

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงสาธารณสุข (2553) “การกำหนดการตรวจราชการและนิเทศงานกรณีปกติ ระดับกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข” ค้นคืนวันที่ 25 มีนาคม 2553 จาก <http://203.157.240.12/bie/index.php>
- กิตติพร เอื้อยะสมบุรณ์ (2537) “การศึกษาปัจจัยสนับสนุนการใช้กระบวนการพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กุลวดี มุทุมม (2542) “การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาล ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- คณะกรรมการเครือข่ายพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลเขต 3 (2551) *สรุปรายงานการประชุม คณะกรรมการเครือข่ายพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล เขต 3* วันที่ 24 มกราคม 2551 กรุงเทพมหานคร โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น
- จรรยา น้อยอ่าง (2543) “การใช้กระบวนการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเสนา” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- เจียมจิตต์ จุฑานุตร (2539) “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความทนทาน แรงจูงใจ กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจิตเวช” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เฉลิมพงษ์ มีสมนัย (2549) “พฤติกรรมส่วนบุคคลและกลุ่มในองค์การ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 6 หน้า 342-414 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) *มารู้จัก competency กันเถอะ* กรุงเทพมหานคร เอช อาร์ เซ็นเตอร์

- คารุณี จันตาไชย (2550) “อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานต่อความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขต 11 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- เดิมศักดิ์ ทวณิช (2546) *จิตวิทยาทั่วไป* กรุงเทพมหานคร ซีเอ็ดดูเคชั่น
- ทรงพล ภูมิพัฒน์ (2538) *จิตวิทยาสังคม* นนทบุรี SR printing
- ทัศนาศ บุญทอง (2543) *ปฏิรูประบบบริการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร ศิริยอดการพิมพ์
- ทัศนาศ บุญทอง (2544) “การพยาบาลกับพัฒนาการของชีวิต” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาโมดูลและกระบวนการพยาบาล* หน่วยที่ 6 หน้า 299-406 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- นงพงา ปั่นทองพันธุ์ (2542) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการภาวะผู้นำและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นิรัตน์ อิมามิ (2549) “เครื่องมือวิจัยทางการพยาบาล” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยทางการพยาบาล สารสนเทศและสถิติ* หน่วยที่ 4 หน้า 4-1 - 4-58 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร (2550 ก) *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- _____ (2550 ข) *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์* พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร ยูแอนด์ไอ อินเตอร์ มีเดีย
- ประกายรัตน์ สุวรรณ (2548) *คู่มือการใช้โปรแกรม SPSS เวอร์ชัน 12 สำหรับ Windows* กรุงเทพมหานคร เอช เอ็น กรุ๊ป
- ประคอง วรรณสุด (2542) *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- ประคอง อินทรสมบัติ (2550) “การบำบัดทางการพยาบาล” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา โนมติ และกระบวนการพยาบาล* หน่วยที่ 14 หน้า 74-106 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- ปราโมทย์ อินสว่าง (2551) “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: สมรรถนะความสามารถ (competency)”
ค้นคืนวันที่ 23 กันยายน 2551 จาก <http://saving.egat.co.th/news/member-news/1149/1149-04.pdf>
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร
ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ
- พรจันทร์ สุวรรณชาติ (2541) *กฎหมายกับการประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์*
นนทบุรี เดอะเบสท์ กราฟฟิค แอนด์ ปริ้นท์
- พรจันทร์ สุวรรณชาติ และสมใจ พุทธาพิทักษ์ผล (2544) “พัฒนาการวิชาชีพการพยาบาล” ใน
เอกสารการสอนชุดวิชา โนมติและกระบวนการพยาบาล หน่วยที่ 2 หน้า 27-109
นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- พัชมน อันโต (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน
ระดับในการสร้างนวัตกรรมขององค์กร กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร” *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- พวงเพชร วัชรอยู่ (2537) *แรงจูงใจในการทำงาน* กรุงเทพมหานคร โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์
- ฟาริดา อิมราฮิม (2535) *สาระแห่งวิชาชีพการพยาบาล* กรุงเทพมหานคร สามเจริญพาณิชย์
_____. (2541) *นิเทศวิชาชีพและจริยศาสตร์ทางการพยาบาล* กรุงเทพมหานคร
สามเจริญพาณิชย์
- _____. (2546) *ปฏิบัติการพยาบาลตามกรอบทฤษฎีการพยาบาล* กรุงเทพมหานคร
สามเจริญพาณิชย์
- _____. (2550 ก) “การประเมินภาวะสุขภาพ” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา โนมติและ
กระบวนการพยาบาล* หน่วยที่ 11 หน้า 232-291 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- _____. (2550 ข) “การวินิจฉัยทางการพยาบาล” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา โนมติและ
กระบวนการพยาบาล* หน่วยที่ 12 หน้า 292-348 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

- _____. (2550 ค) “การวางแผนการพยาบาล” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาฯ โนมติและกระบวนการพยาบาล* หน่วยที่ 13 หน้า 1-71 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- ยงยุทธ เกษสาคร (2545) *ภาวะผู้นำและการจูงใจ* กรุงเทพมหานคร ศูนย์เอกสารและตำรา
สถาบันราชภัฏสวนคูสิต
- ยุพิน พรสมุทรสินธุ์ (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับความสามารถในการ
ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดระยอง” *วิทยานิพนธ์
ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา*
- รสนา ถนอมเกียรติ (2551) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาล
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร” *วิทยานิพนธ์ปริญญา
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาล
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*
- ราชบัณฑิตยสถาน (2546) *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542* กรุงเทพมหานคร
นามมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น
- ราณี อธิชัยกุล (2549) “การจูงใจและการติดต่อสื่อสารในองค์การ” ใน *ประมวลสาระชุด
วิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 5 หน้า 274-334 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ลัทธிகาล ศรีวะระมย์ (2549) “การจัดโครงสร้างองค์การ” ใน *ประมวลสาระชุด
วิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 3 หน้า 158-200 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ละเอียด นาดวงษ์ (2550) “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการใช้กระบวนการพยาบาลของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลอินทร์บุรี สิงห์บุรี” *วารสารกองการพยาบาล* 34, 2
(พฤษภาคม-สิงหาคม): 26-39
- วารณี เอี่ยมสวัสดิกุล และเปรมฤทัย น้อยหมั่นไวย (2546) “การประเมินผลการพยาบาล” ใน
เอกสารการสอนชุดวิชาฯ โนมติและกระบวนการพยาบาล หน่วยที่ 15 หน้า 114-149
นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- วิทย์ เทียงบูรณธรรม (2541) *พจนานุกรมไทย-อังกฤษ* กรุงเทพมหานคร รวมสาสน์

วิมล มาดิษฐ์ (2547) “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การสอนแนะ กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศิริพร ประโยค (2542) “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลางในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา: บริษัทรีท-ไรท์ (ประเทศไทย) จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สภาการพยาบาล (2540) “สมรรถนะหลักที่จำเป็นของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์” ค้นคืนวันที่ 6 สิงหาคม 2550 จาก <http://www.dss.go.th/knowledge/know06.html>

_____. (2542) *พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2540* กรุงเทพมหานคร ศรียอดการพิมพ์

_____. (2544) “มาตรฐานการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ.2544” ค้นคืนวันที่ 12 มิถุนายน 2551 จาก <http://www.tnc.or.th/knowledge/know05.html>

_____. (2547) *แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาลตามจรรยาบรรณวิชาชีพ พิมพ์ครั้งที่ 2* กรุงเทพมหานคร ศรียอดการพิมพ์

_____. (2551) “สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพทั่วไปที่สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรระดับปริญญาตรี” ใน *การประชุมเรื่องกำหนดสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพที่สอดคล้องกับการปฏิรูปสุขภาพ* วันที่ 3 พฤษภาคม 2551 อาคารนครินทร์ศรี กระทรวงสาธารณสุข สภาการพยาบาล หน้า 8-12

สมจิต หนูเจริญกุล (2543) *การพยาบาล: ศาสตร์ของการปฏิบัติ* กรุงเทพมหานคร วิ.เจ.พรินต์ติ้ง

สมจิต หนูเจริญกุล และศรีนวล โอสเสถียร (2550) “การปฏิบัติการพยาบาล” ใน *เอกสารการสอน ชุดวิชามโนคติและกระบวนการพยาบาล* หน่วยที่ 4 หน้า 176-237 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สมาคมอนามัยแห่งประเทศไทย (2551) *ปฏิทินสาธารณสุข* กรุงเทพมหานคร สหประชาพาณิชย์

สิวลี ศิริวิไล (2542) *จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล* พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2550) *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency Based HRM*
กรุงเทพมหานคร อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง
- สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ สุจิตรา ลี้อำนวยลาภ และวิพร เสนารักษ์ บรรณาธิการ (2550)
กระบวนการพยาบาล: ทฤษฎีและการนำไปใช้ พิมพ์ครั้งที่ 16 ขอนแก่น
ขอนแก่นการพิมพ์
- สุภา สุทัศนจินดา (2535) “การนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในคลินิก” *วารสารคณะพยาบาล
ศาสตร์* 15, 3 (กันยายน-ธันวาคม): 22 – 28
- สุระพรรณ พนมฤทธิ์ และสุภาภรณ์ อุดมลักษณ์ (บรรณาธิการ) (2543) *กระบวนการพยาบาล*
พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร โครงการสวัสดิการวิชาการ สบช.
- สำนักงานพยาบาล (2547) *การประกันคุณภาพการพยาบาลในโรงพยาบาล: แนวทางการประเมิน
คุณภาพภายใน* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์
_____ (2550) “หน้าที่ความรับผิดชอบหลักและสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ” ใน *การประชุม
วิชาการเครือข่ายการจัดการคุณภาพการดูแลที่คุ้มค่า คุ้มทุน* วันที่ 14-16 กุมภาพันธ์
2550 โรงแรมมิราเคิลแกรนด์ กรุงเทพมหานคร
- _____ (2551) *ยุทธศาสตร์การบริการพยาบาลระดับประเทศ พ.ศ. 2551-2555*
กรุงเทพมหานคร สามเจริญพาณิชย์
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2548) *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย* กรุงเทพมหานคร
พี.เอ.ลีฟวิ่ง
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2546) “แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ
ไทย พ.ศ.2546-2550” ค้นคืนวันที่ 30 กรกฎาคม 2550 จาก
<http://www.dss.go.th/dssweb/psd/pdf/gov-dev -2546-2550.pdf>
- อารีย์ ใจหนักแน่น (2547) “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลศรีธัญญา”
วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- อวยพร ตันมุขกุล และบุญทิพย์ สิริธรงค์ศรี (2544) “กระบวนการพยาบาลกับการปฏิบัติการ
พยาบาล” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาประเด็นและแนวโน้มการพยาบาล* หน้าที่ 10
หน้า 592-631 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- American Association of Critical Care Nurses. (1999). *The AACN synergy model for
patient care*. Retrieved December 26, 2007, from [http://www.nursingworld.org/
DocumentVault/draftCompetenceCompetencyPositionStatement.Asp](http://www.nursingworld.org/DocumentVault/draftCompetenceCompetencyPositionStatement.Asp)

- American Nurses Association. (2000). *Continuing competence: Nursing's agenda for the 21st century*. Washington, DC: American Nurses Association.
- _____. (2007). "DRAFT position statement on competence and competency DRAFT". Retrieved December 26, 2007, from <http://www.nursingworld.org/DocumentVault/draftCompetenceCompetencyPositionStatement.aspx>
- Brown, W.B., and Moberg, D. J. (1980). *Organizational theory and management: A macro approach*. New York: Wiley & Sons.
- Dubrin, A.J. (1984). *Foundation of organization behavior: An applied perspective*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Franken, R.E. (1994). *Human motivation*. 3 rd ed. Belmont: Wadsworth.
- Gordon, M. (1987). *Nursing diagnosis: Process and application*. New York: McGraw-Hill.
- Good, Carter V. eds. (1959). *Dictionary of education*. 2 nd ed. New York: McGraw-Hill.
- Harris, M.D., and Desimon, L.R. (1994). *Human resource development*. Florida: Dryden.
- Herman, H.J. (1970). "Questionnaire measure of achievement motivation". *Journal of Applied Psychology*. 54, 4 (Spring): 353-363.
- Iyer, P.W., Taptich B.J. & Bernocchi-Losey, D. (1995). *Nursing process and nursing diagnosis*. 3 rd ed. Philadelphia: W.B. Saunders.
- Kelly-Thomas. (1998). *Clinical & nursing staff development current competence, future focus*. 2 nd ed. New York: Lippincott.
- Lenburg, C.B. (1999). "The framerork, concepts and methods of competency outcomes and performance assessment (COPA) model." *Online Journal Issues in Nursing*. Retrieved December 22, 2007, from http://www.nursingworld.org/MainMenuCategories/ANA_Markeplace/ANAPeri...
- Litwin, G.H., and Stringer, R.A., Jr. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Division of reseꝑrch, Graduate school of business administration, Haward University.
- McCormick, J. E., and Ilgen, R. D. (1985). *Industrial and organization psychology*. 3 rd ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Murray, M.E., and Atkinson, L. D. (1995). *Understanding the nursing process: The next generation*. New York: McGraw-Hill.

- National Council of State Boards of Nursing. (1996). "Assuring competence: A regulatory responsibility." Retrieved December 26, 2007, from <http://www.nursingworld.org/DocumentVault/draftCompetenceCompetencyPositionStatement.aspx>
- Robin, Kessler. (2005). *Competency-based resumes: How to bring your resume to the top of the pile*. New Jersey: Career Press, Franklin.
- Rue, L.W., and Byars, L.L. (2003). *Management: Skills and application*. 10 th ed. New York: McGraw-Hill.
- Sally, Wehmeier. (2000). *Oxford advanced learner's dictionary of current english*. 6 th ed. Oxford: Oxford university press.
- Sipon, D. (2004). "Organizational climate and its relationship with job performance of consultants and senior consultants of national productivity corporation (NPC)". Retrieved January 16, 2008, from <http://www.science direct.com>.
- Steers, R. M. (1979). "Antecedent and outcome of organizational commitment." *Administrative Science Quarterly*. 22, 3 (March): 46-55.
- Steers, R.M., and Porter. L. (1991). *Motivation and work behavior*. 5 th ed. Singapore: McGraw-Hill.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and organization climate*. New Jersey: McGraw-Hill.
- Swanberg, R. (1995). *Nursing Staff development: A component of human resource development*. Boston: Jones and Bartlett.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รองศาสตราจารย์ปราณี ทุ่งไพบระ	อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
อาจารย์ ดร.คนุตดา จามจูรี	นักวิชาการพยาบาลระดับชำนาญการ สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชูชื่น ชิวพูนผล	พยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการ โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า
อาจารย์ลดาวัลย์ รวมเมฆ	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษพยาบาล 9 สภาการพยาบาล
อาจารย์ปิยวดี ทองหังสาย	หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล พยาบาลวิชาชีพระดับเชี่ยวชาญ สถาบันราชประชาสมาสัย

ภาคผนวก ข

เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ค.บางพุด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี 11120

โทร. 02-5048036, 02-5048037 โทรสาร 02-5048096

School of Nursing, Sukhothai Thammathirat Open University Bangpud,

Pakkred, Nonthaburi 11120

Tel. (662) 5048036, 5048037 Fax : (662) 5048096

เอกสารรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

เลขที่ ...0005/52...

ชื่อโครงการวิจัย	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ กับสรรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 8
เลขที่โครงการ/รหัส	ID 2495100832
ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย	นางอุบลวรรณ เสวตเสริม
ที่ทำงาน	สถาบันราชประชาสมาสัย อ.พระประแดง จ.สมุทรปราการ

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยดังกล่าว ได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

(อาจารย์ ดร. ชื่นจิตร โพธิ์ศัพท์สุข)

กรรมการและเลขานุการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

(รองศาสตราจารย์ ดร. ศรีนวล สติติวิทยานันท์)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วันที่...20... เดือน ...มีนาคม... พ.ศ.2552

ภาคผนวก ก

ตัวอย่างหนังสือขออนุมัติบุคลากรและขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย
หนังสือขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย
และหนังสือขออนุมัติให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ 0522.26/ ๙ ๕ ๖

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
 จังหวัดนนทบุรี 11120

๑๐ มกราคม 2552

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน คณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ด้วย นางอุบลวรรณ เสวคเสรณี นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหาร
 การพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
 "ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ กับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของ
 พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 8" โดยรองศาสตราจารย์ ดร.วาริณี เข็มมสวัสดิ์คึก เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษา
 วิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่า รองศาสตราจารย์ปราณี หู้ไพบระ เป็นผู้มีความ
 รู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการวิจัย ดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้บุคลากรดังกล่าวข้างต้น เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ
 ในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หวังเป็นอย่างยิ่ง
 ว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนวล สติติวิทยานันท์)
 ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2504-8096

โทรสาร 0-2503-2620

สำเนาเรียน รองศาสตราจารย์ ปราณี หู้ไพบระ



ที่ ศธ 0522.26/ ๖๖๕

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
 จังหวัดนนทบุรี 11120

๑๐ มกราคม 2552

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ปราณี หุ่นไพบุระ

ด้วย นางอุบลวรรณ เสวตเศรณี นักศึกษาลัทธิศูตฺรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหาร
 การพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
 "ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ กับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของ
 พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 8" โดยรองศาสตราจารย์ ดร. วรณี เอี่ยมสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษา
 วิทยานิพนธ์หลัก

ในกรณี สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และ
 ประสบการณ์ในเรื่อง ดังกล่าว เป็นอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำ
 วิทยานิพนธ์ของนักศึกษา ดังกล่าว โดยได้แนบเอกสารบทที่ 1 และ 3 มาพร้อมกับเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์
 พร้อมทั้ง สาขาวิชาได้ทำบันทึกขออนุมัติต้นสังกัดของท่านเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำ
 วิทยานิพนธ์ ดังกล่าว สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช หวังว่าจะได้รับความร่วมมือ
 จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนวล สติติวิทยานันท์)
 ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2504-8096

โทรสาร 0-2503-2620

นางอุบลวรรณ เสวตเศรณี โทร. 02-463158



ที่ ศบ 0522.26 / ๒๕๖

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด นนทบุรี 11120

๒๒ มีนาคม 2552

เรื่อง ขอลความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลสมุทรปราการ

ด้วยนางอุบลวรรณ เสวตเสริมนี้ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ กับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ ในเขต 8” โดยรองศาสตราจารย์ ดร.วาริณี เข็มสวัสดิคุณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอลความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย โดยการใช้แบบสอบถาม “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ กับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ ในเขต 8” กับพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสมุทรปราการ ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเพื่อขอลทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย ดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอลความอนุเคราะห์ในการอนุญาตให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนวล สิตติวิทยานันท์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-250326200



ที่ ศธ 0522.26 /

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด นนทบุรี 11120

พฤษภาคม 2552

เรื่อง ขออนุมัติให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

ด้วย นางอุบลวรรณ เสวตเศรณี รหัสประจำตัว 2495100832 นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ กับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ ในเขต 8” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขออนุญาตให้นักศึกษา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยใช้แบบสอบถาม เพื่อสอบถามพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปจาก หน่วยงานบริการพยาบาล กลุ่มการพยาบาลทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการประสานเกี่ยวกับวัน เวลา ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าวกับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตาม วัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนวล สติจิตวิทยานันท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-25032620

โทรสาร 0-2504-8096

สำเนาเรียน : หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร



ที่ ศธ 0522.26 /

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด นนทบุรี 11120

พฤษภาคม 2552

เรื่อง ขออนุมัติให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

ด้วย นางอุบลวรรณ เสวตเศรณี รหัสประจำตัว 2495100832 นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ กับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ ในเขต 8” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขออนุญาตให้นักศึกษา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยใช้แบบสอบถาม เพื่อสอบถามพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปจาก หน่วยงาานบริการพยาบาล กลุ่มการพยาบาลทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการประสานเกี่ยวกับวัน เวลา ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าวกับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตาม วัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนวล สติตวิทยานันท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-25032620

โทรสาร 0-2504-8096

ภาคผนวก ง

แบบสอบถาม

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

วันที่ 25 พฤษภาคม 2552

เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามการวิจัย

เรียน พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลภาครัฐ ในเขต 3

ด้วยดิฉัน นางอุบลวรรณ เสวตเสรณี นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจไฟ้สัมผัส
บรรยากาศองค์กร กับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
ภาครัฐ เขต 3” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ การทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวจะสำเร็จลุล่วงได้ จำเป็นต้องได้รับข้อมูลจากพยาบาล
วิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ ในเขต 3

จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามที่แนบมานี้ให้ตรงตามความเป็นจริงมาก
ที่สุด เพื่อให้คำตอบของท่านสามารถใช้เป็นข้อมูลในการวิจัย ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ
โดยผู้วิจัยจะใส่รหัสในแบบสอบถาม ไม่ระบุตัวผู้ตอบ คำตอบของท่านจะถูกนำไปวิเคราะห์และ
นำเสนอผลในภาพรวม โดยไม่มีการอ้างถึงตัวบุคคล เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาการบริหารองค์การ
พยาบาล และบุคลากรทางการพยาบาลต่อไป ภายหลังการวิเคราะห์และแปลผลการวิจัยเรียบร้อยแล้ว
แล้ว ผู้วิจัยจะทำลายข้อมูลทั้งหมดทันที อย่างไรก็ตาม ท่านสามารถปฏิเสธที่จะให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย
โดยไม่เกิดผลกระทบต่อการทำงานหรือการพิจารณาความดีความชอบของท่านแต่อย่างใด หาก
ท่านต้องการข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัยเพิ่มเติม ผู้วิจัยยินดีที่จะให้คำตอบทุกประการจนท่านพอใจ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณ
เป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางอุบลวรรณ เสวตเสรณี

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

หลังจากตอบแบบสอบถามแล้ว

กรุณาใส่ซองปิดผนึกแล้วนำส่งไปยังกลุ่มการพยาบาล ภายใน 2 สัปดาห์

เอกสารแสดงการยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว.....ขอให้ความยินยอม
 ในการเข้าร่วมการวิจัย “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ กับ
 สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3” โดยสมัคร
 ใจ และอนุญาตให้ผู้วิจัย สอบถามข้อมูลจากข้าพเจ้า โดยที่ข้าพเจ้าได้รับทราบข้อมูลและเข้าใจ
 เกี่ยวกับการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี ผู้ดำเนินการวิจัยพร้อมจะตอบคำถามที่ข้าพเจ้าสงสัยด้วย
 ความเต็มใจไม่ปิดบังจนข้าพเจ้าพอใจ จะเปิดเผยข้อมูลในรูปสรุปผลการวิจัยโดยรวมต่อ
 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเท่านั้น และข้าพเจ้ามีสิทธิ์จะบอกเลิกการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้
 จึงขอลงลายมือชื่อในใบยินยอมไว้เป็นหลักฐานด้วยความเต็มใจ

ลงนาม.....(ผู้ยินยอม)

ลงนาม.....(พยาน)

ลงนาม.....(พยาน)

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ
กับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเติมคำลงในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ตามความเป็นจริง

1. ปัจจุบันท่านมีอายุ.....ปี (นับจำนวนเต็มปีบริบูรณ์)

2. สถานภาพสมรส

1. โสด

2. สมรส

3. หม้าย/หย่า/แยก

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

อื่น ๆ (โปรดระบุ))

4. ท่านปฏิบัติงานอยู่โรงพยาบาลประเภท

โรงพยาบาลเฉพาะทาง

โรงพยาบาลศูนย์

โรงพยาบาลทั่วไป

โรงพยาบาลชุมชน 120 เตียง โรงพยาบาลชุมชน 90 เตียง

โรงพยาบาลชุมชน 60 เตียง โรงพยาบาลชุมชน 30 เตียง

โรงพยาบาลชุมชน 10 เตียง

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....ปีเดือน

ส่วนที่ 3 บรรยายการสังเกต

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อ แล้วพิจารณาว่าข้อความดังกล่าวมีลักษณะตรงกับสภาพความเป็นจริงในองค์การของท่านมากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับคะแนนตามความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีเกณฑ์การตอบดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้น เป็นจริงมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงน้อยที่สุด

บรรยายการสังเกต	ระดับความเป็นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. บุคลากรทุกคนทราบขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองเป็นอย่างดี						
2. หน่วยงานมีการกำหนดลักษณะงาน (Job description) ของบุคลากรแต่ละระดับอย่างชัดเจน						
3. ท่านมีความภูมิใจที่ปฏิบัติงานได้คุณภาพตามมาตรฐาน						
↓						

ส่วนที่ 4 สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล

คำชี้แจง ขอให้ท่านประเมินว่าท่านสามารถปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ต่อไปนี้ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับคะแนนตามความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีเกณฑ์การตอบดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านสามารถปฏิบัติสิ่งนั้นได้มากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านสามารถปฏิบัติสิ่งนั้นได้มาก
- 3 หมายถึง ท่านสามารถปฏิบัติสิ่งนั้นได้ปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านสามารถปฏิบัติสิ่งนั้นได้น้อย
- 1 หมายถึง ท่านสามารถปฏิบัติสิ่งนั้นได้น้อยที่สุด

สมรรถนะ	ระดับความสามารถที่ปฏิบัติได้					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ด้านการประเมินภาวะสุขภาพ						
1. ท่านรวบรวมข้อมูลภาวะสุขภาพ/ ปัจจัยเสี่ยง และปัจจัยส่งเสริมสุขภาพของผู้ป่วยและครอบครัวได้ ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ						
2. ท่านรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับภาวะสุขภาพ/ปัจจัยเสี่ยงของผู้ป่วยและครอบครัวได้อย่างเป็นระบบ โดยใช้ศาสตร์ทางการพยาบาล และศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง						
3. ท่านจัดระบบข้อมูลได้ถูกต้องตามกรอบแนวคิดทางการพยาบาล						
↓						

สมรรถนะ	ระดับความสามารถที่ปฏิบัติได้					สำหรับ ผู้วิจัย
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
ด้านการนำแผนการพยาบาลไปปฏิบัติ						
11. ท่านวิเคราะห์แยกประเภทข้อมูลที่รวบรวมได้ อย่างเป็นระบบเพื่อนำไปกำหนดข้อวินิจฉัย ทางการพยาบาล						
12. ท่านกำหนดข้อวินิจฉัยทางการพยาบาลที่ แสดงปัญหาหรือความต้องการทางสุขภาพของ ผู้ป่วยในปัจจุบัน และที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้ ถูกต้อง						
13. ท่านตรวจสอบความถูกต้องของข้อวินิจฉัย ทางการพยาบาลให้สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จาก การประเมิน						
↓						
ด้านการวางแผนการพยาบาล						
19. ท่านกำหนดปัญหาที่สำคัญได้จาก ข้อวินิจฉัยทางการพยาบาลโดยพิจารณาจากความ เสี่ยงและอันตรายที่จะเกิดกับผู้ป่วยและความ เร่งด่วนในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม						
20. ท่านกำหนดจุดมุ่งหมายของการพยาบาลได้ อย่างถูกต้องครบถ้วนสอดคล้องกับ ข้อวินิจฉัยทางการพยาบาล						
21. ท่านกำหนดเกณฑ์ประเมินผลที่สอดคล้องกับ ข้อวินิจฉัยการพยาบาล						
↓						

สมรรถนะ	ระดับความสามารถที่ปฏิบัติได้					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ด้านการนำแผนการพยาบาลไปปฏิบัติ						
32. ท่านตรวจสอบแผนการพยาบาลก่อนปฏิบัติ กิจกรรมการพยาบาลทุกครั้ง						
33. ท่านปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลตามแผนการ พยาบาลที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วน						
34. ท่านปรับปรุงแผนการพยาบาลให้สอดคล้อง กับสถานะของผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง						
↓						
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาล						
43. ท่านรวบรวมข้อมูลได้อย่างถูกต้องภายหลัง ให้การพยาบาล						
44. ท่านนำข้อมูลหลังปฏิบัติการพยาบาลมา เปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมินผลที่ตั้งไว้เพื่อ ระบุระดับความสำเร็จของการพยาบาลได้อย่าง ถูกต้อง						
45. ท่านตรวจสอบและทบทวนแผนการพยาบาล ซ้ำ และสามารถระบุสาเหตุแห่งความสำเร็จ หรือไม่บรรลุเป้าหมายได้อย่างถูกต้อง						
↓						

ขอขอบพระคุณที่กรุณาให้ข้อมูลตามความเป็นจริงอย่างครบถ้วน

ภาคผนวก จ

ตารางแสดง

1. ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม
2. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การและสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3 จำแนกตามรายด้านและรายข้อ
3. จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทของโรงพยาบาล และระดับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล

ตารางที่ 1 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะด้าน
การปฏิบัติการพยาบาล

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยงของ แบบสอบถามที่ ทดลองใช้ (n=30)	ค่าความเที่ยงของ แบบสอบถามที่ เก็บข้อมูลจริง (n=318)
1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	0.77	0.85
1.1 ความพึงพอใจในงาน	0.68	0.77
1.2 ความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์	0.68	0.79
1.3 ความต้องการแข่งขัน	0.60	0.61
2. บรรยากาศองค์การ	0.88	0.87
2.1 โครงสร้างองค์การ	0.70	0.67
2.2 มาตรฐานขององค์การ	0.71	0.68
2.3 ความรับผิดชอบในองค์การ	0.77	0.71
2.4 การเป็นที่ยอมรับ	0.69	0.68
2.5 การสนับสนุนขององค์การ	0.79	0.73
2.6 ความยึดมั่นผูกพัน	0.84	0.87
3. สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล	0.97	0.98
3.1 การประเมินภาวะสุขภาพ	0.88	0.91
3.2 การวินิจฉัยทางการพยาบาล	0.91	0.94
3.3 การวางแผนการพยาบาล	0.94	0.95
3.4 การนำแผนการพยาบาลไปปฏิบัติ	0.93	0.93
3.5 การประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาล	0.93	0.95

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3 จำแนกตามรายด้านและรายข้อ (n=318)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านความพึงพอใจในงาน	3.82	0.42	สูง
1.1 ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้ดีที่สุดเสมอ	4.09	0.53	สูง
1.2 พอใจที่มีงานทำอย่างต่อเนื่อง	4.01	0.59	สูง
1.3 มุ่งมั่นที่จะทำงานหนักเพื่อให้เกิดความสำเร็จอยู่เสมอ	3.87	0.61	สูง
1.4 พอใจที่จะทำงานให้เกิดผลสำเร็จแม้จะต้องทำงานอย่างหนัก	3.79	0.58	สูง
1.5 ทำงานอย่างมีความสุขตลอดเวลา	3.33	0.64	ปานกลาง
2. ด้านความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์	3.67	0.49	สูง
2.1 มีความสุขและพอใจที่จะปรับปรุงการทำงานของ ตนเองให้ดีขึ้นเสมอ	3.95	0.57	สูง
2.2 ต้องการงานที่ท้าทายความสามารถของตนเองเสมอ	3.59	0.66	สูง
2.3 ต้องการงานที่ท้าทายใช้ความรู้และทักษะใน ระดับสูง	3.58	0.64	สูง
2.4 ภูมิใจที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ยาก	3.58	0.64	สูง
3. ด้านความต้องการแข่งขัน	3.63	0.51	สูง
3.1 ท่านต้องการงานให้บรรลุผลสำเร็จมากขึ้นกว่าเดิม	3.96	0.57	สูง
3.2 ท่านจะใช้ความพยายามมากขึ้นเมื่อต้องทำงานร่วมกับ ผู้อื่น	3.59	0.76	สูง
3.3 ท่านพยายามทำงานให้ดีกว่าผู้อื่น	3.34	0.71	ปานกลาง

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3 จำแนกตามรายด้านและรายชื่อ (n=318)

บรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	3.98	0.56	ดี
1.1 ภูมิใจที่จะประกาศให้ผู้อื่นทราบว่าท่านเป็นสมาชิกของหน่วยงาน	3.99	0.67	ดี
1.2 มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน	3.98	0.56	ดี
1.3 ภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.97	0.65	ดี
2. ด้านมาตรฐานองค์การ	3.91	0.52	ดี
2.1 มีความภูมิใจที่ปฏิบัติงานได้คุณภาพตามมาตรฐาน	4.04	0.56	ดี
2.2 บุคลากรในหน่วยงานมุ่งหวังที่จะพัฒนางานให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน	3.77	0.67	ดี
3. ด้านโครงสร้างองค์การ	3.81	0.58	ดี
3.1 หน่วยงานมีการกำหนดลักษณะงาน (Job description) ของบุคลากรแต่ละระดับอย่างชัดเจน	3.91	0.70	ดี
3.2 บุคลากรทุกคนทราบขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองเป็นอย่างดี	3.72	0.64	ดี
4. ด้านการสนับสนุนขององค์การ	3.67	0.54	ดี
4.1 ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.72	0.61	ดี
4.2 ได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกในทีมจนงานสำเร็จ	3.69	0.61	ดี
4.3 ได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหา	3.60	0.78	ดี
5. ด้านความรับผิดชอบในองค์การ	3.50	0.55	ดี
5.1 ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างอิสระ	3.68	0.63	ดี
5.2 ปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองโดยไม่มีผู้อื่นมาตรวจสอบการทำงานของท่าน	3.33	0.76	ปานกลาง
6. ด้านการได้รับการยอมรับ	3.15	0.54	ปานกลาง
6.1 เมื่อบุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานจะได้รับรางวัลหรือคำชมเชยเสมอ	3.31	0.71	ปานกลาง
6.2 เมื่อบุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานไม่ดี ไม่มีผลงาน จะได้รับการตักเตือน ตำหนิ หรือลงโทษ	3.00	0.86	ปานกลาง

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3 จำแนกตามรายด้านและรายชื่อ (n=318)

สมรรถนะ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการนำแผนการพยาบาลไปปฏิบัติ	3.64	0.49	สูง
1.1 ใช้ทักษะการสร้างสัมพันธภาพขณะปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลจนผู้ป่วยเกิดความไว้วางใจ	3.81	0.58	สูง
1.2 ใช้ทักษะการสังเกตอาการในขณะปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลได้อย่างถูกต้อง	3.75	0.58	สูง
1.3 สอนให้ผู้ป่วยและญาติมีความรู้และทักษะในการดูแลตนเองได้อย่างถูกต้อง	3.75	0.58	สูง
1.4 เขียนบันทึกรายงานการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลที่สื่อความหมายชัดเจนตรงกับความจริง	3.67	0.64	สูง
1.5 ใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีในการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลได้อย่างถูกต้อง	3.65	0.62	สูง
1.6 ปรับปรุงแผนการพยาบาลให้สอดคล้องกับสถานะของผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง	3.64	0.62	สูง
1.7 ปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลโดยใช้ความรู้ที่ครอบคลุมการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพของผู้ป่วยและครอบครัว	3.61	0.61	สูง
1.8 บันทึกกิจกรรมการพยาบาลหลังจากให้การพยาบาลกับผู้ป่วยทุกครั้ง	3.59	0.65	สูง
1.9 ปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลตามแผนการพยาบาลที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วน	3.58	0.65	สูง
1.10 นำทักษะการสนับสนุนด้านร่างกายและจิตใจมาใช้ในการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลจนผู้ป่วยสามารถเผชิญและปรับตัวกับความเจ็บป่วยได้	3.55	0.63	สูง
1.11 ตรวจสอบแผนการพยาบาลก่อนปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลทุกครั้ง	3.51	0.74	สูง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

สมรรถนะ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
2. ด้านการประเมินภาวะสุขภาพ	3.60	0.45	สูง
2.1 สร้างสัมพันธภาพที่ดีจนผู้ป่วยไว้วางใจที่จะเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับภาวะสุขภาพของตนเองและครอบครัว	3.74	0.58	สูง
2.2 ใช้กระบวนการสื่อสารที่ชัดเจน จนได้รับข้อมูลเกี่ยวกับสภาวะสุขภาพของผู้ป่วยอย่างครบถ้วน	3.66	0.59	สูง
2.3 ตัดสินใจเมื่อพบปัญหาในการเก็บรวบรวมข้อมูลสุขภาพได้อย่างถูกต้อง	3.65	0.62	สูง
2.4 บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับภาวะสุขภาพ/ปัจจัยเสี่ยงของผู้ป่วยและครอบครัวได้ครบถ้วน ทั้งข้อมูลที่ได้จากการบอกเล่า การสังเกต การตรวจร่างกาย การตรวจทางห้องปฏิบัติการ และการตรวจพิเศษ	3.60	0.62	สูง
2.5 ทำการตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพของผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องให้เป็นปัจจุบัน	3.59	0.62	สูง
2.6 รวบรวมข้อมูลภาวะสุขภาพ/ปัจจัยเสี่ยงและปัจจัยส่งเสริมสุขภาพของผู้ป่วยและครอบครัวได้ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ	3.58	0.58	สูง
2.7 ใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการรวบรวมข้อมูลสุขภาพของผู้ป่วยได้อย่างถูกต้อง	3.58	0.60	สูง
2.8 รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับภาวะสุขภาพ/ปัจจัยเสี่ยงของผู้ป่วยและครอบครัวได้อย่างเป็นระบบ โดยใช้ศาสตร์ทางการแพทย์และศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง	3.56	0.60	สูง
2.9 จัดระบบข้อมูลได้ถูกต้องตามกรอบแนวคิดทางการแพทย์	3.53	0.59	สูง
2.10 วิเคราะห์ผลการตรวจทางห้องปฏิบัติการได้อย่างถูกต้อง	3.50	0.59	สูง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

สมรรถนะ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
3. ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล	3.60	0.50	สูง
3.1 จัดลำดับความสำคัญของข้อวินิจฉัยการพยาบาลของผู้ป่วยได้อย่างถูกต้อง	3.72	0.58	สูง
3.2 ใช้ทักษะในการสังเกตเพื่อช่วยในการกำหนดข้อวินิจฉัยทางการพยาบาลถูกต้องมากขึ้น	3.65	0.61	สูง
3.3 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อวินิจฉัยทางการพยาบาลให้สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการประเมิน	3.60	0.58	สูง
3.4 ตัดสินใจกำหนดข้อวินิจฉัยทางการพยาบาลได้ด้วยตนเองอย่างถูกต้อง	3.59	0.61	สูง
3.5 วิเคราะห์แยกประเภทข้อมูลที่รวบรวมได้อย่างเป็นระบบเพื่อนำไปกำหนดข้อวินิจฉัยทางการพยาบาล	3.58	0.59	สูง
3.6 กำหนดข้อวินิจฉัยทางการพยาบาลที่แสดงปัญหา หรือความต้องการทางสุขภาพของผู้ป่วยในปัจจุบันและที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้ถูกต้อง	3.57	0.58	สูง
3.7 แปลความหมายข้อมูลที่ได้จากการประเมินภาวะสุขภาพเพื่อกำหนดข้อวินิจฉัยทางการพยาบาลได้ถูกต้อง	3.55	0.57	สูง
3.8 ใช้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ สิ่งแวดล้อม และพฤติกรรมของผู้ป่วยมากำหนดข้อวินิจฉัยทางการพยาบาลได้อย่างถูกต้อง	3.53	0.60	สูง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

สมรรถนะ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
4. ด้านการวางแผนการพยาบาล	3.57	0.50	สูง
4.1 กำหนดปัญหาที่สำคัญได้จากข้อวินิจฉัยทางการพยาบาล โดยพิจารณาจากความเสี่ยงและอันตรายที่จะเกิดกับผู้ป่วยและความเร่งด่วนในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม	3.70	0.60	สูง
4.2 กำหนดเกณฑ์ประเมินผลที่สอดคล้องกับข้อวินิจฉัยการพยาบาล	3.64	0.59	สูง
4.3 นำความรู้และทักษะการแก้ปัญหาใช้ในการแก้ปัญหา เพื่อให้การวางแผนการพยาบาลประสบผลสำเร็จ	3.63	0.60	สูง
4.4 กำหนดจุดมุ่งหมายของการพยาบาลได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน สอดคล้องกับข้อวินิจฉัยทางการพยาบาล	3.62	0.57	สูง
4.5 ใช้ความรู้และทักษะการดูแลผู้ป่วยมากำหนดกิจกรรมการส่งเสริมให้ผู้ป่วยดูแลตนเองได้อย่างถูกต้อง	3.62	0.61	สูง
4.6 ใช้หลักการพยาบาลมากำหนดแผนการพยาบาลได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับข้อวินิจฉัยการพยาบาล	3.62	0.61	สูง
4.7 ใช้ความรู้และทักษะด้านการสอนมาช่วยในการกำหนดแผนการให้ความรู้แก่ผู้ป่วยและครอบครัวได้อย่างถูกต้อง	3.59	0.63	สูง
4.8 สามารถกำหนดแผนการพยาบาลที่เป็นองค์รวม ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม	3.58	0.61	สูง
4.9 กำหนดแผนการพยาบาลที่ครอบคลุมกิจกรรม การรักษา การฟื้นฟูสภาพ การป้องกันโรคหรือความพิการ และการส่งเสริมสุขภาพของผู้ใช้บริการ	3.53	0.61	สูง
4.10 นำความรู้และทักษะการเปิดเผยตนเองมาช่วยให้ผู้ป่วยเห็นชอบกับแผนการพยาบาล	3.50	0.60	สูง
4.11 นำความรู้และทักษะการจัดการความเครียดมากำหนดแผนการพยาบาลเพื่อลดความวิตกกังวลให้ผู้ป่วยและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	3.48	0.65	ปานกลาง
4.12 นำความรู้และทักษะการปรับพฤติกรรมมากำหนดกิจกรรมส่งเสริมการปรับตัวของผู้ป่วยและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	3.45	0.65	ปานกลาง
4.13 นำความรู้และทักษะการทำความตกลงร่วมกันมาโน้มน้าวให้ผู้ป่วยมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการพยาบาล	3.44	0.66	ปานกลาง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ระดับสมรรถนะ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาล	3.56	0.52	สูง
5.1 ใช้ทักษะการสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้ผู้ป่วยไวใจ เปิดเผยข้อมูลอย่างครบถ้วนจนสามารถประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาลได้ตรงกับความเป็นจริง	3.69	0.65	สูง
5.2 รวบรวมข้อมูลได้อย่างถูกต้องภายหลังให้การพยาบาล	3.64	0.61	สูง
5.3 ใช้มาตรฐานการพยาบาลเป็นกรอบในการประเมินผล ผลการปฏิบัติการพยาบาลทุกครั้ง	3.61	0.60	สูง
5.4 ท่านใช้ทักษะด้านเทคนิคในการรวบรวมข้อมูลสำหรับประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างถูกต้อง ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ	3.55	0.64	สูง
5.5 ใช้ความรู้เกี่ยวกับการตอบสนองของผู้ใช้บริการมาประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างครอบคลุม	3.54	0.62	สูง
5.6 นำข้อมูลหลังปฏิบัติการพยาบาลมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมินผลที่ตั้งไว้เพื่อระบุระดับความสำเร็จของการพยาบาลได้อย่างถูกต้อง	3.53	0.61	สูง
5.7 ใช้ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์มาประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างถูกต้อง	3.51	0.63	สูง
5.8 ปรับเปลี่ยนการวินิจฉัยทางการพยาบาล เป้าหมาย และแผนการพยาบาล เมื่อการปฏิบัติการพยาบาลไม่บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ	3.51	0.66	สูง
5.9 ตรวจสอบและทบทวนแผนการพยาบาลซ้ำ และสามารถระบุสาเหตุแห่งความสำเร็จหรือไม่บรรลุเป้าหมายได้อย่างถูกต้อง	3.50	0.65	สูง
5.10 ใช้กรอบแนวคิดทางการพยาบาล ในการประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างถูกต้อง	3.49	0.61	ปานกลาง

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทของโรงพยาบาล และระดับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล โดยรวม (n=318)

ประเภทโรงพยาบาล	ระดับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล					รวม คน
	ต่ำมาก คน/ร้อยละ	ต่ำ คน/ร้อยละ	ปานกลาง คน/ร้อยละ	สูง คน/ร้อยละ	สูงมาก คน/ร้อยละ	
โรงพยาบาลเฉพาะทาง	-	-	1 (10.0)	9 (90.0)	-	10
โรงพยาบาลศูนย์	-	-	26 (37.1)	41 (58.6)	3 (4.3)	70
โรงพยาบาลทั่วไป	-	2 (1.6)	42 (33.3)	80 (63.5)	2 (1.6)	126
โรงพยาบาลชุมชน	1 (0.9)	-	54 (48.2)	56 (50.0)	1 (0.9)	112
รวม	1 (0.3)	2 (0.6)	123 (38.7)	186 (58.5)	6 (1.9)	318

ภาคผนวก ฉ

การทดสอบข้อสมมุติของการวิเคราะห์ห้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

การทดสอบข้อสมมุติของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ก่อนทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ต้องดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

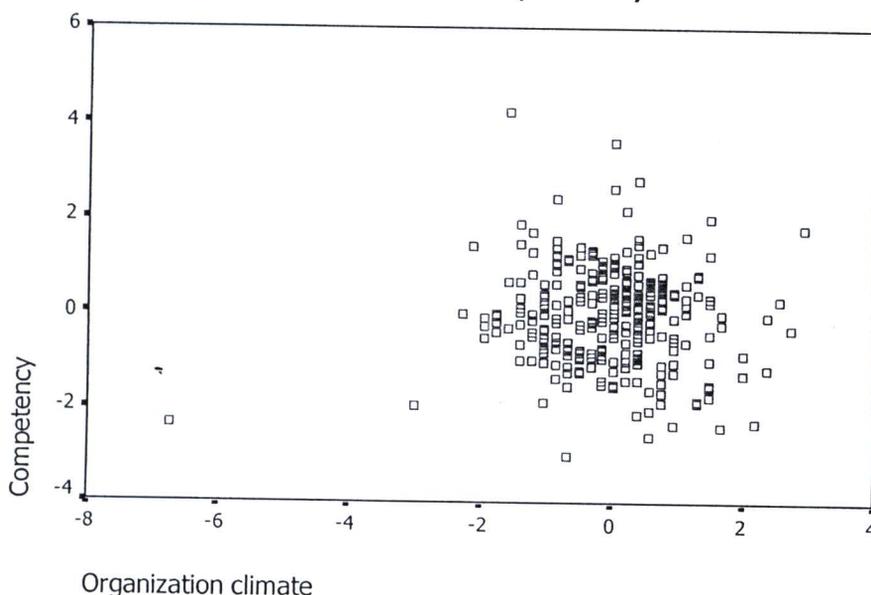
1. ตรวจสอบข้อสมมุติของการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ดังนี้

1.1 ตัวแปรทั้งสองต้องเป็นข้อมูลต่อเนื่อง คือ ข้อมูลที่มีระดับการวัดแบบช่วงมาตรา และอัตราส่วนมาตรา ในการศึกษาครั้งนี้ตัวแปรได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล มีระดับการวัดแบบช่วงมาตรา

1.2 ตัวแปรต้นและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง (Linear relationship) ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ทดสอบว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรงหรือไม่ โดยใช้แผนภาพการกระจาย (Scatter plot) เพื่อคุณลักษณะการกระจายของข้อมูล ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3 และบรรยากาศองค์การกับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3 ผลการทดสอบ พบว่า ตัวแปรทั้งคู่มีความสัมพันธ์ในเชิงเส้นตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย

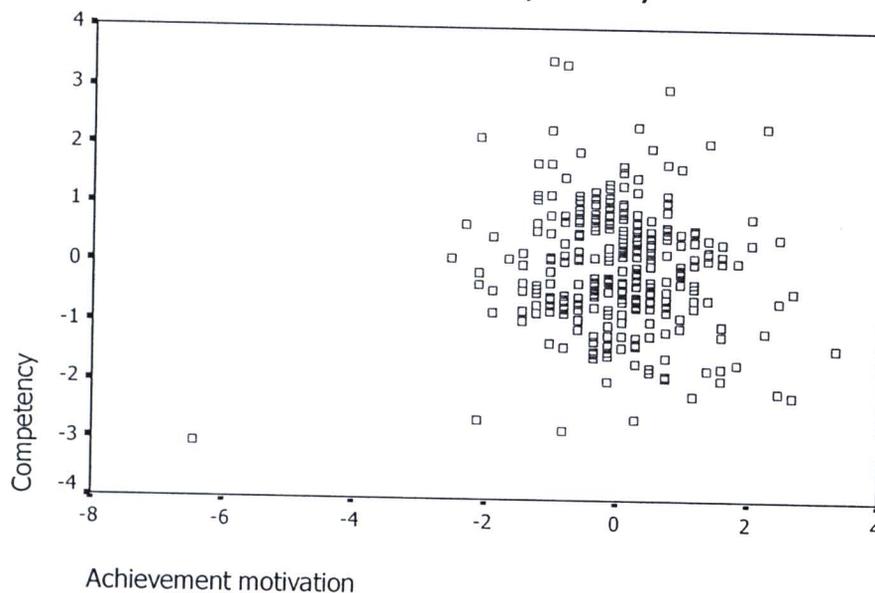
Scatterplot

Dependent Variable: Competency



Scatterplot

Dependent Variable: Competency



1.3 ข้อมูลที่ได้จากการวัดตัวแปรต้นและตัวแปรตามได้มาโดยการสุ่ม ในการศึกษาครั้งนี้ทดสอบการสุ่ม โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ การวิเคราะห์ Runs Test ดังตาราง ก

ตาราง ก การทดสอบการสุ่มของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์กร และสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล (n = 318)

	คะแนนแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	คะแนนบรรยากาศ องค์กร	คะแนนสมรรถนะด้าน การปฏิบัติการพยาบาล
Test Value(a)	45.00	52.00	188.00
Cases < Test Value	149	142	155
Cases >= Test Value	169	176	163
Total Cases	318	318	318
Number of Runs	156	148	151
Z	-0.380	-1.157	-1.000
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.704	0.247	0.317

a Median

จากตาราง ก พบว่า

1. จำนวนกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล ต่ำกว่าค่ามัธยฐาน (Cases < Test Value) คือ ค่า n เท่ากับ 149, 142 และ 155 ตามลำดับ
2. จำนวนกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล สูงกว่าค่ามัธยฐาน (Cases >= Test Value) คือ ค่า n เท่ากับ 169, 176 และ 163 ตามลำดับ
3. จำนวน runs รวม คือ U ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล เท่ากับ 156, 148 และ 151 ตามลำดับ
4. ค่าสถิติทดสอบ Z ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล เท่ากับ -0.380, -1.157 และ -1.000 ตามลำดับ
5. ค่า Asymp. Sig. (2-tailed) ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล เท่ากับ 0.704, 0.247 และ 0.317 ตามลำดับ

ขั้นตอนในการทดสอบสมมติฐานดังนี้

- 1) สมมติฐานที่ใช้ในการทดสอบ

H_0 : ข้อมูลที่ได้เป็นไปอย่างสุ่ม (sequence is random)

H_A : ข้อมูลที่ได้ไม่เป็นไปอย่างสุ่ม (sequence is not random)

- 2) กำหนดระดับนัยสำคัญ

$$\alpha = 0.05$$

- 3) สถิติที่ใช้ในการทดสอบ

Runs Test

- 4) ค่าสถิติ และเปรียบเทียบกับค่า Sig. กับระดับนัยสำคัญ

ค่า Z ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ = -0.380 และค่า Asymp. Sig. = 0.704 มีค่ามากกว่า $\alpha = 0.05$ ค่า Z ของบรรยากาศองค์การ = -1.157 และค่า Asymp. Sig. 0.247 = มีค่ามากกว่า $\alpha = 0.05$ และค่า Z ของสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล = -1.000 และค่า Asymp. Sig. = 0.317 มีค่ามากกว่า $\alpha = 0.05$

- 5) สรุปผล

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่า Asymp. Sig. = 0.704 มีค่ามากกว่า $\alpha = 0.05$ นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปว่าข้อมูลแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ได้เป็นไปอย่างสุ่ม

บรรยากาศองค์การ ค่า Asymp. Sig. = 0.247 มีค่ามากกว่า $\alpha = 0.05$ นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปว่าข้อมูลบรรยากาศองค์การที่ได้เป็นไปอย่างสุ่ม

สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล ค่า Asymp. Sig. = 0.317 มีค่ามากกว่า $\alpha = 0.05$ นั่นคือยอมรับ H_0 สรุปว่าข้อมูลสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล ที่ได้เป็นไปอย่างสุ่มเป็นไปตามข้อสมมติ

1.4 ต้องมีหลักฐานทางทฤษฎี ยืนยันว่าตัวแปรทั้งสองเกี่ยวข้องกัน และมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสามารถวิเคราะห์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ดังตาราง ข แสดงผล Correlations

ตาราง ข ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ กับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3 จำแนกตามรายด้าน (n = 318)

		แรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์	สมรรถนะด้าน การปฏิบัติการ พยาบาล	บรรยากาศ องค์การ
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	Pearson Correlation	1	0.484 (**)	0.641 (**)
	Sig. (2-tailed)	.	0.000	0.000
	n	318	318	318
สมรรถนะด้าน การปฏิบัติการพยาบาล	Pearson Correlation	0.484 (**)	1	0.572 (**)
	Sig. (2-tailed)	0.000	.	0.000
	n	318	318	318
บรรยากาศองค์การ	Pearson Correlation	0.641 (**)	0.572 (**)	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	.
	n	318	318	318

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตาราง ข พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ กับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล และบรรยากาศองค์การ กับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.484 และ 0.572 ตามลำดับ มีค่า Sig. (2-tailed) เหมือนกัน คือ = 0.000 เป็นการทดสอบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 หรือไม่ โดยมี $H_0 : \rho = 0$ และ $H_A : \rho \neq 0$ ค่า significance ของการทดสอบ = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 สรุปว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่เท่ากับ 0 นั่นคือ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ กับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล เป็นไปตามข้อสมมุติ

2. การทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

การทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีขั้นตอนดังนี้

2.1 กำหนดสมมติฐานว่างและสมมติฐานทางเลือก

$H_0 : \rho_{s1} = 0$ (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล)

$H_A : \rho_{s1} \neq 0$ (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล)

และ

$H_0 : \rho_{s2} = 0$ (บรรยากาศองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล)

$H_A : \rho_{s2} \neq 0$ (บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล)

2.2 กำหนดระดับนัยสำคัญ

$$\alpha = 0.05$$

2.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ

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

2.4 แทนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในสถิติที่ใช้ทดสอบ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับสมรรถนะการปฏิบัติกรพยายาม ได้ค่า $r = 0.484$

$$r = 0.484 \left[\sqrt{\frac{(318 - 2)/(1 - 0.234)}{316}} \right]$$

$$r = 0.484 \left[\sqrt{\frac{(316)/(0.766)}{316}} \right]$$

$$r = 0.484 [20.311]$$

$$r = 9.830$$

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับสมรรถนะการปฏิบัติกรพยายาม ได้ค่า r ที่คำนวณ = 0.572

$$r = 0.572 \left[\sqrt{\frac{(318 - 2)/(1 - 0.327)}{316}} \right]$$

$$r = 0.572 \left[\sqrt{\frac{(316)/(0.673)}{316}} \right]$$

$$r = 0.572 [21.668]$$

$$r = 12.394$$

2.5 หาค่าวิกฤต ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเป็นการทดสอบสองทาง

($H_A : \rho_{s1} \neq 0$) และ ($H_A : \rho_{s2} \neq 0$) เมื่อเปิดตารางแจกแจงแบบ t ที่ $\alpha = 0.025$ และ $df = n - 2 = 316$ ได้ค่า t เป็น ± 1.960

2.6 สรุปผลการทดสอบ เนื่องจากค่า t ที่คำนวณได้เท่ากับ 9.830 และ 12.394

มากกว่าค่า t วิกฤต จึงไม่รับสมมติฐานว่าง (ปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_A) นั่นคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะด้านการปฏิบัติกรพยายาม ($r = .484$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบรรยากาศ องค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะด้านการปฏิบัติกรพยายาม ($r = 0.572$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประวัติผู้วิจัย



ชื่อ	นางอุบลวรรณ เสวตเศรณี
วัน เดือน ปีเกิด	10 สิงหาคม 2503
สถานที่เกิด	จังหวัดสมุทรปราการ
ประวัติการศึกษา	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี พ.ศ.2526
สถานที่ทำงาน	สถาบันราชประชาสมาสัย จังหวัดสมุทรปราการ
ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการพิเศษ

