



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรองแก้ว อยู่สุข. 2542. พฤติกรรมองค์การ . กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. 2541. วิชาชีพการพยาบาลในยุคเศรษฐกิจถดถอย. วารสารสมาการพยาบาล. 13: 1-6.
- จินตนา ยูนิพันธ์. 2533. ความขัดแย้งและการจัดการต่อความขัดแย้ง. วารสารพยาบาลศาสตร์. 2 (3) : 30-44.
- ชุตินา สุวรรณประทีป. 2543. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดรุณศรี สิริยศดำรง. 2542. คุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทรียาพรรณ สุภามณี. 2541. ความขัดแย้งการจัดการกับความขัดแย้งและการรับรู้ค่า ของงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2540. พฤติกรรมองค์การ : การศึกษาการบริหารพฤติกรรมองค์การเชิงบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2541. ทฤษฎีองค์การและการออกแบบ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- นฤมล สัตยานุวัฒน์. 2541. วัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2538. วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

- ประคอง กรรณสูต. 2541. สถิติเพื่อการวิจัย : คำนวณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภา ทองวัฒนา. 2542. ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัด ชัยนาท. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประภาพร เหลืองโชคช่วย. 2539. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา สังคม ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภาศรี สีอำไพ. 2540. พื้นฐานทางศาสนาและจริยธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประสาน ต่างใจ. 2541. โรงพยาบาลกับประชาชน. กรุงเทพฯ : โครงการจัดพิมพ์คบไฟ.
- ปวีณา บุญเจริญ. 2539. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พรนพ พุกกะพันธ์. 2542. การบริหารความขัดแย้ง. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ว. เพชรสกุล.
- พัฒน์พงศ์ หนูพันธ์. 2537. รางวัลตอบแทนภายในและภายนอก ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้บริหารสาขา ธาราคารพาณิชย์ไทยขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พาริดา อิบราฮิม. 2542. สาระการบริหารการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สามเจริญพานิช.
- ภาณีนุช ผุสดีไธภิน. 2543. การศึกษาเปรียบเทียบลักษณะวัฒนธรรมสังคม วัฒนธรรมองค์การ และลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ของพนักงานระดับบริหารกลางในโรงพยาบาลขององค์การมูลนิธิการกุศลที่ต่างศาสนา : ศาสนาคริสต์ ศาสนาพุทธ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เรมवल นันท์ศุภวัฒน์. 2542. ภาวะผู้นำทางการพยาบาลในองค์กร. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- วัลภา ฐาน์กาญจน์. 2540. ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิเชียร เกตุสิงห์. 2538. ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย : เรื่องง่ายๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้. ข่าวสารการวิจัยการศึกษา. 18(3) : 8 – 11.
- วิภาดา คุณาวิกติกุล และ เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์. 2541. ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้ง วิธีการจัดการกับความขัดแย้งกับความพึงพอใจในงานความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปและการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ. รายงานการวิจัย คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิวัฒน์ มานะกิจ. 2541. วัฒนธรรมองค์กร : การศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริเพ็ญ เนื่องจำนงค์. 2542. การมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร : การศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลบางประกง จังหวัดฉะเชิงเทรา. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.
- ศุภวรรณ พันธุ์บุรณะ. 2542. ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี กองสาธารณสุขภูมิภาคกระทรวงสาธารณสุข. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศุภสิทธิ์ พรรณารุโณทัย. 2542. ระบบการบริหารงานโรงพยาบาลรัฐกับโรงพยาบาลเอกชน: การบริหารจัดการทางการเงินและธุรกิจสำหรับโรงพยาบาลรัฐที่จะบริหารอย่างอิสระ. รายงานการวิจัย สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. ศูนย์วิจัยและติดตามความเป็นธรรมทางสุขภาพ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล. 2539. จิตวิทยาการจัดการองค์กร. กรุงเทพฯ : บুদ্ধเบ็งค์.
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล. 2540. อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน. รายงานการวิจัยเสริมหลักสูตร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. 2540. วัฒนธรรมองค์กร : แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร.
- สุภัทรา เอื้อวงศ์. 2538. วัฒนธรรมองค์กรในสถาบันการศึกษา : การศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันการศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎิบัณฑิต สาขาจิตวิทยาสังคม ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. 2539. การบริหารงานบุคลากรทางการพยาบาล. กรุงเทพฯ : ศุภวณิช
การพิมพ์.
- เสนาะ ดิยาวี. 2535. การบริหารโดยใช้อิทธิพล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรม
ศาสตร์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2540. ความขัดแย้งการบริหารเพื่อสร้างสรรค์. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : ดันอ้อ แกรมมี่.
- อารี เพชรพุด. 2525. มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อารีย์ เพ็ชรรัตน์. 2541. การศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และความรู้สึก
ผูกพันต่อองค์กร ในองค์กรธุรกิจประกันภัยไทย อเมริกัน และญี่ปุ่น.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะศิลปศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภาษาอังกฤษ

- Allen N. J. & Meyer J. P. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational. *Journal of Occupational Psychology* 63: 1-18.
- Blake R. R. , Mouton J. & Tapper M. 1981. *Grid approaches for managerial leadership in nursing*. Saint Louis : The C.V.Mosby Co.
- Borchers T. 1999. *Interpersonal Conflict*. Available from <[http : //www.abwebmaster@abacon.com](http://www.abwebmaster@abacon.com)>
- Cherrington, D. 1994. *Organizational Behavior : The Management of Individual and Organizational Performance*. United States of America : Allyn and Bacon.
- Cooke, R.A., & Lafferty, J.L. 1989. *Level : Organizational culture inventory*. Plymouth MI : Human Syncergistics.
- Dimmick M.A. & Brown M. 1995. *Leading and managing in Nursing*. Ohio.
- Dugan & Robert D Elibero & Terilyn M. 1994. *Managing Conflict in Organizations*. *Personnel Psychology* 47(1): 231-235.
- France R. & Sylvio T. 1999. *Conflict Management; Assessing educational*. *Journal for Nursing in Staff Development* 15(3): 92-96.
- Frank E. & Patrick A. 1995. *Industrial/Organization Psychology*. 2nd ed. California : Pacific Grove.
- Frost J. & Wilmot W. 1978. *Interpersonal Conflict*. Iowa : Wm. C. Brown.
- Geller & Scott E. 2001. *From conversation to commitment*. *Occupational Health & Safety* 70(1): 58-63.
- Gibson J.L., Ivancevich J.M. & Donnelly J.H. 1997. *Organizations:Behavior Structure Processes*. 9th ed. Boston : McGraw-Hill.
- Griffin R. W. 1996. *Management*. 5th ed. Houghton : Mifflin Company.
- Gordon J.R. 1999. *Organizational Behavior : A Diagnostic Approach*. 6th ed. United States of America : Prentice Hall.
- Hofstede.G.H. 1997. *Cultures and Organizations : Software of the Mind*. New York : McGraw – Hill.

- House, R.J. and Others. 1999. "Cultural Influence on Leadership and Organizations : Project GLOBE." Available from <[http : //www.bsons.umd.edu/psych/hanges/process.pdf](http://www.bsons.umd.edu/psych/hanges/process.pdf)>
- Ivancevich, J.M., and Matteson, M.T. 1999. **Organizational behavior and management**. 5th Singapore : Mc Graw-Hill.
- Kalleberg, A.L. & Reve.T. 1993. Contracts and commitment : Economic and sociological perspectives on employment relations. **Human Relations**. 46(9) : 1103-1132.
- Lee K., Carswell J.J. & Allen N.J. 2000. A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations With Person- and Work-Related Variables. **Journal of Applied Psychology** 85(5): 799-811.
- Lillian M, Sylvia A & Naomi E. 1994. **The Professional Practice of Nursing Administration**. 2nd ed. Deimar Publishers.
- Luthans F. 1995. **Oganizational behavior**. 7th ed. New York : McGraw-Hill.
- Marquis L.B. & Huston. C.J. 1987. **Management Decision Marketing for Nurses** : 101 **Cases Studies**. Philadelphia : J.B.Lippincott Company.
- Marquis L.B. & Huston. C.J. 2000. **Leadership Roles and Management Functions in Nursing: Theory and Application**. 3rd ed. New York : Lippincott.
- McFarland G.k., Leonard H.S. & Morris M.M. 1984. **Nursing leadership and Management : Contemporary Strategies**. Newyork : John Wiley & Sons.
- Mescon M.H., Albert M. & Khedouri F. 1985. **Management**. 2nd ed. Newyork : Harper & Row Publishers.
- Moore & Ellen J. 2000. Why is this happening? A causal attribution approach to work exhaustion consequences. **Academy of Management. The Academy of Management Revie**. 25(2): 335-349.
- Mottaz, C.J. 1985. The Relative importance of intrinsic and extrinsic rewards as determinants of work satisfaction. **The sociological Quarterly**. 26(3) : 365-385.
- Mottaz, C.J. 1988. Determinants of Organizational Commitment. **Human Relations** 41(6) : 467-482.
- Nyhan.R.C. 1999. Increasing affective organizational commitment in public organizations. **Review of Public Personnel Administration** 19(3) : 58-70.

- Nystrom P.C. 1993. Organizational cultures, strategies, and commitments in health care organizations. *Health Care Management Review* 18(1): 43-49.
- O'eilly III C. A. & Caldwell. D. F. 1980. Job Choice: The Impact of Intrinsic and Extrinsic Factor on Subsequent Satisfaction and Commitment. *Journal of Applied Psychology* 65(5): 559-565.
- Orpen C. 1993. The Effect of Organizational Culture Norms on the Relationship between Personnel Practices and Employee Commitment. *Journal of Applied Psychology* 127: 577-579.
- Owen P. & Liz W. 2001. The missing link : Pay and employee commitment. *Ivey Business Journal* 65(3) : 70-73. Canada.
- Pheysey, Diana C. 1993. *Organization Culture : Types and Transformations*. London : Routledge.
- Porter, L.W., et al. 1974. Organizational Commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology* 59(5): 603-609.
- Price J. L. & Mueller C. W. 1997. Assessment of Meyer and Allen's Three-Component Model of Organizational Commitment in South Korea. *Journal of Applied Psychology* 82(6): 961-973.
- Richards B. & O'Brien T. & Akroyd D. 1993. Predicting the Organizational Commitment of Marketing Education and Health Occupations Education Teachers by Work Related Rewards. Available from <<http://www.borg.lib.vt.edu/ejournals/JITE/v32n1/Richards.html>>
- Robbins S.P. 1998. *Organizational Behavior : Concepts Controversies Applications*. 8th ed. United States of America : Prentice Hall.
- Schein, E.H. 1992. *Organizational culture and Leadership*. (2nd ed.). San Francisco : Jossey – Bass.
- Shaw J. 1992. School culture : Organizational Value Orientation and Commitment. *Journal of Educational Research* 85: 295-302.
- Simons T.L. & Peterson R.S. 2000. Task Conflict and Relationship Conflict in Top Management Teams: The Pivotal Role of Intragroup Trust. *Journal of Applied Psychology* 85(1): 102-111

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. นางศิริวรรณ ศิริรัตนสิทธิ์	รองผู้อำนวยการโรงพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลหัวเฉียว
2. นางเรียบ เรืองพานิช	รองผู้อำนวยการโรงพยาบาล ส่วนการพยาบาล โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน
3. นางมัลลิกา โฆษิตชัยมงคล	รองผู้อำนวยการโรงพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมิชชั่น
4. ภราดาจิรวัดมน์ สุจิรานุกรธรรม	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลคามิลเลียน
5. เซอร์ เมรี-เจมส์ ไสสว่าง	ผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาล เซนต์หลุยส์
6. บาทหลวงประเสริฐ ตรรกเวศม์	รองประธานกรรมการบริหาร โรงพยาบาล เซนต์หลุยส์
7. รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรจน์ ประสานมิตร
8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศิริพร พงศ์ศิริโรจน์	รองคณบดีคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจ บัณฑิตย

ที่ ทม 0342/ 501

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

/8 กุมภาพันธ์ 2545

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน

เนื่องด้วย นางสาวอุปกิจ พลวงษ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งระบบรางวัล และวัฒนธรรมองค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร. เพ็ญพักตร์ อุทิศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ จึงขอเรียนเชิญ นางเรียบ เรื่องพานิช ผู้ช่วยผู้อำนวยการส่วนการพยาบาล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้ นางเรียบ เรื่องพานิช เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ร/ร: ทอม รอดคำดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)
รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน	นางเรียบ เรื่องพานิช
งานบริการการศึกษา	โทร. 02-2189825 โทรสาร 02-2189806
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. เพ็ญพักตร์ อุทิศ โทร. 02-2189823
ชื่อนิสิต	นางสาวอุปกิจ พลวงษ์ โทร. 01-8741985

ที่ ทม 0342/ ๕๗

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

18 กุมภาพันธ์ 2545

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมิชชั่น

เนื่องด้วย นางสาวอุปกิจ พลวงษ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งระบบรางวัล และวัฒนธรรมองค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร. เพ็ญพักตร์ อุทิศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ นางมัลลิกา โฆษิตชัยมงคล บุคลากรในหน่วยงานของท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้ นางมัลลิกา โฆษิตชัยมงคล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ประนอม รอดคำดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)
รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

นางมัลลิกา โฆษิตชัยมงคล

งานบริการการศึกษา

โทร. 02-2189825 โทรสาร 02-2189806

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ ดร. เพ็ญพักตร์ อุทิศ โทร. 02-2189823

ชื่อนิสิต

นางสาวอุปกิจ พลวงษ์ โทร. 01-8741985

ที่ ทบ 0342/301

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

18 กุมภาพันธ์ 2545

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

เนื่องด้วย นางสาวอุปกิจ พลวงษ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งระบบรางวัล และวัฒนธรรมองค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร. เพ็ญพักตร์ อุทิศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ จึงขอเรียนเชิญ นางวิภาวรรณ สิริรัตนสิทธิ์ บุคลากรในหน่วยงานของท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้ นางวิภาวรรณ สิริรัตนสิทธิ์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ร/ร.หอย ๓๐๑๑

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)
รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ตำแหน่งเรียน	นางวิภาวรรณ สิริรัตนสิทธิ์
งานบริการการศึกษา	โทร. 02-2189825 โทรสาร 02-2189806
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. เพ็ญพักตร์ อุทิศ โทร. 02-2189823
ชื่อนิสิต	นางสาวอุปกิจ พลวงษ์ โทร. 01-8741985

ที่ ทม 0342/30/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

/๙ กุมภาพันธ์ 2545

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลคามิลเลียน

เนื่องด้วย นางสาวอุปกิจ พลวงษ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งระบบรางวัล และวัฒนธรรมองค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร. เพ็ญพักตร์ อุทิศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ จึงขอเรียนเชิญ ภราดา จิรวัดน์ สุจิรานุธรรม บุคลากรในหน่วยงานของท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้ ภราดา จิรวัดน์ สุจิรานุธรรม เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ประนอม รอดคำดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน	ภราดา จิรวัดน์ สุจิรานุธรรม
งานบริการการศึกษา	โทร. 02-2189825 โทรสาร 02-2189806
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. เพ็ญพักตร์ อุทิศ โทร. 02-2189823
ชื่อนิสิต	นางสาวอุปกิจ พลวงษ์ โทร. 01-8741985

ที่ ทม 0342/ 501

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

/ ๕ กุมภาพันธ์ 2545

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ประธานกรรมการบริหารโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์

เนื่องด้วย นางสาวอุปกิจ พลวงษ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งระบบรางวัล และวัฒนธรรมองค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร. เพ็ญพักตร์ อุทิศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีจึงขอเรียนเชิญ บาทหลวง ประเสริฐ ธรรมเวศน์ และ เซอร์ แมรี-เจมส์ ไสสว่าง บุคลากรในหน่วยงานของท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้ บาทหลวง ประเสริฐ ธรรมเวศน์ และ เซอร์ แมรี-เจมส์ ไสสว่าง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๒/๕:๗๒๖ ๖๐๑๓๗

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)
รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน	บาทหลวง ประเสริฐ ธรรมเวศน์ และ เซอร์ แมรี-เจมส์ ไสสว่าง
งานบริการการศึกษา	โทร. 02-2189825 โทรสาร 02-2189806
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. เพ็ญพักตร์ อุทิศ โทร. 02-2189823
ชื่อนิสิต	นางสาวอุปกิจ พลวงษ์ โทร. 01-8741985

ที่ ทม 0342/ ๖๐1

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

๑๘ กุมภาพันธ์ 2545

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

เนื่องด้วย นางสาวอุปกิจ พลวงษ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งระบบรางวัล และวัฒนธรรมองค์กร กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร. เพ็ญพักตร์ อุทิศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ บุคลากรในหน่วยงานของท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๑/ร:นอม รอดคำดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)
รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ตำแหน่งเรียน	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์
งานบริการการศึกษา	โทร. 02-2189825 โทรสาร 02-2189806
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. เพ็ญพักตร์ อุทิศ โทร. 02-2189823
ชื่อนิสิต	นางสาวอุปกิจ พลวงษ์ โทร. 01-8741985

ที่ ทม 0342/301

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

18 กุมภาพันธ์ 2545

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์

เนื่องด้วย นางสาวอุปกิจ พลวงษ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งระบบรางวัล และวัฒนธรรมองค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร. เพ็ญพักตร์ อุทิศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ประนอม รอดคำดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)
รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

งานบริการการศึกษา	โทร. 02-2189825 โทรสาร 02-2189806
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. เพ็ญพักตร์ อุทิศ โทร. 02-2189823
ชื่อนิสิต	นางสาวอุปกิจ พลวงษ์ โทร. 01-8741985

ภาคผนวก ข
สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ P คือ ค่าร้อยละ

f คือ ความถี่ที่ต้องแปลงให้เป็นร้อยละ

n คือ จำนวนรวมทั้งหมด

2. การคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) มีสูตรดังนี้

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

เมื่อ \bar{X} คือ ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ คือ ผลรวมของคะแนนของข้อมูลทั้งหมด

N คือ จำนวนข้อมูล

3. การคำนวณส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร

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

เมื่อ S.D. คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X$ คือ ผลรวมของคะแนนแต่ละตัว

$\sum X^2$ คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมดแต่ละตัวยกกำลังสอง

N คือ จำนวนข้อมูล

4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) มีลำดับขั้นตอนในการคำนวณโดยใช้สูตร ดังนี้

4.1 การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวพยากรณ์กับตัวพยากรณ์ และตัวพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน 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_{xy} = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ 1 และ 2

X = คะแนนของตัวแปรที่ 1

Y = คะแนนของตัวแปรที่ 2

N = จำนวนตัวอย่าง

4.2 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยการทดสอบค่าที่ (t-test) มีสูตรดังนี้

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

เมื่อ t = ค่าคงที่

r = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

n = จำนวนตัวอย่าง

4.3 หากกลุ่มตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุด โดยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นๆ มีสูตรดังนี้

4.3.1 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์โดยใช้สูตรดังนี้ (Kerlinger and Pedhazur, 1973)

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

เมื่อ R = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

SS_{reg} = ค่าความแปรปรวนของตัวแปรเกณฑ์ที่อธิบายได้ด้วยตัวพยากรณ์

SS_t = ค่าความแปรปรวนทั้งหมดของตัวแปรเกณฑ์

4.3.2 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณที่คำนวณโดยใช้สูตร (Kerlinger and Pedhazur, 1973)

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

เมื่อ F = ค่าสถิติสัดส่วนเอฟ

R^2 = สัมประสิทธิ์การพยากรณ์

N = จำนวนตัวอย่างประชากร

K = จำนวนตัวพยากรณ์

4.3.3 ทดสอบค่า F เพื่อทดสอบว่า เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์แล้ว จะทำให้ค่า R^2 เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ โดยใช้สูตรดังนี้

$$F = \frac{(R^2_{y.12\dots K1} - R^2_{y.12\dots K2}) / (K1 - K2)}{(1 - R^2_{y.12\dots K1}) / (N - K1 - 1)}$$

เมื่อ F = ค่าสถิติสัดส่วนเอฟ

$R^2_{y.12\dots K1}$ = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณที่มีตัวพยากรณ์

$K1$ = จำนวนตัวทำนายที่มีค่ามากกว่า

4.3.4 หาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ โดยใช้สูตร (Kerlinger and Pendhazu, 1973)

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

เมื่อ b_i = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์

B_i = beta weight ของตัวแปร i

S_y = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรเกณฑ์

S_x = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวพยากรณ์

4.3.5 ทดสอบค่า t เพื่อทดสอบว่าค่า b ของตัวพยากรณ์แต่ละตัวจะส่งผลต่อตัวแปรเกณฑ์หรือไม่ โดยใช้สูตร (Kerlinger and Pendhazu, 1973)

$$t = \frac{b}{S.E.b}, \text{ df} = N - K - 1$$

เมื่อ t = ค่าสถิติทดสอบที

b_i = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์

$S.E.b$ = ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b

4.3.6 หาค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ โดยใช้สูตร (Kerlinger and Pendhazu, 1973)

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

เมื่อ a = ค่าคงที่

\bar{y} = ค่าเฉลี่ยของตัวแปรเกณฑ์

x_i = ค่าเฉลี่ยของตัวพยากรณ์ที่ i ถึง k

b_i = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบตัวที่ i ถึง k

4.3.7 สร้างสมการพยากรณ์รูปคะแนนดิบ

$$\hat{y} = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + \dots + b_k x_k$$

เมื่อ \hat{y} = คะแนนความตั้งใจที่จะออกจากงานในรูปคะแนนดิบ

$b_1 + b_2 \dots + b_k$ = สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์แต่ละตัวในรูปคะแนนดิบ

$x_1 + x_2 \dots + x_k$ = คะแนนดิบของตัวพยากรณ์แต่ละตัว

a = ค่าคงที่

4.3.8 สร้างสมการพยากรณ์รูปคะแนนมาตรฐาน

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

เมื่อ Z = คะแนนความตั้งใจที่จะออกจากงาน

$B_1, B_2 \dots B_k$ = สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์แต่ละตัวในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Z_1, Z_2 \dots Z_k$ = คะแนนมาตรฐานของตัวพยากรณ์แต่ละตัว

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อความ

การวัดความเที่ยงของแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าโดยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวมที่เหลือจากข้อความที่ต้องการวัด ใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) 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_{xy} = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

X = คะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามข้อที่ต้องการวัด

Y = คะแนนรวมที่เหลือทั้งหมดจากข้อความที่ต้องการวัดที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม

N = จำนวนคนที่ตอบแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวัดความเที่ยง

การวัดความเที่ยงของแบบสอบถาม ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) วัดความสอดคล้องภายใน ซึ่งมีสูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left\{ 1 - \sum \frac{S_i^2}{S_x^2} \right\}$$

เมื่อ α = ค่าสัมประสิทธิ์แห่งความเที่ยง

S_i^2 = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S_x^2 = ความแปรปรวนของคะแนนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด หรือกำลังสองของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

K = จำนวนข้อความ

i = ตัวเลขแทนข้อ 1, 2, 3, 4, ..., K

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ที่ ทม 0342/2545

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทย์กิตติ ชั้น 12 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

15 กุมภาพันธ์ 2545

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์

เนื่องด้วย นางสาวอุปกิจ พละวงษ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งระบบรางวัล และวัฒนธรรมองค์กร กับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร. เพ็ญพักตร์ อุทิศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความร่วมมือให้นิสิตดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานเรื่อง วัน เวลาในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือให้ นางสาวอุปกิจ พละวงษ์ ได้ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ประนอม รอดคำดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)
รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน	ผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาลและอภิบาล
งานบริการการศึกษา	โทร. 02-2189825 โทรสาร 02-2189806
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. เพ็ญพักตร์ อุทิศ โทร. 02-2189823
ชื่อนิสิต	นางสาวอุปกิจ พละวงษ์ โทร. 01-8741985

ที่ ทม 03-42/314

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

15 กุมภาพันธ์ 2545

เรื่อง ขอเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน

เนื่องด้วย นางสาวอุปกิจ พลวงษ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งระบบรางวัล และวัฒนธรรมองค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร. เพ็ญพักตร์ อุทิศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ จึงใคร่ขอความร่วมมือให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามที่นิสิตสร้างขึ้น ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานเรื่อง วัน เวลา ในการตอบแบบสอบถามการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือให้ นางสาวอุปกิจ พลวงษ์ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ประนอม รอดคำดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)
รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ดำเนินาเรียน	ผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล
งานบริการการศึกษา	โทร. 02-2189825 โทรสาร 02-2189806
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. เพ็ญพักตร์ อุทิศ โทร. 02-2189823
ชื่อนิสิต	นางสาวอุปกิจ พลวงษ์ โทร. 01-8741985

ที่ ทม 0342/ ๕๑๕

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

15 กุมภาพันธ์ 2545

เรื่อง ขอให้รวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลคามิลเลียน

เนื่องด้วย นางสาวอุปกิจ พลวงษ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งระบบรางวัล และวัฒนธรรมองค์กร กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร. เพ็ญพักตร์ อุทิศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ จึงใคร่ขอความร่วมมือให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามที่นิสิตสร้างขึ้น ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานเรื่อง วัน เวลา ในการตอบแบบสอบถามการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือให้ นางสาวอุปกิจ พลวงษ์ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ประนอม รอดคำดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)
รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ตำแหน่งเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 02-2189825 โทรสาร 02-2189806

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ ดร. เพ็ญพักตร์ อุทิศ โทร. 02-2189823

ชื่อนิสิต

นางสาวอุปกิจ พลวงษ์ โทร. 01-8741985

ที่ ทม 0342/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

วิ กุณภาพันธ์ 2545

เรื่อง ขอเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์

เนื่องด้วย นางสาวอุปกิจ พละวงษ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งระบบรางวัล และวัฒนธรรมองค์กร กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร. เพ็ญพักตร์ อุทิศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ จึงใคร่ขอความร่วมมือให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามที่นิสิตสร้างขึ้น ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานเรื่อง วัน เวลา ในการตอบแบบสอบถามการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือให้ นางสาวอุปกิจ พละวงษ์ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ร/ร: นอม รอดคำดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)
รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการ นิสิต
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน	ผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาลและอภิบาล
งานบริการการศึกษา	โทร. 02-2189825 โทรสาร 02-2189806
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. เพ็ญพักตร์ อุทิศ โทร. 02-2189823
ชื่อนิสิต	นางสาวอุปกิจ พละวงษ์ โทร. 01-8741985

ที่ ทม 0342/๕๕๖

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทย์กิตติ ชั้น 12 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

15 กุมภาพันธ์ 2545

เรื่อง ขอเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมิชชั่น

เนื่องด้วย นางสาวอุปกิจ พลวงษ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งระบบรางวัล และวัฒนธรรมองค์กร กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร. เพ็ญพักตร์ อุทิศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ จึงใคร่ขอความร่วมมือให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามที่นิสิตสร้างขึ้น ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานเรื่อง วัน เวลา ในการตอบแบบสอบถามการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือให้ นางสาวอุปกิจ พลวงษ์ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ประนอม รอดคำดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ดำเนินเรียน

รองผู้อำนวยการฝ่ายบริการผู้ป่วย

งานบริการการศึกษา

โทร. 02-2189825 โทรสาร 02-2189806

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ ดร. เพ็ญพักตร์ อุทิศ โทร. 02-2189823

ชื่อนิสิต

นางสาวอุปกิจ พลวงษ์ โทร. 01-8741985

ที่ ทบ 0342/ ๕๖๗

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทย์กิตติ ชั้น 12 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

15 กุมภาพันธ์ 2545

เรื่อง ขอเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

เนื่องด้วย นางสาวอุปกิจ พลวงษ์ นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งระบบรางวัล และวัฒนธรรมองค์กร กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร. เพ็ญพักตร์ อุทิศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ จึงใคร่ขอความร่วมมือให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามที่นิสิตสร้างขึ้น ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานเรื่อง วัน เวลา ในการตอบแบบสอบถามการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือให้ นางสาวอุปกิจ พลวงษ์ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ประนอม รอดคำดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)
รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ดำเนินเรียน	ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงพยาบาลหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ฝ่ายการพยาบาล
งานบริการการศึกษา	โทร. 02-2189825 โทรสาร 02-2189806
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. เพ็ญพักตร์ อุทิศ โทร. 02-2189823
ชื่อนิสิต	นางสาวอุปกิจ พลวงษ์ โทร. 01-8741985

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬาฯ 64
ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

14 มีนาคม 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาว อูปกิจ พลวงค์ นิสิตชั้นปริญญามหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง " ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้ง ระบบรางวัล และวัฒนธรรมองค์การ กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร" โดยมี อาจารย์ ดร. เพ็ญพักตร์ อุทิศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งในการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับข้อมูลจากท่าน ตามรายละเอียดในแบบสอบถามนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยให้ท่านตอบตามที่เห็นว่าเป็นจริง ดิฉันขอรับรองว่าจะเก็บรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับ และผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม จึงไม่เกิดผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่ประการใด

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวอูปกิจ พลวงค์

นิสิตคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เลขที่แบบสอบถาม () () ()

เรื่อง " ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้ง ระบบรางวัล และวัฒนธรรมองค์การ กับความยืดหยุ่นผูกพัน
ต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร "

คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 5 ส่วน คือ

- | | | |
|------------|--|------------------------|
| ส่วนที่ 1. | แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล | มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ |
| ส่วนที่ 2. | แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้ง | มีข้อคำถามจำนวน 41 ข้อ |
| ส่วนที่ 3. | แบบสอบถามเกี่ยวกับระบบรางวัล | มีข้อคำถามจำนวน 29 ข้อ |
| ส่วนที่ 4. | แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ | มีข้อคำถามจำนวน 30 ข้อ |
| ส่วนที่ 5. | แบบสอบถามเกี่ยวกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ | มีข้อคำถามจำนวน 22 ข้อ |

2. โปรดอ่านคำจำกัดความในการวิจัยและอ่านคำแนะนำแต่ละส่วนก่อนตอบแบบสอบถาม
3. โปรดตอบแบบสอบถามทุกส่วนและทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยมากที่สุด
4. ข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็น ความลับ เพื่อใช้ในการวิจัยและเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น

แบบสอบถามการจัดการความขัดแย้ง

การจัดการความขัดแย้ง หมายถึง ความสามารถในการจัดการความขัดแย้งในองค์การของหัวหน้าหรือผู้
 ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้น โดยสามารถจัดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น
 ให้หมดไป และในกรณีที่ในองค์การนั้นๆเกิดความขัดแย้งน้อยหรือไม่เกิดความขัดแย้งขึ้นเลยซึ่งเป็นผลเสียต่อองค์การ
 โดยใช้กระบวนการจัดการความขัดแย้ง 2 กระบวนการ คือ การกระตุ้นความขัดแย้งและการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียดทีละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย \checkmark ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความเป็นจริง
 เกี่ยวกับความสามารถในการจัดการความขัดแย้งของหัวหน้าหรือผู้ป่วย ตามความคิดเห็นของท่านมาก
 ที่สุด โดยพิจารณาตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ข้อความตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความตรงกับความเป็นจริงมาก
- 3 หมายถึง ข้อความตรงกับความเป็นจริงปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความตรงกับความเป็นจริงน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อความ	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
1 หัวหน้าของท่านแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยการประนีประนอม	\checkmark				

แบบสอบถามการจัดการความขัดแย้ง

ข้อความ	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
1 บ่อยครั้งที่หัวหน้าของท่านมีการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดเห็นที่แตกต่างกันขึ้นในหน่วยงาน					
2 หัวหน้าของท่านมักจะให้ข้อมูลข่าวสารที่กระตุ้นให้ท่านต้องตื่นตัวเพื่อพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นตลอดเวลา					
3 หัวหน้าของท่านไม่เคยให้ข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจนแก่ลูกน้อง					
4 หัวหน้าของท่านมีการจัดบุคลากรที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมาทำงานเป็นทีมเดียวกันหรือมาทำกิจกรรมร่วมกัน					
5 หัวหน้าของท่านมีการจัดให้บุคลากรมีการเปลี่ยนกลุ่มในการทำงานหรือในการทำกิจกรรมต่างๆอยู่เสมอ					
6 หัวหน้าของท่านมักมองหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานในหน่วยงานเสมอ					
7 หัวหน้าของท่านมีการเปลี่ยนแปลง โยกย้าย ตำแหน่งในการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดหรือระบุไว้					
8 หัวหน้าของท่านมีการทบทวนกฎระเบียบและข้อกำหนดในการทำงานให้เหมาะสมทันสมัยอยู่เสมอ					
9 หัวหน้าของท่านเน้นการทำงานที่ต้องพึ่งพาอาศัยกันและเน้นการทำงานเป็นทีม					
10 บางครั้งหัวหน้าของท่านวิพากษ์วิจารณ์หรือกล่าวถึงข้อผิดพลาดในงานที่กลุ่มของท่านดำเนินการ					
11 หัวหน้าของท่านจะแสดงความคิดเห็นได้แย้งแนวทางที่ท่านปฏิบัติงาน เมื่อเห็นว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง					
12 หัวหน้าของท่านไม่เคยแสดงความคิดเห็นที่ได้แย้งต่อความคิดของบุคลากรคนใดในหอผู้ป่วย					
13 หัวหน้าของท่านแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยให้คู่กรณีเผชิญหน้ากันในกรณีที่เกิดความขัดแย้งขึ้น					
14 หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้คู่กรณีมีการพบปะกันเพื่ออภิปรายถึงปัญหาโดยตรงไปตรงมา					
15 หัวหน้าของท่านจัดให้บุคลากรในหอผู้ป่วยมีการประชุมปรึกษาหารือกัน เพื่อหาทางแก้ไขปัญหาความขัดแย้งร่วมกัน					
16 หัวหน้าของท่านสามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่จะบรรลุได้โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้ที่มีปัญหาขัดแย้งกัน					

ข้อความ	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
17 หัวหน้าของท่านสามารถจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้โดยให้ทั้งสองฝ่ายที่ขัดแย้งกันได้รับประโยชน์ร่วมกัน					
18 หัวหน้าของท่านสามารถทำให้บุคลากรที่ขัดแย้งกันมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมายในกาทำงานร่วมกันได้					
19 หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสและสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ให้กับตนเองในด้านต่างๆ					
20 หัวหน้าของท่านมีการทำแผนงบประมาณของหน่วยงานในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอในการทำงาน					
21 หัวหน้าของท่านมีการพิจารณาเสนอต่อผู้มีอำนาจอนุมัติค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาที่เหมาะสมแก่บุคลากร					
22 หัวหน้าของท่านมักจะให้บุคคลอื่นเป็นผู้ไกล่เกลี่ยปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน					
23 หัวหน้าของท่านจะแก้ปัญหาเท่าที่จำเป็นเพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่เกิดขึ้น					
24 หัวหน้าของท่านดำเนินการแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นโดยการถอนตัวในบางกรณี					
25 หัวหน้าของท่านสามารถสร้างบรรยากาศที่กำลังมีการขัดแย้งให้ราบรื่นได้โดยการเปลี่ยนหัวข้อสนทนา					
26 หัวหน้าของท่านสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่เชื้อให้บุคลากรได้บังคับบัญชาทำงานได้อย่างราบรื่นและ ประองตองกัน					
27 หัวหน้าของท่านสามารถโน้มน้าวให้คู่กรณีที่ขัดแย้งกันมองหาสิ่งที่เป็ประโยชน์ร่วมกัน ทำให้ตกลงกันได้					
28 หัวหน้าของท่านมีวิธีการถอนมหน้าใจและรักษาสัมพันธภาพของคู่กรณีที่ขัดแย้งกันไว้ได้ทุกครั้งที่เกิดปัญหาหรือขัดแย้งกัน					
29 ส่วนใหญ่ที่เกิดปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคลากรหัวหน้าของท่านไม่สามารถหาข้อสรุปซึ่งเป็นที่น่าพอใจร่วมกันของคู่กรณีได้					
30 หัวหน้าของท่านสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยสามารถทำให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายยอมความกันได้					
31 หัวหน้าของท่านไม่สามารถทำให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายยอมรับเป้าหมายหรือความคิดเห็นของฝ่ายตรงข้าม					

ข้อความ	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
32 หัวหน้าที่่านสามารถทำให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายลดเป้าหมายหรือทิวฐิของตนเองลงได้					
33 หัวหน้าที่่านสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยใช้ทางสายกลางมีความยุติธรรมและทำให้ทุกฝ่ายพึงพอใจ					
34 หัวหน้าที่่านมักจะควบคุมไม่ให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายแสดงความขัดแย้งกันอีกต่อไปเมื่อเกิดความขัดแย้งที่หาข้อสรุปไม่ได้					
35 หัวหน้าที่่านสามารถออกคำสั่งให้คู่ขัดแย้งยุติความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงได้					
36 หัวหน้าที่่านมีการจัดส่งบุคลากรไปฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน เช่น การทำงานเป็นทีม การอบรมภาวะผู้นำ เป็นต้น					
37 หัวหน้าที่่านเน้นให้มีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
38 หัวหน้าที่่านให้ความสำคัญน้อยกับการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีของบุคลากร					
39 หัวหน้าที่่านสามารถชักจูงหรือโน้มน้าวให้บุคลากรในตำแหน่งต่างๆ เกิดความร่วมมือกันในการทำงานได้					
40 หัวหน้าที่่านมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานทุกครั้งเมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้น					
41 หัวหน้าที่่านมีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นเป็นบางครั้ง					



แบบสอบถามเกี่ยวกับระบบรางวัล

ระบบรางวัล หมายถึง การตอบแทนในรูปแบบต่างๆ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมซึ่งองค์กรให้กับพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงาน หรือรางวัลที่พยาบาลวิชาชีพได้รับจากการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรเพื่อสร้างให้พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจที่ดีในการทำงานและมีการคงอยู่ในองค์กรด้วยการตอบแทนในรูปแบบของรางวัล 2 ประเภท คือ รางวัลจากภายในและรางวัลจากภายนอก

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความตรงกับความรู้สึก/ความคิดเห็นของท่านว่าข้อความนั้นเกิดขึ้นจริงในองค์กรของท่าน โดยพิจารณาตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 5 คะแนน หมายถึง เป็นจริงมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง เป็นจริงมาก
- 3 คะแนน หมายถึง เป็นจริงปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง เป็นจริงน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง เป็นจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อความ	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
1. หัวหน้าเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ	✓				

แบบสอบถามระบบรางวัล

ข้อความ	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
1 หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้รับผิดชอบในการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นและทำต่อเนื่องจนงานนั้นสำเร็จลุล่วง					
2 หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้เสนอผลงานของท่าน					
3 ท่านได้รับความไว้วางใจและการมอบหมายงานที่มีความสำคัญต่อตัวท่านและโรงพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ					
4 หัวหน้าของท่านไม่ให้ความสำคัญหรือแสดงการยอมรับเมื่อท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ					
5 หัวหน้าของท่านมักจะกล่าวยกย่องชมเชยทุกครั้งที่ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ					
6 ท่านรู้สึกที่ท่านมีความภาคภูมิใจที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ					
7 ในองค์การของท่านมีการประกาศเกียรติคุณแก่ผู้ที่ทำงานดีให้คนอื่นได้รับทราบเสมอ					
8 ท่านมักจะไม่สามารถทำงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จ					
9 หัวหน้าของท่านให้อิสระแก่ท่านในการตัดสินใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
10 ท่านสามารถใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ของท่านในการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถและอิสระ					
11 ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้โดยไม่ต้องรอคำสั่งจากหัวหน้า					
12 ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยตนเอง					
13 ท่านรู้สึกว่าไม่ค่อยมีโอกาสได้ทำงานตามความรู้ความสามารถที่ท่านมีอยู่อย่างอิสระ					
14 ท่านรู้สึกว่าท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อท่านปฏิบัติงานในองค์การนี้					
15 องค์การของท่านให้การสนับสนุนท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการพัฒนาตนเองและหาประสบการณ์ใหม่ๆในการทำงานเสมอ					
16 หัวหน้าของท่านมีการเสนอผลงานของท่านเพื่อให้ท่านได้รับเงินเดือนและสวัสดิการอย่างเหมาะสม					
17 บ่อยครั้งที่ท่านต้องทำงานล่วงเวลาโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนโดยไม่มีเหตุผลอันควร					
18 หัวหน้าของท่านมีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้าง เงินเดือนหรือสิทธิประโยชน์อื่นให้ท่านได้ทราบ					
19 หัวหน้าของท่านจัดวันหยุดประจำเดือนและวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสมและยุติธรรม					
20 ในองค์การของท่านมีการจัดให้มีสวัสดิการด้านต่างๆแก่ท่าน					

	ข้อความ	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
21	ในองค์กรของท่านมีการจัดให้มีสวัสดิการด้านต่างๆแก่ครอบครัวของท่าน					
22	ในองค์กรของท่านมีการให้โบนัส เพื่อเป็นผลตอบแทนในการทำงานแก่บุคลากรทุกปี					
23	หัวหน้าของท่านให้การสนับสนุนการทำงานของท่านอย่างเต็มที่					
24	หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และองค์กร ให้ความไว้วางใจและยอมรับความสามารถในการทำงานของท่าน					
25	น้อยครั้งที่หัวหน้าของท่านจะกล่าวยกย่องชมเชยท่านและบุคคลอื่นที่ทำงานดี					
26	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความสามารถได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
27	การเลื่อนตำแหน่งในองค์กรของท่านพิจารณาตามความสามารถและผลการทำงาน					
28	การพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรของท่านเป็นไปด้วยความโปร่งใส และยุติธรรมตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้					
29	ท่านได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพจากงานที่ท่านทำ					

แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนการประพฤติปฏิบัติและการแสดงออกร่วมกันของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร ซึ่งเกิดจากค่านิยม ความคิด ความเชื่อ ความเข้าใจ และสามารถถ่ายทอดมายังสมาชิกรุ่นใหม่เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติต่อไป

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความรู้สึก/ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 5 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมหรือสิ่งที่เกิดขึ้นจริงมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมหรือสิ่งที่เกิดขึ้นจริงมาก
- 3 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมหรือสิ่งที่เกิดขึ้นจริงปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมหรือสิ่งที่เกิดขึ้นจริงน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมหรือสิ่งที่เกิดขึ้นจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อความ	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
1. พนักงานทำงานแบบพึ่งพาอาศัยกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	✓				

แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ

ข้อความ	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
1 พยาบาลในหน่วยงานของท่านทุกคนมีความกระตือรือร้นและแข่งขันกันในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์การ					
2 องค์การของท่านมีการเลือกสรรหรือแสวงหาสิ่งใหม่ๆเพื่อพัฒนาองค์การอย่างสม่ำเสมอ					
3 พยาบาลทุกคนยึดถือและปฏิบัติตามหลักในการทำงานขององค์การอย่างเคร่งครัด					
4 การตัดสินใจของหัวหน้าหรือผู้บริหารขึ้นอยู่กับข้อมูลมากกว่าการตัดสินใจตามความรู้สึก					
5 บุคลากรในองค์การมีการแข่งขันกันทำงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ					
6 ในองค์การของท่านพยาบาลมีการทำงานร่วมกันอย่างอบอุ่นเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน					
7 การตัดสินใจเรื่องต่างๆในองค์การจะคำนึงถึงเสียงส่วนใหญ่					
8 ในองค์การของท่านมีการแข่งขันกันในการทำงานระหว่างพยาบาลด้วยกันเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง					
9 บุคลากรในองค์การของท่านมีการทำงานแบบตัวใครตัวมัน					
10 บรรยากาศในการทำงานขององค์การมีการพึ่งพาอาศัยกันระหว่างเพื่อนร่วมงานน้อย					
11 ในองค์การมีการทำงานด้วยความระมัดระวังและมีความรอบคอบในการทำงานเพื่อป้องกันความผิดพลาด					
12 พยาบาลทุกคนในองค์การต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนการทำงานขององค์การอย่างเคร่งครัด					
13 หน่วยงานของท่านเน้นการปฏิบัติตามนโยบายเป็นสิ่งสำคัญ					
14 พยาบาลทุกคนในหน่วยงานของท่านมีความเชื่อและปฏิบัติตามสิ่งที่เรียนรู้และประสบความสำเร็จในอดีตมาเป็นแนวปฏิบัติ					
15 พยาบาลทุกคนในหน่วยงานของท่านให้การยอมรับและปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้อาวุโส					
16 หัวหน้ามีการปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือรับฟังความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกับพนักงานคนอื่นๆ					
17 ในองค์การของท่านพยาบาลอาวุโสจะไม่มีอิทธิฤทธิ์ใดๆในการปฏิบัติงาน					
18 พยาบาลทุกคนต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารอย่างเคร่งครัด					
19 ในหน่วยงานของท่านมีบุคคลบางกลุ่มเท่านั้นที่มีอำนาจในการตัดสินใจ					
20 หัวหน้าหรือผู้บริหารมีการส่งเสริมและให้รางวัลแก่พยาบาลที่ทำงานดีและมีคุณภาพ					

	ข้อความ	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
21	พยาบาลทุกคนมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อเป้าหมายในความสำเร็จของงานขององค์กร					
22	หัวหน้าหรือผู้บริหารให้ความสำคัญน้อยในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้ด้านต่างๆในการปฏิบัติงาน					
23	พยาบาลส่วนใหญ่มีการเอาใจใส่ในสวัสดิภาพของเพื่อนร่วมงานด้วยกัน					
24	พยาบาลส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นกันเอง เปิดเผยจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน					
25	พยาบาลมีความเอื้ออาทรและแสดงน้ำใจที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
26	พยาบาลที่มีความยุติธรรมในการทำงานจะได้รับการยกย่องและส่งเสริมจากองค์กร					
27	พยาบาลมีการวางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนางานในองค์กร					
28	พยาบาลมีการทำงานที่มุ่งเน้นความสำเร็จในอนาคตขององค์กร					
29	พยาบาลมีความพึงพอใจต่อการเติบโตและการพัฒนาในอนาคตของตนเองและองค์กร					
30	ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการวางแผนระยะยาวสำหรับองค์กร					

แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพและพฤติกรรมที่พยาบาลวิชาชีพ แสดงออกต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยยอมรับเป้าหมายขององค์กรเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กร และต้องการอยู่กับองค์กรต่อไป มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความรู้สึก/ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมาก
 3 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
 2 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อย
 1 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อความ	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
1. ท่านไม่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์กร	✓				

แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

	ข้อความ	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
1	ท่านพอใจมากที่สุดที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานที่องค์กรนี้					
2	ท่านชอบกล่าวหรือพูดคุยถึงองค์กรของท่านในทางที่ดีกับบุคคลภายนอก					
3	ท่านมีความรู้สึกที่ปัญหาต่างๆขององค์กรนี้ คือ ปัญหาของท่าน					
4	ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้					
5	ท่านรู้สึกว่าท่านมีความรู้สึกผูกพันทางจิตใจกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่					
6	ท่านคิดว่าท่านคงไม่มีความผูกพันกับองค์กรอื่นได้มากเท่ากับองค์กรนี้					
7	องค์กรนี้มีความหมายสำหรับท่านมาก					
8	ท่านรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่					
9	เป็นเรื่องยากสำหรับท่านที่จะลาออกจากองค์กรในตอนนี้แม้ว่าท่านอยากจะลาออกเพียงไรก็ตาม					
10	ท่านยังคงทำงานอยู่กับองค์กรนี้เพราะได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นอีกมาก					
11	ท่านยังคงทำงานอยู่ในองค์กรนี้เพราะได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสม					
12	ท่านคิดว่าหากลาออกจากองค์กรนี้สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นคืองานใหม่ที่หายากและค่าตอบแทนที่ไม่คุ้มกันเอง					
13	ท่านรู้สึกว่ามีความเลือนลางน้อยเกินไปหากคิดลาออกจากองค์กรที่ท่านทำงานอยู่					
14	เหตุผลสำคัญอย่างหนึ่งที่ท่านยังคงทำงานอยู่ในองค์กรนี้ต่อไป คือ องค์กรอื่นอาจให้ผลประโยชน์ได้ไม่มากเท่าองค์กรนี้					
15	ท่านไม่รู้สึกว่า เป็นการสูญเสียมากนัก หากท่านจะลาออกจากองค์กรในตอนนี้					
16	ท่านคิดว่าพยาบาลในยุคนี้เปลี่ยนงานบ่อย					
17	เหตุผลสำคัญอย่างหนึ่งที่ท่านยังคงทำงานในองค์กรนี้ต่อไปก็คือ ท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ					
18	ท่านคิดว่าเป็นการไม่ถูกต้องหากจะลาออกจากองค์กรเพียงเพราะได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่นที่ดีกว่า					
19	ท่านถูกสอนให้จงรักภักดีต่อองค์กรที่ท่านทำงานอยู่					
20	ท่านคิดว่ากรที่พยาบาลทำงานให้กับองค์กรเพียงองค์กรเดียวตลอดชีวิตจะช่วยให้การดำเนินชีวิตดีขึ้นเรื่อยๆ					
21	ตามความเห็นของท่านการย้ายออกจากองค์กรหนึ่งไปอีกองค์กรหนึ่งไม่ใช่เรื่องการขาดจรรยาบรรณ					
22	ท่านไม่คิดว่าคนเราจะต้องจงรักภักดีกับองค์กรของตนตลอดไป					



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาว อูปกิจ พลวงค์ เกิดเมื่อวันที่ 20 กันยายน พ.ศ. 2512 ที่อำเภอแม่พริก จังหวัดลำปาง สำเร็จการศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต จากวิทยาลัยพยาบาลเซนต์หลุยส์ เมื่อ พ.ศ. 2538 เข้าศึกษาต่อระดับปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปี พ.ศ. 2542 ปัจจุบันเป็นพยาบาลประจำการแผนกผ่าตัด โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ กรุงเทพมหานคร