหัวหน้างานหอผู้ป่วยปฏิบัติงานแล้วระยะหนึ่ง						
3.1 กำหนดคสภงานที่จะทำการประเมินการปฏิบัติงานของหัวหน้างานหอผู้ป่วย						<input type="checkbox"/> 55
3.2 มีแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานหอผู้ป่วย						<input type="checkbox"/> 56
3.3 ให้โอกาสหัวหน้างานหอผู้ป่วยได้ประเมินตนเอง						<input type="checkbox"/> 57

ข้อความ	ความคาดหวัง					ช่องนี้สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	ไม่ คาดหวัง 1	
3.4 ให้อำนาจงานให้อุปกรณ์โคซี่แรงเหวี่ยง จากผลการประเมิน .....						<input type="checkbox"/> 58
3.5 หัวหน้างานให้อุปกรณ์ทุกขอประเมินการ ปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน .....						<input type="checkbox"/> 59
3.6 ผู้ชำนาญเฉพาะทางของให้อุปกรณ์ที่ หัวหน้างานให้อุปกรณ์ปฏิบัติงานอยู่ เป็น ผู้ประเมินการปฏิบัติงานของหัวหน้า งานให้อุปกรณ์ .....						<input type="checkbox"/> 60
3.7 ประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้า งานให้อุปกรณ์ ปีละ 1 ครั้ง .....						<input type="checkbox"/> 61
3.8 แจ้งผลการประเมินให้หัวหน้างาน ให้อุปกรณ์ทราบทุกครั้งที่มีการประเมิน .....						<input type="checkbox"/> 62
3.9 สืบหาความต้องการของหัวหน้างาน ให้อุปกรณ์เกี่ยวกับการเข้าร่วมการ อบรมเพื่อเพิ่มเติมนวัตกรรม ชำนาญในคานต่าง ๆ .....						<input type="checkbox"/> 63
3.10 สืบหาความคิดเห็นของบุคลากร พยาบาลในให้อุปกรณ์เกี่ยวกับทักษะ หรือความรู้ที่หัวหน้างานให้อุปกรณ์ควร ได้รับเพิ่มเติม .....						<input type="checkbox"/> 64

ประวัติผู้วิจัย

นางสาวอภิรดี ชัยวีระไทย สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท  
(พยาบาล) จากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สำเร็จ  
การศึกษาระดับปริญญาตรีพยาบาลดุษฎีบัณฑิต จากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
มหิดล ปัจจุบันรับราชการในตำแหน่ง วิทยากร ระดับ 4 วิทยาลัยพยาบาล  
พุทธชินราช พิษณุโลก



ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย