



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กนกพร เนติเมธี. ผลการใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลของหัวหน้างานหอผู้ป่วย เฉพาะทางต่อความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เจริญกิจ, 2525.
- จรรยา จารโยภาส. บทบาทพยาบาลที่เปลี่ยนแปลงตามการรับรู้และความต้องการของผู้บริหาร การพยาบาลและพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2540.
- จารุวรรณ เสวทวรรณ. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.
- จ่านงค์ สมประสงค์. หลักและแนวคิดของหัวหน้าในการสร้างสัมพันธภาพที่ดี. กรุงเทพมหานคร: เพียรรุ่งโรจน์การพิมพ์, 2525.
- จินตนา ยูนิพันธุ์. การเรียนการสอนทางพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- เจียมจิตต์ จุคาบุตร. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กร ความทนทาน แรงจูงใจกับความ สามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจิตเวช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- ฉลวย เหลือบรรจง. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การเตรียมอาจารย์ใหม่ การสอนงาน และความสัมพันธ์กับอาจารย์ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติการงานหลักของอาจารย์ใหม่ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- ดิเรก ศรีสุโข. การทดสอบสมมติฐานด้วยไคสแควร์. วารสารวิจัย . 3(กันยายน-ธันวาคม 2530) : 38-51.
- เทพพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2529.

- ธีรา เหมินทร์. เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2524.
- ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2536.
- นันทนา น้าฝน. พฤติกรรมการสอนของอาจารย์พยาบาลในศึกผู้ช่วยชายกับการรับรู้และความคาดหวังของนักศึกษาในสังกัดสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- บุญเฉลา สุริยวรรณ. ผลการใช้ระบบพี่เลี้ยงในโปรแกรมปฐมนิเทศที่มีต่อความรู้ ทักษะคติและทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลสำเร็จใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- ประคอง กรรณสุด. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ . กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เจริญผล, 2525.
- ประมะ สดะเวทิน. นิเทศศาสตร์กับสังคม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.
- บัลดี อุณหเลขกะ. ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการกับความสามารถในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของตนเองและหัวหน้าหอผู้ป่วย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- พนิดา คามาพงศ์. เอกสารการสอนวิชา การบริหารการพยาบาลรวมสมัย(อัคส์สำเนา). คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. 50 ปีชีวิตและงาน อาจารย์พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์.. กรุงเทพมหานคร: กรุงเทพมหานครการพิมพ์, 2536.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. คู่มือการนิเทศ:การฝึกประสบการณ์วิชาชีพการพยาบาล.. ชลบุรี: คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา, 2539.
- พินิจ ปรีชานนท์. เปรียบเทียบประสิทธิผลการเรียนการสอนภาคปฏิบัติวิชาการพยาบาลทางห้องผ่าตัดระหว่างระบบพยาบาลที่เลี้ยงกับระบบปกติของนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 3 โรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2531.

- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, ศิริพร ชัมภลิจิต และทัศนีย์ นะแส. วิจัยทางการพยาบาล : หลักการ และกระบวนการ. สงขลา: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2535.
- ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์. พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: โอเคียนสโตร์, 2530.
- พาริศา อิบราฮิม. คู่มือปฏิบัติการพยาบาลวิชาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ รุ่งเรืองธรรม, 2525.
- เขาวลัดถน เลาทจินดา. สภาพความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปหรือลาออก ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- รำไพ สุขสวัสดิ์ ฉ.อยุธยา. สถิติการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชัยเจริญ, 2533.
- ละออ ดันติศิรินทร์ . ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.
- วิเชียร ทวีลาภ . การนิเทศการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2521.
- วิเชียร ทวีลาภ . การนิเทศการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2534.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2525.
- สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร, 2536.
- สมหวัง พิริยานุวัฒน์. หลักการวัดและประเมินผล : คู่มืออาจารย์ดำเนินการเรียนการสอน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.
- สิระยา สัมมาวาจ. ความสำคัญของการร่วมมือระหว่างการศึกษาและการบริการพยาบาล. รวมาริบัติพยาบาลสาร 4(มกราคม-มีนาคม 2541): 21-24.
- สุกัญญา แสงมุกข์ . ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล วิชาชีพในโรงพยาบาลสวนภูมิภาคสังกัดกระทรวงสาธารณสุข . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- สุปानी วศินอมร. อัตราการสูญเสียพยาบาลออกจากวิชาชีพ . รวมาริบัติเวชสาร 9(มีนาคม 2529): 30-35.
- สุลัดถน มีชูทรัพย์. การบริหารการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: กุรังสยาม, 2530 .

- เสนาะ ดิเชาว. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำ. พิษณุโลก: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2521.
- हरररर सुखगल. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- อัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กร ความรู้สึกก้าวหน้า ความทนทานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- อารี พฤษราชและคณะ. การศึกษาความต้องการในวิชาชีพและความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกจางานของพยาบาลประจำการ. วารสารพยาบาล 40(มกราคม-มีนาคม 2535): 41-50.
- อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. การเตรียมพยาบาลที่เลี้ยง. พยาบาลสาร 19(ตุลาคม-ธันวาคม 2535): 11-15.
- อุทัย หิรัญโต. เทคนิคการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: อักษรการพิมพ์, 2533.

ภาษาอังกฤษ

- Bartol,M.K., and Martin,C.D. Management. St.Louis: McGrill-Hill, 1991.
- Beach ,and Dale D. Personel : The Management of People at Work .2nd ed., NewYork: The Macmillan Co, 1970.
- Best and John W. Reserch in Education . Engle wood Cliffs New Jersey : Prentice-Hall, 1970.
- Bowman,R.A.,and Colpepper,R.C. Power Rx for chang. American journal of nursing 74(1995): 1053-1056.
- Brief ,A.P. Turnover among hospital nurse : A suggested model. Journal of Nursing Administration 4(1976): 6-10.

- Clayton,G.M.;Broome M.E., and Ellis,L.A. Relationship Between a Preceptorship Experience and Role Socialization of Graduate Nurse.
Journal of Nursing Education 2(1989): 72-75.
- Colavechio,R. and Other. A Clinical Ladder for Nursing Practice. Staff 2 .
Massachusetts: contemporary, 1975.
- Conie N.Vance .The Mentor Connection. Journal of Nursing Administration 12(April 1982):
7-13.
- Duxberry,M.L. Head nurse Leadership style with staff. Nurse burtout and and job satisfaction
in neonatal intensive care units. Nursing Research 33(1984): 97-101.
- Fagan M & Fagan,P. Mentoring among nurse. Nursing &Health Care 4(1983): 77-82.
- Field,W.L. Mentoring in nursing: A historical approach. Nursing Outlook 39(1991):
257-261.
- Homer. ODYSSEY (Cook.A.ed.). New York: Norton, 1974.
- Johnston ,C.L. Sources of Work Satisfaction / dissatisfaction for hospital registered
nurse. Western Journal of Nursing Reseach 13(1991): 10-14.
- Kelly,L. The good new nurse network. Nursing Outlook 26(1978): 71.
- Kelly,L. Power guide: The mentor relationship. Nursing Outlook 26(1978): 339.
- Kinsey,D.C. Mentorship and Influence in Nursing. Nursing Management 21(1990): 45-46.
- Kramer,M., and Schna, I.c. Path to Biculturalism. Wakefied.M.A.: Contemporary, 1977.
- Larson B. Job satisfaction of Nursing leaders with mentor relationship.
Nursing Administration Quarterly11(fall 1986): 53-60.
- Larson,E.;Lee,C., and Brown,M.A. Job satisfaction: Assumptions and complexities.
Journal of Nursing Administration14(1984): 31-37.
- Marine Ann. Guide to nurse management. ST.Louis: The C.V. Mosby, 1984.
- Maslow,A.H. Motivation and Personality. (2nd ed)New York: Harper & Row,1970.
- Mc Abee,R. Occupational stress and burnout in the nursing professional.
American Association of occupation Health Nurses12(1991): 32.
- McCormick,J.E. and Ligen,D. Industrial and Organization Psychology.(3th ed)
Englewood: Prictice - Hall, 1985.

