

## รายการอ้างอิง



### ภาษาไทย

กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2539). บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล: ที่ปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กองพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข. (2542). มาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาล. นนทบุรี: กลุ่มงานมาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาล กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.

กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2539). การบริหารหอผู้ป่วย. กรุงเทพมหานคร: ปิ่นเกล้าการพิมพ์.

กุลยา ตันติผลาชีวะ และสงศรี กิตติรักษ์ตระกูล. (2541). วิชาชีพพยาบาลในยุคเศรษฐกิจถดถอย. สารสภากาการพยาบาล 13(1): 1-7.

คณาจารย์วิทยาลัยพยาบาล. (2533). การบริหารพยาบาล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

คำเนิง นกแก้ว. (2524). ความพึงพอใจในการทำงานครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โครงการตำรากองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2540). เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งในสายงานที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาล. เล่มที่ 3. (มปท.).

ชูศรี วงศ์วัฒน์. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.

ทัศนา บุญทอง. (2543). ปฏิรูประบบบริหารพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: วิจิตรหัตถการ.

ธีรพล อรุณะกสิกร และคณะ. (2543). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน.

- นภดล เชนะโยธิน. (2531). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- บุญใจ ศรีสถิตย์ราษฎร์. (2533). **การจัดการทางการแพทย์**. ชลบุรี: ภาควิชาวิจัยประเมินผล และการบริหารทางการแพทย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
- ประคอง กรรณสูต (2538). **สถิติเพื่อการวิจัยการพฤติกรรมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประคอง กรรณสูต. (2545). **สถิติเพื่อการวิจัยการพฤติกรรมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประพิน วัฒนกิจ. (2541). **การพัฒนาระบบการให้บริการพยาบาลด้วยจริยธรรมนำไปสู่ การปฏิบัติ**. (ม.ป.ท.).
- ปรากรม วุฒิพงศ์. (2541). นโยบายการปรับตัวของระบบสาธารณสุขภายใต้ภาวะวิกฤต เศรษฐกิจ. เอกสารการประชุมวิชาการ ประจำปี 2541 กระทรวงสาธารณสุข หน้า 1-23, 25 มิถุนายน ณ อาคารเฉลิมพระบารมี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: กัลยาณมิตรออฟเซต.
- เปล่งศรี อิงคนินันท์. (2526). **ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุด มหาวิทยาลัย.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย**.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2536). **การจัดการทางการแพทย์: ประเด็นและแนวคิด**. วารสาร **พยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย** 5(1): 58-61.
- ภรณ์ กীরติบุตร. (2539). **การประเมินประสิทธิผลขององค์การ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์.
- ยุพดี ไสตติพันธ์. (2539). **การจัดองค์การทางการแพทย์**. สงขลา: เทมการพิมพ์.
- วิจัยแบบสาธารณสุข, สถาบัน. (2541). **สรุปแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารโรงพยาบาลของรัฐเสนอระบบบริหารงานโรงพยาบาลอิสระ**. **ฉบับกระแส** 4(12): 1-15.

- สกล วรรณพงษ์.(2526). ความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาพลศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สงวน นิตยารัมภ์พงศ์. (2543). ปฏิรูประบบบริการสาธารณสุขไทย. พิมพ์ครั้งที่ 6. นนทบุรี: สำนักงานโครงการปฏิรูประบบบริการสาธารณสุข.
- สมยศ นาวิการ.(2536). การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- สุกัญญา แสงมุกข์. (2529). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล วิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุจิต ศรีประพันธ์. (2543). คลังปัญญาาระบบสุขภาพ. วารสารวิชาการสาธารณสุข 9(3): 254-265.
- สุลักษณ์ มีชูทรัพย์.(2539). การบริหารการพยาบาล.พิมพ์ครั้งที่ 3.กรุงเทพมหานคร: จีรัชการพิมพ์.
- สำนักงาน ก.พ. แนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน. (ม.ป.ท.,ม.ป.ป.)
- องอาจ วิพุทธศิริ, จิรุตน์ ศรีรัตนบัลล์ และมยุรี จีรวินิชกร. (2541). ก้าวแรกของ TQM / CQI ในโรงพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: ดีไซร์.
- อภิสิทธิ์ อนันตนาถรัตน์.(2539). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับรูปแบบพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

## ภาษาอังกฤษ

- Ball, G.A., Trevino, L.K., and JR, H.S. (1994). Just and unjust punishment: influence on subordinate performance and citizenship. *Academy of Management Journal* 37 (2): 299 – 322.
- Bolon, D.S.(1997). Organizational citizenship behavior among hospital employees: a multidimensional analysis involving job satisfaction and organizational commitment. *Hospital and Health Services Administration* 42(2): 221 – 241.
- Colquitt, J.A. (2001). On the dimensionality of organizational justice : A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology* 86(3): 386-400.
- Deutsch,M. (1975). Equity, equality, and need: What determines which value will be used as the basis of distributive justice ?. *Journal of Social Issues* 31(3): 137 – 149.
- Farh,J.L., Earley, P.C., and Lin, S.C. (1997). Impetus for action: A cultural analysis of justice and organizational citizenship behavior in Chinese society. *Administrative Science Quarterly* 42(11): 421 – 444.
- Farh, J.L., Podsakoff, P.M., and Organ, D.W. (1990). Accounting for organizational citizenship behavior: Leader fairness and task scope versus satisfaction. *Journal of Management* 16(4): 705 – 721.
- Folger,R., and Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management*. Thousand Oaks: SAGE.
- Gillies, D.A. (1994). *Nursing Management: A systems approach*. 3<sup>rd</sup> ed. Philadelphia: W.B.Saunders
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *A Academy of Management Review* 12(1): 9 – 22.

- Greenberg, J. (1990). Organizational justice : Yesterday, today and tomorrow. *Journal of Management* 16(2): 399 – 432.
- Greenberg, J. and Baron, R.A. (1993). *Behavior in organizational*. 4<sup>th</sup> ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Gruneberg, M.M. (1979). *Understanding job satisfaction*. New York: John Wiley & Sons.
- George, J.M.,and Jones, G.R. (1999). *Understanding and managing: Organizational behavior*. 2<sup>nd</sup> ed. Massachusetts: Addison – Wesley.
- Herzberg, F., Mausner, B., and Synderman, B.B. (1959). *The motivation to work*. 2<sup>nd</sup> ed. New York: Wiley & Sons.
- Homan, G.C. (1961). *Social behavior: Its elementary forms*. New York: Harcourt.
- Irvine, D.M.,and Evans, M.G.(1995). Job satisfaction and turnover among nurses : Integrating research findings across studies. *Nursing Research* 44(4): 246 – 253.
- Johns, G. (1996). *Organizational behavior: Understanding and managing life at work*. 4<sup>th</sup> ed. New York: Harper Collins College.
- Katz, D., and Kahn, R.L. (1978). *The social psychology of organization*. New York: John Wiley & Sons.
- Konovsky, M.A., and Pugh, S.D. (1993). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal* 37(3): 656 – 669.
- Koys,D.J. (2001). The effect of employee satisfaction, organizational citizenship behavior, and turnover on organizational effectiveness. *Personnel psychology* 54(1): 101-114.
- Larson, E., Lee, P.C., Brown, M.J., and Schorr,J. (1991). *Issue in nursing administration*. St. Louis: Mosby.
- Locke, E.A. (1976). *Handbook of industrial and organization psychology*. Chicago: Rand Mc Nalley.

- Luthans, F. (1995). *Organizational behavior*. 7<sup>th</sup> ed. New York: McGraw – Hill.
- Maslow, A.H. (1987). *Motivation and personality*. 3<sup>rd</sup> ed. New York: Harper & Row.
- McCormick, E.J., and Ilgen, D.R. (1980). *Industrial psychology*. New Jersey: Prentice – Hall.
- Mc.Shane, S.L, and Von Glinow, M.A. (2000). *Organizational behavior*. Boston: McGraw – Hill.
- Moorman, R.H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship. *Journal of Applied Psychology* 76(6): 845 – 855.
- Moorman, R.H., Blakely, G.L., and Niehoff, B.P. (1998). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural Justice and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal* 41(3): 351 – 357.
- Muchinsky, P.M. (1983). *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology*. Illinois: Dorsey Press.
- Newstrom, J.W. and Davis, K. (1997). *Organizational behavior: Human behavior at work*. 10<sup>th</sup> ed. New York: McGraw – Hill .
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S., Mckee, D.O., and McMurian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *Journal of Marketing* 61(7): 85– 98.
- Nichoff, B.P., and Moorman, R.H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organization citizenship behavior. *Academy of Management Journal* 36(3): 527 – 556.
- Organ, D.W. and Bateman, T.S. (1991). *Organization behavior*. 4<sup>th</sup> ed. Boston: R.R. Donnelley & Sons.

- Organ, D.W., and Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology* 74(1): 157-164.
- Organ, D.W. (1991). *The applied psychology of work behavior: A book of reading*. 4<sup>th</sup> ed. Boston: R.R. Donnelley & Sons.
- Organ, R.W. and Ryan, K. (1995). A meta – analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology* 48(4): 775 – 802.
- Podsakoff, P.M. and Mackenzie, S.B. (1994). Organizational citizenship behavior and sales unit effectiveness. *Journal of Marketing Research* 31(8): 351 – 363.
- Robbins, S.P., and De Cenzo, D.A. (1998). *Fundamentals of management*. 2<sup>nd</sup> ed. New Jersey: Prentice – Hall .
- Robbins, S.P. (2001). *Organizational behavior*. 9<sup>th</sup> ed. New Jersey: Prentice Hall .
- Savery, L.K. (1989). Job satisfaction and nurses. *Journal of Managerial Psychology* 4 (5): 11 – 16.
- School, R.W., Cooper, E.A., and Mckenna, J.F., (1987). Referent Selection in determining equity perceptions: Differential equity perceptions: Differential effects on behavioral and attitudinal outcomes. *Personnel Psychology* 40(6): 113 – 124.
- Slvavitt, D.B, Stamps, P.L., Piedmonte, E.B., and Haase, A.M.B. (1978). Nurse' satisfaction with their work situation. *Nursing Research* 27(2): 114 – 120.
- Sheppard, B.H., Lewicki, R.J., and Minton, J.M. (1992). *Organizational justice: The searh for fairness in the workplace*. New York: Macmillan.
- Skarlicki, D.P. and Latham, G.P. (1996). Increasing citizenship behavior within a labors union: A test of organization justice theory. *Journal of Applied Psychology* 81(2): 161 – 169.

