

บรรณานุกรม



ภาษาไทย

กานดา ประภัสสร. "ขวัญของคนเก่า." วารสารข้าราชการ 22 (สิงหาคม 2520) :  
26 - 30.

กุลยา ตันติผลาชีวะ. "การสร้างแบบสำรวจประเมินผลการปฏิบัติงานพยาบาล."  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ ภาควิชาพยาบาลศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.

จารุวรรณ เสวกวรรณ. "ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร."  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ แผนกวิชาพยาบาลศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2517.

เข็มสร ทองสวัสดิ์. "การสร้างแบบสำรวจเพื่อประเมินความพึงพอใจในงานของพยาบาล."  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ แผนกวิชาพยาบาลศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนา  
พานิช, 2519.

นพรัตน์ ฉลาพิบูลย์. "New Horizons for Nurses." ใน รายงานการประชุม  
สภาพยาบาลระหว่างประเทศ ครั้งที่ 16 หน้า 30. กรุงเทพมหานคร :  
สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย, 2520.

ประคอง กรรณสูต. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร :  
สำนักพิมพ์บรรณกิจ, 2525.

\_\_\_\_\_ . สถิติศาสตร์ประยุกต์สำหรับครู. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร :  
สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2520.

ปราณีต สวัสดิรักษา. "สรุปการอภิปรายเรื่องสภาพการศึกษาและการปฏิบัติการพยาบาลในปัจจุบัน." ใน ประมวลการประชุมการพยาบาลแห่งชาติ ครั้งที่ 6 หน้า 46-47. กรุงเทพมหานคร : สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย, 2522.

เพ็ญศรี ชุนไช้. "การศึกษาเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยส่วนกลางและส่วนภูมิภาค." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต แผนกวิชาพยาบาลศึกษามัธยมศึกษาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. "องค์การพยาบาล." วารสารพยาบาล 24(ตุลาคม 2518) : 238.

\_\_\_\_\_ . การจัดบุคลากรเพื่อคุณภาพการดูแล. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาพยาบาลศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

พรจันทร์ สุวรรณชาติ. "การพยาบาลกับการเสริมสร้างคุณภาพการพยาบาล." ใน ประมวลการประชุมพยาบาล ครั้งที่ 6 กรุงเทพมหานคร : สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย, 2522.

ไพจิตร เอื้อทวิกุล. "ทำไมข้าราชการไทยไม่มีประสิทธิภาพ." วารสารข้าราชการ 24(พฤศจิกายน 2522) : 4 - 9.

ภิญโญ สาธร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2517.

บุษยง เนี่ยวกุล. "สภาพแวดล้อมในสำนักงานและผลกระทบที่มีต่อผลผลิตและความพอใจในงาน." วารสารข้าราชการ 24(สิงหาคม 2522) : 20 - 24.

เยาวลักษณ์ พิงสุข. "การสร้างแบบสำรวจเพื่อประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูพยาบาลปฏิบัติการคลินิก." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษามัธยมศึกษาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.

- เขาวลัทธิ เล่าหะจินดา. "สภาพความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะอยู่ต่อไปหรือลาออก ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร ศึกษาศาสตร์ แผนกวิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.
- รัชนี อยู่ศิริ. "เปรียบเทียบการประเมินการปฏิบัติการพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร ศึกษาศาสตร์ แผนกวิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.
- ละอ อ้นศิริพันธ์. "ความพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร ศึกษาศาสตร์ แผนกวิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.
- วัฒนา สุทรสุวรรณ. การปกครองบังคับบัญชาและการบริหารงาน. กรุงเทพมหานคร : จงเจริญการพิมพ์, 2521.
- วรรณวิไล ชุ่มภิรมย์. "การสร้างแบบสำรวจประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาล." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร ศึกษาศาสตร์ แผนกวิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2517.
- วิจิตร ศรีสะอาด. หลักการอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2519.
- วิเชียร เกตุสิงห์. สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. (ม.ป.ท.), 2522. (ฉบับโรเนียว).
- วิเชียร ทวีลาภ. "สถานะการศึกษาพยาบาลของประเทศไทยในปัจจุบัน." ใน ประมวลการประชุมการพยาบาลแห่งชาติ ครั้งที่ 6 หน้า 17 - 19. กรุงเทพมหานคร : สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย, 2522.
- เสนาะ คีเยาว์. การบริหารบุคคล. พระนคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2519.

- สาคร พุทธิ และคณะ. "ขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของนักกายภาพบำบัด." วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ 14 (เมษายน 2517) : 196 - 218.
- สุภาพ วาดเขียน. เครื่องมือวิจัยทางสังคมศาสตร์ : ลักษณะที่ดี ชนิด และวิธีหาคุณภาพ. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.
- วิธีวิจัยและสถิติทางการวิจัยในศึกษาศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช, 2523.
- แสงจันทร์ ศิลปพัฒน์. "สัมพันธภาพระหว่างความเป็นผู้นำและความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ แผนกวิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.
- สมคิด รักษาสัจย์. "การบำรุงขวัญ : ภาระกิจสำคัญของนักบริหาร." วารสารพยาบาล 26 (มกราคม 2520) : 3 - 15.
- สมปราชญ์ จอมเทศ. การบริหารและการจัดองค์การ. พระนคร : สำนักพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช, 2516.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2519.
- อมร รักษาสัจย์. "บทบาทของผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมประสิทธิภาพของข้าราชการ." วารสารข้าราชการ 24 (มิถุนายน 2522) : 27 - 28.
- อมรศรี เพชรราชูฎิไกร. "ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ แผนกวิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.
- อัปสร ทัทพันธ์. "ICN Code for Nurse." วารสารพยาบาล 23 (มกราคม 2517) : 1 - 2.

อุทัย หิรัญโค. ศิลปศาสตร์ของนักบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเคียร์สโตว์,  
2520.

อุทุมพร พรนฤสุวรรณ. "ความพึงพอใจในงานของครูปฏิบัติการคลินิก ในโรงเรียน  
พยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต  
ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.

อรพรรณ ชัยสันติกุลรัตน์. "สรุปการอภิปรายเรื่องสภาพการศึกษาและปฏิบัติการพยาบาล  
ในปัจจุบัน." ใน ประมวลการประชุมการพยาบาลแห่งชาติ ครั้งที่ 6 หน้า  
48 - 49. กรุงเทพมหานคร : สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย, 2522.

#### ภาษาต่างประเทศ

Abdellah, Faye G., et al. Patient Centered Approach to Nursing.  
New York : The Macmillan Co., 1964.

Aycock, Edward J. "Nursing - Productivity Gains under Your  
Control." Hospital - Topics 56 (May - June 1978) :  
47 - 48.

Balonado, Ardelina A. "Making Job Satisfaction a Reality for  
Nurse." Supervisor Nurse 11 (May 1980) : 39 - 40.

Barnard, Chester I. The Functions of the Executive. London :  
Oxford University Press, 1972.

Bayley, Elizabeth W. "Breaking a Turnover Cycle - A Successful  
Approach." Supervisor Nurse 12 (March 1981) : 21.


Berger, Marie S., et al. Management for Nurse. 2d ed. Saint  
Louis : The C.V. Mosby Co., 1980.

- Beyers, Majories, and Phillips, Carole. Nursing Management for Patient Care. Boston : Little, Brown and Company, 1971.
- Blair, Glenn M. Education Psychology. New York : The Macmillan Co., 1962.
- Brief, Arthur P. "Turn among Hospital Nurse : A Suggested Model." Journal of Nursing Administration 6 (October 1976) : 55 - 57.
- Davis, Keith. Human Relationships at Work : The Dynamics of Organizational Behavior. 3d ed. Bombay : TATA McGraw-Hill Publishing Co., 1967.
- Divincenti, Marie. Administering Nursing Service. Boston : Little, Brown and Company, 1972.
- Eckles, Robert W., et al. Essentials of Management for First - Line Supervision. Santa Barbara : John Wiley & Sons Inc., 1974.
- Heinen, Beverly A. "Job Sastisfaction for the Float - Staff." Supervisor Nurse 10 (January 1979) : 48 - 51.
- Herzberg, Frederick ; Synderman, Barbara B.; and Mausner, Bernard. The Motivation to Work. 2d ed. New York : John Wiley & Sons Inc., 1959.
- Jaski, Ernet B., and Verre, Marie O. "A Systems Approach to Inoreased Productivity." Supervisor Nurse 12 (April 1981) : 29 - 32.

- Kistler, Jean F., and Kistler, Robert C. "Motivation and Morale in the Hospital." Supervisor Nurse. 11 (February 1980) : 26 - 29.
- Lawless, David J. Organizational Behavior : The Psychology of Effective Management. 2d ed. New Jersey : Prentice-Hall Inc., 1979.
- Lewis, Margaret. "Teamwork and Morale : A Basic Guide to Nursing Care." Nursing Mirror 148 (24 May 1979) : 32.
- McClosky, Joanne. "Influence of Rewards and Intensive on Staff Nurse Turnover rate." Nursing Research 23 (May - June 1974) : 239 - 247.
- Neumann, E.L. "Job Satisfaction among Nursing Service Personnel." Nursing Research 23 (September - October 1974) : 443.
- Nichols, Glennadee A. "Important, Satisfying and Dissatisfying aspects of Nurses' Jobs." Supervisor Nurse 5 (January 1974) : 10 - 15.
- Pigors, Paul, and Myers, Charles A. Personnel Administration. 7th ed. New York : McGraw - Hill Book Co., 1973.
- Porter, Lyman W.; Lawler, Edward E.; and Hackman, J. Richard. Behavior in Organization. Tokyo : McGraw - Hill Hogakusha, 1975.
- Samaras, John T. "What do you do with an Unproductive Worker." Supervisor Nurse 10 (October 1979) : 36 - 37.

- Sherman, Arthur W., and Chruden, Herbert J. Personnel Management.  
Chicago : South - Western Publishing Co., 1968.
- Simon, Herbert A. Administering Behavior. 3d ed. London :  
Collier Macmillan Publishing, 1976.
- / Solcum, John W., et al. "An Analysis of Need Satisfaction and  
Performance among Professional and Paraprofessional  
Hospital Personnel." Nursing Research 21 (July - August  
1972) : 338 - 341.
- Stahl, Glenn O. Public Personnel Administration. New York :  
Harper & Row, Co., 1971.
- Steers, Richard M., and Porter, Lyman. W. Motivation and Work  
Behavior. 2d ed. New York : McGraw - Hill Book Co., 1979.
- Treece, Eleanor W., and Treece, James W. Element of Research in  
Nursing. Saint Louis : The C.V. Mosby Company, 1973.
- Webster, Noah. Webster's New Twentieth Century Dictionary of  
the English Language. 2d ed. New York : The World  
Publishing Co., 1971.
- Wiles, Kimball. Supervision for Better School. 3d ed. New Jersey :  
The Prentice - Hall Inc., Englewood Cliffs, 1967.
- Winer, B. J. Statistical Principles in Experimental Design. 2d  
ed. New York : McGraw - Hill Book Co., 1971.
- Wolf, Gail A. "Nursing Turnover : Some Causes and Solution."  
Nursing Outlook 29 (April 1981) : 233 - 236.
- Yolder, Dale, et al. Handbook of Personnel Management and Labour  
Relations. New York : McGraw - Hill Book Co., 1958.