- Muchinsky,P.M. Psychology applied at work. Illinois: The Dorsey Press, 1983.
- Plaff,J. Factors related to job satisfaction / dissatisfaction of registered nurse in long-term care facilities. Nursing Management 18(1987): 51-55.
- Powell,D.H. Understanding human adjustment: Normal adaptation through the life cycle. Boston: Little Brown, 1983.
- Prestholdt,C.O. Modern mentoring: Strategies for developing contemporary nursing Leadership. Nursing Administration Quarterly15(january1990): 20-27.
- Scheetz,L.J. Baccalaureate Nursing Student preceptorship Programs and the Development of Clinical Competence. Journal of Nursing Education. 29(january1989): 29-35.
- Schwirian,P.M. Evaluating the Performance of Nurse : A. Multidimensional Approach . Nursing Research27(Nov-Dec 1978): 347-351.
- Strachura,L.M.,and Hoff.J. Toword achievement of mentoring for nurse. Nursing Administration Quarterly15(may1990): 56-62.
- Streus,George and Sayless, Leonard R. Personel: The human problem of management. Englewood cliffs: Prentice-Hall, 1960.
- Thomus H. Pattern. A manager's Guide to performance appraesal. New York: The Free Press,Advison of Macmillan Publishing, 1982.
- Vance,C.N. The mentor connection. Journal of Nursing Administration12(1982): 7-13.
- Vance, C.N.and Olson , R.K. Mentorship in nursing. Texas: The university of Texas Printing Service. 1992.
- Vroom,W.H. Work and Motivation. New York: John Witey&Sons, 1964.
- Webster's New. Twentieth century dictionary(2nd ed). Cleveland and New York: the work Publishing Company, 1971.
- Willa L. Field. Mentoring in Nursing: Historical Approach. Nursing Outlook39(1991): 257 - 261.
- Williams,J.S.,Engle,V.F. Staff Evaluation of Nursing Home Residents' Competence. Applied Nursing Research8(February 1995): 18-22.
- Zaleznik,A. Managers and leaders: Are they different? Harvard Business Review 55(1977): 63-78.
- Zay,M. The mentor connection . Illinois Dow Jones Irwin, 1984.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและหนังสือขอความร่วมมือ

รายนามผู้ให้สัมภาษณ์ในการสร้างเครื่องมือ

ผู้ให้สัมภาษณ์	ตำแหน่ง	สังกัด
1.รศดร.พวงรัตน์ บุญญาภิรักษ์	รักษาการรองอธิการบดี คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์	มหาวิทยาลัยบูรพา
2. น.ส.เพ็ญจันทร์ แสนประสาน	พยาบาลวิชาชีพอาวุโส	ฝ่ายวิชาการ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
3. รศ.เพ็ญจันทร์ ส.โมไนยพงศ์	อาจารย์พยาบาล	คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี
4.พ.ศ.อ.หญิง สกมลพร สัจจวราภรณ์	พยาบาลเอก	โรงพยาบาลตำรวจ
5. พ.ศ.ศ.หญิงสมรภัษ สิมะโรจน์	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และพัฒนานุเคราะห์	โรงพยาบาลตำรวจ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ตำแหน่ง	สังกัด
1.รศ.ดร.พ.ศ.ค.หญิงพวงเพ็ญ ชุมปราณ	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ	คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2.ดร.น.อ.(พิเศษ)หญิงสุภัทรา เอื้อวงศ์	ผู้อำนวยการ	กรมแพथ์ทหารเรือ
3.รศ. สุลักษณ์ มีชูทรัพย์	หัวหน้าภาควิชา การพยาบาลรากฐาน	คณะพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลศิริราช
4.รศ. ฟารีดา อิบราฮิม	อาจารย์พยาบาล	คณะพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลศิริราช
5.รศ. เพ็ญจันทร์ ส.โมโนยพงศ์	อาจารย์พยาบาล	คณะพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี
6.น.ส. เพ็ญจันทร์ แสนประสาน	พยาบาลวิชาชีพอาวุโส	ฝ่ายวิชาการ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
7.นาง ลดาวัลย์ รววมเมฆ	ผู้เชี่ยวชาญพยาบาล และหัวหน้าหอผู้ป่วย ภปร.13	โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
8.น.ส. ธิดา จิวถนอม	พยาบาลวิชาชีพ ฝ่ายการพยาบาล	โรงพยาบาลราชวิถี
9.พ.ศ.อ.หญิงสกุลพร สัจวรกาญจน์	พยาบาลเอก	โรงพยาบาลตำรวจ
10.พ.ศ.ท.หญิงสมรภัษ สิมะโรจน์	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และพัฒนาศึกษา	โรงพยาบาลตำรวจ

ที่ ทม 0309 / 345



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

9 มกราคม 2541

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ผู้บังคับการโรงพยาบาลตำรวจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการพยาบาลที่ปรึกษา

2. แบบสอบถามและแบบวัด

เนื่องด้วย ร้อยตำรวจเอกหญิง ทวีวัฒนา เชื้อมอญ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ ผลของการใช้รูปแบบระบบพยาบาลที่ปรึกษา สำหรับ พยาบาลใหม่ ต่อความพึงพอใจในงานและความสามารถในการปฏิบัติงาน ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. จินตนา ยูนิพันธุ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องดำเนินการทดลองภายในหอผู้ป่วย แผนกอายุรกรรม ศัลยกรรม สูติรีเวชกรรม และกุมารเวชกรรม ทั้งนี้ขอความร่วมมือให้หัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลที่ปรึกษา และ พยาบาลใหม่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ ร้อยตำรวจเอกหญิง ทวีวัฒนา เชื้อมอญ ได้ทำการทดลองดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์ ศกุนตะลักษณ์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

งานมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2183530

ที่ ทม 0309 / 346



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

๑ มกราคม 2541

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทดลองใช้เครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถามและแบบวัด

2. ที่อยู่ของนิสิตที่สามารถติดต่อได้

เนื่องด้วย ร้อยตำรวจเอกหญิง ทวีวัฒนา เชื้อมอญ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ ผลของการใช้รูปแบบระบบพยาบาลที่ปรึกษา สำหรับพยาบาลใหม่ ต่อความพึงพอใจในงานและความสามารถในการปฏิบัติงาน ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. จินตนา ยูนิพันธุ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการนำเครื่องมือวิจัยมาทดลองใช้กับ หัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลที่ปรึกษา และพยาบาลใหม่ แผนกอายุรกรรม ศัลยกรรม สูติรีเวชกรรม และกุมารเวชกรรม ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ ร้อยตำรวจเอกหญิง ทวีวัฒนา เชื้อมอญ ได้ทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์ ศกุนตะลักษณ์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

งานมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2183530



ที่ ทม 0309 / 350

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

9 มกราคม 2541

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลศิริราช

เนื่องด้วย ร้อยตำรวจเอกหญิง ทวีวัฒนา เชื้อมอญ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง " ผลของการใช้รูปแบบระบบพยาบาลที่ปรึกษาสำหรับพยาบาลใหม่ ต่อความพึงพอใจในงานและความสามารถในการปฏิบัติงาน " โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. จินตนา ยูนิพันธุ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ สลักชน มีชูทรัพย์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณา อนุญาตให้ผู้มีนามดังกล่าวเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ สกุนตะลักษณ์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

งานมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2183530

ภาคผนวก ข
โครงการอบรมพยาบาลพี่เลี้ยง

โครงการอบรมพยาบาลพี่เลี้ยง
ณ ห้องประชุมจิต โรงพยาบาลตำรวจ
วันที่ 2 - 3 กุมภาพันธ์ 2541

1. หลักการและเหตุผล

โรงพยาบาลเป็นองค์กรที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของประชาชน และพยาบาลก็เป็นบุคลากรทางการแพทย์ที่รับผิดชอบดูแลผู้ป่วยอย่างใกล้ชิด ดังนั้น พยาบาลจึงเป็นบุคลากรสำคัญ แต่ในปัจจุบัน การผลิตบุคลากรพยาบาลไม่เพียงพอแก่ความต้องการ ประกอบกับการสูญเสียพยาบาลไปจากองค์กรวิชาชีพ รวมทั้ง ปัญหาเศรษฐกิจผลกระทบต่องบประมาณ การพัฒนาคุณภาพการบริการ ทำให้คุณภาพการบริการลดลง

กลยุทธ์อย่างหนึ่งที่จะเพิ่มคุณภาพบุคลากร และคุณภาพบริการที่สามารถกระทำในหน่วยงานโดยลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมดูงานนอกหน่วยงาน คือ การนำรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง สำหรับพยาบาลใหม่มาใช้

รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง (Mentorship) คือกระบวนการที่พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน เฉลียวฉลาด มีไหวพริบ ที่มีความสามารถที่จะแนะนำให้พยาบาลที่อ่อนประสบการณ์กว่า โดยมีบทบาทเป็นครูคือ เป็นผู้ให้ความรู้แก่พยาบาลและช่วยเพิ่มทักษะการเรียนรู้ พัฒนาความสามารถของพยาบาล เป็นผู้สนับสนุน โดย ส่งเสริมให้พยาบาลได้มีโอกาสพัฒนา และก้าวหน้าในการทำงาน เป็นผู้ชี้แนะสามารถเป็นแหล่งความรู้ มีค่านิยม และบุคลิกภาพที่ดีสามารถชี้แนะสร้างค่านิยมในวิชาชีพ เป็นตัวอย่างที่ดีแก่พยาบาลในความดูแลทั้งในเรื่องการทำงาน การดำเนินชีวิตพร้อมทั้งเป็นผู้ให้คำปรึกษา เวลาที่ผู้ดูแลเกิดความดูแลเกิดปัญหา และทั้งให้ความสนับสนุน ระบบพยาบาลพี่เลี้ยงนั้นให้ประโยชน์ทั้งพยาบาลพี่เลี้ยงเอง ได้แสดงความสามารถ ความเป็นผู้นำ และผู้มีประสบการณ์ เกิดความยอมรับในตนเอง และพัฒนาความรู้ของตนเอง ส่วนพยาบาลที่อยู่ในความดูแล ก็จะได้รับทั้งความรู้ ทักษะ และแนวทางการทำงาน จากตัวแบบที่ดีและถูกต้อง (Vance, 1982)

2. วัตถุประสงค์

2.1 วัตถุประสงค์ทั่วไป

2.1.1 สร้างความมั่นใจ สร้างความมั่นใจ และอบอุ่นใจในการทำงานแก่พยาบาลใหม่

2.1.2 เพื่อพัฒนาความสามารถของพยาบาลพี่เลี้ยง และพยาบาลใหม่ ในการเป็นผู้นำและผู้บริหารที่ดี

2.2 วัตถุประสงค์เฉพาะ

ภายหลังการอบรมครั้งนี้ พยาบาลที่เลี้ยงสามารถ

2.2.1 บอกถึงจุดมุ่งหมายของโครงการอบรมพยาบาลที่เลี้ยงได้อย่างถูกต้อง

2.2.2 อธิบายและปฏิบัติ ในบทบาทหน้าที่ของพยาบาลที่เลี้ยงได้

2.2.3 ทราบแนวทางการดูแลพยาบาลใหม่ ในระยะเวลา 8 สัปดาห์ ตามคู่มือรูปแบบระบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่ พร้อมทั้งคิดแปลงวิธีการดูแลพยาบาลใหม่ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์

3. ผู้รับผิดชอบโครงการ

ร.ศ.อ. หญิง ทวีวัฒนา เชื่อมอญ

ภายใต้การดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร. จินตนา ยูนิพันธุ์

4. ที่ปรึกษาโครงการ

รองผู้บังคับการ งานพยาบาล รพ.พต.

พยาบาลเอก งานพยาบาล รพ.พต.

หัวหน้าฝ่ายวิชาการและพัฒนานุเคราะห์

5. ระยะเวลาของโครงการ

วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2541 ถึง 3 กุมภาพันธ์ 2541 รวม 2 วัน

6. ผู้ร่วมโครงการ

6.1 อาจารย์และนิสิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 4 คน

6.2 พยาบาลประจำการ (พยาบาลที่เลี้ยง) จำนวน 18 คน

7. สถานที่

ห้องประชุมจิต ชั้น 3 ตึกอำนวยการ โรงพยาบาลตำรวจ

8. งบประมาณ

8.1 วัสดุสำนักงานที่เบิกได้ในการประสานงานกับหน่วยวิชาการและพัฒนาบุคลากร

8.2 ผู้รับผิดชอบโครงการ

9. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

9.1 พยาบาลที่เลี้ยง มีประสบการณ์ในการให้ความช่วยเหลือพยาบาลใหม่และพยาบาลใหม่ มีแนวคิดในการปฏิบัติงานและเกิดความมั่นใจในการพยาบาล เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพทางการพยาบาล

9.2 พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เกิดการศึกษาค้นคว้าทั้งพยาบาลที่เลี้ยงและพยาบาลใหม่

กำหนดการอบรมพยาบาลพี่เลี้ยง
ณ. ห้องประชุมจิต โรงพยาบาลตำรวจ
วันที่ 2-3 กุมภาพันธ์ 2541

วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2541

8.30 น. - 9.00 น.	ลงทะเบียนรับเอกสาร
9.00 น. - 9.15 น.	พิธีเปิด โดย หัวหน้างานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ พ.ต.อ. หญิง เพียว เอี่ยมวงศ์
9.15 น. - 9.45 น.	แนะนำโครงการอบรม โดย ผู้วิจัย (ร.ต.อ. หญิง ทวีวัฒนา เชื้อมอญ)
9.45 น. - 10.15 น.	แนะนำผู้ร่วมอบรม
10.15 น. - 10.30 น.	รับประทานอาหารว่าง
10.30 น. - 12.00 น.	บรรยาย เรื่อง “ พยาบาลพี่เลี้ยง ” โดย วิทยากรและที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (รองศาสตราจารย์ ดร. จินตนา ยูนิพันธุ์)
12.00 น. - 13.00 น.	พักอาหารกลางวัน
13.00 น. - 14.30 น.	บรรยาย เรื่อง “ ประสบการณ์ Clinical Preceptor ใน โรงพยาบาลตำรวจ ” โดย พยาบาลเอก งานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ พ.ต.อ. หญิง สกุลพร สัจวรกาญจน์
14.30 น. - 14.45 น.	รับประทานอาหารว่าง
14.45 น. - 15.30 น.	การประชุมกลุ่มย่อย เสนอแนวคิดและปัญหาการนำรูปแบบ ระบบพยาบาลพี่เลี้ยงมาใช้ในสถานการณ์จริง
15.30น. - 15.45 น.	สรุปการอบรมประจำวัน

วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2541

8.45 น. - 9.00 น.	ลงทะเบียน
9.00 น. - 10.30 น.	บรรยาย “ ประสพการณ์พยาบาลที่เลี้ยง ” โดย พยาบาลวิชาชีพอาวุโส ฝ่ายวิชาการ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ (น.ส. เพ็ญจันทร์ แสนประสาน)
10.30 น. - 10.45 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
10.45 น. - 12.00 น.	บรรยายและสาธิต “ การพยาบาลกู้ชีพ ” โดย พยาบาลวิชาชีพอาวุโส ฝ่ายวิชาการ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ (น.ส. เพ็ญจันทร์ แสนประสาน)
12.00 น. - 13.00 น.	พักอาหารกลางวัน
13.00 น. - 14.00 น.	การประชุมกลุ่ม เรื่อง “แนวทางแก้ปัญหาการนำรูปแบบ ระบบพยาบาลที่เลี้ยงมาใช้และนำเสนอ” โดยวิทยากรกลุ่มและผู้วิจัย
14.00 น. - 14.30 น.	ประเมินผลหลังการอบรม
14.30 น.	ปิดการอบรม

ภาคผนวก ก
ตัวอย่างคู่มือรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่

ตัวอย่างรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง สำหรับพยาบาลใหม่

รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง ที่สร้างขึ้น ประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

- องค์ประกอบที่ 1 หลักการพื้นฐานของรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง
- องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงที่นำไปให้การดูแลพยาบาลใหม่
- องค์ประกอบที่ 3 การเตรียมพยาบาลที่เลี้ยงและคุณสมบัติพยาบาลที่เลี้ยง
- องค์ประกอบที่ 4 บทบาทและหน้าที่ของพยาบาลที่เลี้ยง
- องค์ประกอบที่ 5 กระบวนการ และกิจกรรม

องค์ประกอบที่ 1

หลักการพื้นฐาน

การสอนงาน เน้นการสอนเฉพาะบุคคล ทั้งการพยาบาลและภาวะผู้นำ โดยการสอนแบบผู้ใหญ่อุทิศความสัมพันธ เน้นความสัมพันธส่วนตัว เป็นทางบวก ในการเพิ่มความพึงพอใจ และความสามารถในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ 2

วัตถุประสงค์ของรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงที่นำไปใช้ในการดูแลพยาบาลใหม่

1. พัฒนาความรู้ความสามารถแก่พยาบาลใหม่
2. ส่งเสริมให้พยาบาลที่เลี้ยงแสดงความสามารถและพัฒนาภาวะผู้นำ

องค์ประกอบที่ 3

การเตรียมพยาบาลที่เลี้ยง

การเป็นพยาบาลที่เลี้ยง ซึ่งต้องเป็นพยาบาลที่มีความสามารถ และมีความรู้เพียงพอที่จะสามารถแสดงบทบาทได้อย่างครบถ้วน ดังนั้น ในการทดลองครั้งนี้จึงมีการเตรียมพยาบาลที่ปรึกษา โดยการจัดอบรมพยาบาลที่เลี้ยงในโครงการพยาบาลที่เลี้ยง ระยะเวลา 2 วัน เพื่อเสริมความเข้าใจในการปฏิบัติบทบาทและหน้าที่ของพยาบาลที่เลี้ยง

คุณสมบัติของพยาบาลที่เลี้ยง

1. เป็นพยาบาลระดับวิชาชีพ วุฒิปริญญาตรีขึ้นไป มีประสบการณ์ในการทำงานเฉพาะสาขามากกว่า 6 ปี มีความรู้และทัศนคติต่อวิชาชีพ จากการศึกษาของ Colavecchio and Others, 1975พบว่าพยาบาลในคุณสมบัติข้างต้น เป็นผู้ที่มีความรู้ สามารถให้การพยาบาลผู้ป่วยที่มีปัญหาซับซ้อนได้โดยอิสระ สามารถใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ในการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพของการพยาบาลคลินิกในบุคลากร พยาบาลและคนอื่นๆ ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา สามารถกำหนดเกณฑ์มาตรฐานของการดูแลให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติการพยาบาล

2. เป็นผู้มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติการพยาบาลจนเป็นที่ยอมรับของทีมงาน และผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาใกล้ชิด

3. มีทักษะในการสอนงาน ได้แก่ สอนผู้ป่วยและญาติในการปฏิบัติตัวและดูแลตนเอง สอนนักศึกษาพยาบาลและสอนบุคลากรในทีมการพยาบาลสามารถวางแผนในการสอนได้โดยคำนึงถึงประวัติ การรับรู้ และความต้องการของผู้ถูกสอน

4. มีสัมพันธภาพที่ดีต่อพยาบาลใหม่ โดยเป็นผู้ที่มีความรู้สึกรับรู้และยอมรับให้พยาบาลใหม่เข้าร่วมเป็นสมาชิกในการทำงานเคารพและให้เกิดริชชัช่วยสร้างสรรค์ทั้งค่านส่วนตัวและการปฏิบัติหน้าที่ให้ไปสู่เป้าหมายเดียวกันด้วยความราบรื่น

5. มีลักษณะความเป็นผู้นำ เพราะในบทบาทของพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อจะเตรียมในระดับผู้นำพยาบาลที่เลี้ยงที่มีลักษณะความเป็นผู้นำที่ดีจะมีผลเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พยาบาลในความดูแล ส่วนลักษณะการเป็นผู้นำนั้น สมยศ นาวิก (2536) ได้กล่าวไว้ว่า “ เป็นกระบวนการของการสั่งการและการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆของสมาชิกในกลุ่ม ”

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2538) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ว่า หมายถึง “ การที่ผู้นำใช้อิทธิพล หรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ ซึ่งมีอยู่ต่อผู้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆเพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ”

อุคมรัตน์ สงวนศิริธรรม (2534) กล่าวว่า หลักของการเป็นผู้นำนั้น การเป็นผู้นำนอกจากจะมีความรู้ในเรื่องทฤษฎีของผู้นำแล้ว ควรจะยึดหลักของการเป็นผู้นำเพื่อเป็นแนวทางและเหตุผลในการนำไปประยุกต์ใช้ การฝึกผู้นำต้องประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐานต่างๆ ซึ่งทำงานเป็นนิสัยและสามารถนำมาใช้ได้โดยอัตโนมัติ หลักของการเป็นผู้นำ ได้แก่ มีความสำนึกในตนเองและความต้องการของผู้อื่น รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเอง ขอมรับตนเองและยอมรับผู้อื่น

เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นเมื่อเผชิญปัญหาและอุปสรรคต่างๆ รู้จักงานทั้งหมดที่อยู่ในงานรับผิดชอบ โดยมีความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ และมีความรอบรู้ในงานทุกอย่างมีทักษะและความชำนาญสามารถช่วยให้ผู้ร่วมทีมปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

บทบาทของผู้นำทางพยาบาล ผู้นำทางการพยาบาลสมัยใหม่ ควรได้เข้าใจถึงกลยุทธ์และวิธีการทางด้านบริหารการพยาบาลต่างๆ ตามข้อเสนอแนะของ Zorn (1977: อ้างถึงใน อุคมนตรี สวงวนศิริธรรม , 2534) ได้แก่ มีความรู้ในเทคนิคต่างๆ ในการปฏิบัติการพยาบาลจนเป็นที่ประจักษ์แก่ผู้อื่น การร่วมมือในการแก้ปัญหาต่างๆ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบอันเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจแก่สมาชิกในการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงบทบาทตามสถานการณ์ ผู้นำควรทำให้ตัวให้เห็นว่าเป็นปुरुชนธรรมชาติยอมรับความต้องการความช่วยเหลือจากผู้อื่นผู้นำควรส่งเสริมการทำงานของสมาชิกโดยการให้งานตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล และควรหลีกเลี่ยงการแสดงออกว่าชอบบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะ ควรใช้กระบวนการกลุ่ม เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและสำเร็จตามเป้าหมาย ควบคุมการกระทบกระทั่งระหว่างสมาชิก ในที่ทำงานย่อมมีบุคคลหลายกลุ่ม ซึ่งอาจเกิดความขัดแย้งโดยการแยกออกเป็นกลุ่มย่อย หรือเป็นรายบุคคลและมอบหมายงานให้ตามความสามารถของสมาชิกนั้น ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทำให้สมาชิกรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มแสดงความเป็นมิตรต่อกันไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ และร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน รู้จักการใช้อำนาจบังคับและการออกคำสั่งในกรณีจำเป็น เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ โดยผู้นำจะต้องมีความสามารถพิเศษและแข็งแกร่ง จึงจะประสบผลสำเร็จ

หน่วยงานพยาบาลเป็นหน่วยงานที่มีการทำงานเป็นทีม การที่จะทำให้ทีมงานแข็งแกร่งสร้างงานที่มีประสิทธิภาพได้ ผู้นำเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการนำกลุ่มทำงาน การเป็นผู้นำนั้นเกิดจากการผสมผสานของพฤติกรรม ทักษะ ทักษะ และคุณค่า

ลักษณะสำคัญของผู้นำคือ มีความเชื่อมั่นในตัวเอง มีความสามารถ และทำงานได้ผลดียังมีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นและสามารถในการสื่อความหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบ มีสำนึก ซื่อสัตย์ และมีวินัยคุมตนเองอย่างเคร่งครัด ผู้นำจะต้องมีการตัดสินใจที่ดี และต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ผู้นำที่ดีจะต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. สุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงดี ทำให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มพลังความสามารถเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน

2. ความรู้ดี ต้องมีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่และความรู้ทั่วไป เป็นที่เชื่อถือ ยกย่อง และวางใจของผู้ร่วมงาน

3.บุคลิกดี หมายถึง การแต่งกาย การพูด อุปนิสัย กริยา ท่าทาง และมารยาทดี การทำคนให้มีบุคลิกดีนี้ สามารถฝึกฝนและพัฒนาขึ้นได้

4.มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และความกระตือรือร้น

5.การตัดสินใจกับการใช้ดุลยพินิจดี จะต้องค้นหาความจริงทุกแง่มุม ประเมินดูความเป็นไปได้หรือเป็นไปได้หรือไม่ได้อย่างละเอียด แล้วตัดสินใจว่าจะทำหรือไม่ทำ ถ้าตัดสินใจว่าทำต้องตอบได้ว่า ทำอะไร ทำทำไม ทำเพื่ออะไร ทำเรื่องใดก่อนหลัง มีการวางแผนแน่นอน

6.มีความกล้าหาญเด็ดเดี่ยวและไม่ลังเล

7.มีความอดทนและมีสมาธิในการทำงาน และการบังคับใจตนเอง นอกจากนี้ต้องมีใจคอหนักแน่นและไม่เชื่อใครง่าย

8.มีความแนบเนียน มีศิลปะในการทำงาน ดำเนินงานไปได้ราบรื่นไม่ติดขัด

9.มีการสื่อความหมายดี ต้องพูดเป็นและเขียนเป็น นั่นคือ ต้องพูดหรือเขียนให้กระจ่างชัดเจน เข้าใจง่าย ไม่คลุมเครือ และยื่นข้อ สมเหตุสมผล และนำไปปฏิบัติได้ดี

10.มีความเห็นอกเห็นใจ สามารถแสดงออกด้วยความเหมาะสมและจริงใจ

11.ไม่เห็นแก่ตัว เสียสละ และไม่ใช้อภิสิทธิ์ในทางที่ผิด

12.ยกย่อง ให้เกียรติ และให้ความไว้วางใจลูกน้อง

13.มีความสงบเสงี่ยม ไม่โอ้อวดตัวเอง แต่อ่อนน้อมถ่อมตนจะทำให้ผู้อื่นทุกระดับตั้งแต่หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน จนกระทั่งลูกน้องเกรงใจและให้ความนับถือ

14.มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน

15.มีการสังคมดี เป็นคนเอาการเอางาน และมีมนุษยสัมพันธ์ดี นั่นคือเป็นคนสังคมดีคบคนเข้ากับคนได้ง่าย จะช่วยให้ติดต่อกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นเพื่อหาความร่วมมือประสานงานได้ดีและได้ผล

16.มีความตื่นตัว ทันต่อเหตุการณ์ ทันสมัย ขอมรับวิทยาการ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้เสมอ แสวงหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

17.มีการวางแผน และดำเนินตามแผนงาน ผู้นำจะต้องมีการวางแผนงานสำหรับหน่วยงานของตนและจะต้องมีการวางแผนงานสำหรับหน่วยงาน ของตนและต้องมีความสามารถในการอันที่จะผลักดันการทำงานในหน่วยงาน ของตนเองให้บรรลุผลตามแผนงานในเวลาที่กำหนดได้อย่างดีเยี่ยม

องค์ประกอบที่ 4

บทบาทและหน้าที่ของพยาบาลที่เลี้ยง

1. เป็นครู ทำหน้าที่สอนพยาบาลใหม่ทั้งในด้านการปฏิบัติการพยาบาลและถ่ายทอดความรู้รวมถึงทักษะในการทำงาน
2. เป็นผู้แนะนำ ทำหน้าที่ดูแลและอธิบายถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งในการทำงานและการดำเนินชีวิต เพื่อพยาบาลใหม่จะดำเนินวิชาชีพได้อย่างถูกต้อง
3. เป็นผู้สนับสนุน คอยกระตุ้นให้กำลังใจแก่พยาบาลใหม่ ทำให้เกิดความเข้าใจและตั้งใจศึกษาอย่างเต็มความสามารถ สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงานจริงได้เป็นอย่างดี
4. เป็นตัวแบบ เป็นพยาบาลที่ดี มีความสามารถทั้งการพยาบาลและความสามารถเฉพาะตัวเป็นที่ศรัทธาของพยาบาลใหม่ และต้องมีความเป็นผู้นำสูง
5. เป็นผู้ให้คำปรึกษา คอยให้คำแนะนำและสร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นกับพยาบาลใหม่ คอยอยู่เคียงข้างและให้คำปรึกษาเมื่อพยาบาลใหม่เกิดปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

องค์ประกอบที่ 5 กระบวนการและกิจกรรม

กระบวนการ(Mentoring process phases)

การเป็นที่ปรึกษา เป็นกระบวนการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน ระหว่างพยาบาลที่มีประสบการณ์มากกว่ากับพยาบาลที่มีประสบการณ์น้อยกว่าในการช่วยเหลือกันในการพัฒนาการพยาบาลเพื่อให้พยาบาลที่มีประสบการณ์น้อยกว่าประสบผลสำเร็จในการทำงานโดยขั้นตอนระยะต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ระยะการเชื้อเชิญ (Invitation stages)

พยาบาลที่เลี้ยงต้องใช้เวลาอย่างมากในการช่วยเหลือพยาบาลใหม่ เริ่มให้การดูแลโดยการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ชักจูงให้พยาบาลที่อยู่ในความดูแลมีจินตภาพและเป้าหมายร่วมกัน มีความพร้อมที่จะเรียนและต้องสร้างความเคารพและความไว้วางใจพยาบาลที่เลี้ยง โดยพยาบาลที่อยู่ในความดูแลต้องปรับสภาพจินตภาพและเป้าหมายที่วางไว้ พยาบาลที่เลี้ยงจะมีบทบาทช่วยเหลือสนับสนุนให้พยาบาลที่อยู่ในความดูแลเดินทางไปตามที่วางไว้ โดยต้องร่วมมือกัน

2. ระยะของการตั้งคำถาม (Questioning stages)

ระยะนี้พยาบาลที่จะอยู่ในความดูแลจะมีความรู้สึกกังวล วิตกกังวลและกลัว กับสิ่งใหม่ที่ต้องเผชิญ บางครั้งไม่สามารถที่จะจัดการให้เป็นไปตามเป้าหมายได้ พยาบาลที่เลี้ยงจะต้องคอยช่วยเหลือให้พยาบาลที่อยู่ในความดูแล วิเคราะห์และวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ ด้วยตัวเอง กระตุ้นให้เรียนรู้

โดยการมอบอำนาจ ให้การสนับสนุน เพื่อให้พยาบาลในความดูแลมีความสามารถที่จะตอบข้อสงสัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่จะเผชิญและมีศักยภาพในการแก้ปัญหา

3. ระยะการให้ข้อมูล (Information Stages)

เป็นระยะที่พยาบาลที่เลี้ยงให้ข้อมูลข่าวสารในการทำงานแก่พยาบาลในความดูแล เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารและเครือข่าย มีอยู่ 2 อย่างคือการเรียนรู้เกี่ยวกับองค์กร นโยบาย การปกครอง ระบบการทำงานและการเรียนรู้เกี่ยวกับอำนาจ โดยสอนให้รู้ว่าใครคือคนที่มีอำนาจที่จะต้องเข้าไปสู่ความสำเร็จ และทำอะไร ก็จะก้าวไปสู่ความสำเร็จนั้นได้ หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ การทราบถึงสายการบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา การประสานงานภายในองค์กร

4. ระยะเปลี่ยนแปลง (Transition Stages)

เป็นระยะที่พยาบาลที่เลี้ยงช่วยให้พยาบาลที่อยู่ในความดูแลมีความแข็งแกร่ง และมีเอกลักษณ์ ประสบผลสำเร็จสามารถที่จะเป็นพยาบาลที่เลี้ยงต่อไป เป็นการเพิ่มคุณภาพบุคลากร และคุณภาพการพยาบาล

กระบวนการสร้างสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลที่เลี้ยงกับพยาบาลใหม่

1. พยาบาลที่เลี้ยงพบกับพยาบาลใหม่ก่อน เพื่อสร้างสัมพันธภาพในระยะเริ่มแรกทำความคุ้นเคย ซักถามเกี่ยวกับ ทักษะ ทักษะความรู้ที่มีและประสบการณ์เดิม ความต้องการเรียนรู้

2. พยาบาลที่เลี้ยง แสดงบทบาทของครู ผู้ชี้แนะ ตัวอย่าง และผู้ให้การสนับสนุนโดย

(1) ให้ความรู้แก่พยาบาลใหม่ โดยให้ข้อมูล เอกสารวิชาการ และ การให้ซักถาม

ตัวต่อตัว

(2) อธิบายให้พยาบาลใหม่เข้าใจถึงบทบาทของพยาบาลที่ดี

(3) แนะนำให้พยาบาลใหม่ ทราบและทบทวน นโยบายขององค์กร การทำงาน การปฏิบัติตัว พร้อมทั้งให้คำปรึกษา

(4) สาธิตให้เห็นถึงการปฏิบัติงานในตึกผู้ป่วย รวมทั้งวิธีใช้วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ

(5) ช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งให้เห็นถึงปัญหา และแนวทาง

แก้ไข

(6) ประเมินการพัฒนาตนเองของพยาบาลใหม่ ร่วมกับ หัวหน้าหอผู้ป่วย

(7) ให้คำแนะนำเพิ่มเติมในการทำงาน

(8) เป็นตัวอย่างที่ดีในการแสดงความคิดเห็นทางการพยาบาล แสดงความสามารถ

ในการทำงานอาทิ เช่น การประชุมกลุ่ม การทำงานวิชาการ ฯลฯ

3.ให้ความช่วยเหลือพยาบาลใหม่ โดยละเอียดจากคู่มือรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงตลอด 8 สัปดาห์ ตามแผนการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน

4. จัดบันทึกรายละเอียดกิจกรรมที่กระทำร่วมกับพยาบาลใหม่ ในแบบประเมินพฤติกรรม

กิจกรรม

การสอน

การสอนเป็นการพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาลซึ่งกระบวนการสอน มีดังนี้คือ

- 1.การประชุมปรึกษาก่อนการปฏิบัติงาน (Pre - Conference)
- 2.การใช้กระบวนการพยาบาลในการฝึกปฏิบัติการพยาบาล (Nursing - Process)
- 3.การแสดงแบบประชุมปรึกษาทางการพยาบาล (Nursing - Conference)
- 4.การสอนแบบสาธิต (Demonstration Method)
- 5.การสอนโดยใช้กรณี (Case Method)
- 6.การประชุมปรึกษาหลังการปฏิบัติงาน (Post - Conference)

การประชุมปรึกษาทางการพยาบาล

การประชุมปรึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติการพยาบาล เพื่อให้และรับเรื่องราวต่างๆที่แสดงออกโดยบุคคล ทั้งนี้ก่อให้เกิดความร่วมมืออันดี และเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ในความหมายของการประชุมปรึกษา หมายถึง การใช้เทคนิคการแก้ปัญหาและกระบวนการกลุ่มเพื่อเสาะหาแนวปฏิบัติที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาทางการพยาบาลที่ให้กับผู้ป่วย โดยอาศัยประสบการณ์ ความคิดและความรู้ของสมาชิกในกลุ่ม

ประเภทของการประชุมปรึกษาทางการพยาบาล ได้แก่

1.การประชุมปรึกษาในการชี้แนะแนวทาง (Pre - Conference) เป็นการประชุมปรึกษาก่อนเริ่มปฏิบัติงานในแต่ละเวร เกี่ยวกับการมอบหมายผู้ป่วย การปฏิบัติการพยาบาลเฉพาะอย่าง

