

2005-01-01

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมการแสดงออกที่ เหมาะสม ความ  
สามารถในการใช้คอมพิวเตอร์กับความสำเร็จในการ สร้างเครือข่ายของหัวหน้า  
หอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (Relationships Between  
Personal Factors, Assertiveness, Computer Competencies and  
Successful Networking of Head Nurses, Governmental University  
Hospitals)

สุกัญญา แสสนศรีจันทร์

พวง เข็ญ ภูมพราน

Follow this and additional works at: <https://digital.car.chula.ac.th/cuns>



Part of the [Nursing Commons](#)

---

### Recommended Citation

แสสนศรีจันทร์, สุกัญญา and ภูมพราน, พวง เข็ญ (2005) "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมการแสดงออกที่ เหมาะสม  
ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์กับความสำเร็จในการ สร้างเครือข่ายของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ  
(Relationships Between Personal Factors, Assertiveness, Computer Competencies and Successful  
Networking of Head Nurses, Governmental University Hospitals)," *Journal of Nursing Science  
Chulalongkorn University (วารสารพยาบาลศาสตร์)*: Vol. 17: Iss. 1, Article 7.  
DOI: 10.58837/CHULA.CUNS.17.1.7  
Available at: <https://digital.car.chula.ac.th/cuns/vol17/iss1/7>

This Original article is brought to you for free and open access by Chula Digital Collections. It has been accepted  
for inclusion in Journal of Nursing Science Chulalongkorn University (วารสารพยาบาลศาสตร์) by an authorized editor  
of Chula Digital Collections. For more information, please contact [ChulaDC@car.chula.ac.th](mailto:ChulaDC@car.chula.ac.th).



## บทความวิจัย

# ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์กับความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ\*

Relationships Between Personal Factors, Assertiveness, Computer Competencies and Successful Networking of Head Nurses, Governmental University Hospitals\*

สุภิญญา แส่นศรีจันทร์\*\* (Supinya Sansrichan)\*\*

พ.ต.ต.หญิง ดร.พวงเพ็ญ ชูณหปราณ\*\*\* (Paungphen Choonhapran)\*\*\*

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสำเร็จในการสร้างเครือข่าย พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมและความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์กับความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวน 228 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม แบบสอบถามความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ และแบบสอบถามความสำเร็จในการสร้างเครือข่าย ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 11 ท่าน และวิเคราะห์ค่าความเที่ยงโดยทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าเท่ากับ .90, .95 และ .98 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์การจรรยา และสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

### ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายและความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.91$  และ  $2.73$  ตามลำดับ) ส่วนพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.86$ )
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการสร้างเครือข่าย

\* วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

\*\* พยาบาลวิชาชีพ ระดับ 6 ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

\*\*\* รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



3. พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายของหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .267$ ) และความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายของหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .315$ )

**คำสำคัญ :** ความสำเร็จในการสร้างเครือข่าย พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ หัวหน้าหอผู้ป่วย

### Abstract

The purposes of this research were to study successful networking, assertiveness and computer competencies of head nurses, and to explore the relationships between personal factors, assertiveness and computer competencies, with successful networking of head nurses, Governmental University Hospitals. The sample consisted of 228 head nurses selected from Governmental University Hospitals by multi - stage sampling technique. The research instruments consisted of assertiveness, computer competencies and the successful networking questionnaires. The questionnaires were developed by the researcher, judged by 11 experts, and Cronbach's alpha coefficients of reliability were .90, .95, and .98 respectively. Statistical methods used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, contingency coefficient and Pearson's product moment correlation.

#### The major findings were as follows:

1. Successful networking and computer competencies of head nurses in Governmental University Hospitals were at the moderate level ( $\bar{X} = 2.91$  and  $2.73$  respectively), but the assertiveness was at the high level ( $\bar{X} = 3.86$ ).
2. All personal factors; age, educational level, and work experience of head nurses were not significantly related to successful networking.
3. Assertiveness was slight positive significantly related to successful networking of head nurses at the .05 level ( $r = .267$ ), and computer competencies was moderate positive significantly related to successful networking of head nurses at the .05 level ( $r = .315$ ).

**Keywords :** Successful networking, Assertiveness, Computer competencies, Head nurse

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบบบริการสุขภาพในปัจจุบันมีการแข่งขันกันมากทั้งในด้านคุณภาพของการบริการและความคุ้มค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ เพื่อตอบสนองความคาดหวังและ

ความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีมากขึ้น โรงพยาบาลต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนได้นำกระบวนการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation) มาใช้เพื่อให้สถานบริการของตนได้รับการรับรอง



มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐก็เช่นเดียวกัน จากที่ก่อตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา ผลิตแพทย์ พยาบาลและบุคลากรทางสุขภาพอื่น ๆ ร่วมกับการดูแลผู้ป่วยระดับตติยภูมิ รวมทั้งเป็นแหล่งศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาระบบสุขภาพจากความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่มีมากขึ้น ได้มีการพัฒนาเครื่องมือใหม่ ๆ มาใช้ในการรักษาพยาบาลผู้ป่วยที่มีปัญหาซับซ้อน ซึ่งต้องใช้ต้นทุนในการดูแลสูง (ทัศนา บุญทอง, 2543: 23) ประกอบกับโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีแนวโน้มที่จะออกนอกกรอบราชการมาบริหารตนเอง เพื่อความอยู่รอดขององค์กรจะต้องมีการบริหารจัดการที่ดีผู้บริหารทุกระดับจะต้องมีข้อมูลที่กว้าง ถูกต้องและทันสมัยใช้ประกอบการตัดสินใจ รวมทั้งผู้บริหารระดับต้น คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นตำแหน่งที่สำคัญที่สุดตำแหน่งหนึ่งในการบริหารการพยาบาล เป็นตัวเชื่อมระหว่างผู้บริหารการพยาบาลกับพยาบาลระดับปฏิบัติการ และเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้จุดประสงค์ที่ตั้งไว้ในบริการผู้ป่วยประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัย หัวหน้าหอผู้ป่วยจำเป็นต้องมีเครือข่ายเพราะการมีเครือข่ายจะทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสาร (Information) เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างรวดเร็ว ทันเหตุการณ์ ซึ่งสามารถนำไปใช้และพัฒนาทำให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนได้ การได้รับการแนะนำให้รู้จักกับบุคคลอื่น (Referral system) ที่มีความรู้ความสามารถทั้งภายในและภายนอกวิชาชีพ ซึ่งจะสามารถให้ความช่วยเหลือตนในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านส่วนตัวและการทำงาน นอกจากนั้นการมีเครือข่ายทำให้ได้รับข้อมูลป้อนกลับ (Feed back) เกี่ยวกับความคิด พฤติกรรมและกลยุทธ์ต่าง ๆ จากผู้ที่มีความรอบรู้ทั้งภายในและภายนอกวิชาชีพทั้งด้านบวกและด้านลบ โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถนำข้อมูลป้อนกลับที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (O'Connor, 1982: 36)

Buchanan (2000) กล่าวว่า เครือข่ายสามารถที่จะตอบคำถามและให้แนวทางที่เหมาะสมกับผู้บริหารทางการพยาบาลที่ต้องเผชิญกับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดในแต่ละวัน ซึ่งเมื่อนำแนวทางที่เหมาะสมนี้ไปใช้จะสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทางวิชาชีพ เกิดภาพพจน์ที่ดีของพยาบาล ซึ่งผู้นำควรจะต้องตระหนักถึงคุณค่าของเครือข่าย แล้วนำไปใช้ในการพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อวิชาชีพต่อไป ดังที่ ทัศนา บุญทอง (2543: 80) กล่าวว่า การบริหารการพยาบาลในอนาคต จำเป็นต้องมีเครือข่ายทั้งในวิชาชีพ เครือข่ายระหว่างวิชาชีพ และเครือข่ายกับสังคม เพราะเครือข่ายจะเป็นแหล่งสนับสนุนกันในการพัฒนาการบริหาร รวมทั้งเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดการ “รู้จัก” ซึ่งกันและกัน และนำไปสู่การยอมรับทั้งในวิชาชีพ ระหว่างวิชาชีพและการยอมรับของสังคมต่อการพยาบาล ถ้าหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่มีเครือข่ายก็จะทำให้ได้รับข้อมูลที่ไม่ทันสมัย ระบบการบริหารงานต่าง ๆ ล่าช้าไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการให้บริการ บริการไม่มีคุณภาพ ทำให้ผู้รับบริการไม่พึงพอใจไม่มาใช้บริการอีก และยังทำให้เสียภาพพจน์ทั้งพยาบาลวิชาชีพและองค์กรอีกด้วย ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องมีความสามารถในการสร้างเครือข่าย เพราะความสามารถในการสร้างเครือข่ายเป็นคุณสมบัติของผู้นำที่จะบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2544)

จากแนวคิดของ O'Connor (1982) Robinson (1995) และ Peltomaki and Husman (2002) พบว่าความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ 1) การบรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ในการสร้างเครือข่าย (Reaching own goal) 2) การใช้ข้อมูลเครือข่ายที่จัดไว้อย่างเป็นระบบ (Use of network information system) 3) มีการขยายและการส่งต่อกับเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง (expand and refer with network regular and continuous) 4) มีสัมพันธภาพ ที่ไว้วางใจกันระหว่างเครือข่าย (Trust relationships between network) 5) มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับให้แก่เครือข่าย (Provide feedback to





their network) ซึ่งการมีความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายจะเป็นสิ่งที่จะบอกถึงความสำเร็จในวิชาชีพได้ (Haggerty, 1999) จากการศึกษาของ Peluchette (1993) และ Keele (1989 cited in Nabi, 1999) ที่พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีเครือข่ายรูปแบบไม่เป็นทางการส่งผลให้เกิดความสำเร็จในวิชาชีพมากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มีเครือข่าย สอดคล้องกับการศึกษาของ นฤมล บัณสี (2545) ที่พบว่า การมีเครือข่ายความร่วมมือมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่าการศึกษาศักยภาพด้านต่าง ๆ ที่จะให้เกิดความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายของหัวหน้าหอผู้ป่วย จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารการพยาบาล ในการจะนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางพัฒนาให้เกิดความสำเร็จในวิชาชีพและส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพบริการที่ให้กับประชาชนต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายพฤติกรรมและการแสดงออกที่เหมาะสมและความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมและการแสดงออกที่เหมาะสม ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์กับความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

### สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานด้านบริหารมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

2. พฤติกรรมและการแสดงออกที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

3. ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายของ

หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

### ขอบเขตการวิจัย

ประชากร ที่ศึกษาในครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยทุกแผนกที่ให้บริการผู้ป่วยของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ในจำนวนทั้งหมด 7 แห่ง

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานด้านบริหาร

2. พฤติกรรมและการแสดงออกที่เหมาะสม ตามแนวคิดของ Clark (1979) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นอิสระ การควบคุมตนเอง การใช้สิทธิ ความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรมต่าง ๆ และด้านการสื่อสาร

3. ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ ตามแนวคิดของ Staggers, Gassert, and Curran (2001) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ การสื่อสารและสืบค้นข้อมูล การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปต่าง ๆ และการจัดการข้อมูลข่าวสาร

4. ความสำเร็จในการสร้างเครือข่าย ตามแนวคิดของ O'Connor (1982) Robinson (1995) และ Peltomaki and Husman (2002) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การบรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ในการสร้างเครือข่าย การใช้ข้อมูลเครือข่ายที่จัดไว้อย่างเป็นระบบ มีการขยายและการส่งต่อกับเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ มีสัมพันธภาพที่ไว้วางใจกันระหว่างเครือข่าย และมีการป้อนข้อมูลย้อนกลับให้แก่เครือข่าย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติงานในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ทั้ง 7 แห่ง มีจำนวนทั้งหมด 457 คน (สำรวจโดยการโทรศัพท์สอบถามจากฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลแต่ละแห่ง ในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2546)

กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน



(Multi - stage sampling) โดยดำเนินการ ดังนี้

1. กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณตามสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% มีความคลาดเคลื่อน .05 จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่าง 213 คน

2. สุ่มเลือกโรงพยาบาลแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยจำแนกตามภาคออกเป็น 4 ภาค แล้วสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลากใช้อัตราส่วน 2:1 กรณีที่มีโรงพยาบาล 1 แห่งให้ใช้โรงพยาบาลนั้นเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้โรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 แห่ง คือ โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ และโรงพยาบาลศรีนครินทร์

3. คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงพยาบาลที่สุ่มได้ ตามสัดส่วนของประชากร กรณีที่โรงพยาบาลใดคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างน้อยกว่า 30 คน ผู้วิจัยได้เพิ่มเป็น 30 คน เพื่อให้การกระจายของกลุ่มตัวอย่างเป็นโค้งปกติและสามารถเป็นตัวแทนของประชากรได้ ดังนั้นจึงได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 239 คน

4. คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของแต่ละแผนกตามสัดส่วนของหัวหน้าหอผู้ป่วยแต่ละแผนก แล้วสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับฉลากชื่อหอผู้ป่วยให้ได้ตามจำนวนที่คำนวณได้ในแต่ละแผนก

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยแบบสอบถาม 4 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 5 ข้อ

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม จำนวน 44 ข้อ

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ จำนวน 21 ข้อ

**ตอนที่ 4** แบบสอบถามความสำเร็จในการสร้างเครือข่าย จำนวน 41 ข้อ

แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นแบบสำรวจรายการ ส่วนแบบสอบถามพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ และความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ลำดับ (ประคอง กรรณสูตร, 2542: 73) คือ มากที่สุด ( $\bar{X} = 4.50 - 5.00$ ) มาก ( $\bar{X} = 3.50 - 4.49$ ) ปานกลาง ( $\bar{X} = 2.50 - 3.49$ ) น้อย ( $\bar{X} = 1.50 - 2.49$ ) และน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 1.00 - 1.49$ ) เครื่องมือดังกล่าวได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 11 ท่าน ที่มีความชำนาญแต่ละเรื่อง ๆ ละ 5 ท่าน คำนวณหาดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ตอนที่ 2, 3 และ 4 ได้เท่ากับ .96 .80 และ .90 ตามลำดับ เมื่อนำไปทดลองใช้และหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .91 .94 และ .98 ตามลำดับ ส่วนข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างจริง มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .90 .95 และ .98 ตามลำดับ

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของแต่ละมหาวิทยาลัยและได้รับอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามด้วยตนเองในโรงพยาบาลที่อยู่ในกรุงเทพฯ และปริมณฑล ส่วนโรงพยาบาลที่อยู่ต่างจังหวัด ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้ฝ่ายการพยาบาล / ผู้ช่วยวิจัยช่วยแจกและรวบรวมแบบสอบถามโดยผู้วิจัยได้เขียนคำชี้แจงในการแจกตามกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้ แล้วเก็บรวบรวมส่งคืนผู้วิจัย รวมระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 เดือน ตั้งแต่วันที่ 13 มกราคม 2547 ถึงวันที่ 15 มีนาคม 2547 ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์และนำไปวิเคราะห์ได้ จำนวน 228 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 95.39 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด



## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for Social Sciences for Windows) Version 11 คำนวณร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์การจรรณ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

## ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 228 คน มีอายุเฉลี่ย 48.38 ปี โดยมีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.9 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 72.8 ประสบการณ์ทำงานด้านบริหาร 1-5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.0 โรงพยาบาลมีการนำคอมพิวเตอร์

มาใช้ดำเนินงานในหอผู้ป่วยในช่วงเวลา 4 - 6 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.4 ปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรมและแผนกศัลยกรรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.7

2. หัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายโดยรวมในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.91$ ) โดยพบว่า ความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายด้านการบรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์มากที่สุด ( $\bar{X} = 3.42$ ) และน้อยที่สุด คือด้านการใช้ข้อมูลเครือข่ายที่จัดไว้อย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 2.36$ ) ในขณะเดียวกันพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมโดยรวมในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ ) โดยมีพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมในระดับมากทุกด้าน มากที่สุดคือด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรรมต่าง ๆ ( $\bar{X} = 4.22$ ) น้อยที่สุด คือ ด้านการควบคุมตนเอง ( $\bar{X} = 3.69$ )

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความสำเร็จในการสร้างเครือข่าย พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมและความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและจำแนกตามรายด้าน (n = 228)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ความสำเร็จในการสร้างเครือข่าย</b>	<b>2.91</b>	<b>0.79</b>	<b>ปานกลาง</b>
การบรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ในการสร้างเครือข่าย	3.42	0.71	ปานกลาง
มีสัมพันธภาพที่ไว้วางใจกันระหว่างเครือข่าย	3.00	1.02	ปานกลาง
การขยายและการส่งต่อเครือข่ายสม่ำเสมอ	2.95	0.84	ปานกลาง
มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับให้แก่เครือข่าย	2.80	1.02	ปานกลาง
การใช้ข้อมูลเครือข่ายที่จัดไว้อย่างเป็นระบบ	2.36	1.04	ต่ำ
<b>พฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสม</b>	<b>3.86</b>	<b>0.30</b>	<b>มาก</b>
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรรมต่าง ๆ	4.22	0.42	มาก
ด้านการใช้สิทธิ	3.84	0.41	มาก
ด้านความเป็นอิสระ	3.81	0.43	มาก
ด้านการสื่อสาร	3.77	0.29	มาก
ด้านการควบคุมตนเอง	3.69	0.39	มาก
<b>ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์</b>	<b>2.73</b>	<b>0.98</b>	<b>ปานกลาง</b>
ด้านการใช้โปรแกรมต่าง ๆ	2.92	1.23	ปานกลาง
ด้านการสื่อสารและการสืบค้นข้อมูล	2.85	1.02	ปานกลาง
ด้านการจัดการข้อมูลข่าวสาร	2.42	1.03	ต่ำ



และจากการศึกษาพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์โดยรวมในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.73$ ) โดยมีความสามารถในการใช้งานโปรแกรม

ต่าง ๆ สูงที่สุด ( $\bar{X} = 2.92$ ) ในขณะเดียวกันพบว่า มีความสามารถในการจัดการข้อมูลข่าวสารต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 2.42$ ) (ตารางที่ 1)

**ตารางที่ 2** ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยาบรรณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ด้านบริหารกับความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตัวแปร	ความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายของหัวหน้าหอผู้ป่วย								C	$\chi^2$	p-value	
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	รวม								
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ				
อายุ												
≤ 45 ปี	22	9.6	29	12.7	14	6.1	65	28.5				
46 - 50 ปี	24	10.5	37	16.2	18	7.9	79	34.6				
≥ 51 ปี	27	11.8	31	13.6	26	11.4	84	36.9				
รวม	73	32.0	97	42.5	58	25.4	228	100.0	.110	2.781	.595	
ระดับการศึกษา												
ปริญญาตรี / เทียบเท่า	57	25.0	68	29.8	41	18.0	166	72.8				
ปริญญาโท / สูงกว่า	16	7.0	29	12.7	17	7.5	62	27.2				
รวม	73	32.0	97	42.5	58	25.4	228	100.0	.081	1.516	.469	
ประสบการณ์การทำงานด้านบริหาร												
1 - 5 ปี	26	11.4	37	16.2	19	8.3	82	36.0				
6 - 10 ปี	16	7.0	25	11.0	14	6.1	55	24.1				
11 - 15 ปี	8	3.5	9	3.9	6	2.6	23	10.1				
15 - 20 ปี	11	4.8	12	5.3	5	2.2	28	12.3				
มากกว่า 20 ปี	12	4.8	14	6.1	14	6.1	40	17.5				
รวม	73	32.0	97	42.5	58	25.4	228	100.0	.128	3.793	.875	

**ตารางที่ 3** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์กับความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	P - Value	การแปลผลระดับความสัมพันธ์
พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม	.267	.000	ต่ำ
ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์	.315	.006	ปานกลาง



3. อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ด้านบริหาร ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่ระดับนัยสำคัญ .05 (ตารางที่ 2) ส่วนพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสำเร็จในการสร้างเครือข่าย ( $r = .267$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสำเร็จในการสร้างเครือข่าย ( $r = .315$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 3)

### การอภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.91$ ) แสดงให้เห็นว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการสร้างความสัมพันธ์โดยการติดต่อ แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์กับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เนื่องจากสภาวะการณปัจจุบันมีการปฏิรูประบบการดูแลสุขภาพทั้งด้านคุณภาพการบริการและความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจ เพื่อตอบสนองความคาดหวังและความต้องการของผู้ใช้บริการ โรงพยาบาลต่าง ๆ จึงได้นำกระบวนการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation) มาใช้กำกับและประเมินคุณภาพการให้บริการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐได้ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลแล้วรวมทั้งต้องรักษามาตรฐานให้คงอยู่ โดยจะมีการประเมินทุก 2 ปี หอผู้ป่วยซึ่งเป็นเสมือนหัวใจของโรงพยาบาลจะต้องถูกประเมินด้วย และหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญในการดำเนินกิจการในหอผู้ป่วย (สมสมร เรืองวรบูรณ์, 2544) มีบทบาทและหน้าที่ทั้งด้านการบริการ การบริหารและวิชาการ ทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการะงานมากขึ้นและทำงานไม่ทัน (Sullivan and Decker, 1985 อ้างถึงใน ไชแสง โพธิ์โกสม, ลัดดา ชูศิลป์ทอง และธนพร สายวารี, 2543) ต้องมีผู้ที่มิใช่ประสบการณ์ให้การช่วยเหลือสนับสนุนให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน

Buchanan (2000) กล่าวว่า เครือข่ายสามารถที่จะตอบคำถามและให้แนวทางที่เหมาะสมกับผู้บริหารการพยาบาลที่ต้องเผชิญกับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน จากผลการวิจัยหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากพยาบาลมีข้อจำกัดในการสร้างเครือข่าย เนื่องจากวัฒนธรรมดั้งเดิมที่พอใจและมั่นใจที่จะอยู่ในกลุ่มวิชาชีพเดียวกัน ไม่ประสงค์จะเชื่อมโยงกับภายนอกทั้งนอกองค์กรและนอกวิชาชีพ (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2544) และพยาบาลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงเครือข่ายวิชาชีพอยู่ในวงแคบ ทำให้ไม่สามารถที่จะเข้าถึงการช่วยเหลือสนับสนุนจากภายนอกสาขาวิชาชีพหรือนอกหน่วยงานได้ ทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยไม่กล้าที่จะขอความช่วยเหลือในด้านส่วนตัวกับผู้อื่น (รัตนา ทองสวัสดิ์, 2537)

2. อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานด้านบริหาร ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายของหัวหน้าหอผู้ป่วย อธิบายได้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานด้านบริหารที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายไม่แตกต่างกัน เพราะในการสร้างเครือข่ายที่ประสบความสำเร็จนั้น ผู้สร้างต้องมีเป้าหมายและทางเลือกที่เป็นไปได้ในการสร้างเครือข่าย มีสิ่งที่จะแลกเปลี่ยนกับเครือข่าย มีการแนะนำหรือแสดงตัวกับเครือข่าย และมีโอกาสในการเข้าร่วมประชุมวิชาการหรือประชุมสังสรรค์กับเครือข่าย (O'Connor, 1982) ดังนั้นถึงแม้ว่าจะมีอายุมาก การศึกษาสูงและมีประสบการณ์ทำงานมากแต่ขาดทักษะการสื่อสาร ทักษะการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น หรือเป็นผู้ที่ไม่เปิดเผยตนเองไม่เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของสังคมและวิชาชีพก็จะทำให้ไม่ประสบความสำเร็จในการสร้างเครือข่าย

3. พฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อธิบายได้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วย คือ ผู้บริหารที่มี





การแสดงออกและบุคลิกภาพที่เหมาะสม มีความรู้สึกอิสระในการเปิดเผยตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการพูดหรือการกระทำ กล้าแสดงให้ทราบถึงความรู้สึกนึกคิดและความต้องการของตนเอง สามารถติดต่อกับบุคคลทุกระดับทั้งคนแปลกหน้า เพื่อนฝูงและคนในครอบครัว ซึ่งการติดต่อนั้นต้องเปิดเผย ตรงไปตรงมา (Fensterheim and Bear, 1975) ซึ่งในการสร้างเครือข่าย ผู้สร้างจะต้องเปิดเผยตนเอง วางตนเองให้ผ่อนคลาย ตระหนักต่อโอกาสและเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม (พวงรัตน์ บุญญานรักษ์, 2544)

4. ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ แสดงให้เห็นว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ จะทำให้มีความสำเร็จในการสร้างเครือข่าย ซึ่งเป็นไปตามคำกล่าวของพวงรัตน์ บุญญานรักษ์ (2546) ที่ว่า ในการสร้างเครือข่ายต้องใช้ทักษะผู้นำหลายอย่างและที่สำคัญผู้สร้างเครือข่ายจะต้องมีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์สื่อสารและภาษาอังกฤษสื่อสารได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับคำกล่าวของ Matt (2000) ที่ว่าการพัฒนาเครือข่ายในปัจจุบันทำได้ง่ายกว่าในอดีต เพราะความเจริญทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการใช้อินเตอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูลเครือข่าย ใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ติดตามเครือข่าย ทำให้ความสัมพันธ์ของเครือข่ายดีขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้หัวหน้าหอผู้ป่วยได้มีโอกาสสร้างและพัฒนาเครือข่ายโดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม ประชุมวิชาการและประชุมอื่น ๆ เพื่อมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความชำนาญด้านต่าง ๆ จากเครือข่ายและนำไปพัฒนาระบบการบริการพยาบาล บริหารงานและวิชาชีพพยาบาล

2. หัวหน้าหอผู้ป่วยมีพฤติกรรมการแสดงออกที่

เหมาะสมอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการควบคุมตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยควรฝึกฝนตนเองให้มีการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม และผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมให้หัวหน้าหอผู้ป่วย ได้รู้จักวิธีการควบคุมพฤติกรรมของตนเอง ฝึกอบรมการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม โดยเน้นด้านการควบคุมตนเองให้มากขึ้น เพื่อให้สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกวิชาชีพพยาบาล ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการผู้ป่วย

3. หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์อยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะด้านการจัดการข้อมูลข่าวสาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์อย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารควรจัดฝึกอบรม / ให้ความรู้ทางด้านการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศโรงพยาบาลให้กับหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อนำความรู้ไปใช้ในงาน

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาลในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและความสำเร็จในวิชาชีพ

2. งานวิจัยนี้ เป็นการศึกษาถึงความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายบุคคล ควรมีการศึกษาถึงปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายการทำงานระหว่างบุคลากรทีมสุขภาพ

3. จากผลการวิจัย พบว่าความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดการข้อมูลข่าวสารของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับต่ำ อาจจะเนื่องจากโรงพยาบาลบางแห่งยังมีระบบคอมพิวเตอร์ไม่สมบูรณ์ ควรจะมีการศึกษาเกี่ยวกับความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดการข้อมูลข่าวสารของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอีก เมื่อทุกโรงพยาบาลมีระบบคอมพิวเตอร์ที่สมบูรณ์แล้ว



## เอกสารอ้างอิง

- ไชแสง โพธิ์โกสุม, ลัดดา ชูศิลป์ทอง และ ธนพร สายวารี. (2543). การพัฒนาพฤติกรรมการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย. *วารสารพยาบาลสงขลานครินทร์* 20(2): 83 - 107.
- ทัศนา บุญทอง. (2543). *การปฏิรูประบบบริการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ศิริยอดการพิมพ์.
- นฤมล ปั่นลี. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง การมีเครือข่ายความร่วมมือกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2544). *ก้าวใหม่สู่บทบาทใหม่ในการบริหารการพยาบาล*. กรุงเทพมหานคร: วังใหม่บลูพริ้นต์.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2546). *ชุมชนพยาบาลศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: พระราม 4 ปรี้นติ้ง.
- รัตนา ทองสวัสดิ์. (2537). *วิชาชีพการพยาบาลประเด็นและแนวโน้ม*. เชียงใหม่: ธนบรรณการ.
- Buchanan, C. (2000). Mentorship and networking. In L. M. Simms; S. A. Price; and N. E. Ervin (eds.), *The professional practice of nursing administration*. Columbia: Delmar.
- Clark, C. C (1979). Assertiveness training as preparation. In C. C. Clark, and C. A. Shea, (eds.), *Management in nursing: A vital link in the health care system*, pp. 109 -123. New York: Mc Graw - Hill.
- Fensterhiem, H., and Baer, J. (1975). *Don't say yes when you want to say no: How assertiveness training can change your life*. New York: David Mckay.
- Haggerty, D. (1999). Successful networking. *National Public Accountant*, 44 (7), 30 - 31.
- Matt, B. (2000). The truth about networking. *Afp Exchange*, 20 (4), 144 - 145.
- Nabi, G. R. (1999). An investigation in to the differential profile of predictors of objective career success. *Career Development International*, 4 (4), 212 - 224.
- O'Connor, A. B. (1982). *Ingredients for successful networking*. *Journal of Nursing Administration*, 12(12), 36 - 40.
- Peluchette, J. (1993). Subjective career success: The influence of individual difference, family and organizational variable. *Journal of Vocational Behavior*, 43 (2), 198 - 208.
- Peltomaki, P., and Husman, K. (2002). Networking between occupational health services, client enterprises and other experts: difficulties, supporting factors and benefits. *Journal of Occupational Medical Environment Health*, 15(2), 139 - 145.
- Robinson, C. A. (1995). Networking Strategies. In K. W. Vestal (ed.), *Nursing management: Concept and issues*. 2<sup>nd</sup>ed., pp. 261 - 275. Philadelphia: J. B. Lippincott.
- Stagger, N., Gassert, C., and Curran, C. (2001). Informatics competencies for nurses at four levels of practice. *Journal of Nursing Education*, 40(7), 303 - 316.