ภาคผนวก ก

ตัวอย่างการคำนวณทางสถิติ และข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์

ศูนย์วิทยพัธพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตัวอย่าง วิธีทดสอบหาความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยระหว่างคู่ ร.พ. ด้วยวิธี  
ของ นิวแมน-คูลส์ (Newman - Keuls test) ของคะแนนความพอใจในความสำเร็จ  
ของการทำงานเป็นกลุ่ม (ตาราง 6)

$$\bar{X}_1 = 14.88 \quad \bar{X}_2 = 14.38 \quad \bar{X}_3 = 15.23 \quad \bar{X}_4 = 14.69$$

$$\bar{X}_5 = 13.75 \quad \bar{X}_6 = 14.43 \quad \bar{X}_7 = 14.88$$

$$n_1 = 18 + 9 = 27 \quad n_2 = 28 + 12 = 40 \quad n_3 = 36 + 12 = 48 \quad n_4 = 32 + 7 = 39$$

$$n_5 = 24 + 8 = 32 \quad n_6 = 40 + 11 = 51 \quad n_7 = 30 + 13 = 43$$

$$\bar{n} = \frac{7}{\frac{1}{27} + \frac{1}{40} + \frac{1}{48} + \frac{1}{39} + \frac{1}{32} + \frac{1}{51} + \frac{1}{42}}$$

$$= 41.17$$

$$\text{ค่า } MS_w = 3.15$$

$$\therefore \sqrt{MS_w / \bar{n}} = \sqrt{\frac{3.15}{41.17}} = 27$$

$$\text{ค่า } df = 266$$

คำนวณหา  $q \sqrt{MS_w / n}$  แล้วนำไปเปรียบเทียบกับผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ย  
แต่ละคู่ ร.พ. ถ้าความแตกต่างมีมากกว่าค่า  $q \sqrt{MS_w / n}$  ก็ไม่ยอมรับสมมติฐาน

r	q .01	q .05	$q \sqrt{MS_w / n}$ ที่ระดับ .01	$q \sqrt{MS_w / n}$ ที่ระดับ .05
2	3.643	2.772	.9836	.7484
3	4.120	3.314	1.1124	.8947
4	4.403	3.633	1.1888	.9809
5	4.603	3.858	1.2428	1.0416
6	4.757	4.030	1.2844	1.0881
7	4.882	4.170	1.3181	1.1259

ตัวอย่าง การคำนวณหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากอันดับของคะแนนขวัญ และคะแนน  
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 สถาบัน (ตาราง 59)

$$\text{จากสูตร } \rho = 1 - \frac{\sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

$\rho$  แทนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากอันดับของคะแนน 2 ชุด

$D$  แทนผลต่างของอันดับที่ของคะแนนทั้ง 2 ชุด

$D^2$  แทนผลต่าง ยกกำลังสอง

$\sum D^2$  แทนผลรวมของผลต่าง ยกกำลังสอง

สถาบัน	อันดับที่ คะแนนขวัญ	อันดับที่คะแนน ประสิทธิภาพ	D	D <sup>2</sup>
ว.พ.กรุงเทพ	4	1	3	9
ร.พ.ทหารอากาศ	7	6	1	1
ร.พ.รามธิบดี	6	7	-1	1
ว.พ.เกื้อกาบุญ	5	4	1	1
ร.พ.กองทัพบก	2	5	-3	9
ว.พ.ตำรวจ	3	3	0	0
ว.พ.สภาอากาศไทย	1	2	-1	1
				$\sum D^2 = 22$

แทนค่าสูตร

$$\begin{aligned} \rho &= 1 - \frac{6 \times 22}{7(7^2 - 1)} \\ &= 0.61 \end{aligned}$$

$\therefore$  สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่า = 0.61

ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้การแจกแจงค่า  $t$

$$\text{จากสูตร } t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} ; df = n-2$$

$r$  คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .61

$n$  คือ จำนวนสถาบัน = 7

$$\begin{aligned} t &= 0.61 \sqrt{\frac{7-2}{1-(.61)^2}} \\ &= 1.71 \end{aligned}$$

จากตาราง  $t$  ที่ .20 เมื่อ  $df = 7-2 = 5$  คือ 1.48

พบว่าค่า  $t$  ที่คำนวณได้ มีค่ามากกว่าตารางที่ระดับ .20 แสดงว่าข้อมูล 2 ชุดนี้ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ที่ระดับความนัยสำคัญ .20 แต่ไม่มีความนัยสำคัญที่ระดับ

.05

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 60 คะแนนเฉลี่ยแสดงระดับขวัญของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล ที่พิจารณาคะแนนของปัจจัยแต่ละด้านใหม่ค่าอยู่ระหว่าง 1 - 5 คะแนน

ปัจจัย	กลุ่มตัวอย่าง ประชากร	ร.พ.ราชวิถี	ร.พ.ภูมิพล	ร.พ.รามธิบดี	ร.พ.วชิระ	ร.พ.พระมงกุฎ	ร.พ.ตำรวจ	ร.พ.จุฬาลงกรณ์	รวม
		$N_1 = 18$ $N_2 = 9$	$N_1 = 28$ $N_2 = 12$	$N_1 = 36$ $N_2 = 12$	$N_1 = 32$ $N_2 = 7$	$N_1 = 24$ $N_2 = 8$	$N_1 = 40$ $N_2 = 11$	$N_1 = 30$ $N_2 = 13$	
ด้านที่ 1 สถานภาพและการยอมรับนับถือ	พยาบาล	3.32	3.34	3.52	3.44	3.38	3.42	3.54	3.43
	อาจารย์พยาบาล	3.48	3.25	3.70	3.57	3.33	3.45	3.46	3.46
ด้านที่ 2 ความพอใจในความสำเร็ของ การทำงานเป็นกลุ่ม	พยาบาล	3.68	3.48	3.76	3.60	3.50	3.63	3.73	3.63
	อาจารย์พยาบาล	2.81	3.85	3.94	4.00	3.25	3.55	3.71	3.73
ด้านที่ 3 ความพอใจในงาน	พยาบาล	3.81	4.07	3.70	4.06	3.94	3.85	3.90	3.90
	อาจารย์พยาบาล	4.31	4.35	4.35	4.21	3.59	3.73	3.38	4.00
ด้านที่ 4 สภาพการปฏิบัติงาน	พยาบาล	3.13	3.39	3.16	3.20	3.01	3.43	3.58	3.29
	อาจารย์พยาบาล	3.11	3.60	3.27	2.92	2.78	2.91	2.84	3.08
ด้านที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา	พยาบาล	3.16	3.36	3.54	3.64	3.29	3.23	3.41	3.39
	อาจารย์พยาบาล	3.11	3.48	3.28	3.21	3.31	3.02	2.71	3.15
ด้านที่ 6 การศึกษาค้นคว้า	พยาบาล	3.03	3.17	3.43	3.44	3.25	3.51	3.41	3.36
	อาจารย์พยาบาล	3.78	3.95	3.54	3.42	3.31	3.13	3.31	3.50
ด้านที่ 7 ความมั่นคงปลอดภัย	พยาบาล	3.41	3.36	3.16	3.26	2.98	3.45	3.38	3.29
	อาจารย์พยาบาล	4.07	3.66	3.50	3.86	2.38	3.39	2.62	3.42

หมายเหตุ:  $N_1$  คือ จำนวนพยาบาล  $N_2$  คือ จำนวนอาจารย์พยาบาล

ตาราง 60 (ต่อ)

ปัจจัย	กลุ่มตัวอย่าง ประชากร	ร.พ.ราชวิถี	ร.พ.ภูมิพล	ร.พ.รามคำแหง	ร.พ.วชิระ	ร.พ.พระมงกุฎ	ร.พ.ตำรวจ	ร.พ.พาลงกรณ์	รวม
		$N_1 = 18$ $N_2 = 9$	$N_1 = 28$ $N_2 = 12$	$N_1 = 36$ $N_2 = 12$	$N_1 = 32$ $N_2 = 7$	$N_1 = 24$ $N_2 = 8$	$N_1 = 40$ $N_2 = 11$	$N_1 = 30$ $N_2 = 13$	$N_1 = 208$ $N_2 = 72$
คำถามที่ 8 โอกาสก้าวหน้า	พยาบาล	3.47	2.38	2.40	2.68	2.65	2.74	2.59	2.60
	อาจารย์พยาบาล	3.19	3.40	3.20	2.71	3.25	2.86	2.48	3.01
คำถามที่ 9 ความเหมาะสมของปริมาณงาน	พยาบาล	3.47	3.30	3.48	3.46	3.50	3.40	3.26	3.41
	อาจารย์พยาบาล	3.72	3.29	3.45	3.21	3.00	3.55	3.53	3.41
คำถามที่ 10 ความยุติธรรมในหน่วยงาน	พยาบาล	2.76	2.50	2.85	2.85	3.13	2.88	2.84	2.83
	อาจารย์พยาบาล	2.41	2.36	3.25	3.19	2.63	2.81	2.38	2.70
คำถามที่ 11 สวัสดิการและรายได้	พยาบาล	2.94	2.72	2.73	2.74	2.56	2.82	2.80	2.76
	อาจารย์พยาบาล	2.73	3.38	2.93	3.22	2.43	2.47	2.52	2.81
คำถามที่ 12 มีคุณภาพและการช่วยเหลือกัน	พยาบาล	3.13	3.17	3.32	3.45	3.16	3.50	3.21	3.31
	อาจารย์พยาบาล	3.07	3.33	3.19	3.14	2.66	3.15	2.53	3.19
คำถามที่ 13 การอุทิศตนเพื่องานของคนที่ หน่วยงาน	พยาบาล	3.61	3.70	3.66	3.73	3.20	3.45	3.62	3.57
	อาจารย์พยาบาล	3.70	3.56	3.36	3.33	3.29	3.48	3.21	3.41
รวมทุกคำถาม	พยาบาล	3.25	3.23	3.28	3.35	3.18	3.30	3.31	3.28
	อาจารย์พยาบาล	3.38	3.50	3.45	3.28	3.08	3.16	3.01	3.28

หมายเหตุ

$N_1$  คือ จำนวนพยาบาล

$N_2$  คือ จำนวนอาจารย์พยาบาล

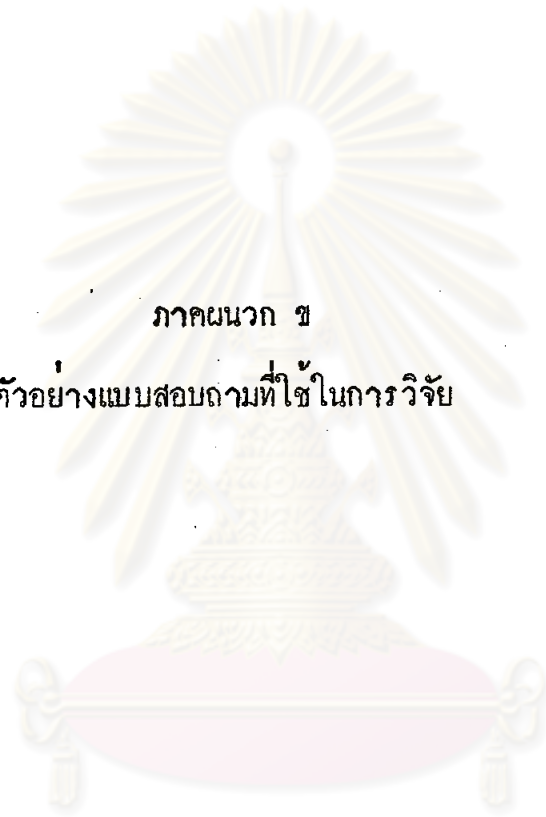
ตาราง 61 คะแนนเฉลี่ยแสดงระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล ที่พิจารณาคะแนนของปัจจัยแต่ละด้านให้มีความอยู่ระหว่าง 1 - 5 คะแนน

ปัจจัย	ร.พ. ราชวิถี N = 19	ร.พ. ภูมิพล N = 28	ร.พ. รามาธิบดี N = 36	ร.พ. วชิระ N = 32	ร.พ. พระมงกุฎ N = 24	ร.พ. ศำรเวช N = 40	ร.พ. จุฬาลงกรณ์ N = 30	รวม N = 208
ด้านที่ 1 การดูแลผู้ป่วย	3.68	3.67	3.85	3.64	3.29	3.79	3.69	3.68
ด้านที่ 2 การป้องกัน	3.65	3.71	3.95	3.62	3.57	3.84	3.95	3.78
ด้านที่ 3 การส่งเสริมสุขภาพ	3.51	3.45	3.68	3.59	3.18	3.78	3.72	3.59
ด้านที่ 4 การฟื้นฟูสุขภาพ	3.36	3.04	3.41	3.24	2.79	3.63	3.51	3.31
ด้านที่ 5 การร่วมมือปฏิบัติ	4.04	3.63	4.04	3.73	3.54	3.74	4.11	3.83
รวมทุกด้าน	3.65	3.57	3.81	3.59	3.29	3.78	3.76	3.66

ตาราง 62 คะแนนเฉลี่ยแสดงระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ที่พิจารณาคะแนนของปัจจัยแต่ละด้านให้มีความอยู่ระหว่าง 1 - 5 คะแนน

ปัจจัย	ว.พ.กรุงเทพ N = 9	รร.พ.ทหารอากาศ N = 12	รร.พ.รามธิบดี N = 12	ว.พ. เกื้อการุณย์ N = 7	รร.พ.กองทัพบก N = 8	ว.พ.ตำรวจ N = 11	ว.พ. สภากาชาดไทย N = 13	รวม N = 71
ด้านที่ 1 การสอน	3.63	3.81	4.03	3.69	3.97	3.42	3.59	3.73
ด้านที่ 2 การบริหารการศึกษา และวิชาชีพ	2.85	3.50	3.31	3.64	3.19	3.31	3.19	3.26
ด้านที่ 3 การบริการพยาบาล	3.06	3.92	3.87	3.48	3.65	3.38	2.65	3.42
ด้านที่ 4 การวิจัย	2.28	3.32	3.32	2.66	2.58	3.21	2.68	2.91
รวมทุกด้าน	3.15	3.70	3.74	3.51	3.55	3.35	3.15	3.46





ภาคผนวก ข

ตัวอย่างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## แบบประเมินขวัญในการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็น	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีความคิดเห็น
<p>1. <u>ด้านสถานภาพและการยอมรับนับถือ</u></p> <p>(1) ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการทำงานต่าง ๆ ได้เพียงใด</p> <p>(2) ความสามารถในการทำงาน บุคคลิกภาพและความรู้ของท่านเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานเพียงใด</p> <p>(3) ท่านรู้สึกว่าคุณงานในหน่วยงานรักใคร่ท่านเพียงใด</p> <p>(4) ท่านรู้สึกว่าตัวเองได้รับการยกย่องจากผู้ป่วยและญาติเพียงใด</p> <p>(5) ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานที่ทำอยู่เพียงใด</p>						
<p>2. <u>ด้านความพอใจในความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม</u></p> <p>(1) ในการทำงานร่วมกัน กลุ่มเพื่อนร่วมงานของท่านร่วมกันทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จจุดลงไป กว้างกี่เพียงใด</p> <p>(2) ในการประชุมปรึกษาหารือเพื่อร่วมปฏิบัติงาน ท่านมีความกระตือรือร้นเพียงใด</p>						

ความคิดเห็น	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีความคิดเห็น
(3) ท่านพอใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็น ทีมมากกว่าที่จะทำงานคนเดียว เพียงใด						
(4) ท่านมีความมั่นใจในความรู้เรื่องงาน ของตนเองเพียงใด						
<b>3. <u>ด้านความพอใจในงาน</u></b>						
(1) ท่านพอใจกับงานในอาชีพนี้เพียงใด						
(2) ท่านเต็มใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่าน เป็นพยาบาล มากน้อยเพียงใด						
(3) ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่ มีคุณค่าควร แก่การภาคภูมิใจเพียงใด						
(4) ท่านเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือใน ด้านสุขภาพอนามัยแก่ผู้ป่วยและญาติ เพียงใด						
<b>4. <u>ด้านสภาพการปฏิบัติงาน</u></b>						
(1) สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ การถ่ายเทอากาศ ฯลฯ โดยทั่วไปแล้วทุกอย่างอยู่ใน สภาพส่งเสริมให้ท่านทำงานได้ดีและ สบายมากน้อยเพียงใด						
(2) ในหน่วยงานมีเครื่องมือเครื่องใช้ เพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมที่จะใช้ ได้เป็นอย่างดีเพียงใด						



ความคิดเห็น	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ความคิดเห็น
(3) ลักษณะงานที่ท่านเผชิญอยู่ในขณะนี้ ส่งเสริมการดำเนินชีวิตภายใน ครอบครัวของท่านเพียงใด						
(4) ในการเดินทางมาทำงานประจำวัน ท่านมีความสะดวกเพียงใด						
5. <u>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา</u>						
(1) ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้ลูกน้อง มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพียงใด						
(2) ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นบุคคลที่ สามารถปรึกษาหารือ ชี้แจง หรือขอ คำแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นการ ส่วนตัวได้มากนักเพียงใด						
(3) ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความหนักแน่น ในอารมณ์มากนักเพียงใด						
(4) ผู้บังคับบัญชาของท่านสนใจและเข้าใจ ปัญหาในการทำงานของลูกน้องเพียงใด						
(5) ผู้บังคับบัญชาของท่านให้โอกาสและ ขอความคิดเห็นในการปรับปรุงงาน ให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด						
(6) ท่านพอใจในลักษณะวิธีมอบหมายงาน จากผู้บังคับบัญชาเพียงใด						

ความคิดเห็น	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีความคิดเห็น
<p>6. <u>ด้านการติดต่อสื่อสาร</u></p> <p>(1) หน่วยงานของท่านมีการชี้แจงเกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ เช่น นโยบาย ปัญหาที่เกิดขึ้น ฯลฯ บ่อยเพียงใด</p> <p>(2) ท่านทราบหน้าที่การงานในตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่ชัดเจนเพียงใด</p>						
<p>7. <u>ด้านความมั่นคงปลอดภัย</u></p> <p>(1) ตำแหน่งงานของท่านมั่นคงเพียงใด</p> <p>(2) ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำเป็นงานที่ปลอดภัยสำหรับชีวิตและสุขภาพเพียงใด</p> <p>(3) เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานหรือในแผนกของท่าน มีความเต็มใจหรือสมัครใจทำงานในหน่วยงานนี้มากเพียงใด</p>						
<p>8. <u>ด้านความก้าวหน้า</u></p> <p>(1) ในหน่วยงานนี้ ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ มากน้อยเพียงใด</p> <p>(2) งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ มีส่วนช่วยให้ท่านมีเกียรติหรือชื่อเสียงทั้งในค่านาราชการและส่วนตัวเพียงใด</p> <p>(3) หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมในด้านการศึกษาต่อเพียงใด</p>						

ความคิดเห็น	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีความคิดเห็น
(4) หน่วยงานของท่านจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์บ่อยเพียงใด						
9. <u>ด้านความเหมาะสมของปริมาณงาน</u> (1) ขณะนี้ปริมาณงานในหน้าที่ของท่านเหมาะสมมากน้อยเพียงใด (2) ท่านสามารถทำงานของท่านให้สำเร็จด้วยดีและมีประสิทธิภาพไ้มากน้อยเพียงใด						
10. <u>ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน</u> (1) ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือขึ้นเงินเดือนประจำปีอย่างยุติธรรมทัดเทียมกับบุคคลอื่นเพียงใด (2) คนในหน่วยงานของท่าน ได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบยุติธรรมเพียงใด (3) เพื่อนร่วมงานที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งนั้น ท่านเห็นว่าเหมาะสมดีแล้วเพียงใด						
11. <u>ด้านสวัสดิการและรายได้</u> (1) ท่านรู้สึกว่าการเงินเดือนที่ได้รับ เพียงพอที่จะดำรงชีพได้ตามควรแก่ฐานะเพียงใด						

ความคิดเห็น	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีความคิดเห็น
(2) ท่านสามารถเก็บเงินไว้เป็นทุน สำรองใช้จ่ายคราวจำเป็นได้ เพียงใด						
(3) หน่วยงานให้ความช่วยเหลือแก่ท่าน และครอบครัวในยามเจ็บป่วยดี เพียงใด						
(4) สวัสดิการอื่น เช่น เงินกู้ อาหาร ที่พัก ฯลฯ ท่านเห็นว่าเหมาะสม แล้วเพียงใด						
(5) จำนวนวันหยุดและการจัดวันหยุด ที่เป็นอยู่ เพียงพอและเหมาะสม เพียงใด						
12. <u>ด้านมิตรภาพและการช่วยเหลือกัน</u>						
(1) เมื่อมีความเดือดร้อนในเรื่องส่วนตัว หรือการงาน เพื่อนร่วมงานให้ความ ช่วยเหลือดีเพียงใด						
(2) เมื่อพบว่ามิใช่ผู้ทำงานไม่ได้ตาม มาตรฐาน มีการช่วยเหลือซึ่งกัน และกันเพียงใด						
(3) บรรยากาศในหน่วยงานของท่าน มีความสนิทสนมและเป็นกันเองดี เพียงใด						

ความคิดเห็น	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีความคิดเห็น
13. <u>ด้านการอุทิศตนเพื่องานของคนในหน่วยงาน</u> (1) ผู้บังคับบัญชาของท่าน เป็นผู้ที่ รับผิดชอบต่อหน้าที่การงานดีเพียงใด (2) เพื่อนร่วมงานของท่านทุกคน ตั้งใจ ทำงานในหน้าที่เต็มความสามารถ เพียงใด (3) แต่ละวันที่มาทำงาน ท่านรู้สึกว่าคุณเอง มีความตั้งใจที่จะทำงานเพียงใด						



## แบบประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล

การปฏิบัติ	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้	ต้องแก้ไขปรับปรุง	ไม่เพียงพอ
<p>1. <u>งานการดูแลผู้ป่วย</u></p> <p>(1) ดูแลความสะอาดร่างกายของผู้ป่วยทุกวันตามหลักสุขวิทยา</p> <p>(2) เอาใจใส่ในเรื่องการขับถ่ายของผู้ป่วยให้เป็นไปตามปกติ</p> <p>(3) กระตุ้นให้ผู้ป่วยได้รับอาหารและน้ำอย่างเพียงพอ</p> <p>(4) จัดสภาพแวดล้อมให้ผู้ป่วยได้มีการพักผ่อนและออกกำลังกายตามความเหมาะสม</p> <p>(5) มีความสามารถในการประเมินปัญหาและความต้องการของผู้ป่วยได้ถูกต้อง</p> <p>(6) มีความสามารถในการสังเกตอาการและพฤติกรรมของผู้ป่วยอันเนื่องมาจากการใช้ยา</p> <p>(7) ให้เวลาและโอกาสผู้ป่วยได้แสดงออก และระบายความกดดันในจิตใจ เพื่อลดความวิตกกังวล</p> <p>(8) ให้การพยาบาลผู้ป่วยด้วยความเมตตา นุ่มนวลและเป็นมิตร</p>						

การปฏิบัติ	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้	ต้องแก้ไขปรับปรุง	ไม่เต็มปฏิบัติ
(9) อธิบายและให้กำลังใจแก่ผู้ป่วย						
(10) มีความกระตือรือร้นที่จะให้ความช่วยเหลือตามความต้องการทางศาสนาและประเพณีของผู้ป่วย						
(11) เข้าใจและยอมรับสภาพผู้ป่วยที่กล่าวโทษผู้อื่น หรือเรียกร้องความสนใจหรือปฏิเสธไม่ให้ความร่วมมือ						
(12) ยอมรับและเห็นผู้ป่วยเป็นบุคคลสำคัญ						
(13) สนใจและเอาใจใส่ผู้ป่วยทุกรายตามความเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ						
(14) ให้การดูแลผู้ป่วยที่ไม่รู้สึกตัว หรือไม่รู้เรื่อง หรือพูดไม่ได้ ด้วยจรรยาอันดีเช่นเดียวกับผู้ป่วยที่รู้สึกดีทุกอย่าง						
(15) มีความสามารถในการแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของผู้ป่วย						
(16) จัดให้ผู้ป่วยได้รับการพยาบาลอย่างเป็นสัดส่วนมีคหิติด						
(17) สอนผู้ป่วยให้รู้จักช่วยเหลือและดูแลตนเองได้เหมาะสมกับสภาพของโรค						

การปฏิบัติ	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้	ต้องแก้ไขปรับปรุง	ไม่ได้ปฏิบัติ
<p>2. <u>ค่านการป้องกัน</u></p> <p>(1) จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยให้แก่ผู้ป่วย เช่น ไม่นั่งเตียง ของมีคม แสง เสียง เป็นต้น</p> <p>(2) ใช้เทคนิคการแยกโรคที่ถูกต้องตาม ชนิดของโรค เพื่อป้องกันการติดเชื้อ หรือการแพร่กระจายของเชื้อโรค</p> <p>(3) ลดการติดเชื้อและหรือทำลายเชื้อด้วย วิธีการถูกต้องตามหลักวิชาการ</p> <p>(4) ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการป้องกันโรค แก่ผู้ป่วยและญาติผู้ป่วยตามความ เหมาะสม</p> <p>(5) มีเทคนิคการให้ยาและให้ของเหลว ทางเส้นเลือดได้โดยปลอดภัย</p> <p>(6) ใช้ความรู้ความสามารถและข้อมูล ต่าง ๆ เกี่ยวกับผู้ป่วยมากำหนดกิจกรรม การพยาบาลอย่างถูกต้อง</p> <p>(7) สามารถลดหรือป้องกันภาวะแทรกซ้อน ที่เกิดจากการพยาบาลหรือเกิดจาก โรคได้</p> <p>(8) มีการวางแผนการพยาบาลที่เพียงพอ เพื่อป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้ป่วย อันเนื่องมาจากการรบกวนในขณะที่ให้ การพยาบาล</p>						

การปฏิบัติ	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้	ต้องแก้ไขปรับปรุง	ไม่ปฏิบัติ
<p>3. <u>ด้านการส่งเสริมสุขภาพ</u></p> <p>(1) แนะนำผู้ป่วยและหรือครอบครัว ให้รู้จักดูแลผู้ป่วยทั้งทางร่างกาย และจิตใจ</p> <p>(2) ช่วยเหลือให้ผู้ป่วยได้เข้าใจและยอมรับสภาพความสามารถของตนเอง</p> <p>(3) แนะนำให้ผู้ป่วยรู้จักใช้แหล่งบริการสาธารณสุขให้เป็นประโยชน์</p>						
<p>4. <u>ด้านการฟื้นฟูสุขภาพ</u></p> <p>(1) กระตุ้นให้ผู้ป่วยช่วยเหลือตนเองในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันให้มากที่สุด</p> <p>(2) ปรับกิจกรรมให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้ป่วยทั้งทางร่างกายและจิตใจ</p> <p>(3) จัดกิจกรรมบำบัดที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ป่วย โดยสนองความต้องการและเหมาะสมกับความสามารถของผู้ป่วย</p> <p>(4) วางแผนการพยาบาลให้สอดคล้องกับการให้กายภาพบำบัด</p>						

การปฏิบัติ	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้	ต้องแก้ไขปรับปรุง	ไม่ใช้ปฏิบัติ
(5) ร่วมกิจกรรมกายภาพบำบัดให้ต่อเนื่องและมีผลดีต่อผู้ป่วยโดยเร็ว						
5. <u>ค่านการร่วมมือปฏิบัติ</u>						
(1) มีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือหรือวางแผนเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล						
(2) เป็นตัวเชื่อมในการนำการบำบัดรักษาของแพทย์ไปสู่ผู้ป่วย						
(3) บันทึกหรือรายงานอาการของผู้ป่วยได้ตรงกับสภาพที่แท้จริงและสัมพันธ์กับปัญหาของผู้ป่วย						

ศูนย์วิทยพัชการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

การปฏิบัติ	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้	ต้องแก้ไขปรับปรุง	ไม่เกิดปฏิบัติ
<p>1. <u>งานการสอน</u></p> <p>(1) กำหนดวัตถุประสงค์และวางแผนการสอนในรายวิชาที่รับผิดชอบ</p> <p>(2) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์</p> <p>(3) จัดหาอุปกรณ์การสอนให้เพียงพอและเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาที่สอน</p> <p>(4) มีวิธีการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา</p> <p>(5) สอนได้ถูกต้องและบรรลุวัตถุประสงค์คือนักศึกษาเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้</p> <p>(6) ปรับปรุงเนื้อหาวิชาที่รับผิดชอบให้ทันสมัย</p> <p>(7) นำความรู้ทางทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ในการสอนภาคปฏิบัติแก่นักศึกษา</p> <p>(8) ติดตามการเรียนการสอนในภาคทฤษฎี ซึ่งสัมพันธ์กับภาคปฏิบัติที่รับผิดชอบ อย่างสม่ำเสมอ</p>						

การปฏิบัติ	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้	ต้องแก้ไขปรับปรุง	ไม่คงปฏิบัติ
(9) เขียนบทความหรือเอกสารประกอบการศึกษาที่มีคุณภาพ ในสาขาวิชาที่รับผิดชอบ						
(10) ดูแลให้นักศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงพยาบาลและสถานศึกษาอย่างเหมาะสม						
(11) ให้การนิเทศนักศึกษาที่ปฏิบัติงานคลินิก						
(12) ประสานงานกับฝ่ายบริการ จัดสิ่งแวดล้อมในหอผู้ป่วยให้เหมาะสมต่อการเรียนรู้ของนักศึกษาในภาคปฏิบัติ						
(13) นำผลวิจัยทางการแพทย์มาใช้ในการเป็นแนวทางในการสอนในคลินิก						
(14) บันทึกการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของนักศึกษาทุกคนที่รับผิดชอบ						
(15) ประเมินผลการปฏิบัติงานในคลินิกของนักศึกษา						
(16) มอบหมายงานแก่นักศึกษาได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล						
(17) กระจ้อหรือลดที่จะจับประสบการณ์ด้านภาคปฏิบัติให้นักศึกษาอย่างเพียงพอ						

การปฏิบัติ	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้	ต้องแก้ไขปรับปรุง	ไม่ปฏิบัติ
(18) รับผิดชอบใหญ่ในความดูแลของนักศึกษา ได้รับการรักษาพยาบาลตามแผน						
(19) จัดให้มีการประชุมปรึกษางานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักศึกษา						
(20) สนใจศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูอื่น เพื่อปรับปรุงการสอนและการประเมินผลการศึกษา						
(21) รับฟังความคิดเห็นของนักศึกษาและผู้ร่วมงาน แล้วนำมาปรับปรุงการสอน						
2. <u>การบริหารการศึกษาและวิชาชีพ</u>						
(1) สามารถถ่ายทอดทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาลให้แก่นักศึกษาและผู้ร่วมงาน						
(2) เข้าใจนโยบายและปรัชญาของสถาบัน						
(3) จัดหรือให้ความร่วมมือในการจัดอบรมทางวิชาการพยาบาล						
(4) ร่วมพบปะปรึกษาหารือกับผู้ร่วมวิชาชีพในการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วย						
(5) แนะนำผู้ร่วมวิชาชีพในการนำผลวิจัยทางการพยาบาลมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน						



การปฏิบัติ	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้	ต้องแก้ไขปรับปรุง	ไม่ปฏิบัติ
(6) เข้าร่วมกิจกรรมของสมาคมพยาบาล						
(7) ส่งเสริมให้นักศึกษาและเพื่อนร่วมงาน เข้าเป็นสมาชิกของสมาคมพยาบาล						
(8) สนับสนุนให้มีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับ						
(9) จัดหรือมีส่วนร่วมในการจัดโปรแกรม การประชุมพิเศษแก่นักศึกษาและ เจ้าหน้าที่พยาบาล						
(10) ให้ความปรึกษาและแนะแนวทางการ ศึกษาแก่นักศึกษาและเพื่อนร่วมงาน						
(11) เข้าใจขั้นตอนต่าง ๆ ในการสร้าง หลักสูตร						
(12) มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร						
3. <u>ด้านการบริการพยาบาล</u>						
(1) ให้การพยาบาลผู้ป่วยบางรายด้วย ตนเอง โดยมีการสังเกตอาการ เปลี่ยนแปลง และจดบันทึกรายงาน อาการและความต้องการของผู้ป่วย						
(2) ร่วมมือประสานงานกับเจ้าหน้าที่อื่น ในทีมสุขภาพ ในเรื่องเกี่ยวกับการ พยาบาล						



การปฏิบัติ	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้	ต้องแก้ไขปรับปรุง	ไม่ปฏิบัติ
(3) ป้องกันและควบคุมการแพร่กระจายของเชื้อโรค						
(4) นำผลวิจัยทางการพยาบาลมาเป็นแนวทางปฏิบัติการพยาบาล						
(5) ริเริ่มนำวิธีการปฏิบัติการพยาบาลใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ป่วยมาใช้						
(6) ศึกษาและศึกษาค้นหาวิธีปฏิบัติการพยาบาลใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับความรู้ก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์การแพทย์และศาสตร์สาขาอื่นที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ						
(7) ให้ความสำคัญแก่ผู้ป่วยเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม และญาติด้วย						
(8) ร่วมตรวจสอบผลปฏิบัติการพยาบาลพร้อมกับเจ้าหน้าที่พยาบาลประจำหอผู้ป่วย						
(9) ร่วมตรวจเยี่ยมผู้ป่วยพร้อมกับแพทย์						
(10) ร่วมวางแผนดูแลผู้ป่วยพร้อมกับเจ้าหน้าที่พยาบาล						
(11) ร่วมประชุมเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องในการดูแลเครื่องมือเครื่องใช้						

การปฏิบัติ	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้	ต้องแก้ไขปรับปรุง	ไม่ปฏิบัติ
(12) ประเมินผลการพยาบาลของตนเอง และมีการปรับปรุง						
(13) เสนอข้อคิดเห็นเพื่อปรับปรุง มาตรฐานการพยาบาล						
4. <u>ค่านการวิจัย</u>						
(1) สนใจงานวิจัยทางการพยาบาลทั้ง ในประเทศและต่างประเทศ						
(2) ทราบข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งสนับสนุน การวิจัย						
(3) ทำวิจัยด้วยตนเองหรือมีส่วนร่วม						
(4) ให้ความร่วมมือในการตอบแบบ สอบถาม หรือให้ข้อมูลแก่ผู้มาขอ ความร่วมมือในการทำวิจัย						
(5) เป็นที่ปรึกษาทางการวิจัย						
(6) กระตุ้นหรือแนะนำให้เพื่อนร่วมงาน อ่านและศึกษารายงานการวิจัยที่มี ประโยชน์ต่อวิชาชีพพยาบาล						

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ มีดัง  
ต่อไปนี้ คือ

อาจารย์สมจิต	กาญจนโกศล	หัวหน้าพยาบาลสภาวิชาชีพไทย
อาจารย์วิภาวรรณ	ศิริรัตนสิทธิ์	หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาล หัวเฉียว
อาจารย์จารุวรรณ	เสวกวรรณ	รองหัวหน้าพยาบาลค่านวิชาการ โรงพยาบาลราชวิถี
อาจารย์ประนอม	รอกคำดี	ภาควิชาพยาบาลศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาจารย์เขาวลัษณ์	พึงสุข	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์เขาวลัษณ์	เลาหะจินดา	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
รองศาสตราจารย์สมจิต	หนูเจริญกุล	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ประวัติผู้เขียน

นางอุษณีย์ เทพวรชัย เกิดวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2492 ที่อำเภอเมือง  
จังหวัดราชบุรี สำเร็จการศึกษาปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (พยาบาลศึกษา) จากคณะ  
ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2517 ปัจจุบันเป็นอาจารย์ระดับ 5  
ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย