



## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

กนิษฐา ธนสารศิลป์. การศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรพยาบาลสภาวิชาชีพไทย.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ.. ปัญหาการสูญเสียกำลังคนระดับสมองในราชการพลเรือน.

รายงานการวิจัย สำนักงาน ก.พ., 2531.

เกริกศักดิ์ กองศิลป์. ข้าราชการผลงานรัฐบาลไปสู่งานเอกชน. รายงานการวิจัย บัณฑิต

วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2512.

คณะกรรมการวิชาการพยาบาลสภาวิชาชีพไทย. คู่มือปฐมนิเทศพยาบาล ประจำปี 2537.

แผนกพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์, 2537.

จรรยา รุ่งสุวรรณ. เหตุที่พยาบาลไทยละทิ้งประเทศไทย ไปทำงานพยาบาลในประเทศสหรัฐ

อเมริกา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบอสตัน, 2512.

จินตนา ญาติบรรทุง. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับระดับความเหนื่อยหน่ายของ

พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา

มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

จินตนา ยูนิพันธ์ และคณะ. การพัฒนาตนเองของพยาบาลไทย. รายงานการวิจัย สมาคม

พยาบาลแห่งประเทศไทย, 2530.

ชื่นชม เจริญยุทธ. อุปทานและอุปสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ ในประเทศไทย ระหว่าง

พ.ศ.2531-2543. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร

ศาสตร์, 2534.

เชวง เดชะโกศยะ. คุณค่าของความเป็นพยาบาล. วิทยาสารพยาบาล 14 (มกราคม-เมษายน

2532): 1-2.

จิตติพงษ์ นิยมเสน. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการประกอบอาชีพในอนาคตของ

นักศึกษาแพทย์ปีสุดท้าย หลังใช้ทุนในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยมหิดล, 2527.

ทัศนีย์ สุขามาลัย. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความคาดหวังในการสูญเสีย

แพทย์เฉพาะทางในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน.

วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล, 2535.

- เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: บริษัท  
โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2529.
- ธัญญา แก้วศรี. ความพึงพอใจในงานของผุ้จ้การร้กอนำมัย ใน 3 จ้งหวัดชายแดนภาคใต้.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2529.
- นรินทร์ สังข์รักษา. สภาพขวัญของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในการปฏิบัติงานที่สถานี  
อนามัย ของจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหิดล,  
2531.
- นวลอนง ศรีวัชรินทร์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาล.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2534.
- เนตรนภา โภไศสวรรณกุล. ปัญหาการสูญเสียแพทย์จากโรงพยาบาลของรัฐโรงพยาบาล  
เอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2524.
- บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. คู่มือการพิมพ์วิทยานิพนธ์. กรุงเทพมหานคร:  
โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- บุญศรี ชัยชิตามร. สภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงสนับสนุนทางสังคมและความ  
เหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในหออภิบาลผู้ป่วยอาการหนัก โรงพยาบาล  
ของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- ประคอง วรรณสูตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ  
มหานคร, 2532.
- ผกา เศรษฐจันทร์, กุลยา ดันติพลาชีวะ และ เฟื่องฟ้า นรพัลลภ. ประวัติการพยาบาลใน  
ประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2529.
- แผนกเวชระเบียนและสถิติ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. สถิติโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ปี พ.ศ.  
2536. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- เพ็ญจันทร์ แสนประสาน. พยาบาลกับการเปลี่ยนแปลงจำเป็นหรือ?. วิทยาสารพยาบาล 13  
(กันยายน-ธันวาคม 2531): 7-16.
- \_\_\_\_\_. การปรับปรุงโครงสร้างของแผนกพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. สารศิษย์เก่า  
พยาบาลสภาฯ ประเทศไทย. วันประชุมใหญ่สมาคมศิษย์เก่าประจำปี 2536 (10  
สิงหาคม 2536): 88-89.
- มณีมัย รัตนมณี และ อนันต์ เกตุวงศ์. การลาออกของข้าราชการ. รายงานการวิจัย  
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2526.
- มนิสรา โอมะคุปต์. การวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานธนาคาร.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2535.

- เยาวลักษณ์ เล้าหะจินดา. สภาพความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป หรือ ลาออกของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.
- ละอ อุดางกูร, ผกา เศรษฐจันทร์, กวรรณิการ์ สุวรรณโคต และ บุญประคอง บัตรพวรรณะ. เสถียรภาพในการประกอบวิชาชีพพยาบาล. การพยาบาลกับคุณภาพชีวิต. ประมวล การประชุมพยาบาลแห่งชาติ ครั้งที่ 8 สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย (2-7 พฤศจิกายน 2531): 208-217.
- ลักขณา เต็มศิริกุลชัย. ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล, 2529.
- วสันต์ ม่วงแก้ว. ยุทธการแย่งทรัพยากรบุคคล. โรงงาน 9 (ตุลาคม 2532 - มกราคม 2533): 43-45.
- ศรีรัตนา สุขพิทยากุล. ความสัมพันธ์ระหว่างการดูแลตนเองด้านสุขภาพจิต ความทนทาน พฤติกรรมเผชิญสถานการณ์ชีวิตกับระดับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ ใน โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2533
- ศิริชัย พงศ์วิชัย. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- สมศักดิ์ เกียวกิ่งแก้ว, เสกสิน ศรีวิวัฒนากุลกิจ, สุรพล ราชภัณฑารักษ์ และ ประณต นันทิยะกุล. การถ่ายเทแรงงานที่มีความรู้และทักษะสูงจากรัฐวิสาหกิจสู่ภาคเอกชน ในช่วงปี 2528-2532. รายงานการวิจัย สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ, 2534.
- สมสุข ดิลกสกุลชัย. การเปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพพยาบาลและจุฬาลงกรณ์ ที่มีอายุ ตำแหน่ง และระดับการศึกษาแตกต่างกัน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- สายหยุด นิยมวิภาต, ปัญญากรณ์ ชุตังกร, นิตย์ ทศนิยม และ วิลาวรรณ พันธุ์พฤษ์. ความต้องการการศึกษาต่อของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. รายงานการวิจัย คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2522.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. รายงานการศึกษาการ เข้า-ออก กำลังคนของรัฐ. กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายพัฒนาคุณภาพกำลังคน กองการวางแผนทรัพยากรมนุษย์, 2530.
- \_\_\_\_\_. ผลการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ปี 2532. กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายประเมินผล การพัฒนา กองการศึกษาและเผยแพร่การพัฒนา, 2533.

- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2536.
- สุทธาโธม สุทธกรเจริญนนท์. การปรับเงินเดือนผูกใจข้าราชการได้จริงหรือ. เพิ่มผลผลิต 29 (มีนาคม - เมษายน 2533): 50-51.
- สุปราณี เสนาดิสัย. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบอสตัน, 2513.
- สมชาย เทพทานา. การสูญเสียบุคคลชั้นมัธยมศึกษาของประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2525.
- สุภาวค์ จันทวานิช. การจัดช่วงชั้นทางสังคม: เกียรติภูมิของอาชีพต่าง ๆ ในสังคมไทย. รายงานผลการวิจัยทุนวิจัยระดับปริญญาโท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.
- สุรพงษ์ อ่ำพันวงษ์. ปัญหาของพยาบาลหรือปัญหาของใคร. อนุสรณ์ 60 ปี สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี. กรุงเทพมหานคร: กรุงเทพมหานครการพิมพ์, 2530:150-153.
- อมร นนทสุด. แนวความคิด หลักการและวิธีดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการสาธารณสุขมูลฐาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2526.
- อรนันทน์ หาญยุทธ, พันโทหญิง. การจัดการศึกษาพยาบาลในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. วารสารพยาบาลกองทัพบก 9 (ตุลาคม 2534): 9-15.
- อังคณา โกสิย์สวัสดิ์. ความผูกพันกับสถาบันและความพอใจในงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534.
- อัญชลี นวลคล้าย. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย: ศึกษาเฉพาะกรณี ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2531.
- อัมเรศน์ ชาวสวนคล้าย. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความรู้สึกที่แท้จริง ความทนทาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- อุดม โพธิ์ทอง. ทำอย่างไรจึงจะไม่ให้คนออกจากรางาน. เพิ่มผลผลิต 28 (กรกฎาคม - สิงหาคม 2533): 58-60.

