

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กรมการปกครอง, หลักบริหาร. พระนกร: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, ๒๕๑๐.

คณะกรรมการการคาดประมาณจำนวนประชากร. "การคาดประมาณจำนวนประชากร  
ของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๑๓ - ๒๕๕๓ (พัทธราชอาณาจักร)."   
พระนกร, ๒๕๑๔. (อัครคำเนา)

จารุวรรณ เสวกวรรณ. "ความซึ่งพอใจในงานรองพยาบาลในโรงพยาบาล  
กรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต แผนกวิชาพยาบาลศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๕๑๗. (อัครคำเนา)

จำนง บุญชู. "การบำรุงขวัญด้วยจริยธรรมประสิทธิภาพงาน," วารสารการบริหาร,  
๑ (กุมภาพันธ์, ๒๕๑๓), ๔๔ - ๕๕.

จ้อย นันทวีรินทร์, ม.ด. แบบบรรณานุกรมและเชิงอรรถ. พระนกร: ไทยวัฒนา-  
พานิช, ๒๕๑๔.

เชวง เรียงสุวรรณ. "การสุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์," พัฒนาบริหาร-  
ศาสตร์, ๗ (ตุลาคม, ๒๕๑๗), ๖๗๑ - ๗๑๒.

ซุง ยี่ ลิน. "บทบาทของโรงพยาบาลโรคจิตในวงการแพทย์ ซึ่งกำลังเปลี่ยนแปลง  
อยู่ในปัจจุบันนี้," วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย, ๓ (กรกฎาคม,  
๒๕๐๗), ๒.

ณัฐพล ชันชโย. "การวิเคราะห์กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน," พัฒนาบริหารศาสตร์,  
๑๔ (ตุลาคม, ๒๕๑๗), ๔๔๕ - ๔๗๔.

นิคม จันทรวีฑูร. "การสร้างขวัญและความพอใจในการทำงาน," วารสารนักบริหาร,  
๓ (ตุลาคม, ๒๕๑๐), ๗ - ๑๐.

นิคม จันทรวีฑูร. "สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน," การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย. อมร รักษาศักดิ์ และ โสวัจ สุจริตกุล เรียบเรียง พิมพ์ครั้งที่ ๒ แก้วไขและเพิ่มเติม. พระนคร: สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี, ๒๕๑๕.

นิพนธ์ สุวัฒนา. "ปัญหาสาธารณสุข," ประชากรกับการอยู่รอด. รวบรวมและจัดพิมพ์โดยสำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี. พระนคร: มิตรนาการพิมพ์, ๒๕๑๔.

บัณฑิตวิทยาลัย, คู่มือการเขียนวิทยานิพนธ์ พ.ศ. ๒๕๑๓. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สมามคม สังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย, ๒๕๑๓.

บุญสร้าง เจียมปรีชา. "ศิลปะการจูงใจให้คนทำงานเต็มที่," รัฐสภาสาร, ๑๔ (กุมภาพันธ์, ๒๕๐๑), ๔๕ - ๔๗.

ประคอง กรรณสูตร. สถิติศาสตร์ประยุกต์สำหรับครู. พระนคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๓.

ประสาร วิปลานุสาสน์. "มูลเหตุจูงใจในการทำงาน," วารสารส่งเสริมการเกษตร, ๒ (ธันวาคม ๒๕๑๕ - มกราคม ๒๕๑๖), ๒๗ - ๒๘.

แผนงาน, กอง กระทรวงสาธารณสุข. รายงานสรุปการสาธารณสุขของประเทศไทย, (พระนคร, ๒๕๑๔), (อัครสำเนา)

ฝน แสงสิงแก้ว. "การอนามัยครอบครัวหรือเรื่องประชากรกับสุขภาพจิต," สุขภาพจิต. รวบรวมและจัดพิมพ์โดยสมาคมสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย. พระนคร: บัณฑิตการพิมพ์, ๒๕๑๖. หน้า ๒๐๔ - ๒๒๔.

\_\_\_\_\_. "การศึกษาวิชาโรคจิตและสุขภาพจิต," วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย, ฉบับพิเศษ, (กรกฎาคม - ตุลาคม, ๒๕๑๐), หน้า ๓๐๔ - ๓๑๘.

แผ่น แสงสิงแก้ว. เรื่องของสุขภาพจิต. พระนคร: อักษรไทย, ๒๕๑๘.

หน้า ๑๑๘ - ๑๒๗, "การรณามัยครอบงำกับสุขภาพจิต."

\_\_\_\_\_ . "งานสุขภาพจิตของกระทรวงสาธารณสุข," อนุสรณ์การเปิดหมู่บ้าน  
พักฟื้น โรงพยาบาลศรีธัญญา นนทบุรี. รวบรวมและจัดพิมพ์โดย  
โรงพยาบาลศรีธัญญา นนทบุรี. พระนคร: ไทยเซชม, ๒๕๐๖.

หน้า ๑ - ๑๓.

พะเยาว์ ฉายระบิล. การพยาบาลจิตเวช. พระนคร, ๒๕๑๘. (อัครสำเนา)

พจนพรณ สุรสิทธิ์ "ลักษณะงานของกรุปฏิบัติการคลินิกประจำโรงพยาบาลใน  
กรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต แผนกวิชาพยาบาลศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๕๑๘. (อัครสำเนา)

พัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ, สำนักงาน, ร่วมกับศูนย์วิจัยและฝ่ายอบรมทางวิชาการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. การเพิ่มของประชากรในประเทศไทย.  
พระนคร: มิตรนภาการพิมพ์, ๒๕๑๓.

พระยามานวราชเสวี. "ความพอใจ," ดวงประทีป, ๘ (ธันวาคม, ๒๕๐๘),  
๑๕ - ๑๘.

ขุนศักดิ์ บุญนิรันดร "ความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนราษฎร์ในจังหวัดพระนคร  
ธนบุรี" รายงานการวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ๒๕๑๒.  
(อัครสำเนา)

เพ็ญศรี ชุนไช "การศึกษาเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัย  
ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค" วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต แผนกวิชา  
พยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๕๑๗.  
(อัครสำเนา)

ภิญโญ สาธร. การบริหารงานบุคคล. พระนคร: วัฒนาพานิช, ๒๕๑๗.

มนัสวี อุณหนันท์. "ดูมาก-โรคมก," ประชากรกับการหยุด. รวบรวมและ  
จัดพิมพ์โดยสำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี. พระนคร: มิครอนการพิมพ์,  
๒๕๑๘.

มบุญ วงศ์นารี. "ความต้องการของพนักงานในการทำงาน," วารสารข้าราชการ,  
๒ (กุมภาพันธ์, ๒๕๑๔), ๕๔ - ๗๑.

เขาวัดกษณ์ เล่าหะจินดา "สภาพความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่  
ต่อไปหรือลาออก ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย  
ในกรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต แผนกวิชาพยาบาลศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๕๑๘. (อัครสำเนา)

โรงพยาบาลโรคจิต, กอง. ๕๐ ปีของจิตเวชในประเทศไทย. พระนคร:  
คุรุสภา, ๒๕๑๒.

เลื่อน สุริหาร "สภาพความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช"  
รายงานการวิจัย คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์  
๒๕๑๒. (อัครสำเนา)

วิเชียร ทวีลาภ. "การเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษายาบาลเพื่อรับบทบาทใหม่,"  
ประมวลการประชุมพยาบาลแห่งชาติ ครั้งที่ ๕. รวบรวมและจัดพิมพ์  
โดยสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย. พระนคร: ไทยเชชม, ๒๕๑๘.

วิบูล วีรานุกต์. "การพัฒนากำดับบุคลากรอนามัย," รัฐบริหารกิจ,  
๑๒ (มกราคม, ๒๕๑๓), ๗๕ - ๑๓๘.

วุฒิชัย จ่านงค์. "ปัญหาและข้อกีดขวางประการเกี่ยวกับตัวเลขและข้อมูลเชิงสถิติ,"  
พัฒนบริหารศาสตร์, ๗ (เมษายน, ๒๕๑๐), ๓๐๘ - ๓๓๘.

แวน เคอซัล, วิลเลียม อาร์. การเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดีในราชการและธุรกิจ.  
แปลจาก The Successful Supervisor in Government and  
Business (Revise Edition), โดย จ่านงค์ สมประสงค์.  
พระนคร: คุรุสภา, ๒๕๑๘.

ศรีชัยญา, โรงพยาบาล. อนุสรณ์การเปิดหมู่บ้านพักฟื้น. พระนคร: ไทยเซมม, ๒๕๐๖.

\_\_\_\_\_ . อนุสรณ์ช่วยพยาบาลและจิตเวช รุ่นที่ ๑. พระนคร: รามินทร์, ๒๕๑๘.

ศรีเรือน แก้วกังวาล. จิตวิทยาพัฒนาการ. พระนคร: แพรวพิทยา, ๒๕๑๘.

สมเด็จพระเจ้าพระยา, โรงพยาบาล. ความรู้สำหรับประชาชน. พระนคร: สนิทพันธ์-  
การพิมพ์, ๒๕๑๖.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พระนคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๖.

\_\_\_\_\_ . "การเสริมสร้างขวัญและความพอใจในงาน," วารสารข้าราชการ, ๑๘ (เมษายน, ๒๕๑๒), ๑๕ - ๒๗.

สมศรี เชื้อหิรัญ "ความต้องการบุคคลากรพยาบาลในโรงพยาบาลจิตเวชในประเทศไทย ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๑๘ - ๒๕๒๓" วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต แผนกวิชา พยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๕๑๘. (อัครสำเนา)

สภาการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. รายงานการวิจัยเรื่องปัญหาการขาดแคลน พยาบาล. พระนคร, ๒๕๑๒. (อัครสำเนา)

สภาวิจัยแห่งชาติ, สำนักงาน. ประมวลคำบรรยายหลักการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พระนคร: บพิธ, ๒๕๑๐.

สุคนธ์กร พุทธิ และคณะ. "ขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของนักรักษาภาพบำบัด," กายภาพบำบัด, ๒ (เมษายน - มิถุนายน, ๒๕๑๘), ๘๓ - ๑๐๑.

สุนทรี่ ภานุกิต. "การขาดแคลนพยาบาลในประเทศไทย ปริมาณ และคุณภาพ," วารสารการพยาบาล, ๒๔ (ตุลาคม, ๒๕๑๘), ๒๖๑ - ๒๖๘.

แสงจันทร์ ศิลปพิพัฒน์ "สัมพันธ์ภาพระหว่างความเป็นผู้นำและความตั้งใจในงาน  
ของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข"  
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต แผนกวิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๕๔๙. (อัครสำเนาะ)

โสภณ ชนะมัย "ความตั้งใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการมูลนิธิ  
บูรณะชนบทแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์" วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต สาขาส่งเสริมการเกษตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
เกษตรศาสตร์ ๒๕๑๗. (อัครสำเนาะ)

โสรัจ แสนศิริสัมพันธ์. "นักบริหารกับการจูงใจ," วารสารกรมการแพทย์,  
๔ (กรกฎาคม, ๒๕๑๖), ๔/๑๖ - ๔/๒๐.

อมรศรี เพชรราชูดีไกร "ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในกรุงเทพ  
มหานคร" วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต แผนกวิชาพยาบาลศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๕๔๙. (อัครสำเนาะ)

อุษา ชัชวาลย์. "การทำงานในสภาพที่ไม่ตั้งใจ," วารสารการบริหาร,  
๒ (เมษายน, ๒๕๑๔), ๕๘.

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ภาษาอังกฤษ

- Applewhite, Phillip B. Organization Behavior. New Jersey: Englewood Cliffs., Prentice-Hall Inc., 1965.
- Beach, Dale S. Personnel : The Management of People at Work. New York: McMillan Company, 1965.
- Benton, Douglas A., and White, Harold C. "Satisfaction of Job Factors for Registered Nurse." Staffing : A Journal of Nursing Administration. Wakefield, Massachusetts Contemporary Publishing, Inc., 1974.
- Blum, Milton L. and Naylor, Jame C. Industrial Psychology. New York: Harper & Row Publishers, 1968.
- Brammer, Lawrence M. The Helping Relationship Process and Skills. New Jersey: Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, 1973.
- Brief, Arthur P. "Turnover Among Hospital Nurse : A Suggested Model," Journal of Nursing Administration, VI (October, 1976), 55 - 57.
- Broom, Leonard, and Selznick, Phillip. Sociology. New York: Harper & Row Publishers, 1968.
- Burgess, Ann Wolbert, and Lazare, Aaron. Psychiatric Nursing in the Hospital and the Community. 2nd ed., New Jersey: Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, 1976.

Carter, Frances Monet. Psychosocial Nursing. 2nd ed.,  
New York: Macmillan Publishing Co., Inc., 1976.

Charoong Pasuwan. "Adaptability of The Herzberg Job Satisfaction Model To Vocational Education Personnel In Thailand," Dissertation Abstract, XI (May, 1973),  
p. 6251 A.

Culver, Vivian M., and Brownell, Kathryn Osmond, The Practical Nurse. 6th ed., Philadelphia: W.B. Saunders Company,  
1965.

Davis, Kieth. Human Relations at Work. New York: McGraw-Hill  
Book Co., 1967.

Davis, Margaret K. "Intrarole Conflict and Job Satisfaction on Psychiatric Units," Nursing Research, XXIII (November - December, 1974), 482 - 488.

Direk Rerkrai. "A comparison of two types of Extention Workings in Thailand According to Certain Aspect of Their Job". Unpublished Doctor of Philosophy Thesis, University of The Philippines, 1972.

Distefano, Jr. M.K. and Pryer, Margaret W. "Effect to Brief Training on Mental Health Knowledge and Attitudes of Nurses' Aides in a General Hospital," Nursing Research, XIV (January - February, 1975), 40 - 42.

Fletcher, Hazel E. "Job Satisfaction," The Canadian Nurse, LIII (September, 1957), 812 - 816.



- Flippo, Edwin B. Principle of Personnel Administration.  
New York: McGraw-Hill Book Co., Inc., 1961.
- Frost, Monica. "Job Satisfaction," Nursing Mirror, CXXXVII  
(November 2, 1973), 9.
- Games, Paul A., and Klare, George R. Elementary Statistics.  
New York: McGraw-Hill Book Company, 1967.
- Garrett, Henry E. Statistics in Psychology and Education.  
New York: David McKay Co., Inc., 1967.
- Ghiselli, Edwin E., and Brown, Clearence W. Personnel and  
Industrial Psychology. New York: McGraw-Hill Book Co.,  
Inc., 1955.
- Gilmer, Von Hallor B. and Others. Industrial Psychology.  
New York: McGraw-Hill Book Co., 1966.
- Guilford, Joan, and Gray David E. Motivation and Modern  
Management. Massachusetts: Addison-Wesley Publishers,  
1970.
- Hein, Eleanor. Communication in Nursing Practice. 1st ed.,  
Boston: Little, Brown and Company, 1973.
- Herzberg, Federic, "One more time : How do you motivate  
employees?," Harvard Business Review LXIV (January -  
February, 1968), 53 - 62.
- Holfling, Charles K., Leininger, Madeleine M. and Bregg,  
Elizabeth. Basic Psychiatric Concepts in Nursing.  
Philadelphia: J.B. Lippincott Co., 1960.

- Johnston, Ruth, and Bavin, Ronald A. "Herzberg and Job Satisfaction," Personnel Practice Bulletin, XXIX (June, 1973), 136 - 141.
- Kast, Fremont E. and Rosenzweig, James E. Organization and Management. New York: McGraw-Hill Book Company, 1970.
- Kolb, Lawrence C. Modern Clinical Psychiatry. 7th ed., Philadelphia: W.B. Saunders Company, 1968.
- Kramer, Marlene. "The New Graduate Speaks-Again," Americans Journal of Nursing, LXIX (September, 1969), 1903-1907.
- Kyes, Joan, and Holfling, Charles K. Basic Psychiatric Concepts in Nursing. 3rd ed., Philadelphia: J.B. Lippincott Company, 1974.
- LaRue, Jane, and Pope Weed, "The Changing Scene of Psychiatric Nursing in a State Hospital," Perspective in Psychiatric Care, V (February, 1967).
- Letter, Joseph A. The Analysis of Organization. New York: John Wiles & Sons, Inc., 1966.
- Levine, Eugene. "Nurse Manpower Yesterday Today and Tomorrow." American Journal of Nursing LXIX (August, 1969), 290 - 296.
- Longest, Beaufort B. "Job Satisfaction for Registered Nurses In the Hospital Setting," The Journal of Nursing Administration, IV (May - June, 1974), 46 - 52.

- MacDonald, Malcolm R. "Matching Personalities with Position : A Study of Job Satisfaction," Supervisor Nurse, VI (April, 1975), 43 - 50.
- McFarland, Dalton E. Personnel Management : Theory and Practice. New York: The Macmillan Company, 1968.
- Maloney, Elizabeth M. Interpersonal Relations. Dubuque, Iowa: WM. C. Brown Company Publishers, 1966.
- Manfreda, Marguerite Lucy. Psychiatric Nursing. 9th ed. Philadelphia: F.A. Davis Company, 1973.
- Marriner, E.J. "Why become a psychiatric nurse?" Nursing Mirror, CXXXIV (March 10, 1972), 24.
- Mereness, Dorothy A., and Taylor, Cecelia Monat. Essential of Psychiatric Nursing. Saint Louis: The C.V. Mosby Company, 1974.
- Mereness, Dorothy, and Karnosh, Louis J. Essential of Psychiatric Nursing. 7th ed. Saint Louis: The C.V. Mosby Company, 1966.
- Morse, Nancy C. Satisfaction in White Collar Job. Ann Arbor University of Michigan Press, 1953.
- Nichols, Glennadee A. "Job Satisfaction and Nurse' Intention to Remain With or to Leave an Organization," Nursing Research, XX (May - June, 1971), 218 - 228.

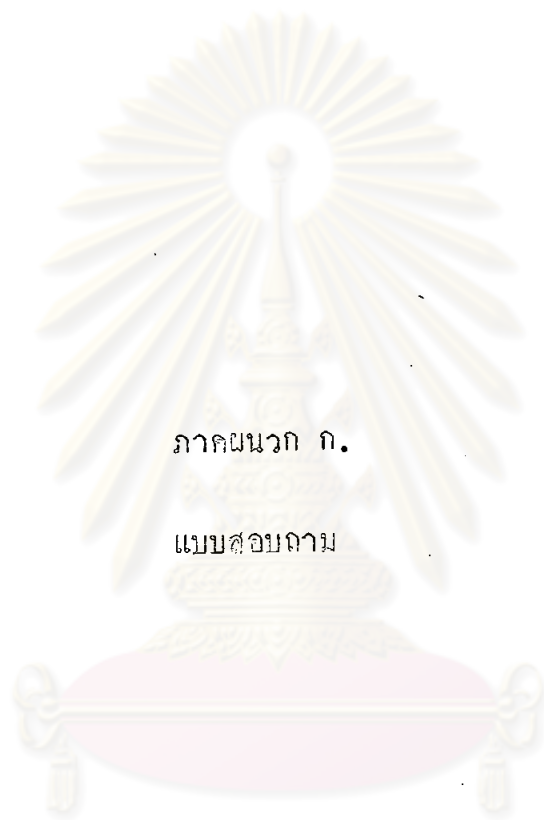
- Nichols, Glennadee A. "Important, Satisfying, and Dissatisfying aspects of nurses' jobs," Supervisor Nurses, V (January, 1974), 10 - 15.
- Philipps, Michael. "Nursing Man Power," The Canadian Nurse, LVII (December, 1975), 23 - 25.
- Pigors, Paul, and Myers, Charles A. Personnel Administration. New York: McGraw-Hill Book Co., 1973.
- Pryer, Margaret W. and Distefano, M.K. "Perceptions of Leadership, Job Satisfaction and Internal-External Control Across Three Nursing Levels," Nursing Research, XX (November - December, 1971), 534 - 536.
- Sayles, Leonard R., and Strauss, George. Human Behavior in Organizations. New Jersey: Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, 1966.
- Scott, William A. and Wertheimer, Michael. Introduction to Psychological Research. New York: John Wiley & Sons, Inc., 1964.
- Slocum, John W. Jr., Susman, Gerald I., and Sheridan, John E. "A Analysis of Need Satisfaction and Job Performance among Professional and Paraprofessional Hospital Personnel," Nursing Research, XXI (July - August, 1972), 338 - 341.
- Smith, Henry C. Psychology of Industrial Behavior. New York: McGraw-Hill Book Company, 1955.

- Tiffin, Joseph, and McCornick Ernest J. Industrial of Psychology. London: George Allen and Umvin Ltd., 1968.
- Tirney, Thomas R., and Wright, Nancy, "Minimizing the Turnover Problem A Behavioral Approach," Supervisor Nurse, IV (August, 1973), 47 - 56.
- Tobin, Helen M. and Others. The Process of Staff Development. Saint Louis: The C.V. Mosby Company, 1974.
- Vroom, W.H. Work and Motivation. New York: John Wiley and Sons, Inc., 1964.
- Whitaker, Judith G. "The Changing Role of the Professional Nurses in the Hospital," American Journal of Nursing LXII (February, 1962), 65.
- Wile, Kimbol. Supervision for Better School. New Jersey: Englewood Cliffs, Prentice-Hall, Inc., 1967.
- Wyatt, LALLA J., and Hannah, Helen D. "Does Team Nursing Work In A Psychiatric Hospital?" American Journal of Nursing, LXIV (June, 1964), 132 - 134.
- Yoder, Dale, and Others. Handbook of Personnel Management and Labour Relation. New York: McGraw-Hill Book Company, 1958.
- Zaleznik, Abraham, and Others. Motivation Productivity and Satisfaction of Workers. Division of Research: Havard University, 1958.



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก.

แบบสอบถาม

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## แบบสำรวจความคิดเห็น

## คำอธิบาย

๑. แบบสำรวจความคิดเห็นนี้มุ่งหมายจะศึกษาความพึงพอใจในงานและความคิดเห็นของท่านที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ตามหัวข้อที่กำหนดไว้เป็นส่วนรวม และจะวิเคราะห์ผลในขอบเขตวิชาการ เพื่อให้ได้ข้อมูลต่าง ๆ มาใช้ในการวิจัย มิได้มุ่งประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลหรือหน่วยงานใด

๒. แบบสำรวจนี้ไม่มีค่าตอบแทนใด ๆ ค่าตอบของท่านไม่จำเป็นต้องตรงกับผู้อื่นหรือหลักการใด ๆ ขอให้ตอบตรงกับสภาพความเป็นจริง และตรงกับความคิดเห็นของท่าน

๓. แบบสำรวจนี้มี ๕ ภาค โปรดตอบคำถามทุกข้อ ทั้ง ๒ ภาค ตามคำชี้แจงอย่างละเอียดในแต่ละภาค

๔. ไม่จำเป็นต้องลงชื่อของท่านในแบบสำรวจ

ความหมายของคำที่ใช้ในแบบสำรวจ

หน่วยงาน หมายถึงหน่วยงานย่อยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ เช่น หอผู้ป่วย หรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานที่ท่านสังกัดอยู่ เช่น แผนกธุรการ แผนกอุตสาหกรรมบำบัด แผนก X-ray ถ้าท่านปฏิบัติงานอยู่ในห้องตรวจคลื่นสมอง หน่วยงานของท่านคือหน่วยตรวจคลื่นสมอง มิได้หมายความถึงแผนกรังสี หรือแผนกศัลยกรรมประสาท

ผู้บังคับบัญชา หมายถึงผู้มีสิทธิ์ปกครองบังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป หรือหัวหน้างานของท่านที่สามารถมอบหมายงาน-สั่งการ-สามารถพิจารณาเสนอความดีความชอบให้ท่านได้, เลื่อนชั้น เลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งให้ท่าน ถ้าท่านปฏิบัติงานอยู่ในหอผู้ป่วย ผู้บังคับบัญชาของท่านคือหัวหน้าตึก เป็นต้น ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาของท่านอาจเป็นแพทย์ หัวหน้าตึก หัวหน้าพยาบาล นักสังคมสงเคราะห์ หรือนักจิตวิทยา

เพื่อนร่วมงาน หมายถึงผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับท่านทุกประเภท ทุกระดับ ไม่ว่าจะ เป็นพยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล พนักงานผู้ช่วย หรือบุคคลากร ในทีมจิตเวชประเภทอื่น



## แบบสอบถาม

ภาคที่ ๑คำชี้แจง

๑. กรุณาอ่านคำถามในแต่ละเรื่องให้ตลอดก่อนที่จะเลือกตอบข้อใดข้อหนึ่งในเรื่องนั้น ๆ
๒. โปรดตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสี่เหลี่ยม หรือเติมตัวเลขหรือข้อความลงในช่อง....ตามความเป็นจริง

๑. ท่านเป็นผู้ช่วยพยาบาลอยู่ในโรงพยาบาล .....
๒. ท่านสำเร็จการศึกษาผู้ช่วยพยาบาลจากโรงเรียน .....  
เมื่อ พ.ศ. .... หลักสูตรการศึกษา ..... ปี ..... เดือน
๓. ท่านเคยทำงานในโรงพยาบาลนี้ก่อนเรียนผู้ช่วยพยาบาลหรือไม่  
 เคย นาน ..... ปี ..... เดือน  
 ไม่เคย
๔. หน่วยงานปัจจุบันของท่าน คือ .....
๕. ท่านปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้มานาน ..... ปี ..... เดือน
๖. อายุปัจจุบันคือ  
 ต่ำกว่า ๒๕ ปี  
 ๒๖ - ๓๐ ปี  
 ๓๐ ปีขึ้นไป
๗. เพศ  ชาย  หญิง



ถ้าปรารถนาต้องการให้เป็นแบบใด

- ให้โรงพยาบาลนี้จัดอบรมเป็นครั้งคราวหรือสม่ำเสมอ
- ให้โรงพยาบาลส่งไปอบรมที่อื่นไม่เกิน ๒ เดือน
- ให้โรงพยาบาลส่งไปอบรมที่อื่น เกิน ๒ เดือน

ความเห็นอื่น (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ภาคที่ ๒

คำชี้แจง

๑. โปรดตอบแบบสำรวจนี้ตามความเป็นจริงในแง่ปฏิบัติที่กำลังเป็นอยู่เวลานี้ ตามความหมาย ดังนี้

จริงอย่างยิ่ง หมายความว่าท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น ๆ หรือคิดว่า สภาพการณ์ในหน่วยงานของท่านเป็นเช่นนั้นจริง ๆ

จริง หมายความว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น ๆ หรือข้อความตรงกับ ความจริง เป็นส่วนใหญ่

ไม่แน่ใจ หมายความว่าไม่สามารถตัดสินใจให้เด็ดขาดลงไปว่าข้อความนั้น เป็นจริงหรือเห็นด้วยหรือไม่

ไม่จริง หมายความว่าท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น ๆ หรือข้อความ นั้น ๆ ตรงกับความจริงเป็นส่วนน้อย

ไม่จริงอย่างยิ่ง หมายความว่าท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น ๆ และ สภาพการณ์เช่นนั้นไม่ปรากฏขึ้นในหน่วยงานของท่าน

๒. ลักษณะของแบบสำรวจแบ่งออกเป็นสองส่วน คือ ส่วนที่เป็นข้อความ และ ส่วนที่แสดงระดับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อข้อความ โปรดอ่านข้อความคานขายมือ แล้ว พิจารณาดูว่าข้อความแต่ละข้อนั้น ท่านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย วงกลม ○ รอบตัวเลขที่แสดงระดับความคิดเห็น ในช่องแสดงระดับความคิดเห็นให้ตรงกับข้อความคานขายมือ

ท่านได้รับเงินจากผู้ป่วยทุกครั้งที่ได้การพยาบาล  
ผู้ช่วยพยาบาลเป็นบุคคลสำคัญในทีมจิตเวช

ระดับความคิดเห็น				
จริง อย่างยิ่ง	จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริง อย่างยิ่ง
๕	๔	๓	๒	๑
๕	๔	๓	๒	๑

แบบสำรวจฉบับนี้ประกอบด้วยข้อคำถาม ๕๐ ข้อ โปรดกรูณาอ่านให้ตลอด และ  
แสดงความคิดเห็นให้ครบทุกข้อ

แบบสอบถามภาคที่ ๒ นี้ แบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ เป็นข้อความให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน  
อยู่ในปัจจุบัน การติดต่อสื่อสาร สถานภาพและการยอมรับนับถือ

ด้านที่ ๒ เป็นข้อความให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน การ  
ปกครองบังคับบัญชา ความปลอดภัยในการทำงาน

ด้านที่ ๓ เป็นข้อความให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง  
บุคคลในการปฏิบัติงาน

ด้านที่ ๔ เป็นข้อความให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพล  
ต่อการปฏิบัติงาน เป็นต้นว่า ภาวะในครอบครัว สิ่งล่อใจให้มี  
กำลังใจ ในการปฏิบัติงานดีขึ้น เช่น สวัสดิการ สถานภาพทาง  
การเงิน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสำรวจฉบับนี้ ประกอบด้วยข้อคำถาม ๕๐ ข้อ โปรดกรุณาอ่านให้ตลอดและ  
แสดงความคิดเห็นตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อ

		ระดับความคิดเห็น				
		จริง อย่างยิ่ง	จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริง อย่างยิ่ง
<u>คำถามที่ ๑</u>	ความคิดเห็นเกี่ยวกับหน่วยงาน สภา สถานะภาพและการยอมรับนับถือ					
๑.	ท่านรู้สึกพากพุมใจที่ท่านได้ทำงานใน หน่วยงานนี้	๕	๔	๓	๒	๑
๒.	การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวชนี้ เป็นงานที่น่าพากพุมใจมากกว่าผู้ที่ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลฝ่ายกาย	๕	๔	๓	๒	๑
๓.	บุคคลในหน่วยงานยอมรับในความ สามารถของตัวท่านว่าเป็นผู้หนึ่งที่จะทำ ให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วย งานลุล่วงไปด้วยดี	๕	๔	๓	๒	๑
๔.	จากการสังเกตของท่าน รู้สึกว่าในระยะ นี้เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอย่าง กระตือรือร้นมากขึ้นกว่าเดิม	๕	๔	๓	๒	๑
๕.	เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นส่วนน้อย ที่พูดถึงเรื่องการโอน ย้าย หรือ ลาออก เพื่อไปหางานใหม่	๕	๔	๓	๒	๑
๖.	ท่านไม่คิดจะลาออกหรือขอโอน ย้าย ถึงแม้จะมีโอกาสได้งานใหม่ที่มีฐานะ เท่าเทียมกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน	๕	๔	๓	๒	๑

	ระดับความคิดเห็น				
	จริง อย่างยิ่ง	จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริง อย่างยิ่ง
๓. ท่านไม่ยากเปลี่ยนหน้าที่การงานใหม่ เพราะงานที่ปฏิบัติอยู่นี้ตรงกับความรู้ ความสามารถของท่านแล้ว	๕	๔	๓	๒	๑
๔. ท่านคิดว่าในหน่วยงานนี้มีปริมาณงาน สมดุลกับจำนวนเจ้าหน้าที่	๕	๔	๓	๒	๑
๕. ท่านรู้สึกพอใจสภาพการทำงานของ บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานนี้	๕	๔	๓	๒	๑
๑๐. ในหน่วยงานของท่านได้จัดให้มีการเพิ่ม พูนความรู้และประสบการณ์แก่ผู้ปฏิบัติ งานอยู่เสมอ	๕	๔	๓	๒	๑
๑๑. ทุกคนในหน่วยงานของชุมชนฯ ให้ความสำคัญ ร่วมมือในการทำงาน มีการประสานกัน อย่างดี โดยไม่มีการชิงดีชิงเด่นหรือ บักแข่งบักชากัน	๕	๔	๓	๒	๑
๑๒. เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาของ ท่านตั้งใจทำงานในหน้าที่อย่างเต็ม ความสามารถ	๕	๔	๓	๒	๑
๑๓. เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับงานท่านมีโอกาสที่ จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชา ได้อย่างสะดวก	๕	๔	๓	๒	๑
๑๔. หน่วยงานของท่านพร้อมที่จะจัดหา อุปกรณ์ต่าง ๆ ให้ เมื่อท่านเสนอ ความจำเป็นให้ทราบ	๕	๔	๓	๒	๑

คำถามที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน การ  
ปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคง ปลอดภัย  
ในการทำงาน

๑๕. หน่วยงานของท่านมีการประชุมชี้แจง  
เหตุผลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ  
ที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานเสมอ
๑๖. ท่านทราบขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ  
ของท่านอย่างชัดเจน หน่วยงานนี้ทำให้  
โอกาสท่านควบคุมดูแลเกี่ยวกับการปฏิบัติ  
งานของพนักงานช่วยหรือผู้ที่มีคุณวุฒิคำ  
กว่าท่าน
๑๗. งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ เป็นงานที่ท่านถนัด  
มีโอกาสรู้ความสามารถของ  
ท่านอย่างเต็มที่ที่เกี่ยวข้อง
๑๘. ปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ขณะนี้ สมดุลย์  
กับเงินเดือนของท่าน
๑๙. การปฏิบัติงานของท่านเสี่ยงอันตรายมาก  
กว่าผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลฝ่ายกาย
๒๐. สภาพการทำงาน ความรับผิดชอบของ  
ท่านขณะนี้สมดุลย์ดีแล้วกับเงินเดือนที่  
ได้รับอยู่
๒๑. งานที่ท่านกำลังทำอยู่ในปัจจุบันนี้ไม่ได้  
บั่นทอนสุขภาพจิตของท่านแต่อย่างใด

	ระดับความคิดเห็น				
	จริง อย่างยิ่ง	จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ จริง	ไม่จริง อย่างยิ่ง
๑๕.	๕	๔	๓	๒	๑
๑๖.	๕	๔	๓	๒	๑
๑๗.	๕	๔	๓	๒	๑
๑๘.	๕	๔	๓	๒	๑
๑๙.	๕	๔	๓	๒	๑
๒๐.	๕	๔	๓	๒	๑
๒๑.	๕	๔	๓	๒	๑



		ระดับความคิดเห็น				
		จริง อย่างยิ่ง	จริง	ไม่จริง แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริง อย่างยิ่ง
๒๒.	ในหน่วยงานของท่านมีเครื่องมือใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ พร้อมทั้งจะช่วยชีวิตผู้ป่วยได้ทุกโอกาส	๕	๔	๓	๒	๑
๒๓.	เมื่อมีเหตุฉุกเฉินขึ้นในแผนกนี้ ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นได้โดยสะดวกและทันเวลาที่	๕	๔	๓	๒	๑
๒๔.	การตรวจตราดูแลของผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยให้ปัญหาการดำเนินงานในหน่วยงานของท่านลุล่วงไปด้วยดี	๕	๔	๓	๒	๑
๒๕.	ท่านมีหน้าที่ สิทธิและความรับผิดชอบเท่าเทียมกับพยาบาลคนหนึ่ง	๕	๔	๓	๒	๑
๒๖.	ท่านพอใจในสภาพการทำงานของท่านในปัจจุบัน	๕	๔	๓	๒	๑
๒๗.	ความความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
๒๗.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นบุคคลที่ท่านสามารถปรึกษาหารือชี้แจงหรือขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นการส่วนตัว	๕	๔	๓	๒	๑
๒๘.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเข้าใจในปัญหาหรือความยุ่งยากต่าง ๆ ในการทำงานของท่านเป็นอย่างดี	๕	๔	๓	๒	๑
๒๘.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองกับลูกน้อง ลูกน้อง ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของลูกน้อง	๕	๔	๓	๒	๑

๒๗)  คำถามที่ ๓

		ระดับความคิดเห็น				
		จริง อย่างยิ่ง	จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริง อย่างยิ่ง
๓๐.	เมื่อท่านมีความเคียดแค้นในเรื่อง ส่วนตัวหรือการงานท่านได้รับความ ช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา	๕	๔	๓	๒	๑
๓๑.	ผู้บังคับบัญชาของท่านได้พยายาม ส่งเสริมให้ลูกน้องมีรายได้พิเศษ และมีสวัสดิการที่ดีขึ้น	๕	๔	๓	๒	๑
๓๒.	ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่เคยลงโทษ ลูกน้องควยอารมณ์ แต่ทำควยเหตุ ผลเสมอ	๕	๔	๓	๒	๑
๓๓.	ท่านมีความพอใจที่จะทำงานร่วมกับ ผู้อื่นเป็นทีมมากกว่าที่จะทำงาน ตามลำพัง	๕	๔	๓	๒	๑
๓๔.	กลุ่มผู้ร่วมงานของท่านต่างก็ร่วม ทำงานกันอย่างพร้อมเพรียงกันดี	๕	๔	๓	๒	๑
๓๕.	ท่านจะทำงานได้สะดวกใจกว่านี้ ถ้าเพื่อนร่วมงานบางคนย้ายไป อยู่ที่อื่น	๕	๔	๓	๒	๑
๓๖.	ท่านรู้สึกว่าบุคคลในหน่วยงานนี้ไม่มี ใครรังเกียจท่านเลย	๕	๔	๓	๒	๑
๓๗.	เมื่อท่านเจ็บป่วยได้รับความเคียด แค้นในเรื่องส่วนตัวหรือการงาน เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่เห็นใจไปตาม ทุกข์สุขและช่วยเหลือท่านดี	๕	๔	๓	๒	๑
๓๘.	ท่านจะรู้สึกเสียใจมากถ้าหัวหน้าของ ท่านจะต้องย้ายไปดำรงตำแหน่งที่อื่น	๕	๔	๓	๒	๑

- คำที่ ๔ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและ  
 สิ่งล่อใจต่าง ๆ เช่น สวัสดิการ  
 โอกาสก้าวหน้า สถานภาพทาง  
 การเงิน
๓๕. ท่านพอใจสิ่งแวดล้อมของหน่วยงานนี้  
 เพราะท่านสามารถทำงานได้สะดวก
๔๐. ทุกคนในหน่วยงานของท่านมีโอกาส  
 ก้าวหน้าหรือจะได้รับการพิจารณาความ  
 ดีความชอบโดยทัดเทียมกัน ทั้งนี้  
 ตามความสามารถในการทำงาน  
 ของแต่ละบุคคล
๔๑. ท่านรู้สึกที่หน่วยงานนี้ได้พยายาม  
 ส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้า เช่น  
 สนับสนุนหรืออนุญาตให้ลาศึกษาต่อ  
 เมื่อได้คุณวุฒิเพิ่มขึ้น ก็พยายาม  
 ปรับวุฒิให้
๔๒. งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้มีโอกาสก้าวหน้า  
 ในตำแหน่งการงานสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ
๔๓. ภาระส่วนตัวที่ท่านต้องรับผิดชอบอยู่  
 ไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน
๔๔. ท่านมีรายได้เพียงพอที่จะเลี้ยงดูสมาชิก  
 ในครอบครัวพอสมควรแก่สภาพ
๔๕. ความช่วยเหลือหรือสวัสดิการที่ท่าน  
 ได้รับอยู่ในขณะนี้เพียงพอ และมีความ  
 เหมาะสมดี

	ระดับความคิดเห็น				
	จริง อย่างยิ่ง	จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริง อย่างยิ่ง
๓๕.	๕	๔	๓	๒	๑
๔๐.	๕	๔	๓	๒	๑
๔๑.	๕	๔	๓	๒	๑
๔๒.	๕	๔	๓	๒	๑
๔๓.	๕	๔	๓	๒	๑
๔๔.	๕	๔	๓	๒	๑
๔๕.	๕	๔	๓	๒	๑

	ระดับความคิดเห็น				
	จริง อย่างยิ่ง	จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริง อย่างยิ่ง
๔๖. ท่านไม่เคียดแค้นเรื่องที่อยู่อาศัย	๕	๔	๓	๒	๑
๔๗. ท่านสามารถเก็บเงินส่วนหนึ่งของ รายได้ไว้เป็นทุนสำรองจ่ายในคราว จำเป็น	๕	๔	๓	๒	๑
๔๘. ท่านมีโอกาสจะขอกู้ยืมเงินสวัสดิการ ใช้ได้เมื่อจำเป็น	๕	๔	๓	๒	๑
๔๙. ท่านจะพอใจมาก ถ้าได้รับการอบรม เกี่ยวกับจิตเวชเพิ่มขึ้น	๕	๔	๓	๒	๑
๕๐. เงินบำเหน็จ หรือบำนาญที่ท่านจะได้ รับ เป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้ท่านพอใจที่จะ ทำงานที่นี้ต่อไป	๕	๔	๓	๒	๑

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ข.

กระดาษแนนเฉลี่ยรายขอความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ  
ของผู้ช่วยพยาบาลทั้งชายและหญิง



ชื่อย่อรายการด้านที่ 1	คะแนนเฉลี่ย (N=184)		ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	
ความพึงพอใจในหน่วยงาน			
1. ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน	4.04	1.00	1
2. ภาคภูมิใจมากกว่าอยู่ใน ร.พ. ฝากกาย	3.41	1.04	4
3. มีผู้ยอมรับในความสามารถ	3.55	0.99	2
4. เพื่อนร่วมงานกระตือรือร้นมากขึ้น	3.31	1.07	6
5. มีการพูดถึงการโอนย้ายหรือลาออกน้อย	3.03	1.14	7
6. ไม่นึกจะลาออกหรือขอโอน-ย้ายแม้จะมีโอกาส	2.79	1.10	11
7. ไม่อยากเปลี่ยนหน้าที่การงาน	3.46	1.19	3
8. ปริมาณงานสอดคล้องกับจำนวนเจ้าหน้าที่	2.59	1.12	12
9. พอใจสภาพการทำงานของผู้อื่น	2.86	1.08	9
10. หน่วยงานได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้	2.85	1.16	10
11. ทุกคนร่วมมือทำงานไม่ปัดแข้งปัดขากัน	2.59	1.10	12
12. ทุกคนตั้งใจทำหน้าที่	3.33	1.03	5
13. ปรึกษาผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก	3.31	1.17	6
14. หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์ให้เมื่อจำเป็น	2.95	1.09	8

ข้อรายการคำถามที่ 2	คะแนนเฉลี่ย (N=184)		ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	
ความพึงพอใจในลักษณะงาน			
15. มีการแจ้งเหตุผลก่อนมีการเปลี่ยนแปลง ต่าง ๆ	3.37	1.16	4
16. ทราบหน้าที่ชัดเจนและมีโอกาสควบคุม ดูแลผู้มีวุฒิต่ำกว่า	3.41	1.12	3
17. เป็นงานที่ถนัด	3.55	1.08	2
18. ปริมาณงานสมมูลย์กับเงินเดือน	2.62	1.07	9
19. เสี่ยงอันตรายมากกว่าอยู่ใน ร.พ. ฝากกาย	1.53	0.99	12
20. ความรับผิดชอบสมมูลย์กับเงินเดือน	2.58	1.10	10
21. งานนี้ไม่บันเทิงสนุภาพจิต	2.96	1.12	6
22. มีเครื่องใช้เพียงพอพร้อมที่จะใช้ได้	2.48	1.10	11
23. ขอความช่วยเหลือได้สะดวกและทันท่วงที	2.86	1.11	7
24. พอใจที่มีการตรวจตรางาน	3.62	1.05	1
25. มีสิทธิและความรับผิดชอบเท่าเทียมกับ พยาบาล	2.78	1.16	8
26. พอใจในสภาพการทำงาน	3.20	1.14	5

ชื่อย่อการคานที่ 3	คะแนนเฉลี่ย		ลำดับที่
	(N=184)		
	$\bar{X}$	S.D.	
ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล			
27. ปรึกษาผู้บังคับบัญชาให้เป็นการส่วนตัว	3.46	1.10	3
28. ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาและความยุ่งยาก ใดก็ได้	3.19	1.07	6
29. ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเอง รับฟังความคิดเห็น	3.19	1.14	6
30. ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา	3.20	1.06	5
31. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีรายได้พิเศษและ สวัสดิการที่ดีขึ้น	2.64	1.09	9
32. ผู้บังคับบัญชาไม่ลงโทษควยอารมณ์	3.03	1.11	7
33. พยายามทำงานเป็นทีมมากกว่าทำตามคำสั่ง	4.35	0.89	1
34. กลุ่มผู้ร่วมงานร่วมมือกันทำงาน	3.41	1.05	4
35. จะพอใจถ้าเพื่อนร่วมงานบางคนย้าย	2.58	1.10	10
36. ไม่มีใครรังเกียจตัวท่าน	3.03	1.00	7
37. ได้รับความเห็นใจและความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงาน	3.68	0.92	2
38. จะเสียใจมากถ้าหัวหน้าย้ายไปอยู่ที่อื่น	2.70	1.13	8

ขอรายการตามข้อ 4	คะแนนเฉลี่ย (N=184)		ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	
ความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อม			
39. พอใจสิ่งแวดล้อม	3.03	1.05	5
40. มีโอกาสก้าวหน้าได้ทัดเทียมกัน	2.64	1.13	7
41. หน่วยงานส่งเสริมให้ก้าวหน้า	2.33	1.11	10
42. มีโอกาสก้าวหน้าในการงานสูงขึ้นเรื่อยๆ	2.14	1.01	12
43. ภาระส่วนตัวไม่เป็นอุปสรรคต่องาน	3.82	1.03	2
44. มีรายได้พอควรแก่คุณภาพ	2.71	1.11	6
45. สวัสดิการเพียงพอและเหมาะสม	2.22	1.04	11
46. ไม่เคียดแค้นเรื่องที่อยู่อาศัย	3.30	1.18	4
47. เก็บเงินไว้เป็นทุนสำรองจ่ายเมื่อจำเป็นได้	2.55	1.12	9
48. กู้ยืมเงินสวัสดิการได้	2.56	1.15	8
49. ปรารถนาให้มีการอบรมเกี่ยวกับจิตเวชเพิ่มขึ้น	4.51	0.92	1
50. บำเหน็จบำนาญเป็นสิ่งจูงใจให้ทำงาน	3.43	1.11	3



## ภาคผนวก ค.

เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อความพึงพอใจในงานต่าง ๆ  
ของผู้รายนพยาบาลชายและหญิง

ข้อรายการที่ 1	คะแนนเฉลี่ย				t
	ชาย (N=93) $\bar{X}$ S.D.		หญิง (N=91) $\bar{X}$ S.D.		
ความพึงพอใจในหน่วยงาน					
1. ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน	4.03	1.01	4.04	0.99	-0.047
2. ภาคภูมิใจมากกว่าอยู่ใน ร.พ. ฝ่ายกาย	3.69	1.09	3.13	1.10	3.455*
3. มีผู้ยอมรับในความสามารถ	3.54	1.01	3.56	0.98	-0.157
4. เพื่อนร่วมงานกระตือรือร้นมากขึ้น	3.29	1.10	3.33	1.05	-0.252
5. มีการพูดถึงการโอนย้ายหรือลาออกน้อย	3.08	1.18	2.97	1.11	0.622
6. ไม่คิดจะลาออกหรือขอโอนย้ายแม้จะมีโอกาส	2.70	1.07	2.87	1.13	-1.059
7. ไม่อยากเปลี่ยนหน้าที่การงาน	3.68	1.16	3.23	1.15	2.632*
8. ปริมาณงานสมควรกับจำนวนเจ้าหน้าที่	2.42	1.09	2.76	1.14	-2.071*
9. พอใจสภาพการทำงานของผู้อื่น	2.77	1.10	2.95	1.06	-1.107
10. หน่วยงานได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้	3.01	1.22	2.68	1.08	1.940
11. ทุกคนร่วมมือทำงานไม่ขัดแย้งปัดชากัน	2.54	1.11	2.64	1.10	-0.632
12. ทุกคนตั้งใจทำหน้าที่	3.41	1.02	3.25	1.04	1.039
13. ปรึกษานโยบายกับปัญหาได้อย่างสะดวก	3.38	1.03	3.24	1.13	0.789
14. หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์ให้เมื่อจำเป็น	2.91	1.12	2.98	1.07	-0.414

\* P &lt; .05

ขอรายการด้านที่ 2	คะแนนเฉลี่ย				t
	ชาย		หญิง		
	(N=93)	(N=91)	(N=93)	(N=91)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ความพึงพอใจในลักษณะงาน					
15. มีภาระงานหนักเกินไปจนเกินไป	3.25	1.23	3.49	1.09	-1.420
16. ทราบหน้าที่ชัดเจนและมีโอกาสควบคุมดูแลผู้มีวิสัยทัศน์	3.47	1.14	3.35	1.11	0.744
17. เป็นงานที่หนัก	3.82	1.06	3.27	1.09	3.448*
18. ปริมาณงานสอดคล้องกับเงินเดือน	2.62	1.09	2.62	1.06	-0.019
19. เสียอันตรายมากกว่าอยู่ในร.พ. ฝ่ายกาย	1.28	1.88	1.77	1.06	-3.425*
20. ความรับผิดชอบสอดคล้องกับเงินเดือน	2.56	1.12	2.60	1.09	-0.252
21. งานนี้ไม่บันเทิงสนุกสนาน	3.11	1.15	2.81	1.09	1.807
22. มีเครื่องมือเพียงพอพร้อมที่จะใช้	2.54	1.10	2.41	1.10	0.781
23. ขอความช่วยเหลือได้สะดวกและทันทางที่	2.95	1.12	2.77	1.09	1.080
24. พอใจที่มีการตรวจรายงาน	3.72	1.04	3.52	1.07	1.289
25. มีสิทธิและความรับผิดชอบเท่าเทียมกับพยาบาล	2.77	1.18	2.80	1.14	-0.152
26. พอใจในสภาพการทำงาน	3.04	1.15	3.36	1.12	-1.894

\*P &lt; .05

ข้อรายการค่าที่ 3	คะแนนเฉลี่ย				t
	ชาย (N=๑3)		หญิง (N=91)		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
27. ปรึกษาผู้บังคับบัญชาได้เป็น การส่วนตัว	3.62	1.13	3.29	1.06	2.061
28. ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาและ ความยุ่งยากใดก็	3.32	1.10	3.05	1.02	1.735
29. ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเอง รับฟัง ความคิดเห็น	3.26	1.18	3.12	1.10	0.319
30. ได้รับความช่วยเหลือจาก ผู้บังคับบัญชา	3.23	1.12	3.16	1.01	0.413
31. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีรายได้ พิเศษและสวัสดิการที่ดีขึ้น	2.80	1.14	2.48	1.03	1.966
32. ผู้บังคับบัญชาไม่ลงโทษด้วย อารมณ์	3.04	1.15	3.02	1.07	0.141
33. พอใจ ทำงานเป็นทีมมากกว่าทำ ตามลำพัง	4.34	0.93	4.27	0.86	1.216
34. กลุ่มร่วมงานร่วมมือกันทำงาน	3.34	1.05	3.47	1.06	-0.810
35. จะพอใจถ้าเพื่อนร่วมงานบางคน ย้าย	2.47	1.09	2.69	1.11	-1.338
36. ไม่มีใครรังเกียจตัวท่าน	3.02	1.06	3.04	0.94	-0.129
37. ได้รับความเห็นใจและความ ช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.67	0.96	3.68	0.89	-0.103
38. จะเสียใจมากกว่าหัวหน้าย้าย ไปอยู่ที่อื่น	3.11	1.15	2.29	1.11	4.905

ชอรายการกานที่ 4	คะแนนเฉลี่ย				t
	ชาย (N=93)		หญิง (N=91)		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ความพึงพอใจในสิ่งแวดลอม					
39. พอใจสิ่งแวดลอม	2.98	1.09	3.07	1.03	-0.589
40. มีโอกาสก้าวหนาไค้ทัดเทียมกัน	2.60	1.16	2.08	1.12	-0.465
41. หน่วยงานสงเสริมไค้ก้าวหนา	2.42	1.16	2.23	1.05	1.159
42. มีโอกาสก้าวหนาในการงาน สูงขึ้นไปเรื่อย ๆ	2.24	1.05	2.04	0.98	1.313
43. ภาวะสวนตัวไมเป็นอุปสรรค ตองงาน	3.83	1.08	3.81	0.98	0.112
44. มีรายไค้พอควรแก้อัคภาพ	2.73	1.13	2.69	1.09	0.250
45. สวัสดิการเพียงพอและเหมาะสม	2.24	1.08	2.20	1.01	0.234
46. ไมเคือครอนเรื่องที่อยู่อาศัย	3.16	1.20	3.44	1.16	-1.610
47. เก็บเงินไว้เป็นทุนสำรองจ่าย เมื่อจำเป็นไค้	2.66	1.15	2.44	1.08	0.758
48. กู้ยืมเงินสวัสดิการไค้	2.63	1.17	2.49	1.13	0.850
49. ปรารธนาไค้มีการอบรมเกี่ยว กับจิตเวชเพิ่มขึ้น	4.59	0.92	4.43	0.92	1.191
50. บัญเห็ญบ้านอายุเป็นลิ่งจูงใจ ไค้ทำงาน	3.40	1.12	3.46	1.10	-0.386

## ภาคผนวก ง.

เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ  
ของบุคลากรใน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ข้อรายการงานที่ ๑	คะแนนเฉลี่ย				t
	ส่วนกลาง (N=100)		ส่วนภูมิภาค (N=84)		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ความพึงพอใจในหน่วยงาน					
1. ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน	4.01	1.06	4.07	0.97	-0.406
2. ภาวภูมิใจมากกว่าอยู่ใน ร.พ. ป่วยกาย	3.29	1.19	3.56	1.12	-1.644
3. มีผู้ยอมรับในความสามารถ	3.70	0.96	3.37	1.04	2.208*
4. เพื่อนร่วมงานกระตือรือร้นมาก ขึ้น	3.32	1.00	3.30	1.15	0.125
5. มีการพูดถึงการโอนย้ายหรือ ลาออกน้อย	2.98	1.29	3.08	1.16	-0.588
6. ไม่นึกจะลาออกหรือขอโอน- ย้ายแน่จะมีโอกาส	2.71	1.24	2.87	1.09	-0.984
7. ไม่อยากเปลี่ยนหน้าที่การงาน	3.45	1.32	3.46	1.17	-0.058
8. ปริมาณงานสอดคล้องกับจำนวน เจ้าหน้าที่	2.61	1.29	2.56	1.10	0.302
9. พึงใจสภาพการทำงานของผู้อื่น	2.93	1.09	2.77	1.12	0.997
10. หน่วยงานได้เพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์ให้	3.09	1.35	2.56	1.14	3.112*
11. ทุกคนร่วมมือทำงานไม่ขัดแย้ง มีคชากัน	2.58	1.22	2.60	1.11	-0.122
12. ทุกคนตั้งใจทำหน้าที่	3.28	1.03	3.39	1.05	-0.565
13. ปรีกษายูบยั้งกับบัญชาใดอย่าง สะดุด	3.58	1.27	2.99	1.19	3.434*
14. หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์ให้เมื่อ จำเป็น	2.88	1.21	3.02	1.10	-0.861

ข้อรายการงานที่ ๒	คะแนนเฉลี่ย				t
	ส่วนกลาง (N=100)		ส่วนภูมิภาค (N=84)		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ความพึงพอใจในลักษณะงาน :					
15. มีการแจ้งเหตุผลก่อนมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ	3.53	1.27	3.18	1.20	2.026*
16. ทราบหน้าที่ชัดเจนและมีโอกาสควบคุมดูแลมีมูลค่ากว่า	3.51	1.26	3.30	1.12	1.267
17. เป็นงานที่หนัก	3.58	1.13	3.51	1.12	0.433
18. ปริมาณงานสอดคล้องกับเงินเดือน	2.71	1.17	3.12	1.03	-2.585*
19. เสี่ยงอันตรายมากกว่าอยู่ใน ร.พ. ฝ่ายกาย	1.45	0.91	1.61	1.03	-1.086
20. ความรับผิดชอบสอดคล้องกับเงินเดือน	2.61	1.19	2.55	1.12	0.463
21. งานนี้ไม่มั่นคงสุขภาพจิต	2.94	1.25	2.99	1.13	-0.305
22. มีเกรงใจให้เพียงพอพร้อมที่จะใจดี	2.39	1.15	2.57	1.13	-1.101
23. ขอความช่วยเหลือใกล้ชิดควงและทันทวงที่	2.84	1.19	2.88	1.13	-0.244
24. พอใจที่มีการตรวจตรางาน	3.65	1.05	3.58	1.09	0.447
25. มีสิทธิและความรับผิดชอบเท่าเทียมกับพยาบาล	3.25	1.31	2.24	1.09	6.124*
26. พอใจในสภาพการทำงาน	3.39	1.29	2.98	1.15	2.425

\*P &lt; .05

ขอรายการคานที่ ๓	คะแนนเฉลี่ย				t
	ส่วนกลาง (N=100)		ส่วนภูมิภาค (N=84)		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
27. ปรีกษาผู้บังคับบัญชาได้เป็น การส่วนตัว	3.73	1.11	3.13	1.12	3.716*
28. ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาและ ความยุ่งยากใดคือ	3.39	1.08	2.95	1.08	2.797*
29. ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเอง รับฟัง ความคิดเห็น	3.57	1.09	2.74	1.19	4.988*
30. ได้รับความช่วยเหลือจาก ผู้บังคับบัญชา	3.28	1.12	3.10	1.09	1.136
31. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีรายได้ พิเศษและสวัสดิการดีขึ้น	2.74	1.19	2.52	1.09	1.361
32. ผู้บังคับบัญชาไม่ลงโทษด้วยอารมณ์	3.46	1.07	2.52	1.11	5.317*
33. พยายามทำงานเป็นทีมมากกว่าทำ ลำพัง	4.34	0.74	4.37	1.94	-0.103
34. กลมรวมงานร่วมมือกันทำงาน	3.43	1.11	3.38	1.06	-0.320
35. จะพอใจถ้าเพื่อนร่วมงานบาง คนขยาย	2.54	1.18	2.63	1.12	-0.377
36. ไม่มีใครรังเกียจตัวท่าน	3.10	0.99	2.95	1.72	0.708
37. ได้รับความเห็นใจและความ ช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.65	0.91	3.68	0.89	-0.221
38. จะเสียใจมากถ้าหัวหน้าขยาย ไปอยู่ที่อื่น	3.35	1.23	3.01	1.15	1.495

ข้อรายการตามข้อ ๔	คะแนนเฉลี่ย				t
	ส่วนกลาง (N=100)		ส่วนภูมิภาค (N=84)		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อม					
39. พยายามปรับปรุงสิ่งแวดล้อม	3.08	1.03	2.96	1.11	0.761
40. มีโอกาสก้าวหน้าได้ทัดเทียมกัน	2.89	1.27	2.35	1.13	3.245*
41. หน่วยงานส่งเสริมให้ก้าวหน้า	2.18	1.24	2.50	1.10	-1.957
42. มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานสูงขึ้นเรื่อยๆ	2.20	1.03	2.07	1.01	0.828
43. ภาระส่วนตัวไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน	3.86	1.12	3.77	1.00	0.594
44. มีรายได้พอควรแก่ศักยภาพ	2.84	1.26	2.56	1.09	1.714
45. สวัสดิการเพียงพอและเหมาะสม	2.32	1.14	2.10	1.01	1.437
46. ไม่เคียดแค้นเรื่องที่ยุ่งยาก	2.97	1.52	3.69	1.07	-4.250*
47. เก็บเงินไว้เป็นทุนสำรองจ่ายเมื่อจำเป็นได้	2.52	1.28	2.58	1.12	-0.362
48. คุ้มเงินสวัสดิการได้	2.34	1.22	2.83	1.18	-2.891*
49. ประารถนาให้มีการอบรมเกี่ยวกับจิตเวชเพิ่ม	3.37	0.91	4.68	0.85	-9.857*
50. ขาดเห็นชอบนำเป็นสิ่งที่จูงใจให้ทำงาน	3.34	1.27	3.54	1.08	-1.229

\*P &lt; .05



## ภาคผนวก จ.

ค่าคะแนนเฉลี่ยรายบุคคล  
ค่าคะแนนเฉลี่ยรายบุคคลของมหาวิทยาลัยชายในส่วนกลาง

ผู้ตอบ คนที่	ชายส่วนกลาง		ผู้ตอบ คนที่	ชายส่วนกลาง	
	$\bar{X}$	SD		$\bar{X}$	SD
1	3.72	1.15	26	3.22	2.25
2	3.78	1.19	27	2.92	1.26
3	3.80	1.12	18	3.64	1.02
4	3.32	1.07	29	2.80	1.14
5	3.60	0.91	30	3.86	1.11
6	3.74	1.08	31	2.64	1.09
7	3.86	1.02	32	3.30	0.95
8	3.28	1.25	33	3.70	0.99
9	3.14	1.15	34	2.38	1.22
10	3.38	1.02	35	3.54	1.13
11	3.20	1.01	36	3.08	1.09
12	2.74	1.18	37	3.34	1.16
13	2.50	1.20	38	3.58	1.06
14	4.10	1.03	39	3.44	0.98
15	3.86	0.89	40	2.94	1.08
16	3.28	1.12	41	2.60	1.07
17	3.12	1.01	42	2.56	1.28
18	4.28	1.05	43	2.48	1.09
19	3.12	1.04	44	3.70	1.22
20	2.84	1.06	45	3.34	1.09
21	2.74	1.16	46	3.08	1.15
22	2.50	0.97	47	2.46	1.10
23	1.54	1.08	48	3.52	0.76
24	2.96	1.02	49	2.24	1.22
25	3.22	1.26	50	3.00	0.99

ค่าคะแนนเฉลี่ยรายบุคคลของผู้ช่วยพยาบาลหญิงในสวนกลาง

ผู้ตอบ คนที่	หญิงสวนกลาง		ผู้ตอบ คนที่	หญิงสวนกลาง	
	$\bar{X}$	SD		$\bar{X}$	SD
1	3.74	0.97	26	2.96	1.13
2	3.66	0.96	27	3.08	1.05
3	2.96	0.95	28	3.38	1.17
4	3.20	1.01	29	2.76	1.02
5	2.54	1.25	30	2.86	1.16
6	3.02	1.03	31	3.28	1.27
7	3.62	1.15	32	3.06	1.13
8	3.46	1.07	33	3.94	0.98
9	3.54	1.19	34	3.98	0.98
10	3.42	1.15	35	2.62	1.03
11	3.64	1.13	36	2.80	1.21
12	3.00	0.98	37	3.94	0.98
13	3.00	0.97	38	2.70	1.12
14	2.98	1.01	39	3.22	1.79
15	2.48	0.95	40	2.20	1.23
16	2.94	1.08	41	3.16	0.90
17	2.84	0.98	42	2.36	1.10
18	3.10	1.08	43	2.72	0.96
19	3.52	1.07	44	2.96	1.19
20	3.30	1.03	45	3.34	1.07
21	3.06	0.93	46	3.06	0.90
22	2.72	0.98	47	3.20	1.02
23	2.70	1.31	48	2.70	1.31
24	3.08	1.09	49	2.84	1.14
25	2.76	1.08	50	2.60	1.07

ค่าคะแนนเฉลี่ยรายบุคคลของผู้ช่วยพยาบาลชายในส่วนภูมิภาค

ผู้ตอบ คนที่	ชายในส่วนภูมิภาค		ผู้ตอบ คนที่	ชายในส่วนภูมิภาค	
	$\bar{X}$	SD		$\bar{X}$	SD
1	1.90	1.13	23	3.48	0.99
2	3.48	1.07	24	2.64	1.16
3	2.94	1.17	25	2.52	1.13
4	2.22	1.15	26	2.54	1.15
5	2.08	1.16	27	3.62	1.00
6	2.78	1.10	28	2.62	1.25
7	3.08	0.99	29	3.88	0.88
8	2.72	1.13	30	4.52	0.99
9	3.88	0.98	31	2.60	1.12
10	1.76	1.20	32	2.92	0.95
11	2.40	1.17	33	2.66	1.23
12	2.40	1.15	34	3.56	1.15
13	1.98	1.15	35	3.58	1.05
14	2.30	1.08	36	3.16	1.06
15	3.04	1.08	37	4.04	1.09
16	2.42	1.34	38	4.40	1.08
17	2.26	1.06	39	3.96	1.01
18	2.32	1.16	40	3.84	0.93
19	3.04	0.99	41	2.80	1.24
20	3.14	1.06	42	3.46	1.04
21	2.52	1.11	43	3.42	1.14
22	3.26	1.15			

ค่าคะแนนเฉลี่ยรายบุคคลของผู้ช่วยพยาบาลหญิงในส่วนภูมิภาค

ผู้ตอบ คนที่	หญิงในส่วนภูมิภาค		ผู้ตอบ คนที่	หญิงในส่วนภูมิภาค	
	$\bar{X}$	SD.		$\bar{X}$	SD.
1	2.36	1.16	23	1.32	1.15
2	2.44	1.14	24	2.90	0.99
3	2.68	1.07	25	0.83	0.91
4	3.98	0.99	26	2.48	1.23
5	3.04	1.22	27	3.90	1.01
6	2.94	0.97	28	3.08	1.21
7	3.08	1.24	29	3.26	1.19
8	2.64	0.98	30	3.26	0.92
9	2.76	0.06	31	2.88	1.13
10	3.06	1.11	32	3.43	0.98
11	2.52	1.09	33	2.98	1.22
12	2.10	1.01	34	2.64	0.97
13	2.58	1.10	35	3.82	1.06
14	2.94	0.92	36	3.34	0.95
15	3.52	0.95	37	2.90	1.09
16	3.38	0.91	38	2.80	1.16
17	2.44	1.35	39	2.14	1.31
18	3.72	1.10	40	3.36	0.85
19	3.48	0.95	41	4.14	1.06
20	2.66	1.01			
21	2.82	1.05			
22	3.62	0.96			

## ภาคผนวก ฉ.

เกณฑ์การเทียบระดับความพึงพอใจในงาน  
และเกณฑ์การพิจารณาคะแนนรายค่า

1. ผู้วิจัยได้กำหนดระดับความพึงพอใจในงานจากค่าคะแนนเฉลี่ยดังนี้

ความพึงพอใจในงานสูง	คือ	ระดับคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.00 – 5.00
ความพึงพอใจในงานปานกลาง	คือ	ระดับคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.00 – 3.99
ความพึงพอใจในงานต่ำ	คือ	ระดับคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.99

2. หาขีดจำกัดกลางและขีดจำกัดบนของความพึงพอใจในงานแต่ละระดับในแต่ละค่า โดยใช้จำนวนข้อของค่านั้นคูณกับขีดจำกัดกลางและขีดจำกัดบนของระดับคะแนนเฉลี่ยที่กำหนดไว้ เกณฑ์ของระดับคะแนนที่จะใช้เป็นหลักในการตัดสินระดับความพึงพอใจรายค่าจะได้ดังนี้

ค่าที่ 1 ความพึงพอใจในหน่วยงาน

ระดับความพึงพอใจสูง

$$\text{ขีดจำกัดกลาง} = 4.00 \times 14 = 56.00 \quad \text{ขีดจำกัดบน} = 5.00 \times 14 = 70.00$$

ระดับความพึงพอใจปานกลาง

$$\text{ขีดจำกัดกลาง} = 3.00 \times 14 = 42.00 \quad \text{ขีดจำกัดบน} = 3.99 \times 14 = 55.86$$

ระดับความพึงพอใจต่ำ

$$\text{ขีดจำกัดกลาง} = 1.00 \times 14 = 14 \quad \text{ขีดจำกัดบน} = 2.99 \times 14 = 41.86$$

หมายเหตุ เพื่อให้มีความต่อเนื่องกันของคะแนน จึงได้กำหนดให้ขีดจำกัดบนของระดับความพึงพอใจปานกลางเป็น 55.99 ขีดจำกัดบนของระดับความพึงพอใจต่ำเป็น 41.99

เกณฑ์การพิจารณาคะแนนรายค่า ค่าที่ 1 ความพึงพอใจในหน่วยงาน  
จึงได้ดังนี้

ความพึงพอใจในงานสูง	คือ	ระดับคะแนนระหว่าง	56.00 – 70.00
ความพึงพอใจในงานปานกลาง	คือ	ระดับคะแนนระหว่าง	42.00 – 55.99
ความพึงพอใจในงานต่ำ	คือ	ระดับคะแนนระหว่าง	14.00 – 41.99

ค่าที่ 2, 3 และ 4 ความพึงพอใจในลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ ความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อม มีจำนวนข้อรายการค่าละ 12 ข้อเท่ากัน ชี้แจงว่าค่ากลางและชี้แจงว่าค่าบนของคะแนนที่แสดงระดับความพึงพอใจ จึงไม่แตกต่างกัน จำนวนได้ดังนี้

ระดับความพึงพอใจสูง

$$\text{ชี้แจงว่าค่ากลาง} = 4.00 \times 12 = 48.00 \quad \text{ชี้แจงว่าค่าบน} = 3.99 \times 12 = 60.00$$

ระดับความพึงพอใจปานกลาง

$$\text{ชี้แจงว่าค่ากลาง} = 3.00 \times 12 = 36.00 \quad \text{ชี้แจงว่าค่าบน} = 3.99 \times 12 = 47.88$$

ระดับความพึงพอใจต่ำ

$$\text{ชี้แจงว่าค่ากลาง} = 1.00 \times 12 = 12.00 \quad \text{ชี้แจงว่าค่าบน} = 2.99 \times 12 = 35.88$$

หมายเหตุ เพื่อให้มีความต่อเนื่องของคะแนน จึงได้ให้ชี้แจงว่าค่าบนของระดับความพึงพอใจปานกลางเป็น 47.99 และชี้แจงว่าค่าบนของระดับความพึงพอใจต่ำเป็น 35.99

เกณฑ์การพิจารณาคะแนนรายด้าน ค่าที่ 2, 3 และ 4 คือความพึงพอใจในลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อม จึงได้ดังนี้

ระดับความพึงพอใจในงานสูง	คือ	ระดับคะแนนระหว่าง	48.00 – 60.00
ระดับความพึงพอใจในงานปานกลาง	คือ	ระดับคะแนนระหว่าง	36.00 – 47.99
ระดับความพึงพอใจในงานต่ำ	คือ	ระดับคะแนนระหว่าง	12.00 – 35.99

การคำนวณคะแนนรายคำถาม

1. หาคะแนนรายบุคคลในแต่ละคำถาม โดยหาผลรวมของผลคูณของระดับคะแนนกับความถี่แต่ละตัว
2. หาผลรวมของคะแนนของคะแนนของทุกคนในกลุ่มนั้น ในแต่ละคำถาม
3. หาค่าคะแนนเฉลี่ยรายคำถามจากสูตร<sup>1</sup>

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

เมื่อ  $\sum fx$  คือผลรวมของคะแนนของทุกคนในกลุ่ม  
 $N$  คือจำนวนคนในกลุ่ม  $\times$  จำนวนข้อในคำถามนั้น ๆ

การหาค่าสัดส่วนที่ทำได้ ( $\bar{x}$ ) ในการทดสอบความมีนัยสำคัญของสัดส่วน  $\bar{X}$  หมายถึง สัดส่วนที่ทำได้

จากข้อมูลในตารางที่ 9 นำมาหาค่าสัดส่วนที่ทำได้ ใ้คั้งนี้

$$\bar{X} = \frac{\text{การร้อยละของกลุ่มที่มี} + \text{การร้อยละของกลุ่มที่มีความพึงพอใจระดับสูง}}{\text{ความพึงพอใจระดับสูง} + \text{พึงพอใจในระดับกลาง}}$$

100

ความพึงพอใจในหน่วยงาน

$$\bar{X} = \frac{10.87 + 51.63}{100} = \frac{62.50}{100} = .625$$

ความพึงพอใจในลักษณะงาน

$$\bar{X} = \frac{4.89 + 41.30}{100} = \frac{46.19}{100} = .462$$

ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

$$\bar{X} = \frac{10.33 + 59.24}{100} = \frac{69.57}{100} = .695$$

ความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อม

$$\bar{X} = \frac{3.80 + 42.93}{100} = \frac{46.73}{100} = .467$$

<sup>1</sup> ประคอง กรรณสูตร, เรื่องเกม, หน้า 40.

## ประวัติการศึกษา

ชื่อ	นางสุวรรณา สุวรรณผล
วุฒิการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต (พยาบาล)
สถานศึกษา	คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีที่สำเร็จ	พ.ศ. ๒๕๑๒
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาลและจิตเวช โรงพยาบาลศรีธัญญา นนทบุรี
ตำแหน่ง	วิทยากรย์ ๔



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย