

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- เกศินี หงส์นันท์. การบริหารงานบุคคลในราชการไทย. กรุงเทพมหานคร : สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2518.
- จุมพล สวัสดิ์ธิดากร. หลักการบริหารและมนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
สุววรรณภูมิ, 2520.
- จรัญ พรหมอ้อย. สังคมและวัฒนธรรมไทย. กรุงเทพมหานคร : โอเคียนสโตร์, 2523.
- จำนงค์ สมประสงค์. หลักการปกครองของหัวหน้างาน. กรุงเทพมหานคร : มิกโรเจอร์
การพิมพ์, 2518.
- เจริญผล สุวรรณโชติ. ทฤษฎีการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : แพร่พิทยา, 2519.
- ประคอง กรวรรณสุต. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชา
วิจัยการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.
- _____ . สถิติศาสตร์ประยุกต์สำหรับครู. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2520.
- เปลื้อง ณ นคร. พจนานุกรมฉบับทันสมัย เล่ม 1. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนา
พานิช, 2516.
- บงกช หงษ์รัตน์. การเปลี่ยนแปลงของสังคมและวัฒนธรรม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2521.
- พวงรัตน์ บุญยานุรักษ์. การจัดบุคลากรเพื่อคุณภาพการดูแล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพ-
มหานคร : สำนักพิมพ์ไทยเกษม, 2522.
- ไพฑูริย์ ช่างเรียน. สารานุกรมศัพท์ทางสังคมวิทยา. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช,
2516.
- ภิญโญ สาธร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2521.

ภูษ เบนเกติกต์. วัฒนธรรมและพฤติกรรมของไทย. แปลโดย พรรณี จิตรพลรักษ์.

กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เจ้าพระยา, 2524.

วิเชียร เกตุสิงห์. สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : กองวิจัยการศึกษา, 2523.

วิเชียร ทวีลาภ และคณะ. หลักบริหารการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร : คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2521.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

_____ . การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2521.

สุเทพ สุนทรเกตุชัย. สังคมและวัฒนธรรมล้านนาไทย. เชียงใหม่ : สยามการพิมพ์, 2513.

สุัทธรา สุภาพ. สังคมและวัฒนธรรมไทย. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

เสถียร เหลืองอร่าม. หลักมนุษยสัมพันธ์ต่อการบริหารงานในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : แพร่พิทยา, 2519.

อานนท์ อภาภิรม. สังคมวัฒนธรรมและประเพณีไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ แพร่พิทยา, 2519.

อุทัย นีรัญโค. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเคียนส์โตร์, 2523.

_____ . ศิลปศาสตร์ของนักบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โอเคียนส์โตร์, 2520.

อุทุมพร ทองอุไทย. แบบสอบถาม : การสร้างและการใช้. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520.

บทความ

- กัลยา พັນศรี. "พยาบาลจะพัฒนาตนเองได้อย่างไร." วารสารพยาบาล 30 (ตุลาคม 2524) : 195 - 201.
- จันทชัย กลีบเมฆ. "ความดีความชอบพิจารณากันอย่างไร." วิทยาสาร 29 (พฤษภาคม 2521) : 21.
- ถาวร ลามศรีจันทร์. "ความล้มเหลวในทางปฏิบัติที่เป็นอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนไทย." วารสารข้าราชการ. 25 (ตุลาคม 2523) : 62.
- ทัศนีย์ บุญทอง. "คุณภาพการศึกษาพยาบาล" วารสารพยาบาล 28 (ตุลาคม 2522) : 9 - 30.
- นพพร พานิชสุข. "ข้อเท็จจริง : การบริหารงานบุคคลของข้าราชการไทยในปัจจุบัน." วารสารกำนันผู้ใหญ่บ้าน. 29 (ตุลาคม 2521) : 8 - 9.
- ประนอม อิมเอม. "การขยายบทบาทของวิชาชีพพยาบาล" วารสารพยาบาล 29 (มกราคม 2523) : 25 - 43.
- ไพรัตน์ เคชะรินทร์. "คุณลักษณะและพฤติกรรมของระบบราชการ." เทศาภิบาล. 15 (กันยายน 2523) : 981 - 982.
- อมร รัชชสัจย์. "การบริหารงานบุคคลไทย หัวลิ่มปีแห่งการถอยหน้าถอยหลัง." พัฒนบริหารศาสตร์. 19 (เมษายน 2522) : 336.

เอกสารอื่น ๆ

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน."เกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง สายงานเกี่ยวกับการพยาบาล." กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2522.

เรณู โรจนสิริ. "ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสในการบริหารการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.

ลลิตา วิเลิศปรีชากุล. "มโนภาพของควมมีอาวุโสในสังคมไทย." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.

สุวิธนา เอี่ยมมอรพรรณ. "การเปลี่ยนแปลงค่านิยมเกี่ยวกับควมมีอาวุโสในสังคมไทย." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2515.

อุทัย บุญประเสริฐ. "ค่านิยมในระบบอาวุโสของผูวราชการจังหวัด และรองผูวราชการจังหวัดในประเทศไทย." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2517.

ภาษาอังกฤษ

Books

Albert, Ethel M.; Denise, Theodore C.; and Peterfreund Sheldon P.
Great Tradition in Ethics. New York : Van Nostrand Reinhold Co., 1969.

Alexander, Edythe Louise. Nursing Administration in the Hospital Care System. 2nd. ed. Saint Louis : The C.V. Mosby Co., 1978.

Beach, Dale S. Personnel; the Management of People at Work. 3rd. ed.
New York : Macmillan, 1975.

Bittel, Lester R. What every supervisor should know. 3rd. ed. New York: Macmillan, 1975.

- Blalock, Hubert M. Jr., Social Statistics. 2nd. ed. Washington : McGraw - Hill Inc., 1979.
- Crane, Donald P. Personnel : the Management of Human Resources. 2nd. ed. Belmont : Calif Wadsworth, 1979.
- Davis, Keith. Human behavior at work ; human relations and organizational behavior. 4th. ed. New York : McGraw - Hill Book Co., 1972.
- Facione, Peter A.; Seherer, Donald.; and Affig, Thomas. Values and Society. New Jersey : Prentice - Hall, Inc., 1978.
- Flippo, Edwin B. Principles of Personnel Management. 3rd. ed. Tckyo: McGraw - Hill Kogakusha, 1971.
- Freund, John E. Modern Elimentary Statistics. 5th. ed. London : Prentice - Hall International, Inc., 1979.
- Glueick, William F. Personnel. Texas : Business Publications Inc., 1974.
- Guilford, J.P., and Fruchter, Benjamin. Fundamental Statistics in Psychology and Education. 6th. ed. New York : McGraw - Hill Book Co., 1978.
- Hepner, Harry W., and Pettengill, Frederick B. Principle management and supervision social responsibilities and challenges. 2nd. ed. Englewood Cliff, N.J. : Prentice Hall, 1971.
- Luthans, Fred. Organization behavior ; a modern behavioral approach to management. New York : McGraw - Hill, 1973.

Mayer, Robert R. Social Planning and Social Change. Englewood Cliffs,
N.J. : Prentice Hall, 1972.

Walpole, Ronald E. Introduction to Statistics. 2nd. ed. New York :
Macmillan Publishing Co., 1974.

Articles

Carter, Karen Ann. "Managerial Role Development in the Nursing
Supervisor." Supervisor Nurse 11 (July 1980) : 26.

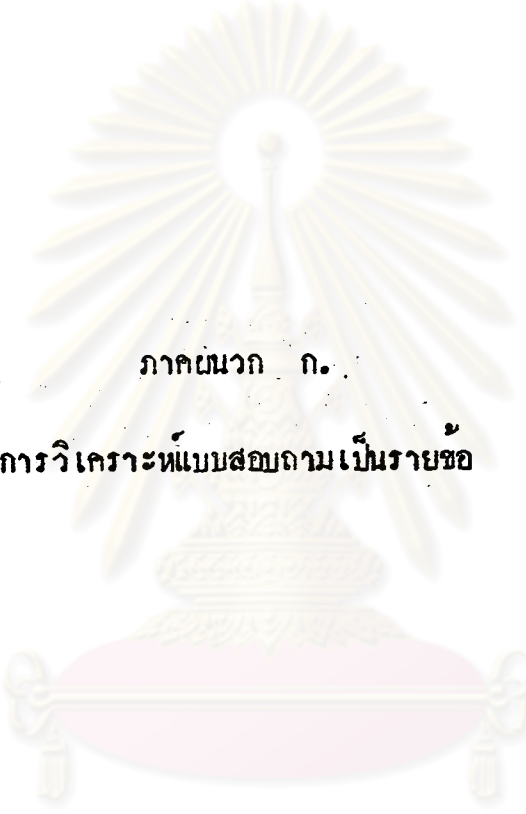
Holle, Mary Louise. "Staff Nurse Yesterday ; Nurse Manager Today."
The Journal for Nursing Leadership and Management 11 (April
1980) : 52.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก.
ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 1 แสดงการยอมรับของคำตอบที่ถูกเลือกในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ระบบอาวุโสค่านวัญชิตี



ความคิดเห็น

องค์ประกอบค่านวัญชิตี	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	%	%	%	%	%
1. ผู้ที่มีอายุมากกว่ามักจะมีคุณสมบัติ รอบคอบกว่า	9.14	39.34	34.07	13.57	3.88
2. ผู้ที่มีอายุมากกว่ามักจะมีคุณสมบัติ ชอบในหน้าที่การงานมากกว่า	4.99	26.59	41.27	23.27	3.88
3. ควรมีการ เน้นหรือปลุกฝังการ เคารพ ยกย่องผู้อาวุโส ในวิชาชีพพยาบาล	35.46	50.69	8.31	3.60	1.94
4. พยาบาลควรที่จะเชื่อฟัง ทำตามความ ต้องการและความคิดเห็นของผู้มีอายุ มากกว่าเสมอ	2.22	9.42	35.18	44.04	9.14
5. ผู้ที่มีอายุมากกว่ามักจะมีประสบการณ์ การปฏิบัติกรพยาบาลมากกว่า	11.36	50.97	27.42	9.70	0.55
6. ผู้มีอายุมากกว่ามักจะมีคุณลักษณะ ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า	1.94	29.09	48.20	19.11	1.66
7. ผู้ที่มีอายุมากกว่ามักจะได้รับการ พิจารณาความดีความชอบก่อนผู้อื่น	4.43	19.95	24.65	39.06	11.91
8. ผู้ที่มีอายุมากกว่ามักจะได้รับความเชื่อถือ มีสิทธิ์มีเสียงในการออกความคิดเห็น ใด ๆ มากกว่า	4.43	35.46	27.70	26.87	5.54
9. การพิจารณาแต่งตั้งหัวหน้าตึก หรือผู้ ตรวจการ ควรพิจารณาผู้ที่มีอายุมากกว่า เป็นสำคัญ	7.20	38.51	22.44	25.76	6.09
10. ผู้ที่ควรได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้เป็น หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ควรที่มีอายุ ประมาณ 45 - 55 ปี	0.25	35.73	22.71	26.32	4.99

ตาราง 2 แสดงการย่อยละของค่าตอบที่ถูกเลือกในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสค่านคุณวุฒิ

องค์ประกอบค่านคุณวุฒิ	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	%	%	%	%	%
11. พยาบาลที่มีวุฒิทางการศึกษาพยาบาลสูง กว่าย่อมมีความสามารถในการปฏิบัติ การพยาบาลได้ดีกว่า	4.71	21.05	45.71	25.76	2.77
12. พยาบาลที่มีวุฒิทางการศึกษาพยาบาลสูง กว่ามักจะมีควมรับผิดชอบในหน้าที่การ งานมากกว่า	2.77	27.42	42.38	24.66	2.77
13. พยาบาลควรมียศของบุที่มีวุฒิทางการ ศึกษาพยาบาลสูง	5.82	49.58	25.49	16.62	2.49
14. ในการปฏิบัติภารกิจใด ๆ ควรเชื่อฟังทำ ตามความคิดเห็นของ บุที่มีวุฒิทางการ พยาบาลสูงกว่า เสมอ	1.11	21.61	43.21	30.75	3.32
15. บุที่มีวุฒิทางการศึกษาพยาบาลสูงมักจะมี ประสบการณ์ในการปฏิบัติการพยาบาล สูงกว่า	1.66	16.90	49.59	28.53	3.32
16. บุที่มีวุฒิทางการศึกษาพยาบาลสูงกว่ามักจะมี ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานน้อยกว่า	0.55	25.21	47.09	25.21	1.94
17. บุที่มีวุฒิทางการศึกษาพยาบาลสูงกว่ามักจะมี ได้รับการพิจารณาความดีความชอบก่อน	2.22	19.67	32.13	39.33	6.65
18. บุที่มีวุฒิทางการศึกษาพยาบาลสูงกว่ามัก จะได้รับความเชื่อถือ มีสิทธิ์มีเสียงในการ ออกความคิดเห็นใดๆ มากกว่าผู้อื่น	4.43	36.54	29.92	25.49	3.32
19. การพิจารณาแต่งตั้งหัวหน้าทีมหรือผู้ ตรวจการควรพิจารณาบุที่มีวุฒิทางการ ศึกษาพยาบาลสูงกว่า เป็นสำคัญ	4.99	33.24	27.98	31.85	1.94
20. ผู้ที่ควรได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้า ฝ่ายพยาบาลควร เป็นบุที่มีวุฒิทางการ ศึกษาพยาบาลสูงที่สุด	11.36	38.50	23.27	24.10	2.77

ตาราง 3 แสดงการย่อยละของค่าคอมที่ถูกละเลือกในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสด้านความรู้ความสามารถ

องค์ประกอบด้านความรู้ความสามารถ	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	%	%	%	%	%
21. พยาบาลที่มีความรู้ความสามารถในสาขาใดสาขาหนึ่งโดยเฉพาะมักจะมีความสามารถในการปฏิบัติการใด ๆ ดีกว่า	18.00	49.59	22.44	9.14	0.83
22. พยาบาลที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะสาขาจะมีความรับผิดชอบในงานในสาขานั้น ๆ มากกว่า	27.15	61.22	9.14	2.49	—
23. พยาบาลที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญเฉพาะสาขามากกว่าผู้อื่น ควรจะได้รับการนิยมนอกของมากกว่า	7.20	39.33	34.13	16.62	2.22
24. ในการปฏิบัติการพยาบาลใด ๆ ควรเชื่อถือและทำตามความคิดเห็นของผู้อื่นเฉพาะสาขาเสมอ	8.86	45.43	28.53	16.07	1.11
25. ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะสาขามักจะมีความผิดพลาดในการปฏิบัติการพยาบาลน้อยกว่าผู้อื่น	5.82	54.85	30.19	8.86	0.28
26. การพิจารณาแต่งตั้งหัวหน้าคึกหรือบุตรตรวจการในสาขาใดสาขาหนึ่ง ควรพิจารณาผู้ที่มีความรู้ความสามารถในสาขานั้น ๆ เป็นสำคัญ	41.27	50.97	4.16	3.32	0.28
27. ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะสาขามักจะวางแผนงานใดดีกว่า	24.93	58.73	12.74	3.60	—
28. ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะสาขามักจะทำงานแก่ผู้อื่นในความดูแลได้เหมาะสมกว่า	19.67	60.94	15.24	3.60	0.55

ตาราง 4 แสดงการร้อยละของคำคอมที่ถูกเลือกในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสตามตำแหน่งหน้าที่

องค์ประกอบตามตำแหน่งหน้าที่	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	%	%	%	%	%
29. การติดต่อสื่อสารหรือปรึกษางานหัวหน้าพยาบาล ฝ่ายพยาบาลไม่ควรติดต่อโดยตรงโทรศัพท์	25.48	39.34	13.30	18.28	3.60
30. พยาบาลควรมีสิทธิ์ระเบียบวินัยต่อหัวหน้า ฝ่ายพยาบาล ผู้ตรวจการ อย่างเคร่งครัด เช่น ลุกขึ้นทุกครั้งเมื่อผู้ตรวจการมาถึง	9.97	28.53	15.79	33.24	12.47
31. พยาบาลที่ไม่เคยมีการขัดแย้งหรือโต้แย้ง กับหัวหน้าตึกหรือผู้ตรวจการเลย ควรได้รับการ พิจารณาเพื่อความดีความชอบ	1.94	6.93	24.93	50.14	16.06
32. การตัดสินใจในการปฏิบัติภารกิจ ใดๆ ควร เป็นหน้าที่ของหัวหน้าตึก หรือผู้ตรวจการ	3.88	22.99	23.27	42.38	7.48
33. เมื่อมีความคิดริเริ่มที่เกี่ยวกับการปฏิบัติ การพยาบาลใด ๆ ควรปรึกษากับหัวหน้าตึก หรือผู้ตรวจการก่อน เมื่อเห็นดีเห็นชอบด้วย จึงควรนำไปปฏิบัติ	26.32	60.66	6.09	5.82	1.11
34. พยาบาลที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้าตึก หรือ ผู้ตรวจการมักจะเป็นที่ยอมรับนับถือมากกว่า	9.14	67.59	19.40	3.32	0.55
35. พยาบาลที่มีตำแหน่งสูงความมักจะมี รับนิยมนับถือมากกว่า	16.34	54.02	21.88	6.93	0.83
36. พยาบาลที่มีตำแหน่งสูงความมักจะมี นิยมนับถือในการปฏิบัติงานน้อยกว่า	2.94	26.32	50.97	18.28	1.94
37. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลควร กระทำโดยหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลคนเดียว	0.83	5.82	10.53	57.34	25.48
38. การอำนวยความสะดวกแก่ข้าราชการใน ระดับสูง ๆ ก่อนผู้อื่นในการปฏิบัติ การพยาบาล แม้จะขัดต่อกฎระเบียบบาง แต่ก็เป็นสิ่งที่ควรกระทำ	0.83	18.56	18.56	39.06	22.99

ตาราง 5 แสดงการยอมรับของค่าคอมที่ถูกเลือกในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสตามประสบการณ์

องค์ประกอบตามประสบการณ์	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	%	%	%	%	%
39. พยาบาลที่ปฏิบัติงานมานานกว่ามักจะมีความ สุข รอบคอบกว่า	6.93	46.81	29.92	14.40	1.94
40. พยาบาลที่ทำงานมานานกว่าจะมีความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงานมากกว่า	2.49	34.63	44.87	16.07	1.94
41. พยาบาลที่ปฏิบัติการพยาบาลมานานกว่า มักจะได้รับการยกย่อง นับถือมากกว่า	3.60	45.71	38.78	9.69	2.22
42. พยาบาลที่ทำงานมานานกว่ามักจะมีความ ผิดพลาดในการปฏิบัติการพยาบาลน้อยกว่า	1.66	40.72	42.16	12.47	3.05
43. พยาบาลที่ทำงานมานานกว่ามักจะได้รับการ พิจารณาความดีความชอบก่อนผู้อื่น	4.99	32.96	29.92	27.42	4.71
44. พยาบาลที่ทำงานมานานกว่าจะได้รับความ เชื่อถือ มีสิทธิ์มีเสียงในการออกความคิดเห็น ใด ๆ มากกว่าผู้อื่น	3.32	39.34	28.81	23.27	5.26
45. การพิจารณาแต่งตั้งหัวหน้าตึกหรือผู้ตรวจ การควรพิจารณาผู้ที่ทำงานพยาบาลมานาน กว่า เป็นสำคัญ	8.86	45.43	26.87	17.45	1.39
46. ผู้ที่ควรได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าฝ่าย การพยาบาล ควรเป็นผู้ที่ทำงานพยาบาล มานานกว่า	9.42	42.10	32.13	15.24	1.11

ตาราง 6 แสดงการยอมรับของค่าคอมที่ถูกต้องในการแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับระบบอาวุโสสถานชาติวุฒิ

องค์ประกอบสถานชาติวุฒิ	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	%	%	%	%	%
47. พยาบาลที่เป็นบุตรหลานของผู้มีชื่อเสียง ในวงการพยาบาล มักจะเป็นผู้ที่มีความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้อื่น	0	1.94	18.01	39.61	40.44
48. พยาบาลที่เป็นบุตรหลานของผู้มีชื่อเสียง ในวงการพยาบาลมักจะได้รับการนิยมน ยกของ เชื้อถือ มากกว่าผู้อื่น	1.11	8.03	18.84	37.40	34.62
49. พยาบาลที่เป็นบุตรหลานของผู้มีชื่อเสียง ในวงการพยาบาล มักจะได้รับการพิจารณา ความดีความชอบก่อนผู้อื่น	0.83	7.76	10.53	37.67	43.21
50. พยาบาลที่ควรได้รับการพิจารณาให้เป็น หัวหน้าตึก หรือผู้ตรวจการ ควรเป็นผู้ที่มา จากตระกูลที่มีชื่อเสียงหรือมีฐานะร่ำรวย กว่าผู้อื่น	0	0.28	4.43	29.36	65.93



ภาคผนวก ข.

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สัญลักษณ์ทางสถิติ และความหมาย

%	หมายถึง	การร้อยละ
\bar{x}	หมายถึง	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	หมายถึง	จำนวนตัวอย่างประชากร
t	หมายถึง	ค่าทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรสองตัวเพื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับความมาตรฐานจากตาราง
F	หมายถึง	ค่าทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรหลายตัวแปรเพื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับความมาตรฐานจากตาราง
df	หมายถึง	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
s^2	หมายถึง	ความแปรปรวนของคะแนน

สูตรที่ใช้ในการวิจัย

1. การร้อยละ (%)

$$\text{การร้อยละของรายการใด} = \frac{\text{ความถี่ของรายการนั้น} \times 100}{\text{ความถี่ทั้งหมด}}$$

2. ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{x})

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

เมื่อ $\sum fx$ = ผลรวมระหว่างผลคูณของคะแนนกับความถี่

N = จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

3. ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$$S.D. = \sqrt{\frac{N(\sum x^2) - (\sum x)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ $\sum x^2$ = ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum x)^2$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N = จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

4. ความแปรปรวนของคะแนน (s^2)

$$s^2 = \frac{N(\sum x^2) - (\sum x)^2}{N(N-1)}$$

เมื่อ $\sum x^2$ = ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum x)^2$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N = จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

5. การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (t - test)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{N_1} + \frac{s_2^2}{N_2}}}$$

เมื่อ

\bar{x}_1 = ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1

\bar{x}_2 = ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2

s_1^2 = ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1

s_2^2 = ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 2

N_1 = จำนวนคนในกลุ่มที่ 1

N_2 = จำนวนคนในกลุ่มที่ 2

5. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	SS_b	$k - 1$	MS_b	MS_b
ภายในกลุ่ม	SS_w	$N - k$	MS_w	MS_w
รวมทั้งหมด	SS_t	$N - 1$		

เมื่อ $SS =$ ผลบวกกำลังสอง (Sum squares) $= \sum x^2$

$SS_t =$ ผลบวกกำลังสองรวม (Sum square total)

$$= \sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}$$

$SS_b =$ ผลบวกกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Sum square between groups)

$$= \frac{(\sum x)_1^2}{n_1} + \frac{(\sum x)_2^2}{n_2} + \frac{(\sum x)_3^2}{n_3}$$

$SS_w =$ ผลบวกกำลังสองภายในกลุ่ม (Sum square within groups)

$$= SS_t - SS_b$$

$MS =$ ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean square)

$MS_b =$ ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองระหว่างกลุ่ม

$$= \frac{SS_b}{k-1}$$

$MS_w =$ ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองภายในกลุ่ม

$$= \frac{SS_w}{N-k}$$

$k =$ จำนวนกลุ่ม

$N =$ จำนวนตัวอย่างทั้งหมด (ทุกกลุ่มรวมกัน)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

6. การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ภายหลังการทดสอบความแปรปรวนโดยวิธีของ นิวแมน - คูลส์ (Newman - Keuls) ด้วยการใช้การทดสอบค่า q (q - statistic) หรือ Studentized Range

ตัวอย่างจากตาราง 23.

ประสมการ	\bar{x}_1	\bar{x}_2	\bar{x}_3
	31.19	31.38	33.17
1 - 5 ปี (\bar{x}_1)	-	0.19	1.98*
6 - 10 ปี (\bar{x}_2)	-	-	1.79*
11 ปีขึ้นไป (\bar{x}_3)	-	-	-
$q \sqrt{\frac{MS_w}{n}}$	r	2	3
	df = 361	1.47	1.75

* P < .05

วิธีทำ

- เรียงค่า \bar{x} จากน้อยไปหามากตามลำดับ
- หาค่าผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยแต่ละคู่บรรจุในตารางแบบแมทริกซ์

$$\bar{x}_2 - \bar{x}_1 = 0.19$$

$$\bar{x}_3 - \bar{x}_1 = 1.98$$

$$\bar{x}_3 - \bar{x}_2 = 1.79$$

- เปิดตาราง q ที่ df = N - k = 361 - 3 = 358

พบว่าเมื่อ df = 358

$$r = 2, \quad q_{.05} = 2.77$$

$$r = 3, \quad q_{.05} = 3.31$$

- หาค่า $q \sqrt{\frac{MS_w}{n}}$ (เนื่องจากจำนวนตัวอย่างแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน จึงใช้ค่าเฉลี่ยฮาร์โมนิก (Harmonic Mean) ของ n แทน n โดยสูตร

$$\bar{n} = \frac{k}{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} + \frac{1}{n_3}}$$

5. เปรียบเทียบค่าจำนวนที่ใดก็ผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยแต่ละคู่ ถ้าค่าผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยมากกว่าค่าที่คำนวณได้ก็ไม่ยอมรับสมมุติฐาน หมายความว่าค่าเฉลี่ยของคู่หนึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

$$r = 2 \quad q.05 = 1.47$$

$$r = 3 \quad q.05 = 1.75$$

แสดงว่ามีความแตกต่างระหว่าง \bar{x}_1 กับ \bar{x}_3 และ \bar{x}_2 กับ \bar{x}_3 คือมีความแตกต่างระหว่างพยาบาลที่มีประสบการณ์ 1 - 5 ปี กับ 11 ปีขึ้นไป และมีความแตกต่างระหว่างพยาบาลที่มีประสบการณ์ 6 - 10 ปี กับ 11 ปีขึ้นไป

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ค.

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้ทรงคุณวุฒิ

สังกัด

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กฤษณี ลิ้มจิตติ	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จรุงเกียรติ รุ่งสุวรรณ	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
อาจารย์ ดร.ณัฐนิภา คุปรัตน์	ภาควิชาบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นพรัตน์ เมลาพิบูลย์	ภาควิชาพยาบาลจิตเวชศาสตร์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประพนธ์ โอทกานนท์	ภาควิชาพยาบาลศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ปราณีต สวัสดิ์รักษา	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
อาจารย์ ดร.วรรณวิไล จันทร์ภา	กองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข
รองศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร หวีฉาภ	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
รองศาสตราจารย์ จุฬัตรา สุภาพ	คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาควิชาพยาบาลศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

27 มีนาคม 2525

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน พยาบาลผู้บริหารและพยาบาลประจำการทุกท่าน

ข้าพเจ้า นางกาญจนา ก้านกลิ่น เป็นนิสิตปริญญาโท ภาควิชาพยาบาลศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความประสงค์จะทำการวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสของพยาบาลวิชาชีพในภาคเหนือ" จึงได้ส่งแบบสอบถามมายังท่าน เพื่อจะรวบรวมความคิดเห็นสำหรับเป็นข้อมูลในการประกอบการศึกษาและใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาลัทธิศูทรปริญญาโทมหาบัณฑิต ข้าพเจ้าหวังในความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี ความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง และความคิดเห็นของท่านจะเป็นความลับไม่มีการเปิดเผยเป็นรายบุคคล

แบบสำรวจทั้งหมดมี 3 ตอน ขอความกรุณาจากท่านตอบทุกข้อให้ครบทั้ง 3 ตอนด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง โดยตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสำรวจ ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการจัดอันดับความสำคัญขององค์ประกอบในการพิจารณาความมีอาวุโสตามความคิดเห็นของท่าน มี 6 รายการ ตอนที่ 3 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสของท่านมีทั้งหมด 5 ข้อ

ขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางกาญจนา ก้านกลิ่น)

หมายเหตุ กรุณาส่งแบบสอบถามคืนที่หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสของพยาบาลวิชาชีพในภาคเหนือ

ตอนที่ 1. ข้อมูลส่วนบุคคล

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงหน้าข้อความที่ตรงกับลักษณะเฉพาะของท่าน

1. ท่านคือ

- พยาบาลประจำการหรือพยาบาลปฏิบัติการ
- ผู้ช่วยหัวหน้าหอผู้ป่วย (พยาบาลอาวุโส)
- หัวหน้าหอผู้ป่วย (พยาบาลอาวุโส)
- ผู้ตรวจการ (พยาบาลอาวุโส)
- รองหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลด้านวิชาการ
- รองหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลด้านบริหาร
- รองหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลด้านฝึกอบรม
- หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล
- อื่น ๆ โปรดระบุ

2. วุฒิสถูคทางการศึกษาพยาบาลที่ท่านได้รับในขณะนี้

- ระดับต้น
- ประถมศึกษาปีที่ ๖ หรือเทียบเท่า
- อนุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก
- อื่น ๆ โปรดระบุ

3. สถาบันศึกษาพยาบาลชั้นต้นของท่าน

- สถาบันศึกษาพยาบาลของรัฐ
- สถาบันศึกษาพยาบาลของเอกชน
- อื่น ๆ โปรดระบุ

4. ประสิทธิภาพการทำงานนับแต่สำเร็จการศึกษาศึกษาพยาบาลจนถึงปัจจุบัน

- _____ 1 - 5 ปี
- _____ 6 - 10 ปี
- _____ 11 ปีขึ้นไป

5. ปัจจุบันนี้ท่านมีอายุ

- _____ 21 - 30 ปี
- _____ 31 - 40 ปี
- _____ 41 - 50 ปี
- _____ 51 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลสำหรับการจัดอันดับความสำคัญขององค์ประกอบในระบบอาวุโสตามความคิดเห็นของท่าน

ข้อความข้างล่างนี้เป็นข้อความที่บ่งถึงลักษณะอาวุโสในความคิดเห็นของบุคคลทั้ง ๆ ไปได้แก่ วิทยุติ คุณวุฒิ ความรู้ความสามารถ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ และชาติวุฒิ โปรดจัดอันดับความสำคัญด้วยการเขียนเลข 1 - 6 ลงหน้าข้อความแต่ละข้อ โดย

- เลข 1 หมายความว่าท่านคิดว่า เป็นข้อที่สำคัญที่สุดในการพิจารณาความมีอาวุโส
- เลข 2 หมายความว่าท่านคิดว่า เป็นข้อที่สำคัญรองลงมาเป็นอันดับที่ 2
- เลข 3 หมายความว่าท่านคิดว่า เป็นข้อที่สำคัญรองลงมาเป็นอันดับที่ 3
- เลข 4 หมายความว่าท่านคิดว่า เป็นข้อที่สำคัญรองลงมาเป็นอันดับที่ 4
- เลข 5 หมายความว่าท่านคิดว่า เป็นข้อที่สำคัญรองลงมาเป็นอันดับที่ 5
- เลข 6 หมายความว่าท่านคิดว่า เป็นข้อที่สำคัญน้อยที่สุดหรือไม่สำคัญเลย

_____ บุคคลที่มีอายุมากกว่าผู้อื่นหรือเกิดก่อนผู้อื่น

_____ บุคคลที่ใ้รับวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าผู้อื่น

_____ บุคคลที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาใดสาขาใดสาขาหนึ่งโดยเฉพาะ จนเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคมทั่วไป

_____ บุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่าน

_____ บุคคลที่ใ้ปฏิบัติงานในแผนกใดแผนกหนึ่งนานกว่าผู้อื่น หรือดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งนานกว่าผู้อื่น

_____ บุคคลที่สืบสกุลมาจากตระกูลที่มีชื่อเสียง หรือตระกูลที่มีฐานะร่ำรวย

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโส

เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของท่านซึ่งมีข้อความต่าง ๆ สำหรับให้ท่านพิจารณา และแสดงความคิดเห็น โดยแต่ละข้อเลือกคำตอบได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น และแต่ละ คำตอบมีความหมายดังนี้ คือ

- เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5) หมายความว่าท่านเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่งกับข้อความนั้น และท่าน จะต้องนำไปประกอบการพิจารณาเสนอในการปฏิบัติการใด ๆ ก็ตาม
- เห็นด้วย (4) หมายความว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น ๆ และท่านคิดว่าควรจะนำไปประกอบการพิจารณาเสนอในการปฏิบัติการใด ๆ ก็ตาม
- ไม่แน่ใจ (3) หมายความว่าท่านไม่สามารถจะตัดสินใจได้ว่าเห็นด้วย หรือไม่เห็น ด้วยกับข้อความนั้น ๆ และท่านอาจจะนำไปประกอบการพิจารณา หรือไม่ ก็ได้ ในการปฏิบัติการใด ๆ ก็ตาม
- ไม่เห็นด้วย (2) หมายความว่าท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น ๆ และท่านคิดว่าไม่ควร จะนำไปประกอบการพิจารณา ในการปฏิบัติการใด ๆ ก็ตาม
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) หมายความว่าท่านไม่เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่งกับข้อความนั้น ๆ และท่านคิด ว่าท่านจะไม่นำไปประกอบการพิจารณาเลยในการปฏิบัติการใด ๆ ก็ตาม

โปรดทำเครื่องหมายวงกลม  ล้อมรอบตัวเลขที่ท่านเลือกเพียงข้อเดียว ในแต่ละรายการ กรุณาตอบทุก ๆ ข้อ

รายการ	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ผู้ที่มีอายุมากกว่ามักจะมีความสุขุม รอบคอบกว่า	5	4	3	2	1
2. ผู้ที่มีอายุมากกว่ามักจะมี ความรับผิดชอบในหน้าที่การงานมากกว่า	5	4	3	2	1
3. ควรมีการ เน้นหรือปลูกฝังการ เคารพยกย่องผู้อาวุโส ในวิชาชีพพยาบาล	5	4	3	2	1

รายการ	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
4. พยาบาลควรจะเชื่อฟัง ทำตามความต้องการ และความคิดเห็นของผู้มีอายุมากกว่าเสมอ	5	4	3	2	1
5. ผู้ที่มีอายุมากกว่ามักจะมีประสบการณ์การ ปฏิบัติการพยาบาลมากกว่า	5	4	3	2	1
6. ผู้ที่มีอายุมากกว่ามักจะมีทัศนคติในการ ปฏิบัติงานน้อยกว่า	5	4	3	2	1
7. ผู้ที่มีอายุมากกว่ามักจะได้รับพิจารณา ความถี่ความชอบก่อนผู้อื่น	5	4	3	2	1
8. ผู้ที่มีอายุมากกว่ามักจะได้รับความคิดเห็น มีสิทธิมีเสียงในการออกความคิดเห็นใด ๆ มากกว่า	5	4	3	2	1
9. การพิจารณาแต่งตั้งหัวหน้าทีม หรือผู้ตรวจ การ ควรพิจารณาผู้ที่มีอายุมากกว่าเป็นสำคัญ	5	4	3	2	1
10. ผู้ที่ควรได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้เป็นหัว หน้าฝ่ายการพยาบาล ควรมีอายุประมาณ 45 - 55 ปี	5	4	3	2	1
11. พยาบาลที่มีวุฒิทางการศึกษาพยาบาลสูงกว่า ย่อมมีความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล ได้ดีกว่า	5	4	3	2	1
12. พยาบาลที่มีวุฒิทางการศึกษาพยาบาลสูงกว่า มักจะมีควมรับผิดชอบในหน้าที่การงานมาก กว่า	5	4	3	2	1

รายการ	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
13. พยาบาลควรนิยามยกย่องผู้ที่มีวุฒิทาง การศึกษาพยาบาลสูง	5	4	3	2	1
14. ในการปฏิบัติภารกิจ ใดๆ ควรเชื่อฟังทำตาม ความคิดเห็นของผู้ที่มีวุฒิทางการพยาบาล สูงกว่าเสมอ	5	4	3	2	1
15. ผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาพยาบาลสูงมักจะมี ประสบการณ์ในการปฏิบัติภารกิจพยาบาลสูง กว่า	5	4	3	2	1
16. ผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาพยาบาลสูงกว่ามักจะมี มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานน้อยกว่า	5	4	3	2	1
17. ผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาพยาบาลสูงกว่ามักจะ ได้รับการพิจารณาความดีความชอบก่อนผู้อื่น	5	4	3	2	1
18. ผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาพยาบาลสูงกว่ามักจะ ได้รับความเชื่อถือ มีสิทธิ์มีเสียงในการออก ความคิดเห็นใด ๆ มากกว่าผู้อื่น	5	4	3	2	1
19. การพิจารณาแต่งตั้งหัวหน้าคึกหรือผู้ตรวจ การควรพิจารณาผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษา พยาบาลสูงกว่าเป็นสำคัญ	5	4	3	2	1
20. ผู้ที่ควรได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าฝ่าย พยาบาลควรเป็นผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษา พยาบาลสูงที่สุด	5	4	3	2	1

รายการ	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
21. พยาบาลที่มีความรู้ความสามารถในสาขาใดสาขาหนึ่งโดยเฉพาะมักจะมีความสามารถในการปฏิบัติกรใด ๆ คือกว่า	5	4	3	2	1
22. พยาบาลที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะสาขาจะมีความรับผิดชอบในงานในสาขานั้น ๆ มากกว่า	5	4	3	2	1
23. พยาบาลที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญเฉพาะสาขามากกว่าผู้อื่น ควรจะได้รับการนิยมนยกของมากกว่า	5	4	3	2	1
24. ในการปฏิบัติการพยาบาลใด ๆ ควรเชื่อฟังและทำตามความคิดเห็นของผู้ชำนาญเฉพาะสาขาเสมอ	5	4	3	2	1
25. ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะสาขามากกว่าผู้อื่นมักจะมีความผิดพลาดในการปฏิบัติการพยาบาลน้อยกว่าผู้อื่น	5	4	3	2	1
26. การพิจารณาแต่งตั้งหัวหน้าคึกหรือผู้ตรวจการในสาขาใดสาขาหนึ่ง ควรพิจารณาผู้ที่มีความรู้ความสามารถในสาขานั้น ๆ เป็นสำคัญ	5	4	3	2	1
27. ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะสาขามักจะวางแผนงานได้คือกว่า	5	4	3	2	1
28. ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะสาขามักจะจ่วยงานแก่ผู้อื่นในความดูแลได้เหมาะสมกว่า	5	4	3	2	1

รายการ	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
29. การติดต่อสื่อสารหรือปรึกษางานกับหัวหน้า ฝ่ายพยาบาลไม่ควรติดต่อโดยทางโทรศัพท์	5	4	3	2	1
30. พยายามการยึดถือระเบียบวินัยต่อหัวหน้า ฝ่ายพยาบาล ผู้ตรวจการ อย่างเคร่งครัด เช่น ดุกยื่นทุกครั้งเมื่อผู้ตรวจการมาถึง	5	4	3	2	1
31. พยายามที่ไม่เคยมีการขัดแย้งหรือโต้แย้ง กับหัวหน้าคิกหรือผู้ตรวจการเลย ควรได้รับ การพิจารณาความดีความชอบ	5	4	3	2	1
32. การตัดสินใจในการปฏิบัติการใด ๆ ควร เป็นหน้าที่ของหัวหน้าคิก หรือผู้ตรวจการ	5	4	3	2	1
33. เมื่อมีความคิดริเริ่มที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ การพยาบาลใด ๆ ควรปรึกษากับหัวหน้าคิก หรือผู้ตรวจการก่อน เมื่อเห็นดีเห็นชอบด้วย จึงควรนำไปปฏิบัติ	5	4	3	2	1
34. พยายามที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้าคิก หรือ ผู้ตรวจการมักจะเป็นที่ยอมรับนับถือมากกว่า	5	4	3	2	1
35. พยายามที่มีตำแหน่งสูงกว่ามักจะมีควมรับ นิชอบมากกว่า	5	4	3	2	1
36. พยายามที่มีตำแหน่งสูงกว่ามักจะมีควมนิ พลาคในการปฏิบัติงานน้อยกว่า	5	4	3	2	1

รายการ	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
37. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาล ควรกระทำโดยหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลและผู้ เกี่ยวข้อง	5	4	3	2	1
38. การอำนวยความสะดวกแก่ข้าราชการใน ในระดับสูง ๆ ก่อนผู้นั้นในการปฏิบัติกร พยาบาล แม้จะชักตอกฎระเบียบบ้าง แต่ก็ เป็นสิ่งที่ควรกระทำ	5	4	3	2	1
39. พยาบาลที่ปฏิบัติงานมานานกว่ามักจะมีควม สุขุม รอบคอบกว่า					
40. พยาบาลที่ทำงานมานานมักจะมีควมรับผิดชอบ ในหน้าที่การงานมากกว่า	5	4	3	2	1
41. พยชดลที่ปฏิบัติการพยาบาลมานานกว่ามัก จะได้รับการยกย่อง นับถือ มากกว่า	5	4	3	2	1
42. พยาบาลที่ทำงานมานานกว่ามักจะมีควมมี ผลาในการปฏิบัติการพยาบาลน้อยกว่า	5	4	3	2	1
43. พยาบาลที่ทำงานมานานกว่ามักจะได้รับ พิจารณาความดีความชอบก่อนผู้อื่น	5	4	3	2	1
44. พยาบาลที่ทำงานมานานมักจะได้รับควม เชื่อถือ มีสิทธิ์มีเสียงในการออกควม เห็นใจ ๆ มากกว่าผู้อื่น	5	4	3	2	1

รายการ	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
45. การพิจารณาแต่งตั้งหัวหน้าตึกหรือผู้ตรวจการ การพิจารณาผู้ทำงานพยาบาลมานานกว่า เป็นสำคัญ	5	4	3	2	1
46. ผู้ที่ควรได้รับการแต่งตั้งให้เขียนหัวหน้าฝ่าย การพยาบาล ควรเป็นผู้ที่ทำงานพยาบาล มานานกว่า	5	4	3	2	1
47. พยาบาลที่เป็นบุตรหลานของผู้มีชื่อเสียงใน วงการพยาบาล มักจะเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ ชอบในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้อื่น	5	4	3	2	1
48. พยาบาลที่เป็นบุตรหลานของผู้มีชื่อเสียงใน วงการพยาบาลมักจะได้รับการนิยมนยกย่อง เชิดชู มากกว่าผู้อื่น	5	4	3	2	1
49. พยาบาลที่เป็นบุตรหลานของผู้มีชื่อเสียงในวง วงการพยาบาล มักจะได้รับการพิจารณาความ ความดีความชอบก่อนผู้อื่น	5	4	3	2	1
50. พยาบาลที่ควรได้รับการพิจารณาให้เป็นหัว หน้าตึก หรือผู้ตรวจการ ควรเป็นผู้ที่มาจาก ตระกูลที่มีชื่อเสียงหรือมีฐานะร่ำรวยกว่า ผู้อื่น	5	4	3	2	1

ประวัติวิทย



นางกาญจนา กลั่นกลิ่น สำเร็จการศึกษาวิทยาศาสตร์บัณฑิต (พยาบาล)
จากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2518 ปัจจุบันเป็นอาจารย์ประจำภาควิชาการพยาบาล
พื้นฐาน คณะพยาบาลศาสตร์แมคคอร์มิค วิทยาลัยพยาบาล จังหวัดเชียงใหม่



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย