

บรรณานุกรม

- กาญจนา คุชราวัณ. มนุษย์สัมพันธ์. นครปฐม. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2527.
- กิติ ตย์คานนท์. เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เอเชียสตูดิโอ, 2532.
- กฤษยา ดันติผลาชีวะ. การบริหารหอผู้ป่วย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เจริญกิจ, 2525.
- _____. มนุษย์สัมพันธ์กับการสื่อสาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เจริญกิจ, 2526.
- เกศินี เห็นพิทักษ์. หลักการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เจริญกิจ, 2522.
- อยู่ศักดิ์ เวชแพทย์. อุปกรณ์การแพทย์สำหรับหอผู้ป่วยหนัก. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : หน่วยซ่อมสร้างเครื่องใช้เคศตรอนิกส์ ภาควิชาสรีรวิทยา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล, 2524.
- ทัศนีย์ บุญทอง. การพยาบาลกับการป้องกันโรคทางจิต. ในเอกสารการสอนชุดวิชากรณีเลือกสรรการพยาบาลมารดาทารกและการพยาบาลจิตเวช. หน้า 1377 - 1378 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดน้ำกิงการพิมพ์, 2528.
- เทพนม เมืองแถม และลวิง ลูวรรณ. พฤติกรรมมองคังการ. 3,000 ฉบับ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2529.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. 3000 ฉบับ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2530.
- ธรรมรงค์ โยติกาญจน์. มนุษย์สัมพันธ์. 2000 ฉบับ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนส์โตร์, 2524.
- ประคอง กระธณสุด. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จริงผล, 2525.
- _____. สถิติศาสตร์ประยุกต์สำหรับครู. 3000 ฉบับ. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2529.
- ปานจิต เครื่องกำแหง. จิตวิทยาพัฒนาการ. วิทยุโลก : โรงพิมพ์โมเดิร์นสกรีน, 2528.
- พนัส หันนาสินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2524.

- พิมลจรรยา นามวัฒน์ และ กิตติ วัฒนกุล. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์. ในเอกสาร
การล่อนสู่ติวิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร. หน้า 40 - 62. มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดการพิมพ์, 2523.
- พรุณี ศุภานุกร. การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ : แนวทางของพวงมลัยนิยม.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แสงรุ่งการพิมพ์, 2524.
- พรธณี ช. เจนจิต. จิตวิทยาการเรียนการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร :
อมรินทร์การพิมพ์, 2528.
- มณู วงศ์นารี. 2526. อ้างถึงใน ทรวิธ หลง. ความคิดเห็นของศึกษาริการจังหวัด
และศึกษาริการอำเภอเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของศึกษาริการอำเภอ
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- โยธิน ศันสนบุตร. มนุษยสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ศูนย์
ส่งเสริมวิชาการ, 2530.
- วิเชียร ทวีลาภ. นิเทศการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2519.
- วิทยา เทพยา. มนุษยสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แพร่พิทยา,
2524.
- วุฒิชัย จานงค์. การสูงใจในองค์การธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : O.S. Printing House
Co., Ltd., 2525.
- สุปาณี พันธน้อย และกระศรีการ์ สุวรรณโคต. การพยาบาลในภาวะสู้อาพอนารมัยปิดปกติ.
ในเอกสารการล่อนสู่ติวิชามนมิตและกระบวนกรพยาบาล. หน้า
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดน้ำกั้งการพิมพ์,
2528.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช,
2517.
- _____. การบริหารบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช,
2521.
- สุธรรวัช ศิริธวัช. เทคนิคการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพ. 1000 เล่ม.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้ง, 2532.

ลูส์กษณ์ มีอยู่ทรัพย์. การบริหารการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร :

กรุงเทพฯการพิมพ์, 2530.

อรุณ รักรธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. 3000 ฉบับ. พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพฯมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

บทความและเอกสารอื่น ๆ

จินตนา ยูนิพันธ์ และคณะ. การพัฒนาตนเองของพยาบาลไทย. รายงานการวิจัยสังคม
พยาบาลแห่งประเทศไทย, 2530.

ดิน ประชัญทุภฏฐี. ความรุนแรงของปัญหาการบริหารงานบุคคล ทรรศนะของข้าราชการระดับ
สูงของไทย. จุฬาลงกรณ์วารสาร ปีที่ 2 (มกราคม - มีนาคม 2533) : 88 - 94.

ทศนา แยมมณี. การสอนเพื่อเสริมสร้างอัตมโนทัศน์ตามแนวมนุษยนิยม : นวัตกรรมทาง
การศึกษาระดับประถมศึกษา. วารสารครูคำลัสตรี (ตุลาคม - ธันวาคม 2526) :
12 - 19.

นพพร พานิชสุข. การจะประสบความสำเร็จในการทำงาน. วารสารพัฒนาที่ดิน 13 (2520)
: 48 - 51.

นิสิตปริญญาโทภาควิชาพยาบาลศึกษา. การสร้างแรงสูงใจ. เอกสารประกอบการสัมมนา
เรื่องภาวะผู้นำ : หนทางสู่คุณภาพการพยาบาล. หน้า 90 - 91. ณ ห้องประชุม
ตึกตรวจโรคชั้น 1 โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ระหว่างวันที่ 27 - 29 พฤษภาคม
2530. ภาควิชาพยาบาลศึกษา คณะครูคำลัสตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
(อัตล้าเนา)

_____. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการแสดงออกของพยาบาล. เอกสารประกอบการ
สัมมนา เรื่องพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออกเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการ
พยาบาล. หน้า 49 - 55. ณ ห้องประชุมโรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์ ระหว่างวันที่
11 - 13 ตุลาคม 2531. ภาควิชาพยาบาลศึกษา คณะครูคำลัสตรี จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2531.

ลุ่มคิด รักษาสัตย์. การพัฒนาบุคลากรพยาบาล. กรุงเทพฯมหานคร : ภาควิชาพยาบาลศึกษา
คณะครูคำลัสตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531. (โจรเนียว)

- ลัมคิต รัชชาลัย. ข้อคิดก่อนปิดการสัมมนา. ในรายงานการสัมมนาเรื่อง พฤติกรรมที่
เหมาะสมในการแสดงออกเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการพยาบาล. หน้า 91-92.
 ภาควิชาพยาบาลศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531. (อัดสำเนา)
- อุบล นวัตกรรม. การติดต่อสื่อสาร. เอกสารประกอบการอบรมผู้บริหารงานพยาบาลครั้งที่ 1.
 เชียงใหม่ : คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2519. (อัดสำเนา)

วิทยานิพนธ์

- กนิษฐา รัตนารัตนศิลป์. การศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรพยาบาลของสภากายาตไทย.
 วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- กังวล เขียมสำอางค์. ความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาฝึกสอนเกี่ยวกับทักษะใน
การนิเทศของอาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครูภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- จารุวรรณ เล่าววรรณ. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร.
 วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2517.
- จินตนา สันทรโคตร. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความล่าช้าในการตัดสินใจของ
พยาบาลหัวหน้าตึก ในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- จินตนา ญาติบรรทุง. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับระดับความเหนื่อยหน่ายของ
พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- ฉันทนา กาญจนพรมัง. ความสัมพันธ์ระหว่างการร่วมกิจกรรมกับอัตราโศกนาฏกรรมของผู้สูงอายุใน
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- ยุติมา ศรีเยี่ยม. การเปรียบเทียบการคัดสรรเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลของ
หัวหน้าหน่วยผู้ป่วย ในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.
- ดวงทิพย์ หงษ์ลุ่มทร. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสาขาวิชาอาหารและยา. วิทยานิพนธ์
 ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.

- ถวิล หนูส่ง. ความคิดเห็นของศึกษาราชการจังหวัดและศึกษาราชการอำเภอเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติในหน้าที่ของศึกษาราชการอำเภอ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- ทวีศรี กรทอง. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- ธิดา จิวถนอม. ความคิดเห็นของผู้บริหารการพยาบาล อาจารย์พยาบาล และพยาบาลกุมารเวชเกี่ยวกับสัปดาห์ที่พึงประสงค์ของพยาบาลกุมารเวช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- นฤมล ปทุมารักษ์. การวิเคราะห์หัตถพิถกรรมการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- นิรมล คำเฟื่อน. ปัญหาและความต้องการการพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลหัวหน้าหน่วย โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- บัวเหิณ ปิ่นไทยสังข์. แรงจูงใจในการเป็นนักการเมือง : ศึกษาเฉพาะกรณีนักการเมืองของจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- ประชิด ศุภราชพันธ์. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน ภูมิหลังกับความล่ามารถในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของตนเอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.
- ประไพ เล่มศิริรัฐ. ความคิดเห็นของครูผู้ฝึกและผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ระหว่างการเข้ารับการฝึกอบรมของหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมแรงงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- ประหยัด ทองมาก. ความวิตกกังวล นิสัยในการเรียนและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูงและต่ำกว่าระดับความล่ามารถ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519.

- ปลื้ม อุดมเลิศกะ. ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพตามการรับรู้ของพยาบาล
ประจำการกับความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามการรับรู้ของตนเองและหัวหน้าหอ
ผู้ป่วย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- พรทิพย์ เกตุรานนท์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไปของ
รัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล,
2527.
- พรรณเรือง อมิตาภา. การให้ความช่วยเหลือจำแนกตามลักษณะนิสัยของพยาบาลวิชาชีพ
ตามการรับรู้ของพยาบาลหัวหน้างานหอผู้ป่วย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.
- เพิ่มสุข สังขมงคล. ลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลตามการรับรู้ของผู้ร่วมงาน ผู้รับบริการ
และพยาบาลเอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.
- ไพจิตร ผักเจริญผล. ความสัมพันธ์ระหว่างอัตมโนทัศน์ การปรับตัว และสติปัญญาของนักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.
- ผณี พึ่งโต. ความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์อำเภอและครูเกี่ยวกับทักษะที่พึงประสงค์ของ
ศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2525.
- ไมตรี อินทรประสิทธิ์. การทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ โดยองค์ประกอบ
บางประการของตัวนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่สี่ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- เยาว์ลักษณ์ เลหาะจินดา. สภาพความพึงพอใจงานและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป
หรือลาออกของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519.
- รจนา ทิริยะอนนท์. ภาพพจน์ของกลุ่มบุคคลอาชีพต่าง ๆ ตามการรับรู้ของนิสิตนักศึกษา.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.
- รัชณี อยู่ศิริ. เปรียบเทียบการประเมินการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล
มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.
- วาลณา นารักษ์. การศึกษาพฤติกรรมผู้นำตามสถานการณ์ของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยในหน่วยงาน
ของสภากาชาดไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

- วิภาดา ชิวะวัฒน์. ความคิดเห็นของบุคลากรพยาบาลที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยของโรงพยาบาลในสังกัดกองโรงพยาบาลภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- ลำคร ใจพยอม. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ โรงพยาบาลชุมชนในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล, 2531.
- ลู่กัญญา แสงมุกข์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- ลู่ณีย์ จิตรเนื่อง. ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับทักษะทางการบริหารที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.
- ลู่พัทธรา วัลย์เกต. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับพฤติกรรมการคัดสรรทางการพยาบาลของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ตามการรับรายงานของตนเอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.
- ลู่พิศ สัทธิวรรณ์. ความคิดเห็นของผู้ป่วยและครอบครัวที่มีต่อบริการพยาบาลในแผนกบวชสูบนพยาบาลในโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519.
- อารีย์ ไชยมงคล. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยกับขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล, 2533.

English

Books

- Alberti, R.E., and Emmons, J.L. Your Perfect Right : A buide to Assertive Behavior. 2nd. ed. California : Sanluis Obispo, 1974.

- Atkinson, John W. Motive in Fantasy Action and Society. New Delhi :
Affiliated East - West Press, 1966.
- Barnard, Chester I. The Functions of Executive. Cambridge : Harvard
University Press, 1966.
- Bolton, Robert. People Skills; How to Assert Yourself, Listen to
Other, and Resolve Conflict. Englewood Cliffs, New Jersey :
Prentice - Hall Inc., 1979.
- Bower, Sharon Anthony., and Bower, Gordon H. Asserting Yourself.
Phillipines : Addison - Wesley. Publishing, 1976.
- Clark, Carolyn Chambers. Assertive Skill for Nurses. Massachusetts :
Contemporary Publishing Inc., 1978.
- Clark, Carolyn Chambers., and Shea, Carole A. Assertive Training
as Preparation. Management in Nursing. New York : McGraw -
Hill Book Co., 1979.
- Davis, Keith. Human Behavior at Work. 4th. ed. New York : McGraw-
Hill Book Company, 1972.
- _____. Human behavior at Work. New York : McGraw - Hill, 1977.
- _____. Human behavior at Work Organizational Behavior. 6th. ed.
New York : McGraw - Hill Inc., 1981.
- Davis, Keith., and Newstrom, John W. Human Behavior at Work :
Organizational 7th. ed. New York : McGraw - Hill Inc., 1980.
- Desler, Gary. Organization and Management. Reston Virginia :
Prentice Hall Company, 1982.
- Eysenck, H.H. Encyclopedia of Psychology. London : Scarch Press,
1972.
- Embron, Sueann Robinson. Child development. 2nd. ed. 1978.
- Fensterheim, H and Bear, J. Don't Say Yes When you want to say No.
New - York : Mckay, 1975.

- Guy, Roberts L. Personal Growth and Adjustment. Boston : Holbrook Press Inc., 1968.
- Halloran, Jack. Applied Human Relations : An Organizational approach. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice - Hall, 1983.
- Hersey, Paul., and Blanchard, Kenh B. Management of Organizational Behavior Utillizing Human Resources. 5th. ed. New Jersey : Prentice - Hall International Editions, 1988.
- Hilgard Ernest R. Introduction To Psychology. New York : Harcourt, Brace and World Inc., 1962.
- Hinchliffe, Marilyn G. "Management Classes for Head Nurses A Consortium Approach." The Journal of Continuing Education in Nursing 11(May - June 1980) : 51 - 55.
- Hunt, Eleanor C. Communication in Nursing Practice. 2nd.ed. Boston : Little Brown and Company, 1980.
- Jersild, A. Child Psychology. 5th. ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice - Hall, Inc., 1960. quoted in Dinkmeyer Don C. Child Development the Emerging self. New Delhi : Prentice - Hall of India Private Limited, 1967.
- Kendler, Howard H. Basic Psychology. New York : Appleton Century - Crofts, 1963.
- Kerlinger, Fred N., and Pedhazer, Elager J. Multiple Regression in Behavior Research. New York : Wott Rinehard and Winston,
- Kron, Thora. Nursing Team Leadership. 2nd. ed. Philadelphia : W.B. Saunders Company, 1966.
- Kron, Thora. The Management of Patient Care : Putting Leadership Skill to Work. 5th. ed. Philadelphia : W.B. Saunders Company, 1971.

- Kron, Thora and Durbin, Ellen. The Management of Patient Care Putting Leadership Skill to Work. 5th. ed. Philadelphia : W.B. Sanders Company, 1981.
- Lachman Vicki D. Increasing Productivity Through Performance Evaluation
The Journal of Nursing Administration 14(December 1984) : 7-13.
- Lauer, Robert H., and Handel, Warren H. Social Psychology the Theory and Application of Symbolic Interactionism. New Jersey : Prentice - Hall, 1983.
- Likert, Rensis. New Patterns of Management. Ne York : McGraw - Hill Book Company, 1961.
- McClelland, David C. et al. The Achievement Motive. New York : Appleton Centruy - Crofts, 1953.
- Mcgregor, D. The Human side of Enterprise. New York : Mcgraw - Hill Inc., 1960.
- Mehrabian, Albert. "Measures of Achieving Tendency". Educational and Psychological Measuremet 28(1968) : 193-502.
- Milliken, Mary Elizabeth. Understanding Human Behavior a Guide for Heath Care Provider. 4th. ed. New York : Delmar Publiskers Inc., 1987.
- Milton, Charles R. Human Behavior in Organizations three levels of Behavior. Englewood Cliffs London : Prentice - Hall Inc., 1981.
- Murray, Cifed by Donne Byrne and Marshall L. Hamilton, An Introduction to Personality : A Research Approch. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall Inc. 1966.

- Newman, William H., and Warren, Kirby E. The Process of Management Concepts, Behavior and Practice. 4th.ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall International Inc., 1977.
- Raimy, V.C. The Self Concept as a Factor in Counseling and Personality Organization. Unpublished Doctoral Dissertation, Ohio State University, 1943, quoted in Combs, Arthur W. and Snygg, Donald. Individual behavior, New York : Harper & Brothers Inc., 1959.
- Robbins, Stephen P. Training in Interpersonal Skill Tip for Managing People at Work. London : Prentice - Hall Inc., 1989.
- Steers, Richard M., and Porter, Lyman W. Motivation and Work behavior. 4th. ed. Singapore : McGraw - Hill International Edition, 1987.
- Warren, Reland L. studying Your Community. New York : Russell Sage Foundation, 1955.
- Wiggin and Other. The Psychology of Personality. Phillipines : Addison Wesley, 1970.
- Wiles, Kimball. Supervision for Better School. 2 nd. ed. Englewood Cliffs N.J. Prentice - Hall, 1955.

Articles

- Alvarez, Anthony R. Selected Characteristics of Male Registered Nurses in New Jersey. Nursing Forum Volume XXi No. 4 (1984) : 166 - 173.
- Brock, Anna Marie. Impact of Management Oriented Course ; on knowledge and Leadership Skills Exhibited by Baccalureate Nursing Students. Nursing Research Vol 27 No 4 (July - August 1978) : 1217-221.
- Ducett, Joseph., and Adler, Dian C. Stress in I.C.U. and Non I.C.U. Nurse. Nursing Research. 34(March - April 1985) : 231-236.

- Gentry, W., Foster, S., and Froehling, S. Psychologic Response to Situational Stress in Intensive and Non - Intensive Nursing. Heart & Lung. 1(1972) : 793-796.
- Katz, Robert L. Skill of an Effective Administrator. Harvard Business Review. 33(January - February 1955) : 34.
- Murray, Ruth L.E. Assessment of Psychologic Status in the Surgical I.C.U. Patient. Nursing Clinics of North America 10(March 1975) : 60-81.
- Norbeck, Jone.S. Types and Sources of Social Support for Managing Job Stress. In Critical Care Nursing. Nursing Research. Vol. 34 No. 4 (July - August 1985) : 225-229.
- Pfaff, Joan. Factors Related to Job Satisfaction/Dissatisfaction of Registered Nurses in Long - Term Care Facilities. Nursing Management Vol 18 (1987) : 51 - 55.
- Schiwirian, Patricia M. Evaluating the Performance of Nurse : A Multidimensional Approach. Nursing Research. 27(1978) : 347-351.
- Stull, Mary K. Entry Skill for BSNS; Aproject Sponsored by the Midwest Alliance in Nursing is Concertrating on Competency Requirement for New Baccalaureate graduates. Nursing Outlook Volume 34 Number 3 (May - June 1986) : 149 - 153.
- Weiner, Bernard : Attribution Theory, Achievement Motivrtion, and The Educational Process." Review of Educational Research. 2(Spring, 1972).

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจลอบความตรงตามเนื้อหาของแบบลอบถาม

รองคณบดีรองคณบดี ดร.พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุญคุ้ม	ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองคณบดีรองคณบดี ดร.โยธิน ศันสนียุทธ	ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พันตำรวจตรีหญิง ดร.พวง เพ็ญ อุณหปราณ	คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้ช่วยคณบดีรองคณบดี สุสภรณ์ มีชูทรัพย์	ภาควิชาการพยาบาลรากฐาน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
อาจารย์ กุลยา ตันตผลาชีวะ	นักวิชาการศึกษา กองงานวิทยาลัย พยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข
พันตำรวจโทหญิง ล่กุลพร สังวรกาญจน์	หัวหน้าฝ่ายวิชาการงานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ
นางวาอากาศตรีหญิง สุพิศ ประสงค์ศิลป์	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกพยาบาล กองการพยาบาล โรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช
ผู้ช่วยคณบดีรองคณบดี ทิมลจรรย์ นามวัฒน์	อาจารย์ประจำสาขาวิทยาการศึกษาร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
นางกนิษฐา ธนสารศิลป์	วิทยาจารย์ แผนกวางแผนและพัฒนา บริการพยาบาล สำนักงานกลาง สำนักงานยาตไทย
นางเพ็ญอุษ สังขมมงคล	พยาบาลหัวหน้าตึกศัลยกรรมหญิง โรงพยาบาลราชวิถี



ที่ ทม 0309/87

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

6 มกราคม 2535

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

เนื่องด้วย เรืออากาศเอกหญิง สุตาพร สงวนวงศ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการพยาบาล กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลัง อัตมโนทัศน์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเองกับความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ประนอม โอทกานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตขอเรียนเชิญผู้มีนามข้างท้ายนี้ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามที่นิสิตสร้างขึ้น

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุลักษณ์ มีชูทรัพย์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผู้มีนามดังกล่าวข้างต้น เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.ถาวร วิชาภัย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

แผนกมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2150871-3 ต่อ 3530



ที่ ทม 0309/88

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

6 มกราคม 2535

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข

เนื่องด้วย เรืออากาศเอกหญิง สุดาวพร สงวนวงษ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง
"ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลัง ทัศนคติ ศรัทธา แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเองกับ
ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม"
โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ประนอม โททกานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตขอ
เรียนเชิญผู้มีนามข้างท้ายนี้ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามที่นิสิตสร้างขึ้น

1. อาจารย์ กุลยา ตันติผลาชีวะ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผู้มีนามดัง
กล่าวข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทาง
วิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.ถาวร วัชรราชย์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

แผนกมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2150871-3 ต่อ 3530

ที่ ทม 0309/ 429



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

20 มกราคม 2535

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ผู้บังคับการ โรงพยาบาลตำรวจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย เรืออากาศเอกหญิง สุคาพร สงวนวงศ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์
ระหว่างภูมิหลัง อคติทัศนคติ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเองกับความสามารถด้าน
มนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม" โดยมี รองศาสตราจารย์
ดร.ประนอม โอทกานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ
ที่เกี่ยวข้องโดยการนำแบบสอบถามมาทดสอบกับพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลตำรวจ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ เรืออากาศเอกหญิง
สุคาพร สงวนวงศ์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็น
อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.ถาวร วัชรากัย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

แผนกมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2150871-3 ต่อ 3530



ที่ ทม 0309/ 83

แพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

6 มกราคม 2535

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลอนันตมหิตล
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย เรืออากาศเอกหญิง สุตาพร สงวนวงศ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง
"ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลัง อัตมโนทัศน์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเองกับ
ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม"
โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ประนอม โททกานัน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิต
จำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามแก่พยาบาลวิชา
ชีพของโรงพยาบาลอนันตมหิตล

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้
เรืออากาศหญิง สุตาพร สงวนวงศ์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทาง
วิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.ถาวร วัชรราชย์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

แผนกมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2150871-3 ต่อ 3530

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

มกราคม 2535

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน พยาบาลวิชาชีพที่นับถือ

ดิฉัน เรืออากาศเอกหญิง ลู่ตาพร ล่วงนวนงษ์ นิสิตปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัย
เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลัง ฮัตมโนทัศน์ แรงสูงใจในการ
ปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเองกับความล่ามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
สังกัดกระทรวงกลาโหม" โดยมุ่งที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความล่ามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ใน
การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งนี้ เพื่อผลของการศึกษาจะล่ามารถนำไปใช้แก้ปัญหาคัดพัฒนา
และเสริมสร้างปัจจัยที่สัมพันธ์กับความล่ามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของพยาบาล
วิชาชีพ ซึ่งจะเป็ผลดีต่อการบริการพยาบาล ดังนั้น ผลจากการตอบแบบสอบถามทั้งหมดจะไม่
กระทบกระเทือนต่อท่านและโรงพยาบาลของท่านแต่อย่างใด

ดิฉันจึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือจากท่าน กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง
คำตอบในแบบสอบถามจะเป็นความลับ และจะไม่เกิดปัญหาใด ๆ ต่อท่าน ท้ายนี้ดิฉันหวังเป็น
อย่างยิงว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงในความ
ร่วมมืออันดีของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(เรืออากาศเอกหญิง ลู่ตาพร ล่วงนวนงษ์)

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ข

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การคำนวณหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ฮัทธมโนทัศน์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเอง ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาช (Cronbach, 1951 อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ์, 2531)

สูตร

$$r_{tt} = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_x^2} \right]$$

r_{tt} คือ ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ

K คือ จำนวนข้อของแบบวัดชุดนี้

$\sum S_i^2$ คือ ผลรวมของค่าความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S_x^2 คือ ค่าความแปรปรวนของคะแนนรวม

2. การคำนวณหาการแจกแจงความถี่แบบเป็นกลุ่ม (Grouped frequency distribution) คำนวณได้จาก

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุดของแบบสอบถาม} - \text{คะแนนต่ำสุดของแบบสอบถาม}}{\text{จำนวนระดับชั้น จำนวน}}$$

$$\text{เช่น } \frac{5-1}{3} = 1.33$$

ให้คะแนนสูงสุดเป็นขีดจำกัดบน (Upper limit) คะแนนต่ำสุดเป็นขีดจำกัดล่าง (Lower limit) และให้ทุก ๆ กลุ่มมีอัตราภาคขึ้นเท่า ๆ กัน ซึ่งได้ผลลัพธ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.68 - 5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติระดับสูง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34 - 3.67 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 2.33 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ

3. คำนวณหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของอัตราดอกเบี้ย แรงจูงใจในการปฏิบัติ การพัฒนาตนเอง และความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยใช้สูตร

สูตรที่ใช้ในการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (ประกอบ กรรณสูตร, 2529)

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

\bar{X} คือ ค่าเฉลี่ย

X คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมด N จำนวน

N คือ จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

สูตรที่ใช้ในการคำนวณหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ประกอบ กรรณสูตร, 2529)

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

S.D. คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X คือ ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัว

X^2 คือ ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

N คือ จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

4. การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (t - test) โดยใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\left[\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \right] \left[\frac{n_1 + n_2}{n_1 n_2} \right]}}$$

\bar{X}_1	หมายถึง	มัธยฐานเลขคณิตของกลุ่มที่ 1
\bar{X}_2	หมายถึง	มัธยฐานเลขคณิตของกลุ่มที่ 2
S_1^2	หมายถึง	ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1
S_2^2	หมายถึง	ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 2
n_1	หมายถึง	จำนวนคนในกลุ่มที่ 1
n_2	หมายถึง	จำนวนคนในกลุ่มที่ 2
df	หมายถึง	ขั้นแห่งความเป็นอิสระ ($df = n_1 + n_2 - 2$)

5. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ มีขั้นตอนการคำนวณดังนี้

5.1 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างตัวพยากรณ์กับตัวพยากรณ์ และตัวพยากรณ์กับตัวเกณฑ์

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\left[N \sum X^2 - (\sum X)^2 \right] \left[N \sum Y^2 - (\sum Y)^2 \right]}}$$

r_{xy} คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร X และ Y

X คือ คะแนนของตัวแปรที่ 1

Y คือ คะแนนของตัวแปรที่ 2

N คือ จำนวนตัวอย่าง

5.2 การทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยการทดสอบค่าที (t - test)

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

t คือ ค่าสถิติทดสอบที

r คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

N คือ จำนวนตัวอย่าง

5.3 คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์กับตัวเกณฑ์ โดยใช้สูตรดังนี้ (Kerlinger and Pedhazur, 1973)

$$R = \sqrt{\frac{SS_{reg}}{SS_t}}$$

- R คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
- SS_{reg} คือ ความแปรปรวนของตัว เกณฑ์ที่สามารถอธิบายด้วยตัวพยากรณ์
- SS_t คือ ความแปรปรวนทั้งหมดของตัว เกณฑ์

5.4 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ โดยใช้สูตร (Kerlinger and Pedhazur, 1973)

$$F = \frac{R^2 (N - K - 1)}{(1 - R^2) K}$$

- F แทน ค่าสถิติสัดส่วนเอฟ
- R^2 แทน สัมประสิทธิ์การพยากรณ์
- N แทน จำนวนตัวอย่าง
- K แทน จำนวนตัวพยากรณ์

5.5 หาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ (Kerlinger and Pedhazur 1973)

$$b_i = B_i \frac{S_y}{S_i}$$

- b_i แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์
- B_i แทน Beta Weight ของตัวเลข i
- S_y แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตัว เกณฑ์
- S_i แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวพยากรณ์

5.6 ทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวพยากรณ์แต่ละตัวที่เข้ามาในสมการถดถอยว่า แต่ละตัวนั้นส่งผลต่อตัวเกณฑ์หรือไม่ (Kerlinger and Pedhazur, 1973)

$$t = \frac{b_i}{SE_{b_i}}, \quad df = N - K - 1$$

t แทน สถิติทดสอบที (t - test)

b_i แทน สัมประสิทธิ์การถดถอยหรือค่าน้ำหนักของตัวพยากรณ์

SE_{b_i} แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b_i
(Standard Error)

5.7 การหาความคลาดเคลื่อนของสัมประสิทธิ์ถดถอย (Kerlinger and Pedhazur, 1973)

$$SE_{b_i} = \sqrt{\frac{SS_{res} / (N - K - 1)}{SS_{x_i} (1 - R_1^2)}}$$

b_i แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ที่ถดถอย

SS_{res} แทน ค่าความแปรปรวนของส่วนที่เหลือ

SS_{x_i} แทน ค่าความแปรปรวนของตัวพยากรณ์ที่ i

N แทน จำนวนตัวอย่าง

K แทน จำนวนตัวพยากรณ์

5.8 สร้างสมการพยากรณ์ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพ

ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_kx_k$$

Y แทน คะแนนความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ของ
พยาบาลวิชาชีพ

b_1, b_2, \dots, b_k แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์แต่ละตัวใน
รูปคะแนนดิบ

x_1, x_2, \dots, x_k แทน คะแนนดิบของตัวพยากรณ์แต่ละตัว

a แทน ค่าคงที่

5.9 สร้างสมการพยากรณ์ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพ

ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = B_1Z_1 + B_2Z_2 + \dots + B_KZ_K$$

Z แทน คะแนนสมการพยากรณ์ความสามารถด้าน
มนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพ

B_1, B_2, \dots, B_K แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์แต่ละตัวใน
รูปคะแนนมาตรฐาน

Z_1, Z_2, \dots, Z_K แทน คะแนนมาตรฐานของตัวพยากรณ์แต่ละตัว

ตารางที่ 10 ค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์
ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายข้อและรวมทุกข้อ

ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	ระดับความสามารถ
การปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา			
1. ท่านศึกษาว่าใคร คือ ผู้บังคับบัญชาโดยตรง และปฏิบัติตามสายการบังคับบัญชาให้ถูกต้อง ไม่ขำขันตอ	4.39	.74	
2. ท่านพูดคุยอย่างขมเยี้ยวคุณงามความดีของผู้บังคับบัญชาต่อบุคคลอื่น	3.54	.80	
3. เมื่อผู้บังคับบัญชาขอร้องไห้ท่านทำสิ่งที่ดูเหมือนไม่มีเหตุผลสมควรหรือไม่ทำ ท่านจะถามเหตุผลจากผู้บังคับบัญชา	3.72	.92	
4. ท่านปฏิเสธที่จะปฏิบัติตามคำขอร้องที่ไม่มีเหตุผลของผู้บังคับบัญชาด้วยท่าทีนุ่มนวล	3.30	1.01	
5. ท่านพยายามหลีกเลี่ยงที่จะพบปะพูดคุยหรือทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา	3.52	1.05	
6. ท่านรายงานข่าวสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์ตลอดจนข้อขัดข้องหรือปัญหาต่าง ๆ ต่อหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชา	3.83	.85	
7. ท่านบอกหรือให้คำแนะนำผู้บังคับบัญชา เมื่อผู้บังคับบัญชาปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ถูกต้องเหมาะสม	3.28	.98	
8. ท่านจะเพิกเฉยเมื่อไม่ได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา	3.17	1.04	
9. เมื่อท่านรู้สึกไม่เห็นด้วยกับผู้บังคับบัญชา ท่านจะแสดงความไม่เห็นด้วยและแสดงเหตุผลที่ท่านคิดว่าถูกต้อง	3.23	.93	

ตาราง ที่ 10 (ต่อ)

	ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	ระดับความสามารถ
10.	เมื่อหัวหน้าหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้ท่านและอธิบายไม่ชัดเจน ท่านจะขอให้พูดใหม่อีกครั้งให้ชัดเจนยิ่งขึ้น	3.99	.82	
11.	ท่านเลิกเลย เมื่อผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ ตักเตือน	4.22	.96	
12.	ท่านพยายามเรียนรู้นิสัยการทำงานของผู้บังคับบัญชา แล้วพยายามปรับตัวเข้าหาเพื่อปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพฤติกรรม ของผู้บังคับบัญชา	3.81	.89	
13.	ท่านให้ความร่วมมือในการปรับปรุงวิธีการ ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ	4.21	.69	
14.	ท่านสนใจและพยายามเข้าไปมีส่วนร่วม ในกิจกรรมของหน่วยงานเป็นอย่างดี	4.14	.73	
15.	ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้อย่างเคร่งครัด	4.27	.70	
16.	ท่านประเมินผลตนเองทั้งด้านส่วนตัว และด้านการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม และพยายามแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	4.03	.73	
17.	ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ข้อบกพร่องของหน่วยงาน พร้อมกับเสนอ แนวทางในการแก้ปัญหาอย่างมีหลักการ และเหตุผลแก่หัวหน้าหน่วยงานหรือ ผู้บังคับบัญชา	3.59	.88	

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	ระดับความสามารถ
18. ทำนพยายามศึกษาหาความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ดีกว่าที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน	3.72	.86	
19. ทำนตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอย่างมีเหตุผล และรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	3.83	.79	
20. ทำนตั้งใจปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ได้ผลดีที่สุดและทันเวลาที่กำหนดให้	4.25	.68	
21. ทำนติดตามและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย หรืองานที่ค้างค้ำง โดยไม่ต้องเตือน	4.21	.72	
รวม	3.77	.21	สูง

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	ระดับความสามารถ
การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา			
22. ท่านพูดคุยอย่างขมขื่นเขย่งหนึ่เมื่อผู้ปฏิบัติงาน กระทำควมดี	4.19	.69	
23. เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานผิดพลาด ท่านจะเรียกไปตักเตือนกันสองต่อสอง ให้เหตุผลที่ดีพร้อมคำแนะนำที่ถูกต้องด้วย ความมีเมตตา	3.81	.96	
24. ท่านอธิบายหรือชี้แจงเกี่ยวกับเรื่องงานที่ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องรับผิดชอบให้เขา เข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง	4.10	.72	
25. ท่านสอนและแนะนำวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องแก่ผู้ ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า	4.25	.71	
26. เมื่อการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ท่านจะถือว่าเป็นผลสำเร็จที่เกิดจาก บุคลากรทุกคนในหน่วยงาน	4.48	.64	
27. ท่านรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ในส่วนที่ตนไม่มีความรู้	4.20	.81	
28. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามี ส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานของภาระ ทำงานหรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ บนพื้นฐาน แห่งความเป็นจริงและสามารถทำได้	4.07	.82	
29. ท่านขอความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ก่อนทำการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานใน ส่วนที่เกี่ยวข้องกับตัวเขา	3.92	.20	

ตาราง ที่ 10 (ต่อ)

	ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	ระดับความสามารถ
30.	ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจ แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่อยู่ในความ รับผิดชอบด้วยตนเอง	3.90	.80	
31.	ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาซักถาม ข้อข้องใจ เมื่อเกิดปัญหา ข้อขัดแย้ง	4.28	.67	
32.	เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามคำสั่ง อย่างเต็มความสามารถแล้ว แต่ถ้าหากมี ความผิดพลาดเกิดขึ้น ท่านจะคอยปกป้อง คุ้มครอง เขา	4.07	.79	
33.	ท่านพยายามอำนวยความสะดวกสบายใน การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยจัดหา วัสดุอุปกรณ์และ เครื่องอำนวยความสะดวก ให้เพียงพอแก่ความต้องการหรือให้ เหมาะสมกับการปฏิบัติงานนั้น ๆ	4.19	.74	
34.	ท่านลงมือทำงานกับลูกน้อง โดยไม่เห็นแก่ ความเหนื่อยยาก	4.31	.68	
35.	ท่านบังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามคำสั่ง อย่างเคร่งครัด	2.88	1.01	
36.	ท่านแสดงอารมณ์ขันเพื่อลดความตึงเครียด ในการปฏิบัติงาน	3.96	.85	
37.	ในการมอบหมายงานท่านจะคำนึงถึง ขอบเขตความรับผิดชอบ ความสามารถ และข้อจำกัดของบุคลากรต่าง ๆ	4.33	.66	

ตาราง ที่ 10 (ต่อ)

ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	ระดับความสามารถ
38. ในกรณีที่ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือถูกกล่าวหา ท่านเปิดโอกาสให้เขาได้ชี้แจงเหตุผล	4.31	.68	
39. ท่านสัดให้มีการประชุมชี้แจงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานทุกครั้งที่มีปัญหาเกิดขึ้น ไม่ปล่อยให้ตกเถียงกันเอง	3.49	1.04	
40. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	3.88	1.91	
41. ท่านจะเป็นผู้ไปเข้ารับการฝึกอบรมร่วมประชุมสัมมนาหรือดูงานในและนอกสถานที่ มากกว่าที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไป	3.12	1.08	
42. ท่านแสดงความโมโห จุนเจียว หรือโกรธง่ายต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.77	.95	
43. เมื่อมีกรณีขัดแย้งกับผู้ใต้บังคับบัญชา ท่านจะหลบปะทุตอกยกันอย่างไร้เปิดเผย ใช้เหตุผลในการตัดสินใจ	3.76	.90	
44. ท่านพยายามทำความเข้าใจและยอมรับถึงความแตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านความรู้ สติปัญญา และความสามารถ	4.16	.74	

ตาราง ที่ 10 (ต่อ)

ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	ระดับความสามารถ
45. ท่านยอมรับและปฏิบัติตามคำแนะนำของ ผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาเห็นว่า เป็นสิ่ง ที่ถูกต้องและมีประโยชน์	4.00	.77	
46. ท่านสั่งงานด้วยคำพูดที่สุภาพนุ่มนวล	4.19	.67	
47. ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ที่แตกต่างจากท่าน	4.11	.70	
48. ในการตีพิมพ์บทความวิชาการเรื่องใด ๆ ท่าน ยึดหลักการและเหตุผลในการตัดสินใจ โดยมีข้อมูลเป็นหลักฐาน	4.10	.72	
49. ท่านพบปะสังสรรค์กับผู้ใต้บังคับบัญชา นอกเวลางาน เพื่อทำความรู้จักและสร้าง ความคุ้นเคยต่อกันระหว่างบุคลากรระดับ ต่าง ๆ	3.40	1.00	
50. ท่านขยันและอุทิศเวลาให้งาน เพื่อเป็น แบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.73	.83	
51. เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดปัญหาหรือ ข้อขัดข้องในการทำงาน ท่านจะลงมือ ร่วมแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดข้องกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.98	.73	
52. ท่านให้คำปรึกษาและช่วยแก้ปัญหา เรื่อง ส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.36	.94	
53. ท่านพิจารณาหาข้อดีข้อบกพร่องในการ ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา แล้วแจ้ง ให้เขาทราบอยู่เสมอ พร้อมกับให้ คำแนะนำ	3.51	.90	

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ความล่ามารถ้านมนุษย์สัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	ระดับความล่ามารถ
54. ท่านแจ้งความเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อตัวเขา ให้เขาได้ทราบล่วงหน้า	3.47	.95	
55. ทุกครั้งที่ท่านไปประชุมมาหรือได้รับทราบ ข้อมูลใหม่ ๆ ท่านแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ทราบ	3.98	.92	
56. ท่านจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มี เวลาพักผ่อนระหว่างปฏิบัติงาน เช่น ดื่มน้ำ นั่งพัก พุดคุยกันเอง	4.24	.75	
57. ท่านเอาใจใส่เรื่องความปลอดภัยของ ผู้ใต้บังคับบัญชา และช่วยให้ได้รับการ รักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย	4.23	.74	
58. ท่านรักษามลประโยชน์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรจะได้รับจากหน้าที่การงานให้เขา ด้วย	4.14	.76	
59. เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาดท่านยอมรับผิด และขอโทษ	4.15	.77	
รวม	3.95	.46	สูง



ตารางที่ 10 (ต่อ)

ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	ระดับความสามารถ
การปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน			
60. เมื่อมีเพื่อนร่วมงานใหม่ ท่านจะให้เกียรติที่จะทำความรู้จักกับเขาก่อน	4.19	.69	
61. ขณะปฏิบัติงานท่านยิ้มแย้มแจ่มใส แสดงความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานทุกคน	4.30	.67	
62. ท่านเปิดเผยความรู้สึกของตนเองที่มีต่อเพื่อนร่วมงานในด้านการทำงานอย่างตรงไปตรงมา	4.06	.74	
63. ท่านเปิดเผยความรู้สึกของตนเองที่มีต่อเพื่อนร่วมงานในด้านส่วนตัวอย่างตรงไปตรงมา	3.63	.90	
64. ท่านแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.10	.71	
65. ท่านเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานปรึกษาหารือเรื่องส่วนตัวได้โดยเปิดเผย	3.92	.69	
66. เมื่อมีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้น ท่านแสดงความโกรธและโต้เถียงกับเพื่อนร่วมงาน	3.69	1.00	
67. ท่านชี้แจงหรืออธิบายถึงปัญหาที่ผู้ร่วมงานสงสัยให้เข้าใจอย่างกระจ่างแจ้ง	3.86	.71	
68. ท่านเตือน ทักท้วง ยับยั้งเพื่อนร่วมงานเมื่อพบว่าการปฏิบัติงานจะเกิดมีการบงการขึ้น	3.77	.81	
69. ท่านยอมรับฟังคำแนะนำตักเตือนของเพื่อนร่วมงานด้วยดี เมื่อทำงานบกพร่องหรือผิดพลาด	4.06	.72	

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	ระดับความสามารถ
70. ท่านแสดงความยินดีต่อเพื่อนร่วมงาน เมื่อเขาได้รับคำชมเชย หรือได้รับตำแหน่ง การทำงานที่ดีขึ้น	4.33	.83	
71. ท่านให้ความร่วมมือและเต็มใจทำงานกับ เพื่อนร่วมงานทุกคน	4.44	.59	
72. ท่านเล่นอตัวเข้าไปช่วยเหลือและแบ่งเบา ปริมาณงานจากเพื่อนร่วมงานด้วยความ เต็มใจ เมื่อเขามีงานล้นมือ หรือไม่สามารถ ทำงานนั้นให้สำเร็จได้และต้องการความ ช่วยเหลือ	4.25	.68	
73. ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานใน หน่วยงานอื่น เมื่อเขาต้องการความ ช่วยเหลือ	3.98	.77	
74. เมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหาและอุปสรรคใน การทำงาน ท่านให้คำปรึกษาแนะนำที่ เป็นประโยชน์ต่อการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน ด้วยความเต็มใจ	4.23	.67	
75. ในกรณีที่จะต้องมีการถกเถียง เนื่องจาก ความคิดเห็นไม่ตรงกัน ท่านยอมรับวิธีการ ทำงานที่แตกต่างกันของเพื่อนร่วมงาน โดยคงไว้ซึ่งหลักการที่ถูกต้อง	4.06	.69	
76. ท่านวิเคราะห์งานในหน้าที่ของตนและ ของเพื่อนร่วมงานเพื่อปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม	3.90	.71	

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	ระดับความสามารถ
77. ท่านพยายามทำความเข้าใจการให้บริการของหน่วยงานอื่น เพื่อสามารถใช้บริการได้อย่างเหมาะสม	7.02	.72	
78. ท่านยินดีร่วมงานและให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่เล่นนอกระบบการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน	4.11	.71	
79. ท่านขอคำปรึกษาหรือขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถหรือความชำนาญในเรื่องนั้น ๆ มากกว่าท่าน	3.94	.82	
80. เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเกิดขึ้น ท่านนำเอาปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์และอภิปรายร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อสรุปประเด็นปัญหาและวิธีการแก้ปัญหา	3.66	.81	
81. ท่านบอกข้อมูลที่สำคัญแก่เพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจโดยไม่ปิดบัง	4.15	.68	
82. ท่านแจ้งผลความคืบหน้าของงานและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้เพื่อนร่วมงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ ในกรณีที่ปฏิบัติงานมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน	4.07	.73	
รวม	4.03	.45	สูง

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	ระดับความสามารถ
การปฏิบัติต่อผู้ป่วยและญาติ			
83. ท่านต้อนรับทุกคนที่มาติดต่อด้วยน้ำเสียงสุภาพ อ่อนโยนและแสดงความเป็นกันเอง	4.30	.65	
84. ท่านแสดงท่าทีกระตือรือร้นเข้าไปช่วยเหลือ สนใจ ชักถามปัญหาหรืออาการของผู้ป่วย ที่มารับการรักษา	4.17	.65	
85. ท่านแสดงความตั้งใจหรือเต็มใจรับฟังปัญหา ที่ผู้ป่วยบอกเล่า ไม่แสดงท่าทางเป็นชา เบื่อหน่าย	4.17	.69	
86. ท่านพยายามเข้าใจและยอมรับถึงสภาพ ความเจ็บป่วยและพฤติกรรมที่ผู้ป่วยแสดง ออก	4.27	.65	
87. ท่านให้ความสนใจต่ออาการป่วยของผู้ป่วย ทุกคนที่มารับการรักษา และพยายาม ช่วยเหลือให้ผู้ป่วยได้รับการบริการตาม สภาพอาการที่เป็นอยู่อย่างทันทั่วทั้งที่	4.36	.65	
88. ท่านช่วยติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้องให้ผู้ป่วยเพื่อความสะดวกใน การรับบริการ	4.27	.72	
89. ท่านตอบคำถามและชี้แจงเหตุผลของการ รอคอย หรือรอปรึกษาแพทย์ให้ผู้ป่วยทราบ ด้วยท่าทีวากา นุ่มนวล	4.28	.68	
90. ท่านแนะนำสถานที่ต่าง ๆ แก่ผู้ป่วย เช่น ห้อง เอ็กซเรย์ ห้องตรวจเลือด ตรวจ บัลลั๊วะ ห้องจ่ายยา ห้องส่ง คมส่ง เคราะห์	4.35	.78	

ตารางที่ 10 (ต่อ)

	ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	ระดับความสามารถ
91.	ทำนให้ความกระจ่างเกี่ยวกับกฎเกณฑ์และ ระเบียบการต่าง ๆ ของโรงพยาบาลเป็น อย่างดี	4.23	.71	
92.	ทำนช่วยอธิบายให้ผู้ป่วยหรือญาติเข้าใจ เกี่ยวกับอาการที่ผู้ป่วยเป็นอยู่และการ พยากรณ์โรคตามความเหมาะสม	4.12	.72	
93.	ทำนอธิบายให้ผู้ป่วยหรือญาติเข้าใจเกี่ยวกับ ขั้นตอนของการรักษาพยาบาลเพื่อให้ปฏิบัติ ตนได้ถูกต้อง	4.17	.22	
94.	ทำนบอกอาการและผลของการเปลี่ยนแปลง ทางสุขภาพแก่ผู้ป่วยและญาติเป็นระยะ ๆ ตามความเหมาะสม	3.94	.80	
95.	ทำนพูดชมเชยเมื่อผู้ป่วยปฏิบัติตามตัวได้ดีและ พูดสนับสนุนให้ผู้ผู้ป่วยปฏิบัติตามสิ่งที่ถูกต้องต่อไป	4.22	.70	
96.	ทำนพยายามที่จะควบคุมอารมณ์ เมื่อเกิด ปัญหาหรือความไม่เข้าใจกับผู้ป่วยหรือ ญาติ	4.13	.72	
97.	ทำนปฏิบัติกรพยาบาลด้วยท่าทาง คล่องแคล่วกระฉับกระเฉง ว่องไว และ เชื่อมั่นในตนเอง	4.33	.64	
98.	ทำนตัดสินใจแก้ปัญหา เฉพาะหน้าใน สถานการณ์ฉุกเฉิน เพื่อช่วยเหลือผู้ป่วย ได้อย่างทันว่งที่	4.25	.68	
99.	ทำนให้การดูแลผู้ป่วยอย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะผู้ป่วยอาการหนัก	4.33	.71	

ตารางที่ 10 (ต่อ)

	ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	ระดับความสามารถ
100.	ในการสวดห้องหรือเตียงให้ผู้ป่วย ท่าน คำนึงถึงความต้องการการดูแลและ ความปลอดภัยของผู้ป่วยเป็นหลัก	4.40	.74	
101.	ท่านจะประเมินและวิเคราะห์ความ ต้องการของผู้รับบริการและปรับเปลี่ยน แผนและวิธีปฏิบัติตามการพยาบาลให้ เหมาะสม	4.10	.78	
102.	ท่านติดต่อใช้บริการจากหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพยาบาล ที่ให้แก่ผู้ป่วย	4.12	.85	
103.	ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นและปัญหา ของผู้ป่วยและญาติด้วยความเต็มใจ และนำมาปรับปรุงการปฏิบัติการพยาบาล ให้เหมาะสม	4.06	.79	
104.	ท่านพูดกับผู้ป่วยโดยใช้สรรพนามหรือ คำนำหน้าชื่อที่เหมาะสม เช่น คุณ, ลุง, ป้า เป็นต้น ไม่เรียกชื่อเฉย ๆ หรือใช้คำว่านาย หรือ นาง	4.54	.69	
105.	ท่านให้ผู้ป่วยและญาติมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ และออกความคิดเห็นในการ ตรวจรักษา	3.56	1.00	
106.	ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ป่วยมีกิจกรรมตาม ความเหมาะสมของสภาพร่างกายของ ผู้ป่วย เช่น ปฏิบัติกิจวัตรประจำวันด้วย ตนเอง อ่านหนังสือพิมพ์ ฟังวิทยุ	4.18	.83	

ตารางที่ 10 (ต่อ)

	ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	ระดับความสามารถ
107.	ท่านช่วยให้ผู้ป่วยได้ติดต่อสื่อสารกับญาติหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.10	.81	
108.	ขณะพูดคุยหรือให้คำแนะนำผู้ป่วยหรือญาติ ท่านจะมองสบตาผู้ป่วยหรือญาติด้วยสายตาที่เป็นมิตรและเห็นอกเห็นใจ สังกตภริยาท่าทาง อารมณ์ ความรู้สึกของผู้ป่วยหรือญาติร่วมไปด้วย	4.28	.69	
109.	ท่านทำอย่างอื่นร่วมด้วยขณะพูดกับผู้ป่วยหรือญาติ เช่น จดบันทึกข้อมูล หรืออ่านหนังสือ เป็นต้น	3.30	1.21	
110.	ท่านจะพูดกับผู้ป่วยและญาติด้วยวาจาสุภาพ พูดด้วยน้ำเสียงที่ไพเราะนุ่มนวล มีค่าลงท้าย	4.19	.73	
111.	เนื้อหาที่ท่านสนทนากับผู้ป่วยหรือญาติจะเน้นเฉพาะเพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับการรักษาพยาบาลอย่างเดียว	2.71	1.03	
112.	ท่านให้เวลาผู้ป่วยหรือญาติเพื่อซักถามปัญหาหรือระบายความรู้สึก	3.78	.77	
113.	ขณะที่ฟังผู้ป่วยหรือญาติพูด ท่านจะพยายามพิจารณาว่า ข้อมูลหรือความต้องการที่แท้จริงที่ผู้ป่วยหรือญาติต้องการ บอกคืออะไร และซักถาม เพื่อความแน่ใจ ไม่รีบตีความหมาย หรือสรุปตามความเข้าใจของตนเอง	4.04	.68	

ตารางที่ 10 (ต่อ)

	ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	ระดับความสามารถ
114.	เมื่อท่านสังเกตเห็นว่า ผู้ป่วยและญาติมีความวิตกกังวล ท่านจะพยายามเข้าไปพูดคุยปลอบโยนหรือซักถามปัญหา เพื่อช่วยผ่อนคลายความวิตกกังวล	3.89	.77	
115.	ท่านให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ป่วยและญาติด้วยความเต็มใจ เมื่อผู้ป่วยหรือญาติได้ระบายความคับข้องใจหรือเล่าปัญหา ซึ่งผลกระทบต่อผู้ป่วยแก่ท่าน	3.95	.72	
116.	เมื่อท่านไม่สามารถช่วยเหลือผู้ป่วยหรือญาติได้ ท่านจะนำไปปรึกษาบุคคลที่เหมาะสม หรือผู้ที่สามารถให้ความช่วยเหลือได้ เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับความช่วยเหลือ	4.06	.77	
117.	ท่านจะเปิดโอกาสให้ผู้ป่วยหรือญาติปฏิบัติกิจกรรมตามความเชื่อ ซึ่งจะทำให้เกิดความสบายใจขึ้น โดยไม่ขัดต่อการรักษาพยาบาลหรือมีอันตรายเกิดขึ้น	3.95	.85	
	รวม	4.05	.45	สูง
	รวมทุกข้อ	3.98	.40	สูง

ภาคผนวก ค
เครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลัง ทัศนคติอัน แรงรูงใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเองกับความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ
 - ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 เป็นแบบวัดทัศนคติอัน แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ และแบบวัดแรงรูงใจในการปฏิบัติงาน
 - ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพ
2. โปรดอ่านคำชี้แจง ก่อนตอบแบบสอบถามในแต่ละส่วน
3. โปรดตอบแบบสอบถามทุกส่วนและทุกข้อ เพื่อจะได้นำคำตอบของท่านไปเป็นข้อมูลการวิจัยต่อไป คำถามใดที่ตอบไม่สมบูรณ์หรือตอบไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยไม่อาจนำข้อมูลทั้งหมดไปวิเคราะห์ได้
4. การตอบแบบสอบถามนี้ ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด สิ่งสำคัญที่สุดคือ ขอให้ท่านตอบให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านให้มากที่สุด
5. คำตอบที่ได้จากการตอบแบบสอบถามทั้งหมดจะนำไปใช้ในการวิจัยและจะเก็บไว้เป็นความลับจะไม่กระทบกระเทือนต่อท่านและโรงพยาบาลของท่านแต่อย่างใด ขอให้ท่านรู้สึกเป็นอิสระที่จะตอบตามความเป็นจริง

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ชื่อนี้สำหรับผู้วิจัย

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () และเติมข้อความลงใน
ช่องว่าง ซึ่งตรงกับลักษณะเฉพาะของท่านตามความเป็นจริงใน
ปัจจุบัน

() () () ()
1 - 3 4

1. อายุ ... ปี

() ()
5-6

2. สถานภาพสมรส

1. () โสด

2. () คู่

3. () หม้าย, หย่า, แยกกันอยู่

(7)

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ปี เดือน

(8-9)

4. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย

1. () หอผู้ป่วยสามัญ แผนก

2. () หออภิบาลผู้ป่วยหนัก (ไอ.ซี.ยู.)

แผนก.....

3. () แผนกผู้ป่วยนอก หรือ

() แผนกอุบัติเหตุฉุกเฉิน

(10)

5. วุฒิการศึกษาสูงสุดทางการพยาบาลของท่าน คือ

1. () ประกาศนียบัตร

2. () อนุปริญญาหรือเทียบเท่า

3. () ปริญญาตรี

4. () ปริญญาโททางการพยาบาลสาขา.....

(11)

6. วุฒิการศึกษาสูงสุดในสาขาอื่น ๆ ของท่านในปัจจุบัน คือ

.....

(เช่น ครุศาสตร์บัณฑิต หรือปริญญาโทสาขาต่าง ๆ)

(12)

7. นอกจากวุฒิดังกล่าวแล้วท่านเคยได้ไป

7.1 ศึกษาตุงานหรือฝึกอบรมทางด้านบริหาร

1. () ไม่เคย

2. () เคย จำนวน..... ครั้ง

(13)

7.2 ฝึกอบรมทางด้านมนุษยสัมพันธ์

1. () ไม่เคย

2. () เคย จำนวน..... ครั้ง

(14)

7.3 ศึกษาตุงานหรือฝึกอบรมทางด้านการพยาบาล

1. () ไม่เคย

2. () เคย จำนวน..... ครั้ง

(15)

ชุดที่ 1 แบบวัดอัตถิภาวนิยม

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการสำรวจความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านที่มีต่อตนเอง
ไม่ใช่ความรู้สึกของผู้อื่นที่มีต่อตัวท่าน

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยคำคุณศัพท์ ซึ่งจัดไว้เป็นคู่ ๆ แต่ละคู่มีความหมายตรงข้ามกัน
 ระหว่างคำคุณศัพท์แต่ละคู่มีช่องว่าง แบ่งออกเป็น 7 ช่อง ให้ท่านอ่านคำคุณศัพท์แต่ละคู่
 โดยเร็ว แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ตามความรู้สึกจริงแรกที่เกิดขึ้น ในช่องที่กำหนดให้
 เพียงข้อละ 1 เครื่องหมายเท่านั้น เมื่อตอบแล้วไม่ต้องแก้ไขใหม่

ตัวอย่าง

แข็งแกร่ง _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : อ่อนแอ

ให้ท่านประเมินตนเองตามที่ท่านรู้สึกจริง ๆ ว่าตนเองเป็นอย่างไร เมื่อท่านรู้สึกว่าท่าน
 เป็นคนที่ แข็งแกร่งมาก ให้ทำเครื่องหมายดังนี้

แข็งแกร่ง ✓ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : อ่อนแอ

หรือว่าท่านรู้สึกว่าตนเอง แข็งแกร่งพอสมควร ท่านก็ทำเครื่องหมายดังนี้

แข็งแกร่ง _____ : ✓ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : อ่อนแอ

แต่ถ้าท่านรู้สึกว่าตนเอง ไม่จัดว่าแข็งแกร่ง แต่ไม่อ่อนแอ ให้ทำเครื่องหมายดังนี้

แข็งแกร่ง _____ : _____ : _____ : ✓ : _____ : _____ : _____ : อ่อนแอ

และถ้าท่านรู้สึกว่าตนเอง อ่อนแอมาก ให้ทำเครื่องหมายดังนี้

แข็งแกร่ง _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : ✓ : อ่อนแอ

		ข้อนี้สำหรับ ผู้วิจัย
ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ		
แข็งแรง	— : — : — : — : — : —	อ่อนแอ (16)
ร่าเริง	— : — : — : — : — : —	เศร้า โศก (17)
หน้าตาดี	— : — : — : — : — : —	ซีเหร่ (18)
บุคลิกภาพดี	— : — : — : — : — : —	บุคลิกไม่ดี (19)
รูปร่างลิมล่วน	— : — : — : — : — : —	รูปร่างไม่ ลิมล่วน (20)
ด้านสติปัญญา		
เก่ง	— : — : — : — : — : —	ไม่เก่ง (21)
มีความสามารถ	— : — : — : — : — : —	ไม่มีความ สามารถ (22)
เฉียบแหลม	— : — : — : — : — : —	ทึ่ม (23)
ด้านอารมณ์ ความรู้สึก จุปนิสัยใจคอ		
มีอารมณ์ขัน	— : — : — : — : — : —	เคร่งเครียด (24)
เห็นแก่ส่วนรวม	— : — : — : — : — : —	เห็นแก่ส่วนตน (25)
กระตือรือร้น	— : — : — : — : — : —	เรื่อย ๆ เรื่อย ๆ (26)
เชื่อมั่นในตนเอง	— : — : — : — : — : —	ไม่เชื่อมั่นใน ตนเอง (27)
มีเหตุผล	— : — : — : — : — : —	เอาแต่อารมณ์ (28)
อดทน	— : — : — : — : — : —	ไม่อดทน (29)
ด้านเค้ขรฐกิจ		
ร่ารวย	— : — : — : — : — : —	ยากจน (30)
ลักษณะงาน		
มีเกียรติ	— : — : — : — : — : —	ไร้เกียรติ (31)
อิสระ	— : — : — : — : — : —	ไม่อิสระ (32)
ก้าวหน้า	— : — : — : — : — : —	ล้าหลัง (33)

ชุดที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับกาพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการสำรวจกิจกรรมกาพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ที่ทำให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามที่ เป็นอยู่ ตามสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงาน

โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบแต่ละข้อ เพียงคำตอบเดียว โดยตรงกับสภาพความเป็นจริงที่ท่านประสบในการปฏิบัติงาน โดยมี เกณฑ์การพิจารณา เป็นดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ท่านได้มีกาพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เนื่องจากกิจกรรมนั้น ๆ <u>มากที่สุด</u> (ประมาณร้อยละ 85 ขึ้นไป - 100)
มาก	หมายถึง	ท่านได้มีกาพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เนื่องจากกิจกรรมนั้น ๆ <u>มาก</u> (ประมาณร้อยละ 65 ขึ้นไป - 85)
ปานกลาง	หมายถึง	ท่านได้มีกาพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เนื่องจากกิจกรรมนั้น ๆ <u>ปานกลาง</u> (ประมาณร้อยละ 45 ขึ้นไป - 65)
น้อย	หมายถึง	ท่านได้มีกาพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เนื่องจากกิจกรรมนั้น ๆ <u>น้อย</u> (ประมาณร้อยละ 25 ขึ้นไป - 45)
ไม่ได้ปฏิบัติเลย	หมายถึง	กิจกรรมนั้น ๆ ท่านไม่ได้ปฏิบัติเลย

กิจกรรม	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย ที่สุด	ไม่ได้ ปฏิบัติ เลย	ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
ท่านได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดจากกิจกรรมเหล่านี้						
1. การอ่านหนังสือและเอกสารวิชาการต่าง ๆ เช่น ตำราวิชาการ วารสารทางการแพทย์ พยาบาล และสาขาที่เกี่ยวข้อง รายงาน การวิจัยทางการแพทย์และสาขาที่ เกี่ยวข้อง.....						(34)
2. การฟังวิทยุและ /หรือการดูรายการโทรทัศน์ ด้านวิชาการ.....						(35)
3. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบบกันเอง ระหว่างผู้ร่วมงาน หรือได้รับคำแนะนำจาก ผู้ที่มีประสบการณ์มาก่อน.....						(36)
4. การสังเกตการปฏิบัติของผู้ร่วมงาน และ ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ.....						(37)
5. การหมุนเวียนฝึกปฏิบัติงานในหน่วยงาน ต่าง ๆ						(38)
6. การนำเอาข้อผิดพลาดของการปฏิบัติงาน ประจำวันมาปรับปรุงงานและตนเอง.....						(39)
7. การเข้าฟังการบรรยายหรืออภิปรายทาง วิชาการ.....						(40)
8. การเข้าร่วมประชุม อบรม หรือสัมมนาทาง วิชาการ.....						(41)
9. การศึกษาต่อในหลักสูตรของสถาบันการ ศึกษา.....						(42)
10. การเข้ารับการศึกษาอบรมหลักสูตรระยะสั้น.....						(43)