- Smith, C.A., Organ, D.W., and Near, J.P. (1983). Organizational citizenship behavior: its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology* 68(4): 653 – 663.
- Spector, P.E. (1996). *Industrial and organization psychology: Research and practice*. New York: John Wiley & Sons.
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application assessment, cause and consequences*. Thousand Oaks : SAGE.
- Spector, P.E. (2000). *Industrial and organization psychology: Research and practice*. 2<sup>nd</sup> ed. New York: John Wiley & Sons.
- Steers, R.M. and Porter, L.W.(1996). *Motivation and work behavior*. 5<sup>th</sup> ed. New York: McGraw – Hill.
- Strauss, G., and Sayles, L. (1960). *Personnel: The human problems of management*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Sullivan, E.J. and Decker, P.J.(1992). *Effective management in nursing*. California: Addison – Wesley .
- Van Dyne, L., Graham, J.W., and Dienesch, R.M. (1994). Organizational citizenship behavior : Construct redefinition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal* 37(4): 765 – 802.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- Wolf, G.A., and Orem, C.A. (1994). *Nursing management desk reference concepts skill & strategies*. Philadelphia: W.B. Sanders.
- Yoder Wise, P.S. (1995). *Leading and managing in nursing*. St. Louis: Mosby.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัย

ชื่อ – สกุล	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. ดร.เบญจมา เตากกล้า	ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ กรุงเทพมหานคร
2. นาวาโทหญิง ดร.ธนพร แย้มสุดา	อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ กรมแพทย์ทหารเรือ
3. ดร.อภิสุพร หิรัญพฤกษ์	พยาบาลวิชาชีพ 8 สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข นนทบุรี
4. นางกฤษดา แสงดี	นักวิชาการพยาบาล 7 กองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข นนทบุรี
5. นางเพ็ญจันทร์ แสนประสาน	ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาลด้านวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
6. นางเรียม เรืองพานิช	ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงพยาบาล ส่วนการพยาบาล โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน
7. นางนุชนางค์ ศิริอัสสกุล	ผู้พิพากษาประจำสำนักศาลยุติธรรม ศาลล้มละลายกลาง กรุงเทพมหานคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ

และ

หนังสือขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือ และเก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ ทม 0342/1256



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ถนนพญาไท  
กรุงเทพฯ 10330

๒๔ ธันวาคม ๒๕๔๔

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ  
เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์

เนื่องด้วย นางอัมพร พรพงษ์สุริยา นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความยุติธรรมในองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์” โดยมี รองศาสตราจารย์ พ.ศ.ศ. หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชุมพรไพฑูริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อ ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ประนอม รอดคำดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)  
รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

งานจัดการศึกษา  
อาจารย์ที่ปรึกษา  
ชื่อนิสิต

โทร. (02) 2189825 โทรสาร (02) 2189806

รองศาสตราจารย์ พ.ศ.ศ. หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชุมพรไพฑูริ โทร. (02) 2189815

นางอัมพร พรพงษ์สุริยา โทร. (02) 5266231, (01) 3451918



ที่ ทม 0342/ ๒๕๕๕

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬาฯ64  
ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๑๘ มกราคม 25๕5

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี

เนื่องด้วย นางอัมพร พรพงษ์สุริยา นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความยุติธรรมในองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์” โดยมี รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต. หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชูณหะปราน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงใคร่ขอความร่วมมือให้นิสิตดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน แบบสอบถามความยุติธรรมในองค์กร และแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร จากพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 30 คน ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานเรื่อง วัน เวลาในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือให้ นางอัมพร พรพงษ์สุริยา ได้ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

*S/S: nam ๕๐๑๗๕*

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)  
รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ตำแหน่ง

หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต. หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชูณหะปราน โทร.02-2189815

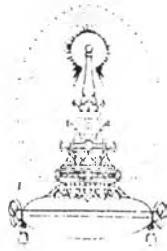
ชื่อนิสิต

นางอัมพร พรพงษ์สุริยา โทร.01-3451918, 02-5266231

งานจัดการศึกษา

โทร. 02-2189825 โทร. 02-2189806

ที่ ทม 0342/46



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตต์ ชั้น 12 ซอยจุฬาฯ 64  
ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๒๔ มกราคม 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลระยอง

เนื่องด้วย นางอัมพร พรพงษ์สุริยา นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความยุติธรรมในองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์" โดยมี รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต. หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชุณหปราณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความร่วมมือให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยการใช้แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน แบบสอบถามความยุติธรรมในองค์การ และแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การจากพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงานเรื่อง วัน เวลา และสถานที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือให้ นางอัมพร พรพงษ์สุริยา ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ประนอม รอดคำดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต. หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชุณหปราณ โทร. 02-2189815

ชื่อนิสิต นางอัมพร พรพงษ์สุริยา โทร. 01-3451918, 02-5266231

งานจัดการศึกษา โทร. 02-2189825 โทรสาร 02-2189806

ภาคผนวก ค  
สถิติที่ใช้ในการวิจัย



### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การหาความเที่ยง ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพ ที่มีลักษณะเดียวกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือในแต่ละชุดด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ของความสอดคล้องภายใน (Coefficient of Internal Consistency) โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) มีสูตรดังนี้

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

เมื่อ	$\alpha$	คือ	สัมประสิทธิ์ครอนบาค
	$n$	คือ	จำนวนข้อคำถามทั้งหมดในแบบสอบถาม
	$\sum S_i^2$	คือ	ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	$S_T^2$	คือ	ความแปรปรวนของคะแนนทั้งหมด

2. คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง และแผนกที่ปฏิบัติงาน

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

เมื่อ	$P$	คือ	ค่าร้อยละ
	$f$	คือ	แทนความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
	$n$	คือ	จำนวนรวมทั้งหมด

### 3. คำนวณหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ค่าเฉลี่ย ใช้สูตร

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

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

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

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

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

4. หาค่าความสัมพันธ์โดยใช้วิธีของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) สูตรที่ใช้ ดังนี้

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

เมื่อ	$r_{xy}$	คือ	สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร x กับตัวแปร y
	$\sum x$	คือ	ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปร x
	$\sum y$	คือ	ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปร y
	$\sum xy$	คือ	ผลรวมของผลคูณระหว่างค่าของตัวแปร x และ y
	$\sum x^2$	คือ	ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลจากตัวแปร x
	$\sum y^2$	คือ	ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลจากตัวแปร y
	n	คือ	จำนวนข้อมูลหรือจำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

5. หาตัวพยากรณ์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์การ โดยมีความพึงพอใจในงาน และความยุติธรรมในองค์การเป็นตัวพยากรณ์

5.1 สร้างสมการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ ด้วยการพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตัวพยากรณ์ คือ เลือกเอาตัวพยากรณ์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กับตัวแปรเกณฑ์ที่มีค่าสูงสุด เป็นตัวพยากรณ์ตัวแรกเข้าสมการก่อน และเอาตัวพยากรณ์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่ารองลงมาเข้าสมการ

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{y} = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_kx_k$$

เมื่อ	$\hat{y}$	คือ	คะแนนเฉลี่ยที่ได้จากการพยากรณ์
	a	คือ	ค่าคงที่
	$b_1, b_2, \dots, b_k$	คือ	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
	$x_1, x_2, \dots, x_k$	คือ	คะแนนดิบของตัวพยากรณ์แต่ละตัว

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = \beta_1 Z_1 + \beta_2 Z_2 + \dots + \beta_k Z_k$$

- เมื่อ  $\hat{Z}_y$  คือ คะแนนมาตรฐานของตัวแปร
- $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$  คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
- $Z_1, Z_2, \dots, Z_k$  คือ คะแนนมาตรฐานของตัวพยากรณ์แต่ละตัว

5.2 หาสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) สูตรที่ใช้ ดังนี้

$$R^2 = \sqrt{\frac{SS_{reg}}{SS_1}}$$

- เมื่อ  $R^2$  คือ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
- $SS_{reg}$  คือ ความแปรปรวนของตัวแปรเกณฑ์ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรพยากรณ์
- $SS_1$  คือ ความแปรปรวนทั้งหมดของตัวแปรเกณฑ์

ภาคผนวก ง

ตัวอย่างเครื่องมือในการวิจัย

## เครื่องมือในการวิจัย



### แบบสอบถามการวิจัย

#### เรื่อง

"ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความยุติธรรมในองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์"

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความยุติธรรมในองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์" คำตอบของท่านจะถูกนำไปใช้ในการวิเคราะห์ทางสถิติ และการแปลผลข้อมูล จะไม่มีการอ้างอิงถึงตัวบุคคลไม่ว่ากรณีใดๆ เพราะเป็นการศึกษาข้อมูลในภาพรวม ดังนั้นขอให้ท่านโปรดให้คำตอบที่ตรงตามความเป็นจริง ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด และโปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วน สามารถนำผลไปใช้ได้ และผลของการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารองค์การพยาบาลและบุคลากรทางพยาบาลต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นางอัมพร พรพงษ์สุริยา

นิสิตปริญญาโท คณะพยาบาลศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิในการตอบแบบสอบถามของท่าน

หลังจากตอบแบบสอบถามครบทุกข้อแล้ว กรุณาใส่ซองสีน้ำตาล(ที่แนบมาด้วย)

และปิดผนึก ก่อนส่งกลับกลุ่มงานการพยาบาลภายในวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2545

รหัส   

## แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ตอน

ตอนที่ 1	แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล	6	ข้อ
ตอนที่ 2	แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน	48	ข้อ
ตอนที่ 3	แบบสอบถามความยุติธรรมในองค์การ	29	ข้อ
ตอนที่ 4	แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ	50	ข้อ
รวมทั้งสิ้นจำนวน		133	ข้อ

## ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน หรือกรอกข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้

1. อายุของท่าน.....ปี.....เดือน
2. เพศ
 

<input type="checkbox"/> หญิง	<input type="checkbox"/> ชาย
-------------------------------	------------------------------
3. ระดับการศึกษาสูงสุด
 

<input type="checkbox"/> อนุปริญญาหรือประกาศนียบัตร	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
<input type="checkbox"/> ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
4. ประสบการณ์ในการทำงานของท่าน.....ปี.....เดือน
5. ระดับตำแหน่งปัจจุบันของท่าน
 

<input type="checkbox"/> พยาบาลวิชาชีพ 3	<input type="checkbox"/> พยาบาลวิชาชีพ 4
<input type="checkbox"/> พยาบาลวิชาชีพ 5	<input type="checkbox"/> พยาบาลวิชาชีพ 6
<input type="checkbox"/> พยาบาลวิชาชีพ 7	<input type="checkbox"/> พยาบาลวิชาชีพ 8
<input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....	
6. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานในแผนก
 

<input type="checkbox"/> อายุรกรรม	<input type="checkbox"/> ศัลยกรรม
<input type="checkbox"/> ศัลยกรรมกระดูก	<input type="checkbox"/> สูติ - นรีเวชกรรม
<input type="checkbox"/> กุมารเวชกรรม	<input type="checkbox"/> หอผู้ป่วยหนัก
<input type="checkbox"/> ตา หู คอ จมูก	<input type="checkbox"/> ผู้ป่วยพิเศษ
<input type="checkbox"/> อุบัติเหตุและฉุกเฉิน	<input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาล

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่กำหนดให้เพียงช่องเดียว  
ที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อ	ความพึงพอใจในงาน	ระดับความรู้สึก				
		ใช่	ค่อนข้าง ใช่	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้าง ไม่ใช่	ไม่ใช่
	<b>1. ด้านลักษณะงาน</b>					
1.	ข้าพเจ้าพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน					
2.	งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ					
3.	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่เสี่ยงต่อสุขภาพ					
4.	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ตรงกับความชำนาญของข้าพเจ้า					
5.	ลักษณะงานของข้าพเจ้าเป็นงานที่วุ่นวาย					
6.	ข้าพเจ้ามีโอกาสในการเรียนรู้ต่อสิ่งใหม่ๆ จากงานที่ทำ					
7.	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อสังคม					
8.	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่น่าเบื่อจำเจซ้ำซาก					
9.	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ					
10.	งานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบมีปริมาณมากจนทำไม่ไหว					
11.	งานที่ข้าพเจ้าทำ ทำให้หงุดหงิดและเครียดง่าย					
12.	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ทำให้ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น					
	<b>2. ด้านการได้รับค่าตอบแทน</b>					
13.	รายได้ที่ข้าพเจ้าได้รับจากการทำงานเพียงพอต่อการดำรงชีวิต					
14.	รายได้ที่ข้าพเจ้าได้รับเหมาะสมกับทักษะและความสามารถของข้าพเจ้า					
15.	รายได้ที่ข้าพเจ้าได้รับเป็นรายได้ที่มั่นคง					
16.	เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับน้อยกว่าที่ข้าพเจ้าควรจะได้					
17.	สวัสดิการที่โรงพยาบาลจัดให้มีความเหมาะสม					



ข้อ	ความพึงพอใจในงาน	ระดับความรู้สึก				
		ใช่	ค่อนข้างใช่	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่ใช่	ไม่ใช่
18.	ข้าพเจ้าพึงพอใจในสิทธิประโยชน์เรื่องเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเองและครอบครัวเมื่อเจ็บป่วย					
19.	ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนพิเศษที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าเวร ค่าล่วงเวลาอย่างเหมาะสม					
20.	ข้าพเจ้ามีโอกาสในการเลือกวางแผนผลประโยชน์จากการเกษียณอายุราชการ					
<b>3. ด้านโอกาสก้าวหน้า</b>						
21.	ข้าพเจ้าได้รับโอกาสที่เหมาะสมในการเลื่อนตำแหน่งเป็นอย่างดี					
22.	ข้าพเจ้าคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของข้าพเจ้ามีความลำเอียง ไม่มีความยุติธรรม					
23.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานที่ทำอยู่ไม่มีโอกาสก้าวหน้า					
24.	ข้าพเจ้าได้รับการเลื่อนขั้นเป็นพิเศษขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า					
25.	โอกาสที่ข้าพเจ้าจะได้เลื่อนตำแหน่งค่อนข้างจำกัด					
26.	งานที่ข้าพเจ้าทำ มีความก้าวหน้าและทำให้ประสบผลสำเร็จได้ง่าย					
27.	ข้าพเจ้าได้รับการเลื่อนตำแหน่งเพราะข้าพเจ้ามีอาวุโสมากกว่าผู้อื่น					
<b>4. ด้านการนิเทศ</b>						
28.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในงาน					
29.	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำข้าพเจ้าเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
30.	เมื่อข้าพเจ้าแสดงพฤติกรรมไม่เหมาะสม ผู้บังคับบัญชาจะให้ คำแนะนำและอบรมสั่งสอน					
31.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามอบหมายงานที่สำคัญให้ข้าพเจ้ารับผิดชอบ					

ข้อ	ความพึงพอใจในงาน	ระดับความรู้สึก				
		ใช่	ค่อนข้างใช่	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่ใช่	ไม่ใช่
32.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าได้เสนอข้อมูลและความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน					
33.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าจะกล่าวยกย่อง ชมเชยผู้ได้บังคับบัญชาที่ทำงานดี					
34.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า มีงานยุ่งจนเข้าพบได้ยาก					
35.	ในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาจะบอกข้าพเจ้าเสมอว่าข้าพเจ้าทำงานเป็นอย่างไร					
36.	เมื่อข้าพเจ้าพบปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาจะอยู่เคียงข้างและช่วยในการแก้ปัญหา					
37.	ผู้บังคับบัญชาจะเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าได้ตัดสินใจในงานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ					
<b>5. ด้านเพื่อนร่วมงาน</b>						
38.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้า มีความเฉลียวฉลาด และมีความรอบรู้ในการปฏิบัติงาน					
39.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าส่วนมากปฏิบัติงานด้วยความกระฉับกระเฉง ว่องไว					
40.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าให้ความสนใจกับสิ่งต่างๆ ในวงแคบ					
41.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี					
42.	เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของข้าพเจ้า มีความสนิทสนมกัน					
43.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าส่วนมากค่อนข้างเกียจคร้าน					
44.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าส่วนมากให้กำลังใจซึ่งกันและกัน					
45.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ามีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นอย่างดี					
46.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ามักจะก้าวถ่างงานของข้าพเจ้า					
47.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าส่วนใหญ่เป็นคนที่น่าร่วมงานด้วย					
48.	ข้าพเจ้ามีความสุขในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน					

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามความยุติธรรมในองค์การ

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่กำหนดให้เพียงช่องเดียว ที่ตรงตามความรู้สึก หรือความเป็นจริงในหน่วยงานของท่านในปัจจุบัน โดยแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดหรือทั้งหมด
เห็นด้วยมาก	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านเป็นส่วนมาก
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านเป็นบางส่วน
เห็นด้วยน้อย	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านเพียงเล็กน้อย
ไม่เห็นด้วยเลย	หมายถึง ข้อความนั้นไม่ตรงกับความรู้สึกของท่านเลย

ข้อ	ความยุติธรรมในองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มากที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	ไม่ เห็น ด้วย เลย
	<b>1. ความยุติธรรมด้านการกระจาย</b>					
1.	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากการทำงานในหน่วยงานมีความยุติธรรม					
2.	ผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากหน่วยงานเกิดจากความยุติธรรมในใจของท่าน					
3.	เมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน ท่านได้รับผลตอบแทนเท่าเทียมกัน					
4.	ผลตอบแทนที่ได้รับทำให้ท่านเกิดขวัญ และกำลังใจในการทำงาน					
5.	ผลตอบแทนที่ได้รับน้อยเกินไป ทำให้ท่านเกิดความเครียดและความกดดัน					
	<b>2. ความยุติธรรมในด้านกระบวนการ</b>					
6.	หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
7.	ในหน่วยงานของท่านกำหนดกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจต่าง ๆ อย่างถูกต้อง					

ข้อ	ความยุติธรรมในองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มากที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	ไม่ เห็น ด้วย เลย
8.	ในหน่วยงานของท่าน มีกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรโดยปราศจากอคติ					
9.	กระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนของหน่วยงานพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของบุคลากร					
10.	ท่านสามารถขอทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงานได้					
11.	ในหน่วยงานของท่าน การตัดสินใจในการให้ผลตอบแทนขึ้นอยู่กับพื้นฐานข้อมูลที่ต้องการ					
12.	ท่านมั่นใจว่า ผลของการตัดสินใจในเรื่องผลตอบแทนภายในองค์การ มาจากกระบวนการพิจารณาที่โปร่งใส					
13.	หน่วยงานของท่านไม่ได้อธิบายกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรทราบอย่างชัดเจน					
14.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานและค่าตอบแทน					
15.	ท่านและผู้บังคับบัญชาร่วมกันวางแผน อภิปรายและหาวิธีการปรับปรุงการประเมินผลงานและการกำหนดค่าตอบแทนให้ยุติธรรมขึ้น					
16.	กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่หน่วยงานกำหนดขึ้น มีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ที่เหมาะสม					
17.	การกระจายผลตอบแทนในหน่วยงานของท่าน ยึดหลักทางจริยธรรม					
	<b>3. ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน</b>					
	<b>3.1 ความไวของสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล</b>					
18.	เมื่อท่านทำผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะเรียกตักเตือนเป็นการส่วนตัว					
19.	เมื่อต้องตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ผู้บังคับบัญชาจะฟังความคิดเห็นของท่านเพื่อช่วยในการตัดสินใจ					

ข้อ	ความยุติธรรมในองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มากที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	ไม่ เห็น ด้วย เลย
20.	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติและแสดงความห่วงใยต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกันทุกคนไม่มีความลำเอียง					
21.	ท่านได้รับการปฏิบัติจากเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ					
22.	ผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจในความต้องการส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา					
23.	ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและยอมรับความสามารถของท่าน					
<b>3.2 การได้รับคำอธิบาย</b>						
24.	เมื่อทำงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชาจะอธิบายเหตุผลเพื่อให้ท่านแก้ไข					
25.	ท่านได้รับการสื่อสารใน เรื่องราวต่างๆ จากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
26.	ท่านได้รับข้อมูลย้อนกลับที่ช่วยให้ท่านเกิดการเรียนรู้ในการปรับปรุงงาน					
27.	ผู้บังคับบัญชาตีเตียนท่านต่อหน้าผู้อื่น เมื่อท่านทำงานไม่ถูกต้อง					
28.	ท่านได้รับการสื่อสารอย่างตรงไปตรงมาจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
29.	ท่านสามารถถอดทนต่อปัญหาในหน่วยงานของท่านได้					

#### ตอนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง "ระดับการแสดงพฤติกรรม" ตามลักษณะพฤติกรรมของท่านที่เป็นจริงมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

สม่ำเสมอ หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การเป็นประจำทุกครั้งที่

บ่อยครั้ง หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การบ่อยครั้ง

นาน ๆ ครั้ง หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การนาน ๆ ครั้ง

น้อยครั้ง หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การน้อยครั้ง

ไม่เคยปฏิบัติ หมายถึง ท่านไม่เคยปฏิบัติพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ

ข้อ	พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ	ระดับการแสดงพฤติกรรม				
		สม่ำเสมอ	บ่อยครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	น้อยครั้ง	ไม่เคยปฏิบัติ
	<b>1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ</b>					
1.	ท่านให้การช่วยเหลือผู้ร่วมงานอื่นโดยไม่ได้ร้องขอ					
2.	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงาน					
3.	ท่านให้คำแนะนำพยาบาลใหม่ในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้					
4.	ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทันหรือมีงานล้นมือ					
5.	ในกรณีเร่งด่วนท่านจะช่วยเหลือผู้ร่วมงานทำงานของเขาเพื่อให้งานสำเร็จ					
6.	ท่านให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน					
7.	เมื่อผู้ร่วมงานไม่มีอุปกรณ์บางอย่างท่านจะช่วยจัดหาให้					
8.	การช่วยเหลืองานของผู้อื่นทำให้งานของท่านเสร็จช้า					
9.	ท่านให้ความช่วยเหลืองาน ที่นอกเหนือหน้าที่ให้กับหน่วยงาน เมื่อหน่วยงานต้องการ					

ข้อ	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร	ระดับการแสดงพฤติกรรม				
		สม่ำเสมอ	บ่อยครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	น้อยครั้ง	ไม่เคยปฏิบัติ
	<b>2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น</b>					
10.	ท่านไม่เปิดเผยความลับของผู้ร่วมงาน					
11.	ท่านสนใจเรื่องส่วนตัวของผู้ร่วมงาน					
12.	ท่านระมัดระวังการกระทำของตนเองที่อาจส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของผู้ร่วมงาน					
13.	ท่านให้คำปรึกษาแก่พยาบาลใหม่เกี่ยวกับการวางแผนการทำงาน					
14.	ท่านจะเป็นผู้ไกล่เกลี่ยเมื่อเกิดปัญหาในระหว่างผู้ร่วมงาน					
15.	ท่านป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือหน่วยงาน					
16.	ท่านแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบเมื่อพบความบกพร่องของเครื่องมือ เครื่องใช้					
17.	ท่านพยายามสร้างความน่าเชื่อถือให้กับตนเองโดยปกปิดความผิดและรักษาผลประโยชน์ของตนเอง					
18.	ท่านพูดถึงความไม่เหมาะสมของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
	<b>3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น</b>					
19.	ท่านเต็มใจไปช่วยงานในหอผู้ป่วยที่มีคนไข้หนักและต้องการความช่วยเหลือ					
20.	ท่านยินดีที่จะรับผู้ป่วยหนักเสริม แม้ว่าหอผู้ป่วยจะรับผู้ป่วยไว้เต็มแล้วก็ตาม					
21.	ท่านจะร้องทุกข์กับผู้บังคับบัญชาในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ					
22.	เมื่อท่านถูกตำหนิเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแล้ว ท่านมักจะนำมาพิจารณาแก้ไขโดยไม่แสดงอาการท้อแท้					
23.	เมื่อหอผู้ป่วยมีงานยุ่ง ท่านเต็มใจจะทำงานเกินเวลา					

ข้อ	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร	ระดับการแสดงพฤติกรรม				
		สม่ำเสมอ	บ่อยครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	น้อยครั้ง	ไม่เคยปฏิบัติ
24.	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานแม้ว่ามีข้อจำกัดและความไม่สะดวกต่างๆ ในหน่วยงาน					
	<b>4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ</b>					
25.	ท่านช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับโรงพยาบาล					
26.	ท่านช่วยในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อการสร้างผลงานและการบริการที่มีคุณภาพของโรงพยาบาล					
27.	ท่านอาสาสมัครทำงานนอกเวลาเมื่อองค์กรร้องขอ					
28.	ท่านเป็นผู้ริเริ่มในการหาความคิดใหม่ ๆ ในการปรับปรุงหน่วยงาน					
29.	ท่านสนใจที่จะเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการปรับปรุงงาน					
30.	ท่านให้ความสนใจที่จะพัฒนาความรู้หรือทักษะที่ทันสมัยตลอดเวลา					
31.	ท่านให้ความสำคัญและเข้าร่วมประชุมในหน่วยงานทุกครั้ง					
32.	เมื่อมีการประชุมปรึกษาหารือในกลุ่มทำงาน ท่านไม่กล้าที่จะเสนอความคิดเห็น					
33.	ท่านรักษาความลับขององค์กร					
34.	ท่านเต็มใจที่จะปกป้องชื่อเสียงของโรงพยาบาลด้วยความกล้าหาญ					
35.	ท่านสนใจที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อเพิ่มคุณภาพงาน					
	<b>5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่</b>					
36.	ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ และวิธีปฏิบัติของโรงพยาบาลด้วยความซื่อสัตย์แม้ว่าจะไม่มีใครเฝ้าดูหรือบันทึกพฤติกรรมก็ตาม					
37.	ท่านแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบทุกครั้งที่ไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้					
38.	ท่านลาหยุดงานเมื่อมีความจำเป็นเท่านั้น					



ข้อ	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร	ระดับการแสดงพฤติกรรม				
		สม่ำเสมอ	บ่อยครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	น้อยครั้ง	ไม่เคยปฏิบัติ
39.	เมื่อมีการประชุมท่านจะเข้าประชุมเช้าหรือขาดประชุม					
40.	ท่านมาถึงที่ทำงานก่อนเวลา และเริ่มปฏิบัติงานในทันที					
41.	ท่านเอาใจใส่ และดูแลความสะอาดเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน					
42.	ท่านเอาใจใส่ที่จะดูแลอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ให้พร้อมที่ใช้งานได้เสมอ					
43.	ท่านปิดไฟฟ้าหรือปิดแอร์เมื่อไม่ใช้ห้องทำงาน					
44.	ท่านบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องใช้อยู่ในสภาพดีตลอดเวลา					
45.	ท่านใช้เวลาในการทำงานไปในการพูดคุยเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับงาน					
46.	ท่านมีความตั้งใจที่ปฏิบัติงาน โดยแทบจะไม่มีผิดพลาดเลย					
47.	เมื่อมีธุรกิจส่วนตัวที่เป็นเรื่องรีบด่วน ท่านใช้ทรัพยากรในหน่วยงาน (เช่น ใช้โทรศัพท์, ถ่ายเอกสาร, คอมพิวเตอร์ ฯลฯ)					
48.	ท่านมีความรู้สึกว่ายากทำงานให้หมดไปวัน ๆ เท่านั้น					
49.	ท่านสนใจที่จะติดตามข่าวสาร คำประกาศของโรงพยาบาล					
50.	เมื่อมีการกิจส่วนตัวที่จำเป็น ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานในการทำธุรกิจของท่าน (เช่น ขายสินค้า, ซื้ของ, ทำนม ฯลฯ)					

## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์



นางอัมพร พรพงษ์สุริยา เกิดวันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2503 ที่อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง (เทียบเท่าปริญญาตรี) จากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสืบปาง เมื่อปี พ.ศ. 2526 สำเร็จการศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ปี พ.ศ. 2536 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อ พ.ศ. 2543 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 7 โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรี