

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กมลทิพย์ ตั้งหลักมั่นคง. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาล
ชุมชน เขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2539.
- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ตีพิมพ์ชวนทั่วโลกเที่ยวภาคใต้. 13 มีนาคม 2540. ข่าวสด : 3.
กรองแก้ว อยู่สุข. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2537.
- เกริกเกียรติ ศรีเสริมโชค. ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะออกจากองค์การ : ศึกษากรณีสหกรณ์
การเกษตรในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยา
และมานุษยวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.
- คณะกรรมการอำนวยการงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชนบท, กรม. รายงานคุณภาพ
ชีวิตของคนไทย ปีพ.ศ. 2538 กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ข้อมูลเพื่อการพัฒนาชนบท
กระทรวงมหาดไทย กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย, 2538.
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่แปด พ.ศ. 2540 - 2544. กรุงเทพมหานคร :
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2540.
- งามจิตต์ จันทรสาคิต. เส้นทางสู่คุณภาพ. การวิจัยระบบสาธารณสุข 4 (1996) : 146 - 147.
- จารุณี วงศ์คำแน่น. ความผูกพันต่อองค์การศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานสนับสนุนการ
ปฏิบัติงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
2537.
- ธีระ วีระธรรมสาธิต. ความผูกพันต่อองค์การศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/
เทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532.

- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การทฤษฎีและการออกแบบ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, 2538.
- บุปผา อธิธิมณฑล. ปัญหาและอุปสรรคของวิชาชีพพยาบาล. เอกสารในการสัมมนาวิชาการ
เรื่องวิชาชีพพยาบาล : อนาคตอยู่ที่ไหน, 2537 (อัคราเสนา).
- ประคอง วรรณสุด. สถิติศาสตร์ประยุกต์สำหรับครู. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
ไทยวัฒนาพานิช, 2534.
- ประคอง วรรณสุด. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- พนิดา คามาพงศ์. การพัฒนาแบบประเมินภาวะผู้นำสุขภาพที่ดีว้นหน้าของสาธารณสุขอำเภอ.
วิทยานิพนธ์ปริญญาคุยฎิบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์
คณะสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2534.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 6.
กรุงเทพมหานคร : สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2538.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. การประกันคุณภาพการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
วังใหม่บุปผารินทร์, 2538.
- พิชชดา วิรัชพินทุ์. ภาวะผู้นำ : บทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วย. วารสารพยาบาล 42 (ตุลาคม -
ธันวาคม 2536) : 279 - 284.
- ฟารีดา อิบราฮิม. สาระการบริหารการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร : บริษัทสามเจริญพาณิชย์,
2537.
- มงคล ฌ สงขลา. กรณีศึกษา : การควบคุมคุณภาพนุ恙อย่างอนามัยในประเทศไทย วารสาร
วิชาการสาธารณสุข 3 (กรกฎาคม - กันยายน 2537) : 265 - 268.
- มณี ถาวรทิวังศ์. ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานบริการสาธารณสุขใน
ศูนย์บริการสาธารณสุขของกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
ภาควิชาบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล, 2536.

- รัตนา ลือวานิช. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับ
ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวง
สาธารณสุข เขตภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหาร
การพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- ศิริพร ตันติพิบูลวินัย. การพัฒนาศักยภาพการบริหารการพยาบาลเพื่อคุณภาพการพยาบาล.
รามาริบัติพยาบาลสาร 1 (มกราคม - เมษายน 2538) : 79 - 87.
- ศิริพร ตันติพิบูลวินัย. โรงพยาบาลที่ดึงดูดใจคน. รามาริบัติพยาบาลสาร 1 (พฤษภาคม -
สิงหาคม 2538) : 75 - 83.
- สฤตพร สังวรกาญจน์. ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำกับความสามารถในการบริหาร
หอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐบาลในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- สถิตินแห่งชาติ, สำนักงาน. สมุดรายนงานสถิติภาค : ภาคใต้. กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน
สถิตินแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2537.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร.
สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2519.
- สอาด วงศ์อนันต์นนท์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพ
ในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล
วิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- สาธารณสุข, กระทรวง. คู่มือการบริหารงานฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาล
ทั่วไป. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข, 2530.
- สาธารณสุข, กระทรวง. สถิติสาธารณสุข. นนทบุรี : ส่วนข้อมูลข่าวสารสาธารณสุข
สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวง, 2536.
- สาดี เฉลิมวรรณพงศ์. การศึกษาความเชื่อด้านสุขภาพของชาวไทยมุสลิมที่ใช้บริการสุขภาพ
ในโรงพยาบาล ในสี่จังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

- สำราญ บุญรักษา. ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
 สังกัดกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2539.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์
 และพฤติกรรมศาสตร์ : หลักการ วิธีการและการประยุกต์ พิมพ์ครั้งที่ 3.
 กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2537.
- สุพิศ กิตติรัชดา. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล
 โรงพยาบาลนครพิงค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
 การพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2538.
- สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. การบริหารบุคลากรทางการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร : ศุภานิชการพิมพ์,
 2539.
- อรุณ รักธรรม. ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ : การบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์
 ไทยวัฒนาพานิช, 2525.
- อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. ผู้บริหารการพยาบาลยุคใหม่ : ทักษะทางธุรกิจ. วารสารพยาบาล
 43 (2535) : 82 - 92.

ภาษาอังกฤษ

- Avolio, B. J., Waldman, D.A., and Yammarino, F.J. Leading in the 1990s : The four I's
 of transformational leadership. *Journal of European Industrial Training*
 15 (1991) : 9 - 16.
- Bader, G. E., and O'Malley, J. Transformational leadership in action : An interview with
 a health care executive. *Nursing Administration Quarterly* 17 (Fall 1992)
 : 38 - 43.
- Barker, A. M. *Transformational nursing leadership : A vision for the future.*
 New York : National League for Nursing Press, 1992.
- Bass, B. M. *Leadership and performance beyond expectation.* New York :
 The Free Press, 1985.

- Bass, B. M., and Avolio, B. J. **Improving organizational effectiveness through transformational leadership.** California : Sage Publication, 1994.
- Bernald, L. A. **Leadership : The key to the professional of nursing.** 3 rd ed. St. Louis : Mosby, 1995.
- Brandt, M. A. Caring leadership : Secret and path to success. **Nursing Management** 25 (August 1994) : 68 - 72.
- Buchanan II, B. **Building organizational commitment : The socialization of managers in work organization.** **Administrative Science Quaterly** 19 (December 1974) : 533 - 545.
- Burn, J. M. **Leadership.** New York : Harper and Row, 1978.
- Chapnick, M. T. Transformational leadership. **Nursing Administration Quaterly** 21 (Fall 1996) : 60 - 66.
- Corley, M. C., and Mauksch, H.O. The nurses' multiple commitment. **Journal of Professional Nursing** 9 (March - April 1993) : 116 - 122.
- Curtin, L. L. The gold collar leader. **Nursing Management** 26 (October 1995) : 7 - 8.
- Davidhizar, R. Leading with charisma. **Journal of Advanced Nursing** 18 (April 1993) : 675 - 679.
- Desimone, B. B. Transforming curriculum for a nursing leadership course : A collaborative approach. **Journal of Professional Nursing** 12 (March - April 1996) : 111 - 118.
- Douglas, H. T., and Schneider, B. Correlates of organizational identification as a function of career pattern and organizational type. **Administrative Science Quaterly** 17 (September 1972) : 340 - 349.
- Eden, D. **Pygmalion in management : Productivity as a self - fulfilling prophecy.** Massachusets : D.C Health and Company, 1990.
- Glisson, C., and Durick, M. Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organization. **Administrative Science Quaterly** 33 (March 1988) : 61 - 81.

- Gregory, C. S. Creating a vision for nursing unit. **Nursing Management** 26 (January 1995) : 38 - 41.
- Greenberg, J., and Baron, R. A. **Behavior in organization : Understanding and managing the human side of work**. fifth edition. New Jersey : A Simon and Schuster, 1995.
- Hackett, R. D., et al. Further assesment of Meyer and Allen's (1991) three - component model of organizational commitment. **Journal of Applied Psychology** 79 (1994) : 15 - 23.
- Haynor, P. M. The coaching, precepting and mentoring roles of the leader within an organizational setting. **Holistic Nursing Practice** 9 (October 1994) : 31 - 40.
- Holloran, S. D. Mentoring : The experience of nursing service executives. **Journal of Nursing Administration** 23 (February 1993) : 49 - 54.
- House, R. J., Woycke, J. Personality and charisma in the U.S Presidency : A psychological theory of leader effectiveness. **Administrative Science Quaterly** 36 (September 1994) : 364 - 369.
- Kerfoot, K. M. Leaders : Yesterday, today and tomorrow. In Spitzer - Lehman Roxane (ed.), **Nursing management desk reference : Concept, skills and strategies**, pp. 14 - 23. Philadelphia : W. B. Saunders, 1994.
- Kramer, M. The magnet hospitals. **Journal of Nursing Administration** 20 (September 1990) : 35 - 44.
- Laschinger, H. K. A theoretical approach to studying work empowerment in nursing : A review of studies testing Kanter's theory of structural power in organizations. **Nursing Administration Quaterly** 20 (1996) : 25 - 41.
- Marriner, A. T. **Transformational leadership in nursing**. St. Louis : Mosby, 1993.
- Marsh, R. M., and Mannari, H. Organizational commitment and turnover : A prediction study. **Administrative Science Quaterly** 22 (March 1977) : 57 - 75.
- McDanial, C., and Wolf, G. A. Transformational leadership in nursing service. **Journal of Nursing Administration** 22 (February 1992) : 61 - 65.

- McDermot, K., Laschinger, H. K., and Shamian, J. Work empowerment and organizational commitment. **Nursing Management** 27 (May 1996) : 44 - 47.
- Medley, F., and Larochelle, D. R. Transformational leadership and job satisfaction. **Nursing Management** 26 (1995) : 64JJ - 64 NN.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., and Smith, C. A. Organizational commitment and job performance : It's the nature of the commitment that counts. **Journal of Applied Psychology** 74 (1989) : 152 - 156.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., and Porter, L. W. The measurement of organizational commitment. **Journal of Vocational Behavior** 14 (1979) : 224 - 247.
- Pedersen, A. Qualities of the excellent head nurse. **Nursing Administration Quarterly** 18 (Fall 1993) : 40 - 50.
- Porter, L. W., et al. Organization commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. **Journal of Applied Psychology** 59 (1974) : 603 - 609.
- Robertson, P. J., and Tang, S. Y. The role of commitment in collective action : Comparing the organizational behavior and rational choice perspective. **Public Administration Review** 55 (January - February 1995) : 67 - 76.
- Sheldon, M. E. Investment and involvement as mechanism producing commitment to the organization. **Administrative Science Quarterly** 16 (June 1974) : 143 - 150.
- Smith, D. M. Job satisfaction, productivity, and organizational commitment : the result of leadership. **Journal of Nursing Administration** 25 (September 1995) : 17 - 26.
- Steers, R. M. Antecedents and outcome of organizational commitment. **Administrative Science Quarterly** 22 (March 1977) : 46 - 56.
- Steers, R. M. **Introduction to organizational behavior**. 2 nd ed. Illinois : Scott, Foresman and Company, 1984.
- Stogdill, R. M. **Handbook of leadership : A survey of theory and research**. New York : The Free Press, 1974.

- Tappen, R. M. **Nursing leadership and management : Concept and practice.**
3 rd ed. Philadelphia : F. A. David, 1995.
- Taylor, J. T., Fisher, E., Kinion, E. Experience, events, people : Do they influence the leadership style of nurse executives. **Journal of Nursing Administration** 23 (July - August 1993) : 30 - 34.
- Taylor, J. T., Klafehn, K. Identifying the best in nurse executive leadership : Part I. **Journal of Nursing Administration** 25 (June 1995) : 68 - 70.
- Taylor, J. T. Identifying the best in nurse executive leadership : Part II. **Journal of Nursing Administration** 25 (July - August 1995) : 24 - 31.
- Tichy, N. M., and Devanna, M. A. **Transformational leader.** New York : John wiley and sons, 1986.
- Trofino, J. Transformational Leadership. The catalyst for successful change. **International Nursing Review** 40 (1993) : 179 - 182.
- Trofino, J. Transformational leadership in health care. **Nursing Management** 26 (August 1995) : 42 - 49.
- Wilson, B., and Laschinger, H. K. 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 (April 1994) : 37 - 47.
- Young, S. W. Educational experiences of transformational nurse leaders. **Nursing Administration Quaterly** 17 (Fall 1992) : 25 - 33.
- Yukl, G. **Leadership in Organization.** 3 rd ed. New Jersey : Prentice Hall International, 1994.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและหนังสือขอความร่วมมือ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นพรัตน์ ผลาพิบูลย์		คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
รองศาสตราจารย์ สุกฤษณ์	มีชูทรัพย์	คณะพยาบาลศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
รองศาสตราจารย์ เพ็ญจันทร์	ส. โมไนยพงศ์	คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
อาจารย์อาภรณ์	รัตนวิจิตร	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
อาจารย์จ้าวรรณ	เสวกวรรณ	อดีตรองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลราชวิถี
นางสาวบุญชอบ	บำเพ็ญนรกิจ	หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
นางเพ็ญจันทร์	แสนประสาน	โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
นางลดาวัลย์	รวมเมฆ	โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
นางอิชยา	สุวรรณกุล	หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลระยอง
พันตำรวจโทหญิง สุกุลพร	สังวรกาญจน์	โรงพยาบาลตำรวจ

ที่ ทม 0309/ 1176



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

1/ ธันวาคม 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน คณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวจรัสศรี ไกรนที นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พ.ต.ต. หญิง พวงเพ็ญ ชุณหพราน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพรัตน์ ผลาพิบูลย์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ความครอบคลุมของแบบสอบถาม และความถูกต้องของภาษา ในเครื่องมือวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพรัตน์ ผลาพิบูลย์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ ศกุนตะลักษณะ)

รักษาราชการแทนรองคณบดีฝ่ายวิชาการ

งานมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2183530



ที่ ทม 0309/17147

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

18 ธันวาคม 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวจรัสศรี ไกรนที นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พ.ต.ต. หญิง พวงเพ็ญ ชุณหพราน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการนำเครื่องมือวิจัยมาทดลองใช้กับพยาบาลประจำการจำนวน 30 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นางสาวจรัสศรี ไกรนที ได้ทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ ศกุนตะลักษณ์)

รักษาราชการแทนรองคณบดีฝ่ายวิชาการ

งานมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2183530

ที่ ทม 0309/12265



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

23 ธันวาคม 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวจรัสศรี ไกรนที นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรการของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พ.ศ.ศ. หญิง พวงเพ็ญ ชุณหพราน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการนำเครื่องวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลประจำการ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นางสาวจรัสศรี ไกรนที ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ สกุนตะลักษณ)

รักษาราชการแทนรองคณบดีฝ่ายวิชาการ

งานมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2183530

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

23 ธันวาคม 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยดิฉัน นางสาวจรัสศรี ไกรนที นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรวิชาการบริหารการพยาบาล จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้ตามความเป็นจริง ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารการพยาบาลต่อไป คำตอบของท่านจะไม่ได้รับการเปิดเผยในที่ใด ๆ นอกจากนำเสนอข้อมูลในลักษณะภาพรวม จึงไม่เกิดผลเสียต่อท่านแต่ประการใด

ดังนั้นดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจรัสศรี ไกรนที)

**แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย
กับการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์
และโรงพยาบาลทั่วไป ในภาคใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีจำนวน 2 ชุด มี 15 หน้า แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ชุดที่ 1 ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 13 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการ
รับรู้ของพยาบาลประจำการ จำนวน 64 ข้อ โดยแบ่งเป็น

2.1 การสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์

และการปลูกฝังค่านิยม

จำนวน 12 ข้อ

2.2 การสร้างบารมี

จำนวน 13 ข้อ

2.3 การกระตุ้นปัญญา

จำนวน 11 ข้อ

2.4 การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล

จำนวน 16 ข้อ

2.5 การสร้างแรงบันดาลใจ

จำนวน 12 ข้อ

ชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ
จำนวน 31 ข้อ โดยแบ่งเป็น

1. การเชื่อถือ ขอมรับเป้าหมาย

และค่านิยมขององค์กร

จำนวน 11 ข้อ

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก

ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

จำนวน 9 ข้อ

3. ความต้องการที่จะรักษา

ความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

จำนวน 11 ข้อ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หน้าข้อความ หรือเติมข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านในปัจจุบัน

ข้อมูลเกี่ยวกับพยาบาลประจำการ

สำหรับผู้วิจัย

			1-3
--	--	--	-----

1. ท่านปฏิบัติงานที่ [] ร.พ.ศูนย์ [] ร.พ.ทั่วไป
[] 4
2. แผนกที่ท่านปฏิบัติงาน

[] อายุรกรรม	[] แผนกผู้ป่วยนอก
[] ศัลยกรรม	[] ห้องผู้ป่วยหนัก
[] สูติ - นรีเวชกรรม	[] ห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน
[] กุมารเวชกรรม	[] ห้องผ่าตัด
[] อื่น ๆ ระบุ _____	[] 5
3. ท่านสำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับใด

[] ประกาศนียบัตร (3 $\frac{1}{2}$ ปี)	[] ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (4 ปี)
[] ปริญญาโท	[] ปริญญาเอก

[] 6
4. อายุของท่าน

[] ต่ำกว่า 25 ปี	[] 26 - 30 ปี
[] 31 - 35 ปี	[] 36 - 40 ปี
[] 41 - 45 ปี	[] 46 ปีขึ้นไป

[] 7
5. ประสบการณ์การทำงานในวิชาชีพของท่าน

[] 6 เดือนขึ้นไป - 5 ปี	[] 6 - 10 ปี
[] 11 - 15 ปี	[] 16 - 20 ปี
[] 20 ปีขึ้นไป	[] 8

- | | | | |
|---|---|--|-----------------------------|
| 6. เพศ | | | สำหรับผู้วิจัย |
| <input type="checkbox"/> ชาย | <input type="checkbox"/> หญิง | | <input type="checkbox"/> 9 |
| 7. สถานภาพสมรส | | | |
| <input type="checkbox"/> โสด | <input type="checkbox"/> คู่ | | |
| <input type="checkbox"/> หม้าย | <input type="checkbox"/> หย่า | | |
| <input type="checkbox"/> แยกกันอยู่ | <input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ _____ | | <input type="checkbox"/> 10 |
| 8. ประสบการณ์การทำงานของท่านภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้า
หรือผู้ช่วยคนปัจจุบัน | | | |
| <input type="checkbox"/> 6 เดือนขึ้นไป - 5 ปี | <input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี | | |
| <input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี | <input type="checkbox"/> 16 - 20 ปี | | |
| <input type="checkbox"/> 20 ปีขึ้นไป | | | <input type="checkbox"/> 11 |
| ข้อมูลเกี่ยวกับหัวหน้าหรือผู้ช่วยของท่าน | | | |
| 9. ระดับการศึกษาของหัวหน้าหรือผู้ช่วยของท่าน | | | |
| <input type="checkbox"/> ประกาศนียบัตร (3 $\frac{1}{2}$ ปี) | <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (4 ปี) | | |
| <input type="checkbox"/> ปริญญาโท | <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก | | <input type="checkbox"/> 12 |
| 10. หัวหน้าหรือผู้ช่วยของท่านอายุ | | | |
| <input type="checkbox"/> 20 - 25 ปี | <input type="checkbox"/> 26 - 30 ปี | | |
| <input type="checkbox"/> 31 - 35 ปี | <input type="checkbox"/> 36 - 40 ปี | | |
| <input type="checkbox"/> 41 - 45 ปี | <input type="checkbox"/> 46 - 50 ปี | | |
| <input type="checkbox"/> 50 ปีขึ้นไป | | | <input type="checkbox"/> 13 |
| 11. ประสบการณ์การทำงานของท่าน | | | |
| <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 1 ปี | <input type="checkbox"/> 1 - 5 ปี | | |
| <input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี | <input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี | | |
| <input type="checkbox"/> 16 - 20 ปี | <input type="checkbox"/> 20 ปีขึ้นไป | | <input type="checkbox"/> 14 |

12. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านคนปัจจุบันปฏิบัติงานในตำแหน่ง
หัวหน้าหอผู้ป่วยมาเป็นเวลา ____ ปี

ไม่เกิน 1 ปี

1 - 5 ปี

6 - 10 ปี

11 - 15 ปี

16 - 20 ปี

20 ปีขึ้นไป

สำหรับผู้วิจัย

15

13. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
และการบริหารการพยาบาลหรือไม่

เคย

ไม่เคย

16

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ

- คำชี้แจง 1) ข้อความในหัวข้อต่อไปนี บรรยายถึงคุณสมบัติและพฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านในด้านต่าง ๆ 5 ด้าน ได้แก่
1. การสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และการปลูกฝังค่านิยม
 2. การสร้างบรรณมี
 3. การกระตุ้นปัญญา
 4. การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล
 5. การสร้างแรงบันดาลใจ
- 2) ขอให้ท่านโปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้ออย่างรอบคอบ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องด้านขวามือ ซึ่งท่านคิดว่า “ตรงกับคุณสมบัติและพฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านมากที่สุด” เพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ให้เลือกตอบ ดังนี้
- | | | |
|----------------------|---------|--|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยอย่างมากกับข้อความที่บ่งบอกถึงคุณสมบัติและพฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย |
| เห็นด้วย | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยกับข้อความที่บ่งบอกถึงคุณสมบัติและพฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย |
| ไม่แน่ใจ | หมายถึง | ท่านไม่แน่ใจกับข้อความที่บ่งบอกถึงคุณสมบัติและพฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย |
| ไม่เห็นด้วย | หมายถึง | ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความที่บ่งบอกถึงคุณสมบัติและพฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | หมายถึง | ท่านไม่เห็นด้วยอย่างมากกับข้อความที่บ่งบอกถึงคุณสมบัติและพฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย |

ตัวอย่าง

ข้อคิดเห็น	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
1. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นแบบอย่าง ที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน _____		✓			
2. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นคนที่ยึดหยุ่น ทำให้ท่านมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน				✓	

จากตัวอย่างข้างบน

ข้อ (1) ท่านตอบเห็นด้วย แสดงว่า ท่านเห็นด้วยกับข้อความที่บ่งบอกถึงคุณสมบัติ
และพฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยของท่าน

ข้อ (2) ท่านตอบไม่เห็นด้วย แสดงว่า ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความที่บ่งบอกถึง
คุณสมบัติและพฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยของท่าน

ข้อคิดเห็น	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
<p>การสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอด วิสัยทัศน์และการปลูกฝังค่านิยม</p> <p>1. หัวหน้าหอผู้ป่วยบอกให้ ผู้ร่วมงานรับรู้ถึงลักษณะของ หน่วยงานที่ต้องการในอนาคต</p>						[] 17
<p>2. หัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้ผู้ร่วมงาน มองเห็นว่าในอนาคตคุณภาพ งานบริการของหน่วยงานจะเป็น ที่ประทับใจสูงสุดของ ผู้รับบริการ</p>						[] 18
<p>3. หัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้ท่าน ต้องการมีส่วนร่วมในการทำให้ ภาพในอนาคตของหน่วยงาน เป็นจริง</p>						[] 19
<p>4. ท่านสามารถเข้าใจภาพในอนาคต ของหน่วยงานตามที่หัวหน้าหอ ผู้ป่วยได้อธิบายให้ฟัง</p>						[] 20
<p>5. หัวหน้าหอผู้ป่วยได้ใช้คำขวัญ และสัญลักษณ์ที่กระตุ้นให้ ผู้ร่วมงานร่วมกันทำงาน เพื่อให้ เป้าหมายในอนาคตของ หน่วยงานเป็นจริง</p>						[] 21
<p>6. หัวหน้าหอผู้ป่วยอธิบายให้ ผู้ร่วมงานเข้าใจถึงแนวทางปฏิบัติ เพื่อทำให้ภาพในอนาคตของ หน่วยงานเป็นจริง</p>						[] 22

ข้อคิดเห็น	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
7. หัวหน้าหอผู้ป่วยพูดกับท่าน เสมอว่าต้องยกระดับคุณภาพ ชีวิตของผู้ให้บริการให้สูงขึ้น _____						[] 23
8. หัวหน้าหอผู้ป่วยพูดกับ ผู้ร่วมงานว่าต้องร่วมมือกัน พัฒนาคุณภาพชีวิตของ ผู้รับบริการให้สูงขึ้น _____						[] 24
9. หัวหน้าหอผู้ป่วยกระตุ้นให้ ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความ เสียสละและร่วมมือกัน เพื่อ ชื่อเสียงของหน่วยงาน _____						[] 25
10. หัวหน้าหอผู้ป่วยพูดกับ ผู้ร่วมงานเสมอว่า ถ้าทุกคน ปฏิบัติงานด้วยความซน หมันเพียร คุณภาพงานบริการ จะดีขึ้น _____						[] 26
11. หัวหน้าหอผู้ป่วยพูดกับ ผู้ร่วมงานเสมอว่าการปฏิบัติงาน ด้วยความซื่อสัตย์จะทำให้ ประสบความสำเร็จและ เจริญก้าวหน้า _____						[] 27
12. หัวหน้าหอผู้ป่วยพูดย้ำเสมอว่า ควรปฏิบัติต่อผู้รับบริการทุกคน โดยเท่าเทียมกัน _____						[] 28

ข้อคิดเห็น	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
การสร้างบารมี						
13. หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ที่มีความ สามารถในการปฏิบัติงาน _____						[] 29
14. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านมี เป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ชัดเจน ในการทำงาน _____						[] 30
15. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็น ผู้ที่มีลักษณะเป็นมิตร ใจดี และ เป็นกันเองกับผู้ร่วมงานทุกคน _____						[] 31
16. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่าน ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคน โดย ยึดหลักธรรมะ _____						[] 32
17. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็น ผู้ที่มีศีลธรรมอันดีงาม _____						[] 33
18. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่าน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ผู้ร่วมงาน _____						[] 34
19. ผู้ร่วมงานทุกคนเชื่อฟังและ ปฏิบัติตามคำแนะนำของหัวหน้า หอผู้ป่วย _____						[] 35
20. ผู้ร่วมงานทุกคนให้ความเคารพ นับถือหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่าง จริงใจ _____						[] 36
21. หัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้ท่านรู้สึก ผูกพันที่จะทำงานใน โรงพยาบาลนี้ _____						[] 37

ข้อคิดเห็น	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
22. หัวหน้าหอผู้ป่วยคือบุคคลที่ ท่านมีความเลื่อมใสและผูกพัน						[] 38
23. หัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้ท่านอุทิศ คนทำงานโดยไม่คำนึงถึง ประโยชน์ส่วนรวม						[] 39
24. หัวหน้าหอผู้ป่วยยกย่องและ เห็นคุณค่าของผู้ร่วมงานทุกคน						[] 40
25. หัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้ท่าน ทุ่มเทความพยายามในการ ทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ หัวหน้าหอผู้ป่วยคาดหวังไว้						[] 41
การกระตุ้นปัญญา						
26. หัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้ผู้ร่วมงาน ตระหนักถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ในหน่วยงาน						[] 42
27. หัวหน้าหอผู้ป่วยชี้แนะให้ ผู้ร่วมงานรู้ว่าปัญหาที่ โรงพยาบาลกำลังเผชิญอยู่ คืออะไร						[] 43
28. หัวหน้าหอผู้ป่วยส่งเสริมความ สามารถในการแก้ปัญหของ ผู้ร่วมงาน						[] 44
29. หัวหน้าหอผู้ป่วยกระตุ้นหรือรื้อ ในการทำให้ผู้ร่วมงานมีความ ใฝ่รู้มากขึ้น						[] 45

ข้อคิดเห็น	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
30. หัวหน้าหอผู้ป่วยกระตุ้นให้ ผู้ร่วมงานหาวิธีการแก้ปัญหาเดิม ด้วยวิธีการใหม่ _____						[] 46
31. หัวหน้าหอผู้ป่วยชี้แนะให้ ผู้ร่วมงานมองเห็นว่าจุดอ่อนของ การพัฒนางานบริการของ หน่วยงานคืออะไร _____						[] 47
32. จากแนวคิดของหัวหน้าหอ ผู้ป่วย ทำให้ผู้ร่วมงานรู้ว่าต้อง เปลี่ยนแปลงวิธีปฏิบัติเพื่อพัฒนา คุณภาพงานบริการ _____						[] 48
33. หัวหน้าหอผู้ป่วยแนะนำหลัก การให้ผู้ร่วมงานทุกคนหาแนว ทางปฏิบัติร่วมกันเพื่อพัฒนา หน่วยงาน _____						[] 49
34. หัวหน้าหอผู้ป่วยแนะนำว่าการ ศึกษาปัญหาความต้องการของ ผู้รับบริการเป็นสิ่งสำคัญในการ พัฒนาคุณภาพงานบริการ _____						[] 50
35. หัวหน้าหอผู้ป่วยกระตุ้นให้ ผู้ร่วมงานมองเห็นความสำคัญ ของการใช้กระบวนการพยาบาล ในการพัฒนาคุณภาพงานบริการ _____						[] 51
36. หัวหน้าหอผู้ป่วยบอกวิธีการ และแนวทางในการพัฒนา คุณภาพชีวิตของผู้รับบริการ _____						[] 52

ข้อคิดเห็น	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล						
37. หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงออกต่อ ท่านและผู้ร่วมงานอย่างมีความ นับถือในความเป็นบุคคล _____						[] 53
38. หัวหน้าหอผู้ป่วยให้ความ เอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงานทุกคน _____						[] 54
39. หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติต่อ ผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความ แตกต่างของแต่ละบุคคล _____						[] 55
40. หัวหน้าหอผู้ป่วยค้นหาว่า ผู้ร่วมงานแต่ละคนต้องการอะไร _____						[] 56
41. หัวหน้าหอผู้ป่วยหาทาง ตอบสนองความต้องการของ ผู้ร่วมงานแต่ละบุคคลตามความ เหมาะสม _____						[] 57
42. หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงออกถึง การชื่นชมในความสามารถและ ผลงานของผู้ร่วมงานแต่ละคน _____						[] 58
43. หัวหน้าหอผู้ป่วยให้คำปรึกษา หรือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่ ผู้ร่วมงานทุกคน _____						[] 59
44. หัวหน้าหอผู้ป่วยส่งเสริมให้ ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเอง _____						[] 60
45. หัวหน้าหอผู้ป่วยหาวิถีทาง พัฒนาผู้ร่วมงานตามศักยภาพ ของแต่ละบุคคล _____						[] 61

ข้อคิดเห็น	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
46. หัวหน้าหอผู้ป่วยให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการแก้ปัญหาของหน่วยงาน _____						[] 62
47. หัวหน้าหอผู้ป่วยคอยให้คำแนะนำและฝึกฝนด้านการบริหารจัดการแก่ท่าน _____						[] 63
48. หัวหน้าหอผู้ป่วยแจ้งข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหวและเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ทันสมัยให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างสม่ำเสมอ _____						[] 64
49. หัวหน้าหอผู้ป่วยคอยถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ แก่ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ _____						[] 65
50. หัวหน้าหอผู้ป่วยมอบหมายงานพิเศษแก่ท่านทำให้ท่านมีโอกาสได้แสดงความสามารถและความรับผิดชอบ _____						[] 66
51. หัวหน้าหอผู้ป่วยให้ความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานทุกคน _____						[] 67
52. หัวหน้าหอผู้ป่วยจัดกิจกรรมและส่งเสริมบรรยากาศที่ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความอบอุ่นและคุ้นเคย _____						[] 68

ข้อคิดเห็น	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
การสร้างแรงบันดาลใจ						
53. หัวหน้าหอผู้ป่วยบอกให้ ผู้ร่วมงานแต่ละคนรู้ว่ามี ความสามารถอะไร _____						[] 69
54. หัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถ กระตุ้นให้ท่านทำงานได้ มากกว่าที่ท่านคิดไว้ตั้งแต่ต้น _____						[] 70
55. หัวหน้าหอผู้ป่วยให้กำลังใจใน การปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน สม่ำเสมอ _____						[] 71
56. หัวหน้าหอผู้ป่วยพูดให้ ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกว่างานที่ ทำอยู่เป็นสิ่งสำคัญและน่า ภาคภูมิใจ _____						[] 72
57. หัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้ ผู้ร่วมงานทุกคนมีความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมาย _____						[] 73
58. คำพูดของหัวหน้าหอผู้ป่วย เร่งเร้าให้ผู้ร่วมงานอยากอุทิศตน ทำงาน _____						[] 74
59. หัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้ท่าน อยากทุ่มเทความพยายามมาก เป็นพิเศษ เพื่อปฏิบัติงานให้ บรรลุเป้าหมายตามที่หัวหน้า หอผู้ป่วยคาดหวังไว้ _____						[] 75

ข้อคิดเห็น	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
60. เมื่อผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึก ท้อแท้ หมดกำลังใจ หัวหน้า หรือผู้ป้วยสามารถพูดให้ ผู้ร่วมงานเกิดกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน _____						[] 76
61. หัวหน้าหรือผู้ป้วยแสดงออกถึง การเอื้ออาทรต่อความเหนื่อยยาก ของท่านในการปฏิบัติงาน _____						[] 77
62. หัวหน้าหรือผู้ป้วยทำให้ ผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจว่า สามารถทำงานที่ได้รับ มอบหมายได้สำเร็จ _____						[] 78
63. หัวหน้าหรือผู้ป้วยสนับสนุนให้ ท่านทดลองปฏิบัติเพื่อค้นหาวิธี ใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาของ หน่วยงาน _____						[] 79
64. หัวหน้าหรือผู้ป้วยให้โอกาสท่าน อาสาสมัครทำงานที่ต้องแสดง ความสามารถ _____						[] 80

ชุดที่ 2 เป็นคำถามพยาบาลประจำการเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อคิดเห็น	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
การเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมาย และ ค่านิยมขององค์กร						
1. ท่านยอมรับว่าค่านิยมของ องค์กรตรงกับค่านิยมของท่าน						[] 81
2. ท่านคิดว่าเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กรเป็นสิ่งที่ถูกต้อง และทันสมัย						[] 82
3. ท่านพอใจกับนโยบายการให้ บริการของโรงพยาบาล						[] 83
4. ท่านพึงพอใจกับนโยบายของ โรงพยาบาลในส่วนที่เกี่ยวข้อง กับผู้ปฏิบัติงาน						[] 84
5. ท่านยอมรับว่าค่านิยมของท่าน สอดคล้องกับค่านิยมของคน อื่น ๆ ในองค์กร						[] 85
6. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอก ใคร ๆ ว่าท่านเป็นพยาบาลใน โรงพยาบาลนี้						[] 86
7. ท่านมักพูดให้เพื่อน ๆ ฟังเสมอ ว่า โรงพยาบาลนี้ดี เป็นสถานที่ เหมาะสมที่จะทำงาน						[] 87
8. ท่านคิดว่าท่านตัดสินใจถูกต้องที่ เลือกทำงานในโรงพยาบาลนี้						[] 88

ข้อคิดเห็น	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
9. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุด เพราะรู้สึกว่าการปฏิบัติงานนี้เป็นของท่าน _____						[] 89
10. โรงพยาบาลนี้สร้างแรงบันดาลใจให้ท่านได้ดีที่สุดในวิถีทางการปฏิบัติงาน _____						[] 90
11. สมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์กรแสดงออกถึงการเป็นเจ้าขององค์กร _____						[] 91
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร						
12. ท่านทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้โรงพยาบาลเจริญก้าวหน้า _____						[] 92
13. ท่านยอมเหน็ดเหนื่อยทำงานเพื่อช่วยพัฒนาโรงพยาบาล _____						[] 93
14. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้โรงพยาบาลประสบความสำเร็จ _____						[] 94
15. ท่านยินดีทำงานเกือบทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อช่วยให้โรงพยาบาลเจริญก้าวหน้า _____						[] 95

ข้อคิดเห็น	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
16. ท่านยินดีมาทำงานในวันหยุด เมื่อโรงพยาบาลขาดผู้ที่ปฏิบัติ หน้าที่ _____						[] 96
17. ท่านมีความภูมิใจอย่างมากที่ได้ ทำงานในโรงพยาบาลนี้ _____						[] 97
18. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเกือบ ทุกชนิดที่ได้รับมอบหมายเพื่อที่ จะได้ทำงานในโรงพยาบาลนี้ ตลอดไป _____						[] 98
19. ท่านมีความเต็มใจอย่างมากที่ได้ เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม พิเศษของโรงพยาบาล _____						[] 99
20. ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียง ของโรงพยาบาลเสมอ _____						[] 100
ความต้องการที่จะรักษาความเป็น สมาชิกขององค์กรไว้						
21. ท่านตั้งใจที่จะทำงานใน โรงพยาบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ _____						[] 101
22. ท่านคิดว่าโรงพยาบาลนี้เป็น สถานที่ทำงานที่ดีที่สุดที่ท่าน เลือกทำงาน _____						[] 102
23. ท่านต้องการจะอยู่ที่นี้เพื่อที่จะ ทำงานที่ตั้งใจไว้ให้สำเร็จ _____						[] 103
24. การทำงานในโรงพยาบาลนี้ ทำให้ท่านมีความมั่นคงในชีวิต _____						[] 104

ข้อคิดเห็น	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
25. ท่านคิดว่าอนาคตของ โรงพยาบาลนี้คืออนาคตของ ท่าน _____						[] 105
26. ท่านมีความสุขและเห็นว่าการทำงาน ในโรงพยาบาลนี้มีคุณค่า ต่อชีวิตของท่าน _____						[] 106
27. ท่านมักพูดถึงความภาคภูมิใจที่ ได้ทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ ให้ผู้ร่วมงานและคนอื่น ๆ ฟัง เสมอ _____						[] 107
28. ท่านมีความซื่อสัตย์และ จงรักภักดีต่อโรงพยาบาลนี้ _____						[] 108
29. ถึงแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง อย่างมากในสภาพปัจจุบันที่มี ผลกระทบต่อตัวท่าน ท่านก็จะ ทำงานในโรงพยาบาลนี้ต่อไป _____						[] 109
30. ท่านไม่คิดจะเปลี่ยนงานหรือ ลาออกจากโรงพยาบาลนี้ แม้ว่า จะมีงานอื่นให้เลือก _____						[] 110
31. ท่านคิดว่า จะทำงานใน โรงพยาบาลนี้ตลอดไปโดยไม่ สนใจคำชักชวนของเพื่อนที่ แนะนำงานอื่นให้ _____						[] 111

ภาคผนวก ก
สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สูตรที่ใช้ในการหาความเที่ยงของเครื่องมือ

ใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient)
(พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2538 : 125)

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

เมื่อ	α	คือ	สัมประสิทธิ์แห่งความเที่ยง
	n	คือ	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	S_i^2	คือ	คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
	S_t^2	คือ	คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

ค่าเฉลี่ย ใช้สูตร (ประคอง กรรมสุด, 2538 : 72)

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

เมื่อ	\bar{X}	คือ	ค่าเฉลี่ยหรือมัชฌิมเลขคณิต
	$\sum X$	คือ	ผลรวมของคะแนนทั้ง N จำนวน (ของตัวอย่างประชากร)
	N	คือ	จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร (ประกอบ กรมศส, 2538 : 74)

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

เมื่อ	S.D.	คือ	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum X$	คือ	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัว
	$\sum X^2$	คือ	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดแต่ละตัวยกกำลังสอง
	N	คือ	จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

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	คือ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร X และ Y
	x	คือ	คะแนนของตัวแปรที่ 1
	y	คือ	คะแนนของตัวแปรที่ 2
	N	คือ	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. หากกลุ่มตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุดโดยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ โดยใช้สูตร ดังนี้

3.1 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยใช้สูตรดังนี้ (Kerlinger and Pedhazur, 1973)

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

เมื่อ R คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
SS_{reg} คือ ความแปรปรวนของตัวแปรเกณฑ์ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรพยากรณ์
SS_t คือ ความแปรปรวนทั้งหมดของตัวแปรเกณฑ์

3.2 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ที่คำนวณ โดยใช้สูตร (Kerlinger and Pedhazur, 1973)

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

- เมื่อ F คือ ค่าสถิติสัดส่วนเอฟ
- R² คือ สัมประสิทธิ์การพยากรณ์
- N คือ ตัวอย่างประชากร
- k คือ จำนวนตัวแปรพยากรณ์

3.3 ทดสอบค่า F เพื่อทดสอบว่าเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์แล้วจะทำให้ค่า R² เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ โดยใช้การทดสอบค่า F ดังนี้

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

- เมื่อ F คือ ค่าสถิติเอฟ
- R² Y.12 คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณที่มีตัวพยากรณ์
- k1 คือ จำนวนตัวทำนายที่มีค่ามากกว่า

3.4 หาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Kerlinger and Pedhazur, 1973)

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

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 ของตัวพยากรณ์แต่ละตัวจะส่งผลต่อตัวแปรเกณฑ์หรือไม่ (Kerlinger and Pedhazur, 1973)

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

เมื่อ	t	คือ	ค่าสถิติทดสอบที่
	b_i	คือ	สัมประสิทธิ์การถดถอย หรือค่านำหนักของตัวพยากรณ์
	$\text{S.E. } b_i$	คือ	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b_i (Standard Error)

3.6 หาค่าคงที่ของสมการการพยากรณ์ (Kerlinger and Pedhazur, 1973)

$$a = Y - \sum_{i=1}^k b_i X_i$$

เมื่อ	Y	คือ	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรเกณฑ์
	X	คือ	ค่าเฉลี่ยของตัวพยากรณ์ที่ i ถึง k
	b_i	คือ	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ตัวที่ i ถึง k

3.7 สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + \dots + b_k x_k$$

เมื่อ Y คือ คะแนนความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ
ในรูปคะแนนดิบ

$b_1 b_2 \dots b_k$ คือ สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวในรูป
คะแนนดิบ

$x_1 x_2 \dots x_k$ 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 คะแนนสมการพยากรณ์ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การของ
พยาบาลประจำการ

$B_1 B_2 \dots B_k$ คือ สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์แต่ละตัวในรูปคะแนน
มาตรฐาน

$Z_1 Z_2 \dots Z_k$ คือ คะแนนมาตรฐานของตัวพยากรณ์แต่ละตัว

ประวัติผู้วิจัย

นางสาว จรัสศรี ไกรนที เกิดเมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2502 ที่จังหวัดตรัง สำเร็จ การศึกษาระดับมัธยมปลายจากโรงเรียนมหาชิรวรุท จังหวัดสงขลา เมื่อปีพุทธศักราช 2521 สำเร็จการศึกษาวิทยาศาสตร์บัณฑิต (พยาบาลและผดุงครรภ์) จากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เมื่อปีพุทธศักราช 2525 และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาพยาบาลศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช เมื่อปีพุทธศักราช 2537 ปัจจุบันรับราชการใน ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับ 6 งานห้องผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลตรัง จังหวัดตรัง ลาศึกษาต่อ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน ปีพุทธศักราช 2538