กิจกรรม	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย ที่สุด	ไม่ได้ ปฏิบัติ เลย	ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
11. การศึกษาดูงาน (ในประเทศหรือ ต่างประเทศ).....						(44)

ชุดที่ 3 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบเกี่ยวกับ ความรู้สึก ความต้องการ รวมถึงลักษณะนิสัย
ที่ท่านมักพบปฏิบัติ ไม่ใช่ไปตามที่ท่านคิดว่าควรจะเป็นเช่นนั้น

โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วพิจารณาว่าข้อความนั้นเป็นจริงสำหรับท่าน
มากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนดให้ตรงกับความเป็นจริง
ของท่าน

ตัวอย่าง

	เป็นจริง มากที่สุด	เป็นจริง มาก	เป็นจริง บางส่วน	เป็นจริง น้อย	ไม่จริง เลย
1. ข้าพเจ้าชอบทำงานอยู่ คนเดียว เพื่อให้งานเสร็จ					

ถ้าข้อความนั้นตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด (ประมาณร้อยละ 100) ให้ทำเครื่องหมายลงในช่อง "เป็นจริงมากที่สุด"

ข้อความนั้นตรงตามความเป็นจริงเป็นจำนวนมากแต่ไม่ถึงเป็นจริงที่สุด (ประมาณร้อยละ 75)
ให้ทำเครื่องหมายลงในช่อง "เป็นจริงมาก"

ถ้าข้อความนั้น เป็นจริงและไม่จริงพอ ๆ กัน (ประมาณร้อยละ 50) ให้ทำเครื่องหมายในช่อง
"เป็นจริงบางส่วน"

ถ้าข้อความนั้น ตรงตามความเป็นจริงเพียงเล็กน้อย (ประมาณร้อยละ 25) ให้ทำเครื่องหมาย
ลงในช่อง "เป็นจริงน้อย"

ถ้าข้อความนั้นไม่ตรงตามความเป็นจริงเลย ให้ทำเครื่องหมายลงในช่อง "ไม่จริงเลย"

กิจกรรม	เป็นจริง					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	บางส่วน	น้อย	ไม่จริง เลย	
ความต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้สำเร็จ						
1. เวลาที่ข้าพเจ้าจะทำอะไร ข้าพเจ้าชอบ ทำในที่สุด.....						(45)
2. ข้าพเจ้าชอบที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีกว่าที่คน อื่นจะทำได้.....						(46)
3. ข้าพเจ้าชอบเปรียบเทียบผลงานของตนเอง กับผู้อื่น						(47)
4. ข้าพเจ้าชอบทำสิ่งที่ยากเกินไปทั้ง ๆ ที่รู้ว่า ไม่มีโอกาสสำเร็จแต่ก็หวังพึ่งโชค.....						(48)
5. ข้าพเจ้าไม่เคยหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ และภาวะผูกพันต่าง ๆ						(49)
6. เพื่อน ๆ ของข้าพเจ้ามักพูดว่าข้าพเจ้า เป็นคนที่มีความรับผิดชอบสูง.....						(50)
7. ข้าพเจ้าชอบทำงานทุกอย่างด้วยตนเอง และไม่ชอบให้ผู้อื่นทำ.....						(51)
8. ข้าพเจ้าไม่ชอบทำงานที่ต้องยืนอยู่กับ โอกาสที่เอาแน่นอนไม่ได้หรือที่ต้องยืนกับ คนอื่น ๆ						(52)
9. ข้าพเจ้าจะพยายามทำงานนั้นมากยิ่งขึ้น เมื่องานนั้นเป็นงานยาก.....						(53)
10. ผิดอยู่บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าตั้งใจทำงานอย่าง ใดอย่างหนึ่ง แต่ทำไปไม่นานนัก ข้าพเจ้า จะรู้สึกเบื่อและหยุดทำ.....						(54)

กิจกรรม	เป็นจริง				ไม่จริง เลย	ข้อนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	บางส่วน	น้อย		
11. เมื่อข้าพเจ้าได้รับความล้มเหลวในการทำงาน ข้าพเจ้ามักเกิดความท้อถอยหมดความพยายามที่จะทำงานนั้นต่อไป.....						(55)
12. ข้าพเจ้ารู้สึกล้นุกกับการทำงานมากกว่ารู้สึกทุกข์ใจ.....						(56)
13. ข้าพเจ้าจะพยายามแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นมากกว่าปล่อยทิ้งไว้.....						(57)
14. ข้าพเจ้าจะคาดคะเนโอกาสที่จะเกิดผลได้หรือผลเสียจากแต่ละทางเลือก แต่เมื่อตัดสินใจเลือกทางใดแล้วก็ปฏิบัติตามนั้น.....						(58)
15. ข้าพเจ้าจะหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานที่เสี่ยงต่อการถูกตำหนิหรือลงโทษ.....						(59)
16. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกเสมอว่าไม่มีสิ่งอื่นใดที่จะมีค่าเท่าเทียมกับ "ความล่าช้า" ในการทำงาน".....						(60)
17. ข้าพเจ้าต้องการที่จะสามารถแก้ปัญหาที่ยากได้ล่าช้า เร็วมากกว่าที่จะได้เงินรางวัลหรือการชมเชย.....						(61)
18. เมื่อข้าพเจ้าพบคนที่ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญว่าทำงานดีเด่น ข้าพเจ้าอยากจะเป็นคนเช่นนั้น.....						(62)
19. เงินมีความหมายแก่ข้าพเจ้าในการแสดงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบความล่าช้า เร็วกับบุคคลอื่นเท่านั้น.....						(63)

กิจกรรม	เป็นจริง				ไม่จริง เลย	ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	บางส่วน	น้อย		
20. ข้าพเจ้าต้องการข้อมูลตอบสนองเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าว่าดีหรือไม่อย่างไร.....						(64)
21. ข้าพเจ้าจะมีความพยายามมากขึ้น เมื่อรู้ว่ามีความรู้ดีต่อกว่าผู้อื่น.....						(65)
22. ข้าพเจ้ามักสนใจในสิ่งที่ไม่เคยรู้มาก่อน และต้องการที่จะค้นคว้าให้รู้จริง.....						(66)
23. เมื่อมีเวลาว่างข้าพเจ้าชอบใช้เวลาในการคิดหาแนวทางในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น.....						(67)
<u>ความต้องการพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำ</u>						
24. ข้าพเจ้าอยากเป็นผู้นำคนหนึ่งของหน่วยงานหรือกลุ่มที่ข้าพเจ้าเป็นสมาชิก.....						(68)
25. เมื่ออยู่ในกลุ่มข้าพเจ้าชอบให้ผู้อื่นเป็นผู้นำในการตัดสินใจว่ากลุ่มควรจะทำอะไรดี.....						(69)
26. ข้าพเจ้าชอบทำหน้าที่เป็นผู้ไกล่เกลี่ยข้อถกเถียงและข้อขัดแย้งของผู้อื่น.....						(70)
27. ข้าพเจ้าอยากมีความสามารถที่จะชักจูงและมีอิทธิพลพอที่จะให้คนอื่นทำในสิ่งที่ข้าพเจ้าอยากจะทำ.....						(71)
28. ทุกครั้งที่ข้าพเจ้ามีโอกาส ข้าพเจ้าชอบให้คำแนะนำและให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม.....						(72)
29. ข้าพเจ้าชอบแสดงความคิดเห็นและหวังที่จะได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น.....						() () () () 1 - 3 4 (5)

กิจกรรม	เป็นจริง.				ไม่จริง เลย	ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	บางส่วน	น้อย		
<u>ความต้องการมีความรู้สึกเป็นสมาชิกของกลุ่ม</u>						
30. ข้าพเจ้ารู้สึกว่า การยอมแพ้และการ หลีกเลี่ยง การต่อสู้จะทำให้ข้าพเจ้า สบายใจกว่าการพยายามเอาชนะ.....						(6)
31. ข้าพเจ้าชอบให้เพื่อน ๆ ปฏิบัติต่อข้าพเจ้า อย่างมีน้ำใจ.....						(7)
32. ข้าพเจ้าต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ต่าง ๆ						(8)
33. ข้าพเจ้าชอบทำสิ่งต่าง ๆ กับเพื่อน มากกว่าที่จะทำตามลำพังคนเดียว.....						(9)
34. ข้าพเจ้าชอบทำงานกลุ่มหรืองานที่ทำเป็น ทีม.....						(10)
35. ข้าพเจ้าชอบรวมกลุ่มที่สมาชิกทุกคนต่างมี ความรู้สึกอบอุ่นและมีมิตรกัน.....						(11)
36. ข้าพเจ้าต้องการที่จะได้รู้จักสนิทสนมและ พูดคุยกับคนอื่น						(12)
37. ข้าพเจ้ารู้สึกกังวลใจถ้าขาดการยอมรับ จากผู้อื่น.....						(13)

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพ

ข้อชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบเกี่ยวกับ พฤติกรรมการแสดงออกของท่านในการ
เกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ป่วยและญาติ
ตามความเป็นจริง ไม่ใช่ไปตามที่ท่านคิดว่าควรจะเป็นเช่นนั้น ดังนั้น ขอให้ท่าน
ตอบตามสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด เพราะการวิจัยนี้
มุ่งศึกษา เพื่อหาข้อมูลที่จะใช้แก้ปัญหา พัฒนาและเสริมสร้างปัจจัยที่สัมพันธ์กับความ
สามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้น ผลจากการ
ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจะไม่กระทบกระเทือนต่อท่านและโรงพยาบาลของท่านแต่
อย่างใด

ความหมายของคำที่ใช้ในข้อคำถาม

ผู้บังคับบัญชา	หมายถึง	ผู้มีสิทธิปกครองบังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป ซึ่งประกอบด้วยหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้ตรวจการพยาบาล และหัวหน้ากองการพยาบาล หรือหัวหน้ากองที่ พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานอยู่
ผู้ใต้บังคับบัญชา	หมายถึง	ผู้ที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่มีอาวุโสน้อยกว่า พยาบาล เทคนิค ผู้ช่วยพยาบาล พนักงานผู้ป่วย เสมียนประจำ หอผู้ป่วย คนงาน
เพื่อนร่วมงาน	หมายถึง	พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในหอผู้ป่วยเดียวกัน หรือ หอผู้ป่วยอื่นที่ต้องติดต่อสัมพันธ์ด้วย รวมทั้งบุคลากร ทางการแพทย์อื่น ที่ท่านต้องทำงานเกี่ยวข้องด้วย เช่น แพทย์ เภสัชกร โภชนากร นักสังคมสงเคราะห์ นักปฏิบัติ การรังสี เทคนิค นักปฏิบัติการพยาบาลศาสตร์ เป็นต้น

ผู้ป่วยและญาติ หมายถึง ผู้ป่วยที่รับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาล หรือผู้ป่วย
 ที่มารับการตรวจรักษาพยาบาล จากเด็กผู้ป่วยนอกหรืออุบัติเหตุ
 จุกเดิน รวมทั้งญาติผู้ป่วย ไม่ว่าจะจะเป็นบิดามารดา พี่น้อง
 หรือผู้ปกครอง ของผู้ป่วยและ เป็นผู้นำผู้ป่วยไปรับการรักษา

โปรดอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้ออย่างรอบคอบ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน
 ช่องที่ตรงกับความเป็นจริงในการปฏิบัติงานของท่าน โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

เป็นประจำ	หมายถึง	ท่านได้แสดงพฤติกรรมตามข้อความนั้น อยู่เสมอ หรือเป็นประจำจนเป็นกิจวัตร (ประมาณร้อยละ 85 ขึ้นไป - 100)
บ่อยครั้ง	หมายถึง	ท่านได้แสดงพฤติกรรมตามข้อความนั้น ไม่ถึงกับเป็นประจำ แต่แสดงออกบ่อย ๆ (ประมาณร้อยละ 65 ขึ้นไป - 85)
เป็นบางครั้ง	หมายถึง	ท่านได้แสดงพฤติกรรมตามข้อความนั้นเป็น บางครั้ง (ประมาณร้อยละ 45 ขึ้นไป - 65)
นาน ๆ ครั้ง	หมายถึง	ท่านได้แสดงพฤติกรรมตามข้อความนั้นเป็น ครั้งคราว หรือ นาน ๆ ครั้ง (ประมาณ ร้อยละ 25 ขึ้นไป - 45)
ไม่เคยปฏิบัติเลย	หมายถึง	ท่านได้แสดงพฤติกรรมตามข้อความนั้นน้อยที่สุด หรือไม่เคยแสดงพฤติกรรมตามข้อความนั้นเลย (ประมาณร้อยละ 0 - 25)

ข้อความ	การปฏิบัติ				ไม่เคยปฏิบัติ เลย	ข้อนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
	เป็น ประจำ	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	นาน ๆ ครั้ง		
<u>การปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา</u>						
1. ท่านศึกษาว่าใครคือ ผู้บังคับบัญชาโดยตรง และปฏิบัติตามลายการบังคับบัญชาให้ ถูกต้องไม่ข้ามขั้นตอน.....						(14)
2. ท่านพูดคุยอย่างซื่อสัตย์คุณงามความดีของ ผู้บังคับบัญชาต่อบุคคลอื่น						(15)
3. เมื่อผู้บังคับบัญชาขอร้องให้ท่านทำสิ่งที่ดี เหมือนไม่มีเหตุผลสมควรหรือไม่ทำ ท่านจะถามเหตุผลจากผู้บังคับบัญชา						(16)
4. ท่านปฏิเสธที่จะปฏิบัติตามคำขอร้องที่ไม่ เหตุผลของผู้บังคับบัญชาด้วยท่าทีนุ่มนวล.....						(17)
5. ท่านพยายามหลีกเลี่ยงที่จะหลบปะพูดคุยหรือ ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา						(18)
6. ท่านรายงานข่าวลือหรือข้อมูลที่ ประหลาด ตลอตจนข้อขัดข้องหรือปัญหา ต่าง ๆ ต่อหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา						(19)
7. ท่านบอกหรือให้คำแนะนำผู้บังคับบัญชา เมื่อผู้บังคับบัญชาปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง เหมาะสม.....						(20)
8. ท่านจะเพิกเฉยเพื่อไม่ได้รับความ ยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา						(21)
9. เมื่อท่านรู้สึกไม่เห็นด้วยกับผู้บังคับบัญชา ท่านจะแสดงความคิดเห็นและแสดง เหตุผลที่ท่านคิดว่าถูกต้อง						(22)

ข้อความ	การปฏิบัติ				ไม่เคยปฏิบัติเลย	ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
	เป็นประจำ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง		
10. เมื่อหัวหน้าหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้ท่านและอธิบายไม่ชัดเจน ท่านจะขอให้พูดใหม่อีกครั้งให้ชัดเจนยิ่งขึ้น.....						(23)
11. ท่านเลิกเลยเมื่อผู้บังคับบัญชาให้ คำแนะนำตักเตือน.....						(24)
12. ท่านพยายามเรียนรู้นิสัยการทำงานของผู้บังคับบัญชา แล้วพยายามปรับตัวเข้ากับ เพื่อปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา.....						(25)
13. ท่านให้ความร่วมมือในการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ เทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ.....						(26)
14. ท่านสนใจและพยายามเข้าไปมีส่วนร่วม ในกิจกรรมของหน่วยงานเป็นอย่างดี.....						(27)
15. ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่ผู้บังคับช้บังคับกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด.....						(28)
16. ท่านประเมินผลตนเองทั้งด้านส่วนตัว และด้านกาปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม และพยายามแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นอยู่ เล็มอ.....						(29)

ข้อความ	การปฏิบัติ				ไม่เคยปฏิบัติ เลย	ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
	เป็น ประจำ	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	นาน ๆ ครั้ง		
17. ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ข้อบกพร่องของหน่วยงาน พร้อมกับ เสนอแนวทางในการแก้ปัญหอย่างมี หลักการและเหตุผลแก่หัวหน้าหน่วยงาน หรือผู้บังคับบัญชา						(30)
18. ท่านพยายามศึกษาหาความรู้ ความ ชำนาญและประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ ดีกว่าที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน						(31)
19. ท่านตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า อย่างมีเหตุผล และรายงานให้ ผู้บังคับบัญชาทราบ						(32)
20. ท่านตั้งใจปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบ หมายให้ได้ผลดีที่สุดและทันเวลาที่ กำหนดให้						(33)
21. ท่านติดตามและรับผิดชอบงานที่ได้รับ มอบหมายหรืองานที่ค้างค้าง โดยไม่ ต้องเตือน						(34)

ข้อความ	การปฏิบัติ				ไม่เคย ปฏิบัติ เลย	ข้อนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
	เป็น ประจำ	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	นาน ๆ ครั้ง		
<u>การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา</u>						
22. ท่านพูดยกย่องชมเชยทันทีเมื่อผู้ปฏิบัติงานกระทำความดี.....						(35)
23. เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานผิดพลาด ท่านจะเรียกไปตักเตือนกันล่องต่อล่อง ให้เหตุผลที่ดีพร้อมคำแนะนำที่ถูกต้องด้วยความมีเมตตา.....						(36)
24. ท่านอธิบายหรือชี้แจงเกี่ยวกับเรื่องงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องรับผิดชอบให้เขาเข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง.....						(37)
25. ท่านสอนและแนะนำวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องแก่ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า.....						(38)
26. เมื่อการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ท่านจะถือว่าเป็นผลสำเร็จที่เกิดจากบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน.....						(39)
27. ท่านรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาในส่วนที่ตนไม่มีความรู้.....						(40)
28. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานของการทำงานหรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ บนพื้นฐานแห่งความเป็นจริงและสามารถทำได้.....						(41)

ข้อความ	การปฏิบัติ				ไม่เคยปฏิบัติ เลย	ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
	เป็น ประจำ	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	นาน ๆ ครั้ง		
29. ท่านขอความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ก่อนทำการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานใน ส่วนที่เกี่ยวข้องกับตัวเขา.....						(42)
30. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสิน แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่อยู่ในความ รับผิดชอบด้วยตนเอง.....						(43)
31. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาซักถาม ข้อข้องใจเมื่อเกิดปัญหาข้อขัดแย้ง.....						(44)
32. เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามคำสั่ง อย่างเต็มความสามารถแล้ว แต่ถ้าหากมี ความผิดพลาดเกิดขึ้น ท่านจะคอย ปกป้องคุ้มครองเขา.....						(45)
33. ท่านพยายามอำนวยความสะดวกสบายใน การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยจัด หาวัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวก ให้เพียงพอแก่ความต้องการ หรือ ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานนั้น ๆ						(46)
34. ท่านลงมือทำงานกับลูกน้อง โดยไม่เห็น แก่ความเหนื่อยยาก.....						(47)
35. ท่านบังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม คำสั่งอย่างเคร่งครัด.....						(48)
36. ท่านแสดงอารมณ์ขันเพื่อลดความ ตึงเครียดในการปฏิบัติงาน.....						(49)

ข้อความ	การปฏิบัติ				ไม่เคยปฏิบัติ เลข	ข้อนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
	เป็น ประจำ	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	นาน ๆ ครั้ง		
37. ในการมอบหมายงานท่านจะคำนึงถึง ขอบเขตความรับผิดชอบ ความสามารถ และข้อจำกัดของบุคลากรต่าง ๆ						(50)
38. ในกรณีที่ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิด หรือถูกกล่าวหา ท่านเปิดโอกาสให้เขา โต้แย้งเหตุผล.....						(51)
39. ท่านจัดให้มีการประชุมชี้แจงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานทุกครั้งที่ปัญหาเกิดขึ้น ไม่ปล่อยให้ตกเตียงกันเอง.....						(52)
40. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำ ความรู้ใหม่ ๆ มาใช้เพื่อปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในหน่วยงาน.....						(53)
41. ท่านจะเป็นผู้ไปเข้ารับการฝึกอบรม ร่วมประชุมสัมมนา หรือดูงานในและ นอกสถานที่ มากกว่าที่จะให้ผู้ใต้บังคับ บัญชาไป.....						(54)
42. ท่านแสดงความโมโห ฉุนเฉียว หรือ โกรธง่ายต่อผู้ใต้บังคับบัญชา.....						(55)
43. เมื่อมีกรณีขัดแย้งกับผู้ใต้บังคับบัญชา ท่านจะพบปะพูดคุยกันอย่างเปิดเผย ใช้เหตุผลในการตัดสินใจ.....						(56)
44. ท่านพยายามทำความเข้าใจและยอมรับ ถึงความแตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านความรู้ สติปัญญาและความ สามารถ.....						(57)

ข้อความ	การปฏิบัติ				ไม่เคยปฏิบัติ เลย	ข้อดี สำหรับ ผู้วิจัย
	เป็น ประจำ	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	นาน ๆ ครั้ง		
45. ท่านยอมรับและปฏิบัติตามคำแนะนำของ ผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาเห็นว่า เป็นสิ่งที่ถูกต้องและมีประโยชน์.....						(58)
46. ท่านสั่งงานด้วยคำพูดที่สุภาพนุ่มนวล.....						(59)
47. ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ที่แตกต่างจากท่าน.....						(60)
48. ในการตีพิมพ์ภาควิชาการเรื่องใด ๆ ท่านยึดหลักการและเหตุผลในการ ตัดสินใจ โดยมีข้อมูลเป็นหลักฐาน.....						(61)
49. ท่านพบปะสังสรรค์กับผู้ใต้บังคับบัญชา นอกเวลางาน เพื่อทำความรู้จักและ สร้างความคุ้นเคยต่อกันระหว่าง บุคลากรระดับต่าง ๆ.....						(62)
50. ท่านขยั้นและอุทิศเวลาให้งาน เพื่อเป็น แบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา.....						(63)
51. เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดปัญหาหรือ ข้อขัดข้องในการทำงาน ท่านจะลงมือ ร่วมแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดข้องกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา.....						(64)
52. ท่านให้คำปรึกษาและช่วยแก้ปัญหา เรื่อง ส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา.....						(65)
53. ท่านพิจารณาหาข้อดีข้อบกพร่องในการ ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา แล้วแจ้ง ให้ เขาทราบอยู่เสมอ พร้อมกับให้ คำแนะนำ.....						(66)

ข้อความ	การปฏิบัติ				ไม่เคยปฏิบัติ เลย	ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
	เป็น ประจำ	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	นาน ๆ ครั้ง		
54. ท่านแจ้งความเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อตัว เขาให้เขาได้ทราบล่วงหน้า.....						(67)
55. ทุกครั้งที่ท่านไปประชุมมาหรือได้รับทราบ ข้อมูลใหม่ ๆ ท่านแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ทราบ.....						(68)
56. ท่านจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ มีเวลาพักผ่อนระหว่างปฏิบัติงาน เช่น ดื่มน้ำ นั่งพัก พุดคุยกันเอง.....						(69)
57. ท่านเอาใจใส่เรื่องความปลอดภัยของ ผู้ใต้บังคับบัญชา และช่วยให้ได้รับการ รักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย.....						(70)
58. ท่านรักษามลประโยชน์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรจะได้รับจากหน้าที่การงานให้เขา ด้วย.....						(71)
59. เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาดท่านยอมรับ ผิดและขอโทษ.....						(72)

ข้อความ	การปฏิบัติ				ไม่เคยปฏิบัติ เลย	ข้อนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
	เป็น ประจำ	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	นาน ๆ ครั้ง		
<u>การปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน</u>						(1) (2) (3) (4)
60. เมื่อมีเพื่อนร่วมงานใหม่ ท่านจะให้เกียรติ ที่จะทำความรู้จักกับเขาก่อน.....						(5)
61. ขณะปฏิบัติงานท่านยิ้มแย้มแจ่มใส แสดง ความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานทุกคน.....						(6)
62. ท่านเปิดเผยความรู้สึกของตนเองที่มีต่อ เพื่อนร่วมงานในด้านการทำงานอย่าง ตรงไปตรงมา.....						(7)
63. ท่านเปิดเผยความรู้สึกของตนเองที่มีต่อ เพื่อนร่วมงานในด้านส่วนตัวอย่างตรงไป ตรงมา.....						(8)
64. ท่านแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องการ ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน.....						(9)
65. ท่านเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานปรึกษา หาหรือเรื่องส่วนตัวได้โดยเปิดเผย.....						(10)
66. เมื่อมีปัญหาข้อขัดแย้งเกิดขึ้น ท่านแสดง ความโกรธและโต้เถียงกับเพื่อนร่วมงาน.....						(11)
67. ท่านชี้แจงหรืออธิบายถึงปัญหาที่ผู้ร่วมงาน สงสัยให้เข้าใจอย่างกระจ่างแจ้ง.....						(12)
68. ท่านเตือน ทักท้วง บับบังเพื่อนร่วมงาน เมื่อพบว่า การปฏิบัติงานจะเกิดมีการ บกพร่องขึ้น.....						(13)
69. ท่านยอมรับฟังคำแนะนำตักเตือนของ เพื่อนร่วมงานด้วยดี เมื่อทำงานบกพร่อง หรือผิดพลาด.....						(14)

ข้อความ	การปฏิบัติ				ไม่เคยปฏิบัติ เลย	ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
	เป็น ประจำ	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	นาน ๆ ครั้ง		
70. ท่านแสดงความยินดีต่อเพื่อนร่วมงาน เมื่อเขาได้รับคำชมเชย หรือได้รับ ตำแหน่งการทำงานที่ดีขึ้น.....						(15)
71. ท่านให้ความร่วมมือและเต็มใจทำงานกับ เพื่อนร่วมงานทุกคน.....						(16)
72. ท่านเล่นอตัวเข้าไปช่วยเหลือและแบ่ง เบาปริมาณงานจากเพื่อนร่วมงานด้วย ความเต็มใจ เมื่อเขามิงานล้นมือ หรือ ไม่สามารถทำงานนั้นให้สำเร็จได้และ ต้องการความช่วยเหลือ.....						(17)
73. ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานใน หน่วยงานอื่น เมื่อเขาต้องการความ ช่วยเหลือ.....						(18)
74. เมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหาและอุปสรรค ในการทำงาน ท่านให้คำปรึกษาแนะนำ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานแก่เพื่อน ร่วมงานด้วยความเต็มใจ.....						(19)
75. ในกรณีที่จะต้องมีการถกเถียง เนื่องจาก ความคิดเห็นไม่ตรงกัน ท่านยอมรับวิธี การทำงานที่แตกต่างกันของเพื่อนร่วม งาน โดยคงไว้ซึ่งหลักการที่ถูกต้อง.....						(20)
76. ท่านวิเคราะห์งานในหน้าที่ของตนและ ของเพื่อนร่วมงานเพื่อปฏิบัติได้อย่าง ถูกต้อง เหมาะสม.....						(21)

ข้อความ	การปฏิบัติ				ไม่เคยปฏิบัติ เลย	ข้อนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
	เป็น ประจำ	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	นาน ๆ ครั้ง		
77. ท่านพยายามทำความเข้าใจการให้บริการของหน่วยงานอื่น เพื่อสามารถใช้บริการได้อย่างเหมาะสม.....						(22)
78. ท่านยินดีร่วมงานและให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่เสนอโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน.....						(23)
79. ท่านขอคำปรึกษาหรือขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถหรือความชำนาญในเรื่องนั้น ๆ มากกว่าท่าน.....						(24)
80. เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเกิดขึ้น ท่านนำเอาปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์ และอภิปรายร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อสรุปประเด็นปัญหาและวิธีการแก้ปัญหา.....						(25)
81. ท่านบอกข้อมูลที่จำเป็นและสำคัญแก่เพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจโดยไม่ปิดบัง.....						(26)
82. ท่านแจ้งผลความคืบหน้าของงานและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้เพื่อนร่วมงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบในกรณีที่ปฏิบัติงานมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน.....						(27)

ข้อความ	การปฏิบัติ				ไม่เคยปฏิบัติ เลย	ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
	เป็น ประจำ	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	นาน ๆ ครั้ง		
<u>การปฏิบัติต่อผู้ป่วยและญาติ</u>						
83. ท่านต้อนรับทุกคนที่มาติดต่อด้วยน้ำเสียง สุภาพอ่อนโยนและแสดงความเป็นกันเอง.....						(28)
84. ท่านแสดงท่าทีกระตือรือร้นเข้าไปช่วย เหลือ ส่นใจซักถามปัญหาหรืออาการของ ผู้ป่วยที่มารับการรักษา.....						(29)
85. ท่านแสดงความตั้งใจหรือเต็มใจรับฟัง ปัญหาที่ผู้ป่วยบอกเล่า ไม่แสดงท่าทาง เย็นชา เปื่อหน่าย.....						(30)
86. ท่านพยายามเข้าใจและยอมรับถึงสภาพ ความเจ็บป่วยและพฤติกรรมที่ผู้ป่วยแสดง ออก.....						(31)
87. ท่านให้ความสนใจต่ออาการป่วยของ ผู้ป่วยทุกคนที่มารับการรักษา และพยายาม ช่วยเหลือให้ผู้ป่วยได้รับการบริการตาม สภาพอาการที่เป็นอยู่อย่างทันที่.....						(32)
88. ท่านช่วยติดต่อประสานงานกับหน่วยงาน อื่นที่เกี่ยวข้องให้ผู้ป่วยเพื่อความสะดวก ในการรับบริการ.....						(33)
89. ท่านตอบคำถามและชี้แจงเหตุผลของการ รอคอยหรือรอปรึกษาแพทย์ให้ผู้ป่วยทราบ ด้วยท่าทีวางนุ้มนวล.....						(34)

ข้อความ	การปฏิบัติ				ไม่เคยปฏิบัติเลย	ข้อนี้สำหรับ
	เป็นประจำ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง		
90. ท่านแนะนำสถานที่ต่าง ๆ แก่ผู้ป่วย เช่น ห้องเอ็กซเรย์ ห้องตรวจเลือด ตรวจปัสสาวะ ห้องจ่ายยา ห้องส่งคัมลิ่งเคราะห์						(35)
91. ท่านให้ความกระจ่างเกี่ยวกับกฎ กฤษฎีกาและระเบียบการต่าง ๆ ของโรงพยาบาลเป็นอย่างดี						(36)
92. ท่านช่วยอธิบายให้ผู้ป่วยหรือญาติเข้าใจเกี่ยวกับอาการที่ผู้ป่วยเป็นอยู่และการพยากรณ์โรคตามความเหมาะสม						(37)
93. ท่านอธิบายให้ผู้ป่วยหรือญาติเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนของการรักษาพยาบาล เพื่อให้ปฏิบัติตนได้ถูกต้อง						(38)
94. ท่านบอกอาการและผลของการเปลี่ยนแปลงทางสุขภาพแก่ผู้ป่วยและญาติเป็นระยะ ๆ ตามความเหมาะสม						(39)
95. ท่านพูดชมเชยเมื่อผู้ป่วยปฏิบัติตัวได้ดีและพูดสนับสนุนให้ผู้ป่วยปฏิบัติสิ่งที่ถูกต้องต่อไป						(40)
96. ท่านพยายามที่จะควบคุมอารมณ์ เมื่อเกิดปัญหาหรือความไม่เข้าใจกับผู้ป่วยหรือญาติ						(41)
97. ท่านปฏิบัติกรพยาบาลด้วยท่าทางคล่องแคล่วกระฉับกระเฉงว่องไว และเชื่อมั่นในตนเอง						(42)

ข้อความ	การปฏิบัติ				ไม่เคยปฏิบัติ เลย	ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
	เป็น ประจำ	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	นาน ๆ ครั้ง		
98. ท่านตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าใน สถานการณ์ฉุกเฉิน เพื่อช่วยเหลือผู้ป่วย ได้อย่างไรบ้าง.....						(43)
99. ท่านให้การดูแลผู้ป่วยอย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะผู้ป่วยอาการหนัก.....						(44)
100. ในการจัดห้องหรือเตียงให้ผู้ป่วย ท่าน คำนึงถึงความต้องการการดูแลและ ความปลอดภัยของผู้ป่วยเป็นหลัก.....						(45)
101. ท่านจะประเมินและวิเคราะห์ความ ต้องการของผู้รับบริการและปรับเปลี่ยน แผนและวิธีปฏิบัติตามการพยาบาลให้ เหมาะสม.....						(46)
102. ท่านติดต่อใช้บริการจากหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อพยาบาลที่ ให้แก่ผู้ป่วย.....						(47)
103. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นและปัญหา ของผู้ป่วยและญาติด้วยความเต็มใจ และนำมาปรับปรุงการปฏิบัติการพยาบาล ให้เหมาะสม.....						(48)
104. ท่านพูดกับผู้ป่วยโดยใช้สรรพนามหรือ คำนำหน้าชื่อที่เหมาะสม เช่น คุณ, ลุง, ป้า เป็นต้น ไม่เรียกชื่อเฉลย ๆ หรือใช้คำว่านาย หรือนาง.....						(49)

ข้อความ	การปฏิบัติ				ไม่เคยปฏิบัติเลย	ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
	เป็นประจำ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง		
105. ท่านให้ผู้ป่วยและญาติมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและออกความคิดเห็นในการตรวจรักษา.....						(50)
106. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ป่วยมีกิจกรรมตามความเหมาะสมของสภาพร่างกายของผู้ป่วย เช่น ปฏิบัติกิจวัตรประจำวันด้วยตนเอง อ่านหนังสือพิมพ์ ฟังวิทยุ.....						(51)
107. ท่านช่วยให้ผู้ป่วยได้ติดต่อสื่อสารกับญาติหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง.....						(52)
108. ขณะพูดคุยหรือให้คำแนะนำผู้ป่วยหรือญาติ ท่านจะมองสบตาผู้ป่วยหรือญาติด้วยสายตาที่เป็นมิตรและเห็นอกเห็นใจสังเกตกิริยาท่าทาง อารมณ์ ความรู้สึกของผู้ป่วยหรือญาติร่วมไปด้วย.....						(53)
109. ท่านทำอย่างอื่นร่วมด้วยขณะพูดกับผู้ป่วยหรือญาติ เช่น จดบันทึกข้อมูล หรืออ่านหนังสือ เป็นต้น.....						(54)
110. ท่านจะพูดกับผู้ป่วยและญาติด้วยวาจาสุภาพ พูดด้วยน้ำเสียงที่ไพเราะนุ่มนวลมีค่าลงท้าย.....						(55)
111. เนื้อหาที่ท่านสนทนากับผู้ป่วยหรือญาติจะเน้นเฉพาะ เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับการรักษาพยาบาลอย่างเดียว.....						(56)

ข้อความ	การปฏิบัติ				ไม่เคยปฏิบัติ เลย	ข้อนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
	เป็น ประจำ	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	นาน ๆ ครั้ง		
112. ท่านให้เวลาผู้ป่วยหรือญาติเพื่อซักถาม ปัญหาหรือระบายความรู้สึก.....						(57)
113. ขณะที่ฟังผู้ป่วยหรือญาติพูด ท่านจะพยายาม พิจารณาว่า ข้อมูลหรือความต้องการที่ แท้จริงที่ผู้ป่วยหรือญาติต้องการบอกคือ อะไร และซักถามเพื่อความแน่ใจ ไม่รับ ตีความหมาย หรือสรุปตามความเข้าใจ ของตนเอง.....						(58)
114. เมื่อท่านสังเกตพบว่า ผู้ป่วยและญาติมี ความวิตกกังวล ท่านจะพยายามเข้าไป พูดคุย ปลอบโยนหรือซักถามปัญหา เพื่อ ช่วยผ่อนคลายความวิตกกังวล.....						(59)
115. ท่านให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ป่วยและญาติ ด้วยความเต็มใจ เมื่อผู้ป่วยหรือญาติได้ ระบายความคับข้องใจหรือเล่าปัญหา ซึ่งมีผลกระทบต่อผู้ป่วยแก่ท่าน.....						(60)
116. เมื่อท่านไม่สามารถช่วยเหลือผู้ป่วยหรือ ญาติได้ ท่านจะนำไปปรึกษาบุคคลที่ เหมาะสม หรือผู้ที่สามารถให้ความ ช่วยเหลือได้ เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับความ ช่วยเหลือ.....						(61)
117. ท่านจะเปิดโอกาสให้ผู้ป่วยหรือญาติ ปฏิบัติกิจกรรมตามความเชื่อ ซึ่งจะทำ ให้เกิดความสบายใจขึ้น โดยไม่ขัดต่อ การรักษาพยาบาลหรือมีอันตรายเกิดขึ้น.....						(62)

ประวัติผู้เขียน

เรืออากาศเอกหญิง สุดาพร ส่องวนวงษ์ เกิดวันที่ 10 ตุลาคม 2503
ที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรพยาบาลมดุงครรภ์และอนามัย
(เทียบเท่าปริญญาตรี) จากโรงเรียนพยาบาลทหารอากาศเมื่อ พ.ศ. 2525 และรับราชการ
ในตำแหน่งพยาบาลประจำหออภิบาลผู้ป่วยหนักคัลยกรรม โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

ปัจจุบันรับราชการในตำแหน่งพยาบาลประจำหอผู้ป่วยอายุรกรรมชาย กองการพยาบาล
โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

