

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กนกวรรณ มาลานิตย์. (2543). การประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล
ประจำการ โรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ
บริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- โกศล มีคุณ. (2533). การวัดจริยธรรม. ราชบุรี: วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี.
- กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2539). บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ
ของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล: ที่ปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาล.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กฤษฏี อุทัยรัตน์. (2543). แม่ไม้คุณภาพเจาะ HA Year 2000. กรุงเทพมหานคร: ส.เอเชียเพรส.
- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2534). มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : อักษรพิทยา.
- งามตา วนินทานนท์. (2535). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- จินดารัตน์ روما. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเสริมสร้างพลัง
อำนาจในงานและบรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ.
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพยาบาลสาธารณสุข
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์. (2541). การรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดของบุคลากรใน
โรงพยาบาลตากสิน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชมชื่น สมประเสริฐ. (2542). รูปแบบการสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล.
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชุมพล ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา. (2527). บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7.
กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิตการพิมพ์.

- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2522). **ความสำเร็จในชีวิตเริ่มในวัยเรียน ใน “ช่วยกันมองเด็ก”**
จุลสารฉบับพิเศษ ปีเด็กสากล. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2544). **ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ การวิจัยและการพัฒนาบุคคล.**
 พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกิจการโรงพิมพ์ องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และ คณะ. (2530). **ชุดฝึกอบรมเสริมสร้างคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.
- ดวงพร ศรีจันทวงศ์. (2540). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในกิจกรรมนักศึกษา สภาพแวดล้อมของวิทยาลัย กับภาวะผู้นำของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิลบล รั้วคุณ. (2539). **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นันทนา เมฆประสาท. (2535). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาล ค่านิยมวิชาชีพและภูมิหลังกับพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประคอง กรวรรณสุด. (2538). **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประคอง กรวรรณสุด. (2542). **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรางทิพย์ อุจะรัตน์. (2541). **การบริหารทางการพยาบาล.** กรุงเทพมหานคร: บริษัทบุญศิริการพิมพ์จำกัด.
- ปิยนุช ประทีปทัศน์. (2540). **ปัจจัยนำปัจจัยเอื้ออำนวยและภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลดีเด่น โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เปรมทิพย์ เตียทวีเกียรติ. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สิทธิผู้ป่วยและนโยบายจริยธรรม การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ กับการปฏิบัติ การพยาบาลด้านการพิทักษ์สิทธิประโยชน์ผู้ป่วยในของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เปรมสุรีย์ เชื้อมทอง. (2536). จิตลักษณะของผู้บริหารและสภาวะการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับ ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎิบัณฑิต สาขาพัฒนศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัชรี สายสุดดี. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาล ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก. (2541). การศึกษาเครื่องมือพัฒนาที่ยังต้องพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก จำกัด.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2544). ก้าวใหม่สู่บทบาทใหม่ในการบริหารพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: วังใหม่บลูพรินต์.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2537). ความสำคัญปัญหาและความต้องการการพัฒนาบุคลากรพยาบาล. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 6(3): 23-27.
- มยุรี เมธีไตรรัตน์.(2529). การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนักศึกษาพยาบาลระดับต้นกับ นักศึกษาพยาบาลระดับวิชาชีพในสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดกองงาน วิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: ธนัชการพิมพ์ จำกัด.
- รุจิรา อินทรตุล. (2531). ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการตัดสินใจกับการใช้ เหตุผลเชิงจริยธรรมของผู้บริหารการพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เรมवल นันทศุภวัฒน์. (2542). ภาวะผู้นำทางการพยาบาลในองค์กร. เชียงใหม่: นพบุรีการพิมพ์.
- เรียม ศรีทอง. (2542). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร: เวิร์ดเวปเอดดูเคชั่น.

- วรรณภรณ์ จิตตกุล. (2535). ความสัมพันธ์ระหว่างอัตมโนทัศน์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาพยาบาล ในสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จิรติ ปานศิลา. (2542). การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะและการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล ในภาคเหนือของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริพร ตันติพูลวินัย. (2541). ผู้นำทางการพยาบาลกับความอยู่รอดขององค์กร. เอกสารประชุมวิชาการประจำปีครั้งที่ 2 ของสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย. หน้า 6-12. 2-3 ตุลาคม 2541. ณ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ กรุงเทพมหานคร.
- สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. (2543). การประเมินตนเอง. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. (อัดสำเนา)
- สถาบันพระบรมราชชนกและภาคีพัฒนากำลังคน. (2545). การปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ บทบาทของสถาบันอุดมศึกษา. เอกสารการประชุมวิชาการเรื่องการปฏิรูประบบสุขภาพ. 27-28 มีนาคม 2545 ณ ห้องประชุม 101 อาคาร 3 คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สภาการพยาบาล. (2545). แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาลตามจรรยาบรรณวิชาชีพ. กรุงเทพมหานคร: ศิริยอดการพิมพ์.
- สมพิศ การดำรง. (2544). แรงจูงใจและประสิทธิผลภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมยศ นาวิการ. (2536). การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ.
- สมยศ นาวิการ. (2539). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ และ ผุสดี รุมาคม. (2520). องค์การ: ทฤษฎีและพฤติกรรม. กรุงเทพมหานคร: ดวงกมล.
- สมาคมนักบริหารโรงพยาบาลแห่งประเทศไทย, สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2544). เอกสารวิชาการ ชุดที่ 12: การบริหารโรงพยาบาลและการประกันสุขภาพถ้วนหน้าของประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: พี. เอ็น. การพิมพ์.

- สายสมร พัททองอยู่. (2543). **บรรยากาศองค์การกับความเป็นวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป**
เขต 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สาธารณสุข,กระทรวง. (2543). **นโยบายการบริหารงานด้านสาธารณสุขส่วนภูมิภาคปีงบประมาณ**
2543. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องนโยบายสาธารณสุขสำหรับนายแพทย์
สาธารณสุขจังหวัดทั่วประเทศ. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงสาธารณสุข.
- สาธารณสุข, กระทรวง. (2545). **แผนพัฒนาสุขภาพฉบับที่ 9. แหล่งที่มา: <http://www.moph.go.th>**
- สิวลี ศิริไล. (2544). **จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร:**
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2544). **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ. เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.**
- สุริรัตน์ พรวัฒน์กุล. (2542). **พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล**
จังหวัดนนทบุรี(ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528).
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกบริหารกฎหมายการแพทย์และ
สาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2530). **คู่มือการบริหารงานฝ่ายการพยาบาล**
โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป. กรุงเทพมหานคร: สหประชาพานิชย์.
- เสาวรส บุนนาค. (2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับความเป็นองค์การ**
แห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรุณี ไพบาลพานิชย์กุล และกฤษดา แสงวงดี. (2543). **การพัฒนาเครื่องมือการประเมิน**
บรรยากาศองค์การ ในกลุ่มงานการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: กองการพยาบาล
สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข.
- อรุณ รักรธรรม. (2533). **การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร:**
ไทยวัฒนาพานิช.
- อรุณ รักรธรรม. (2537). **ทฤษฎีองค์การและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร:**
เอส แอนด์ ที กราฟฟิค.

อรวรรณ แยมัศวรสกุล. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล เจตคติต่องาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

Avolio, B.J., Bass, B.M., & Jung, D.I. (1999). Reexamining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 72 (4): 441-462.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.

Bass, B. M. (1997). Does the transactional-transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries. *American Psychologist* 52 (2): 130-139.

Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 8 (1): 9-32.

Bass, B. M. (2002). Cognitive, social, and emotional intelligence of transformational leaders. In R.E. Riggio & S.E. Murphy and F.J. Pirozzolo (eds.), *Multiple Intelligences and Leadership*, pp. 105-118. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Bass, B. M. & Avolio, B. J (1990). Developing transformational leadership: 1992 and beyond. *Journal of European Industrial Training*. 14 (5): 21-27.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). *Transformational leadership development : Manual for the the Multifactor Leadership Questionnaire*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist .

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1992). *Multifactor leadership questionnaire: short form 6s*. Binghamton, NY: Center for Leadership Studies.

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership; A response to critiques. In M.M. Chemers, & R. Ayman (eds.), **Leadership theory and research; perspectives and directions**, pp. 49-80. San Diego, CA: Academic Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). **Improving organization effectiveness through transformational leadership**. Thousand Oaks: Sage.
- Bass, B. M. Waldman, D.A., Avolio, B.J., & Bebb. M. (1987). Transformational leadership and the falling dominoes effect. **Group and Organization Studies** 12: 73-87.
- Bryman. A. (1992). **Charisma and leadership in organization**. London: Sage.
- Burn, J.M. (1978). **Leadership**. New York: Harper and Row.
- Daft, R.L. (1999). **Leadership: Theory and practice**. Forth Worth, TX: The Dryden. Press.
- DuBrin, J. Andrew. (1998). **Leadership research findings practice and skills**. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Dunham, J. R. and Klafehn, K. A. (1990). Transformational leadership and the nurse executive. **Journal of Nursing Administration** 20 (4): 28-34.
- Grigsby, K.A. (1991). Perceptions of the organization's climate: Influenced by the organization's structure. **Journal of Nursing Education** 30 (2): 81-88.
- Halpin, A.W. (1966). **Theory and research in administration**. New York: Macmillan.
- Herman, H.J.M. (1970). A questionnaire measure of achievement motivation. **Journal of Psychology** 54 (4): 353-363.
- House, R.J., Spangler, W.D. & Woycke, J. (1991). Personality and charisma in the U.S. presidency: A psychological theory of leadership effectiveness. **Administrative Science Quarterly** 36 : 364-396.
- Howell, J.M. & Avolio, B.J. (1992). The ethics of charismatic leadership: Submission or liberation. **Academy of Management Executive** 6 (2): 43 - 54.
- Howell, J.M. & Avolio, B.J. (1993). Transformational leadership, transactional leadership, locus of control and support for innovation: Key predictors of consolidated-business unit performance. **Journal of Applied Psychology** 78 (1): 891-902.

- Huse, E.F., & Bowditch, J.L. (1977). *Behavior in organizations a system approach to managing*. 2nd ed. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Ketefian, S. (1981). Moral reasoning and moral behavior among selected groups of practicing nurses. *Nursing Research* 30(3): 171-176.
- Kohlberg, L. (1976). Moral stages and moralization: the cognitive developmental approach. In T. Lickona (ed.). *Moral development and Behavior: Theory Research and Social Issues*. pp. 31-53. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Kouzes, J.M. & Posner, B.Z. (1995). *The leadership challenge*. 2nd ed. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Likert Rensin and Likert Jane. (1976). *New way of managing conflict*. New York: McGraw-Hill.
- Litwin, G.W., & Stringer, J.R.A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Division of research, Harvard University of Graduate School of business Administration.
- McClelland, D.C., Clark, R.A., Roby, T.B. and Atkinson, J.w. (1966). The effect of the need for achievement on thematic apperception. In J.W. Atkinson (ed.), *Motive in fantasy, action and society: A method of assessment and study*, pp. 64-82. New York: D. Van Nostrand.
- McClelland, D. C. (1985). *Human motivation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Meekun, K. (1999). Summated ratings: method for measuring moral reasoning ability. In 3rd Conference of the Asian Association of Social Psychology. pp. 1-11. 4-7 August 1999, Academia Sinica, Taipei, Taiwan.
- Miller, D. & Toulouse, J. (1986). Chief executive personality and cooperate strategy and structure in small firms. *Management Science* 32: 1389-1409.
- Mosley, D.C. Pietri, P. H. & Megginson, L. C. (1996). *Management leadership in action*. 5th ed. New York: Harper Collins.
- Plunkett, W.R., & Attner, R.F. (1994). *Introduction to management*. 5th ed. Boston: PWS-Kent.
- Rest, J. R. (1986). *DIT manual for the defining issues Test*. 3rd ed. Minneapolis, MN, U. of Minnesota center for the study of ethical development.

- Stahl, M.J. (1983). Achievement, power and managerial motivation: Selection of managerial talent with the job choice exercise. *Personnel Psychology* 36: 775 - 789.
- Steer, R.M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavior view*. California: Goodyear.
- Steer, R.M. and Porter, L. (1979). *Motivation and work behaviour*. New York: McGraw - Hill.
- Stordeus, S., Vandenberghe, C., and D'hoore, W. (2000). Leadership styles across hierarchical levels in nursing department. *Nursing Research* 49 (1): 37-43.
- Sue, E. P. (1999). Leadership for nursing. *Journal of Professional Nursing* 15 (2): 69.
- Taylor. (1968). *Occupational sociology*. New York: Oxford University.
- Turner, N., Barling, J., Epitropaki, O., Butcher, and V., Milner, C. (2002). Transformational leadership and moral reasoning. *Journal of Applied Psychology* 87 (2): 304 -311.
- Yukl, G. (1998). *Leadership in Organization*. 4 th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Yukl, G. & Fleet, D. and Van, D. (1992). The state of research on leadership in organization. In M.D. Dunnette & L. M. Hough (eds), *Handbook of industrial and organizational psychology*. 2nd ed. Volume 3. p.147-187. California: Consulting Psychologists.
- Winter, D. G. (2002). The motivational dimensions of leadership: Power, achievement, and affiliation. In R.E. Riggio & S.E. Murphy and F.J. Pirozzolo (eds.), *Multiple intelligences and leadership*, pp.119-138. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Zimbardo, P.G. and Ruch, F.L. (1975). *Psychology and life*. Glenview, Illinois: Scott, Foreman.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัย

ผู้ทรงคุณวุฒิ	สถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์ ฟารีดา อิบราฮิม	อาจารย์ภาควิชาการพยาบาล อายุรศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. นางฉวีวรรณ สัตยธรรม	ที่ปรึกษาสมาคมพยาบาลจิตเวชแห่งประเทศไทย รองประธานกรรมการมูลนิธิฝอยผ่า-ผกาแก้ว
3. นางสาวราศรี ลีชะกุล	หัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์
4. นางธารัตน์ ส่งสิทธิกุล	หัวหน้าหอผู้ป่วยหนักอายุรกรรม รองหัวหน้าพยาบาลด้านวิชาการ โรงพยาบาลราชบุรี
5. นางศิริพันธ์ เวชสิทธิ์	นักวิชาการสาธารณสุข 8 โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี

ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ และหนังสือขอความร่วมมือ

ที่ ทม 0342/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬาฯ 64
ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

ธันวาคม 2545

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน คณบดีคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลศิริราช มหาวิทยาลัยมหิดล

เนื่องด้วย นางศิริลักษณ์ กุลลวะนิธิวัฒน์ นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม บรรยากาศองค์การ กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์" โดยมีอาจารย์ ดร.อารีย์วรรณ อ่วมตานี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้จึงขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ฟาริดา อิบราฮิม เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือที่ นิสิตสร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอมรอดคำดี)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล

งานจัดการศึกษา

โทร. 02- 2189825 โทรสาร 02- 2189806

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมตานี โทร. 02-2189810

ชื่อนิสิต

นางศิริลักษณ์ กุลลวะนิธิวัฒน์ โทร. 01-9846631 หรือ 038-577192

ที่ ทม 0342/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬาฯ 64

ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

มกราคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี

เนื่องด้วย นางศิริลักษณ์ กุลลวะนินิวิวัฒน์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์
เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม บรรยากาศองค์การ
กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์" โดยมี
อาจารย์ดร. อารีย์วรรณ อ่วมตานี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ใคร่ขอความ
ร่วมมือให้นิสิตดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย โดยการใช้แบบสอบถาม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในพยาบาลวิชาชีพ
ระดับปฏิบัติการ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในวิชาชีพไม่น้อยกว่า 1 ปี และอยู่ในหน่วยงานปัจจุบันไม่น้อยกว่า
6 เดือน จำนวน 30 คน ที่ปฏิบัติงานทุกแผนก คือ แผนกผู้ป่วยนอก ห้องฉุกเฉิน ห้องผ่าตัด
หอผู้ป่วยในทุกแผนก หอผู้ป่วยพิเศษ และหอผู้ป่วยหนัก ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงานเรื่อง วัน เวลา
และสถานที่ในการทดลองใช้เครื่องมืออีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือให้ นางศิริลักษณ์ กุลลวะนินิวิวัฒน์ ได้ดำเนินการทดลอง
ใช้เครื่องมือการวิจัย ดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประพนอมรอดคำดี)
รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล

งานจัดการศึกษา

โทร. 02- 2189825 โทรสาร 02- 2189806

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมตานี โทร. 02-2189810

ชื่อนิสิต

นางศิริลักษณ์ กุลลวะนินิวิวัฒน์ โทร. 01-9846631 หรือ 038-577192

ที่ ทม 0342/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬาฯ 64
ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ

มกราคม 2546

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลระยอง

เนื่องด้วย นางศิริลักษณ์ กุลลวะนินธิวัฒน์ นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยกำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม บรรยากาศองค์การ กับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์" โดยมี อาจารย์ ดร.อารีย์วรรณ อ่วมตานี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความร่วมมือให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยใช้แบบสอบถาม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในวิชาชีพไม่น้อยกว่า 1 ปีและอยู่ในแผนกปัจจุบันไม่น้อยกว่า 6 เดือน จำนวน 30 คน ที่ปฏิบัติงานในทุกแผนก คือ แผนกผู้ป่วยนอก ห้องฉุกเฉิน ห้องผ่าตัด หอผู้ป่วยในทุกแผนก หอผู้ป่วยพิเศษ และหอผู้ป่วยหนัก ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงานเรื่อง วัน เวลา และสถานที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือให้ นางศิริลักษณ์ กุลลวะนินธิวัฒน์ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล

งานจัดการศึกษา

โทร. 02- 2189825 โทรสาร 02- 2189806

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมตานี โทร. 02-2189810

ชื่อนิสิต

นางศิริลักษณ์ กุลลวะนินธิวัฒน์ โทร. 01-9846631 หรือ 038-577192

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

27 มกราคม 2546

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย - สำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากคณะ
พยาบาลศาสตร์ 1 ฉบับ

- แบบสอบถามงานวิจัยพร้อมปกกาสำหรับผู้ตอบจำนวน 30 ชุด

- ตัวแลกเงินเพื่อส่งแบบสอบถามกลับพร้อมซองใส่แบบสอบถาม 1 ชุด

เนื่องด้วยดิฉัน นางศิริลักษณ์ กุลละวณิชวิวัฒน์ นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์
เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม บรรยากาศองค์การ
กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์” ในการนี้ใคร่ขอความ
อนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ใน
โรงพยาบาลไม่น้อยกว่า 1 ปี และ ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานนั้นไม่น้อยกว่า 6 เดือน จำนวน 30
คน ที่ปฏิบัติงานในทุกแผนกของโรงพยาบาล ด้วยวิธีการจับสลากรายชื่อพยาบาลเพื่อให้ได้กลุ่ม
ตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยให้ผู้ตอบ
แบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับมายังผู้ประสานงานของกลุ่มงานฯ โดยตรงและไม่ผ่านหัวหน้า
หอผู้ป่วยเนื่องจากมีข้อมูลบางส่วนที่ผู้ตอบจะต้องตอบเกี่ยวกับหัวหน้าหอผู้ป่วย และโปรดส่งแบบ
สอบถามกลับให้กับผู้วิจัยภายในวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2546 หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่าน และ ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางศิริลักษณ์ กุลละวณิชวิวัฒน์)

นิสิตคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬาฯ 64
ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

27 มกราคม 2546

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม (พยาบาลวิชาชีพ)
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม 1 ชุด

เนื่องด้วยดิฉัน นางศิริลักษณ์ กุลละวณิชวิวัฒน์ นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม บรรยากาศองค์การ กับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์" โดยมี อาจารย์ ดร.อารีย์วรรณ อ่วมตานี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับข้อมูล จากท่านตามรายละเอียดในแบบสอบถามนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยขอให้ท่านตอบ ตามที่เห็นว่าเป็นจริง โดยผลการวิจัยในครั้งนี้จะนำเสนอในลักษณะภาพรวม จึงไม่เกิด ผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดีและ ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางศิริลักษณ์ กุลละวณิชวิวัฒน์)

นิสิตคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ค

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม และ
บรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์

คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

1. โปรดอ่านคำแนะนำแต่ละส่วนก่อนตอบแบบสอบถาม
2. โปรดตอบแบบสอบถามทุกส่วนและทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยมากที่สุด
3. แบบสอบถามนี้มีจำนวน 22 หน้า ประกอบด้วยเนื้อหา 5 ส่วน คือ
 - ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ที่มีประสบการณ์ในการเป็นพยาบาลวิชาชีพมากกว่า 1 ปี และปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบันมากกว่า 6 เดือน จำนวน 4 ข้อ
 - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 12 ข้อ
 - ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ 10 สถานการณ์ จำนวน 20 ข้อ
 - ส่วนที่ 4 แบบสอบถามบรรยากาศในการทำงาน จำนวน 34 ข้อ
 - ส่วนที่ 5 แบบสอบถามการเป็นผู้นำทีม จำนวน 19 ข้อ
4. ข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็น **ความลับ** และนำไปใช้ในการวิจัยและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมเท่านั้น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่าง หน้าคำตอบที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริง และเติมข้อความลงในช่องว่าง

1. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี
2. สถานภาพสมรส
 - โสด
 - คู่
 - ม่าย/หย่า/แยก
3. ระดับการศึกษาสูงสุด
 - ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 - ปริญญาโท
4. ประสบการณ์การเป็นพยาบาลวิชาชีพ.....ปี

ส่วนที่ 2. แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน

คำแนะนำในการทำแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะสำรวจแรงจูงใจในการทำงานของท่าน ขอให้ท่านพิจารณาข้อความว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงใด ข้อมูลที่ได้จะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านใดๆ ทั้งสิ้น

2. โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวโดย

เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่าน
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ข้อความนั้นท่านไม่แน่ใจว่าตรงกับความคิดเห็นของท่าน
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นไม่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นไม่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
0. ข้าพเจ้าชอบทำงานที่มีการแข่งขันสูง... ✓

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ข้าพเจ้าไม่เชื่อว่าความสำเร็จในงานจะขึ้นอยู่กับโชคชะตา.....
2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าตนเองสามารถทำงานที่ยากได้สำเร็จ.....
3. ข้าพเจ้าเชื่อว่าความพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จจะอยู่ที่นั่น.....
4.					
12.					

ส่วนที่ 3. แบบสอบถามการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม

คำแนะนำในการทำแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะสำรวจการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมต่อปัญหาความขัดแย้งในการปฏิบัติการพยาบาล โดยมีข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นสถานการณ์ให้อ่านและพิจารณา 10 เรื่อง ใน 1 สถานการณ์จะมีข้อคำถาม 2 ข้อ โปรดเลือกเหตุผล เพียงเหตุผลเดียวใน 3 เหตุผลที่กำหนดให้ ของแต่ละข้อคำถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง หน้าข้อ ก หรือ ข หรือ ค (ดังตัวอย่าง)

2. โปรดอ่านสถานการณ์ทุกสถานการณ์อย่างรอบคอบและทำให้ครบถ้วนทุกข้อ แม้บางข้ออาจจะไม่เกิดขึ้นกับท่านจริงก็ตาม โดยให้สมมุติว่าหากเหตุการณ์เหล่านี้เกิดขึ้นกับท่าน ท่านจะมีเหตุผลอย่างไรในการตัดสินใจเลือกกระทำหรือไม่เลือกกระทำที่ตรงกับความคิดเห็นท่านมากที่สุด คำตอบทุกข้อไม่มีข้อใดผิดหรือถูก แต่เป็นการแสดงเหตุผลส่วนตัวต่อการตัดสินใจในปัญหานั้น ๆ

สถานการณ์ตัวอย่าง

เวลาประมาณ 01.50 น. นางสาวบังอรผู้ป่วยมะเร็งระยะสุดท้าย เริ่มมีอาการ กระสับกระส่าย บัสสาวะไม่ออก ความดันลดลงเหลือ 80/50 มม.ปรอท ชีพจร 120 ครั้ง/นาที นางสาวบังอรได้ขอร้องท่านซึ่งเป็นหัวหน้าเวรในวันนั้นว่า ไม่ต้องให้การรักษาใดๆ แต่ขอให้เธอ ได้ตายอย่างสงบ

จากสถานการณ์ตัวอย่าง โปรดเลือกข้อคำตอบ ข้อ 1-2

1. ถ้าท่านเป็นพยาบาลผู้นั้นท่านจะรายงานแพทย์เวรเพื่อให้การรักษาเพราะ..

- ก. ถ้าผู้ป่วยเสียชีวิตอาจถูกแพทย์เจ้าของไข้ตำหนิได้
- ข. ตามหน้าที่แล้วเมื่อผู้ป่วยมีอาการเปลี่ยนแปลงที่เป็นอันตรายจะต้องรีบรายงาน
- ค. ชีวิตผู้ป่วยยังมีค่า

2. ถ้าท่านเป็นพยาบาลผู้นั้นท่านจะไม่รายงานแพทย์เพราะ..

- ก. ไม่ต้องการให้ผู้ป่วยทุกข์ทรมานอีกต่อไป
- ข. พยาบาลมีหน้าที่ช่วยประหยัดงบประมาณการรักษาต่อไปไม่เกิดประโยชน์มีแต่จะสิ้นเปลือง
- ค. ถ้าไม่ทำตามทีผู้ป่วยขอร้องเกรงว่าญาติผู้ป่วยอาจฟ้องร้องได้

สถานการณ์ที่ 1

นางสมจิตตั้งครรภ์ได้ 2 เดือน มาปรึกษาแพทย์ด้วยเรื่องต้องการทำแท้ง เนื่องจากตนเองแยกทางกับสามี ไม่สามารถรับภาระเลี้ยงลูกได้ตามลำพังเพราะฐานะยากจน มีลูกเล็กที่ปัญญาอ่อนซึ่งต้องเลี้ยงดูที่บ้านอีก 1 คน ตนเองไม่มีญาติพี่น้องและกำลังตกงาน แพทย์เห็นว่าผู้ป่วยมีอาการเศร้าโศกอย่างมาก ด้วยความสงสารจึงตัดสินใจช่วยผู้ป่วยรายนี้และขอให้ท่านเป็นผู้ช่วยเหลือแพทย์ในการทำแท้งครั้งนี้

จากสถานการณ์ที่ 1 โปรดเลือกข้อคำตอบ ข้อ 1.1 - 1.2

1.1 ถ้าท่านเป็นพยาบาลผู้นั้นท่านจะให้ความร่วมมือช่วยเหลือแพทย์เพื่อทำแท้งให้ผู้ป่วยรายนี้ด้วยเหตุผลใด

- ก. เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลที่จะต้องให้ความร่วมมือในการช่วยเหลือผู้ป่วย เพื่อให้พ้นจากปัญหาทุกชีวิต
- ข. เป็นความประสงค์ของแพทย์ พยาบาลควรปฏิบัติตาม
- ค. ผู้ป่วยควรได้รับการยอมรับในสิทธิที่จะตัดสินใจต่อปัญหาชีวิตของตนเอง

1.2 ถ้าท่านเป็นพยาบาลผู้นั้นท่านจะปฏิเสธที่จะร่วมมือกับแพทย์เพื่อทำแท้งให้ผู้ป่วยรายนี้ด้วยเหตุผลใด

- ก. กลัวว่าผู้อื่นจะตำหนิได้ว่าไม่มีคุณธรรม
- ข. ชีวิตเด็กที่เกิดมาเป็นผู้บริสุทธิ์ควรได้รับการปกป้องคุ้มครองอย่างยุติธรรม
- ค. ไม่เห็นด้วยกับการตัดสินใจของแพทย์ซึ่งกฎหมายไม่ได้รับรอง

สถานการณ์ที่ 2

นายสมชายป่วยเป็นกามโรคอย่างรุนแรงและได้รับการรักษาจนหายแล้ว ท่านเป็นผู้หนึ่งซึ่งทราบดีว่าหลังจากหายจากโรค นายสมชายต้องเป็นหมันอย่างแน่นอน ถ้าท่านทำหน้าที่เป็นพยาบาลผู้ให้คำปรึกษาแก่ครอบครัว นายสมชายได้มาขอรับคำปรึกษาจากท่านว่าเขากำลังจะแต่งงานในอีก 2 เดือนข้างหน้า เขามีความวิตกกังวลอย่างมากเพราะไม่อยากจะภรรยาในอนาคตทราบเกี่ยวกับเรื่องการเจ็บป่วยในอดีตตลอดจนการเป็นหมันของเขา ต่อมาถ้าท่านทราบว่าหญิงที่นายสมชายจะแต่งงานด้วยเป็นญาติของเพื่อนสนิทของท่าน

จากสถานการณ์ที่ 2 โปรดเลือกข้อคำตอบ ข้อ 2.1- 2.2

2.1 ถ้าท่านเป็นพยาบาลผู้หนึ่งท่านจะบอกเรื่องการเจ็บป่วยในอดีตของนายสมชายแก่เพื่อนด้วยเหตุผลใด

- ก. ควรให้โอกาสแก่หญิงผู้เป็นเจ้าสาวให้มีสิทธิในการตัดสินใจเกี่ยวกับชีวิตของตนเองด้วยความรอบคอบ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาครอบครัวในอนาคต
- ข. การนิ่งเฉยปล่อยให้ญาติของเพื่อนสนิทต้องเผชิญต่อเหตุการณ์ที่ท่านมีโอกาสช่วยเพื่อนอาจโกรธและตำหนิได้
- ค. รู้สึกผิดเพราะการช่วยเหลือเพื่อนเป็นการแสดงถึงความหวังดีและมีน้ำใจที่เพื่อนที่ดีควรมีให้กัน

2.2 ถ้าท่านเป็นพยาบาลผู้หนึ่งท่านจะเก็บรักษาเรื่องความเจ็บป่วยของนายสมชายไว้เป็นความลับด้วยเหตุผลใด

- ก. กลัวถูกผู้ป่วยฟ้องร้อง
- ข. เป็นหน้าที่ของพยาบาลที่ต้องรักษาความลับของผู้ป่วย
- ค. คนทุกคนก็มีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ พยาบาลไม่ควรไปละเมิดสิทธิส่วนบุคคล

สถานการณ์ที่ 3

นางสาวสมศรีป่วยเป็นมะเร็งในเม็ดเลือดระยะสุดท้าย รับการรักษาประจำกับ นายแพทย์ศักดิ์ตามาเป็นเวลา 3 ปี ในการตรวจครั้งสุดท้ายนายแพทย์ศักดิ์ตกลงความเห็นที่นางสาวสมศรีจะมีชีวิตอยู่ได้ไม่เกิน 1 เดือน นายแพทย์ศักดิ์พิจารณาเห็นว่านางสาวสมศรีมีสภาพจิตใจเข้มแข็งพอที่จะรับฟังและตัดสินใจเกี่ยวกับการรักษาได้ด้วยตนเอง จึงได้บอกผลการวินิจฉัยโรคให้แก่นางสาวสมศรีและแจ้งว่าจะให้การรักษาด้วยการใช้เคมีบำบัด โดยไม่ได้บอกถึงผลการทำนายโรคให้ทราบ นางสาวสมศรียินยอมให้นายแพทย์ศักดิ์รักษา แต่ในเวลาต่อมา นางสาวสมศรีได้ถามพยาบาลถึงรายละเอียดต่างๆ ของการรักษารวม ทั้งเปอร์เซ็นต์ของผลการรักษา

จากสถานการณ์ที่ 3 โปรดเลือกข้อคำตอบ ข้อ 3.1- 3.2

3.1 ถ้าท่านเป็นพยาบาลผู้ที่ท่านจะบอกความจริงให้ผู้ป่วยรับทราบด้วยเหตุผลใด

- ก. ถ้าไม่บอกความจริงให้ผู้ป่วยทราบ เมื่อเกิดผลเสียหายขึ้นญาติอาจฟ้องร้องที่พยาบาลร่วมปิดบังความจริงแก่ผู้ป่วย
- ข. เป็นสิทธิที่ผู้ป่วยควรได้รับทราบรายละเอียดเกี่ยวกับการรักษาโรคของตนเอง
- ค. เป็นหน้าที่ของพยาบาลที่จะต้องให้ข้อมูลในการรักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วยอย่างดีที่สุด

3.2 ถ้าท่านเป็นพยาบาลผู้ที่ท่านจะไม่บอกความจริงให้ผู้ป่วยรับทราบด้วยเหตุผลใด

- ก. คำนึงถึงจิตใจของผู้ป่วยมากกว่าเพราะถ้าบอกความจริงผู้ป่วยอาจหมดกำลังใจ
- ข. กลัวหัวหน้าหน่วยงานและเพื่อนร่วมงานตำหนิได้
- ค. การบอกความจริงเกี่ยวกับโรคและแผนการรักษาของแพทย์เป็นหน้าที่ของแพทย์ผู้รักษา

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน

คำแนะนำในการทำแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะสำรวจความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานภายในหน่วยงานของท่าน ขอให้ท่านพิจารณาข้อความว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงใด ข้อมูลที่ได้จะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านใดๆ ทั้งสิ้น

2. โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวโดย

เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่าน
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ข้อความนั้นท่านไม่แน่ใจว่าตรงกับความคิดเห็นของท่าน
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นไม่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นไม่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
0. บุคลากรทุกคนในหน่วยงานของข้าพเจ้ายอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน..... ✓

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านโครงสร้างองค์การและทิศทางการบริหาร					
1. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการกำหนดเป้าหมายของงานอย่างชัดเจน.....
2. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งไว้ชัดเจน.....
3. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการกระจายความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม.....
4.....					
5.....					
ด้านระบบงานหรือกระบวนการให้บริการ					
6. หน่วยงานของข้าพเจ้าส่งเสริมให้มีการนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน.....
7. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการปรับปรุงระบบงานอย่างต่อเนื่อง.....
8. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการกำหนดมาตรฐานการพยาบาลไว้ชัดเจน.....
9.....					
10.....					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านประสิทธิผลในการเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา					
11. หัวหน้าหรือผู้ป้วยของข้าพเจ้าบอกเป้าหมายในการทำงานชัดเจน.....
12. หัวหน้าหรือผู้ป้วยของข้าพเจ้าสนับสนุนให้ข้าพเจ้าปฏิบัติงานเต็มความรู้ความสามารถ.....
13. หัวหน้าหรือผู้ป้วยของข้าพเจ้ามีความรับผิดชอบ.....
14.....					
15.....					
ด้านการให้รางวัลหรือผลตอบแทนการทำงาน					
16. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้อย่างเหมาะสม.....
17. หน่วยงานของข้าพเจ้าจ่ายค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ.....
18. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีหลักเกณฑ์ที่ดีในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อไปศึกษาอบรม....
19.....					
20.....					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านความพึงพอใจในงาน					
21. ข้าพเจ้าพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย.....
22. ข้าพเจ้าพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความรู้เต็มความสามารถ.....
23. ข้าพเจ้าพอใจกับสถานที่ปฏิบัติงานใน ปัจจุบัน.....
24.
25.
ด้านความอบอุ่นหรือสัมพันธภาพระหว่าง ผู้ร่วมงาน					
26. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณคณากรในหน่วยงานเปรียบ เสมือนส่วนหนึ่งในครอบครัวของข้าพเจ้า...
27. คุณคณากรในหน่วยงานของข้าพเจ้าทำงาน เป็นทีม.....
28. ข้าพเจ้ารู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานร่วมกับ เพื่อนร่วมงาน.....
29.
30.
ด้านความภักดีต่อองค์กร					
31. ข้าพเจ้าภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้
32. ข้าพเจ้าคิดว่าตนเองเป็นกำลังสำคัญในการ พัฒนาหน่วยงาน.....
33. ข้าพเจ้าไม่เคยคิดที่จะย้ายหน่วยงาน.....
34.

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นผู้นำทีม

คำแนะนำในการทำแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะสำรวจพฤติกรรมการเป็นผู้นำทีมของท่าน ขอให้ท่านพิจารณาข้อความว่าตรงกับกรปฏิบัติงานของท่านเพียงใด ข้อมูลที่ได้จะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านใดๆ ทั้งสิ้น

2. โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างรอบคอบแล้วขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวโดย

ทุกครั้ง	หมายถึง	ข้อความดังกล่าวตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ปฏิบัติเป็นประจำทุกครั้ง
บ่อยครั้ง	หมายถึง	ข้อความดังกล่าวตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ปฏิบัติเกือบทุกครั้ง
บางครั้ง	หมายถึง	ข้อความดังกล่าวตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ปฏิบัติเป็นบางครั้ง
นานครั้ง	หมายถึง	ข้อความดังกล่าวตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง
ไม่เคยเลย	หมายถึง	ข้อความดังกล่าวไม่ตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ปฏิบัติเลย

ตัวอย่าง

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	ทุกครั้ง	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นานครั้ง	ไม่เคยเลย
0. ข้าพเจ้ากล่าวตักเตือนเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์..... ✓

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	ทุกครั้ง	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	นาน ครั้ง	ไม่เคย เลย
ภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ					
1. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ ส่วนรวม.....
2. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดี ให้ผู้ร่วม งานถือเป็นเยี่ยงอย่างได้.....
3. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงพันธกิจของ หน่วยงาน.....
4.....					
5.....					
6.....					
7.....					
การกระตุ้นทางปัญญา					
8. ข้าพเจ้ากระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น ในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน.....
9. ข้าพเจ้าเสนอแนะแนวทางใหม่ๆ ต่อผู้ร่วมงาน เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน.....
10. ข้าพเจ้ายอมรับความคิดที่เป็นมติของทีม ผู้ร่วมงาน.....
11.....					
12.....					
13.....					

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	ทุกครั้ง	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	นาน ครั้ง	ไม่เคย เลย
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					
14. ข้าพเจ้าให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน.....
15. ข้าพเจ้านับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง.....
16. ข้าพเจ้าให้คำแนะนำการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานใหม่.....
17.					
18.					
19.					

หลังตอบแบบสอบถามเสร็จโปรดทบทวนว่าท่านตอบได้ครบทุกข้อทั้ง 22 ข้อ
และเย็บปิดแบบสอบถามส่งกลับกลุ่มงานการพยาบาล ขอขอบคุณที่ท่านได้เสียสละเวลา
อันมีค่าเพื่อสร้างประโยชน์ในการพัฒนาวิชาชีพพร้อมกัน

ขอขอบคุณด้วยความจริงใจ

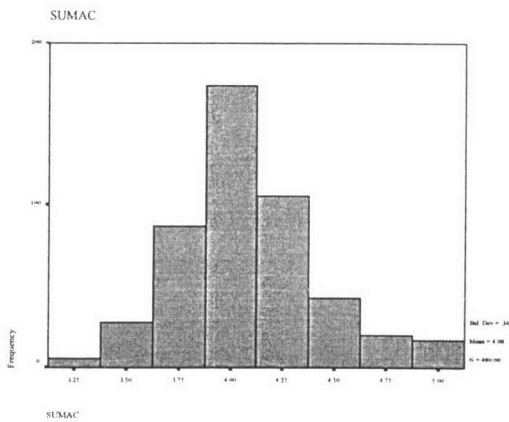
ผู้วิจัย

ภาคผนวก ง

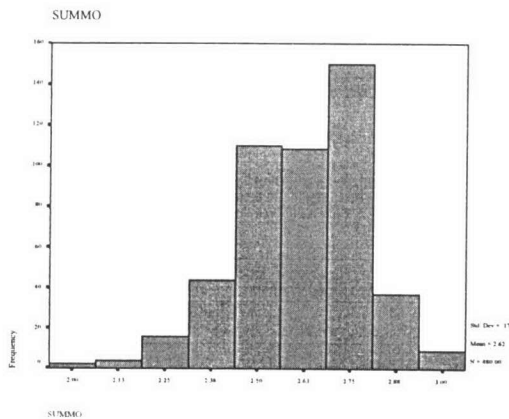
ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ถดถอย

1. ข้อตกลงของการใช้สถิติพาราเมตริก

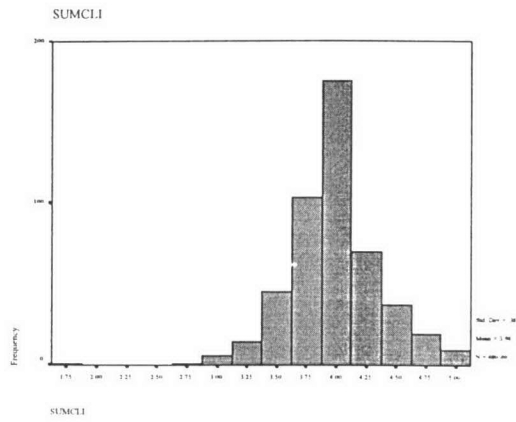
- 1.1 กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มโดยอาศัยหลักทฤษฎีความน่าจะเป็น
- 1.2 กลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ ($n = 480$)
- 1.3 กลุ่มตัวอย่างสุ่มจากประชากรที่มีการแจกแจงโค้งปกติหรือใกล้เคียงปกติโดยพิจารณาจากกราฟ Histogram และ ค่า Mean Median



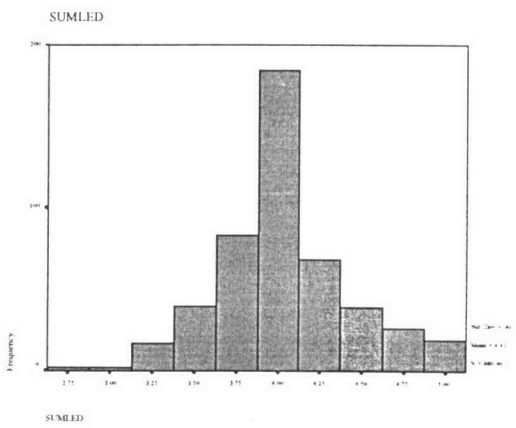
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ Mean = 4.0766 Median = 4.0000



การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม Mean = 2.6199 Median = 2.6500



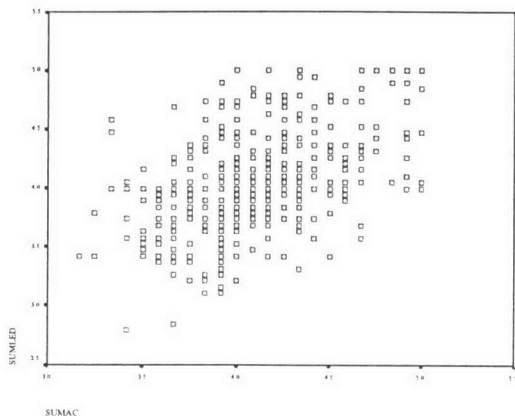
บรรยากาศองค์การ Mean = 3.9763 Median = 3.9706



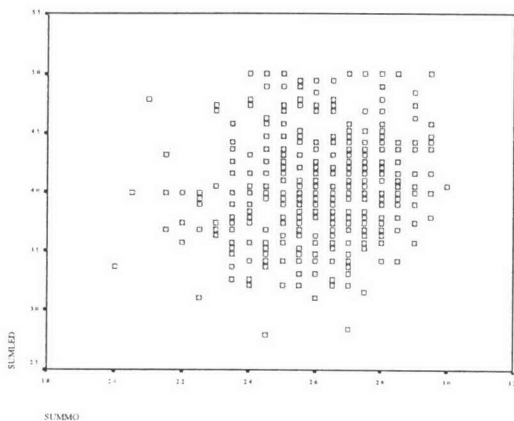
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง Mean = 4.0315 Median = 4.0000

2. ข้อตกลงของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณ

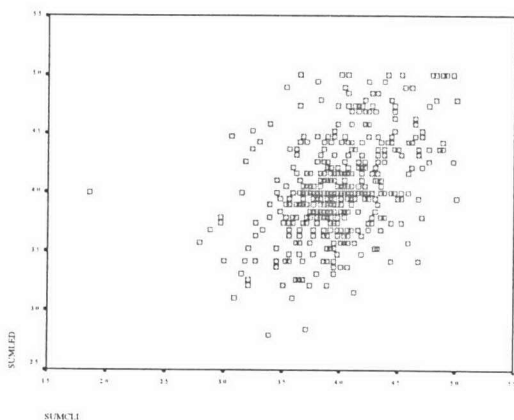
2.1 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามต้องมีความสัมพันธ์เชิงเส้นโดยดูจากกราฟ



แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับภาวะผู้การเปลี่ยนแปลง



การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับภาวะผู้การเปลี่ยนแปลง



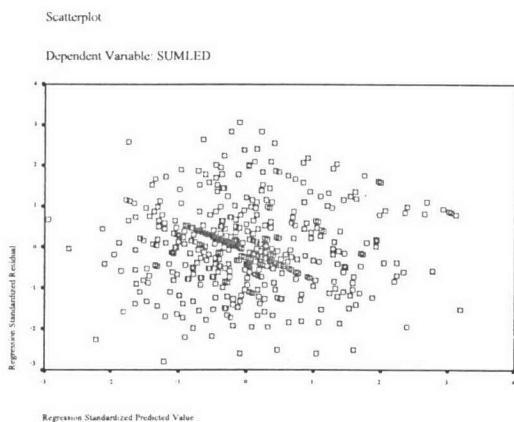
บรรยากาศองค์การกับภาวะผู้การเปลี่ยนแปลง

2.2 ค่าตัวแปรตามต้องเป็นตัวแปรสุ่มต่อเนื่อง ในขณะที่ตัวแปรอิสระเป็นเซตของค่าต่างๆ ที่ผู้วิจัยอาจเลือกกำหนดได้

3. ข้อตกลงของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุเชิงเส้น

3.1 ค่าเฉลี่ยของค่าความคลาดเคลื่อน = 0 คือ $(E(e) = 0)$ เงื่อนไขนี้เป็นจริงเสมอ

3.2 ความแปรปรวนของตัวแปรสำหรับแต่ละค่าของตัวแปรอิสระที่กำหนดจะต้องมีค่าเท่ากัน ซึ่งคุณสมบัตินี้เรียกว่า Homoscedasticity โดยพิจารณาจากกราฟ Scatterplot

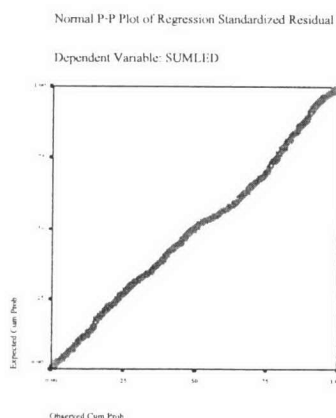


3.3 ค่าความคลาดเคลื่อนต้องเป็นอิสระต่อกัน

พิจารณาจากค่า Durbin Watson จะอยู่ในช่วง 1.65-2.35 ได้ค่า = 2.031 แสดงว่ามีอิสระต่อกัน

3.4 ค่าความคลาดเคลื่อนต้องมีการแจกแจงแบบปกติ

พิจารณาจากกราฟ Normal Probability (p-p) Plot มีการกระจายแบบปกติมีลักษณะเป็นเส้นตรงและค่าความคลาดเคลื่อนต้องมีการแจกแจงแบบปกติทดสอบโดยใช้สถิติ One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test = .131 ที่ $\alpha = .01$ แสดงว่า ยอมรับ H_0 หมายถึงมีการแจกแจงแบบปกติ



3.5 ตัวแปรอิสระ X_i และ X_j ต้องเป็นอิสระต่อกัน (ไม่เกิด Multicollinearity)

พิจารณาจากค่า r ของตัวแปรต้องไม่เกิน .65

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_1) กับ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม (X_2) $r = .178$

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_1) กับ บรรยากาศองค์การ (X_3) $r = .265$

การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม (X_2) กับ บรรยากาศองค์การ (X_3) $r = .028$

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางศิริลักษณ์ กุลลวะนิธิวัฒน์ เกิดวันที่ 31 พฤษภาคม 2506 สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์เทียบเท่าปริญญาตรี จากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรี ปีการศึกษา 2529 หลังจากจบการศึกษาได้เข้ารับราชการตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 3 ปฏิบัติหน้าที่ประจำแผนกศัลยกรรมชาย โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ขณะปฏิบัติงานได้เข้ารับการศึกษาอบรมเพิ่มเติมและได้รับประกาศนียบัตรพยาบาลเฉพาะทางการดูแลผู้ป่วยศัลยกรรมอุบัติเหตุจากโรงพยาบาลศิริราช ในปี พ.ศ. 2532 ต่อมาได้เลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ช่วยหัวหน้าหอผู้ป่วยศัลยกรรมหญิง ปี พ.ศ. 2540 ได้รับการคัดเลือกให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยไฟไหม้น้ำร้อนลวก และมีผลงานที่ได้รับรางวัล ได้แก่ รางวัลการพัฒนากิจกรรมคุณภาพ (CQI) เรื่องการช่วยฟื้นคืนชีพ (ปี พ.ศ. 2538) และรางวัลการพัฒนาคุณภาพการดูแลผู้ป่วยไฟไหม้น้ำร้อนลวกแบบครบวงจร (ปี พ.ศ. 2542) ในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาได้เข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้อีกหลายครั้ง เช่น GENERAL CARE IN PATIENT จากชมรมแพทย์อุบัติเหตุไฟไหม้น้ำร้อนลวกแห่งประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2540 และการอบรมการเสริมสร้างทักษะการบริหารจัดการทางการพยาบาลยุคใหม่ จากวิทยาลัยมิชชั่น ในปี พ.ศ. 2542 ในปี พ.ศ. 2544 ได้สอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปัจจุบันรับราชการตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 7 (วช.) หัวหน้าหอผู้ป่วยไฟไหม้น้ำร้อนลวก โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี