



## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กองการพยาบาล. 2539. **คู่มือการจัดบริการพยาบาล: จากหลักการสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กองสาธารณสุขภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. 2539. **แผนพัฒนาการสาธารณสุข ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544)**. (ม.ป.ท.).
- กรองแก้ว อยู่สุข. 2537. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลเกษ์ อุทัยรัตน์. 2543. **แม่ไม้คุณภาพเจาะ HA Year 2000**. กรุงเทพฯ: ส. เอเชียเพรส.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ และ สงศรี กิตติรักษ์ตระกูล. 2541. **วิชาชีพพยาบาลในยุคเศรษฐกิจ ดดถอย**. สารสภากาการพยาบาล. 13 (1): 1-7.
- กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข, 2544. **กรอบอัตรากำลังของ บุคลากรพยาบาล**. (ม.ป.ท.).
- ชินิษฐา กุลกฤษฎา. 2539. **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของ หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริการการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- คณะกรรมการแผนพัฒนาสุขภาพ, กระทรวงสาธารณสุข. 2544. **ร่างที่ 5 แผนพัฒนาสุขภาพของ กระทรวงสาธารณสุข ตามแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549)**. (ม.ป.ท.).
- คณะอนุกรรมการจริยธรรม, สภากาการพยาบาล. 2545. **แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติ การพยาบาลตามจรรยาบรรณวิชาชีพ**. กรุงเทพฯ: ศิริยอดการพิมพ์.
- จิตรลดา ชัยรัตน์. 2538. **ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะออกจากสถาบันและวิชาชีพของ พยาบาล โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์**. *สรรพสิทธิเวชสาร*. 16 (เมษายน - มิถุนายน): 35-76.
- จรัสศรี ไกรนที. 2539. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์และ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริการการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารุณี วงศ์คำแน่น. 2537. **ความผูกพันต่อองค์การศึกษาระดับปริญญาเฉพาะกรณีพนักงานสายงาน สนับสนุนการปฏิบัติงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- จินตนา ยูนิพันธุ์. 2534. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล: มิติหนึ่งของพยาบาลวิชาชีพ. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 3 (1): 39-51.
- จินตนา ยูนิพันธุ์ และ อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย. 2540. กรณีศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณธรรมจรรยาแห่งวิชาชีพการพยาบาล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินตนา ยูนิพันธุ์. 2542. เทคนิคการเสริมสร้างพลังอำนาจประชาชน. ใน จินตนา ยูนิพันธุ์ (บรรณาธิการ), คู่มือการฝึกอบรมพยาบาลกับการคุ้มครองผู้บริโภคด้านบริการสาธารณสุข, หน้า 47-58. สภาการพยาบาล นนทบุรี: โรงพิมพ์นายวิทย.
- จิระ หงส์ลดารมภ์. 2537. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทศวรรษหน้า ประชุมวิชาการฉลองครบรอบ 30 ปีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. กองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จรัญ อุดาหะ. 2542. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกรมควบคุมโรคติดต่อ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารโรงพยาบาล คณะสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชุตินา สุวรรณประทีป. 2543. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ดารารพร คงจา. 2541. กฎหมายการประกอบวิชาชีพพยาบาล. โครงการสวัสดิการวิชาการ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. นนทบุรี: ยุทธรินทร์การพิมพ์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. 2542. การจัดการทรัพยากรบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทัศนา บุญทอง, บรรณาธิการ. 2543. ปฏิรูประบบบริการการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ศิริยอดการพิมพ์.
- ทศนา แชนมณี. 2541. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม: จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. วารสารราชบัณฑิตยสถาน 23 (1): 52-81.
- ทิพาพันธ์ ศศิธรเวชกุล. 2541. จริยธรรมพยาบาลยุคไอเอ็มเอฟ. สารสภากาพยาบาล. 1 (มกราคม-มีนาคม 2541): 25-29.
- เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. 2529. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2537. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2540. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- ธีระ วีระธรรมสาริต. 2532. ความผูกพันต่อองค์การศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นริศรา รัฐะธรรมานนท์. 2540. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้การจัดการคุณภาพโดยรวมกับความพึงพอใจในงานของบุคลากร โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นาฏยา อ่วมฝั่ง. 2544. ปัจจัยค้ำสรรที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรพยาบาลในงานอายุรกรรม โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- น้องนุช ภูมิสนธ์. 2540. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะคิดต่อวิชาชีพการพยาบาล ความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับความตั้งใจที่จะลาออก โอนย้ายงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญใจ ศรีสถิตย่นรากร. 2533. การจัดการทางการพยาบาล. ชลบุรี: ภาควิชาวิจัยประเมินผลและการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
- บุบผา พวงมาลี. 2542. การรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2538. วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประคอง กรวรรณสุต. 2538. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประคอง กรวรรณสุต. 2542. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเวศ วะสี. 2528. สาธารณสุขกับพุทธธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: มูลนิธิโกมลคีมทอง.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: กัลยาณมิตรออฟเซท.
- พวงรัตน์ บุญญานุกัษ. 2536. การจัดการทางการพยาบาล: ประเด็นและแนวคิด. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 5 (1): 58-61.
- พวงรัตน์ บุญญานุกัษ. 2536. 50 ปี ชีวิตและงาน. (ม.ป.ท.).
- พวงรัตน์ บุญญานุกัษ. 2538. การประกันคุณภาพการพยาบาล. กรุงเทพฯ: วังใหม่บุลพรินทร์.

- เพ็ญวรรณ มหาผล. 2539. ผลการสอนโดยใช้ตัวแบบสัญลักษณ์ต่อเจตคติในการฝึกปฏิบัติกรพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พาริดา อิบราฮิม. 2541. นิเทศวิชาชีพและจริยศาสตร์สำหรับพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 2. โครงการพัฒนาตำราสาขาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามเจริญพาณิชย์.
- พาริดา อิบราฮิม. 2542. สาระการบริหารการพยาบาล. โครงการพัฒนาตำราสาขาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามเจริญพาณิชย์.
- ภรณ์ กীরติบุตร. 2529. การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- มณี ถาวรทิววงศ์. 2536. ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานบริการสาธารณสุขในศูนย์บริการสาธารณสุขในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- ยุพดี ไสถทิพันธ์. 2539. การจัดองค์การทางการพยาบาล. สงขลา: เทมการพิมพ์.
- ระวีวรรณ ศรีเพ็ญ. 2544. "ต้นไม้จริยธรรมกับการพยาบาล". วชิรสารการพยาบาล 3 (1): 38-44.
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2539. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2525. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์
- รุจิรา อินทรตุล. 2532. ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการตัดสินใจกับการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมของผู้บริหารการพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลศึกษา คณะครุศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุจิพร พงษ์สวัสดิ์. 2537. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการดูแลในวิชาชีพของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยและของเพื่อนร่วมงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ละออ หุตางกูร. 2536. จริยธรรมเพื่อคุณภาพการพยาบาล. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 1 (4): 1-10.
- วรรณดี ชูกาล. 2540. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้กำนวยการ ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรัญญา วงศ์ประสิทธิ์. 2540. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความเครียดในบทบาทกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

- วันทนา ลิพิทักษ์วัฒนา. 2542. **ประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์เจ้าพระยาบรมราช จังหวัดสุพรรณบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วัลภา ฐาน์กาญจน์. 2540. **ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่ คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิเชียร เกตุสิงห์. 2530. **หลักการสร้างวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- วิเชียร เกตุสิงห์. 2538. **ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย: เรื่องง่าย ๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้.** **ข่าวสารการวิจัยการศึกษา 18 (3): 8-11.**
- ศกลรัตน์ ต๊ะวิชัย. 2544. **ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลลำปาง.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการ บริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิริกุล จันทุม. 2544. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร ตันติพูลวินัย. 2538. **การพัฒนาศักยภาพการบริหารการพยาบาลเพื่อคุณภาพการพยาบาล. งามาธิบติพยาบาลสาร 1 (มกราคม - เมษายน): 79 - 87.**
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541. **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สายสมร พักทองอยู่. 2543. **บรรยากาศองค์กรกับความเป็นวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 8.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. 2541. **คู่มือการประเมินและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล.** กรุงเทพฯ: ดีไซน์.
- สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. 2540. **มาตรฐานโรงพยาบาล แนวทางพัฒนาคุณภาพโดยมุ่งผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง. พิมพ์ครั้งที่ 2.** กรุงเทพฯ: โครงการสำนักพิมพ์สถาบันวิจัย ระบบสาธารณสุข.
- สภาการพยาบาล. 2540. **พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2540.** กรุงเทพฯ: เดอะ เบสท์ กราฟฟิค แอนท์ ปริ้นท์.
- สภาการพยาบาล. 2542. **คู่มือการฝึกอบรม: พยาบาลกับการคุ้มครองผู้บริโภคด้านบริการสาธารณสุข.** นนทบุรี: โรงพิมพ์นายวิทย์.

- สภาการพยาบาล. 2545. สภาการพยาบาลเสนอให้ทบพวทเกี่ยวกับค่าตอบแทนบุคลากรวิชาชีพที่ปฏิบัติภารกิจด้านสุขภาพ ต่อคณะกรรมการสาธารณสุข สภาผู้แทนราษฎร. ใน ทัศนานุญทอง (บรรณานุกรม), **จดหมายข่าวสภาการพยาบาล**, หน้า 7-11. นนทบุรี: ศิริยอศการพิมพ์.
- สมาคมนักบริหารโรงพยาบาลประเทศไทย, สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. 2544. **เอกสารวิชาการ ชุดที่ 12: การบริหารโรงพยาบาลและการประกันสุขภาพถ้วนหน้าของประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: พี. เอ็น.การพิมพ์.
- สมาคมอนามัยแห่งประเทศไทย, สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. 2545. **ปฏิทินสาธารณสุข พุทธศักราช 2545**. กรุงเทพฯ: สหประชาพานิชย์.
- สมจิต หนูเจริญกุล. 2537. การขาดแคลนพยาบาลและแนวทางการแก้ไข. **ในการสัมมนาเรื่องความต้องการบุคลากรพยาบาล กรุงเทพมหานคร**, หน้า 34-43. 28-30 มีนาคม วิทยาลัยเกื้อกาณ์ย์ สำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร.
- สมชาย หิรัญกิตติ. 2542. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กส์.
- สมยศ นาวิการ. 2538. **การบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สามัคคีสาร (ดอกหญ้า).
- สมยศ นาวิการ. 2540. **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ผู้จัดการ.
- สอาด วงศ์อนันต์นนท์. 2538. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำราญ บุญรักษา. 2539. **ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมสุขภาพจิต**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักแผนและนโยบายสาธารณสุข, กระทรวงสาธารณสุข. 2544. **ผลการดำเนินการปฏิรูปด้านสาธารณสุข**. (ม.ป.ท.).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2543. **กรอบวิสัยทัศน์และทิศทางแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) : ตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 1 สิงหาคม 2543**. (ม.ป.ท.).
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. 2530. **คู่มือการบริหารงานฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป**. กรุงเทพฯ: สหประชาพานิชย์.
- สีวลี ศิริโล. 2539. **จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุพิศ กิตติรัชดา. 2538. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลนครพิงค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. 2539. การบริหารงานบุคลากรทางการพยาบาล. กรุงเทพฯ: ศุภวินชการพิมพ์.
- สุภา อยุยีน และ สุวีริยา สุวรรณโคตร. 2543. ผลการอบรมเพื่อพัฒนาพฤติกรรมจริยธรรมของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม สถาบันพระบรมชนกกระทวงสาธารณสุข. วารสารวิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม. 2 (1): 17-26.
- สุภาณี ทยาธรรม. 2536. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การดูแลในวิชาชีพกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสนาะ ดิยาวี. 2535. การบริหารโดยใช้อิทธิพล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ดิยาวี. 2537. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. 2534. กระบวนการบริหารพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 2. เชียงใหม่: (ม.ป.ท.).
- อุทัย หิรัญโต. 2531. การบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ: สไมสรวิทยาลัยการปกครอง.
- อนัญญา ไชยวุฒิ. 2544. ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพภาควิสัญญี โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. 2539. สรุปผลการวิจัย : ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจต่องานและความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารพาณิชย์ไทย. วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์ฯ. 12 (12): 32-44.
- อนุวัฒน์ ศุภชุตินกุล และ จิรุตม์ ศรีรัตนบัลล์. 2543. คุณภาพของระบบคุณภาพ. กรุงเทพฯ: โครงการสำนักพิมพ์สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- อรุณ รักธรรม. 2527. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อมรัตน์ เสตสุวรรณ. 2539. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมดูแลของหัวหน้าผู้ป่วยและความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในงานตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

## ภาษาอังกฤษ

- Acron, S., Ratner, P.A., & Crawford, M. 1997. Decentralization as a determinant of autonomy, job satisfaction, and organizational commitment among nurse managers. *Nursing Research* 46 (1): 52-58.
- Agarwal, J., & Mally, D.C. 1999. Ethical work climate dimension in a not - for - profit organizational: An empirical study. *Journal of Business Ethics* [Online]. Available from : <http://www.car.chula.ac.th/curef-db/slist.htm#business/abi/abi FullText> [1999, May 20(1) Part II : 1-14]
- Andrews, M.M. 1992. Cultural perspectives on nursing in 21<sup>st</sup> century. *Journal of Professional Nursing* 8 (1): 1-9.
- Angle, H.L. & Perry, J.L. 1981. An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administration Science Quarterly* 26: 1-4.
- Aranya, N., & Ferris, K.R. 1983. Organizational-professional conflict among U.S. and Israeli professional accountants. *Journal of Social Psychology* 119: 153-161.
- Barnett, T., & Vaicys, C. 2000. The moderating effect of in individuals' perceptions ethical work climate on ethical judgement and behavioral intentions. *Journal of Business Ethics* [Online]. Available from : <http://www.car.chula.ac.th/curef-db/slist.htm#business/abi/abi FullText> [2000, October 27(4): 1-12]
- Bass, K., Barnett, T., & Brown, G. 1999. Individual difference variable, ethical judgments, and ethical behavioral intentions. *Business Ethics Quarterly* [Online]. Available from : <http://www.car.chula.ac.th/curef-db/slist.htm#business/abi/abi FullText> [1999, 9: 183-205]
- Beer, M., et al. 1984. *Managing human assets*. New York: The Free Press.
- Bernardin, H.J., & Russell, Joyce E.A. 1993. *Human resource management: An experimental approach*. Singapore: McGraw-Hall.
- Bowman, L.S. 1995. *Work satisfaction and group differences: Full- time and part- time faculty in community colleges* [CD-ROM]. Abstract from: proquest file: Dissertation abstracts item: 9622842.
- Brass, D.J. 1981. Structural relationships, job characteristics, and worker satisfaction and performance. *Administrative Science Quarterly* 26 (3): 331-348.



- Buchanan II, B. 1974. Building and organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly* 19: 533-446.
- Cohen, A. 1993. Organizational commitment and turnover: A meta-analysis. *Academy of Management Journal* 36: 1140-1157.
- Cohen, D.V. 1995a. Creating ethical work climates: A socioeconomic perspective. *The Journal of Socio-Economics* 24: 317-343.
- Coreley, M.C., & Mauksch, H.O. 1993. The nurses multiple organization commitment. *The Journal of Professional Nursing* 9 (2): 116-122.
- Cullen, J.B., Victor, B. & Bronson, J.W. 1993. The Ethical Climate Questionnaire: An Assessment of Its Development and Validity. *Psychological Reports* 73(2): 667-674.
- Cumbey, D.A., & Alexander, J.W. 1998. The relationship of job satisfaction with organizational variables in public health nursing. *Journal of Nursing Administration* 28 (5): 39-46.
- Dubin, R., Champoux, J.E., & Porter, L.W. 1975. Central life interests and organizational commitment of blue-collar and clerical workers. *Administrative Science Quarterly* 20: 411-558.
- Duffy, J.R. 1990. Caring behaviors of nursing managers: Relationships to staff nurse satisfaction and retention, In D.A. Gaut (ed.). *A global agenda for caring*. New York: National League for Nursing Press.
- Fishbein, M. 1967. *Attitude Theory and Measurement*. New York: John Wiley & Sons.
- Fletcher, C.E. 2001. Hospital RNs' job satisfactions and dissatisfactions. *Journal of Nursing Administration* 31 (6): 324-331.
- Fritzsche, D.J. 2000. Ethical climate and the ethical dimension of decision making. *Journal of Business Ethics* [Online]. Available from: [http://www.car.chula.ac.th/curef-db/slist.htm#business/abi/abi\\_FullText](http://www.car.chula.ac.th/curef-db/slist.htm#business/abi/abi_FullText) [2000, March 24(2): 125-140]
- Gilmartin, M.J. 1996. The nursing organization and the transformation of health care delivery for the 21<sup>st</sup> century. *Nursing Administration Quarterly* 22 (2): 70-86.
- Glisson, C., & Durick, M. 1988. Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administration Science Quarterly* 33: 61-81.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. 1995. *Behavior in organization : understanding and managing the human side of work*. 5<sup>th</sup> ed. New Jersey: A Simon and Schuster.
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. 1980. *Work redesign*. Massachusetts: Addison-Wesley.

- Herzberg, F., & Mausner, B. 1993. **The motivation to work**. London: Transaction: Publishers.
- Hopkins, W.E. 1997. **Ethical dimensions of diversity**. Thousand oaks: Sage publications.
- Huselid, M.A., & Day, N.E. 1991. Organizational commitment, job involvement, and turnover: A substantive and methodological analysis. **Journal of Applied Psychology** 76 (3): 380-391.
- Ingersoll, G.L., et al. 2000. Relationship of organizational culture and readiness for change to employee commitment to the organization. **Journal of Nursing Administration** 30 (1): 11-20.
- Ivancevich, J.M., & Matteson, M.T. 1990. **Organizational behavior and management**. 2<sup>nd</sup> ed. Boston: Homewood.
- Jaros, S., Jerimier, J., Lowheler, J., & Sincich, T. 1993. Effects of continuance affective and moral commitment on the withdrawal process: Anevaluation of eight structure equation models. **Academy of Management Journal** 36: 951-953.
- Kangas, S., Kee, C.C., & McKee-Waddle, R. 1999. Organizational factors, nurses's job satisfaction, and patient satisfaction with nursing care. **Journal of Nursing Administration** 29 (1): 32-42.
- Keller, R.T. 1997. Job involvement and organizational commitment as longitudinal predictors of job performance : A study of scientists and engineers. **Journal of Applied Psychology** 82 (4): 539-545.
- Kelley, S.W., & Dorsch, M.J. 1991. Ethical climate, organizational commitment, and indebtedness among purchasing executives. **Journal of Personal Selling & Sales Management** [Online]. Available from: <http://www.car.chula.ac.th/curef-db/slist.htm#business/abi/abi FullText> [1991, 11: 55-66]
- Kerlinger, F.N. & Pedhazur, E.J. 1973. **Multiple Regression in Behavior Reasearch**. New York: Hot Renehart and Winston.
- Knoop, R. 1995. Relationship among job involvement, job satisfaction and organizational commitment for nurse. **Journal of Psychology** [Online]. Available from: <http://www.car.chula.ac.th/curef-db/webnf2.epnet.com/fullText.asp> [2001, November 22]
- Lok, P., & Crawford, J. 1999. The relationship between commitment and organizational culture, subculture, leadership style and job satisfaction in organizational change and development. **Leadership & Organizational Development Journal** [Online].

Available from : [http://www.car.chula.ac.th/curef-db/barbarina\\_emeraldinsight.com/](http://www.car.chula.ac.th/curef-db/barbarina_emeraldinsight.com/)

FullText [1999, 20 (7): 365-374]

- Luthans, F. 1995. **Organizational behavior**. 7<sup>th</sup> ed. Boston: McGraw-Hill.
- Luthans, F. 1998. **Organizational behavior**. 8<sup>th</sup> ed. Boston: McGraw-Hill.
- Marsh, R.M., & Mannari, H. 1977. Organizational commitment and turnover: A prediction study. **Administrative Science Quarterly** 22: 57-75.
- Mathieu, J.E. 1991. A cross-level nonrecursive model of the antecedents of organizational commitment and satisfaction. **Journal of Applied Psychology** 76 (5): 607-618.
- Mathieu, J.E., & Hamel, K. 1989. A causal model of the antecedents of organizational commitment among professionals and non professionals. **Journal of Vocational behavior** 34: 299-317.
- Mathieu, J.E., & Zajac, D.M. 1990. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. **Psychological Bulletin** 108 (2): 171-194.
- McDermot, K., Laschinger, H. K., & Shamian, J. 1996. Work empowerment and organizational commitment. **Nursing Management** 27: 44-47.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., & Smith, C.A. 1993. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. **Journal of Applied Psychology** 78 (4): 538-551.
- Miner, J.B. 1992. **Industrial organizational psychology**. New York: McGraw-Hill.
- Moorhead, G., & Griffin, R.W. 1998. **Organizational behavior: managing people and organizations**. 5<sup>th</sup> ed. Boston: Houghton Mifflin.
- Mottaz, C.J. 1984. Education and work satisfaction. **Human Relations** 37: 985-1004.
- Mottaz, C.J. (1985: in press). The relative importance of intrinsic and extrinsic rewards as determinants of work satisfaction. **The Sociological Quarterly**.
- Mottaz, C.J. 1986. An analysis of the relationship between education and organizational commitment in a variety of occupational groups. **Journal of Vocational behavior** 28: 214-228.
- Mottaz, C.J. 1988a. Determinants of organizational commitment. **Human Relations** 41 (6): 467-482.
- Mottaz, C.J. 1988b. Work satisfaction among hospital nurse. **Hospital and Health Service Administration** 33 (1): 57-74.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. 1982. **Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover**. New York: Academic Press.

- Mowday, R.T., Steers, R.M., & Porter, L.W. 1979. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational behavior* 14: 224-247.
- Neale, M.A., & Northcraft, G.B. 1991. Factors influencing organizational commitment. In R.M. Steers, & L.W. Porter (eds.), *Motivation and work behavior*, 5<sup>th</sup> ed, pp. 290-297. New York: McGraw-Hill.
- O'Reilly III, C., & Chatman, J. 1986. Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology* 71 (3): 492-499.
- Parker, S.K., et al. 2001. Designing a safer workplace: Importance of job autonomy, communication quality and supportive supervisors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6 (3): 211-228.
- Pearson, C.A., & Chong, J. 1997. Contributions of job content and social information on organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Occupational & Organizational Psychology* 70: 357-371.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., & Boulian, P.V. 1974. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology* 59 (5): 603-609.
- Roach, M. S. 1987. *The human act of caring a blueprint for the health profession*. Canadian Hospital Association Ottawa, Ontario.
- Robbins, S. P. 2000. *Managing Today*. London: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. 2001. Value, Attitude, and Job satisfaction. In Robbins, S. P. (ed.), *Organizational Behavior*: 61-82. 9<sup>th</sup> ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Ruppel, C.P., & Harrington, S.J. 2000. The relationship of communication, ethical work climate, and trust to commitment and innovation. *Journal of Business Ethics* [Online]. Available from : [http://www.car.chula.ac.th/curef-db/slist.htm#business/abi/abi FullText](http://www.car.chula.ac.th/curef-db/slist.htm#business/abi/abi%20FullText) [2000, June 25(4): 313-328]
- Schermerhorn, J.R. 1999. *Management*. 6<sup>th</sup> ed. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Schneider, B. 1975. Organizational climate: An essay. *Personnel Psychology* 28: 447-479.
- Schneider, B., Benjamin, & Robert, A.S. 1975. Some relationship between job satisfaction and organizational climate. *Journal of Applied Psychology* 60: 318-328.

- Sheldon, M. 1971. Investment and involvement as mechanism producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly* 16: 143-150.
- Sim, R.L., & Keon, T.L. 1997. Ethical work climate as a factor in the development of person-organization fit. *Journal of Business Ethics* [Online]. Available from : [http://www.car.chula.ac.th/curef-db/slist.htm#business/abi/abi\\_FullText](http://www.car.chula.ac.th/curef-db/slist.htm#business/abi/abi_FullText) [1997, August 16(11): 1095-1105]
- Spector, P.E., & Jex, S.M. 1991. Relations of job characteristics from multiple data sources with employee affect, absence, turnover intentions, and health. *Journal of Applied Psychology* 76 (1): 46-53.
- Steers, R.M. 1977. Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly* 22: 46-56.
- Steers, R.M. 1984. *Introduction to organizational behavior*. 2<sup>nd</sup> ed. Illinois: Scott, Foresman.
- Tannenbaum, S.I., et al. 1991. Meeting trainees' expectations: The influence of training fulfillment on the development, self-efficacy, and motivation. *Journal of Applied Psychology* 76 (6): 759-769.
- Triandis, H. C. 1971. *Attitude and attitude change*. New York: John Wiley & Sons.
- Victor, B., & Cullen, J.B. 1987. "A Theory and measure of ethical climate in organizations." In W.C. Frederick (ed.), *Business ethics: Research issues and empirical studies*: 77-97. Greenwich: JAI Press.
- Victor, B., & Cullen, J.B. 1988. The Organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly* 33: 101-125.
- Watson, J. 1985. *Nursing : The philosophy and science of caring*. Boston: Little Brown.
- Werther, W.B., & Davis, K. 1996. *Human resources and personnel management*. 5<sup>th</sup> ed. New York: McGraw-Hill.
- Williams, L.J., & Hazer, J.T. 1986. Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation methods. *Journal of Applied Psychology* 71 (2): 219-231.
- Wilson, B., & Laschinger, H. K. 1994. Staff nurse perception of job empowerment and organizational commitment : A test of Kanter's theory of structural power in organization. *Journal of Nursing Administration* 24: 37-47.

- Wolf, G.A., & Orem, C.A. 1994. Job satisfaction and retention in R. S., Lehmann (ed.).  
Nursing management desk reference concepts skill and strategies.  
Philadelphia: W. B. Saunders. pp.:198-210.
- Wyld, D.C., & Jones, C.A. 1997. The importance of context: The ethical work climate  
construct and models of ethical decision making- an agenda for research. *Journal  
of Bussiness Ethics* [Online]. Available from : [http://www.car.chula.ac.th/curef-db/  
slist.htm#business/abi/abiFullText](http://www.car.chula.ac.th/curef-db/slist.htm#business/abi/abiFullText) [1997, April 16 (4): 465-472]
- Yamane, T. 1973. *Statistics: an introductory analysis*. 3<sup>rd</sup> ed. New York: Harper & Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ



## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รศ. ฟารีดา อิบราฮิม	อาจารย์ประจำภาควิชาการพยาบาลอายุรศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. รศ. เพ็ญจันทร์ ส. โมโนยพงศ์	อาจารย์ประจำภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
3. นาวาอากาศโทหญิง ดร. สุพิศ ประสพศิลป์	อาจารย์พยาบาล หัวหน้าแผนกวิชาการพยาบาล ผู้ใหญ่ วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ
4. พันตำรวจหญิงสกุลพร สังวรกาญจน์	พยาบาล (สบ4) งานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ
5. พันตำรวจโทหญิงอุบล ชุ่มจินดา	พยาบาล (สบ3) หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลตำรวจ
6. นางเพ็ญจันทร์ แสนประสาน	ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาลด้านวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
7. นางสาวสอาด วงศ์อนันต์นันท์	ผู้อำนวยการพิเศษ พยาบาลวิชาชีพ 7 ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
8. นางสาวเรวดี ลือพงษ์ลักษณ์	พยาบาลวิชาชีพ 7 (วช.) หัวหน้าตึกอุบัติเหตุ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและ วชิรพยาบาล
9. รศ. พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชูณหปราณ	อาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
10. รศ. ดร. อรพรรณ ลือบุญรัชชัย	อาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
11. ผศ. ดร. สุชาดา รัชชกุล	อาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ข  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ ชั้น12 ซอยจุฬา 64 ถนนพญาไท  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

22 กุมภาพันธ์ 2545

**เรื่อง** ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัย

**เรียน** ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม (พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ)

**สิ่งที่ส่งมาด้วย**

1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล
2. แบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล
3. แบบสอบถามเจตคติต่องาน
4. แบบสอบถามแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

เนื่องด้วยดิฉัน นางสาวอรรรณ แยมสรวลสกุล นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล เจตคติต่องานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. พวงทิพย์ ชัยพิบาลสุษดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับข้อมูลจากท่าน ตามรายละเอียดในแบบสอบถามการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือจากท่านตอบแบบสอบถามการวิจัยดังกล่าว โดยขอให้ท่านตอบตามที่เห็นว่าเป็นจริง ดิฉันขอรับรองว่าจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับและจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์เป็นภาพรวมในการวิจัย เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้นจึงไม่เกิดผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่ประการใด

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามวิจัยจากท่านเป็นอย่างดี และเพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิในการตอบแบบสอบถามของท่านหลังจากตอบแบบสอบถามครบทุกข้อแล้ว ขอให้ท่านนำใส่ซองสีน้ำตาล (ของแบบสอบถามเดิม) และ ปิดผนึกก่อนส่งคืนที่กลุ่มงานการพยาบาล ภายใน วันที่ 6 มีนาคม 2545 และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวอรรรณ แยมสรวลสกุล

นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  หน้าคำตอบตามความเป็นจริง และเติมข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้

1. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี
2. เพศ  2.1) หญิง  2.2) ชาย
3. สถานภาพสมรส  3.1) โสด  3.2) สมรส  3.3) ม้าย/หย่าร้าง/แยก
4. ระดับการศึกษาสูงสุด
  - 4.1) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
  - 4.2) ปริญญาโท (โปรดระบุสาขา).....
5. ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้เป็นเวลา รวม.....ปี
6. ตำแหน่งสูงสุดในปัจจุบันของท่าน
  - 6.1) พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ  6.2) ระดับ.....
7. เงินเดือนประจำ ประมาณ ..... บาท รายได้พิเศษอื่นๆ ต่อเดือน ประมาณ ..... บาท
8. แผนกที่ปฏิบัติงาน
 

<input type="checkbox"/> 8.1) สูตินรีเวชกรรม	<input type="checkbox"/> 8.8) ออร์โธปิดิกส์
<input type="checkbox"/> 8.2) ศัลยกรรม	<input type="checkbox"/> 8.9) หอผู้ป่วยหนัก
<input type="checkbox"/> 8.3) อายุรกรรม	<input type="checkbox"/> 8.10) ตา หู คอ จมูก
<input type="checkbox"/> 8.4) กุมารเวชกรรม	<input type="checkbox"/> 8.11) หอผู้ป่วยพิเศษ
<input type="checkbox"/> 8.5) ผู้ป่วยนอก	<input type="checkbox"/> 8.12) อื่น (โปรดระบุ).....
<input type="checkbox"/> 8.6) แผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	.....
<input type="checkbox"/> 8.7) ห้องผ่าตัด	.....

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงกับความรู้สึก / ความคิดเห็นของท่านว่า ข้อความนั้นเกิดขึ้นจริงในหน่วยงานของท่าน จากเป็นจริงมากที่สุด ไปจนถึงเป็นจริงน้อยที่สุด โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- เป็นจริงมากที่สุด หมายถึง สถานการณ์ที่ระบุในข้อความนั้นเกิดขึ้นจริงบ่อย ๆ ครั้ง
- เป็นจริงมาก หมายถึง สถานการณ์ที่ระบุในข้อความนั้นเกิดขึ้นจริงบ่อยครั้ง
- เป็นจริงปานกลาง หมายถึง สถานการณ์ที่ระบุในข้อความนั้นเกิดขึ้นจริงบางครั้ง
- เป็นจริงน้อย หมายถึง สถานการณ์ที่ระบุในข้อความนั้นเกิดขึ้นจริงนาน ๆ ครั้ง
- เป็นจริงน้อยที่สุด หมายถึง สถานการณ์ที่ระบุในข้อความนั้นเกิดขึ้นจริงน้อยที่สุด หรือไม่เกิดขึ้นเลย



**คำอธิบาย :**




“กลุ่มงานการพยาบาล” หมายถึง ฝ่ายการพยาบาล ที่ใช้เรียกแทน องค์การพยาบาลในโรงพยาบาล

“ผู้บังคับบัญชา” หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต่างๆ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง คือ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล หรือหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ผู้บริหารระดับกลาง คือ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้ตรวจการพยาบาล หรือหัวหน้างาน และผู้บริหารระดับต้น คือ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย

**ตัวอย่าง :**

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0. วิธีที่เกิดประสิทธิผลมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามีระบบการให้คำปรึกษาแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแก่บุคลากรพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ -----	✓	-----	-----	-----	-----

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<p> <b>มิติด้านความเชื่ออาหารต่อบุคลากร</b></p> <p>1. กลุ่มงานการพยาบาลให้ความสำคัญกับบุคลากรพยาบาลคือ การได้รับการพิจารณาสิ่งที่ดีที่สุดเท่าๆ กัน -----</p> <p>2. สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ สิ่งที่เกิดประโยชน์สูงสุดแก่บุคลากรพยาบาลทุกคน -----</p> <p>3. สิ่งที่มีผลต่อบุคลากรพยาบาลทุกคน คือ การปฏิบัติสิ่งที่ดีๆ ต่อบุคลากรอื่นๆ -----</p> <p>4. กลุ่มงานการพยาบาลได้รับการคาดหวังว่าบุคลากรพยาบาลจะต้องปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องสำหรับผู้รับบริการ -----</p>					
<p> <b>มิติด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ</b></p> <p>5. บุคลากรพยาบาลทุกคนในกลุ่มงานการพยาบาลได้รับการคาดหวังว่าจะต้องปฏิบัติงานตามกฎหมายและมาตรฐานวิชาชีพเหนือสิ่งอื่นใด -----</p> <p>6. บุคลากรพยาบาลทุกคนต้องปฏิบัติงานตามกฎหมาย และแนวทางการส่งเสริมการให้บริการพยาบาลตามจรรยาบรรณวิชาชีพ -----</p> <p>7. กลุ่มงานการพยาบาลได้รับการคาดหวังว่าจะดูแลให้บุคลากรพยาบาลปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานวิชาชีพอย่างเคร่งครัด -----</p> <p>8. สิ่งที่กลุ่มงานการพยาบาลจะพิจารณาเป็นอันดับแรก คือการตัดสินใจในการปฏิบัติการพยาบาลของบุคลากรพยาบาลที่จะฝ่าฝืนกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ -----</p>					

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<p> <b>มิติด้านกฎระเบียบข้อบังคับ</b></p> <p>9. กฎระเบียบข้อบังคับและวิธีการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับบุคลากรพยาบาลทุกคนต้องปฏิบัติ</p>					
<p>10. บุคลากรพยาบาลทุกคนได้รับการคาดหวังว่าจะต้องยึดถือกฎข้อบังคับและระเบียบวิธีการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด</p>					
<p> <b>มิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์องค์การ</b></p> <p>11. บุคลากรพยาบาลในกลุ่มงานการพยาบาลจะปกป้องผลประโยชน์ของผู้ร่วมงานเหนือสิ่งอื่นใด</p>					
<p>12. บุคลากรพยาบาลจะปฏิบัติงานทุกอย่างสำหรับกลุ่มงานการพยาบาลโดยไม่มุ่งเฉพาะผลประโยชน์ส่วนตัว</p>					
<p>13. ผลงานของกลุ่มงานการพยาบาลเกิดจากผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน</p>					
<p> <b>มิติด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล</b></p> <p>14. ในกลุ่มงานการพยาบาล บุคลากรพยาบาลถูกคาดหวังว่าจะต้องยึดมั่นในความเชื่อด้านจริยธรรมของตนเอง</p>					
<p>15. บุคลากรพยาบาลทุกคนสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองว่าสิ่งใดถูกและสิ่งใดผิดขณะปฏิบัติงาน</p>					
<p>16. บุคลากรพยาบาลในกลุ่มงานการพยาบาลสามารถใช้จริยธรรมส่วนตัวเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน</p>					

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามเจตคติต่องาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน  
ว่าข้อความนั้นเกิดขึ้นจริงในหน่วยงานของท่าน จากเห็นด้วยมากที่สุดไปจนถึงเห็นด้วยน้อยที่  
สุดโดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

พึงพอใจมากที่สุด	หมายถึง	สถานการณ์ในข้อความนั้นเกิดขึ้นจริงทุกครั้งหรือจริงมากที่สุด
พึงพอใจมาก	หมายถึง	สถานการณ์ในข้อความนั้นเกิดขึ้นจริงบ่อยครั้งหรือจริงมาก
พึงพอใจปานกลาง	หมายถึง	สถานการณ์ในข้อความนั้นเกิดขึ้นจริงบางครั้งหรือจริงปานกลาง
พึงพอใจน้อย	หมายถึง	สถานการณ์ในข้อความนั้นเกิดขึ้นจริงนาน ๆ ครั้งหรือจริงน้อย
พึงพอใจน้อยที่สุด	หมายถึง	สถานการณ์ที่ระบุในข้อความนั้นเกิดขึ้นจริงน้อยที่สุด หรือไม่เคยเกิดขึ้นเลย

#### คำอธิบาย :

“กลุ่มงานการพยาบาล” หมายถึง ฝ่ายการพยาบาล ที่ใช้เรียกแทน องค์การพยาบาลใน  
โรงพยาบาล

“ผู้บังคับบัญชา” หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารทางการพยาบาล  
ระดับต่าง ๆ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง คือ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล หรือหัวหน้า  
ฝ่ายการพยาบาล ผู้บริหารระดับกลาง คือ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้ตรวจการพยาบาลหรือหัวหน้างาน และ  
ผู้บริหารระดับต้น คือ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย

#### ตัวอย่าง :

ข้อความ	ระดับความรู้สึกพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0. ข้าพเจ้าเต็มใจปฏิบัติงานทุกครั้งที่ได้ รับมอบหมายงาน	✓				



ข้อความ	ระดับความรู้สึกพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<p><b>☞ ปัจจัยรางวัลภายใน : ความมีอิสระในงาน</b></p> <p>1. ข้าพเจ้ามีอิสระในการปฏิบัติงานด้านการพยาบาลตามบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ _____</p> <p>2. ข้าพเจ้าเลือกใช้กระบวนการพยาบาลขณะปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม _____</p> <p>3. ข้าพเจ้าตัดสินใจด้วยตนเองในการปฏิบัติการพยาบาลที่รับผิดชอบ _____</p> <p style="text-align: center;"><b>● ความสำคัญของงาน</b></p> <p>4. การปฏิบัติงานการพยาบาลของข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน _____</p> <p>5. ข้าพเจ้าได้เรียนรู้ทักษะและเทคนิคการทำงานใหม่ๆ ในงานที่รับผิดชอบ _____</p> <p>6. งานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบมีความสำคัญต่อกลุ่มงานการพยาบาล _____</p> <p style="text-align: center;"><b>● การมีส่วนร่วมในงาน</b></p> <p>7. ข้าพเจ้าสามารถเป็นผู้นำและผู้ตามในกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพองค์การ _____</p> <p>8. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา _____</p> <p>9. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการวางแผน และดำเนินการพัฒนางานในหน่วยงาน _____</p> <p><b>☞ ปัจจัยรางวัลภายนอกด้านสังคม</b></p> <p style="text-align: center;"><b>● ผู้บังคับบัญชา</b></p> <p>10. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับสามารถแก้ปัญหาต่างๆ อย่างมีหลักการและเหตุผล ได้ทันท่วงที เหมาะสม _____</p> <p>11. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานและพัฒนางาน _____</p> <p>12. การนิเทศงานของผู้บังคับบัญชาทุกระดับทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน _____</p>					

ข้อความ	ระดับความรู้สึกพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<p><b>๕</b> <u>ปัจจัยรางวัลภายนอกด้านสังคม</u></p> <p>● <u>เพื่อนร่วมงาน</u></p> <p>13. เพื่อนร่วมงานบอกให้ข้าพเจ้าทราบถึงข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานที่ต้องได้รับการแก้ไข -----</p> <p>14. ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานสามารถปรึกษาหารือและ แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกัน -----</p> <p>15. ส่งเสริมให้บุคลากรพยาบาลทุกคนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน -----</p>					
<p><b>๕</b> <u>ปัจจัยรางวัลภายนอกด้านองค์กร</u></p> <p>● <u>สภาพการทำงาน</u></p> <p>16. ระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานต่างๆ มีความคล่องตัว -----</p> <p>17. จัดให้มีระบบรักษาความปลอดภัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน -----</p> <p>18. มีระบบการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อที่มีมาตรฐานและปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน -----</p> <p>● <u>ความก้าวหน้าในงาน</u></p> <p>19. มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ตามระยะเวลาที่เหมาะสม -----</p> <p>20. สนับสนุนการฝึกอบรมและศึกษาดูงานต่างๆ -----</p> <p>21. มีการพัฒนาบุคลากรพยาบาลทุกระดับอย่างทั่วถึง -----</p> <p>● <u>เงินเดือน</u></p> <p>22. ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์อื่นๆ -----</p> <p>23. มีระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน -----</p> <p>23. ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน -----</p>					

**ตอนที่ 4    แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย  ลงช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่าน จากเห็นด้วยมากที่สุด ไปจนถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- |                    |         |   |
|--------------------|---------|---|
| เห็นด้วยมากที่สุด  | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด                                   |
| เห็นด้วยมาก        | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมาก   |
| เห็นด้วยปานกลาง    | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านปานกลาง                                     |
| เห็นด้วยน้อย       | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย  |
| เห็นด้วยน้อยที่สุด | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุดหรือไม่ตรงกับความรู้สึกของท่านเลย |

**คำอธิบาย :**

“**กลุ่มงานการพยาบาล**” หมายถึง ฝ่ายการพยาบาล ที่ใช้เรียกแทน องค์การพยาบาลในโรงพยาบาล

“**ผู้บังคับบัญชา**” หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต่างๆ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง คือ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล หรือหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ผู้บริหารระดับกลาง คือ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้ตรวจการพยาบาล หรือหัวหน้างาน และผู้บริหารระดับต้น คือ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย

**ตัวอย่าง :**

ข้อความ	ระดับความรู้สึก				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
0. กลุ่มงานการพยาบาลมีกิจกรรมส่งเสริมให้ข้าพเจ้าเกิดแรงจูงใจที่จะนำความรู้ความสามารถที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ในการทำงานให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ.	✓				

ข้อความ	ระดับความรู้สึก				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
<p><b>☞ ความเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร</b></p> <p>1. ข้าพเจ้าเห็นด้วยกับพันธกิจของกลุ่มงานการพยาบาล -----</p> <p>2. ส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพองค์การนำความรู้ ความสามารถที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ในการทำงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ -----</p> <p>3. ข้าพเจ้าเห็นด้วยกับนโยบายการให้บริการด้านสุขภาพของกลุ่มงานการพยาบาล -----</p> <p>4. มีบ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าไม่เห็นด้วยกับนโยบายของกลุ่มงานการพยาบาล -----</p>					
<p><b>☞ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร</b></p> <p>5. ข้าพเจ้าเต็มใจทำงานเพื่อช่วยให้กลุ่มงานการพยาบาลประสบความสำเร็จ -----</p> <p>7. ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในกลุ่มงานการพยาบาล -----</p> <p>8. ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมทำงานเพื่อช่วยให้กลุ่มงานการพยาบาลเจริญก้าวหน้า -----</p>					
<p><b>☞ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้</b></p> <p>9. ข้าพเจ้ารู้สึกที่มีความมั่นคงในชีวิตเมื่อได้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล -----</p> <p>10. ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นๆ ว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่มงานการพยาบาล -----</p> <p>11. อนาคตของกลุ่มงานการพยาบาล คือ การเพิ่มศักยภาพบริการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง -----</p>					

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูง  
นางสาวอรรวรรณ แยมสรวลสกุล

ภาคผนวก ค  
สถิติที่ใช้ในการวิจัย

## สถิติที่ใช้ในการวิจัย

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ห้มีดังนี้

1. สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (ประคอง กรรณสูต, 2542: 46) โดยมีสูตรดังนี้

$$\text{สูตรสัมประสิทธิ์ } \alpha \text{ คือ } \alpha = \frac{k}{k-1} \frac{(1 - \sum S_i^2)}{S_x^2}$$

เมื่อ  $\alpha$  = สัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบสอบถาม

$k$  = จำนวนข้อแบบสอบถาม

$S_i^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

$S_x^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนของผู้รับการทดสอบทั้งหมด

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) มีสูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541: 35)

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

เมื่อ  $\bar{X}$  = ค่าเฉลี่ย หรือมัชฌิมเลขคณิต

$\sum X$  = ผลรวมทั้งหมดของข้อมูล

$N$  = จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) มีสูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541: 65)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X$  = ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัว

$\sum X^2$  = ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$N$  = จำนวนข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง

4. คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน มีสูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541: 314)

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

เมื่อ  $r_{xy}$  = สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  
 $\sum X$  = ผลรวมของคะแนนชุด X  
 $\sum Y$  = ผลรวมของคะแนนชุด Y  
 $\sum XY$  = ผลรวมของผลคูณระหว่าง X กับ Y  
 $\sum X^2$  = ผลรวมของคะแนน X แต่ละตัวยกกำลังสอง  
 $\sum Y^2$  = ผลรวมของคะแนน Y แต่ละตัวยกกำลังสอง  
 $N$  = จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

5. ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยการทดสอบค่าที (t-test) มีสูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541: 317)

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

เมื่อ  $t$  = ค่าที  
 $r$  = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  
 $n$  = จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง  
 $df$  = ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)

6. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) มีลำดับขั้นตอนในการคำนวณโดยใช้สูตร ดังนี้

1. คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ กับตัวแปรพยากรณ์ และตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน มีสูตรดังนี้

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

เมื่อ  $r$  = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร X และ Y

$x$  = คะแนนของตัวแปรที่ 1

$y$  = คะแนนของตัวแปรที่ 2

$N$  = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2. ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยการทดสอบค่าที่ (t-test) มีสูตรดังนี้

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

เมื่อ  $t$  คือ ค่าคงที่

$r$  คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$n$  คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3. หากกลุ่มตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุด โดยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นๆ โดยใช้สูตรดังนี้

3.1 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R$ ) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยใช้สูตรดังนี้ (Kerlinger & Pedhazur, 1973)

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

เมื่อ  $R$  คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

$SS_{reg}$  คือ ความแปรปรวนของตัวแปรเกณฑ์ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรพยากรณ์

$SS_t$  คือ ความแปรปรวนทั้งหมดของตัวแปรเกณฑ์



3.2 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ที่คำนวณโดยใช้สูตร (Kerlinger & Pedhazur, 1973)

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

เมื่อ	F	คือ	ค่าสถิติสัดส่วนเอฟ
	$R^2$	คือ	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์
	N	คือ	ตัวอย่างประชากร
	k	คือ	จำนวนตัวแปรพยากรณ์

3.3 ทดสอบค่า F เพื่อทดสอบว่าเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์แล้วจะทำให้ค่า  $R^2$  เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ โดยใช้การทดสอบค่า F ดังนี้

$$F = \frac{R^2 Y.12 \dots k1 - R^2 Y.12 \dots k2}{(k1 - k2)} \div \frac{(1 - R^2 Y.12 \dots k1)}{(N - k1 - 1)}$$

เมื่อ	F	คือ	ค่าสถิติเอฟ
	$R^2 Y.12$	คือ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณที่มีตัวพยากรณ์
	K1	คือ	จำนวนตัวทำนายที่มีค่ามากกว่า

3.4 หาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Kerlinger & Pedhazur, 1973)

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

เมื่อ	$b_i$	คือ	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์
	$B_i$	คือ	beta weight ของตัวแปร I
	$S_y$	คือ	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรเกณฑ์
	$S_i$	คือ	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรพยากรณ์

3.5 ทดสอบค่า  $t$  เพื่อทดสอบค่า  $b$  ของตัวพยากรณ์แต่ละตัวตัวจะส่งผลต่อตัวแปรเกณฑ์หรือไม่ (Kerlinger & Pedhazur, 1973)

$$t = \frac{b_i}{S.E.b_i}, \quad df = N - k - 1$$

เมื่อ  $t$  คือ ค่าสถิติทดสอบที่  
 $b_i$  คือ สัมประสิทธิ์การถดถอย หรือค่าน้ำหนักของตัวพยากรณ์  
 $S.E.b_i$  คือ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ  $b_i$  (Standard Error)

3.6 หาค่าคงที่ของสมการการพยากรณ์ (Kerlinger & Pedhazur, 1973)

$$a = Y - (\sum b_i X_i), \quad i = 1, 2, \dots, k$$

เมื่อ  $Y$  คือ ค่าเฉลี่ยของตัวแปรเกณฑ์  
 $X$  คือ ค่าเฉลี่ยของตัวพยากรณ์ที่  $i$  ถึง  $k$   
 $b_i$  คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบตัวที่  $i$  ถึง  $k$

3.7 สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_k x_k$$

เมื่อ  $Y$  คือ คะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในรูปคะแนนดิบ  
 $b_1 b_2 \dots b_k$  คือ สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวในรูปคะแนนดิบ  
 $x_1 x_2 \dots x_k$  คือ คะแนนดิบของตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัว  
 $a$  คือ ค่าคงที่

3.8 สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = B_1 Z_1 + B_2 Z_2 + \dots + B_k Z_k$$

เมื่อ  $Z$  คือ คะแนนสมการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ  
 $B_1 B_2 \dots B_k$  คือ สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์แต่ละตัวในรูปคะแนนมาตรฐาน  
 $Z_1 Z_2 \dots Z_k$  คือ คะแนนมาตรฐานของตัวพยากรณ์แต่ละตัว

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย

ที่ ทม 0342/121

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64 ถนนพญาไท  
กรุงเทพฯ 10330

21 มกราคม 2545

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

เนื่องด้วย นางสาวอรวรรณ แยมสรวลสกุล นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล เจตคติต่องาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. พวงทิพย์ ชัยพิบาลสุษดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ฟาริดา อิบราฮิม อาจารย์ประจำภาควิชาการพยาบาลอายุรศาสตร์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือที่นิสิตสร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้น เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)  
รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

รองศาสตราจารย์ ฟาริดา อิบราฮิม

งานจัดการศึกษา

โทร. (02) 2189825 โทรสาร (02) 2189806

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร. พวงทิพย์ ชัยพิบาลสุษดี โทร. (02) 2189818

ชื่อนิสิต

นางสาวอรวรรณ แยมสรวลสกุล โทร. (01) 7217694, (02) 2519743 - 303

ที่ ทม 0342/131

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ ชั้น12 ซอยจุฬา 64 ถนนพญาไท  
กรุงเทพฯ 10330

22 มกราคม 2545

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์สระบุรี

เนื่องด้วย นางสาวอรรวรรณ แยมสรวลสกุล นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล เจตคติต่องาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พวงทิพย์ ชัยพิบาลสุษดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงใคร่ขอความร่วมมือให้นิสิตดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล แบบสอบถามเจตคติต่องาน และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จากพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 30 คน ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานเรื่องวัน เวลา ในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือให้ นางสาวอรรวรรณ แยมสรวลสกุล ได้ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)  
รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

<u>สำเนาเรียน</u>	หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล
<u>งานจัดการศึกษา</u>	โทร. (02) 2189825 โทรสาร (02) 2189806
<u>อาจารย์ที่ปรึกษา</u>	รองศาสตราจารย์ ดร. พวงทิพย์ ชัยพิบาลสุษดี โทร. (02) 2189818
<u>ชื่อนิสิต</u>	นางสาวอรรวรรณ แยมสรวลสกุล โทร. (01) 7217694, (02) 2519743 - 303

ที่ ทม 0342/230

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ ชั้น12 ซอยจุฬา64 ถนนพญาไท  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

6 กุมภาพันธ์ 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาราชานครราชสีมา

เนื่องด้วย นางสาวอรวรรณ แยมสรวลสกุล นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล เจตคติต่องาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พวงทิพย์ ชัยพิบาลสุษดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความร่วมมือให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยการใช้แบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล แบบสอบถามเจตคติต่องาน และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชานครราชสีมา ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานเรื่อง วัน เวลา และสถานที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือให้ นางสาวอรวรรณ แยมสรวลสกุล ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)  
รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน	หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล
งานจัดการศึกษา	โทร. (02) 2189825 โทรสาร (02) 2189806
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. พวงทิพย์ ชัยพิบาลสุษดี โทร.(02) 2189818
ที่อนิสิต	นางสาวอรวรรณ แยมสรวลสกุล โทร. (01) 7217694, (02) 2519743 – 303

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64 ถนนพญาไท  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

8 กุมภาพันธ์ 2545

**เรื่อง** ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

**เรียน** หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ อุบลราชธานี

**สิ่งที่ส่งมาด้วย** 1) แบบสอบถามการวิจัย จำนวน 40 ชุด  
2) หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จำนวน 2 ฉบับ

เนื่องด้วยดิฉัน นางสาวอรรวรรณ แยมสรวลสกุล นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล เจตคติต่องาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. พวงทิพย์ ชัยพิบาลสุษดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ดิฉันได้ทำหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลเรียบร้อยแล้ว (ตงเอกสารแนบ)

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากกลุ่มงานการพยาบาล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ และมีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป จำนวน 40 คน ในแผนกหอผู้ป่วยในทั้งหมด (สูติกรรม นรีเวชกรรม ศัลยกรรม อายุรกรรม กุมารเวชกรรม ออร์โธปิดิกส์ ตา หู คอ จมูก และหอผู้ป่วยอื่นๆ) แผนกผู้ป่วยนอก แผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ห้องผ่าตัด หอผู้ป่วยหนัก และ หอผู้ป่วยพิเศษ ทั้งนี้ดิฉันได้ส่งแบบสอบถามการวิจัย จำนวน 40 ชุด มาเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างกับท่าน ดังต่อไปนี้ (ตงรายละเอียดที่แนบมาด้วย)

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอรรวรรณ แยมสรวลสกุล)

**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร. พวงทิพย์ ชัยพิบาลสุษดี โทร. (02) 2189818

**ชื่อนิสิต** นางสาวอรรวรรณ แยมสรวลสกุล โทร. (01) 7217694, (02) 2519743 - 303



## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวอรรรณ แยมสรวลสกุล เกิดวันที่ 24 กันยายน 2510 ที่อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตเทียบเท่าปริญญาตรี จากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครอุตรดิตถ์ ปีการศึกษา 2531 สำเร็จการศึกษาวิทยาศาสตรบัณฑิต (สุขศึกษา) จากราชภัฏอุตรดิตถ์ ปีการศึกษา 2534 สำเร็จการศึกษาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข) จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ปีการศึกษา 2541 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2543 ปัจจุบันรับราชการตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 7 (วช.) หอผู้ป่วยหนักโรคหัวใจและหลอดเลือด โรงพยาบาลศูนย์อุตรดิตถ์