



## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กนกพร แจ่มสมบุรณ์. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ต่อค่าของงาน การรับรู้ต่อรูปแบบการบริหาร กับคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร ภาควิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2539.
- กรองแก้ว อยู่สุข. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของ เจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล: ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท. , 2539.
- กองโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. รายงานประจำปี 2539-2540. นนทบุรี: ม.ป.ท. , 2540.
- กระทรวงสาธารณสุข. การบริหารงานสาธารณสุขส่วนภูมิภาค (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท. , 2542.
- กระทรวงสาธารณสุข. แนวทางการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ในระยะเปลี่ยนผ่าน. นนทบุรี: ม.ป.ท. , 2544.
- กัลยา เขียวแก้ว. ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การตามการรับรู้ ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2543.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. การบริหารผู้ป่วย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ไพร่โดแมนชั่น, 2539.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ และสงศรี กิตติรักษ์ตระกูล. วิชาชีพการพยาบาลในยุคเศรษฐกิจถดถอย : สารสภาคการพยาบาล. 13 (2541) : 1-7.
- คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสาธารณสุข. แผนพัฒนาสาธารณสุขในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544). กรุงเทพมหานคร: องค์การทหารผ่านศึก, 2539.
- จรัสศรี ไกรนที. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

- ✓จินตนา ญาติบรรทุง. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับระดับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- จิรัฐมภ์ ศิริรัตนบัลล์ และคณะ. เครื่องชี้วัดคุณภาพโรงพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: ดีไซน์, 2543.
- จรีพร กาญจนการุญ. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกจากองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดลในสาขาวิชาที่ขาดแคลน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532.
- จรีย์ อุสาหะ. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกรมควบคุมโรคติดต่อ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารโรงพยาบาล คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2542.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร: เจริญนครเพลท, 2541.
- ชุติมา สุวรรณประทีป. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543 .
- ชูศรี วงศ์รัตน์. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิต, 2541.
- ดร.คุณศรี สิริยศำรง. คุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2542.
- ✓ดวงรัตน์ สุวรรณประทีป. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาลูกภาพ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- ✓ทวีศรี กรีทอง. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- ✓ทัศนาศ บุญทอง. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกระทบต่อบุคลิกภาพ: พยาบาลกับการพัฒนาบุคลิกภาพ. ในพรจันท์ สุวรรณชาติ (บรรณาธิการ), เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพพยาบาล หน่วยที่1-8. กรุงเทพมหานคร: รุ่งศิลป์การพิมพ์, 2533.

- ทัศนาศา บัญฑทอง. ปฏิรูประบบบริการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต. กรุงเทพมหานคร: ศิริยอดการพิมพ์, 2542.
- ✓ ธงชัย สันติวงษ์. หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2533.
- นาฏยา ช่อมั่ง. ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรพยาบาลในงานอายุรกรรม โรงพยาบาลเชียงใหม่ประชานุเคราะห์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2544.
- บุญใจ ศรีสถิตยน์ราภูร. การจัดการทางการพยาบาล. ชลบุรี: ภาควิชาวิจัยประเมินผลและการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2533.
- บุบผา พวงมาลี. การรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- บุษยามณี จันท์เจริญ. การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2538.
- ประคอง กรรณสูต. สถิติเพื่อการวิจัยการพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- ประวิตร เอรารวรรณ์. การเสริมสร้างพลังอำนาจครู: การวิจัยแบบสนทนากลุ่ม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- ✓ ผานิต สกกุลวัฒน์. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2537.
- พวงรัตน์ บุญญานุกรักษ์. วิทยาการพยาบาลในทศวรรษแห่งการเปลี่ยนแปลง. เอกสารประชุมพยาบาลแห่งชาติ ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย, 2530.
- พวงรัตน์ บุญญานุกรักษ์. ความสำคัญ ปัญหา และความต้องการ การพัฒนาบุคลากรพยาบาล. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 6 (2537): 23-27.
- พวงรัตน์ บุญญานุกรักษ์. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลกับการเปลี่ยนพฤติกรรมอนามัย. 50 ปี ชีวิตและงาน : อาจารย์พวงรัตน์. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท., 2538.
- พิมลพรรณ ทิพาคำ. ความเครียดในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนเขต 10. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2543.

เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ. การพัฒนาคุณภาพการพยาบาลสู่โรงพยาบาลคุณภาพ.

สระบุรี: วรานันท์การพิมพ์, 2542.

ฟาริดา อิบราฮิม. สาระการบริหารการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:

สามเจริญพานิชย์, 2542

ภรณ์ มหามนต์. การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์,

2529.

ภัทรา แสงอรุณ. การรับรู้คุณภาพชีวิตงานที่ส่งผลต่อความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์การของ  
ข้าราชการที่ปฏิบัติในพื้นที่ห่างไกลความเจริญ : กรณีศึกษารัฐานท์เรือพังงา.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543.

วรรณดี ชูกาล. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ  
ความพึงพอใจในงาน และปัจจัยส่วนบุคคล กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของ  
อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,  
2540.

วนิดา เสนีเศรษฐ์ และชอบ อินทร์ประเสริฐกุล. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพมหานคร:

โอเดียนสโตร์, 2530.

วรรณญา วงศ์ประสิทธิ์. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความเครียดในบทบาท กับความยึดมั่น  
ผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหิดล, 2540.

วัชรา มณีภาศ. สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของ

พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2543.

วัลภา ฐานัญญ์. ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความผูกพันต่อวิชาชีพ

ของพยาบาลในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต

สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2540.

วิเชียร เกตุสิงห์. ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย: เรื่องง่ายๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้. ข่าวสารการ

วิจัยการศึกษา 18 ( 2538): 8-11.

- ศกลรัตน์ ต๊ะวิชัย. ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลลำปาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2544.
- ศิริกุล จันทร์พุ่ม. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.
- สถาบันพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล. จะเข้าสู่ HA ได้อย่างไร. กรุงเทพมหานคร: โอลิมปัสติคพับลิชชิ่ง, 2543.
- สมยศ นาวิการ. การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ, 2533.
- สมสุข ติลกสกุลชัย. การเปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล และความพึงพอใจในงานของพยาบาลจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีอายุ ตำแหน่ง และระดับการศึกษาแตกต่างกัน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์. ศูนย์วิจัยปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาการศึกษาและสังคม คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- สอาด วงศ์อนันต์นนท์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพ. ระบบสุขภาพที่คนไทยต้องการ (2). นนทบุรี: ม.ป.ท., 2543.
- สำราญ บุญรักษา. ความพอพึงใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมสุขภาพจิต. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2540.
- / สุทิน สายสงวน. การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ : ศึกษากรณีข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรในภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.

- ✓ สุพจน์ แก้วจรัสฉายแสง. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล จังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2536.
- สุมาลี จักรไพศาล. ศึกษาการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในยุคนาเววิกฤต  
เศรษฐกิจ โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร  
การพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. การบริหารการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: จีระวิชาการพิมพ์,  
2539.
- อนัญญา ไชยวุฒิ. ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ  
ภาควิชาสูติวิทยา โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต  
สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2544.
- อมรรัตน์ เสตสุวรรณ. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยและ  
ความพึงพอใจในงาน กับการคงอยู่ในงานตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร  
การพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- อาริยา สัมพะเลข. อายุการทำงานบริการของพยาบาลไทย: เท่าไรจึงจะพอดี. วารสารการ  
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพ 1 (2542): 81-89.
- อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. กระบวนการบริหารการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 2. เชียงใหม่: ม.ป.ท., 2534.
- อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. การบริหารเพื่อเพิ่มผลผลิต. วารสารพยาบาลสาร 24 (2540): 1-3.

### ภาษาอังกฤษ

- Acorn, S., Ratner, P. A., and Crawford, M. Decentralization as a determinant of  
autonomy, job satisfaction, and organizational commitment among nurse  
managers. *Nursing Research* 46 (1997): 52-58.
- Adams, D. B. A model of organization commitment in staff nurses (Job stress).  
[Online]. 1991. Available form: <http://thailis.uni.net.th/dao/detail.nsp>[2002,  
March 12]
- Allen, N. J., and Meyer, J. P. The measurement and antecedents of affective,  
continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of  
Occupational Psychology* 63 (1990): 1-18.

