

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กิติมา ปรีดีติลล. ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนาการพิมพ์, 2529.
- กฤษยา ดันดีผลาชีวะ. การบริหารหอผู้ป่วย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เจริญกิจ, 2525.
- จินตนา ญาติบรรทุง. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับระดับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบริการการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- จินตนา ยูนิพันธุ์ และคณะ. การพัฒนาตนเองของพยาบาลไทย. กรุงเทพมหานคร : สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย, 2530.
- จุฑามาศ พุทธพิทักษ์ และวนิดา มงคลศิลป์. สาเหตุการลาออก โอนย้าย ของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน. วารสารพยาบาลศาสตร์ 4 (เมษายน 2535) : 64-68.
- จันทร์รา ภาวิไล. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราช นครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัยเชียงใหม่, 2536.
- เจสสิว บุรีภักดี. วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย. ในเอกสารประมวลบทความทางวิชาการ เรื่องการศึกษาและวัฒนธรรม. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- ทัศนมา บุญทอง. พยาบาลกับการพัฒนาบุคลากร. ใน ประสพการณ์วิชาชีพพยาบาลเล่ม 1. กรุงเทพมหานคร : รุ่งศิลป์การพิมพ์, 2529.
- เทอเรนซ์, อี เดล และอัลเลน, เอ เคนเนดี. สร้างวัฒนธรรมให้องค์การสร้างวิถีทางสู่ความเป็นเลิศ. แปลโดย กริช สีสันต์. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด, 2535
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.
- นวลอนงค์ ศรีธีรัตน์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาล. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลสาธารณสุข วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล, 2534.

- บุญใจ ศรีสถิตย่นรากร. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคัดสรรกับผลของการปฏิบัติงานยามวิกาล
ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2530.
- ประคอง กรรณสุด. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. (ฉบับปรับปรุงแก้ไข) กรุงเทพฯ :
บริษัท ศูนย์หนังสือ ดร.ศรีสง่า จำกัด, 2529.
- ประนอม โฉมวิวัฒน์ และคณะ. วัฒนธรรมองค์การและธุรกิจระหว่างประเทศในประเทศไทย.
กรุงเทพมหานคร : สถาบันไทยคดีศึกษา, 1989.
- ประเสริฐ จรรย์านุกูล. การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การในการบริหารสถาบันของวิทยาลัยครู
นครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- ปีเตอร์. โทมัส เจ. ต้นตอหาความเป็นเลิศ ประสบการณ์จากบริษัทอเมริกันชั้นนำของโลก, แปลโดย
วีรชัย ตันติวีระวิทยา. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ยูเคชั่น จำกัด, 2528.
- พัชรินทร์ สัตนตบถดา. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความเครียดภาวะ
เครียดจากการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมเผชิญภาวะเครียดของพยาบาลในหอผู้ป่วยหนัก
โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2535.
- ไพบุลย์ ช่างเรียน. ลักษณะสังคมการปกครองไทย. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2524
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524.
- ศิริพร ตันติพลวินัย. การพัฒนาศักยภาพการบริหาร การพยาบาลเพื่อคุณภาพการพยาบาล
ในเอกสารประชุมวิชาการเรื่อง กลยุทธ์ในการบริหารการพยาบาล : แนวคิดร่วมสมัย.
เสนอที่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 8-10 สิงหาคม 2537.
- ยุวดี เกตสัมพันธ์. สาเหตุการโอนย้ายลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช. กรุงเทพมหานคร
โรงพยาบาลศิริราช, 2536.
- วิบูลย์ ชูรินทร์. การศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2536.
- วิเชียร ทวีลาภ. นิเทศการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
รุ่งเรืองธรรม, 2527.

- วรพจน์ สุทธิสัย. วัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานตามฐานคติของดักลาส แมคเกรเกอร์.
 วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะศิลปศาสตร์
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2536.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. วัฒนธรรมในองค์กรกับการปฏิบัติงานของพนักงาน. กรุงเทพมหานคร
 สาขาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2534. (อัสสาเนา)
- สิริอร วิชชาวูช. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพมหานคร : คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
 2533.
- สมยศ นาวิการ. การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพมหานคร : หจก.บรรณกิจเทรดดิ้ง,
 2533.
- สมใจ วินิจกุล. การศึกษายุคคลิกภาพ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน มุ่งสัมพันธ์สถานการณ์.
 วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหิดล, 2531.
- สุกัญญา แสงมุกข์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย คัดสรรกับความพึงพอใจในการทำงานของ
 พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.
 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตมหาวิทยาลัย
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- สุพัตรา เพชรมณี. ผลกระทบของบรรยากาศขององค์การที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร.
 กรุงเทพมหานคร: สาขารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2533.
- อารี รังสินันท์. ความคิดสร้างสรรค์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
 ข้าวพ่าง, 2532.
- อรุณ รักรธรรม. พฤติกรรมในระบบราชการ. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์
 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2532.
- อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. กระบวนการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2 เชียงใหม่ : ภาควิชาการบริหาร
 การพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2534.

ภาษาอังกฤษ

- Arnold, Clara. Huckabay, Loucine, M. and Daberian. Nursing Administration : Theory for Practice with a System Approach. Saint Louis : The C.V.Mosby, 1975.
- Ashforth, B.E., and Let, R.T. Defensive Behavior in Organizations : A Preliminary Model. Human Relations 43 (1990) : 621 - 648.
- .,and Fried, Y. The mindlessness of Organizational behaviors. Human Relations 41 (1988) : 305 - 329.
- Blake, E.A. and Rayman, T.L. Defensive Behavior in Organization : A Preliminary Model. Human Relations 43 (1990) : 621 - 648.
- Brathwaite, G.F. Enculturation : How the work-Related Behaviors of New Employees change to fit the Culture of the Organization. (Organizational Culture) University of Toronto (Canada) PHD, 1991.
- Browder, R. M. Organizational Culture : How Chage impact Attittude toward Job Satisfaction. (Employee Attitude) East Tennessee State University, 1993.
- Charlene, T., Mark, W., Carol, C. Chorba and Andrew,K. Measuring and Interpreting Organization Culture. JONA. 20 (1990) : 17 - 24.
- Charlotte, M.D. and Linda, S. The Organizational Culture Implications for Nursing Service. JONA,23 (1993) : 54-60.
- Chandler, G.E. The Relationship of Nursing Work Environment to Empowerment and Powerlessness. Dissertation Abstracts International,47 (1987) : 482.
- Clere, J.M. Introduction to Working Condition and Environment. Geneva : International Labour Office, 1985.
- Coeling, H and Wileox,J.R. Understanding Organizational Culture : A key to management decision making. JONA18 (1988) : 16-23.
- Cooke R, and L.J. Organizational Culture Inventory. Plymouth, MI : Human Synergistics, 1989.
- ., Rousseau, D.M. Behavioral norms and Expectations: A quantitiative approach to the assessment Organizational Culture. Group and Organizational Studies,13 (1988) : 245-275.

- Cooke R. and L.J. The Reliability of the Organizational Culture Inventory. Plymouth, MI : Human Synergistics, 1991.
- Damis, N.K. Relationship of Organizational Culture and Leader Effectiveness of the Nurse Executive. Columbia University Teacher College, 1989.
- Daniel, R.D. Corporate and Organizational effectiveness. New York: John Willy and Sons, 1990.
- Del Bueno, D.J. Organizational culture : How important is it. JONA. 16 (1986) : 15-20.
- Diana C.P. Organizational Culture, type and Transformations. New York : Routledge, 1993.
- Dimitris, B. and Nancy, P. Variables Affecting Organizational Commitment. Journal of Managerial Psychology. 7 (1992) : 3-10.
- Dunham, L.R. The Relationship of Organizational Culture Gap and Job Satisfaction Among Nurse (Culture Gaps). The Florida State University, 1990.
- Feldman, S.P. Culture and conformity : An essay on individual adaptation in centralized bureaucracy. Human Relations. 38 (1985) : 341 - 356.
- Gove, W.R. Hughes, M., and Geerken, M.R. Playing dump : A form of impression management with undesirable side effects. Social Psychology Quarterly 43 (1980) : 89 - 102.
- Guilford, J.P. The Nature of Human Intelligence. New York : Mc Graw-hill, 1968.
- Guillemette, E.J. Organizational Culture, Commitment and Effectiveness : An Empirical investigation in a Hospital Setting. Nova University, 1992.
- Handy, C. The Gods of Management. London : Pan Books Ltd, 1980.
- Hughes, K.K. and Marcantino, R.J. Recruitment, Retention, and Compensation of Agency and Hospital Nurses. JONA. 21 (1992) : 46-52.
- Knowles, M.S. The Modern Practice of Adult Education. New York : Association press. 1971.

- Kratina, S.H. Organizational Culture and Head Nurse Leadership : The Relationship to Nurse Job Satisfaction and Turn Over in Hospital Setting. Geogia State University College of Education, 1990.
- Krejcie, R.V., and Morgan, D.W. Determining sampling size for research activities. Educational and Psychological Measurement 30 (1970) : 607 - 610.
- Pettigrew, A.M. On Studying Organizational Cultures. Administrative Science Quarterly. 24 (1979) : 570 - 581.
- Prestholdt, P., Lane, I., and Mathews, R. Predicting staff nurses turnover. Nursing Outlook, 36 (1988) : 145 - 147.
- Ritter, A. Personal Development : An Approach towards influencing Organization Culture. University Innsbruck (Austria) Drsocoec, 1993.
- Roels, T. Factors contributing to a high attrition rate in the nursing profession in the Seychelles. Document presented at the second intercauntry workshop on health sytem. Research in the Southern African Region Harare, Zimbabwe, June, 1989.
- Robbins, S.P. Organization Behavior Sixth edition. New Jersey : Asimon & Schuster Company, 1993.
- Roussel, L.A. Organizational Culture and leadership styles in a private psychiatric Hospital. University of Alabama at Bermingham, 1990.
- Schwartz, H., and Davis, S.M. Matching corporate culture and business strategy. Organizational Dynamics. 10 (1988) 10 : 33.
- Schein, E. The Role of the Founder in Creating Organizational Culture. Organizational Dynamics. Summer (1983) : 13-28.
- Seybolt, J.W. Dealing with premature employee turnover. JONA. 16 (1986) : 26-32.
- Shubin, Seymour. Burnout : The Professional Hazard Your Face in Nursing. Administrative Science Quarterly. 30 (1978) : 23.
- Singh, J.P. Choosing Human Resources Development Interventions. Vikalp. 14 (1989) : 35-41.
- Smith, M.M. Getting ahead in the corporate culture. AJN. 87 (1987) : 513.

- Smircich, Linda. Concepts of Culture and Organizational Analysis. Administrative Science Quarterly. 28 (1983): 339-358.
- Steinman, M. Consonance and Dissonance between Organizational Culture and Nursing's Occupational Cultures in three Hospitals. University of Oregon. 1988.
- Thomas, C., Ward, M., Chorba, C. and Kumiega, A. Measuring and interpreting Organizational Culture. J Nurs Adm. 20 (1990) 17-24.
- Van Maanen, J. and Schein, E. Toward a theory of Organizational Socialization. in Staw, B.M., and Commings, L.L, (Eds). Research in Organizational Behavior, 1979.
- Von, B.L. Social System theory. London : George Brazillier Company, 1968.
- Wilkins, A.L. The culture audit: a tool Understanding Organizations. Organizational Dynamics, 1983: P 24-38.
- Wilson, L.E. An Analysis of Selected Variables influencing the Acceptance of an innovation. (Autonomous Nursing Unit) By Nurse in An Acute Care setting. University of Pennsylvania, 1989
- Wuthnow, R., and Witten, M. New directions in the study of culture. Annual Review of Sociology.14 (1988) : 49 - 67.

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนาม	สังกัด
1. ดร.ศิริพร ตันติพลวินัย	อธิการบดี วิทยาลัยพยาบาลมิชชัน
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พนิดา ตามาพงศ์	คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุกฤษณ์ มีชูทรัพย์	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหิดล
4. นาวาเอกหญิง สุภัทรา เอื้อวงษ์	ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล กองทัพเรือ
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ฉายอง รัศมีมาลา	หัวหน้าพยาบาลแผนกการพยาบาล กุมารเวชศาสตร์ ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี
6. นางเพ็ญจันทร์ แสนประสาน	หัวหน้าฝ่ายอบรมและนิเทศงานพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
7. นางสาวจารุวรรณ เสวกวรรณ	หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลราชวิถี
8. นางสาวนิรมล คำเพื่อน	หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์
9. พันตรีหญิง เทียมใจ ศิริวัฒนกุล	กองฝึกอบรม กรมแพทย์ทหารบก
10. นางสาวเนาวรัตน์ ศรีพงษ์พันธ์กุล	รองหัวหน้าตึกศัลยกรรมกระดูกชาย เวชพยาบาล

ภาคผนวก ข

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การคำนวณจำนวนตัวอย่างประชากรที่มีขนาดแตกต่างกันมาก โดยใช้สูตรของ krejcie and morgan (1970) ดังสูตร

$$S = \frac{X^2 NP (1-P)}{d^2 (N-1) + X^2 P (1-P)}$$

S = จำนวนตัวอย่างประชากร

X² = ค่าไคสแควร์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 และ
df = 1 มีค่า = 3.841

N = จำนวนประชากร

P = สัดส่วนประชากร (ประมาณการตัวอย่างสูงสุด = 0.50)

d = ระดับของความเชื่อมั่นของสัดส่วน (0.5)

ดังตารางคำนวณ ดังนี้

EDUCATIONAL AND PSYCHOLOGICAL MEASUREMENT

TABLE 1

Table for Determining Sample Size from a Given Population

N	S	N	S	N	S
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	13	1100	285	100000	384

Note.—N is population size.

S is sample size.

2. การวิเคราะห์เครื่องมือ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (ระคอง กรรณสูต, 2529)

$$\text{สูตร } r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2] [N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

N = จำนวนรายการที่ถูกตรวจสอบ

x = คะแนนดิบของผู้ตรวจสอบคนที่ 1

y = คะแนนดิบของผู้ตรวจสอบคนที่ 2

r = สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร x กับตัวแปร y

$\sum x$ = ผลรวมของข้อมูลที่ได้จากตัวแปร x

$\sum y$ = ผลรวมของข้อมูลที่ได้จากตัวแปร y

$\sum xy$ = ผลรวมของผลคูณระหว่างตัวแปร x และ y

$\sum y^2$ = ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลจากตัวแปร y

$\sum x^2$ = ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลจากตัวแปร x

3. การคำนวณหาค่าความเที่ยง ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (ระคอง กรรณสูต 2529)

$$\text{สูตร} = \frac{K}{K-1} \left[\frac{1 - \sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right]$$

= ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ

K = จำนวนข้อคำถามทั้งหมดในแบบสอบถาม

S_i^2 = ผลรวมความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวมทุกข้อ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 คำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) (ประกอบ กรรณสูตร, 2529)

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

\bar{X} = ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N = จำนวนประชากร

4.2 คำนวณหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (ประกอบ กรรณสูตร, 2528)

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

S.D. = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$(X - \bar{X})$ = ผลรวมทั้งหมดของผลต่างของคะแนนแต่ละข้อกับค่าเฉลี่ย

N = จำนวนประชากร

4.3 คำนวณหาค่าร้อยละ (ประกอบ กรรณสูตร, 2528)

$$\text{สูตร } P = \frac{n}{N} * 100$$

P = ค่าร้อยละ

n = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มย่อย

N = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

4.4 คำนวณหาค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile = P) จากรูปภาพวัฒนธรรม องค์การตามแนวคิดของค็อกและคณะ (1989) ที่ทำรูปแบบแบ่งคะแนนให้อยู่ในรูปของคะแนนมาตรฐาน และจัดอยู่ในระดับของเปอร์เซ็นต์ไทล์ ซึ่งบอกตำแหน่งถึงข้อมูลอยู่ที่ส่วนจากร้อยส่วนที่มีค่าน้อยกว่า หรือเท่ากับคะแนน ณ ตำแหน่งนี้ (Cooke et al. 1989)

4.5 การทดสอบการกระจายแบบที (t-distribution) โดยใช้สูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2531)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad \text{เมื่อ } \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\left\{ \frac{(n_1-1) S_1^2 + (n_2-1) S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \right\} \left\{ \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right\}}} \quad \text{เมื่อ } \sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

เมื่อ t = ค่าทดสอบที่

n_1, n_2 = จำนวนตัวอย่างประชากรกลุ่ม 1 กลุ่ม 2

S_1, S_2 = ค่าความแปรปรวนประชากรกลุ่ม 1 และกลุ่ม 2

$$df = \frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right)}{\frac{1}{n_1+1} \left(\frac{S_1^2}{n_1} \right)^2 + \frac{1}{n_2+1} \left(\frac{S_2^2}{n_2} \right)} - 2 \quad (\text{เมื่อ } \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2)$$

$$df = n_1 + n_2 - 2 \quad (\text{เมื่อ } \sigma_1^2 = \sigma_2^2)$$

ภาคผนวก ก

วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม	
	ก่อนเก็บรวบรวมข้อมูล (n=31)	หลังเก็บรวบรวมข้อมูล (n=336)
I ลักษณะสร้างสรรค์		
มิติเน้นความสำเร็จ		
ข้อ 1	.4147	.3134
ข้อ 2	-.3209	.4061
ข้อ 3	.1072	.4053
ข้อ 4	.5089	.4851
ข้อ 5	.5710	.4876
ข้อ 6	.3050	.0500
ข้อ 7	.2888	.4208
ข้อ 8	.3994	.2502
ข้อ 9	.2979	.5756
ข้อ 10	.4429	.1044
มิติเน้นสิ่งการแห่งตน		
ข้อ 1	.4483	.4234
ข้อ 2	.1729	.4142
ข้อ 3	.5029	.4850
ข้อ 4	.5866	.4833
ข้อ 5	.2913	.0420
ข้อ 6	.3619	.4551
ข้อ 7	.3700	.2112
ข้อ 8	.6365	.5505
ข้อ 9	.5108	.5279
ข้อ 10	.2881	.1589
มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น		
ข้อ 1	.5764	.4898
ข้อ 2	.3327	.5316
ข้อ 3	.3426	.3733
ข้อ 4	.2319	.4533
ข้อ 5	.2775	.2403
ข้อ 6	.3141	.1006
ข้อ 7	.4626	.4660
ข้อ 8	.5929	.3847
ข้อ 9	.1118	.0597
ข้อ 10	.4065	.1567
มิติเน้นโมดูลีสัมพันธ์		
ข้อ 1	.6238	.5459
ข้อ 2	.5992	.5161
ข้อ 3	-.0431	.3596
ข้อ 4	.4726	.4902
ข้อ 5	.3847	.5019
ข้อ 6	.1537	.1273
ข้อ 7	.4688	.4394
ข้อ 8	.4407	.4714
ข้อ 9	.1962	.3245
ข้อ 10	.3419	.4879

แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ

ค่าสหพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม
ก่อนเก็บรวบรวมข้อมูล (n=31) หลังเก็บรวบรวมข้อมูล (n=386)

II ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา

มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย

ข้อ 1	.0445	-.0882
ข้อ 2	-.3587	-.1349
ข้อ 3	-.1108	-.0022
ข้อ 4	-.1914	-.1477
ข้อ 5	-.0203	.2034
ข้อ 6	.0919	.2863
ข้อ 7	.1161	-.0044
ข้อ 8	.3560	.2682
ข้อ 9	.0423	.3641
ข้อ 10	-.1671	.2078

มิติเน้นกฎระเบียบ

ข้อ 1	-.4223	.0565
ข้อ 2	.0671	.1492
ข้อ 3	.5005	.4697
ข้อ 4	.4415	.5031
ข้อ 5	.2190	.4808
ข้อ 6	-.1102	-.3520
ข้อ 7	.2988	.3996
ข้อ 8	.0571	-.0740
ข้อ 9	-.0304	.1082
ข้อ 10	.3272	.2970

มิติเน้นการพึ่งพา

ข้อ 1	.0672	.1638
ข้อ 2	.1296	.2861
ข้อ 3	.4993	.5204
ข้อ 4	.2559	.1827
ข้อ 5	.2765	.5333
ข้อ 6	-.1161	.4434
ข้อ 7	-.0679	.2664
ข้อ 8	.3737	-.4194
ข้อ 9	.1888	.4563
ข้อ 10	.4934	.4198

มิติเน้นการหลีกเลี่ยง

ข้อ 1	.1589	.3067
ข้อ 2	.2232	.2423
ข้อ 3	.3656	-.0802
ข้อ 4	-.3239	.0295
ข้อ 5	.0671	-.0941
ข้อ 6	.2547	.2385
ข้อ 7	-.2670	-.3184
ข้อ 8	.4316	.2656
ข้อ 9	.3097	.3076
ข้อ 10	.1826	.1614

แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ

ค่าสหพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม
ก่อนเก็บรวบรวมข้อมูล (n=31) หลังเก็บรวบรวมข้อมูล (n=386)

III ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว

มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม

ข้อ 1	.2167	.2923
ข้อ 2	.2797	.4333
ข้อ 3	-.0039	.0579
ข้อ 4	-.2055	-.2163
ข้อ 5	.4771	.3742
ข้อ 6	.3039	.3294
ข้อ 7	-.0626	-.3459
ข้อ 8	.1253	.0968
ข้อ 9	.0391	.0559
ข้อ 10	.1030	.0276

มิติเน้นอำนาจ

ข้อ 1	.3062	.3849
ข้อ 2	.6101	.1667
ข้อ 3	.5755	.2969
ข้อ 4	.6085	.3842
ข้อ 5	-.3299	-.4253
ข้อ 6	.4530	.1997
ข้อ 7	-.1286	.4230
ข้อ 8	.3140	.0047
ข้อ 9	.3297	-.0509
ข้อ 10	-.2212	.1183

มิติเน้นการแข่งขัน

ข้อ 1	-.0072	.2379
ข้อ 2	.3712	.3169
ข้อ 3	.2252	.3397
ข้อ 4	.1715	.3099
ข้อ 5	.2990	.4195
ข้อ 6	-.2036	-.0248
ข้อ 7	.3609	.2526
ข้อ 8	.0961	.2450
ข้อ 9	.1408	.3761
ข้อ 10	.0451	.2514

มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ

ข้อ 1	.1905	.3953
ข้อ 2	.1150	.4117
ข้อ 3	.1431	-.2096
ข้อ 4	.5251	.2370
ข้อ 5	.4721	.3441
ข้อ 6	.5489	.3669
ข้อ 7	-.1948	.1800
ข้อ 8	.3989	.4295
ข้อ 9	-.3527	-.2297
ข้อ 10	.1576	.3367

ภาคผนวก ง

จดหมายขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ และขอร่วมมือในการวิจัย

ที่ ทม 0309/๒๕๓๖



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

13 ธันวาคม 2537

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน หัวหน้าภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี

เนื่องด้วย นางวราพร เนตรนิศาลานิช นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ กำลัง
ดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาวัดธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล
โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินตนา ชูนิพันธ์ุ เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษา ในการนี้ขอเชิญเชิญผู้มีนามข้างท้ายนี้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามที่นิสิตสร้างขึ้น

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ล้ำยอง รัศมีมาลา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาตรวจแบบสอบถามที่นิสิตสร้างขึ้น
ดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สันติ กงสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2183530



ที่ ทน 0309/4764

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

13 ธันวาคม 2537

เรื่อง ขอลาความร่วมมือในการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางวราพร เนตรนิศาลานิช นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ กำลัง
ดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล
โรงพยาบาลรัฐบาล กรุงเทพมหานคร" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. วิภาดา ชูนิพันธ์ุ เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษา ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามแก่พยาบาลของ
โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นางวราพร เนตรนิศาลานิช
ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สันติ กุญสุวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2183530

ภาคผนวก จ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

กุมภาพันธ์ 2538

เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

เรียน พยาบาลวิชาชีพ

ด้วยดิฉัน นางวรรณ เนตรพิศาลวนิช จะทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐบาล กรุงเทพมหานคร" เพื่อประกอบการศึกษาในหลักสูตร พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ทุกข้อ ตามความเป็นจริง หรือตรงกับการรับรู้และความคิดเห็นของท่านมากที่สุด คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับ โดยไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านเลย ผลการวิจัยจะเสนอในลักษณะรวมไม่ได้เสนอเป็นรายบุคคล ท่านจึงไม่ต้องกรอกชื่อ ที่อยู่ของท่านในแบบสอบถามแต่อย่างใด

แบบสอบถามนี้มี 2 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1, ตอนที่ 2 และตอนที่ 3

ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามด้วยความสบายใจ ผู้วิจัยขอขอบคุณในความร่วมมือนดีของท่านที่ได้กรุณาสละ เวลาอันมีค่าตอบแบบสอบถามนี้ ซึ่งจะช่วยให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และขอให้ท่านส่งแบบสอบถามที่ตอบแล้วทุกข้อคืนให้ผู้วิจัยภายในวันที่..... ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ผู้วิจัย

.....
(นางวรรณ เนตรพิศาลวนิช)

นักศึกษาระดับปริญญาโท

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของท่าน : โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่อง [] หน้าข้อความที่เป็นจริง

			ID	[]	[]	[]
						3
						[]
						4
1. อายุ	[]	ต่ำกว่า 25 ปี	[]	45 - 54 ปี		
	[]	25 - 34 ปี	[]	55 ปีขึ้นไป		
	[]	35 - 44 ปี			[]	
						5
2. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	[]	น้อยกว่า 1 ปี	[]	11 - 15 ปี		
	[]	1 - 5 ปี	[]	15 ปีขึ้นไป		
	[]	6 - 10 ปี			[]	
						6
3. ตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่ปัจจุบัน	[]	พยาบาลวิชาชีพประจำการ			[]	
	[]	หัวหน้าตึก, ผู้บริหาร			[]	
						7
4. ท่านปฏิบัติงานอยู่โรงพยาบาล						
	[]	รามาริบัติ	[]	เจริญกรุงประชารักษ์		
	[]	วชิรพยาบาล	[]	เลิดสิน		
	[]	ตำรวจ	[]	นพรัตน์ราชธานี		
	[]	ราชวิถี	[]	ชุมชนหนองจอก		
	[]	สมเด็จพระปิ่นเกล้า	[]	ชุมชนลาดกระบัง		
	[]	หลวงพ่อกวีศักดิ์	[]	อื่น ๆ	[]	
						8-9

ส่วนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล

คำชี้แจง ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย / ลงในช่องด้านขวามือทำรายการแต่ละข้อ เพียงคำตอบเดียว ตามความรู้สึก หรือความเป็นจริงที่เกิดขึ้นจากลักษณะการทำงาน พฤติกรรมที่เกิดขึ้นของพยาบาลภายในหน่วยงานหรือฝ่ายการพยาบาล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีให้เลือก 5 อันดับ ดังนี้

พฤติกรรม/เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เห็นด้วยอย่างยิ่ง กับ	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก เป็นพฤติกรรม และ เหตุการณ์ที่ปรากฏขึ้นสม่ำเสมอเป็นประจำ (100%)
เห็นด้วย	"	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก เป็นพฤติกรรมและเหตุการณ์ ที่ปรากฏบ่อยครั้ง (75%)
เห็นด้วยปานกลาง	"	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก เป็นพฤติกรรมหรือเหตุการณ์ เป็นความจริงที่เกิดขึ้นเพียงครั้งเดียว (50%)
ไม่เห็นด้วย	"	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก เป็นพฤติกรรมหรือเหตุการณ์ ที่เกิดขึ้นตามความจริงเล็กน้อย (25%)
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	"	ข้อความนั้นไม่ตรงกับความรู้สึก หรือความจริงที่เกิดขึ้นเลย (0%)

ตัวอย่าง

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
0	ฝ่ายการพยาบาลมีระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม			/		

จากตัวอย่าง ถ้าท่านมีความรู้สึกข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นเพียงครั้งเดียว ให้ทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง เห็นด้วยปานกลาง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของท่าน : โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่อง [] หน้าข้อความที่เป็นจริง

			ID [] [] [] []
			3
			[1]
			4
1. อายุ	[] ต่ำกว่า 25 ปี	[] 45 - 54 ปี	
	[] 25 - 34 ปี	[] 55 ปีขึ้นไป	
	[] 35 - 44 ปี		[]
			5
2. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	[] น้อยกว่า 1 ปี	[] 11 - 15 ปี	
	[] 1 - 5 ปี	[] 15 ปีขึ้นไป	
	[] 6 - 10 ปี		[]
			6
3. ตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่ปัจจุบัน	[] พยาบาลวิชาชีพประจำการ		
	[] หัวหน้าตึก, ผู้บริหาร		[]
			7
4. ท่านปฏิบัติงานอยู่โรงพยาบาล			
	[] รามาธิบดี	[] เจริญกรุงประชารักษ์	
	[] วชิรพยาบาล	[] เลิศสิน	
	[] ตาหลวง	[] นพรัตน์ราชธานี	
	[] ราชวิถี	[] ชุมชนหนองจอก	
	[] สมเด็จพระปิ่นเกล้า	[] ชุมชนลาดกระบัง	
	[] หลวงพ่อทวีศักดิ์	[] อื่น ๆ	[]
			8-9

ลำดับ	ลักษณะการทำงาน พฤติกรรม/เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เป็นประจำของพยาบาลส่วนใหญ่ในหน่วยงาน (ฝ่ายการพยาบาล)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
23.	พยาบาลทุกคนมีโอกาสเสนอความคิดเห็นต่อผู้อื่น ได้อย่างอิสระ						[] 32
24.	พยาบาลส่วนใหญ่ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันใน ทุก ๆ เรื่อง						[] 33
25.	พยาบาลส่วนใหญ่ทำงานอย่างขาดความมั่นใจ						[] 34
26.	การติดต่อประสานงานซับซ้อน ยุ่งยาก ไม่ชัดเจน...						[] 35
27.	พยาบาลส่วนใหญ่มีความสุขและภูมิใจที่ได้ทำหน้าที่ใน การนิเทศงาน เช่น การนิเทศนักศึกษาพยาบาล พยาบาลใหม่						[] 36
28.	ฝ่ายการพยาบาลจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการ ทำงานที่ดีมีความปลอดภัยในการทำงานเพื่อ คุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน						[] 37
29.	พยาบาลส่วนใหญ่ไม่ได้เป็นสมาชิกของสมาคม พยาบาล						[] 38
30.	พยาบาลส่วนใหญ่ทำงานแบบต่างคนต่างทำ						[] 39
31.	พยาบาลจะอยู่ร่วมกันอย่างอบอุ่นและเข้าใจกัน						[] 40
32.	พยาบาลส่วนใหญ่มีลักษณะ เป็นกันเอง, เปิดเผย และจริงใจต่อกัน						[] 41
33.	พยาบาลได้รับสิทธิและความเสมอภาคในการทำงาน ต่าง ๆ เท่าเทียมกัน						[] 42
34.	พยาบาลส่วนใหญ่มีความรักและความผูกพันต่อเพื่อน ร่วมงาน.....						[] 43

ลำดับ	ลักษณะการทำงาน พฤติกรรม/เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เป็นประจำของพยาบาลส่วนใหญ่ในหน่วยงาน (ฝ่ายการพยาบาล)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
35.	สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลจะมีลักษณะของความเป็น พี่น้อง มีบรรยากาศเสมือนครอบครัว						[] 44
36.	พยาบาลไม่รับฟังและยอมรับซึ่งกันและกัน						[] 45
37.	พยาบาลมีการแสดงความเอื้ออาทรต่อความรู้สึก ของเพื่อนร่วมงาน						[] 46
38.	พยาบาลจะช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีการแสดงน้ำใจ ที่จะทำงานร่วมกัน						[] 47
39.	พยาบาลส่วนใหญ่พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานกัน อย่างสม่ำเสมอ						[] 48
40.	พยาบาลมีความรู้สึกว่าหากต้องจากสถานที่ทำงาน นี้ไป จะรู้สึกเสียตายและอาลัยเพื่อนร่วมงานเป็น อย่างมาก						[] 49
	ตอนที่ 2						[2] 4
1.	เมื่อมีปัญหาหรือข้อขัดแย้งพยาบาลส่วนใหญ่จะไม่ เผชิญหน้ากับปัญหา						[] 5
2.	สัมพันธภาพของพยาบาลกับผู้ร่วมงานมีลักษณะแบบ ผิวเผินไม่ลึกซึ้ง						[] 6
3.	พยาบาลมักจะยึดติดอยู่กับระเบียบการทำงาน แบบเก่า ๆ						[] 7
4.	การติดต่อสื่อสารที่ใช้ในฝ่ายการพยาบาลเป็นลักษณะ แบบสองทาง						[] 8
5.	พยาบาลส่วนใหญ่นิยมปฏิบัติตามสิ่งที่ผู้อื่นประพฤติ ปฏิบัติมาก่อน						[] 9



ลำดับ	ลักษณะการทำงาน พฤติกรรม/เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เป็นประจำของพยาบาลส่วนใหญ่ในหน่วยงาน (ฝ่ายการพยาบาล)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
39.	พยาบาลส่วนใหญ่มักหลีกเลี่ยงการโต้แย้งกับหัวหน้า หรือผู้อาวุโสกว่าในหน่วยงาน						[] 43
40.	เมื่อมีปัญหาค้นในหน่วยงาน พยาบาลส่วนใหญ่จะ ไม่เข้าไปเกี่ยวข้องด้วย เพราะคิดว่าการแก้ปัญหา เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร						[] 44
	ตอนที่ 3						[3] 4
1.	ลักษณะสำคัญของงานพยาบาลคือ การเผชิญกับปัญหา และต้องดำเนินการแก้ไขปัญหายุ่งเสมอ ๆ						[] 5
2.	พยาบาลที่มีความสามารถแก้ไขปัญหาลเฉพาะหน้าได้ จะได้รับการยอมรับและยกย่องกว่าความสามารถอื่นๆ						[] 6
3.	พยาบาลส่วนใหญ่มีการแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งกัน อยู่เสมอ						[] 7
4.	เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในหน่วยงาน เช่น การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ พยาบาลส่วนใหญ่มี ความเห็นด้วยและสนใจที่จะเรียนรู้						[] 8
5.	มีการตรวจงานเพื่อหาข้อตำหนิหรือข้อผิดพลาดจาก การปฏิบัติงานเป็นประจำ						[] 9
6.	พยาบาลสามารถนำเทคนิคการเจรจาต่อรองมาใช้ ในการบริหารจัดการในหน่วยงานได้						[] 10
7.	พยาบาลมีความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานของ เพื่อนร่วมงาน						[] 11
8.	พยาบาลส่วนใหญ่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ยาก						[] 12

ประวัติผู้เขียน

นางวรรณุช เนตรพิศาลวินิช เกิดวันที่ 6 กรกฎาคม 2503 ที่จังหวัดชลบุรี
สำเร็จการศึกษา ประกาศนียบัตรเทียบทำอนุปริญญาการพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย จาก
วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ (วชิรพยาบาล) ปีการศึกษา 2524 และสำเร็จการศึกษาปริญญา
การศึกษามัธยมศึกษา วิชาเอกพยาบาลศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
ปีการศึกษา 2527 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 5 ฝ่ายการพยาบาล วชิรพยาบาล
กรุงเทพมหานคร