### ภาษาอังกฤษ

- Abelson, A. M. Examination of avoidable and unavoidable turnover. Journal of Applied Psychology 72 (1987): 382-386.
- Adams, S. J. Toward an understanding of inequity. Journal of Abnormal and Social Psychology 67 (1963): 422-436.
- \_\_\_\_\_. and Jacobsen, R. P. Effects of wage inequities on work quality. Journal of Abnormal and Social Psychology 69 (1964): 19-25.
- \_\_\_\_\_. and Rosenbaum, B. W. The relationship of worker productivity to cognitive dissonance about wage inequities. Journal of Applied Psychology 46 (1962): 161-164.
- Ajzen, I. and Fishbein, M. Attitude-behavior relations: A theoretical analysis and review of empirical research. Psychological Bulletin 84 (1977): 888-918.
- \_\_\_\_\_. and \_\_\_\_\_. Understanding attitudes and predicting social behavior. New Jersey: Prentice-Hall, 1980.
- Andrews, R. I. Wage inequity and job performance: An experimental study. Journal of Applied Psychology 51 (1967): 39-45.
- Arnold, J. H. and Feldman, C. D. A multivariate analysis of the determinants of job turnover. Journal of Applied Psychology 67 (1982): 350-360.
- \_\_\_\_\_. and \_\_\_\_\_. Organizational behavior. New York: McGraw-Hill, 1986.
- Bass, M. B. Ability values, and concepts of equitable salary increases in exercise comparison. Journal of applied Psychology 52 (1968): 299-303.
- Bluedorn, C. A. A unified model of turnover from organizations. Human Relations 35 (1982): 135-153.
- Braun, K., Christle, D., Walker, D. and Tiwanak, G. Verbal abuse of nurses and non-nurses. Nursing Management 22 (March 1991): 72-76.
- Butter, P. R., Lardent, L. C. and Miner, B. J. A motivational basis for turnover in military officer education and training. Journal of Applied Psychology 68 (1983): 496-506.
- Campion, A. M. and Mitchell, M. M. Management turnover: Experiential differences between former and current managers. Personnel Psychology 39 (1986): 57-69.

- Carsten, M. J. and Spector, E. P. Unemployment, job satisfaction, and employee turnover: A meta-analytic test of Muchinsky model. Journal of Applied Psychology 72 (1987) : 374-381.
- Caudill, E. M. Nursing assistant in patient care planning pays off: Increasing input from nursing assistants dramatically decreases turnover rate. Nursing Management 20 (1989): 112y-112ff.
- \_\_\_\_\_ and Patrick, M. Costing nurse turnover in nursing homes. Nursing Management 22 (November 1991): 61-64.
- Cox, H. Verbal abuse nationwide, part II: Impact and modifications. Nursing Management 22 (March 1991): 66-69.
- Dalton, R. D. Krackhardt, M. D. and Porter, W. L. Functional turnover: An empirical assessment. Journal of Applied Psychology 66 (1981): 716-721.
- Erickson, T. S. Mother's hours: "Extra" RNS balance the workload. Nursing Management 22 (September 1991): 45-48.
- Evans, G. M. and Molinari, L. Equity, price-rate overpayment, and job security: Some effects on performance. Journal of Applied Psychology 54 (April 1970): 105-114.
- Farkas, J. A. and Tetrick, E. L. A three-wave longitudinal analysis of the causal ordering of satisfaction and commitment on turnover decisions. Journal of Applied Psychology 74 (1989): 855-868.
- Glennadee, A. W. Job Satisfaction and nurses' intentions of remain with or to leave an Organization. Nursing Research 20 (1971): 218-288.
- Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B. The motivation to work. New York: Wiley, 1959.
- Hulin, L. C. Effects of changes in job-satisfaction leaves on employee turnover. Journal of Applied Psychology 52 (1968): 122-126.
- Jackofsky, F. E. and Peter, H. L. Job turnover versus company turnover: Reassessment of the March and Simon participation hypothesis. Journal of Applied Psychology 68 (1983): 490-495.
- Jamal, M. Relationship of job stress and type-A behavior to employees' job satisfaction, organizational commitment, psychosomatic health problems, and turnover motivation. Human Relation 43 (August 1990): 727-738.

- Kiely, A. M. Theory Z may reduce turnover. Nursing Management 20 (March 1989): 15-20.
- Kline, P. A handbook of test construction: Introduction to psychometric design. New York: Methuen & Co., 1986.
- Lane, M. I., Prestholdt, H. P. and Mathews, C. R. Organizational factors associated with the beliefs of nurses that influence turnover. Journal of Organizational Behavior 12 (December 1991): 641-649.
- LaRocco, M. J. Job attitudes, intentions, and turnover: An analysis of effects using latent variables. Human Relations 36 (1983): 813-826.
- Lawler, E. E. and O'Gara, W. P. Effects of inequity produced by underpayment on work output, work quality, and attitudes toward the work. Journal of Applied Psychology 51 (1967): 403-410.
- Marie, D. Administering nursing service. Boston: Little, Brown and Company, 1972.
- McCloskey, J. Influence of rewards and incentives on staff nurse turnover rate. Nursing Research 23 (May-June 1974): 239-247.
- Michaels, E. C. and Spector, E. P. Causes of employee turnover: A test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino model. Journal of Applied Psychology 67 (1982): 53-59.
- Miller, E. H., Katerberg, R. and Hulin, L. C. Evaluation of Mobley, Horner and Hollingsworth of employee turnover. Journal of applied Psychology 64 (1979): 509-517.
- \_\_\_\_\_, Powell, N. G. and Seltzer, J. Determinants of turnover among volunteers. Human Relations 43 (1990): 901-917.
- Mobley, H. W. Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. Journal of Applied Psychology 62 (1977): 237-240.
- \_\_\_\_\_, Griffeth, W. R., Hand, H. H. and Meglino, M. B. Review and conceptual analysis of the employee turnover process. Psychological Bulletin 86 (1979): 493-522.
- Muchinsky M. P. and Morrow, C. P. A multidisciplinary model of voluntary employee turnover. Journal of vocational Behavior 17 (1980): 263-290.
- \_\_\_\_\_. and Tuttle, L. M. Employee turnover: An empirical and methodological assessment. Journal of Vocational Behavior 14 (1979): 43-77.

- Mueller, W. C. and Price, L. J. Some consequences of turnover: A work unit analysis. Human Relations 42 (1989): 389-402.
- Ng, H. S., Cram, F. and Jenkins, L. A proportional hazards regression analysis of employee turnover among nurses in New Zealand. Human Relations 44 (1991): 1313-1330.
- Norusis, J. M. Advanced statistics SPSS/PC+ for the IBM PC/XT/AT. Chicago: SPSS Inc., 1986.
- Oskamp, S. Applied social psychology. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1984.
- Porter, W. L. and Steers, M. R. Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. Psychological Bulletin 80 (1973): 151-176.
- \_\_\_\_\_, Steers, M. R., Mowday, T. R. and Boulian, V. P. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. Journal of Applied Psychology 59 (1974): 603-609.
- Prestholdt, H. P., Lane, M. I. and Mathews, C. R. Nursing turnover as reasoned action: Development of a process model. Journal of Applied Psychology 72 (1987): 221-227.
- Robinson, E. S., Roth, L. S. and Brown, L. L. Morale and job satisfaction among nurse: What can hospital do?. Journal of Applied Social Psychology 23 (1993): 44-251.
- Shore, M. L. Job satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intentions. Human Relations 42 (1989): 625-638.
- Steel, P. R. and Ovalle, K. N. A review and meta-analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover. Journal of Applied Psychology 69 (1984): 673-686.
- \_\_\_\_\_. and Griffeth, W. R. The elusive relationship between perceived employment opportunity and turnover behavior: A methodological or conceptual artifact?. Journal of Applied Psychology 74 (1989): 846-854.
- Vroom, V. H. Work and motivation. New York: Wiley, 1982.
- Wandelt, A. M., Pierce, M. P. and Widdowson, R. R. Why nurser leave nursing and what can be done about it. American Journal of Nursing (January 1981): 72-77.
- Williams, L. and Hazer, T. J. Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation methods. Jornal of Applied Psychology 71 (1986): 219-231.



- Wolf, A. G. Nursing turnover: Some causes and solutions. Nursing Outlook (April 1981): 233-236.
- Youngblood, A. S., Mobley, H. W. and Meglino, M. B. A longitudinal analysis of the turnover process. Journal of Applied Psychology 68 (1983): 507-516.
- Zedeck, S. and Smith, C. P. A psychophysical determination of equitable payment: A methodological study. Journal of Applied Psychology 52 (October 1968): 343-347.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

## คำชี้แจงแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นข้อถามที่สอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิด และความคิดเห็นโดยทั่วไปของท่านที่เกี่ยวข้องกับงานและสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ในสถานประกอบการ  
ทำงานเป็นพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ ลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านที่มีต่องานพยาบาลประจำการและสิ่งต่าง ๆ ในสถานประกอบการทั้งทางพยาบาลเป็นประจำการ ที่  
โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสหภาพฯ ไทย

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคาดหวังของท่านที่มีต่องานพยาบาลประจำการและสิ่งต่าง ๆ ในสถานประกอบการทั้งทางเป็นพยาบาลประจำการที่โรงพยาบาล  
จุฬาลงกรณ์ สังกัดสหภาพฯ ไทย

แบบสอบถามนี้ไม่ใช่แบบทดสอบ ดังนั้นจึงไม่มีข้อใดถูกหรือข้อใดผิด ท่านสามารถตอบข้อความทุกข้อได้ตามความเป็นจริง ตรงความรู้สึกหรือตรงกับความคิดเห็น  
ที่แท้จริงของท่านโดยไม่จำเป็นต้องตอบของท่านจะเหมือนคำตอบผู้อื่น โปรดตอบข้อความทุกข้อ

ขอขอบพระคุณที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

สุกัญญา สุทธิวานิช  
ผู้วิจัย

ส่วนที่ 2

คำชี้แจง ข้อคำถามส่วนนี้ เป็นข้อถามความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านที่มีต่องานพยาบาลประจำการและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานพยาบาลประจำการ ที่โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพ ขอให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อแล้วเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 คำตอบ โดยแบ่ง ระดับความรู้สึกและความคิดเห็น เป็น 5 ระดับ คือ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เห็นด้วย

ไม่แน่ใจ

ไม่เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
0	งานในอาชีพหนักแสดงเป็นสิ่งที่ดี	/				
	ถ้าท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อคำถามดังกล่าวขอให้ท่านเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่อง		/			
	ถ้าท่านเห็นด้วยกับข้อคำถามดังกล่าวขอให้ท่านเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่อง			/		
	ถ้าท่านไม่แน่ใจกับข้อคำถามดังกล่าวขอให้ท่านเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่อง				/	
	ถ้าท่านไม่เห็นด้วยกับข้อคำถามดังกล่าวขอให้ท่านเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่อง					/
	ถ้าท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อคำถามดังกล่าวขอให้ท่านเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่อง					/

สำหรับผู้วิจัย  
( ) ( ) 1-3

ส่วนที่ 1

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่อง ( ) และเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

สำหรับผู้วิจัย

( ) 4

1. ปัจจุบันท่านลาออกจากการทำงานเป็นพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพ  
( ) ไม่ใช่ ( ) ใช่ ลาออกมาเป็นเวลานานประมาณ \_\_\_\_\_ เดือน (นับถึงวันที่ 1 มีนาคม 2538)

( ) 5-6

2. ปัจจุบันท่านมีอายุ \_\_\_\_\_ ปี (นับอายุเต็ม)

3. สถานภาพสมรสในปัจจุบันของท่าน คือ

( ) 7

( ) คู่ (2)

( ) หย่า (4)

( ) โสด (1)

( ) หม้าย (3)

การทำงาน/งานพยาบาล	ในที่นี้หมายถึง การทำงานในฐานะพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพ
หน่วยงาน/ที่ทำงาน	ในที่นี้หมายถึง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพ
หัวหน้างาน	ในที่นี้หมายถึง ผู้บังคับบัญชาระดับของท่านในการทำงานในฐานะพยาบาลประจำการใน โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัด สภาวิชาชีพ
ผู้ร่วมงาน	ในที่นี้หมายถึง บุคคลทุกคนที่ทำงานร่วมกับท่านในการทำงานเป็น พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัด สภาวิชาชีพ

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
1	ท่านตั้งใจที่จะทำงานอยู่ในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ต่อไป						( ) 8
2	เครื่องมือเครื่องใช้ทางการแพทย์ในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ไม่ทันสมัย						( ) 9
3	ท่านเห็นว่ามีงานที่อื่นที่น่าทำกว่าที่โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์						( ) 10
4	ท่านพอใจที่ได้รับผิดชอบงานบริการพยาบาล						( ) 11
5	ท่านมีความยินดีในการทำงานบริการพยาบาล						( ) 13
6	ท่านพอใจกับรายได้ที่โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์						( ) 14
7	ท่านพอใจกับตำแหน่งงานที่โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์						( ) 15
8	ที่โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						( ) 16
9	การทำงานในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ทำให้ชีวิตมีความก้าวหน้ามากกว่าที่อื่น						( ) 17
10	ท่านมีความชำนาญเพิ่มขึ้นจากการทำงานที่โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์						( ) 18
11	เป็นความต้องการทำงานเองที่ละออกจากโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์						( ) 19
12	หัวหน้างานที่โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ชื่นชมผลงานของท่าน						( ) 20
13	การเป็นพยาบาลของท่านในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์เป็นที่ชื่นชอบของบุคคลทั่วไป						( ) 21
14	โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ให้ วันลา และวันหยุดพักผ่อน เป็นที่น่าพอใจ						( ) 22
15	โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ใส่ใจความปลอดภัยในการทำงานของท่าน						( ) 23
16	ท่านเบื่อหน่ายกฎระเบียบในการทำงานที่โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์						( ) 24
17	ท่านคิดว่าบทบาทของพยาบาลในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ไม่ชัดเจน						( ) 25
18	ท่านพอใจในระบบการทำงานของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์						( ) 26
19	ท่านต้องการทำงานในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ตลอดไป						( ) 27
20	ท่านและผู้ร่วมงานท่านร่วมกันได้เป็นอย่างดี						( ) 28

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
21	ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี						( ) 29
22	ท่านภูมิใจในความมีชื่อเสียงด้านการศึกษาพยาบาลของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์						( ) 30
23	หัวหน้างานที่โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์มีความเป็นผู้นำ						( ) 31
24	หัวหน้างานที่โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์เป็นที่ปรึกษาที่ดี						( ) 32
25	ท่านจะทุ่มเททำงานถ้าได้รับผลตอบแทนเพิ่มขึ้น						( ) 33
26	การตัดสินใจเปลี่ยนแปลงของงานขึ้นอยู่กับผลตอบแทนที่ท่านได้รับ						( ) 34
27	การดำเนินงานในปัจจุบันควรเลือกทำงานที่ให้ผลตอบแทนมากที่สุด						( ) 35
28	รายได้ของงานที่โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์เท่าเทียมกับบุคคลในอาชีพอื่น						( ) 36
29	ท่านภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านทำงานที่โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์						( ) 37
30	ในการทำงานท่านคำนึงถึงความก้าวหน้าของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์						( ) 38
31	ท่านตัดสินใจผิดที่มาทำงานที่โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์						( ) 39
32	ท่านผูกพันกับการทำงานในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์						( ) 40
33	ท่านชื่นชมในความมีชื่อเสียงของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์						( ) 41
34	โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ยิ่งพัฒนาไปมากเท่าใด ท่านจะรู้สึกภูมิใจมากขึ้นเท่านั้น						( ) 42
35	การได้ทำงานที่โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ทำให้บรรลุอุดมการณ์ในชีวิต						( ) 43
36	ท่านทุ่มเทให้กับการทำงานในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์						( ) 44
37	ท่านต้องการงานที่มีเกียรติ						( ) 45
38	ท่านเลือกงานที่ให้ผลตอบแทนสูง						( ) 46
39	ท่านชื่นชมในงานที่มีคนยกย่องนับถือ						( ) 47
40	ท่านพิจารณาผลตอบแทนก่อนจะตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในที่ใด						( ) 48
41	ผลตอบแทนเป็นเครื่องมือที่จะทำให้ท่านได้รับสิ่งอื่น ๆ ที่พึงปรารถนา						( ) 49



ส่วนที่ 3

ข้อชี้แจง ข้อคำถามชุดนี้ จะสอบถามเกี่ยวกับระดับความคาดหวังที่ท่านมีต่องานพยาบาลในด้านต่าง ๆ และประสบการณ์ที่ท่านได้รับจากการทำงานที่เป็นพยาบาลประจำการ  
ในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ขอให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 คำตอบ

- โดยแบ่งออก เป็น 5 ระดับคือ
- เป็นความจริงอย่างยิ่ง
- เป็นความจริง
- เป็นบางครั้ง
- ไม่เป็นความจริง
- ไม่เป็นความจริงอย่างยิ่ง

ตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อความ	เป็น ความ จริง อย่างยิ่ง	เป็น ความ จริง	เป็น บาง ครั้ง	ไม่ เป็น ความ จริง	ไม่ เป็น ความ จริง อย่างยิ่ง
0	งานในอดีตนั้นมันแสดงเป็นงานที่ง่าย					
	ถ้าท่านคิดว่าข้อคำถามดังกล่าวเป็นความจริงอย่างยิ่งขอให้ท่านเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่อง	/				
	ถ้าท่านคิดว่าข้อคำถามดังกล่าวเป็นความจริงขอให้ท่านเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่อง		/			
	ถ้าท่านคิดว่าข้อคำถามดังกล่าวเป็นความจริงเป็นบางครั้งขอให้ท่านเขียนเครื่องหมาย / ลง ในช่อง			/		
	ถ้าท่านคิดว่าข้อคำถามดังกล่าวไม่เป็นความจริงขอให้ท่านเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่อง				/	
	ถ้าท่านคิดว่าข้อคำถามดังกล่าวไม่เป็นความจริงอย่างยิ่งขอให้ท่านเขียนเครื่องหมาย / ลง ในช่อง					/

ข้อที่	ข้อความ	เป็น ความจริง อย่างยิ่ง	เป็น ความจริง	เป็น บางครั้ง	ไม่ เป็น ความจริง	ไม่เป็น ความจริง อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
1	ท่านหวังว่าการเป็นพยาบาลจะทำให้ท่านเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป						( ) 1
2	ท่านไม่เคยหวังว่าจะมีโอกาสได้สร้างสิ่งใหม่ ๆ ให้กับโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์						( ) 2
3	ท่านไม่หวังว่าจะสร้างฐานะร่ำรวยได้จากรายได้ที่โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์						( ) 3
4	ท่านหวังว่าจะได้เห็นความสำเร็จของงานที่ท่านเป็นผู้ทำได้อย่างชัดเจน						( ) 4
5	ท่านหวังว่าการทำงานเป็นพยาบาลจะช่วยเสริมสร้างให้ท่านมีภาพพจน์ที่ดี						( ) 5
6	ท่านหวังว่าการพยาบาลของท่านจะทำให้มีโอกาสพบกับบุคคลหลายระดับ						( ) 6
7	ท่านหวังว่าจะได้รับมิตรชอบหน้าที่สำคัญของหน่วยงาน						( ) 7
8	ท่านหวังว่าการทำงานเป็นพยาบาลจะช่วยให้ท่านได้รับสถานภาพสูงขึ้น						( ) 8
9	ท่านไม่เคยหวังว่ารายได้จากการเป็นพยาบาลจะอยู่ในระดับที่น่าพอใจ						( ) 9
10	ท่านไม่หวังว่าจะมีโอกาสได้รับมิตรชอบงานที่มีความสำคัญ						( ) 10
11	ท่านผิดหวังกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงาน						( ) 11
12	ท่านได้รับสถานภาพสูงขึ้นตามที่หวังไว้จากการทำงานเป็นพยาบาล						( ) 12
13	ท่านเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่มีหน้าที่ปรับปรุงระบบงานพยาบาลสมใจท่าน						( ) 13
14	ท่านได้สร้างผลงานใหม่ ๆ ให้แก่หน่วยงานสมใจท่าน						( ) 14
15	ท่านได้รับค่าตอบแทนไม่พอสร้างฐานะให้มั่นคงตามที่คาดหวังไว้						( ) 15
16	ท่านได้เพื่อนร่วมอาชีพเพิ่มขึ้นจากการทำงานเป็นพยาบาลตามที่หวังไว้						( ) 16
17	ภาพลักษณ์ที่ท่านได้เป็นพยาบาลที่โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ดีสมใจท่าน						( ) 17
18	ท่านสมหวังที่ได้มีโอกาสศึกษาและได้ปฏิบัติงานพยาบาลในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์						( ) 18
19	ท่านผิดหวังที่ต้องอยู่ในสังคมแคบๆในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์						( ) 19

## ภาคผนวก ข

### การวิเคราะห์จำแนกประเภท (Discriminant analysis)

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการวิเคราะห์จำแนกประเภทของบุคคล 2 กลุ่ม (Two group discriminant analysis) แบบขั้นตอน เพื่อคัดเลือกตัวแปรชุดหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับกลุ่มที่ต้องการศึกษา จำนวน 2 กลุ่ม โดยจะชี้ให้เห็นว่าการเป็นสมาชิกของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งใน 2 กลุ่มนั้น ขึ้นอยู่กับตัวแปรอะไรบ้าง นำมาสร้างเป็นสมการเพื่อใช้ในการจำแนกกลุ่มและค่าน้ำหนักตัวแปรที่หาได้ จะสามารถนำมาใช้ พิจารณาความสามารถในการจำแนกกลุ่มของตัวแปรแต่ละตัว และช่วยกันคาดประมาณการเป็นสมาชิกของกลุ่ม ในลักษณะของสมการจำแนกประเภท (discriminant equation) สมการที่ได้จะมีจำนวนน้อยกว่าจำนวนกลุ่มที่ต้องการจำแนก 1 กลุ่มเสมอ หรือถ้ามีจำนวนกลุ่มมากกว่าตัวแปร จำนวนสมการจะเท่ากับจำนวนตัวแปรที่ใช้ในการจำแนกประเภท สามารถเขียนได้ในรูปของสมการ ดังนี้

$$\text{สมการที่ 1} \quad Z_i = U_{i1} + X_{i1} + U_{i2} X_{i2} + \dots + U_{ip} X_{ip}$$

โดย  $Z_i$  คือ ค่าของสมการจำแนกประเภทที่จะแยกความแตกต่างของกลุ่ม  
 $i$  คือ กลุ่มที่ 1, 2, 3, ..., p  
 $p$  คือ จำนวนตัวแปร  
 $U_{i1} \dots U_{ip}$  คือ น้ำหนักหรือสัมประสิทธิ์ของตัวแปรที่ 1 ถึง p ของกลุ่ม i  
 $X_{i1} \dots X_{ip}$  คือ ตัวแปรที่นำมาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มของตัวแปรที่ 1 ถึง p

#### การหาค่าน้ำหนักของตัวแปร (U)

ค่าของน้ำหนักที่หาได้นี้ จะให้ผลของการจำแนกกลุ่มมีมากที่สุด ตามหลักเกณฑ์ของ Fisher คือ

$$\tilde{U} = W^{-1} \tilde{d}$$

เมื่อ  $d$  คือ Column Vector

โดยที่  $d_j = X_{j1} - X_{j2}$

$X_{j1}$  คือ ค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่  $j$  ของกลุ่มที่ 1

$X_{j2}$  คือ ค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่  $j$  ของกลุ่มที่ 2

$W^{-1}$  คือ อินเวอร์สเมตริกซ์ของเมตริกซ์  $W$  ขนาด  $p \times p$

เมื่อ  $W = S_{ij}(1) + S_{ij}(2)$

โดยที่ 
$$S_{ij}(1) = \sum_{k_1=1}^{n_1} (\bar{X}_{k_1} - X_{1i}) (X_{k_1} - \bar{X}_{1j})$$

$\bar{X}_{1i}$  คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนของตัวแปรที่  $i$  ในกลุ่มที่ 1

$\bar{X}_{1j}$  คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนของตัวแปรที่  $j$  ในกลุ่มที่ 1

$X_{k_1}$  คือ คะแนนของสมาชิกในกลุ่มที่ 1

$n_1$  คือ จำนวนสมาชิกในกลุ่มที่ 1

ในทำนองเดียวกัน

$$S_{ij}(2) = \sum_{k_2=1}^{n_2} (X_{k_2} - \bar{X}_{2i}) (X_{k_2} - \bar{X}_{2j})$$

$\bar{X}_{2i}$  คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนของตัวแปรที่  $i$  ในกลุ่มที่ 2

$\bar{X}_{2j}$  คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนของตัวแปรที่  $j$  ในกลุ่มที่ 2

$X_{k_2}$  คือ คะแนนของสมาชิกในกลุ่มที่ 2

$n_2$  คือ จำนวนสมาชิกในกลุ่มที่ 2

### การหาค่าน้ำหนักของสมการโดยรวม (D)

ค่าน้ำหนักจำแนกของสมการโดยรวม (D) สามารถหาได้จาก

$$D = Z_1 - Z_2$$

$$\text{เมื่อ } Z_1 = U_1(\bar{X}_{11}) + U_2(\bar{X}_{12}) + \dots + U_p(\bar{X}_{1p})$$

$$Z_2 = U_2(\bar{X}_{21}) + U_2(\bar{X}_{22}) + \dots + U_p(\bar{X}_{2p})$$

### การทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติของ D

การทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติของค่า D สามารถหาได้ดังนี้

ตารางผนวกที่ 1 แสดงการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติของค่า D

Source	Sum of Squares	Degree of Freedom	Mean Square	F
Between Group	$SS_b = \frac{(n_1 n_2)}{(n_1 + n_2)} D^2$	P	$MS_b = (SS_b) / P$	$\frac{MSB}{MSW}$
Within Group	$SS_w = D$	$n_1 + n_2 - P - 1$	$Msw = \frac{D}{n_1 + n_2 - P - 1}$	$\frac{MSB}{MSW}$

ซึ่งใช้วิธีเดียวกับการทดสอบ F-test ในช่วง Degree of freedom (df1, df2)

ในที่นี้ Null Hypothesis  $H_0 : Z_1 - Z_2 = 0$

$$df_1 = P$$

$$df_2 = n_1 + n_2 - P - 1$$

ทำการเปรียบเทียบค่าที่คำนวณได้กับค่าที่หาจากตาราง ตามระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด

สมการที่ 1 จะเป็นสมการจำแนกประเภทที่ใช้จำแนกกลุ่ม ส่วนค่า U จะใช้เป็นค่าเบื้องต้นในการประเมินความสามารถของตัวแปรแต่ละตัว ในการจำแนกกลุ่มสำหรับงานวิจัยนี้ต่อไป

ภาคผนวก ค

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ (แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย)

1. ผศ. ดร.ชวินทร์ ธรรมนันท์กุล      อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. นางเพ็ญจันทร์ แสนประสาน      พยาบาลวิชาชีพอาวุโส แผนกพยาบาล โรงพยาบาล  
จุฬาลงกรณ์ สังกัดสภากาชาดไทย
3. นางสาวนงลักษณ์ พงศ์พิสุทธิ์      เจ้าหน้าที่กองอาสาชาด สังกัดสภากาชาดไทย

### ประวัติผู้วิจัย

นางสาวสุกัญญา สุทธิวานิช เกิดวันที่ 12 มกราคม พ.ศ. 2513 สำเร็จการศึกษา  
ระดับปริญญาตรีพยาบาลศาสตรบัณฑิต จากวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย ในปีการศึกษา  
2533 เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาสังคม ที่คณะครุศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีพ.ศ. 2536 ปัจจุบันทำงานเป็นพยาบาลประจำการ ของ  
โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภากาชาดไทย