

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กนิษฐา ธารสารศิลป์. การศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรพยาบาลของสภา

กษัตราธิราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

กองการพยาบาล. คู่มือการบริการการพยาบาลจากหลักการสู่ปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร:
(ม.ป.ท) , 2539.

กิตติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ. ระบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรกับระบบราชการไทย.

สาธารณสุขมูลฐานภาคกลาง 9 (พฤษภาคม-มีนาคม 2537): 121- 126.

กุลยา ดันดีผลาชีวะ. การบริหารหอผู้ป่วย. กรุงเทพมหานคร: ปิ่นเกล้าการพิมพ์, 2539.

ไกรศักดิ์ ทองรอง. การพัฒนาโรงพยาบาลจะเน้นหนักทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์,

จดหมายข่าวชมรม รพศ./รพท 4ฉ. 2 (กรกฎาคม, 2539) : 6.

งามจิตร จันทรสานิต. เส้นทางสู่คุณภาพ. วารสารการวิจัยระบบสาธารณสุข (2539): 146.

จิรุตม์ ศรีรัตนบัลล์. การจัดการคุณภาพทั้งองค์กรในโรงพยาบาลและแนวคิดการนำไปปฏิบัติ

ความสำเร็จ. จุฬาลงกรณ์เวชสาร 40 (ตุลาคม, 2539) : 861-880.

ชอบ เพชรพิเชษฐเขียร. TQM Roadmap แบบฉบับของ ปตท. ในเอกสารประกอบ

การประชุมวิชาการเรื่อง Proceeding of Symposium on TQM –Best Practice

in Thailand. 17-18 มีนาคม 2543. ณ ศูนย์ประชุมแห่งชาติสิริกิติ์ กรุงเทพมหานคร.

ชัยอนันต์ สมุทรวณิช . ประชาธิปไตยสังคมคอมมิวนิสต์กับการเมืองไทย . พิมพ์ครั้งที่ 3 .

กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ, 2523.

ชาติรี บานชื่น. กระบวนการเพื่อการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. ใน เอกสารเส้นทาง

สู่การพัฒนาคุณภาพบริการเพื่อประชาชน. 24-26 พฤศจิกายน 2541 ณ อาคารเฉลิม

พระบารมี 50 ปี แพทยสมาคม ซอยศูนย์วิจัย ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ กรุงเทพมหานคร.

ชูลีพร เดชขำ. เส้นทางสู่ TQM. ข้าราชการ 38 (กรกฎาคม-สิงหาคม 2536) : 51-56.

เชาว์ โรจน์แสง. การเปลี่ยนแปลงฐานะและพัฒนาบุคลากร. เอกสารการสอนชุดวิชา

องค์การและการจัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. กรุงเทพมหานคร :

อักษรไทย, 2527.

เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล. มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล : การเมือง

ค่านิยม และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ. กรุงเทพมหานคร :

โอเดียนสโตร์, 2530.

- เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล. เอกสารสอนชุดวิชาการบริหารและการพัฒนาองค์การ (หน่วยที่ 1-7). กรุงเทพมหานคร: อักษรไทย, 2530.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. การจัดการทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- दनัย เทียนพุ่ม. กลยุทธ์การพัฒนาดคน : สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- ดาราพรรณ สร้อยอินทร์. การจัดการต่ออาการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาล สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- ดาบทิพย์ จิตพิงษ์พานิช. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารคุณภาพโดยรวมเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล , 2539.
- ธงชัย สันติวงษ์. หลักการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 7 . กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2540.
- นริศา จิตะธรรมานนท์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้การจัดการคุณภาพ โดยองค์รวมกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- บัณฑิต ประดิษฐ์ฐานวงษ์. การดำเนินงานแก้ไขปัญหทาง TQM. เทคโนโลยี 20 (กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2537): 121-126.
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. การจัดการทางการพยาบาล. ภาควิชาวิจัยประเมินผลการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน , 2533.
- บุญมาลี ตู่หิรัญมณี . การเปรียบเทียบค่านิยมประชาธิปไตยของนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนต่างสังกัด กรุงเทพมหานคร . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2537.
- ประคอง กรรณสุด. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- ประนอม รอดคำดี. รูปแบบการพัฒนาระดับความสุขสมบูรณ์ของนิสิตนักศึกษาใน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.

- ประวิทย์ จงวิศาล. ขั้นตอนการทำกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาและปรับปรุงงานในเอกสารประกอบ
การอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาคุณภาพบริการโดยองค์รวม 25-28 มกราคม 2539
ณ ห้องประชุมเสนา โรงพยาบาลเสนา พระนครศรีอยุธยา.
- ปรานอม นิมอินทร์. การศึกษากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของหัวหน้าหอผู้ป่วย
สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต สาขาวิชาการบริหารการ
พยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- พนัส หันนาคินทร์. การบริหารบุคลากร. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์, 2526.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ . พิมพ์ครั้งที่ 7 .
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- พวงรัตน์ บุญญานุกฤษ. แนวทางการพัฒนาและงานบริการพยาบาลสู่ความเป็นสากล. ในเอกสาร
นวัตกรรมทางการบริหารการพยาบาล ครั้งที่ 3 .13-15 พฤษภาคม 2540
ณ โรงแรมเอเชีย พัทยา ชลบุรี.
- พันธ์ศักดิ์ พลสารมัย. การพัฒนากระบวนการบริหารงานสถาบันอุดมศึกษาตามแนวคิด
การบริหารงานแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การ:กรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- พิชัย ลีพิพัฒน์ไพบุลย์. ปรัชญา QCC. เทคโนโลยี . 19 (ธันวาคม 2536-มกราคม 2537) :
126-129.
- เพ็ญแข แสงแก้ว. การวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3 , กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ,2541.
- เพ็ญจันทร์ แสนประสาน. แนวคิดการบริหารมุ่งคุณภาพบริการ. ใน การประชุมวิชาการ
พยาบาล เฉลิมศกกาญจนานิกเชก เรื่อง Update in nursing practice. 3-4
ธันวาคม 2539 ณ แผนกพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร.
- แมคโดนัลด์, จอห์น. บริหารงานอย่างมีคุณภาพด้วย TQM ในหนึ่งสัปดาห์. แปลและ
เรียบเรียง โดยโอพาร กลีบพุ่ม. กรุงเทพมหานคร: เอช.เอ็นกรุ๊ป, 2537
- ยุพดี โสทธิพันธ์. การจัดองค์การทางการพยาบาล .สงขลา : เทมการพิมพ์ , 2539.
- รัชนก กลิ่นชาติ . ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินกิจกรรมนักศึกษาและด้านสภาพ
แวดล้อมของวิทยาลัยกับความสุขสมบูรณ์ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัย
พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต สาขาวิชา
การพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- รำไพ สุขสวัสดิ์ ณ อยุธยา. สถิติการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3 .กรุงเทพมหานคร : 2533.

- ลดาวัลย์ ผาสุข. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ทางสุขภาพ การสนับสนุนจากหน่วยงาน กับแบบแผนการดำรงชีวิตด้านสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2535.
- วณิชญา ว่องวิจนะ. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงาน ความเครียดในงาน ภูมิหลัง กับความสามารถในการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2535.
- วรภัทร ภูเจริญ . Baldrige Award Criteria ใน เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง **Baldrige Award Criteria** . 12 มิถุนายน 2539 ณ โรงแรมธารา กรุงเทพมหานคร.
- วิจัยระบบสาธารณสุข, สถาบัน. เอกสารประกอบการอบรมการบริหารคุณภาพโดย **องค์กรร่วม**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2537. (เอกสารอัดสำเนา).
- วิฑูร แสงสินแก้ว . **นโยบายโรงพยาบาลคุณภาพ: ทิศทางการพัฒนาคุณภาพบริการ โดยองค์กรร่วม (TQM) ในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป** . (ม.ป.ท.) 2538. (เอกสารอัดสำเนา).
- วิลาส สิงหวิสัย. การนิเทศงานและการพัฒนาบุคลากร. **เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหาร บุคลากร**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2526.
- วีรพจน์ ลือประสิทธิ์สกุล. **TQM Living Handbook: An Executive Summary**. กรุงเทพมหานคร: บีพีอาร์แอนด์คอนซัลแทนท์, 2540.
- วีระวัฒน์ บันนิตามัย. การจัดองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลงสู่ศตวรรษที่ 21. **ข้าราชการ 40** (พฤษภาคม - มิถุนายน 2538) : 23-43.
- สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. **คุณภาพวิชาชีพ สภาการพยาบาล**. กรุงเทพมหานคร: ดีไซร์, 2543: 12-19.
- สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. **เอกสารประกอบการพัฒนาและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาล**. นนทบุรี: สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล, 2543. (เอกสารอัดสำเนา).
- สมคิด รักษาสัตย์ การบำรุงขวัญ : ภารกิจสำคัญของนักบริหาร. **วารสารพยาบาล** (26 มกราคม 2520): 3-4.
- สมจิตร พิริยะประภากุล. การวิเคราะห์การพยาบาลตามแนวความคิดการบริหารเพื่อ **คุณภาพทั้งองค์การ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

- สมชาย นราพาทพงศ์พร. เทคนิคการเริ่มระบบ TQM ให้ประสบความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทยญี่ปุ่น, 2542 (เอกสารอัดสำเนา).
- สมทรง ถึงแก้ว. การพัฒนาคุณภาพบริการด้วยคิวซี ในโรงพยาบาลมะเร็ง. วารสาร วิทยาลัยพยาบาลชลบุรี 9 (มกราคม-มิถุนายน 2540) : 30-36.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. กรม. เอกสารประกอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8. พ.ศ. 2540 - 2544. สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ , 2539. (อัดสำเนา).
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, กรม. แนวทางปฏิบัติงาน โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป. กรุงเทพฯ : สำนักข่าวพาณิชย์ กรมพาณิชย์สัมพันธ์ , 2525.
- สุกัญญา แสงมุกข์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรค้กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2530.
- สุจินต์ วิจิตรกาญจน์. การพัฒนาบุคลากรพยาบาล. เอกสารการสอนชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพการพยาบาล.หน่วยที่ 6-10. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2529.
- สุมาลี จักรไพศาล. ศึกษาการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าผู้ป่วยในยุคภาวะวิกฤต เศรษฐกิจ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. การบริหารการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จีรวิชัยการพิมพ์, 2539.
- องอาจ วิบุษศิริ และคณะ. การสถาปนา TQM ในโรงพยาบาลรัฐ ดอนจุดเริ่มและภาพรวม. วารสารการวิจัยระบบสาธารณสุข 4 (กรกฎาคม – กันยายน 2539) : 148-157.
- องอาจ วิบุษศิริ และคณะ. รายงานการศึกษาวิจัยประเมินผลโครงการนำร่องการพัฒนาคุณภาพบริการในโรงพยาบาลของรัฐด้วย TQM. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชา เวชศาสตร์ป้องกันและสังคม คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- อนุวัฒน์ ศุภชุตีกุล . กระบวนการเพื่อพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. ใน เอกสาร เส้นทางสู่การพัฒนาคุณภาพบริการเพื่อประชาชน. 24-26 พฤศจิกายน 2541. ณ อาคารเฉลิมพระบารมี 50 ปี แพทยสมาคม ซอยศูนย์วิจัย ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ กรุงเทพมหานคร.

อนุวัฒน์ ศุภชุตินกุล. มาตรฐานโรงพยาบาลฉบับปีกาญจนภิเชก เปรียบเทียบกับมาตรฐานสากล
 ในเอกสารประกอบการประชุมโรงพยาบาลคุณภาพกับกระบวนการHospital
Accreditation . 2 พฤศจิกายน 2542 ณ โรงแรมรามการ์เด้น กรุงเทพมหานคร.

อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม .กระบวนการบริหารการพยาบาล . พิมพ์ครั้งที่ 2. เชียงใหม่ :
 (ม.ป.ท.) , 2534.

อุทัย เลาหวิเชียร. เอกสารการสอนชุดองค์การและการจัดการงานบุคคล
 (หน่วยที่ 9 –15). นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช., 2535.

อุไร ชำนาญคำ , นภาพร ตั้งพูลผลวนิชย์ และศิริรุ่ง โตพันธ์นันท์. การศึกษา
 พฤติกรรมของบุคลากรและความพึงพอใจในบริการของผู้มารับบริการหลังการนำ
 คิวซีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพบริการสาธารณสุข. ในโรงพยาบาลยโสธร .
สรรพสิทธิเวชสาร 17 (ตุลาคม-ธันวาคม 2539) : 285-296.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. การบริหารทักษะและการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ, 2538.

ภาษาอังกฤษ

- Arikian, V. Total Quality Management: Applications to nursing service: **Journal of Nursing Administration** (21 June 1991): 46-50.
- Banks, J. **Principle of quality control**. Singapore: John Willey & Son. 1989.
- Bassi, J. L., Benson, G., and Cheney, S. Position yourself for the future: The top ten trends. **Training and development**. (November, 1996).
- Besterfield, D. H., and Besterfield, G. H. **Total Quality Management**. New Jersey: Prentice Hall, 1995.
- Crosby, P. B. **Quality with out tear: The art of hassle free management**. New York: McGraw Hill, 1984.
- Deen, J. W. Leadership effects on quality improvement in veterans affairs medical centers (Baldrige). **Dissertation Abstracts International** Volume: 58-60, 1997.
- Deming, E. W. **Out of the crisis**. U.S.A: The Massachusetts institute of technology center for advanced engineering, 1992.
- Dessler, G. **Personnel management**. New Jersey: Prentice Hall, 1988.
- Elizabeth, M. J. Border wars : The Battles to define and direct experts (Organization, TQM). **Dissertation Abstraction International**, volume; 56-07, section: A page : 2890
- Feigenbaum, A. B. **Total quality control**. 3rd ed. Singapore: McGraw Hill, 1986.
- Gillies, D. A. **Nursing management**. Philadelphia: W.B. Saunders, 1994.
- Goetsch, D. L. and David, S . **Introduction to total quality : Quality : Productivity, Compettiveness**. New York: Maxwell macmillan, 1994.
- Greenberg, M. M. **Understanding job satisfaction**. London: Macmillan, 1979.
- Harvey, L. The limit of tqm for higher edication. **The paper presented in third meeting of the INQAAHE** . Utrecht .Netherlands (21-23 May 1995): 152-165.
- Hertz, H. S. **1999 Health care criteria for performance excellence**. U.S.A: Baldrige national quality program, 1999.
- Herzberg, F., Mausner, B., Synderman., B. B. **The motivation to work** .Brunswick: Transaction, 1993.
- Ishikawa, K. **What is total quality control ? : The Japanese way**. New Jersey: Prentice Hall, 1985.

- Jarvis, A. L. Perception of work behaviour of hospital employees who receive TQM training (Employee training, Quality improvement. **Dissertation Abstraction International**, volume; 53-06, section : A. page : 1748.
- Juran, J. M. **Juran on quality by design: The new steps for planning quality into goods and services**. New York: Juran Institute, 1992.
- Koontz, H. and Weihrice , H. **Management** . New York: McGraw Hill, 1988.
- Laetz, V. B. **Total quality management implementation: The effect of forces for change on organization development change tactics**. Eastern Michigan University, 1993.
- Logan ,J. Nurses learninging pattern. **The canadian nurse**. (March 1993): 18-32.
- Lynn, M.L. Deming ' s Quality Principle : a health care application .**Hospital and health care service administration** 36(1991): 111-120.
- Mcneese Smith, D. Job Satisfaction, Productivity and Organization and Comittment: The Result of Leadership. **Journal of Nursing Administration** 25 (September 1993) : 17-26.
- Mosler, J. P. The applicability of the malcolm baldrige national quality award criteria to the evaluation of quality in hospitals as perceived by the chief executive nurse. **Dissertation Abstracts International** Volume: 53 ,1992.
- Muller, D. G. "A model for human resource development" . **Personnel journal**. New Jersey: Prentice Hall, 1976.
- Nadler, L. **Developing human resources**. Houston: Gulf, 1970.
- Neuhs , H. P. TQM/CQI : Providing a stredy supply of nursing for the future. **Nursing Forum** 29 (October-December 1994): 24-29.
- Oakland, J. S. **Total quality management**. 2nd ed. Singapore: KHL, 1996.
- Pace, W., Smith. P and Mills, G. **Human resource development**: New Jersey: Prentice Hall, 1991.
- Parsley, K., and Corrigan, P. **Quality improvement in nursing and health care : A practical approve**. London: Chapman and Hall, 1994.
- Poster, E. C. , Betz, C. L., and Randell, B. Psychiatric nurses attitudes toward and involmnet in nursing research . **Journal psychosocial nursing management health service** 30 (October, 1992): 26-29.
- Prentice, W. E. **Fitness for college and life**. St. Louis: Mosby, 1990.

- Schmidt, W. H., and Finnigan, J. P. **TQM manager**: San Francisco: JerseyBass, 1993.
- Schofield, A. **Report for the NHSTA on total quality management** . Health care management Unit .University of Manchester, 1991.
- Sherman, J. J. Integrating quality assurance and Total quality management/Quality improvement. **Journal of Nursing Administration** 24 (March 1994): 37-41.
- Spemley, P. **Total quality management: The key to business improvement**. 2nd ed. London: Chapman & Hall, 1994.
- Steven, W. F. **Management and Leadership nursing**. New York : McGraw Hill ,1978.
- Swarnburg , R. C. **Inservice edication** . New York: C.P. Putman s son , 1968.
- Taylor, J.R. **Quality control system**. Singapore :McGraw Hill, 1995.
- Tenner, A. R. and Detero, I.J. **Total quality management: Three steps to continous improvement**. Massachusetts: Addison Wesley, 1992.
- Tobin, H. M. **The process of Staff development : Component of change** . St.Louis : Mosby, 1974.
- Tuner, A. Total quality management in education Msc. **Project in advanced manufacturing technology**. University of Portsmouth .School of systems engineering (January 1993).
- Yamone, T. **Statistics and introductory analysis**. 2nd ed . Tokyo: John Weatherhill, 1970.
- Zachedi, F. **Quality information system**. London: Boyd and Fraser, 1995.
- Zairi ,M. Perspective management excellence: Leadership. **The total quality management magazine** 11(4): 215-220, 1999.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

- | | |
|--|--|
| 1. รศ.ฟารีดา อิบราฮิม | อาจารย์ประจำภาควิชาอายุรศาสตร์
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 2. น.พ.จิรุตม์ ศรีรัตนบัลล์ | ผู้ช่วยฝ่ายบริหาร โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ |
| 3. น.พ.ศุภชัย นาทองไชย | หัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช จังหวัดตาก |
| 4. คุณแพ็ญจันทร์ แสนประสาน | พยาบาลอาวุโส โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ |
| 5. อาจารย์ ดร.สุพร เข้มแข็ง | อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร |
| 6. อาจารย์ ร.ต.อ. หญิง ดร.ยุพิน อังสุโรจน์ | อาจารย์ประจำ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 7. อาจารย์ ดร.ชนกพร จิตปัญญา | อาจารย์ประจำ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 8. อาจารย์ ดร.พันธ์ศักดิ์ พลสารมัย | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 9. คุณไพไลวรรณ จันทรสุกรี | พยาบาลวิชาชีพ 8 โรงพยาบาลอู่ตรดิตถ์ |

ภาคผนวก ข

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เครื่องมือวิจัย

1.1 การหาค่าความเที่ยง โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 125)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

เมื่อ α หมายถึง สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
 n หมายถึง จำนวนข้อ
 S_i^2 หมายถึง คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
 S_t^2 หมายถึง คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

2. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

2.1 การคำนวณมัธยฐานเลขคณิต (Arithmetic Mean) (รำไพ สุขสวัสดิ์ ณ อยุธยา , 2533)

$$\text{สูตร } \bar{X} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n X_i$$

เมื่อ \bar{X} = ค่าคะแนนเฉลี่ย

$$\sum_{i=1}^n X_i = \text{ผลรวมคะแนนเฉลี่ยของข้อมูลชุดนั้น}$$

$$n = \text{จำนวนประชากร}$$

2.2 การคำนวณความแปรปรวน (Variance) (รำไพ สุขสวัสดิ์ ณ อยุธยา , 2530)
 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน)² = ความแปรปรวน

$$\text{สูตร } \text{var}(X) = S^2 = \frac{1}{n-1} \sum_1^n (X_i - \bar{X})^2$$

เมื่อ S^2 หรือ $\text{var}(X)$ = ความแปรปรวน

$$\sum_1^n (X_i - \bar{X})^2 = \text{ผลต่างกำลังสองของค่าเฉลี่ย}$$

n = จำนวนตัวอย่าง

$$\text{S.D.} = S^2$$

2.3 การทดสอบค่าที (t-test) (รำไพ สุขสวัสดิ์ ณ อยุธยา , 2533 : 68)

$$\text{สูตร } t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\text{var}(X_1 - X_2)}} \quad \text{องศาอิสระ} = v$$

เมื่อ

$$\bar{X}_1, \bar{X}_2 = \text{มัธยฐานเลขคณิตในตัวอย่างชุดที่ 1,2}$$

$$\text{var}(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) = \text{ความแปรปรวนของ } (\bar{X}_1 - \bar{X}_2)$$

การคำนวณค่า $\text{var}(\bar{X}_1 - \bar{X}_2)$ ขึ้นอยู่กับค่าความแปรปรวนในประชากรทั้งสองว่า
 เท่ากันหรือไม่ ดังนี้

กรณีที่ 1 ความแปรปรวนในประชากรเท่ากัน

$$\text{สูตร } \text{var}(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) = \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \frac{(n_1-1)S_1^2 + (n_2-1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

เมื่อ

$$v = \text{องศาอิสระ} = n_1 + n_2 - 2$$

$$n_1, n_2 = \text{ขนาดตัวอย่างชุดที่ 1,2}$$

$$S_1^2, S_2^2 = \text{ความแปรปรวนในตัวอย่างชุดที่ 1,2}$$

กรณีที่ 2 ความแปรปรวนในประชากรไม่เท่ากัน

$$\text{สูตร } \text{var} (\bar{X}_1 - \bar{X}_2) = \frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}$$

$$\text{องศาอิสระ } V = \frac{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}{\frac{1}{n_1+1} \frac{s_1^2}{n_1} + \frac{1}{n_2+1} \frac{s_2^2}{n_2}} - 2$$

2.4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) เพื่อทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป

ตารางการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว มีดังนี้

แหล่งความคลาดเคลื่อน	df	SS	MS=SS/df	F
ตัวอย่าง	k - 1	SS _t	MS _t	MS _t /MS _e
ความคลาดเคลื่อน	n - 1	SS _e	MS _e	
รวม	n - 1	SS _T	-	

SS = ผลรวมกำลังสองของผลต่างจากมัชฌิมเลขคณิต หรือ ผลรวมกำลังสอง (sum of square of difference from mean, sum of square)

T = ผลรวม (total)

t = ตัวอย่าง (treatment)

e = ความคลาดเคลื่อน (error)

$$SS_T = \text{ผลรวมกำลังสองของผลรวม} = \sum \sum X_{ij}^2 - k$$

$$SS_t = \text{ผลรวมกำลังสองของผลรวม} = \frac{\sum T - 1}{n_1 - k}$$

$$k = \frac{T}{n}$$

n = ขนาดตัวอย่าง

SS_e = ผลรวมกำลังสองของความคลาดเคลื่อน = $SS_T - SS_t$

df = องศาอิสระ (degree of freedom)

F = การทดสอบเอฟ (F-est)

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง



การเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพ



แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

- | | | |
|----------|--|---------------|
| ตอนที่ 1 | ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน 6 ข้อ |
| ตอนที่ 2 | การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาล ประกอบด้วย | จำนวน 100 ข้อ |
| | 1) ระบบงาน | จำนวน 40 ข้อ |
| | 2) การศึกษา ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร | จำนวน 30 ข้อ |
| | 3) ความสุขสมบูรณ์และความพึงพอใจของพยาบาล | จำนวน 30 ข้อ |



ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน พร้อมทั้งเติมข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้

1. สถานที่ปฏิบัติงาน

- โรงพยาบาลศูนย์
 โรงพยาบาลทั่วไป

2. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ปริญญาตรี
 ปริญญาโท
 ปริญญาเอก
 อื่นๆ โปรดระบุ

4. สถานภาพสมรสของท่าน

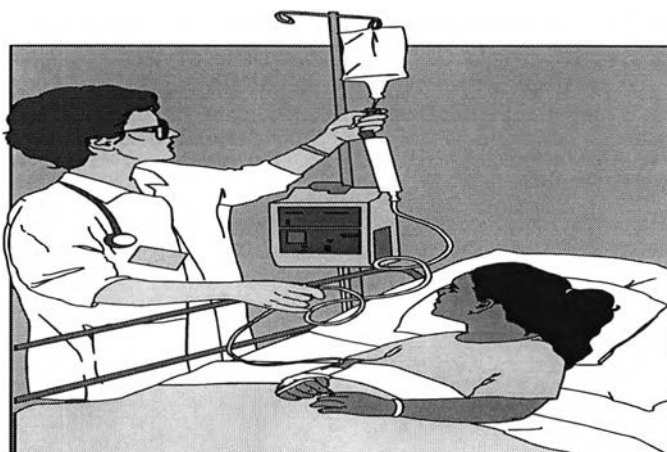
- โสด
 คู่
 หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่

5. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้

- ต่ำกว่า 1 ปี
 1-5 ปี
 6-10 ปี
 11-15 ปี
 16 ปีขึ้นไป

6. หอผู้ป่วยที่ท่านกำลังปฏิบัติงาน

- อายุรกรรม
- ศัลยกรรม
- สูตินรีเวชกรรม
- กุมารเวชกรรม
- ไอ.ซี.ยู.
- พิเศษ
- ห้องผ่าตัด
- ผู้ป่วยนอก
- อุบัติเหตุและฉุกเฉิน
- อื่นๆ โปรดระบุ



ตอนที่ 2 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

คำจำกัดความ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาล หมายถึง การที่ฝ่ายการพยาบาลได้ดำเนินการเสริมสร้างให้พยาบาลวิชาชีพได้รับการพัฒนาและทำงานอย่างเต็มศักยภาพของแต่ละคน ในงานวิจัยนี้ให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกของตนเองได้ประเมินตามการรับรู้ที่เป็นจริงของตนเอง ในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพ ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

- 1) ระบบงาน
- 2) การศึกษา ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
- 3) ความสุขสมบูรณ์ และความพึงพอใจของพยาบาล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหมายเลขที่ตรงกับการรับรู้ของท่านว่ามีมากน้อยเพียงใดเพียงหมายเลขเดียว

- | | | |
|-----------|---------|--|
| หมายเลข 5 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด |
| หมายเลข 4 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมาก |
| หมายเลข 3 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงปานกลาง |
| หมายเลข 2 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อย |
| หมายเลข 1 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด
หรือไม่เป็นจริง |

☼ คำตอบเหล่านี้ไม่มีถูกหรือผิด สิ่งสำคัญ คือ ขอให้ท่านตอบตรงตามความเป็นจริงที่ท่านรับรู้ และคำตอบที่ได้จะใช้เพื่อการวิจัยในครั้งนี้นี้เท่านั้น ☼

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อความคำถาม	เป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด หรือ ไม่เป็นจริง
	5	4	3	2	1
1. หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานกำหนด หน้าที่ความรับผิดชอบของ บุคลากรได้ครอบคลุมในด้านการ ปฏิบัติงาน.....	✓				

จากตัวอย่างข้างต้น

ข้อ 1. ผู้ตอบใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องหมายเลข 5 แสดงว่า ผู้ตอบรับรู้ว่าหอผู้ป่วยที่ผู้ตอบ
ปฏิบัติงาน ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรครอบคลุมในด้านการปฏิบัติงานเป็นจริง
มากที่สุด

ข้อคำถาม	เป็นจริง				
	5	4	3	2	1
1. ระบบงาน					
หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบใน ตำแหน่ง งานของแต่ละบุคคลไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน.....
ท่านรับทราบขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ท่าน ปฏิบัติงาน.....
มีคู่มือการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งงานประจำหอผู้ป่วยอย่างชัดเจน
หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการมอบหมายงานตรงตามขอบเขตภาระหน้าที่.....
ระบบการบริหารของฝ่ายการพยาบาลมีการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม
ระบบบริหารงานของฝ่ายการพยาบาลที่เป็นอยู่ในปัจจุบันทำให้ท่านมี ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน.....
ฝ่ายการพยาบาลมีระบบคัดสรรบุคคลได้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน.....
สายการบังคับบัญชาของฝ่ายการพยาบาลเอื้อต่อการติดต่อประสานงาน การติดต่อสื่อสาร ประสานงาน ระหว่างหอผู้ป่วยมีความคล่องตัว.....
) ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารจากฝ่ายการพยาบาลที่ทันต่อสภาพการณ์.....
) ข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากฝ่ายการพยาบาลมีความชัดเจนและเข้าใจง่าย
) หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานมีการแบ่งหน้าที่ในการทำงานอย่างชัดเจน ทำให้ท่านสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายของทีมได้ดี.....
) ฝ่ายการพยาบาลได้ดำเนินการให้มีการแก้ปัญหาโดยใช้กระบวนการกลุ่ม
) หัวหน้าหอผู้ป่วยได้นำวิธีการทำงานเป็นทีมมาใช้ในการบริหารงาน.....
) ท่านได้รับการส่งเสริมให้แสดงความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นทีม..
) การปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยจะทำงานแบบต่างคนต่างทำ.....
) หัวหน้าหอผู้ป่วยส่งเสริมให้ท่านได้พัฒนาทักษะการตัดสินใจในการ แก้ปัญหาการทำงานเฉพาะหน้า.....
) หัวหน้าหอผู้ป่วยเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจในการแก้ปัญหาการทำงาน ภายใต้ขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมาย.....
) หัวหน้าหอผู้ป่วยยอมรับการแก้ปัญหาการทำงานของท่าน.....

ข้อคำถาม	เป็นจริง				
	5	4	3	2	1
) ฝ่ายการพยาบาลได้เตรียมความพร้อมให้กับพยาบาลในการเรียนรู้วิธีการใช้สื่อนวัตกรรม การใช้สารสนเทศ.....					
) หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานมีการจัดเก็บเอกสารเป็นหมวดหมู่.....					
) ข้อมูลสารสนเทศที่จัดเก็บในหอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานทันต่อสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน.....					
) หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานมีการยืดหยุ่นการแลกเปลี่ยนเวรให้กับพยาบาลที่ปฏิบัติงาน.....					
) ท่านได้รับอนุมัติให้พักร้อนตามที่ท่านได้แจ้งความประสงค์ต่อหัวหน้าหอผู้ป่วยล่วงหน้า.....					
) ท่านได้วันหยุดงานตามที่ท่านได้แจ้งความประสงค์ต่อหัวหน้าหอผู้ป่วยล่วงหน้า.....					
) ระเบียบการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้นจากฝ่ายการพยาบาลทำให้ท่านไม่มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน.....					
) ระเบียบการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้นในหอผู้ป่วยทำให้ท่านไม่มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน.....					
) ท่านได้รับการเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ.....					
) ท่านได้รับการฝึกฝนเกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาลในเรื่องที่ยังขาดประสบการณ์.....					
) หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานทำการวิจัยด้านบริการพยาบาลใหม่ๆ เพื่อพัฒนางาน.....					
) ท่านได้รับการชี้แนะแนวทางแก้ปัญหาการทำงานจากหัวหน้าหอผู้ป่วย.....					
) การจัดระบบการทำงานในหอผู้ป่วยส่งเสริมท่านให้บริการที่มีคุณภาพแก่ผู้ป่วย.....					
) การจัดระบบงานในหอผู้ป่วยเอื้อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ.....					
) การออกแบบลักษณะหอผู้ป่วยทำให้ท่านไม่สะดวกในการปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ.....					

ข้อคำถาม	เป็นจริง				
	5	4	3	2	1
) เงินค่าตอบแทนที่ท่านได้รับการอยู่เวรมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติ.....
) เงินค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลา (Out time) มีความเหมาะสม
) ผู้บังคับบัญชากล่าวยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ.....
) ฝ่ายการพยาบาลได้จัดระบบการให้รางวัลแก่พยาบาลที่ปฏิบัติงานดีเด่น....
) วิธีการกล่าวตำหนิของผู้บังคับบัญชาทำให้ท่านรู้สึกอับอายใจ.....
) คำชมเชยที่ท่านได้รับจากผู้บังคับบัญชาทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....
2. การศึกษา ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร					
) ฝ่ายการพยาบาลได้ดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ.....
) หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานได้ดำเนินการพัฒนาพยาบาลอย่างต่อเนื่อง..
) หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานมีการติดตามประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรทุกโครงการ.....
) ประเด็นหรือหัวข้อที่จัดการฝึกอบรมมีความก้าวหน้าทันกับวิทยาการ.....
) ระยะเวลาที่แจ้งให้กับพยาบาลรับทราบถึงวันที่จัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรทำให้ท่านพร้อมที่จะเข้าร่วมกิจกรรม.....
) ฝ่ายการพยาบาลมีระบบสนับสนุนให้พยาบาลได้พัฒนาตนเอง.....
) หัวหน้าหอผู้ป่วยได้กระตุ้น / ส่งเสริมให้ท่านได้พัฒนาตนเอง.....
) ฝ่ายการพยาบาลมีงบประมาณให้พยาบาลมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน.....
) ฝ่ายการพยาบาลได้พัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง.....
) ฝ่ายการพยาบาลมีหนังสือ ตำราเอกสาร ที่ก้าวหน้าทันกับวิทยาการให้ท่านศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอ.....
) ท่านได้รับการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากร.....

ข้อความถาม	เป็นจริง				
	5	4	3	2	1
) ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแผนพัฒนาบุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วย เช่น การศึกษาต่อ / การฝึกอบรม / การศึกษาดูงาน.....
) สาระที่ประชุมניתศให้กับพยาบาลใหม่ครอบคลุมกับสาระที่พยาบาลใหม่ ควรได้รับทราบและเรียนรู้.....
) ระบบการให้คำแนะนำ / ฝึกงาน / สอนงาน แก่พยาบาลใหม่และพยาบาลที่ขาดทักษะมีความเหมาะสม.....
) วิทยากรปฐมนิเทศมีคุณสมบัติเหมาะสม.....
) ท่านได้รับทราบรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....
) การแนะนำอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้มีความสอดคล้องกับเครื่องมือเครื่องใช้ในหอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงาน.....
) คู่มือการใช้อุปกรณ์ เครื่องใช้ในการดูแลผู้ป่วยเอื้อต่อการปฏิบัติ.....
) ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในหอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงาน.....
) ฝ่ายการพยาบาล / หัวหน้าหอผู้ป่วยได้มีการจัดฝึกอบรมในสาระที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล.....
) ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาคุณภาพการพยาบาล.....
) ฝ่ายการพยาบาลมีระบบสนับสนุนให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้ศึกษาต่อในระดับวุฒิการศึกษาสูงขึ้น.....
) เวลาเปิดบริการห้องสมุดเอื้อต่อการศึกษาค้นคว้าของท่าน.....
) หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานมีการติดตามประเมินผลการทำงานตามความเหมาะสม.....
) ฝ่ายการพยาบาลมีการนำผลการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรมาใช้ปรับปรุง / วางแผนโครงการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง.....
) ฝ่ายการพยาบาลมีการติดตามผลกระทบจากการดำเนินการโครงการพัฒนาบุคลากรทุกโครงการ.....
) ท่านได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลในการปฏิบัติงานของตนเอง.....
) วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยส่งเสริมให้ท่านพยายามปรับปรุงและพัฒนาตนเอง.....

ข้อคำถาม	เป็นจริง				
	5	4	3	2	1
) หัวหน้าหอผู้ป่วยได้นำผลการประเมินมาให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้ท่าน ได้มีการพัฒนาและปรับปรุง.....
) หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานมีการติดตามผลกระทบจากการ ดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรทุกโครงการ.....
3. ความสุขสมบูรณ์และความพึงพอใจของพยาบาล					
) แสงสว่างในหอผู้ป่วยทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างสบายตา.....
) หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานมีระบบการถ่ายเทอากาศที่เอื้อต่อ การปฏิบัติงาน.....
) หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานมีกลิ่นรบกวนการปฏิบัติงาน.....
) ฝ่ายการพยาบาลได้จัดอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน.....
) หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานมีระบบการป้องกันการติดเชื้อทำให้ท่านรู้สึก ปลอดภัยจากการติดเชื้อ.....
) ฝ่ายการพยาบาลมีระบบการส่งเสริมให้พยาบาลได้ตระหนักถึงการ ดูแลสุขภาพตนเอง.....
) ท่านมีความมั่นใจต่อระบบการรักษาความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เวรภัย / ดึก
) ฝ่ายการพยาบาลได้จัดกิจกรรมสนทนากการที่เสริมสร้างความสามัคคี ในทีมการพยาบาล.....
) ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมสนทนากการที่ฝ่ายการพยาบาลได้จัดให้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน.....
) ฝ่ายการพยาบาลได้พิทักษ์สิทธิที่ท่านควรได้รับ.....
) หัวหน้าหอผู้ป่วยได้พิทักษ์สิทธิที่ท่านควรได้รับ.....
) การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ร่วมงานในหอผู้ป่วยส่งเสริมบรรยากาศในการ ทำงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ.....
) ท่านได้รับคำอธิบายชี้แจงระบบการติดต่อประสานงานภายในหอผู้ป่วย และระหว่างหน่วยงาน.....
) ท่านและผู้ร่วมงานต่างให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน.....

ข้อคำถาม	เป็นจริง				
	5	4	3	2	1
) หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานมีส่วนส่งเสริมให้ท่านทำงานได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย.....
) ท่านพึงพอใจในภาระงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ.....
) ท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานจากหัวหน้าหอผู้ป่วยให้ปฏิบัติงานในสิ่งที่ท้าทายความสามารถ.....
) การได้รับสวัสดิการ เช่น การจัดให้มีศูนย์เลี้ยงเด็กในโรงพยาบาล (Day care) / การจัดให้มีร้านอาหารในโรงพยาบาล ทำให้ท่านได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน.....
) สวัสดิการที่พักอาศัยสำหรับผู้ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ.....
) ห้องพักรวมสำหรับผู้ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพเหมาะสม.....
) อุปกรณ์ สารสนเทศ มีความสมบูรณ์ พร้อมใช้ในการปฏิบัติงาน.....
) อุปกรณ์ สารสนเทศ ในหอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอำนวยความสะดวก ให้แก่ท่านและผู้ร่วมงาน.....
) บุคลากรพยาบาลในแต่ละเวรมีจำนวนเพียงพอกับปริมาณภาระงาน.....
) การจัดตารางเวรมีความเหมาะสมกับภารกิจส่วนตัวของท่าน
) ท่านได้รับโอกาสแก้ไข / ปรับปรุง ข้อผิดพลาดจากผู้บังคับบัญชา.....
) ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น.....
) ฝ่ายการพยาบาลมีนโยบายให้ผู้ปฏิบัติงานได้โยกย้ายหน่วยงานที่ปฏิบัติงานตามความถนัดอย่างเหมาะสม.....
) ท่านได้รับการโอนย้ายหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด.....
) วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความยุติธรรม.....
) ท่านได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเท่าเทียมกับผู้ร่วมงานในระดับเดียวกัน.....

ประวัติผู้วิจัย

นางสาวปรารธนา หมี่แสน เกิดวันที่ 28 มิถุนายน 2509 จบการศึกษาประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง จากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีพุทธชินราช จังหวัดพิษณุโลก เมื่อปีการศึกษา 2531 เข้ารับการศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ปีการศึกษา 2541 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับ 7 หอผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช จังหวัดตาก