- Angle, H. L., and Perry, J. L. "An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness". *Administrative Science Quarterly* 26 (1981): 1-12 .
- Bennis, W., and Goldsmith, M. Y. *Learning to lead: A workbook on becoming a leader*. Reading, Massachusetts: Adisson-Wesley, 1994.
- ✓Brown, S. P. A meta-analysis and review of organizational reserch on job involment. *Psychological Bulletin* 120 (1996): 235-255.
- Buchanan, B. Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly* 19 (1974): 535-546.
- Creed, W. D., and Miles, R. E. Trust in organizations: A conceptual framework linking organizational forms, managerial philosophies, and the opportunity costs of controls. In R. M. Kramer; and T. R. Tyler (eds.), *Trust in organizations: Frontiers of theory and research*, pp. 16-38. Thounsand Oaks, California: Sage, 1996.
- Corley, M. C., and Mauksch, H. O. The nurses multiple organization commitment. *Journal of Professional Nursing* 9 (1993): 116-122.
- Cummings, T. G., and Worley, C. G. *Organization development and change*. 6<sup>th</sup> ed. Cincinnati, Ohio: South-Western College Publishing, 1997.
- Davis, L. N. *Pioneering organization: The convergence of individulism,teamwork and leadership*. Boston: Press, 2000.
- Decker, P. J., and Sullivan, E. J. *Nursing Administration: A micro/macro approach for effective nurse executives*. New York: Prentice – Hall, 1992.
- ✓Delamote Yves and Takeyama, S. *Quality of Work Life in International perspective*. Switzerland: International Labour Organization, 1984 .
- Dubin, R., Champoux, J. E., and Porter, L. W. Central life interests and organizational commitment of blue-collar and clerical workers. *Administrative Science Quarterly* 20 (1975): 411-558.
- Duffield, C. Nursing unit managers: defining a role. *Nursing Management* 25 (1994): 63-67.
- Efraty, D., and Sirgy, M. J. The effects of quality of working life on employee behavioral responses. *Social Indicators Research* 22 (1990): 31-47.
- Eisenberger, R., et al. Perceived organizational support and employee deligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology* 75 (1990): 51-59.

- ✓ Falcone, R. L. Perceived dimensions of job satisfaction for staff registered nurses. *Nursing Research* 25 (1976 ): 346-348.
- Fukami, C. V., and Lason, E. W. " Commitment to company and union". *Journal of Applied Psychology* 69 (1984): 367-371.
- Gillies, D. A. *Nursing management: A system approach*. Philadelphia: W. B. Saunders, 1994.
- Glisson, C., and Durick, M. Predictors of job satisfaction and organization commitment in human service organizations. *Administrative Science Quarterly* 33(1988 ): 61-81.
- Gorrell, B. J. *A qualitative analysis of turnover by female registered nurses (Employee turnover, nurses)*. [Online]. 1993. Available form: <http://thailis.uni.net.th/dao/detail.nsp> [2002, March 18]
- Greenberg, J., and Baron, R. A. *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work* .5<sup>th</sup> ed. Boston: Allyn and Bacon, 1995.
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R. *Work redesign*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing, 1980.
- Hackman, R. J. and Suttle, L. J. *Improving life at work; Behavioral science approach to organizational change*. Santa Monica, Calif.:Goodyear Publishing, 1977.
- Hall, D. T., and Schneider, B. Correlates of organizational identification as a function of career pattern and organizational type. *Administrative Science Quarterly* 17 (1972): 340-350.
- Hall, D. T., Schneider, B., and Nygren, H. T. Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly* 15 (1970): 176-189.
- Herzberg, F., Mausner, B., and Snyderman, B. B. *The motivations to work*. New Brunswick: Transaction, 1993.
- Hodge, B. J., Anthony, W. P., and Gales, L. M. *Organizational theory: A strategic approach*. 5<sup>th</sup> ed. New York: Prentice – Hall, 1996.
- Hrebiniak, L. G., and Alutto, J. A. Personal and role-related factors in the development of organization commitment. *Administrative Science Quarterly* 17 (1972): 555-573.
- Hunsaker, P. L., and Alessandra, A. J. *The art managing people*. New York: Simon and Schuster, 1991.
- Huse, E. F., and Cummings, T. G. *Organization development and change*. 3<sup>rd</sup> ed. Minnesota: West Publishing, 1985 .



- ✓ Huselid, M. A., and Day, N. E. Organizational commitment, job involvement, and turnover: A substantive and methodological analysis. *Journal of Applied Psychology* 76 (1991): 380-391.
- ✓ Ivancevich, J. M., and Matteson, M. T. *Organizational behavior and management*. 2<sup>th</sup> ed. Boston: Richard, D. Irwin, 1990.
- Ivancevich, J. M., and Matteson, M. T. *Organizational behavior and management*. 5<sup>th</sup> ed. Singapore: McGraw-Hill, 1999.
- John, J. A concept analysis of trust. *Journal of Advanced Nursing* 24 (1996): 76-83.
- Johns, J. Trust: key to acculturation in corporatized health care environments. *Nursing administration Quaterly* 20 (1996): 13-24.
- Johnson, D. W. *Reaching out: interpersonal effectiveness and self actualization*. 6<sup>th</sup> ed. Boston: Allyn and Bacon, 1997.
- Keller, R. T. Job involvement and organizational commitment as longitudinal predictors of job performance: A study of scientists and engineers. *Journal of Applied Psychology* 82 (1997): 539-545.
- ✓ Kerce, E. W., and Kewley, S. B. Quality of work life surveys in organizations methodes and benefits. In Paul, R., Edward, J. E., and Thomas, M. D. (eds), *Improving organizational surveys new directions, methods, and applications*, p.p.188- 209. California: Sage Publications, 1993.
- Kerfoot, K. On Leadership: Creating trust. *Pediatric nursing* 24 (1998): 86-87.
- Knoop, R. Relationship among job involvement, job satisfaction and organizational commitment for nurse. *Journal of Psychology* [Online]. 1995. Available form: <http://webnf2.epnet.com/fulltext.asp>[2001, November 22]
- Kouzes, J. M., and Posner, B. Z. *The leadership challenge: How to keep getting extraordinary things done in organizations*. 2<sup>nd</sup> ed. San Francisco: Jossey-Bass, 1995.
- Lewicki, R. J., and Bunker, B. B. Developing and maintaining trust in work relationships. In R. M. Kramer; and T. R. Tyler (eds.), *Trust in organizations: Frontiers of theory and research*, pp. 114-139. Thousand Oaks, California: Sage, 1996.
- ✓ Locke, E. A. The nature and causes of job satisfaction. in M. D. Dunnette (Ed). *Handbook of industrial and organization psychology*. Chicago: Rand McNally, 1976.
- Luthans, F. *Organizational behavior*. 7<sup>th</sup> ed. New York: McGraw-Hill, 1995.

- Marsh, R. M., and Mannari, H. Organizational commitment and turnover : A prediction study. *Administrative Science Quarterly* 22 (1977): 57-75.
- Marshall, E. M. **Building trust at the speed of change: The power of the relationship-based corporation.** New York: McGraw-Hill, 2000.
- Mathieu, J. E. " A cross-level nonrecursive model of the antecedents of organizational commitment and satisfaction. " *Journal of Applied Psychology* 76 (1991): 607-618.
- Mathieu, J. E., and Farr, J. L. " Further evidence for the discriminate, Validity of measures of organizational commitment, job , involvement and satisfaction" . *Journal of Applied Psychology* 76 (1991): 127-133.
- Mathieu, J. E., and Hamel, K. A causal model of the antecedents of organizational commitment among professionals and nonprofessionals. *Journal of Vocational Behavior* 34 (1989): 299-317.
- Mathieu, J. E., and Zajac, D. M. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organization commitment. *Psychological Bulletin* 108 (1990): 171-194.
- Mcallister, D. J. **Interpersonal trust, citizenship behavior and performance: A relational analysis (Trust).** [Online]. 1993. Available form: <http://thailis.uni.net.th/dao/detail.nsp> [2001, November 25]
- Meyer, J. P., and Allen, N. J. Testing the "Side-Bet theory" of organizational commitment some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology* 69 (1984): 372-378.
- Meyer, J. P., et al. Organizational commitment and job performance: It's the nature of the commitment that counts. *Journal of Applied Psychology* 74 (1989): 152-156.
- Mishara, A. K. Organizational responses to crisis: the centrality of trust. In R. M. Kramer and T. R. Tyler (eds.), **Trust in organizations: Frontiers of theory and reserch**, pp. 261-287. Thousand Oaks, California: Sage, 1996.
- Mishra, A. K., and Morrisey, M. A. Trust in employee / employer relationships: A survey of West Michican managers. *Public Personnel Management* 19 (1990): 443-461.
- Mott, P. E. **The characteristic of effectiveness organization.** New york: Harper and Row, 1972.
- Mowday, R. T., Strees, R. M. and Porter, L. W. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior* 14 (1979): 224-247.

- Employee-organization linkage: The psychology of commitment  
absenteeism and turnover. New York: Academic Press, 1982.
- ✓Newstrom, J. W., and Davis, K. **Organizational behavior human behavior at work.**  
10<sup>th</sup> ed. New York: McGraw-Hill, 1997.
- Neate, M. A., and Northcraft, G. B. Factors influencing organizational commitment. In  
R.M. Steers, and L. W. Porter. (eds) , **Motivation and work Behavior**, 5<sup>th</sup> ed . pp.  
290-297. New York: McGraw-Hill, 1991.
- Nyhan, R. C. Increasing affective organizational commitment in public organizations.  
**Review of Public Personnel Administration** [Online]. 1999. Available form:  
<http://thailis-db.car.chula.ac.th/abift/detail.nsp>[2001, November 5]
- O'Reilly, C., and Chatman, J. Organizational commitment and psychological  
attachment: The effect of compliance, identification, and internalization on  
prosocial behavior. **Journal of Applied Psychology** 71 (1986): 492-499.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., and Boulian, P. V. Organizational  
commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians .  
**Journal of Applied Psychology** 59 (1974): 603-609.
- Prestholdt, P. H., Lane, I. M., and Mathews, R. C. Predicting staff nurse turnover.  
**Nursing Outlook** 36 (1988): 145-1470.
- Reynolds, L. **The trust effect: Creating the high trust high performance organization.**  
London: Nicholas Brealey, 1997.
- Robbins, S. P. **Fundamentals of management : essential concepts and applications.** 2<sup>nd</sup>  
Saddle River: Prentice Hall, 1998 .
- Robbins, S. P. **Managing Today** . London: Prentice-Hall, 2000 .
- Robbins, S. P. **Organization behavior.** 20<sup>th</sup> ed. New Jersey; Prentice-Hall, 2001.
- Robertson, P. J., and Tang, S. Y. The role of commitment in collective action:  
Comparing the organization behavior and rational choice perspective.  
**Public Administration Review** [Online]. 1995. Available form:  
<http://thailis.uni.net.th/abift/detail.nsp>[2002, March 1]
- Samuel, J. A professional and public trust. **Nursing Management** 17 (1986): 7-11.
- Shaw, R. B. **Trust in the balance.** 2<sup>nd</sup> ed. San Francisco: Jossey - Bass, 1997.

- Sheldon, M. Investment and involvement as mechanism producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly* 16(1971): 143-150.
- Steers, R. M. Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly* 22 (1977): 46-56.
- Steers, R. M. *Introduction to organization behavior*. 2<sup>nd</sup> ed. Illinois: Scott, Foresman and Company, 1984.
- Tannenbaum, S. I., et al. Meeting trainees' expectations : The influence of training fulfillment on the development, self-efficacy, and motivation. *Journal of Applied Psychology* 76 (1991): 759-769.
- ✓Walton, R. E. Improving the quality of work life. *Harvard Business Review* 4 (1974): 12-14.
- Whitener et al. Managers as initiators of trust: An exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behavior. *Academy of Management Review* 23 (1998): 513-530.
- Whitney, J. O. *The economics of trust: Liberting profits and restoring cooperate validity*. New York: McGraw-Hill, 1996.
- Williams, L. J., and Hazer, J. T. Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation methods. *Journal of Applied Psychology* 71 (1986): 219-231.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์ ฟารีดา อิบราฮิม	อาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุชิตา อินทรประสงค์	อาจารย์ภาควิชาการบริบาลสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
3. น.ส.ทวิศรี กวีทอง	นักวิชาการสาธารณสุข 7 สำนักพัฒนาเครือข่ายบริการสุขภาพ
4. นางอรพิน ดันติมูรธา	หัวหน้างานการพยาบาลศัลยกรรมหัวใจ โรงพยาบาลราชวิถี
5. น.ส.วันเพ็ญ หาญญานันท์	รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร โรงพยาบาลเลิดสิน
6. น.ส.สุมาลี จักรไพศาล	หัวหน้าหอผู้ป่วยเด็ก 1 โรงพยาบาลสระบุรี
7. นางเพ็ญจันทร์ แสนประสาน	ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาลด้านวิชาการ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
8. พ.อ.หญิง ภาวณี ฤกษ์เย็น	หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลพื้นฐาน วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
9. อาจารย์ ดร.สุวิณี วิวัฒน์วานิช	อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
10. น.ส.ชุตินา ศรีเอี่ยม	ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายบริการผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกรุงเทพ

ภาคผนวก ข

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ถนนพญาไท  
กรุงเทพฯ 10330

11 กุมภาพันธ์ 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม  
เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม (พยาบาลวิชาชีพ)

เนื่องด้วยดิฉัน นางนิยม สีสวรรณ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับข้อมูลจากท่าน ตามรายละเอียดในแบบสอบถามนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยขอให้ท่านตอบตามความเห็นว่าเป็นจริง ดิฉันขอรับรองว่าจะเก็บรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับ และการวิจัยจะนำเสนอในลักษณะภาพรวมจึงไม่เกิดผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่ประการใด

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางนิยม สีสวรรณ

นิสิตคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิในการตอบแบบสอบถามของท่าน แบบสอบถามจะไม่ระบุชื่อหรือรหัสใดๆ ของผู้ตอบ หลังจากตอบแบบสอบถามครบทุกข้อแล้ว กรุณาพับใส่ซองสีน้ำตาล(ที่แนบมาด้วย) และปิดผนึกก่อนส่งกลับกลุ่มงานการพยาบาลของท่าน ภายในวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2545

### แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมที่น่า  
ไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล  
วิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 4 ตอน คือ
  - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล
  - ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
  - ตอนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย
  - ตอนที่ 4 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
2. โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอนโดยละเอียด และกรุณาตอบทุกข้อ  
ทุกตอน คำตอบเหล่านี้ไม่มีถูกหรือผิด และคำตอบที่ได้จะใช้เพื่อการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

#### ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  หรือเติมข้อความในช่องว่างตามเป็นจริง

1. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี
2. สถานภาพสมรส
 

<input type="checkbox"/> โสด	<input type="checkbox"/> คู่	<input type="checkbox"/> หม้าย หย่า แยก
------------------------------	------------------------------	---
3. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด
 

<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
<input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้รวม.....ปี
5. ท่านปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบันนาน.....ปี

## ตอนที่2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง "ระดับความคิดเห็น" ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ที่มีต่อ  
การทำงานของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้มากที่สุด
มาก	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้มาก
ปานกลาง	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้ปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้น้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้น้อยที่สุดหรือไม่เห็นด้วยเลย

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงาน					
2. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในแต่ละวัน					
3. งานที่ท่านปฏิบัติมีสิ่งที่น่าสนใจจนทำให้ไม่รู้สึกรำคาญ					
4. ท่านพึงพอใจกับงานบริการพยาบาลจนไม่คิดเปลี่ยนไปทำงานอื่น					
5. ถ้าเลือกได้ท่านต้องการเปลี่ยนไปทำงานอื่น					
6. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
7. ท่านพึงพอใจในสวัสดิการที่ท่านได้รับ					
8. บุคลากรทุกระดับในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน					
9. หน่วยงานของท่านมีการประสานงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน					
10. สภาพแวดล้อมในหน่วยงานของท่านเหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
11. เครื่องมือทางการแพทย์ในหน่วยงานของท่าน มีสภาพพร้อมในการใช้งาน					
12. วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีอย่างเพียงพอ					
13. ท่านมีโอกาสดูแลเรียนรู้และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
14. ท่านพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของท่าน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15. ท่านได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อ อบรมหรือดูงาน					
16. งานบริการพยาบาลเป็นงานที่มั่นคง					
17. การนิเทศงานของหัวหน้าหรือผู้ปวยของท่านทำให้ท่านมี แนวทางในการพัฒนางาน					
18. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ใช้ความรู้ ทักษะ และความชำนาญ หลายด้านในการแก้ปัญหา					
19. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ทำทายความสามารถอยู่เสมอ					
20. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบผู้ป่วยตั้งแต่เริ่มเข้า โรงพยาบาล จนกระทั่งหาย หรือทุเลากลับบ้านได้					
21. ท่านมีโอกาสในการวางแผนงานหรือกำหนดขั้นตอนวิธีการ ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง					
22. ท่านสามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาผู้ป่วยได้อย่างอิสระ ตามขอบเขตมาตรฐานของวิชาชีพ					
23. งานที่ท่านทำส่งผลต่อความสำเร็จของทีมการพยาบาล					
24. งานที่ท่านทำมีส่วนช่วยส่งเสริมให้โรงพยาบาลเป็นที่ยอมรับ จากผู้รับบริการ					
25. ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ท่านทราบถึงผลการปฏิบัติงานว่าควร ปรับปรุงพัฒนางานในด้านใดบ้าง					
26. ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นต่อผลการปฏิบัติงานของท่าน					
27. ท่านทุ่มเทความคิดและจิตใจให้กับการทำงาน					
28. ท่านเต็มใจที่จะทำงานเกินเวลาเพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการบริการ ที่มีคุณภาพ					
29. ท่านจะไปทำงานก่อนเวลาเพื่อเตรียมตัวให้พร้อมก่อนปฏิบัติงาน					
30. งานบริการพยาบาลทำให้ชีวิตของท่านมีคุณค่า					
31. งานบริการพยาบาลทำให้ท่านมีโอกาสสร้างประโยชน์ ให้แก่สังคม					

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าของผู้ป่วย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง "ระดับความคิดเห็น" ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ที่มีต่อพฤติกรรม การแสดงออก หรือตรงกับการปฏิบัติงานของหัวหน้าของผู้ป่วย ของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยแต่ละข้อมีความหมายดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้มากที่สุด
มาก	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้มาก
ปานกลาง	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้ปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้น้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้น้อยที่สุดหรือไม่เห็นด้วยเลย

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. หัวหน้าผู้ป่วยของท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด					
2. หัวหน้าผู้ป่วยของท่านไม่นำเวลางานไปปฏิบัติภารกิจส่วนตัว					
3. หัวหน้าผู้ป่วยของท่านไม่อนุญาตให้บุคลากรในหน่วยงานนำวัสดุครุภัณฑ์ของหน่วยงานไปใช้ส่วนตัว					
4. หัวหน้าผู้ป่วยของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ					
5. หัวหน้าผู้ป่วยของท่านเสนอแนะการทำงานของท่านอย่างไม่อ้อมค้อม					
6. หัวหน้าผู้ป่วยของท่านพัฒนางานให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นสม่ำเสมอ					
7. หัวหน้าผู้ป่วยของท่านมีทักษะในการต่อรองกับผู้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ					
8. เมื่อพบอุปสรรคในการทำงานหัวหน้าผู้ป่วยของท่านเป็นผู้ริเริ่มแก้ไขทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้น					
9. หัวหน้าผู้ป่วยของท่านมีความสามารถในการบริหารงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
10. หัวหน้าผู้ป่วยของท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานของหน่วยงานที่วางไว้					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11. หัวหน้าหรือผู้ปวยของท่านกระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในงาน					
12. หัวหน้าหรือผู้ปวยของท่านเป็นบุคคลที่ได้รับความเชื่อถือทั้งคำพูดและการกระทำ					
13. หัวหน้าหรือผู้ปวยของท่านให้คำแนะนำปรึกษาในการแก้ปัญหาแก่พยาบาลวิชาชีพที่เหมาะสมกับสถานการณ์					
14. หัวหน้าหรือผู้ปวยของท่านมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนทำให้ท่านสามารถทำนายการตัดสินใจในงานได้ล่วงหน้า					
15. แม้ในสถานการณ์ที่สำคัญเร่งด่วน หัวหน้าหรือผู้ปวยของท่านสามารถตัดสินใจได้ถูกต้องเหมาะสม					
16. หัวหน้าหรือผู้ปวยของท่านเลือกแนวทางที่ดีที่สุดเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร					
17. หัวหน้าหรือผู้ปวยของท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านการทำงานและการดำเนินชีวิต					
18. เมื่อประสบกับความยุ่งยากในงานท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากหัวหน้าหรือผู้ปวยของท่านได้ทันที					
19. หัวหน้าหรือผู้ปวยของท่านกล่าวชมเชยท่านเมื่อท่านปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ					
20. หัวหน้าหรือผู้ปวยของท่าน จะไม่ตำหนิตานต่อหน้าผู้อื่น					
21. หัวหน้าหรือผู้ปวยของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานทุกคน					
22. หัวหน้าหรือผู้ปวยของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ					
23. หัวหน้าหรือผู้ปวยของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางาน					
24. หัวหน้าหรือผู้ปวยและท่านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลในการดูแลผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอ					
25. หัวหน้าหรือผู้ปวยให้ข้อมูลความก้าวหน้าของหน่วยงานที่ทันต่อเหตุการณ์อย่างสม่ำเสมอ					

#### ตอนที่ 4 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง "ระดับความคิดเห็น" ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ที่มีต่อโรงพยาบาลของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้มากที่สุด
มาก	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้มาก
ปานกลาง	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้ปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้น้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้น้อยที่สุดหรือไม่เห็นด้วยเลย

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกินกว่าที่โรงพยาบาลคาดหวังเพื่อให้โรงพยาบาลนี้ประสบความสำเร็จ					
2. ท่านมักพูดให้เพื่อนๆ หรือผู้อื่นฟังเสมอว่า โรงพยาบาลนี้ดีเหมาะสมที่จะทำงานด้วย					
3. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเกือบทุกประเภทที่ได้รับมอบหมายเพื่อคงความเป็นสมาชิกของโรงพยาบาลแห่งนี้					
4. ค่านิยมของโรงพยาบาลมีความสอดคล้องกับค่านิยมในการปฏิบัติงานของท่าน					
5. ท่านภูมิใจที่จะบอกคนอื่นๆ ว่าท่านเป็นพยาบาลของโรงพยาบาลแห่งนี้					
6. ท่านคิดที่จะย้ายออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ถ้ามีงานที่คล้ายคลึงกันจากโรงพยาบาลอื่นมาให้เลือก					
7. โรงพยาบาลแห่งนี้สร้างแรงบันดาลใจให้ท่านในอันที่จะนำความรู้ ความสามารถที่มีมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
8. หากมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ แม้เพียงเล็กน้อย ที่มีผลกระทบต่อการทำงานของ ท่าน ท่านอาจขอย้ายหรือลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้					
9. ท่านคิดไม่ผิดที่ท่านเลือกทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10. ท่านคิดว่าท่านคงไม่ได้รับอะไรมากไปกว่านี้ ในการอยู่ในโรงพยาบาลนี้ต่อไป					
11. ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายส่วนใหญ่ของโรงพยาบาล					
12. ท่านตระหนักในความเจริญก้าวหน้าของโรงพยาบาลเป็นสำคัญ					
13. สำหรับตัวท่านแล้วโรงพยาบาลนี้เป็นโรงพยาบาลที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย					
14. การตัดสินใจทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด					

ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่าน



ภาคผนวก ค

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

## สถิติที่ใช้ในการวิจัย

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มีดังนี้

1. สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) มีสูตรดังนี้

$$\text{สูตรสัมประสิทธิ์ } \alpha \text{ คือ } \alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_1^2}{S_x^2} \right]$$

เมื่อ  $\alpha$  = สัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบสอบถาม

$k$  = จำนวนข้อแบบสอบถาม

$S_1^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

$S_x^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนของผู้รับการทดสอบทั้งหมด

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) มีสูตรดังนี้

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

เมื่อ  $\bar{X}$  = ค่าเฉลี่ย หรือมัชฌิมเลขคณิต

$\sum X$  = ผลรวมทั้งหมดของข้อมูล

$n$  = จำนวนข้อมูลทั้งหมด

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.) มีสูตรดังนี้

$$\text{S.D.} = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x$  = ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัว

$\sum x^2$  = ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$n$  = จำนวนข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง

## 4. ความเบ้ (Skewness) ใช้สูตรดังนี้

$$S_k = \left[ \frac{\sum (x_i - \mu)^3}{N\sigma^3} \right]$$

$S_k$  = ความเบ้

$X$  = ค่าของข้อมูล

$\mu$  = ค่าเฉลี่ยเลขคณิต

$\sigma$  = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

## 5. ความโด่ง (Kurtosis) ใช้สูตรดังนี้

$$K_u = \left[ \frac{\sum (x_i - \mu)^4}{N\sigma^4} \right]$$

$K_u$  = ความโด่ง

$X$  = ค่าของข้อมูล

$\mu$  = ค่าเฉลี่ยเลขคณิต

$\sigma$  = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6. คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ  $r_{xy}$  = สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum x$  = ผลรวมของคะแนนชุด x

$\sum y$  = ผลรวมของคะแนนชุด y

$\sum xy$  = ผลรวมของผลคูณระหว่าง x กับ y

$\sum x^2$  = ผลรวมของคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum y^2$  = ผลรวมของคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$N$  = จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

7. ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยการทดสอบค่าที (t-test)  
ใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ  $t$  = ค่าที

$r$  = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$n$  = จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

$df$  = ชั้นแห่งการเป็นอิสระ (degree of freedom)

## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางนิยาม สีสุวรรณ เกิดวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2507 ที่อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์เทียบเท่าปริญญาตรี จากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรี เมื่อปี พ.ศ. 2529 ต่อมาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เมื่อปีการศึกษา 2538 ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับ 7 ประจำหอผู้ป่วยศัลยกรรมชายทั่วไป(ติดเชื้อ) โรงพยาบาลสระบุรี และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2543