



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กนกศิลป์ พุทธศิลป์รสกุล. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในหน่วยงานกับเชาวน์อารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรวิภา พรหมจวง. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ขนาดขององค์กร กับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กองการพยาบาล. (2539). คู่มือการจัดการบริหารการพยาบาลจากหลักสูตรสู่การปฏิบัติ. ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กองโรงพยาบาลภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข. (2543). รายงานประจำปี 2543 กองโรงพยาบาลภูมิภาค. กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2539). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- กฤษยา ดันติผลาชีวะ. (2522). ทีมการพยาบาล. กรุงเทพฯ: ไทยเกษม.
- กฤษยา ดันติผลาชีวะ และสงศรี กิตติรักษ์ตระกูล. (2541). วิชาชีพการพยาบาลในยุคเศรษฐกิจถดถอย. วารสารสภาพพยาบาล 13(1): 1-7.
- กุหลาบ รัตนสังข์ธรรม. (2536). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การระดับคณะ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เขมรดี มาสิงบุญ. (2534). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการสื่อสารข้อมูล ความสามารถในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- คนองยุทธ กาญจนกฤษ และคณะ. (2542). เอกสารการสอนชุดวิชาเอร์گونอมิกส์ และจิตวิทยาในการทำงานหน่วยที่ 8-15. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จันทนา นาคฉาย. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ความยึดมั่นผูกพันต่อการปฏิบัติกรพยาบาล กับการปฏิบัติงานร่วมกับแพทย์ในการดูแลรักษาผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชวนพิศ สิ้นธุวรการ. (2538). การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสาธารณสุขในคลินิกผู้สูงอายุ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชุตินา มาลัย. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชุตินา บุรณชนิด. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อม ความมีคุณค่าในตนเอง การสนับสนุนทางสังคม กับระดับความสุขสมบูรณ์ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัญญา มูลประหยัด. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์การ กับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงจันทร์ วงษ์สุวรรณ. (2547). ผลของการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพย์รัตน์ กลั่นสกุล. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การมีส่วนร่วมในงาน กับประสิทธิผลของทีมการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ทิสนา แคมณี และคณะ. (2528). กลุ่มสัมพันธ์: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บูรพา
ศิลป์.
- ทิสนา แคมณี. (2537). กลุ่มสัมพันธ์เพื่อการทำงานเป็นทีมและการจัดการเรียนการสอน.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (อัดสำเนา).
- เทพ สงวนกิตติพันธุ์. (2536). ผลการฝึกการแสดงที่เหมาะสมแบบกลุ่มตามแนวเล่นจ์และจาก
โบว์ลิ่งที่มีต่อพฤติกรรมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของหัวหน้างาน. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการปรึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทัศนีย์ บุญทอง. (2543). การปฏิรูประบบบริการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทย
ที่พึงประสงค์ในอนาคต. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สิริยอการพิมพ์.
- นงสกรณี สุทธิวงศ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคลปัจจัยด้านองค์การปัจจัยด้าน
สิ่งแวดล้อม กับความเครียดในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลของรัฐเขต
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิต
วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นวลทองศรี ศรีรัตน. (2534). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาล
วิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
คณะสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญศรี ชัยธิตามร. (2534). สภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงสนับสนุนทางสังคม และความ
เหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการ ในหออภิบาลผู้ป่วยอาการหนัก โรงพยาบาลของรัฐ.
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- บุษบา ประสารอิทธิม. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานร่วมกับแพทย์สภาพแวดล้อมใน
การทำงาน ความเชื่อมั่นในตนเองกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล
กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- บุษบา ประสารอริคม และยุพิน อังสุโรจน์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานร่วมกับแพทย์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเชื่อมั่นในตนเองกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาและรับรอง คุณภาพ โรงพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข.วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 14(2): 46-56.
- ประคอง กรรณสูต. (2547). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรางทิพย์ อุรัตน. (2541). การบริหารทางการพยาบาล. กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์.
- ปรางทิพย์ อุรัตน และฉวี โพธิ์ศรี. (2540). พฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมของนักศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารพยาบาลศาสตร์. 15(4): 53-58.
- ประภารัตน์ แบนขุนทด. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติบทบาทด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศองค์การ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปัทมาภรณ์ สรรพชัยพงษ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ งานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน ภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พงศ์ หรดาด. (2540). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: ดวงแก้วการพิมพ์.
- พรรณราย ทรัพย์ะประกา. (2527). จิตวิทยาการบริหาร. กรุงเทพฯ: เรือนแก้วการพิมพ์.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2544). ก้าวใหม่สู่บทบาทใหม่ในการบริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ: วังใหม่บุปผารินทร์.
- เพ็ญศรี รักสละ. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน อ้อมโนทัศน์สภาพแวดล้อมทางคลินิก สัมพันธภาพในทีมสุขภาพ ความร่วมรู้สึก กับความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน เขตพัฒนาอุตสาหกรรมฝั่งตะวันออก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฟาริดา อิบราฮิม. (2537). สาระการบริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ: ตามเจริญพานิชย์.
- ยุวดี ภาษา และคณะ. (2537). วิจัยทางการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สยามศิลป์การพิมพ์.

- ยวรัตน์ รัตนนาคิน. (2528). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของนักสังคมสงเคราะห์: ศึกษาเฉพาะกรณีทีมสหวิชา คลินิกยาเสพติด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ยุพิน ยศศรี. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในงานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความสามารถในการเจรจาต่อรองของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เยาวลักษณ์ โปธิดารา. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม พฤติกรรม การเจรจาต่อรอง การได้รับการอบรมทางการบริหาร ประสิทธิภาพในการบริหาร และความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราศี แก้วนพรัตน์. (2540). พฤติกรรมกล้าแสดงออกของพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์. วารสารพยาบาล. 46(1): 33-41.
- รุจิเรข สุ่มปาน. (2541). ภาวะสุขภาพจิตของพนักงานปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รุ่งนภา ชันแจ่ม. (2543). ผลการฝึกพฤติกรรมแสดงออกอย่างเหมาะสมต่อพฤติกรรมแสดงออกอย่างเหมาะสม และสัมพันธ์ภาวะระหว่างบุคคลในทีมสุขภาพของพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชณี ศุภจินทรรัตน์. (2533). การเปรียบเทียบระดับอุณหภูมิของร่างกายก่อนและหลังรับประทานอาหาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลดาวลัย ราชชนพิบาล. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและปัจจัยด้านองค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลออ หุดางกูร. (2534). หลักพื้นฐานเพื่อการพยาบาลชีวิต-สังคม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา.

- ละเอียด ชูประยูร และคณะ. (2521). การศึกษา Assertive Behavior ในผู้ร่วมทีมจิตเวช. วารสารจิตวิทยาคลินิก 9(4): 7-19.
- วนิกา ว่องวัญนะ. (2535). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงาน ความเครียดในงาน ภูมิหลังกับความสามารถในการทำงาน ตามการรับรู้ของตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรางคณา สิริปุชกะ และ ชุพิน อังสุโรจน์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงจิต สภาวะแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร. วารสารประชากรศาสตร์ 23(1):31-47.
- วารีย์ พูลทรัพย์. (2544). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของทีมงาน กับประสิทธิผลของทีมการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร ทวีลาภ. (2534). นิเทศทางการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองธรรม.
- วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล. (2535). ปัจจัยคัดสรรที่สัมพันธ์กับความสามารถในการทำงาน ตามการรับรู้ของตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิไล อำนวยมณี. (2539). การพัฒนาการพยาบาลเป็นทีมในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิไลพร มณีพันธ์. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพร้อมในการเรียนรู้ตัวเองของพยาบาลประจำการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช. (2539). สภาพแวดล้อมในการทำงานตามทัศนะของข้าราชการฝ่ายธุรการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริพร ดันติพลวินัย. (2539). การพยาบาลในศตวรรษที่ 21. วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 3(2): 1-7.

- ศิริวรรณ โกมุติกานนท์. (2536). การศึกษาสภาพจริงและความคาดหวังของการทำงานเป็นทีมตามการรายงานของทีมสุขภาพ โรงพยาบาลสังกัดสำนักแพทย์กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไวเท็กซ์
- สพพร ปุทรานนท์. (2527). ความเครียดและสภาพแวดล้อมในการทำงานตัดแพทย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2538). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: สามัคคีสาร.
- สมยศ นาวิการ. (2539). การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการการพิมพ์.
- สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. (2543). มาตรฐานโรงพยาบาล: แนวทางพัฒนาคุณภาพโดยมุ่งผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ดีไซร์.
- สมาคมอนามัยแห่งประเทศไทย. (2547). ปฏิทินสาธารณสุข 2547. กรุงเทพฯ: สหประชาพานิชย์.
- สะอาด วงศ์อนันต์นนท์. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สายชล กองอ่อน. (2537). ผลของการมอบหมายงานโดยใช้ทีมการพยาบาลต่อสัมพันธ์ภาพเชิงวิชาชีพ และความพึงพอใจในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมคิด เมตไตรพันธ์. (2530). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสมรรถภาพการทำงานเป็นกลุ่มสำหรับผู้นำท้องถิ่น ระดับหมู่บ้านในประเทศไทย. ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล. (2533). การพัฒนาทีมงาน. กรุงเทพฯ: อักษราพัฒนา.
- สิริลักษณ์ สมผลกรัง. (2540). สิ่งแวดล้อมในการทำงาน กับความเหน็ดเหนื่อยของพยาบาล โรงพยาบาล มหาราชนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สิริอร วิชาวุธ. (2544). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนันทา เลहनันท์. (2544). การสร้างทีมงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ดี.ดี. บุ๊คส์ไตร์.

- ศุมาลัย ประจวบอารีย์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ สภาพแวดล้อมใน
หน่วยงาน กับประสิทธิผลของของพยาบาลวิชาชีพ งานการพยาบาลห้องผ่าตัด
โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิต
วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทัศน์ มีชูทรัพย์. (2539). การบริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ: จีระวิชาการพิมพ์.
- สุทัศน์ มีชูทรัพย์. (2539). การบริหารงานบุคลากรทางการพยาบาล. กรุงเทพฯ: สุกวนิชการ
พิมพ์.
- หุข จำปาเทศ. (2533). จิตวิทยาสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรอนงค์ อินทรวิจิตร และนรินทร์ กรินชัย. (2538). การให้คำปรึกษาทางโทรศัพท์. กรุงเทพฯ:
ปกเกล้าการพิมพ์.
- อภิญา วรณประพันธ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเชื่ออำนาจในตน
ความมีอิสระในการทำงาน กับความสามารถในการตัดสินใจทางการบริหารของหัวหน้า
เวรป่วยและเวรเด็ก โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการ
สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อริสา เลหา ไกวัลธรรม. (2539). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพจิตของพนักงาน
โรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน กรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อารีย์ ลิดา. (2535). ผลของการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่มีต่อการสร้างสัมพันธ์ภาพกับเพื่อน
ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านน้ำรอบ อำเภอลานสัก จังหวัดอุทัยธานี. ปริญญา
นิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- อรรธา สืบสงัด. (2540). ผลของกระบวนการกลุ่มต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการ
พยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัจฉริยา วัชรวิวัฒน์. (2536). ความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจกับ
พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชลบุรี. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- อนุวัฒน์ สุขชุติกุล และจิรุตน์ ศรีรัตนบัลล์. (2543). การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานโรงพยาบาล.
นนทบุรี: สถาบันรับรองคุณภาพมาตรฐานโรงพยาบาล.

อุ้นตานพคุณ. (2527). การเรียนรู้การสอนผู้ใหญ่ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานครการพิมพ์.

ภาษาอังกฤษ

Alberti, R. E. and Emmons, M. L. (2001). **Your perfect right: A guide to assertive living.** 8th ed. San Francisco: Impact & Publisher.

Barrick, M. R., Stewart, G. L., Neubert, M. J., and Mount, M. K. (1998). Relating member ability and personality to workteam effectiveness. **Journal of Applied Psychology** 83(3): 235-255.

Bernhard, L.A. and Walsh, M. (1995). **Leadership: The key to the professionalization of nursing.** 3rd ed. St.Louis: Mosby.

Bolton, R. (1979). **People skill: How to assertive yourself, listen to other and resolve conflicts.** New Jersey: Prentice-Hall.

Bower, S. A. and Bower, G. H. (1976). **Assertive yourself: A practical guide of nursing administration.** 2nd ed. Columbia: Delmar.

Brill, N. I. (1976). **Teamwork: Working together in human services.** Philadelphia: Lippincott.

Butler, P. E. (1976). **Self assertive for woman: A guide to becoming androgenous.** New York: Harper and Row.

Christoff, K. A. and Kelley, J. A. (1985). A behavioral approach to social skill train with psychiatric patient. In Luciano Labate., and M. A. Milan (ed.), **Handbook of social skill training and research.** New York: John Wiley & Son.

Clark, C. C. (1978). **Assertive skill of nurses.** Wakefield: Contemporary Publishing.

Clark, C. C. and Shea, C. A. (1979). **Assertive training as preparation management in nursing.** San Francisco: McGraw-Hill.

Clerc, J. M. (1985). **Introduction to working condition and environment.** Geneva: International Labour office.

Cormack, D. (1990). **Development in your carrier in nursing: Individual professional assertiveness.** New York: Chapman and Hall.

Davis, K. and Newstroms, J. W. (1989). **Human behavior at work: Organizational behavior.** 8th ed. New York: McGraw-Hill.

- Donovan, H. M. (1975). **Nursing service administration**. St.Louis: Mosby Year Book.
- Douglass, I. M. (1992). **The effective nurse leader and manager**. 4th ed. St.Louis: Mosby Year Book.
- Dhoi, J., Bankken, S., Larson, E., Du, Y., and Stone P. W. (2004). Perceived nursing work environment of critical care nurse. **Nursing Research** 53: 370.
- Fensterheim, H. and Baer, J. (1975). **Don't say yes when you want to say no: How assertiveness training can change your life**. New York: Davis Mckay.
- Flower, J. V. and Goldman, R. D. (1976). Assertion training for mental health paraprofessionals. **Counseling Psychology** 23(2): 147-150.
- Galassi, J. P., Galassi, M. D., and Litz, M. C. (1974). Assertive training in group using video feedback. **Journal of Counseling Psychology** 21(50): 390-394.
- Gambrill, E. D. and Richey C. A. (1975). An Assertion inventory for use in measurement and research. **Behavior Therapy** 6(6): 550-561.
- Kanter, R. M. (1977). **Men and Woman of the corporation**. New York: Basic Books.
- Kilkus, S. P. (1990). Self-assertion and nurses: A different voice. **Nursing Outlook**. 38(3): 143-145.
- Kolb, A. (1991). **Relationships between leader behaviors and team performance in research and non-research teams research**. CD-ROM DAI 1/08 p. 2563. Feb.
- Kuzen, C. R. (1997). **Competency practical/ vocational nursing**. 3rd ed. New York: John Wiley and Sons.
- Jakubowski, P. (1973). **An introduction to assertive training: Procedures for women**. Washington: American Personal and Guidance Association.
- Lange, A. J. and Jakubuwski, P. (1976). **Responsible assertive behavior: Cognitive – behavior procedures for trainer**. Chicaco: Reach Press.
- Lazarus, A. A. (1973). On assertive behavior: Brif note. **Behavior Therapy**. 4: 697-699.
- Long, S. (1996). Primary health care team workshop: Team member's perspectives. **Journal of Advanced Nursing** 83: 935-941.
- Lloyd, S. R. (1995). **Developing assertiveness**. Revised edition. San Francisco: Crisp Publications.

- Mallooch, K. M. (1997). **A context for health and healing: Relationships between staff perceptions of a healing context and their job satisfaction.** Doctor of Philosophy. School of Nursing. Faculty of the University of Colorado[Online]. Available from:
[Http://www. Kathymallooch. Com/Publication/thesis.doc.html](http://www.Kathymallooch.Com/Publication/thesis.doc.html)[2002.March 9]
- McClosky, J. C. (1990). **Current issues in nursing.** St.Louis: Mosby Year Book.
- Miller, B. K., Adams, D., and Beck, L. (1983). A behavior inventory for professionalism in nursing. **Journal of Professional Nursing** 9(5): 290-296.
- Moos, R. H. (1986). **The human context environmental determinants of behavior.** New York: John Wiley and Sons.
- Moos, R. H., Finny, J. W., and Cronkite, R. C. (1990). **Alcoholism treatment context, process and outcome.** New York: Oxford University.
- Monica, E. L. (1994). **Management in health care: A theoretical and experimental approach.** London: The Macmillan Press.
- Payne, M. (1982). **Working in team.** London: The Macmillan Press.
- Robbins, S. P. (1998). **Organization behavior.** 8th ed. Upper Saddle River: Prentice-Hall.
- Rocchicci, J. T. and Tilburg. M. S. (1998). **Clinical leadership in nursing.** Philadelphia: W.B. Saunders.
- Rotheram, J. and M. (1980). Assertiveness training with high school students. **Adolescence.** 15(58): 267-276.
- Sansbury, D. L. (1974). Assertive training in group. **Personnel and Guidance Journal** 53(2): 117-122.
- Slater, A. (1949). **Conditioned reflex therapy.** New York: Capricom Press.
- Smaby, M. H. and Tamminen, A. W. (1976). Counsellor can assertive. **The Personal and Guidance Journal** 54(4): 423.
- Smith, J. K., Salas, E., and Baker. D. (1996). Training team performance related assertiveness. **Personnel Psychology** 49(4): 909-936.
- Sullian, E. J. and Decker, P. J. (1997). **Effective leadership and management in nursing.** 4th ed. New York: Addison-Wesley.
- Tappen, R. M. (1995). **Nursing leadership and management: Concepts and practice.** 3rded. Philadelphia: F. A. Davis.

- Thompson, K. L., Bundy, K. A, and Wolfe, W. R. (1996). Social skills training for young adolescents: Cognitive and performance components. **Adolescence**. 3(123): 505-521.
- The American Association of Critical – Care Nurses. (2005). AACN Standards for establishing and sustaining healthy work environment: A journey to excellence. **American Journal of Critical** 14: 187-197.
- Tumulty, G., Jernigan, I. E., and Kohut, G. F. (1994). The misfit and nursing work environment on job satisfaction of hospital staff nurses. **Applied Nursing Research**. 7(2): 84-90.
- Turnipseed, D. L. and Turnipseed, P. H. (1997). A bi-cultural analysis of the cost of caring: Nursing burnout in the United States and the Philippines. **Career Development International** [Online]. Available from: thalisdb.car.chula.ac.th/abaft/detail.nsp.htm [2002.Febuary 23].
- Willis, L. (1999). **Assertive Trainer**. Washington: McGraw-Hill.
- Wolf, G. A. (1981). Nursing turn over some cause and solution. **Nursing Outlook** 27: 233-236.
- Woodcock, M. (1989). **Team development manual**. 2nd ed. Worcester: Brillig & Son.
- Yamane, T. (1970). **Statistics: An introductory analysis**. 2nd ed. New York: Harper.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์	อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีวรรณ อ่วมธานี	อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. รศ. เอกชัย กี่สุขพันธ์	อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. นาง อูมาสมร หังสพฤกษ์	รักษาการหัวหน้าแผนกผู้ป่วยนอกและ แผนกให้คำปรึกษา สถานพยาบาลเจตนิน กรุงเทพมหานคร
5. นางถัดดา อิ่มทองใบ	รองหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลด้านบริการ และผู้จัดการแผนกอายุรกรรม โรงพยาบาลชลประทาน

ภาคผนวก ข

**ตัวอย่างหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ
และหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย**

ที่ ศท 0512.11/ ๒๕๕๓

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๕ ธันวาคม 2549

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

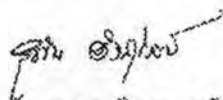
เรียน รองศาสตราจารย์ เอกชัย กี่สุขพันธ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางพิสมัย แจ่มสุทธีรวัดณ์ นิสิตชั้นปริญญาโท นามันจิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง" โดยมี รองศาสตราจารย์ ร.ศ.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ร.ศ.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ร.ศ.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ โทร. 0-2218-9801

นิตินิสิต

นางพิสมัย แจ่มสุทธีรวัดณ์ โทร. 08-1830-1815

ที่ พช 0512.11/ 2574

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๕๕ ธันวาคม 2549

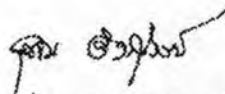
เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ให้บัณฑิตทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชลประทาน

เนื่องด้วย นางพิสมัย แจ่มสุทธีรวัดณ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง" โดยมี รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. อุทัย อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอกความอนุเคราะห์ให้บัณฑิตดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ จำนวน 30 คน ณ หอผู้ป่วยใน โดยใช้แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน แบบสอบถามพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม และแบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ ทั้งนี้บัณฑิตจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางพิสมัย แจ่มสุทธีรวัดณ์ ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. อุทัย อังสุโรจน์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ถ้มนเขียน

หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

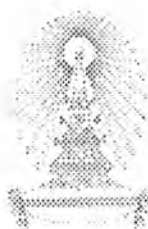
อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. อุทัย อังสุโรจน์ โทร. 0-2218-9801

บัณฑิต

นางพิสมัย แจ่มสุทธีรวัดณ์ โทร. 08-1830-1815

ที่ ศช 0512.11/ 0439



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330

23 กุมภาพันธ์ 2550

เรื่อง ขอลงความอนุเคราะห์ให้บัณฑิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลพระจอมเกล้า

เนื่องด้วย นางพิศมัย แจ่มสุทธีรวัดณ์ นิสิตชั้นปริญญาโท สาขาพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง" โดยมี รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. อูพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้บัณฑิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ จำนวน 37 คน ณ หอผู้ป่วยใน โดยใช้แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน แบบสอบถามพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม และแบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ ทั้งนี้บัณฑิตจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางพิศมัย แจ่มสุทธีรวัดณ์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. อูพิน อังสุโรจน์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ส่วนาเขียน

หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. อูพิน อังสุโรจน์ โทร. 0-2218-9801

ข้อมูลติดต่อ

นางพิศมัย แจ่มสุทธีรวัดณ์ โทร. 08-1830-1815

ภาคผนวก ค

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ชุดที่			
--------	--	--	--

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง

คำชี้แจง

- แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้อคำถามจำนวน 37 ข้อ
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม ข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ
 - ตอนที่ 4 แบบสอบถามการทำงานเป็นทีม ข้อคำถามจำนวน 41 ข้อ
- โปรดอ่านคำแนะนำก่อนตอบข้อคำถามแต่ละชุด
- ข้อมูลทั้งหมดถือเป็นความลับและใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบใดๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน

ขอขอบพระคุณท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางพิสมัย แจ่มสุทธีรวัฒน์

นิติคหบดีพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิในการตอบแบบสอบถามของท่าน หลังจากตอบแบบสอบถามแล้ว กรุณาใส่ในซองที่แนบมา ปิดผนึกให้เรียบร้อยและโปรดส่งกลับคืนผู้วิจัยหรือกลุ่มการพยาบาล ภายในวันที่..... พ.ศ. 2550

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ตามความเป็นจริง

1. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี
2. เพศ () ชาย () หญิง
3. สถานภาพสมรส () โสด () คู่ () หม้าย/หย่า/แยก
4. รายได้ที่ได้รับ (เงินเดือน ค่าล่วงเวลา).....บาท/เดือน
5. วุฒิการศึกษาสูงสุด
 - ()ปริญญาตรี หรือประกาศนียบัตรเทียบเท่า
 - ()ปริญญาโท
 - () อื่นๆ (โปรดระบุ)
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงานทางการแพทย์.....ปี.....เดือน
7. แผนกที่ปฏิบัติงาน
 - () แผนกอายุรกรรม
 - () แผนกศัลยกรรม
 - () แผนกสูติ-นรีเวชกรรม
 - () แผนกกุมารเวชกรรม
 - () แผนกอื่นๆ (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำชี้แจง: ข้อความในแบบสอบถามเป็นการสอบถามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลประจำการ โปรดพิจารณาข้อคำถามและทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น
- 3 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจกับข้อความสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น
- 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น
- 1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		(5) เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	(4) เห็น ด้วย	(3) ไม่ แน่ใจ	(2) ไม่เห็น ด้วย	(1) ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
มิติสัมพันธภาพ						
1	ในหน่วยงานของท่าน บุคลากรมีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษา เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน					
2	บุคลากรมีโอกาสเข้าร่วมปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน					
.					
11					
มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
12	บุคลากรสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ ด้วยตนเอง					
13	บุคลากรมีโอกาสแสดงความสามารถในการ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
14	ทุกคนยอมรับในผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของท่าน					
.					
22					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		(5) เห็นด้วย อย่างยิ่ง	(4) เห็น ด้วย	(3) ไม่แน่ใจ	(2) ไม่เห็น ด้วย	(1) ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	มติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน					
23	มีกฎและระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานชัดเจน ทุกคนเข้าใจตรงกัน					
24	มีประกาศหรือแจ้งให้ทราบอย่างชัดเจนเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของหน่วยงาน					
25	มีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน					
.					
.					
37						

ตอนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม

คำชี้แจง: ข้อความในแบบสอบถามเป็นการสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมของพยาบาลประจำการโปรดพิจารณาข้อความและทำเครื่องหมายทำเครื่องหมาย (✓) ลงในคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมนั้น
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมนั้น
- 3 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจกับข้อความพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมนั้น
- 2 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมนั้น
- 1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมนั้น

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		(5) เห็นด้วย อย่างยิ่ง	(4) เห็นด้วย	(3) ไม่แน่ใจ	(2) ไม่เห็น ด้วย	(1) ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1	ท่านสามารถอธิบายให้ผู้ร่วมงานเข้าใจในสิ่งที่ทำให้ท่านไม่พอใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
2	ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานอธิบายเพิ่มเติมเมื่อเกิดข้อสงสัยเกี่ยวกับการทำงาน					
3	ท่านสามารถแนะนำผู้ร่วมงานให้คิดหาวิธีปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น					
4	ท่านสามารถอธิบายเหตุผลกับผู้ร่วมงานในสิ่งที่คิดเห็นไม่ตรงกับผู้อื่นในการแก้ปัญหการปฏิบัติงาน					
.					
.					
20					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการทำงานเป็นทีม

คำชี้แจง: ข้อความในแบบสอบถามเป็นการสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการโปรดพิจารณาข้อความและทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความการทำงานเป็นทีมนี้
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความการทำงานเป็นทีมนี้
- 3 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจกับข้อความการทำงานเป็นทีมนี้
- 2 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความการทำงานเป็นทีมนี้
- 1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความการทำงานเป็นทีมนี้

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		(5) เห็นด้วย อย่างยิ่ง	(4) เห็นด้วย	(3) ไม่แน่ใจ	(2) ไม่เห็น ด้วย	(1) ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1	ในทีมการพยาบาลของท่าน ทุกคนในทีมรับผิดชอบหน้าที่ของตนอย่าง เต็มที่					
2	ทุกคนในทีมยอมรับความรู้และ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่แตกต่าง กันของสมาชิกในทีม					
3	ทุกคนในทีมให้ความสำคัญต่อการ ปฏิบัติงานร่วมกันของสมาชิกในทีม					
4	สมาชิกในทีมปฏิบัติบทบาทผู้นำและผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสม					
.					
.					
41					

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล
ประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง จำแนกตามรายด้านและรายข้อ (n=424)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ความเกี่ยวข้องในงาน	4.26	.41	เหมาะสมมาก
1. บุคลากรมีโอกาสเข้าร่วมปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน	4.31	.48	เหมาะสมมาก
2. บุคลากรมีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษา เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	4.26	.48	เหมาะสมมาก
3. บุคลากรสามารถเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน	4.21	.51	เหมาะสมมาก
ความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.99	.52	เหมาะสมมาก
4. บุคลากรให้ความช่วยเหลือกันเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.18	.55	เหมาะสมมาก
5. บุคลากรมีความเป็นมิตรซึ่งกันและกัน	4.09	.67	เหมาะสมมาก
6. บุคลากรให้คำปรึกษาปัญหาที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนร่วมงาน	4.05	.56	เหมาะสมมาก
7. บุคลากรมีกิจกรรมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลาเสมอ	3.65	.89	เหมาะสมมาก
การสนับสนุนจากหัวหน้า	3.98	.65	เหมาะสมมาก
8. หัวหน้าหอผู้ป่วยให้ความสำคัญกับข้อเสนอของบุคลากร เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	4.06	.69	เหมาะสมมาก
9. หัวหน้าหอผู้ป่วยให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่บุคลากร เมื่อมีปัญหาในการทำงาน	4.00	.69	เหมาะสมมาก
10. หัวหน้าหอผู้ป่วยกล่าวชมเชยบุคลากรในหน่วยงาน เมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จด้วยดี	3.99	.74	เหมาะสมมาก
11. หัวหน้าหอผู้ป่วยพูดให้กำลังใจบุคลากรใน การปฏิบัติงานเสมอ	3.86	.82	เหมาะสมมาก

ตารางที่ 10 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ความมีอิสระในหน้าที่การงาน	4.04	.47	เหมาะสมมาก
12. บุคลากรมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.15	.58	เหมาะสมมาก
13. ทุกคนยอมรับในผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของท่าน	3.99	.57	เหมาะสมมาก
14. บุคลากรสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	3.97	.59	เหมาะสมมาก
ความมุ่งมั่นในการทำงาน	4.03	.44	เหมาะสมมาก
15. บุคลากรให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงานในหน่วยงาน	4.09	.52	เหมาะสมมาก
16. บุคลากรมีความตั้งใจที่จะทำงานของคนอย่างเต็มที่	4.08	.56	เหมาะสมมาก
17. บุคลากรมีการกำหนดเป้าหมายและวางแผนก่อนลงมือปฏิบัติงานเสมอ	4.03	.57	เหมาะสมมาก
18. บุคลากรปฏิบัติงานได้ตามแผนงานที่หน่วยงานกำหนด	3.93	.57	เหมาะสมมาก
ความกดดันในการทำงาน	4.09	.42	เหมาะสมมาก
19. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่	4.15	.56	เหมาะสมมาก
20. บุคลากรสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วเมื่อมีเหตุการณ์เร่งด่วน	4.13	.58	เหมาะสมมาก
21. มักมีเหตุการณ์ที่ทำให้บุคลากรต้องปฏิบัติงานอย่างเร่งรีบเสมอ	4.13	.57	เหมาะสมมาก
22. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้ทันตามกำหนดเวลา	3.97	.64	เหมาะสมมาก
ความชัดเจนของงาน	4.20	.42	เหมาะสมมาก
23. มีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	4.32	.51	เหมาะสมมาก
24. บุคลากรในหน่วยงานทราบถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของคนในหน่วยงาน	4.25	.50	เหมาะสมมาก
25. มีประกาศหรือแจ้งให้ทราบอย่างชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของหน่วยงาน	4.15	.56	เหมาะสมมาก
26. มีกฎและระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานชัดเจน ทุกคนเข้าใจตรงกัน	4.08	.59	เหมาะสมมาก

ตารางที่ 10 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
การควบคุมงาน	4.10	.47	เหมาะสมมาก
27. มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร	4.23	.54	เหมาะสมมาก
28. มีการตรวจสอบติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากร ในหน่วยงาน	4.11	.55	เหมาะสมมาก
29. บุคลากรปฏิบัติงานตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่หน่วยงาน กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด	3.96	.63	เหมาะสมมาก
การนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ในหน่วยงาน	3.91	.54	เหมาะสมมาก
30. มีการสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ ในการปฏิบัติงาน	4.00	.62	เหมาะสมมาก
31. มีการส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุง วิธีการทำงาน แบบใหม่ๆ	4.00	.59	เหมาะสมมาก
32. มีการนำความรู้ใหม่ๆหรือผลงานวิจัยมาใช้ใน การปฏิบัติงาน ในหน่วยงาน	3.88	.68	เหมาะสมมาก
33. มีการส่งเสริมให้ทำวิจัยเพื่อการพัฒนาหน่วยงาน	3.74	.77	เหมาะสมมาก
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	3.94	.58	เหมาะสมมาก
34. มีแสงสว่างเพียงพอเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	4.12	.65	เหมาะสมมาก
35. มีอุปกรณ์และเครื่องใช้ที่เอื้ออำนวยต่อการ ปฏิบัติงาน	3.93	.73	เหมาะสมมาก
36. มีการจัดสถานที่ อุปกรณ์ต่างๆ ให้อากาศ ได้สะดวก	3.90	.85	เหมาะสมมาก
37. มีการตกแต่งและมีบรรยากาศที่น่าทำงาน	3.82	.79	เหมาะสมมาก
รวม	3.90	.61	เหมาะสมมาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ค่าคะแนนสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{X}=3.90$) เมื่อพิจารณาในราย

ข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับเหมาะสมมาก โดยข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ มีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ($\bar{X}=4.32$) รองลงมาคือ บุคลากรมีโอกาสเข้าร่วมปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน และบุคลากรมีส่วนร่วมประชุมปรึกษาเพื่อแก้ปัญหาในหน่วยงาน ($\bar{X}=4.31$ และ 4.26 ตามลำดับ) และข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการส่งเสริมเพื่อให้ทำวิจัยในหน่วยงาน ($\bar{X}=3.74$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง จำแนกตามรายด้านและรายข้อ (n=424)

พฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม	\bar{X}	SD	ระดับ
ความเป็นอิสระภาพ	3.82	.55	เหมาะสมมาก
1. สามารถอธิบายให้ผู้ร่วมงานเข้าใจในสิ่งที่ทำให้ท่านไม่พอใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	4.05	.57	เหมาะสมมาก
2. สามารถอธิบายเหตุผลกับผู้ร่วมงานในสิ่งที่คิดเห็นไม่ตรงกับผู้อื่นในการแก้ปัญหาค่าการปฏิบัติงาน	3.89	.63	เหมาะสมมาก
3. สามารถแนะนำผู้ร่วมงานให้คิดหาวิธีปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น	3.78	.72	เหมาะสมมาก
4. สามารถอธิบายให้ผู้ร่วมงานเข้าใจในสิ่งที่ทำให้ท่านไม่พอใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.58	.78	เหมาะสมมาก
ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง	3.91	.46	เหมาะสมมาก
5. การกล่าวชื่นชมผู้ปฏิบัติงานถ้าปฏิบัติงานดี	4.13	.58	เหมาะสมมาก
6. การรับฟังด้วยท่าทีที่สงบเมื่อผู้ร่วมงานวิพากษ์วิจารณ์การทำงานที่ปฏิบัติ	3.90	.64	เหมาะสมมาก
7. การให้ข้อคิดเห็นหรือข้อวิจารณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน	3.82	.64	เหมาะสมมาก
8. ความสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองให้เป็นปกติขณะการปฏิบัติงานในทุกสถานการณ์	3.80	.67	เหมาะสมมาก
ด้านการใช้สิทธิของตน	4.05	.47	เหมาะสมมาก
9. การปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ	4.27	.56	เหมาะสมมาก
10. สามารถถามหัวหน้าหรือผู้เกี่ยวข้องกับการทำงานเมื่อเกิดการสงสัย	4.13	.65	เหมาะสมมาก
11. การชี้แจงเพื่อนร่วมงานได้หากมีข้อสงสัยในการปฏิบัติงาน	4.13	.56	เหมาะสมมาก
12. การแสดงเหตุผลหรือข้อมูลเพื่อปฏิเสธงานที่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบได้	3.68	.77	เหมาะสมมาก

ตารางที่ 11 (ต่อ)

พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม	\bar{X}	SD	ระดับ
ความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม	4.19	.43	เหมาะสมมาก
13. เมื่อปฏิบัติงานผิดพลาดมีการยอมรับผิด และนำมาปรับปรุงแก้ไข	4.28	.56	เหมาะสมมาก
14. การพร้อมเผชิญปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ที่อยู่ในความรับผิดชอบ	4.25	.51	เหมาะสมมาก
15. ความทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่กับ งานที่รับผิดชอบ	4.23	.54	เหมาะสมมาก
16. ผู้ร่วมงานทุกคนร่วมกันวางแผนการทำงาน ก่อนการปฏิบัติงาน	4.00	.59	เหมาะสมมาก
การสื่อสาร	4.02	.55	เหมาะสมมาก
17. การตอบข้อซักถามในการปฏิบัติงานแก่ เพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ	4.15	.51	เหมาะสมมาก
18. การทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่กับ งานที่รับผิดชอบ	4.05	.57	เหมาะสมมาก
19. ความสามารถสื่อสารความคิดของท่านได้ ถูกจังหวะเวลาและสถานการณ์	3.96	.58	เหมาะสมมาก
20. ขณะสนทนามีการใช้น้ำเสียง ถ้อยคำนุ่มนวล	3.94	.63	เหมาะสมมาก
รวม	4.00	.40	เหมาะสมมาก

จากตารางที่ 11 พบว่าค่าคะแนนพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{X}=3.90$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเหมาะสมมาก โดยข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อปฏิบัติงานผิดพลาดจะรับผิดชอบและนำมาปรับปรุงแก้ไข ($\bar{X}=4.28$) รองลงมาคือ การปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ และการพร้อมเผชิญปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.27$ และ 4.25 ตามลำดับ) และข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความสามารถอธิบายให้ผู้ร่วมงานเข้าใจในสิ่งที่ทำให้ไม่พอใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.58$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง จำแนกตามรายด้านและรายชื่อ (n=424)

การทำงานเป็นทีม	\bar{X}	SD	ระดับ
บทบาทที่สมดุล	4.06	.48	สูง
1. ทุกคนในทีมให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานร่วมกันของสมาชิกในทีม	4.09	.53	สูง
2. ทุกคนในทีมยอมรับความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของสมาชิก ในทีม	4.08	.53	สูง
3. ทุกคนในทีมรับผิดชอบหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่	4.03	.60	สูง
4. สมาชิกในทีมปฏิบัติตามบทบาทผู้นำและผู้ตามได้อย่างเหมาะสม	4.03	.58	สูง
วัตถุประสงค์ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย	4.06	.39	สูง
5. ทุกคนในทีมพร้อมร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.11	.47	สูง
6. มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน	4.07	.48	สูง
7. ทุกคนในทีมใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	4.04	.53	สูง
8. มีการระบุลักษณะงานที่ทุกคนเข้าใจตรงความสามารถของสมาชิก	4.04	.51	สูง
การเปิดเผยและเผชิญหน้ากันเพื่อแก้ปัญหา	4.09	.43	สูง
9. ทุกคนในทีมสามารถแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	4.12	.48	สูง
10. ทุกคนในทีมรับทราบปัญหาและร่วมมือแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	4.10	.54	สูง
11. ทุกคนในทีมแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.09	.47	สูง
12. ทุกคนในทีมแสดงความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมได้อย่างตรงไปตรงมา	4.03	.58	สูง

ตารางที่ 12 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีม	\bar{X}	SD	ระดับ
การช่วยเหลือและไว้วางใจกัน	4.07	.49	สูง
13. ทุกคนในทีมพร้อมร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน	4.14	.56	สูง
14. ทุกคนในทีมให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.12	.54	สูง
15. ทุกคนในทีมไว้วางใจและเชื่อมั่นในผลการปฏิบัติงานที่กระทำร่วมกัน	4.02	.57	สูง
16. ทุกคนในทีมมีความปรารถนาดีต่อกัน	4.01	.56	สูง
ความร่วมมือกันและความขัดแย้ง	4.04	.45	สูง
17. ทุกคนในทีมร่วมกันหาแนวทางแก้ไขเมื่อมีปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	4.13	.48	สูง
18. ทุกคนในทีมได้รับการส่งเสริมการพัฒนาความรู้เพื่อการปฏิบัติงาน	4.12	.53	สูง
19. ทุกคนในทีมมีการทำงานที่ประสานประโยชน์ซึ่งกันและกัน	4.10	.53	สูง
20. ทุกคนในทีมร่วมกันแก้ปัญหาความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์โดยไม่กล่าวโทษกัน	3.83	.67	สูง
การปฏิบัติงานที่คล่องตัว	3.95	.44	สูง
21. มีการปฏิบัติงานได้ยืดหยุ่นตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น	4.05	.61	สูง
22. ทุกคนในทีมมีการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อเท็จจริง	4.04	.53	สูง
23. มีแนวทางการพัฒนาผู้กระทำผิดตามกฎหมายระเบียบที่กำหนดไว้	3.95	.61	สูง
24. มีการให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี	3.75	.81	สูง

ตารางที่ 12 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีม	\bar{X}	SD	ระดับ
การมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม	3.96	.48	สูง
25. ทุกคนสามารถแนะนำเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้	4.06	.53	สูง
26. ทุกคนสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	4.04	.51	สูง
27. ทุกคนสามารถเป็นตัวแทนไปเข้าร่วมประชุมหรือนำเสนอผลงานของหอผู้ป่วยได้	3.78	.73	สูง
การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.07	.43	สูง
28. ทุกคนร่วมกันหาแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ	4.13	.46	สูง
29. มีการประชุมปรึกษาหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.12	.49	สูง
30. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นระบบ	3.97	.59	สูง
การพัฒนาบุคคล	4.07	.43	สูง
31. ทุกคนมีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	4.08	.56	สูง
32. ทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน	4.02	.53	สูง
33. มีการนำผลการประเมินมาพัฒนาการจัดอบรมความรู้และทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.02	.55	สูง
ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม	3.93	.49	สูง
34. ทุกคนให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น	4.03	.54	สูง
35. ทุกคนรับฟังความคิดเห็นของหน่วยงานอื่น	4.01	.53	สูง
36. หน่วยงานอื่นยินดีให้ความช่วยเหลือเมื่อหน่วยงานของท่านประสบปัญหา	3.81	.71	สูง
37. ทุกคนมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานอื่นอยู่เสมอ	3.83	.63	สูง

ตารางที่ 12 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีม	\bar{X}	SD	ระดับ
การติดต่อสื่อสารที่ดี	3.97	.47	สูง
38. ทุกคนเป็นผู้พูดและเป็นผู้ฟังที่ดีในการรับฟังปัญหา ซึ่งกันและกัน	3.99	.57	สูง
39. ทุกคนให้ข้อมูลย้อนกลับที่เข้าใจง่ายแก่ผู้ร่วมงานได้	3.98	.54	สูง
40. ทุกคนมีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนเข้าใจง่ายเป็น ลายลักษณ์อักษร	3.96	.56	สูง
41. ทุกคนให้ข้อมูลที่ครบถ้วนชัดเจนเข้าใจง่ายทั้งการ เขียนและทำทางในการปฏิบัติงาน	3.95	.58	สูง
รวม	3.93	.49	สูง

จากตารางที่ 12 พบว่าค่าคะแนนการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.93$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยที่ทุกคนในทีมพร้อมร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.14$) และรองลงมา คือ ทุกคนร่วมกันหาแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ ($\bar{X}=4.13$) และทุกคนในทีมร่วมกันหาแนวทางแก้ไขเมื่อมีปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และทุกคนในทีม ได้รับการส่งเสริมการพัฒนาความรู้เพื่อการปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}=4.12$) และข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ($\bar{X}=3.75$)

ภาคผนวก ง

การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และการใช้สัตว์ทดลองในการวิจัย



เลขที่ใบรับรอง 033/2549

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และการใช้สัตว์ทดลองในการวิจัย
 กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- โครงการวิจัย : การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง
 RELATIONSHIPS BETWEEN WORKING ENVIRONMENT, ASSERTIVE BEHAVIOR, AND TEAMWORK OF NURSES, GENERAL HOSPITALS, CENTRAL REGION
- ผู้วิจัยหลัก : นางพิสมัย แฉิงสุทธวิวัฒน์
- หน่วยงาน : คณะพยาบาลศาสตร์

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และการใช้สัตว์ทดลองในการวิจัย
 กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อนุมัติในแง่จริยธรรมให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องข้างต้นได้

..... ประธาน
 (รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ปริดา ทิพนประคินฐ์)

..... เลขานุการ
 (ศาสตราจารย์ นายแพทย์สุรศักดิ์ ฐานิพานิชกุล)

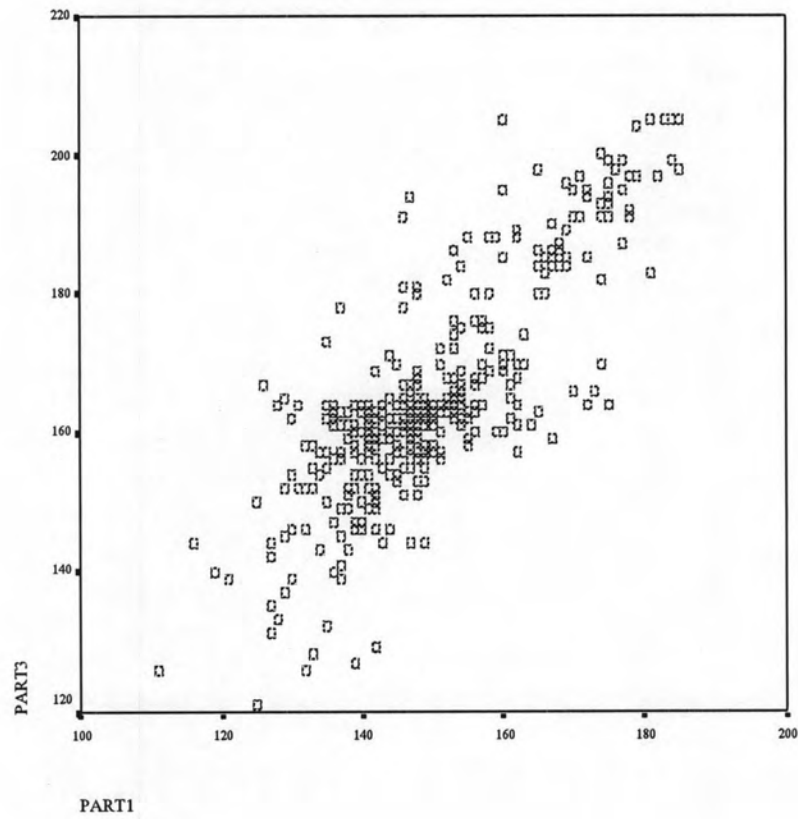
รับรองวันที่ 30 มีนาคม 2549

วันหมดอายุ 30 พฤศจิกายน 2549

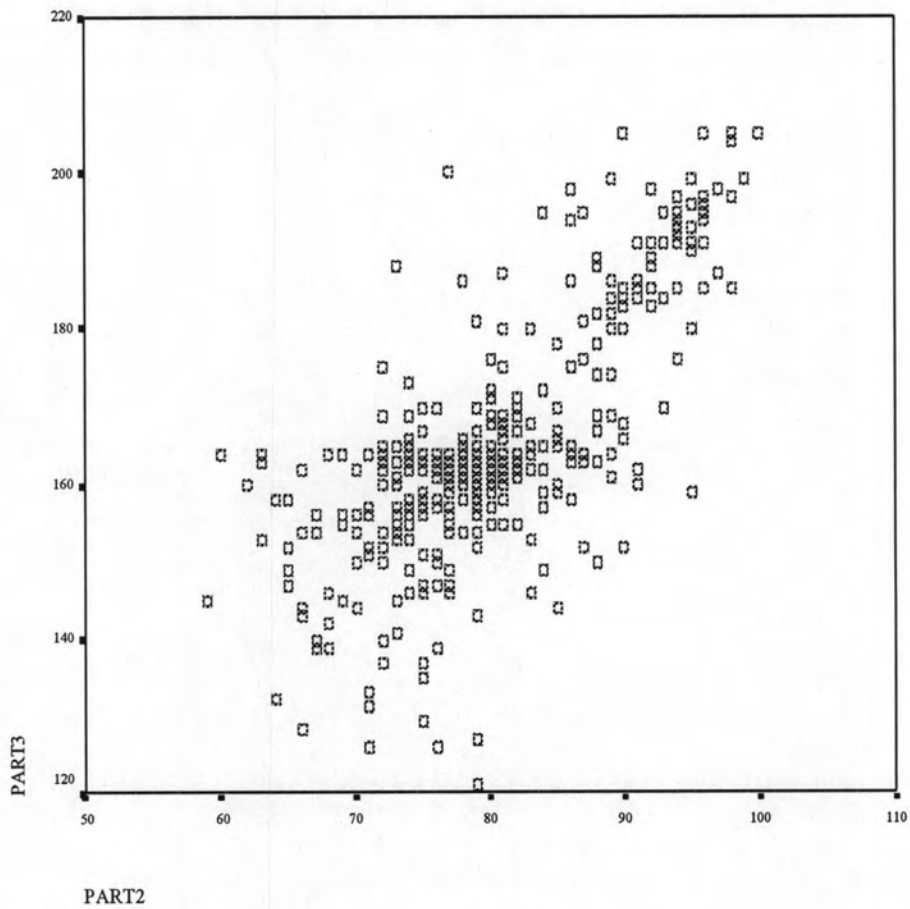
ภาคผนวก จ

การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติของการวิเคราะห์ข้อมูล

แผนภาพที่ 2 กราฟทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน
กับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำกร โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง



แผนภาพที่ 3 กราฟทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางพิศมัย แจ่มสุทธีรวัฒน์ เกิดเมื่อวันที่ 4 กันยายน พ.ศ. 2508 สำเร็จการศึกษา
พยาบาลศาสตรบัณฑิต จากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อ พ.ศ. 2534 และเข้า
ศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาล
ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปี พ.ศ. 2546 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับ
7 วช. ปฏิบัติหน้าที่รองหัวหน้าหอผู้ป่วยพิเศษกุมารเวชกรรม โรงพยาบาลชลประทาน สังกัด
กระทรวงสาธารณสุข