2.การประชุมปรึกษาเกี่ยวกับสาระสำคัญ (Content - Conference) เป็นการอภิปรายในหัวข้อเรื่องที่สมาชิกต้องการได้ความรู้เพิ่มเติม

(ผู้สนใจรายละเอียดติดต่ออาจารย์ที่ปรึกษาหรือผู้วิจัย)

ภาคผนวก ง
สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 คำนวณหาค่าร้อยละ

$$\text{การคำนวณหาค่าร้อยละของคะแนน} = \frac{\text{จำนวนคะแนนที่ทำข้อสอบได้} \times 100}{\text{จำนวนคะแนนเต็มของข้อสอบ}}$$

1.2 คำนวณค่าเฉลี่ยหรือค่ามัธยฐานเลขคณิต (ประคอง กรรณสูต, 2525)

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

เมื่อ

$$X = \text{ค่าเฉลี่ย}$$

$$X = \text{ผลรวมของข้อมูลแต่ละตัวในชุดนั้น}$$

$$N = \text{จำนวนของข้อมูล}$$

1.3 คำนวณส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ดิเรก ศรีสุโข, ม.ป.ป.)

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum (X - \bar{X})^2}{n-1}}$$

เมื่อ

$$S.D. = \text{ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน}$$

$$X = \text{ข้อมูลในแต่ละตัวในชุดนั้น}$$

$$\bar{X} = \text{ค่าเฉลี่ยของข้อมูลในชุดนั้น}$$

$$n = \text{จำนวนของข้อมูล}$$

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบเครื่องมือ

2.1 การหาความยากง่ายของแบบทดสอบความรู้ (ดิเรก ศรีสุโข, ม.ป.ป.)

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

2.2 การหาอำนาจจำแนกของแบบทดสอบความรู้ (สุภาพ วาดเขียน , 2524)

$$\text{ดัชนีอำนาจจำแนก (} V_1 \text{) } = \frac{R_h - R_l}{N_h}$$

เมื่อ R_h = จำนวนคนที่ทำข้อสอบได้ถูกต้องในกลุ่มสูง

R_l = จำนวนคนที่ทำข้อสอบได้ถูกต้องในกลุ่มต่ำ

N_h = จำนวนผู้ที่เข้าสอบทั้งหมดในกลุ่มสูง

N_l = จำนวนผู้ที่เข้าสอบทั้งหมดในกลุ่มต่ำ

$N_h = N_l$

2.3 การหาความเที่ยงของแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน และแบบวัดความสามารถในการปฏิบัติงานตามวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Cronbaeh's Coefficient) (ประคอง วรรณสุต, 2525)

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

เมื่อ S_i^2 = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

$\sum S_i^2$ = ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S_x^2 = ความแปรปรวนของคะแนนผู้รับการทดสอบทั้งหมด

n = จำนวนข้อสอบ

3. สถิติสำหรับการทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่าง โดยการทดสอบค่าที (t-test)
(วิเชียร เกตุสิงห์ , 2530)

3.1 กรณีกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มเป็นอิสระจากกัน (Independent Samples)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\left[\frac{n_1 S_1^2 + n_2 S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \right] \left[\frac{n_1 + n_2}{n_1 n_2} \right]}}$$

- เมื่อ $\bar{X}_1 - \bar{X}_2$ = ผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของ 2 กลุ่มตัวอย่าง
 n_1 = ขนาดของตัวอย่างกลุ่มที่ 1
 n_2 = ขนาดของตัวอย่างกลุ่มที่ 2
 S_1^2 = ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
 S_2^2 = ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.2 กรณีกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม มีความสัมพันธ์กันหรือเป็นกลุ่มเดียวกัน
(Dependent Samples)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\left[\frac{\sum D^2 - (\sum D)^2}{n} \right] / n(n-1)}}$$

- เมื่อ $\bar{X}_1 - \bar{X}_2$ = ผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของ 2 กลุ่มตัวอย่าง
 D = ผลต่างระหว่างข้อมูลแต่ละคู่
 $\sum D$ = ผลรวมของผลต่างระหว่างข้อมูลแต่ละคู่
 D^2 = ผลต่างระหว่างข้อมูลแต่ละคู่ยกกำลังสอง
 $\sum D^2$ = ผลรวมของผลต่างระหว่างข้อมูลแต่ละคู่ยกกำลังสอง
 n = จำนวนของตัวอย่าง
 $n-1$ = ระดับแห่งความเป็นอิสระของกลุ่มตัวอย่าง

ภาคผนวก จ
ตัวอย่างแบบวัดความรู้พยาบาลที่เลี้ยง

แบบวัดความรู้พยาบาลพี่เลี้ยง
เรื่อง พยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่

คำชี้แจง การตอบแบบวัดนี้ ท่านไม่ต้องลงนามของท่าน โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง คำตอบของท่านจะเป็นข้อมูลซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับงานวิจัย ครั้งนี้

แบบวัดฉบับนี้ ประกอบด้วยเนื้อหา 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

ส่วนที่ 2 เป็นแบบวัดความรู้ เรื่อง พยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อความในช่องว่างที่เก็บไว้หรือทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง [] ของแต่ละข้อความเพียงช่องเดียว

1. ปัจจุบันท่าน อายุ.....ปี

2. เพศ [] หญิง [] ชาย

3. สถานภาพสมรส

[] โสด [] สมรส ไม่มีบุตร

[] สมรส มีบุตร.....คน [] หม้าย หย่า

4. วุฒิการศึกษาทางการพยาบาลสูงสุดของท่าน

[] อนุปริญญาหรือเทียบเท่า [] ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

[] ปริญญาโท [] อื่น ๆ (ระบุ).....

5. ท่านปฏิบัติงานในแผนก

[] อายุรกรรม [] ศัลยกรรม

[] สูตินรีเวชกรรม [] กุมารเวชกรรม

[] อื่นๆ (ระบุ)

6. ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยมานาน

[] 1-5 ปี [] 6-10 ปี

[] 10-15 ปี [] 16-20 ปี

7. ท่านเคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับบทบาทผู้พี่เลี้ยงหรือพยาบาลพี่เลี้ยงหรือไม่

[] ไม่เคย

[] เคย (ระบุ)

5. หน้าที่สำคัญของพยาบาลที่เลี้ยง ในฐานะผู้ให้คำปรึกษาคือข้อใด
- [] ก. คอยให้คำแนะนำเพิ่มเติมแก่สมาชิก ภายหลังจากมอบหมายงานของพยาบาลใหม่
 - [] ข. คอยให้คำแนะนำและสร้างความมั่นใจแก่พยาบาลใหม่
 - [] ค. ช่วยพยาบาลใหม่ตัดสินใจในการทำงาน
 - [] ง. ทำงานร่วมกันกับพยาบาลใหม่
6. ลักษณะสำคัญในการสอนงานของพยาบาลที่เลี้ยงแก่พยาบาลใหม่คือแบบใด
- [] ก. การสอนแบบทดลอง
 - [] ข. การสอนแบบผู้ใหญ่
 - [] ค. การสอนแบบไม่เป็นทางการ
 - [] ง. การสอนอย่างเป็นทางการและมีการวางแผนล่วงหน้าเท่านั้น
7. สถานการณ์ข้อใดที่จำเป็นต้องให้คำปรึกษาแก่พยาบาลใหม่มากที่สุด
- [] ก. เมื่อพยาบาลใหม่ตัดสินใจเลือกการปฏิบัติการพยาบาลผู้ป่วยที่เหมาะสมไม่ได้
 - [] ข. เมื่อพยาบาลใหม่ ขาดทักษะในการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือพิเศษ
 - [] ค. เมื่อพยาบาลใหม่มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน
 - [] ง. เมื่อพยาบาลใหม่ปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่
8. เมื่อพยาบาลใหม่มีความคับข้องใจในปัญหาส่วนตัวมาขอคำปรึกษาจากท่าน ท่านจะมีวิธีการให้คำปรึกษาอย่างไร
- [] ก. รับฟังโดยไม่ตัดสินใจ
 - [] ข. รับฟังโดยไม่แสดงความคิดเห็น
 - [] ค. รับฟังโดยแสดงอารมณ์คล้อยตาม
 - [] ง. รับฟังและอดทนไม่พูดขัดหรือแทรก
9. เมื่อท่านแนะนำวิธีการดูแลผู้ป่วยระยะวิกฤติรายหนึ่งแก่พยาบาลใหม่ แต่พยาบาลใหม่โต้เถียงโดยไม่ยอมรับคำแนะนำ และแสดงความไม่พึงพอใจ สิ่งที่ท่านควรกระทำคือข้อใด
- [] ก. อธิบายการประเมินอาการผู้ป่วยและการดูแลระยะวิกฤติ พร้อมทั้งชี้แจงว่า ท่านแนะนำด้วยเหตุผลและหลักวิชาการ
 - [] ข. ดักเตือนว่า การที่พยาบาลใหม่โต้เถียงพยาบาลรุ่นพี่เป็นการไม่เหมาะสม

ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างแบบวัดความพึงพอใจในงานของพยาบาลใหม่

ชุดที่ 1 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลใหม่

คำชี้แจง การตอบแบบสอบถามนี้ ท่านไม่ต้องลงนามของท่าน โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง คำตอบของท่านจะเป็นข้อมูลซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับการวิจัย ครั้งนี้

แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วยเนื้อหา 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลใหม่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อความในช่องว่างที่เว้นไว้ หรือทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง [] แต่ละข้อความเพียงช่องเดียว

1. ปัจจุบันท่านอายุ ... ปี

2. เพศ

[] หญิง

[] ชาย

3.สถานภาพสมรส

[] โสด

[] สมรส ไม่มีบุตร

[] สมรส มีบุตร...คน

[] หมายถึง , หย่า

4. ท่านปฏิบัติงานในแผนก

[] อายุรกรรม

[] ศัลยกรรม

[] สูตินรีเวชกรรม

[] กุมารเวชกรรม

5. คะแนนเฉลี่ยเมื่อจบการศึกษา.....

6.ท่านเลือกทำงานพยาบาลเพราะ.....

.....

7.ถ้าท่านสามารถเลือกสถานที่ทำงานได้ ท่านจะเลือกทำงานหอผู้ป่วยเดิมหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลใหม่

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความอย่างรอบคอบ แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องด้านขวามือของแต่ละข้อ ให้ตรงกับความรู้สึกของท่านตามความเป็นจริงเพียงคำตอบเดียว

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่พอใจ เลย	
	ลักษณะงาน						
1.	ท่านคิดว่า งานการพยาบาลที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติ.....	[]
2.	ท่านภูมิใจในการปฏิบัติงาน.....	[]
3.	ท่านคิดว่า งานพยาบาลที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ.....	[]
4.	งานการพยาบาลที่ท่านปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางานบริการ	[]
5.	ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่.....	[]
6.	สภาพงานในหอผู้ป่วยส่งเสริมให้ท่านกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน.....	[]
7.	ท่านได้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ	[]
8.	ท่านคิดว่า งานการพยาบาลที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการอย่างแท้จริง	[]
9.	ท่านมีโอกาสเสนอแนวคิดและแนวปฏิบัติเพื่อพัฒนางานพยาบาลได้.....	[]

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	ไม่พึงพอ ใจเลย	
	กลุ่มผู้ร่วมงาน						
10.	ท่านมีความพอใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นทีมมากกว่าจะทำคนเดียว.....	[]
11.	เจ้าหน้าที่ในหอผู้ป่วยของท่านจะเข้มแข็ง และท้าทายกันเมื่อพบปะกัน.....	[]
12.	ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านมี สัมพันธภาพที่ดีต่อกัน.....	[]
13.	เจ้าหน้าที่ทุกคนในหอผู้ป่วยต่างให้ความ ร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจ.....	[]
14.	มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระหว่างทีมพยาบาลก่อนและหลัง การปฏิบัติการพยาบาลทุกครั้ง.....	[]
15.	ทีมพยาบาลในหอผู้ป่วยรับฟังความคิด เห็นในด้านการดูแลผู้ป่วยที่ท่านรับผิดชอบ	[]
16.	เจ้าหน้าที่ในหอผู้ป่วยยอมรับในความ สามารถว่าท่านเป็นคนหนึ่งที่จะทำให้การ ดำเนินงานต่าง ๆ ของหอผู้ป่วยสำเร็จลุล่วง ไปด้วยดี.....	[]
17.	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เป็นอย่างดี เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน ในเรื่องการงานหรือเรื่องส่วนตัว.....	[]
18.	ท่านภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกันกับ เพื่อนร่วมงาน.....	[]

ภาคผนวก ข

ตัวอย่างแบบวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่

ชุดที่ 2 แบบวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่

คำชี้แจง การตอบแบบวัดนี้ ท่านไม่ต้องลงนามของท่าน โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง คำตอบของท่านจะเป็นข้อมูลซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับงานวิจัย ครั้งนี้

แบบวัดฉบับนี้ ประกอบด้วยเนื้อหา 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

ส่วนที่ 2 เป็นแบบวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อความในช่องว่างที่เก็บไว้ หรือทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง [] ของแต่ละข้อความเพียงช่องเดียว

1. ปัจจุบันท่าน อายุ.....ปี

2. เพศ

[] หญิง

[] ชาย

3. สถานภาพสมรส

[] โสด

[] สมรส ไม่มีบุตร

[] สมรส มีบุตร.....คน

[] หม้าย หย่า

4. วุฒิการศึกษาทางการพยาบาลสูงสุดของท่าน

[] อนุปริญญาหรือเทียบเท่า

[] ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

[] ปริญญาโท

[] อื่น ๆ (ระบุ).....

5. ท่านปฏิบัติงานในแผนก

[] อายุรกรรม

[] ศัลยกรรม

[] สูติรีเวชกรรม

[] กุมารเวชกรรม

6. ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยมานาน

[] 1-5 ปี

[] 6-10 ปี

[] 10-15 ปี

[] 16-20 ปี

[] 20 ปีขึ้นไป

7. ท่านเคยได้รับการอบรมหรือประชุมวิชาการเกี่ยวกับการบริหารการพยาบาลหรือไม่

[] ไม่เคย

[] เคย (ระบุ).....

ประวัติผู้วิจัย

ร.ศ.อ.หญิง ทวีวัฒนา เชื้อมอญ เกิดเมื่อวันที่ 2 สิงหาคม พ.ศ. 2512 ที่กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต จากวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ เมื่อ พ.ศ. 2534 เข้ารับการศึกษาระดับปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อ พ.ศ.2539 ปัจจุบันรับราชการในตำแหน่งพยาบาลตรี โรงพยาบาล ตำรวจ