

บรรณานุกรม

หนังสือ

- กฤษยา คันติผลาชีวะ. การบริหารหอผู้ป่วย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เจริญกิจ, 2525.
- คุณฉวี สุนทรปริยาศรี. "การวางแผนงานสาธารณสุข." ใน ศาสตร์และศิลป์ของการบริหารงานตามแผน. กรุงเทพมหานคร : รุ่งศิลป์การพิมพ์, 2527.
- ทัศนาศ มุญทอง. "พยายามกับการพัฒนาบุคลากร." ใน ประชุมการวิชาชีพการพยาบาล. เล่ม 1. กรุงเทพมหานคร : รุ่งศิลป์การพิมพ์, 2529.
- เทพนม เมืองแมนและ สวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2529.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. พฤติกรรมบุคคลในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- บุญธรรม กิจปรีกามวิสุทธิ์. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : การพิมพ์พระนคร, 2524.
- ประคอง กรวรรณสุต. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- _____ . สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. ฉบับปรับปรุงแก้ไข. กรุงเทพมหานคร : บริษัทศูนย์หนังสือ คร.ศรีสง่า จำกัด, 2528.
- ประจวบ เรือนใจคี. "ประโยชน์คอมแทนที่ไม่ใช่เงินเคียน." ใน การบริหารงานบุคคล หน้า 165. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- พรณี ประเสริฐวงษ์ และคณะ. การจัดองค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2515.

- ภรณ์ กীরติบุตร. การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
ไอเคียนส์โคร์, 2529.
- วรรณวิไล จันทราภา. "พยายามกับการเปลี่ยนแปลง." ใน ประชุมการณวิชาชีพ
การพยาบาล. เล่ม 1. กรุงเทพมหานคร : รุ่งศิลป์การพิมพ์, 2529.
- วิโรจน์ สารวัชนะ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2530-
2534. กรุงเทพมหานคร : อักษรบัณฑิต, 2530.
- วุฒิชัย จานงค์. การมุ่งใจในองค์การธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : O.S. Printing
House Co., Ltd., 2525.
- วิชานีกร เศรษฐโร. สังคมวิทยาชนบท. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2528.
- ละออ หุคางกูร. "คุณธรรมและจรรยาวิชาชีพพยาบาล." ใน ประชุมการณวิชาชีพ
พยาบาล เล่ม 2. กรุงเทพมหานคร : รุ่งศิลป์การพิมพ์, 2529.
- สิวลี สิริวิไล. จริยศาสตร์สำหรับการพยาบาล. กรุงเทพฯ : ปรีชาการพิมพ์, 2528.
- สมคิด รัชศาสตร์. "พยายามกับการทำงานเป็นทีม." ใน ประชุมการณวิชาชีพ
พยาบาล เล่ม 2. กรุงเทพมหานคร : รุ่งศิลป์การพิมพ์, 2529.
- สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแบบใหม่. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช,
2526.
- สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ. "การทัศนใจทางการพยาบาล." ใน ประชุมการณ
วิชาชีพพยาบาล เล่ม 2. กรุงเทพมหานคร : รุ่งศิลป์การพิมพ์, 2529.
- สุจินต์ วิจิตรกาญจน์. "การพัฒนาบุคลากรพยาบาล." ใน ประชุมการณวิชาชีพ
พยาบาล เล่ม 2. กรุงเทพมหานคร : รุ่งศิลป์การพิมพ์, 2529.
- อารี เพชรบุค. มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์, ม.ป.ป.
- อุคม สุภาไตร และสมจิตต์ กาญจนโกสิน. "วิชาชีพการพยาบาลกับคุณภาพชีวิท" ใน ประชุมการณวิชาชีพพยาบาล เล่ม 1. กรุงเทพมหานคร : รุ่งศิลป์การพิมพ์,
2529.

เอกสารอื่น ๆ

กองงานวิทยาลัยพยาบาล. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. เอกสารเกี่ยวกับ
ขอบเขตและหน้าที่รับผิดชอบของพยาบาล, 2525 : 1-2.

อุสยา คันติยลาวัณ. "หลักสำคัญในการบริหารมูลคากรพยาบาล." จดหมายเหตุ
พยาบาลศาสตร์ 2,5 (พฤษภาคม 2529) : 24.

ขจรศักดิ์ หาญรงค์. "แนวการบริหารเวลาสำหรับนักบริหาร." หน้า 3 อ่างใน
สมชาย สุขชาติ. "การใช้เวลาในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 11." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

"โครงการบ้านผ่อนส่งอีกความฝันของครูประถม." สยามรัฐสัปดาห์วิจารณ์ 33 20
(2 ค.ค. - 8 พ.ย. 2529) : ๕.

จินตนา ญาติบรรพต. "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคักสรรกับระดับความเหนื่อยหน่าย
ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา มัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย; 2529.

ณวิธ รักชชี่. "การสำรวจความคิดเห็นของสมาชิกที่มีสุขภาพที่มีต่อการปฏิบัติงาน
พยาบาลของพยาบาลประจำการ." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
ภาควิชาพยาบาลศึกษา มัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2516.

นิภา ทิคุประเสริฐ. "การเปรียบเทียบคานิยมทางวิชาชีพ ทางบริการ และทาง
ราชการของนักศึกษาพยาบาล และพยาบาลที่มีระยะเวลาของประสบการณ์
การปฏิบัติงานในคลินิก แยกค่างกัน." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
ภาควิชาพยาบาลศึกษา มัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

บรรณ คีรีพานิช. "การมีส่วนร่วมของพยาบาลเกี่ยวกับการสาธารณสุขแนวใหม่."

เอกสารประกอบการสัมมนาหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไป
โรงพยาบาลศูนย์ หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมงาน และกระทรวงอื่น ๆ เสนอ
ที่โรงแรมวังไต้ จังหวัดสุราษฎร์ธานี 13-17 พฤษภาคม 2528.

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา. "การศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต." วารสาร
กฎหมายศาสตร์. (ก.ค. - ก.ย. 2526) : 1-8.

พระราชบัญญัติสภาการพยาบาล ปี พ.ศ. 2528.

ทวงรัตน์ บุญญาบุรุษ. "การรับรู้ และความคาดหวังของพยาบาลไทยต่อเอกลักษณ์
ของวิชาชีพพยาบาล." รายงานวิจัยทุนรัชดาภิเษกสมโภชน์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2526.

วัฒนา อิศรางกูร ณ อยุธยา. "แนวคิดในการพัฒนา : จากทุนสู่มนุษย์." วารสาร
พัฒนบริหารศาสตร์ 24(กรกฎาคม 2527) : 2525.

วรรณวิไล จันทระภา. "แนวคิดในการพัฒนาคุณภาพ บริการของโรงพยาบาลชุมชน."
เอกสารประกอบการสัมมนา หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หัวหน้าฝ่ายส่งเสริม
สุขภาพ และหัวหน้าฝ่ายสุขภาพและป้องกันโรค ของโรงพยาบาลชุมชน
ประจำปี 2529 เสนอที่โรงพยาบาลอุครธานี จังหวัดอุครธานี, 12-16 พฤษภาคม
2529.

ละออ คันคิรินทร์. "ความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ."
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา มัณฑลวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.

สมศรี ณ ระนอง. "ความคิดเห็นของพยาบาลเกี่ยวกับวิชาชีพ." วิทยานิพนธ์ปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต มัณฑลวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2515.

- สมศรี แสงแจ่ม. "จรรยาพยามาตในการปฏิบัติงานบริการ." ใน หนังสือรวบรวมเอกสารประกอบการอบรมเรื่องการบริหารงานพยามาต. หน้า 194-196.
จรงค์ เชื้อแก้ว บรรณาธิการ กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2524.
- สุวิณา สุวรรณเชตนิคม. "การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง : มโนทัศน์แนวคิดและ
แนวปฏิบัติ." วิธีวิทยาการวิจัย 1, 1(มกราคม-เมษายน 2529) : 71-87.
- อุทุมพร จามรมาน. "คุณภาพชีวิตของคนกรุงเทพฯ." งานวิจัยคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2528.

Book

- Arnold Clara and Huckabay, Loucine M. Daderian. Nursing Administration: Theory for Practice with a System Approach. Saint Louis: The C.V. Mosby Co., 1975.
- Beach, Dale S. Personnel : The Management of People at Work.
4 th ed. New York : Macmillan Publishing Co. Inc., 1980.
- Davis Keith and Newtorom, John W. Human Behavior at Work: Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill Inc.,
1985.
- Dubin Robert. Handbook of Work: Organization and Society.
Chicago: Rand McNally Collage Publishing Co., 1971.
- Feldman, Daniel C. and Arnold, Hugh J. Managing Individual and Group Behavior in Organizations. Tokyo: Tosho
Prinking Co., 1983.

- Froibe, Doris J. and Bain, Joyce R. Quality Assurance Programs and Control in Nursing. St. Louis: The C.V. Mosby Co., 1976.
- Gerloff, Edwin A. Organizational Theory and Design: A Strategic Approach for Management. New York: McGraw-Hill Book Co., 1985.
- Glueck, William F. Personnel a Diagnostic Approach. 3rd ed. Texas: Business Publication Inc., 1982.
- Holley, William and Jennings, Kenneth M. Personnel Management. New York: CBS College Publishing, 1983.
- Homan, George C. The Human Group. New York: Harcourt Brace Jovanovich, 1950.
- Kast, Fremont E. and Rosenzweig, James E. Organization & Management: A Systems and Contingency Approach. 4th ed. New York: McGraw-Hill, Inc., 1985.
- Katz, Daniel and Kahn, Robert L. The Social Psychology of Organization. New York: John Wiley & Sons, 1966.
- _____. The Social Psychology of Organization. 2nd ed. New York: John Wiley & Sons, 1966.
- Kerlinger, Fred N. and Pedhazur, Elazar J. Multiple Regression in Behavior Research. New York: Holt Rinehart and Winston, 1973.
- McGregor D. M. The Human Side of Enterprise. New York: McGraw-Hill, 1960.

- Nadler, David A. and Gladstein, Deborah. "A Case Study of Abortive Collaboration: The Labor/Management Quality-of-Working-Life Project at Parkside Hospital." In Organization Development in Health Care Organizations pp. 255-283. Edited by Mongulis, Newton and Adams, John D. U.S.A.: Addison-Wesby Publishing Co. Inc., 1982.
- Spalding, Eugenia Kennedy. Professional Nursing. Philadelphia: J.B. Lippincott Company, 1965.
- Steers, R. M. Organizational Effectiveness: A Behavioral View. Sata Monic, Calif.: Goodyear Publishing Co., Inc., 1977.
- Vroom, V. H. Work and Motivation. New York: Wiley, 1964.
- Werther, William B. and Davis, Keith. Personnel Management and Human Resources. Tokyo: McGraw-Hill, Inc., 1983.
- Guest, Robert H. "Tarrytown: Quality of Work Life at General Motors Plant." In The Innovative Organization: Productivity Programs in Action, pp.88. Edited by Zager, Robert and Rosow, Michael P. New York: Pergamon Press Inc., 1982.

Articles

- Davis, Louis E. "Enhancing the Quality of Working Life: Development in the United States" International Labour Review 116 (July-August 1977) : 53.

- Glaser, Edward M. "Productivity Gains Through Worklife Improvement" Personnel. (January-February 1980) : 72.
- Hall, Catherine M. "Who Control the Nursing Profession: Role of the Professional Association." International Council of Nurse and Nursing. Proceeding of the 15th Quadrennial Congress. Maxico City, 13-18 May, 1973 :27.
- Katzell, Raymand A. "Work Attitude Motivation and Performance" Professional Psychology 11 (June 1980) : 411.
- Kramer, Manline. "Role Conceptions of Baccalaureat Nurses and Success in Hospital Nursing." Nursing Research (September-October, 1970) : 428-439.
- Mark, Mitchell Lu and et. al. "Employee Participation in a Quality Circle Program: Impact on Quality of Work Life, Productivity and Absenteeiam." Journal of Applied Psychology 77 (1986) : 61-69.
- Mire, Joseph. "Improving Working Life-the role of European Unions." Monthly Labour Review. (September 1974) : 3-11.
- Nichols. "Important, Satisfying and Dissatisfying Nurses' Jobs." Supervisor Nurses P. 10-15 อ้างใน ระอ อัมคิสิรินทร์ ความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.
- "Quality of Working Life: Catching on." Business Week (21 September, 1981): 82, 86.

Smith, Howard L. and Mitsy, Nancy Wint. "Nurses' Quality of Working Life" Nursing Management 14 (January 1983) : 14-18.

Walton, Richard E. "Quality of Working Life: What Is It?" Sloan Management Review. 15 (1973) : 11-21.

_____. "Improving the Quality of Working Life." Harvard Business Review. (May-June 1974) : 14, 16, 155.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก.

สถิติที่ใช้ในการวิจัยและตัวอย่างการคำนวณ



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. หากำมีขัณมเลขคณคค และส่วนเบ้ียงเบนมาตรฐานของัจจยคัศสร และคุณภาพช้วคการท้งาน โดยช้สูตร

สูตร ที่ช้ในการค่นวณหาค่าเฉล้ย (ประคอง กรรณสูตร 2528 : 66)

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

เมื่อ \bar{X} = ค้อค่าเฉล้ย

$\sum X$ = ค้อผลรวมของคะแนนท้งหมค N จ่นวณ

N = จ่นวณข้อมูลในกลุ่คตัวอย่าง

สูตร ที่ช้ในการค่นวณหาส่วนเบ้ียงเบนมาตรฐาน (ประคอง กรรณสูตร

2528 : 67)

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

เมื่อ S.D ค้อ ส่วนเบ้ียงเบนมาตรฐาน

$\sum X$ ค้อ ผลรวมท้งหมคของคะแนนค้ละค้ว

$\sum X^2$ ค้อ ผลรวมท้งหมคของคะแนนค้ละค้วยกก่นล้งสอง

N ค้อ จ่นวณข้อมูลในกลุ่คตัวอย่าง

2. การทคสอบเพื่อเปรี๊ยเทียบควมค้กค่างระหว่งคะแนนเฉล้ยของกลุ่คตัวอย่าง 2 กลุ่ค ที่เป็นอัสระค้อก้น (t - test) โดยช้สูตร (Ferguson 1981 : 178)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\left[\frac{(n_1 - 1) S_1^2 + (n_2 - 1) S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \right] \left[\frac{(n_1 + n_2)}{n_1 n_2} \right]}}$$

เมื่อ \bar{X}_1 = มัชฌิมเลขคณิตของกลุ่มที่ 1

\bar{X}_2 = มัชฌิมเลขคณิตของกลุ่มที่ 2

S_1^2 = ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1

S_2^2 = ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 2

n_1 = จำนวนคนในกลุ่มที่ 1

n_2 = จำนวนคนในกลุ่มที่ 2

df = ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (df = $n_1 + n_2 - 2$)

3. การทดสอบความแตกต่างของมัชฌิมเลขคณิตตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้ค่าเอฟ ไซสตร (ประกอบ กรรณสูตร 2528 : 181)

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F |
|------------------|------------------------------------|----------------------|-----------------------------|-------------------------|
| ระหว่างกลุ่ม | $K - 1$ | SS_a | $MS_a = SS_a / K - 1$ | $F = \frac{MS_a}{MS_w}$ |
| ภายในกลุ่ม | $(N - 1) - (K - 1)$ $= (N - k)$ | $SS_w = SS_t - SS_a$ | $MS_w = \frac{SS_w}{N - K}$ | |
| รวม | $(N - 1)$ | SS_T | | |

เมื่อ X_i = ค่าแปรแทนข้อมูลที่ 1

T = ข้อมูลรวม

N = จำนวนคนทั้งหมด

n = จำนวนตัวอย่างของแต่ละกลุ่ม

K = จำนวนกลุ่ม

j = Subscription แทนกลุ่มที่ 1

SS = ผลบวกของกำลังสอง (Sum of Square) ของผลต่างระหว่างคะแนนของค่าเฉลี่ย

MS = ความแปรปรวน (Mean Square)

a = Subscription หมายถึงระหว่างกลุ่ม
(Among Group)

W = Subscription หมายถึงภายในกลุ่ม
(Within Group)

T = Subscription หมายถึงรวมทั้งหมด
(Total)

df = ชั้นแห่งความอิสระ

4. การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยแต่ละกลุ่ม โดยวิธีของ
เชฟเฟ (ประกอบ กรรณสูต, 2528 : 182)

$$F = \frac{(M_1 - M_2)^2}{MS_w \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right) (K-1)}$$

เมื่อ M_1 = คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1

M_2 = คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2

MS_w = ความแปรปรวนของคะแนนภายในกลุ่ม

n_1 = จำนวนคนในกลุ่มที่ 1

n_2 = จำนวนคนในกลุ่มที่ 2

$K-1$ = ชั้นแห่งความเป็นอิสระระหว่างกลุ่ม

5. การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับ
ปัจจัยคักสรร โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

(ประกอบ กรรณสูต 2522 : 108)

$$r = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

| | |
|------------|--|
| เมื่อ r | คือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนน 2 ชุด |
| $\sum X$ | คือ ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1 |
| $\sum Y$ | คือ ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2 |
| $\sum X^2$ | คือ ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1 แต่ละ คะแนนแยกกำลังสอง |
| $\sum Y^2$ | คือ ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2 แต่ละคะแนนแยกกำลังสอง |
| $\sum XY$ | คือ ผลรวมของผลคูณของคะแนนทั้งสองชุด |
| N | คือ จำนวนตัวอย่าง |

แล้วทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ โดยการทดสอบค่าที (t - test) (บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ 2524 : 240)

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

| | |
|---|-------------------------------|
| t | คือ ค่าที |
| r | คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ |
| N | คือ จำนวนตัวอย่าง |

6. สูตรการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ มีขั้นตอนการคำนวณ ดังนี้

6.1 ค่าแนวค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างตัวพยากรณ์ กับตัวพยากรณ์และตัวพยากรณ์กับตัวเกณฑ์

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

| | |
|----------|---|
| r_{xy} | แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร X และ Y |
| X | แทน คะแนนของตัวแปรที่ 1 |
| Y | แทน คะแนนของตัวแปรที่ 2 |
| N | แทน จำนวนตัวอย่าง |

6.2 การทดสอบค่าที

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

| | |
|---|-------------------------------|
| t | แทน ค่าสถิติทดสอบที |
| r | แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ |
| N | แทน จำนวนตัวอย่าง |

6.3 คัดเลือกตัวพยากรณ์จากข้อ 1 เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ระหว่างตัวพยากรณ์กับตัวเกณฑ์ โดยใช้สูตรดังนี้ (Kerlinger and pedhazur 1973 : 62)

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

| | |
|------------|--|
| R | แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ |
| SS_{reg} | แทน ความแปรปรวนของตัวเกณฑ์ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวพยากรณ์ |
| SS_t | แทน ความแปรปรวนทั้งหมดของตัวเกณฑ์ |

6.4 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ โดยใช้สูตร (Kerlinger and Pedhazur 1973 : 63)

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

F แทนค่าสถิติสัดส่วนเอฟ

R^2 แทน สัมประสิทธิ์การพยากรณ์

N แทน จำนวนตัวอย่าง

K แทน จำนวนตัวพยากรณ์

6.5 การหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ

(Kerlinger and Pedhazur 1973 : 61)

$$b_i = B_i \frac{S_y}{S_i}$$

b_i แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์

B_i แทน beta Height ของตัวแปร i

S_y แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวเกณฑ์

S_i แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวพยากรณ์

6.6 ทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ ของตัวพยากรณ์แต่ละตัวที่เข้ามาในสมการถดถอยว่าแต่ละตัวนั้นส่งผลต่อตัวเกณฑ์หรือไม่

(Kerlinger and Pedhazur 1973 : 167)

$$t = \frac{b_i}{SE_{b_i}}, \quad df = N - K - 1$$

t แทน สถิติทดสอบที่ (t-test)

b_i แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยหรือค่าน้ำหนักของตัวพยากรณ์

SE_{b_i} แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b_i
(Standard Error)

6.7 หาค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ (Kerlinger and Pedhazur
1973 : 30)

$$a = \bar{Y} - \left(\sum_{i=1}^k b_i X_i \right)$$

\bar{Y} แทน ค่าเฉลี่ยของตัวแปรเกณฑ์

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของตัวพยากรณ์ตัวที่ i ถึง k

b_i แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ใน
รูปคะแนนดิบตัวที่ i ถึง k

6.8 การหาค่าความคลาดเคลื่อนของสัมประสิทธิ์ถดถอย
(Kerlinger and Pedhazur 1973 : 67)

$$SE_{b_i} = \sqrt{\frac{SS_{res} / (N-K-1)}{SS_{x_i} (1 - R_i^2)}}$$

b_i แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์
ถดถอย

S_{res} แทน ค่าความแปรปรวนของส่วนที่เหลือ

SS_{x_i} แทน ค่าความแปรปรวนของตัวพยากรณ์ ตัวที่ i

N แทน จำนวนตัวอย่าง

K แทน จำนวนตัวพยากรณ์

6.9 การหาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

$$SE_{est} = \sqrt{\frac{SS_{res}}{N-k-1}}$$

SE_{est} แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

SS_{res} แทน ความแปรปรวนของส่วนที่เหลือ

N จำนวนตัวอย่าง

k จำนวนตัวพยากรณ์

6.10 สร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_kx_k$$

Y' แทน คะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานในรูปคะแนนดิบ

b_1, b_2, \dots, b_k แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์แต่ละตัวในรูปคะแนนดิบ

x_1, x_2, \dots, x_k แทน คะแนนดิบของตัวพยากรณ์แต่ละตัว

a แทน ค่าคงที่

6.11 สร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = B_1Z_1 + B_2Z_2 + \dots + B_kZ_k$$

Z' แทน คะแนนสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน

B_1, B_2, B_k แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์แต่ละตัวในรูปคะแนนมาตรฐาน

Z_1, Z_2, Z_k แทน คะแนนมาตรฐานของตัวพยากรณ์แต่ละตัว

ตัวอย่างการคำนวณ

การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับการรับรู้
 องค์กรแบบบริหารโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product
 Moment Correlation Coefficient)

$$r = \frac{N\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

| | | |
|--------------|-----|--|
| เมื่อ r | คือ | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนน 2 ชุด |
| ΣX | คือ | ผลรวมของคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงาน |
| ΣY | คือ | ผลรวมของคะแนนการรับรู้ต่อระบบบริหาร |
| ΣX^2 | คือ | ผลรวมของคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละคะแนน ยกกำลังสอง |
| ΣY^2 | คือ | ผลรวมของคะแนนการรับรู้ต่อระบบบริหารแต่ละคะแนน ยกกำลังสอง |
| ΣXY | คือ | ผลรวมของผลคูณของคะแนนทั้ง 2 ชุด |
| N | คือ | จำนวนตัวอย่าง |

$$r = \frac{391 \times 1702887 - 56176 \times 11504}{\sqrt{[391 \times 56176 - 8289260] [391 \times 11504 - 356144]}}$$

$$r = \frac{19580113}{2542874}$$

$$r = .77$$

การทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่ายค่าคะแนนที่

(t - test)

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

| | | |
|-----------|-----|---|
| เมื่อ t | คือ | ค่าสถิติทดสอบที่ |
| r | คือ | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างคุณภาพชีวิต การทำงานของพยาบาลวิชาชีพกับการรับรู้ ต่อระบบบริหาร |
| N | คือ | จำนวนตัวอย่าง |

สมมติฐาน

$$H_0 : r = 0$$

$$H_1 : r \neq 0$$

$$\begin{aligned}
 t &= .77 \sqrt{\frac{391 - 2}{1 - .77^2}} && (df = 391 - 2 = 389) \\
 &= .77 \sqrt{\frac{389}{.4271}} \\
 &= .77 \times 30.18
 \end{aligned}$$

∴ ค่า t จากการคำนวณ 23.239

ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 df 3.89 ค่า t จากตาราง = 1.96

∴ ค่า t จากการคำนวณ > ค่า t จากตาราง

ดังนั้น $r \neq 0$ หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ต่อระบบบริหารในทางบวก โดย $r = .77$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของคะแนนเฉลี่ยของคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพตามตัวบ่งชี้และรายชื่อ

| คุณภาพชีวิตการทำงาน | X | S.D. | ระดับ |
|---|-------|------|---------|
| ก. <u>ค่าคอมแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</u> | 10.02 | 3.21 | ปานกลาง |
| 1. ครคคอมแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่าย ความอึดใจของท่าน | 2.334 | .742 | ปานกลาง |
| 2. ค่าคอมแทนที่ท่านได้รับจากหน่วยงานของท่าน เท่าเทียมกับค่าคอมแทนที่ของเพื่อนร่วมอาชีพ ที่ทำงานในหน่วยงานอื่นที่มีไซหน่วยงานทางสุขภาพ | 2.144 | .968 | ปานกลาง |
| 3. ท่านได้รับค่าคอมแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบ ค่าคอมแทนที่ที่ได้รับจากงานของท่านกับงานอื่นที่มี ลักษณะคล้าย ๆ กัน เช่น นักสังคมสงเคราะห์ โภชนาการ | 2.104 | .903 | ปานกลาง |
| 4. ค่าคอมแทนที่ที่ได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่าน รับผิดชอบ | 1.876 | .919 | ปานกลาง |
| 5. ค่าคอมแทนที่ที่ได้รับคุ้มครองการเสี่ยงภัยในการทำงาน เช่น เสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคและมีความเครียดสูง | 1.567 | .937 | ปานกลาง |
| ข. <u>สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</u> | 12.13 | 2.93 | ปานกลาง |
| 6. หน่วยงานของท่านสะอาดและมีการจัดสภาพ การทำงานที่ป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค | 2.485 | .744 | ปานกลาง |
| 7. หน่วยงานของท่านมีการจัดสภาพที่ทำงานและจัดวาง ของเครื่องใช้อย่างมีระเบียบ ช่วยให้ทำงานได้ สะดวกรวดเร็วและปลอดภัย | 2.688 | .666 | สูง |

ตารางที่ 26 (ต่อ)

| คุณภาพชีวิตการทำงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|--|-----------|-------|---------|
| 8. หน่วยงานของท่านมีการบำรุงรักษาหรือซ่อมแซมของเครื่องใช้และอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่ดีและใช้ได้เสมอ | 2.663 | .739 | สูง |
| 9. หน่วยงานของท่านมีการเตรียมพร้อมและมีมาตรการหรือระเบียบที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่าง ๆ | 2.210 | .799 | ปานกลาง |
| 10. หน่วยงานของท่านมี สถานที่เป็นสัดส่วนเฉพาะเหมาะสมสำหรับผู้บังคับบัญชาจะให้คำแนะนำผู้ร่วมงาน | 2.082 | 1.014 | ปานกลาง |
| ค. <u>ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</u> | 16.44 | 3.98 | ปานกลาง |
| 11. ท่านจะไม่ถูกโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่หรือความรับผิดชอบโดยไม่ยุติธรรม | 2.623 | 1.005 | สูง |
| 12. ท่านมั่นใจในความสามารถที่ปฏิบัติงานหน้าที่ที่ได้รับความมอบหมายในปัจจุบัน | 3.267 | .548 | สูง |
| 13. ท่านมีโอกาสได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น | 2.117 | .922 | ปานกลาง |
| 14. ท่านมีโอกาสได้รับความมอบหมายงานที่มีขอบข่ายความรับผิดชอบมากขึ้น | 2.490 | .792 | ปานกลาง |
| 15. หน่วยงานของท่านมีระดับค่าตอบแทนที่พร้อมที่ท่านจะก้าวขึ้นไปเป็นลำดับ ได้โดยสะดวก | 1.651 | .926 | ปานกลาง |

ตารางที่ 26 (ต่อ)

| คุณภาพชีวิตการทำงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|--|-----------|-------|---------|
| 16. การทำงานในหน่วยงานนี้ ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมายของท่าน | 2.005 | .828 | ปานกลาง |
| 17. การทำงานในหน่วยงานนี้ ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามความคาดหวังของครอบครัว | 2.292 | .862 | ปานกลาง |
| ง. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงาน | 18.46 | 4.61 | ปานกลาง |
| 18. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะเพื่อขยายขีดความสามารถในการทำงานของท่าน | 2.530 | .776 | สูง |
| 19. การปฏิบัติงานแต่ละอย่าง ท่านได้มีส่วนช่วยทั้งในการวางแผน การลงมือปฏิบัติและการประเมินผลของงานนั้น | 2.453 | .788 | ปานกลาง |
| 20. ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ไปศึกษาหรือทำงานเมื่อมีโอกาส | 1.807 | 1.002 | ปานกลาง |
| 21. ท่านได้รับการศึกษา ปักแผ่นและข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับกระบวนการทำงาน แนวทางปฏิบัติ และการคาดการณ์ผลที่จะเกิดขึ้นที่เป็นประโยชน์ในการเลือกทางปฏิบัติที่เหมาะสม | 2.072 | .832 | ปานกลาง |
| 22. ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน | 2.421 | .782 | ปานกลาง |
| 23. ท่านมีโอกาสได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้ร่วมงานที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน | 2.223 | .765 | ปานกลาง |

ตารางที่ 26 (ต่อ)

| คุณภาพชีวิตการทำงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|--|-----------|-------|---------|
| 24. ท่านมีโอกาสปรับปรุงตนเอง เพื่อการปฏิบัติงานตามเป้าหมายของหน่วยงาน | 2.616 | .637 | สูง |
| 25. หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลผู้ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน | 2.334 | 1.004 | ปานกลาง |
| จ. การบริหารทางสังคม | 29.07 | 6.34 | ปานกลาง |
| 26. หน่วยงานของท่านมีการแบ่งแยกเป็นกลุ่มเป็นพวก | 2.287 | 1.106 | ปานกลาง |
| 27. ท่านได้รับความเป็นธรรม จากผู้บังคับบัญชาในการทำงานร่วมกัน | 2.537 | .813 | สูง |
| 28. ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี | 2.743 | .656 | สูง |
| 29. การทำงานร่วมกันของท่าน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน | 2.394 | .753 | ปานกลาง |
| 30. ผู้ร่วมงานช่วยกันส่งเสริมสมรรถภาพในการทำงาน คือกันทางความรู้วิชาการ | 2.230 | .777 | ปานกลาง |
| 31. ผู้ร่วมงานช่วยกันส่งเสริมสมรรถภาพในการทำงาน คือกันทางความรู้วิชาการ | 2.413 | .733 | ปานกลาง |
| 32. ท่านคิดว่าผู้ร่วมงานมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นได้ | 2.512 | .710 | สูง |
| 33. ผู้ร่วมงานยอมรับและเข้าใจในความแตกต่างของบุคคลเกี่ยวกับธรรมชาติ สติปัญญา ระดับความรู้และความสามารถ | 2.416 | .726 | ปานกลาง |

ตารางที่ 26 (ต่อ)

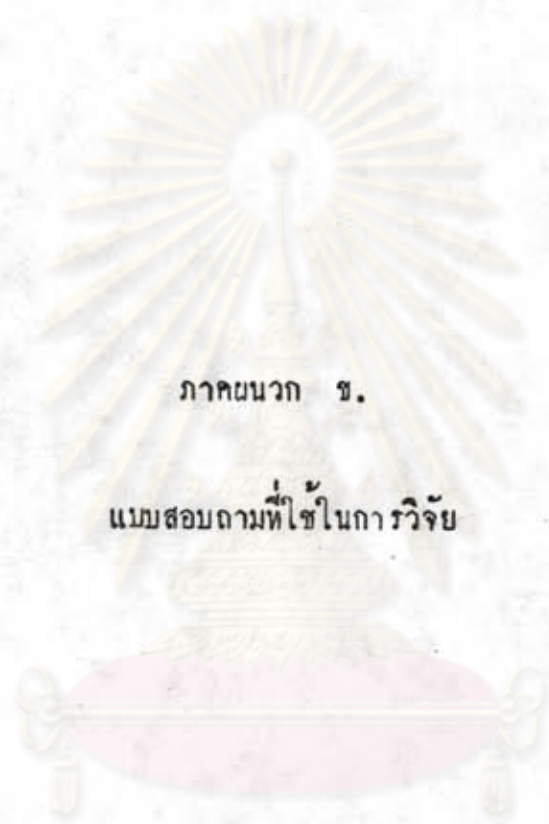
| คุณภาพชีวิตการทำงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---|-----------|------|---------|
| 34. หน่วยงานของท่านมีการประชุมตักเตือน ปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อหาทางปฏิบัติ ที่เหมาะสม | 2.450 | .871 | ปานกลาง |
| 35. เมื่อมีข้อขัดแย้งหรือปัญหาในการทำงานทุกคน จะได้รับทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้นและจะ มีการประชุมร่วมกันเพื่อหาแนวทางแก้ไข | 2.439 | .883 | ปานกลาง |
| 36. เมื่อมีกรณีขัดแย้งระหว่างบุคคลได้มีการพบปะ พูดคุยกันอย่างเปิดเผย | 1.973 | .898 | ปานกลาง |
| 37. ท่านมีความพอใจในการทำงานกับเพื่อน ร่วมงานในหน่วยงานนี้ | 2.688 | .706 | สูง |
| ณ. <u>อิทธิกรธรรมคุณิณ</u> | 23.19 | 5.36 | สูง |
| 38. ผู้ร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่มีการก้าวกายในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่ เกี่ยวข้องกับการทำงาน | 2.634 | .839 | สูง |
| 39. ท่านได้รับความเสมอภาคในการทำงาน | 2.609 | .785 | สูง |
| 40. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับงานในหน่วยงาน | 2.693 | .857 | สูง |
| 41. ท่านมีอิสระในการที่จะปฏิเสธงานที่ได้ รับมอบหมายซึ่งท่านคิดว่าท่านไม่มีความ สามารถที่จะปฏิบัติหรืองานนอกขอบเขต ความรับผิดชอบ | 2.090 | .919 | ปานกลาง |

ตารางที่ 26 (ต่อ)

| คุณภาพชีวิตการทำงาน | X | S.D. | ระดับ |
|--|-------|-------|---------|
| 42. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของท่าน | 2.527 | .823 | สูง |
| 43. การทำงานท่านได้รับความเคารพในความเป็นบุคคล | 2.658 | .716 | สูง |
| 44. ผู้บังคับบัญชาคอยปรึกษาหารือกับท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านในการปรับปรุงการทำงานของหน่วยงาน | 2.562 | .830 | สูง |
| 45. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนองานของเสียส่วนมาก | 2.579 | .861 | สูง |
| 46. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับอิสรภาพที่ท่านที่จะควบคุมพฤติกรรมของตนเอง | 2.861 | .766 | สูง |
| ข. <u>จังหวัดวิคโดยส่วนรวม</u> | 19.33 | 4.62 | ปานกลาง |
| 47. ท่านใช้เวลามากในการเดินทางมาทำงาน | 2.856 | 1.027 | สูง |
| 48. ท่านใช้เวลาในแต่ละวันเพื่อการทำงานมากเกินไป | 1.821 | .857 | ปานกลาง |
| 49. ท่านใช้เวลาในการทำงานจนไม่ได้รับประทานอาหารตามเวลาที่ควร | 2.333 | .940 | ปานกลาง |
| 50. การทำงานทำให้ท่านมีเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ | 2.279 | .957 | ปานกลาง |
| 51. การทำงานทำให้ท่านเวลาให้กับครอบครัวไม่เพียงพอ | 2.259 | 1.075 | ปานกลาง |

ตารางที่ 26 (ต่อ)

| คุณภาพชีวิตการทำงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|--|-----------|-------|---------|
| 52. การทำงานทำให้ท่านต้องเสียเวลาไปทำงานสังคมเกินความจำเป็น | 2.730 | 1.897 | สูง |
| 53. ท่านรู้สึกพอใจกับการใช้เวลาในเรื่องการทำงาน ครอบคลุม สังคม และเวลาส่วนตัว | 2.563 | .784 | สูง |
| 54. การทำงานนี้ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต ครอบคลุม | 2.475 | 1.050 | ปานกลาง |
| ข. การคำนึงถึงความต้องการของสังคม | 14.91 | 3.56 | ปานกลาง |
| 55. หน่วยงานของท่านมีผลงานเป็นที่พอใจของผู้มารับบริการ | 2.506 | .678 | สูง |
| 56. หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์ทางด้านการพัฒนาชุมชน | 2.402 | .821 | ปานกลาง |
| 57. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ | 2.561 | .784 | สูง |
| 58. หน่วยงานของท่านมีบริการสุขภาพที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน | 2.665 | .743 | สูง |
| 59. หน่วยงานของท่านมีการวางแผนร่วมกับชุมชนหรือองค์กรอื่นในการพัฒนาบริการสุขภาพ | 2.422 | .870 | ปานกลาง |
| 60. หน่วยงานของท่านให้โอกาสหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านการบริการสุขภาพ | 2.339 | .877 | ปานกลาง |



ภาคผนวก ข.

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ผู้ทรงคุณวุฒิ

สังกัด

นางกรรณิการ์ สุวรรณโคต

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำแผนกการพยาบาล
จิตเวช ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาล
รามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

นางสาวพรจันทร์ สุวรรณชาติ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชา
วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

นางสาวจารุวรรณ เสวกวรรณ

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลราชวิถี

นางพิชญ์ ประเสริฐสินธุ์

อาจารย์ประจำสาขาการพยาบาลจิตเวช
วิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ

นางอรพรรณ ลือบุญวิชชัย

อาจารย์ประจำสาขาการพยาบาลจิตเวช
วิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ

นางสาวประพิณ วัฒนกิจ

นักวิชาการพยาบาล หัวหน้าฝ่ายวิจัยและเผยแพร่
กองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข

นางเกษร อิ่มใจจักษ์

รองหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลค่านิชาการ
โรงพยาบาลสมุทรสาคร

นางสาวภาวดี นวเกล้า

ผู้อำนวยการเฉพาะทางอายุรกรรม
โรงพยาบาลระยอง

นางสาวอาภา ยิ่งประคิษฐ์

พยาบาลประจำการ ศุภศาสตร์มหาบัณฑิต
โรงพยาบาลกลาง

ที่ ทม 0309/1512



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท 10500

10 มีนาคม 2530

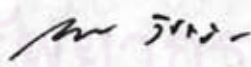
เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาล เชียงใหม่

เนื่องด้วย นางสาว ทวีศรี กรีทอง นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษากำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข" โดยมีรองศาสตราจารย์ พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามแก่พยาบาลวิชาชีพ ของโรงพยาบาล เชียงใหม่

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอนุญาตให้ นางสาวทวีศรี กรีทอง ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ศาสตราจารย์ ดร.ถาวร วัชรภักย์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

แผนกมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2150895-9

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

5 มีนาคม 2530

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

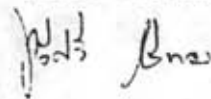
เรียน พยาบาลวิชาชีพชั้นตรี

ดิฉัน นางสาวทวีศรี กร์ทอง นิสิตปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการพยาบาล ภาควิชาพยาบาลศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ได้ทำการวิจัย เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคักสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข" โดยมีวัตถุประสงค์
เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ตลอดจนปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพ
ชีวิตการทำงาน ผลการวิจัยนี้จะเป็ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล
ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการพัฒนาวิชาชีพพยาบาลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามวิจัยครั้งนี้
คำตอบในแบบสอบถามผู้วิจัยจะไม่เปิดเผย และการนำเสนอข้อมูลจะเสนอในลักษณะ
สรุปรวม จึงไม่เกิดผลเสียต่อท่านแต่ประการใด

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือ จากท่าน และขอขอบคุณ
เป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ



(นางสาวทวีศรี กร์ทอง)

แบบสอบถาม

เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอิสระกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข"

คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 4 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล
 - ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน
 - ตอนที่ 3 การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง และการรับรู้
ต่อระบบบริหาร
 - ตอนที่ 4 ค่านิยมทางวิชาชีพ ทางราชการ และทางบริการ
2. โปรดอ่านคำสั่งแจงก่อนตอบแบบสอบถามในแต่ละตอน
3. โปรดตอบแบบสอบถามทุกส่วนและทุกข้อ เพื่อนำคำตอบของท่านไปใช้เป็นข้อมูล
ในการวิจัยต่อไปได้

ศูนย์วิทยพัชร์พยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ของนี้สำหรับผู้ป่วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ลงใน และเติมข้อความลงในช่องว่าง ซึ่งตรงกับลักษณะเฉพาะของท่านตามความเป็นจริงในปัจจุบัน

1. อายุ ปี

2. สถานภาพสมรส.....

3. ท่านปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาล

- โรงพยาบาลชุมชน
- โรงพยาบาลทั่วไป
- โรงพยาบาลศูนย์

4. ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่

- พยาบาลประจำการ
- หัวหน้าหอผู้ป่วย
- ผู้อำนวยการ เฉพาะทาง

5. ระดับตำแหน่ง.....

6. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

- ในระดับโรงพยาบาลประจำการ.....ปี
- ในระดับหัวหน้าหอผู้ป่วยปี
- ในระดับผู้อำนวยการ เฉพาะทาง.....ปี

| | | | |
|-------|--|--|---|
| | | | 1 |
| 1 - 3 | | | 4 |

| | |
|-------|--|
| | |
| 5 - 6 | |

| |
|----|
| |
| 7. |

| |
|---|
| |
| 8 |

| |
|---|
| |
| 9 |

| |
|----|
| |
| 10 |

| |
|----|
| |
| 11 |

| | |
|-------|--|
| | |
| 12-13 | |

| | |
|-------|--|
| | |
| 14-15 | |

| |
|----|
| |
| 16 |

ตอนที่ ๔ คุณภาพชีวิตการทำงาน
 คำชี้แจง แบบสอบถามตอนที่ ๔ มีทั้งหมด 60 ข้อ

การตอบคำถาม : ขอให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อโดยไม่มีการสรุปพากพิงไปสู่ข้ออื่น ๆ (พิจารณาแต่ละข้อแยกกันโดยเด็ดขาด) แล้วตอบคำถามตามความรู้สึกซึ่งตรงกับความเป็นจริงในการทำงานมากที่สุด ด้วยการเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องข้อความตอบแต่ละข้อ เพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

เป็นจริงมากที่สุด หมายถึง เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคเป็นจริงในการทำงาน
ทุกประการ (ประมาณร้อยละ 100)

เป็นจริงมาก หมายถึง เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคเป็นจริงในการทำงาน
เป็นส่วนใหญ่ (ประมาณร้อยละ 75)

เป็นจริงบางส่วน หมายถึง เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคเป็นจริงในการทำงาน
เพียงบางส่วน (ประมาณร้อยละ 50)

เป็นจริงน้อยมาก หมายถึง เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคเป็นจริงในการทำงาน
เพียงเล็กน้อย (ประมาณร้อยละ 25)

ไม่เป็นจริงเลย หมายถึง เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคไม่เป็นจริงในการทำงานเลย

| ข้อคำถาม | เป็นจริง | | | | | ไม่เป็นจริงเลย |
|--|-----------|-----|---------|---------|--|----------------|
| | มากที่สุด | มาก | บางส่วน | น้อยมาก | | |
| 1. คำตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอรรถภาพของท่าน | | | | | | |
| 2. คำตอบแทนที่ท่านได้รับจากหน่วยงานของท่านเท่าเทียมกับคำตอบแทนของเพื่อนร่วมอาชีพที่ทำงานในหน่วยงานอื่นที่มีโรหน่วยงานทางสุขภาพ | | | | | | |

ช่องนี้สำคัญ
 ผู้วิจัย

17

18

| ข้อความ | เป็นจริง | | | | ไม่เป็นจริงเลย | ของนี้สำหรับ ผู้วิจัย |
|---|-----------|-----|---------|---------|----------------|------------------------------|
| | มากที่สุด | มาก | บางส่วน | น้อยมาก | | |
| 3. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของท่านกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน เช่น นักสังคมสงเคราะห์ โภชนากร | | | | | | <input type="checkbox"/> 19 |
| 4. ค่าตอบแทนที่ได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ | | | | | | <input type="checkbox"/> 20 |
| 5. ค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มครองการเสี่ยงภัยในการทำงาน เช่น เสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคและมีความเครียดสูง | | | | | | <input type="checkbox"/> 2.1 |
| 6. หน่วยงานของท่านสะอาดและมีการจัดสภาพการทำงานที่ป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค | | | | | | <input type="checkbox"/> 2.2 |
| 7. หน่วยงานของท่านมีการจัดสภาพที่ทำงานและจัดวางของเครื่องใช้อย่างมีระเบียบ ช่วยให้ทำงานได้สะดวก รวดเร็วและปลอดภัย | | | | | | <input type="checkbox"/> 2.3 |
| 8. หน่วยงานของท่านมีการบำรุงรักษาหรือซ่อมแซมของเครื่องใช้และอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่ดีและใช้ได้อย่างเหมาะสม | | | | | | <input type="checkbox"/> 2.4 |
| 9. หน่วยงานของท่านมีการเตรียมพร้อมและมีมาตรการหรือระเบียบที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่าง ๆ | | | | | | <input type="checkbox"/> 2.5 |
| 10. หน่วยงานของท่านมีสถานที่เป็นสัดส่วนเฉพาะเหมาะสมสำหรับผู้บังคับบัญชาจะให้คำแนะนำบูรณาการ | | | | | | <input type="checkbox"/> 26 |
| 11. ท่านจะไม่ถูกโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่หรือความรับผิดชอบโดยไม่ยุติธรรม | | | | | | <input type="checkbox"/> 27 |
| 12. ท่านมั่นใจในความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน | | | | | | <input type="checkbox"/> 28 |
| 13. ท่านมีโอกาสดำเนินการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น | | | | | | <input type="checkbox"/> 29 |

ของนี้สำหรับ
ผู้วิจัย

| ข้อความ | เป็นจริง | | | | ไม่เป็น จริงเลย |
|--|-----------|-----|---------|-------------|--------------------|
| | มากที่สุด | มาก | บางส่วน | น้อย มาก | |
| 14. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีขอบข่ายความ รับผิดชอบมากครับ | | | | | |
| 15. หน่วยงานของท่านมีระดับตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่ท่านจะ ก้าวขึ้นไปเป็นลำดับได้โดยสะดวก | | | | | |
| 16. การทำงานในหน่วยงานนี้ ทำให้ท่านมีโอกาสประสบ ความสำเร็จในชีวิตตามอุดมการณ์ของท่าน | | | | | |
| 17. การทำงานในหน่วยงานนี้ ทำให้ท่านมีโอกาสประสบ ความสำเร็จในชีวิตตามความคาดหวังของครอบครัว | | | | | |
| 18. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อขยายขีดความสามารถในการทำงานของท่าน | | | | | |
| 19. การปฏิบัติงานแต่ละอย่าง ท่านได้มีส่วนช่วยทั้งในการ วางแผน การลงมือปฏิบัติและการประเมินผลของงานนั้น | | | | | |
| 20. ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ไปศึกษาหรือ ทำงานเมื่อมีโอกาส | | | | | |
| 21. ท่านได้รับการศึกษา มีอุปกรณ์และข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับ กระบวนการทำงาน แนวทางปฏิบัติและการคาดคะเนผล ที่จะเกิดขึ้นที่เปี่ยมประโยชน์ในการเลือกทางปฏิบัติที่ เหมาะสม | | | | | |
| 22. ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน | | | | | |
| 23. ท่านมีโอกาสได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้ร่วมงานที่เป็น ประโยชน์ต่อการทำงาน | | | | | |
| 24. ท่านมีโอกาสปรับปรุงตนเอง เพื่อการปฏิบัติงานตาม เป้าหมายของหน่วยงาน | | | | | |

30

31

32

33

34

35

36

37

38

39

40

| ช่อกำถาม | เป็นจริง | | | | ไม่เป็นจริงเลย | ของนี้สำหรับ ผู้วิจัย |
|--|-----------|-----|---------|---------|----------------|--------------------------------|
| | มากที่สุด | มาก | บางส่วน | น้อยมาก | | |
| 25. หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลผู้ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน | | | | | | <input type="checkbox"/> 41 |
| 26. หน่วยงานของท่านมีการแบ่งแยกเป็นกลุ่มเป็นพวก | | | | | | <input type="checkbox"/> 42 |
| 27. ท่านได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานร่วมกัน | | | | | | <input type="checkbox"/> 43 |
| 28. ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี | | | | | | <input type="checkbox"/> 44 |
| 29. การทำงานร่วมกันของท่าน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน | | | | | | <input type="checkbox"/> 45 |
| 30. ผู้ร่วมงานช่วยกันส่งเสริมสมรรถภาพในการทำงานต่อกันทางดานวิชาการ | | | | | | <input type="checkbox"/> 46 |
| 31. ผู้ร่วมงานช่วยกันส่งเสริมสมรรถภาพในการทำงานต่อกันทางดานการปฏิบัติงาน | | | | | | <input type="checkbox"/> 47 |
| 32. ท่านคิดว่า ผู้ร่วมงานมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นได้ | | | | | | <input type="checkbox"/> 48 |
| 33. ผู้ร่วมงานยอมรับและเข้าใจในความแตกต่างของบุคคลเกี่ยวกับธรรมชาติ สติปัญญา ระดับความรู้และความสามารถ | | | | | | <input type="checkbox"/> 49 |
| 34. หน่วยงานของท่านมีการประชุมถกเถียงปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อหาทางปฏิบัติที่เหมาะสม | | | | | | <input type="checkbox"/> 50 |
| 35. เมื่อมีข้อขัดแย้งหรือปัญหาในการทำงานทุกคนจะได้รับทราบขอมูลที่เกี่ยวกับปัญหานั้นและจะมีการประชุมร่วมกันเพื่อหาแนวทางแก้ไข | | | | | | <input type="checkbox"/> 51 |

| ข้อความ | เป็นจริง | | | | ไม่เป็นจริงเลย | ของนี้สำหรับ ผู้วิจัย |
|--|-----------|-----|---------|---------|----------------|--------------------------------|
| | มากที่สุด | มาก | บางส่วน | น้อยมาก | | |
| 36. เมื่อมีกรรณิชนัยระหว่างบุคคลได้มีการพบปะพูดคุยกันอย่างเปิดเผย | | | | | | <input type="checkbox"/> 52 |
| 37. ท่านมีความพอใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานนี้ | | | | | | <input type="checkbox"/> 53 |
| 38. ผู้ร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ทวงถามในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน | | | | | | <input type="checkbox"/> 54 |
| 39. ท่านได้รับความเสมอภาคในการทำงาน | | | | | | <input type="checkbox"/> 55 |
| 40. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน่วยงาน | | | | | | <input type="checkbox"/> 56 |
| 41. ท่านมีอิสระในการที่จะปฏิเสธงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งท่านคิดว่าท่านไม่มีความสามารถที่จะปฏิบัติหรืองานนอกขอบเขตความรับผิดชอบ | | | | | | <input type="checkbox"/> 57 |
| 42. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องของกสิกรรมของท่าน | | | | | | <input type="checkbox"/> 58 |
| 43. การทำงานท่านได้รับความเคารพในความเห็นบุคคล | | | | | | <input type="checkbox"/> 59 |
| 44. ผู้บังคับบัญชาได้ปรึกษาหารือกับท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านในการปรับปรุงการทำงานของหน่วยงาน | | | | | | <input type="checkbox"/> 60 |
| 45. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนมาก | | | | | | <input type="checkbox"/> 61 |
| 46. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญแก่ท่านที่จะควบคุมพฤติกรรมของตนเอง | | | | | | <input type="checkbox"/> 62 |

| ข้อความ | เป็นจริง | | | | ไม่เป็นจริงเลย | ของนี้สำหรับ ผู้วิจัย |
|---|-----------|-----|---------|---------|----------------|-----------------------------|
| | มากที่สุด | มาก | บางส่วน | น้อยมาก | | |
| 47. ท่านใช้เวลามากในการเดินทางมาทำงาน | | | | | | <input type="checkbox"/> 63 |
| 48. ท่านใช้เวลาในแต่ละวันเพื่อการทำงาน มากเกินไป | | | | | | <input type="checkbox"/> 64 |
| 49. ท่านใช้เวลาในการทำงานจนไม่ได้รับประทานอาหารตามเวลาที่ควร | | | | | | <input type="checkbox"/> 65 |
| 50. การทำงานทำให้ท่านมีเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ | | | | | | <input type="checkbox"/> 66 |
| 51. การทำงานทำให้ท่านมีเวลาให้กับครอบครัว ไม่เพียงพอ | | | | | | <input type="checkbox"/> 67 |
| 52. การทำงานทำให้ท่านต้องเสียเวลาไปทำงานสังคม เกินความจำเป็น | | | | | | <input type="checkbox"/> 68 |
| 53. ท่านรู้สึกพอใจกับการใช้เวลาในเรื่องการทำงาน ครอบครัว สังคม และเวลาส่วนตัว | | | | | | <input type="checkbox"/> 69 |
| 54. การทำงานนี้ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต ครอบครัว | | | | | | <input type="checkbox"/> 70 |
| 55. หน่วยงานของท่านมีผลงานเป็นที่พอใจของผู้มา รับบริการ | | | | | | <input type="checkbox"/> 71 |
| 56. หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์ ทางด้านการพัฒนาชุมชน | | | | | | <input type="checkbox"/> 72 |
| 57. หน่วยงานของท่านได้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ | | | | | | <input type="checkbox"/> 73 |
| 58. หน่วยงานของท่านมีบริการคุณภาพที่สอดคล้อง กับความต้องการของชุมชน | | | | | | <input type="checkbox"/> 74 |
| 59. หน่วยงานของท่านมีการวางแผนร่วมกับชุมชนหรือ องค์กรอื่นในการพัฒนาบริการสู่ ภาคี | | | | | | <input type="checkbox"/> 75 |
| 60. หน่วยงานของท่านให้โอกาสชุมชนงานอื่นเข้ามา มีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านบริการสุขภาพ | | | | | | <input type="checkbox"/> 76 |

- ตอนที่ 3** การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง และการรับรู้ต่อระบบบริหาร
 คำชี้แจง แบบสอบถามตอนที่ 3 มีทั้งหมด 20 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ
- ก. การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง จำนวน 9 ข้อ
 - ข. การรับรู้ต่อระบบบริหาร จำนวน 11 ข้อ

การตอบคำถาม : ขอให้ท่านพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อโดยไม่มีการสรุปพากพิงไปสู่ข้ออื่น ๆ (พิจารณาแต่ละข้อแยกกันโดยเด็ดขาด) แล้วตอบคำถามตามความรู้สึกซึ่งตรงกับความเป็นจริงในการทำงานมากที่สุด ด้วยการเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อคำตอบแต่ละข้อ เพียงคำตอบเดียวโดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- เป็นจริงมากที่สุด หมายถึง เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคเป็นจริงในการทำงาน ทุกระการ (ประมาณร้อยละ 100)
- เป็นจริงมาก หมายถึง เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคเป็นจริงในการทำงาน เป็นส่วนใหญ่ (ประมาณร้อยละ 75)
- เป็นจริงบางส่วน หมายถึง เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคเป็นจริงในการทำงาน เพียงบางส่วน (ประมาณร้อยละ 50)
- เป็นจริงน้อยมาก หมายถึง เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคเป็นจริงในการทำงาน เพียงเล็กน้อย (ประมาณร้อยละ 25)
- ไม่เป็นจริงเลย หมายถึง เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยค ไม่เป็นจริงในการทำงานเลย

| ข้อความ | เป็นจริง | | | | ไม่เป็นจริงเลย | ช่องนี้สำหรับ ผู้วิจัย |
|---|-----------|-----|---------|---------|----------------|----------------------------|
| | มากที่สุด | มาก | บางส่วน | น้อยมาก | | |
| ก. การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง | | | | | | 1-3 4 |
| 1. ท่านปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลแต่ละอย่างด้วยความชำนาญและมั่นใจ | | | | | | <input type="checkbox"/> 5 |
| 2. การปฏิบัติกรพยาบาลของท่านเป็นการแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมของผู้ป่วยอย่างครบถ้วน | | | | | | <input type="checkbox"/> 6 |

| ข้อความ | เป็นจริง | | | | ไม่เป็นจริงเลย | ของนี้สำหรับ ผู้วิจัย |
|---|-----------|-------|-------------|-------------|----------------|--------------------------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปาน ส่วน | น้อย มาก | | |
| 1. ผู้ป่วยพอใจการปฏิบัติการพยาบาลของท่านเป็นอย่างดี | | | | | | <input type="checkbox"/> 7 |
| 2. ท่านใช้เหตุผลทางวิชาการ ในการเลือกปฏิบัติกิจกรรม แต่ละอย่าง | | | | | | <input type="checkbox"/> 8 |
| 3. ท่านสามารถรวบรวมและวิเคราะห์ ข้อมูลทั้งทางคำ ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อปฏิบัติการ พยาบาลได้ | | | | | | <input type="checkbox"/> 9 |
| 4. ท่านต้องการพัฒนาความสามารถ ในเรื่องการ ให้ข้อวินิจฉัยทางการพยาบาลที่แม่นยำ | | | | | | <input type="checkbox"/> 10 |
| 5. ท่านต้องการพัฒนาความสามารถในการประเมินผลการ ปฏิบัติการพยาบาลของท่าน | | | | | | <input type="checkbox"/> 11 |
| 6. ท่านปฏิบัติการพยาบาลได้ผลเป็นที่พอใจของผู้ร่วมงาน ทุกระดับ | | | | | | <input type="checkbox"/> 12 |
| 7. ท่านได้นำวิทยาการใหม่ ๆ ทางการพยาบาลมาปรับปรุง การปฏิบัติการพยาบาล | | | | | | <input type="checkbox"/> 13 |
| การรับรู้ต่อระบบบริหาร | | | | | | |
| 8. หน่วยงานของท่านมีสายการบังคับบัญชาที่แน่นอนและ ชัดเจน | | | | | | <input type="checkbox"/> 14 |
| 9. หน่วยงานของท่าน มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ของบุคลากรพยาบาลไว้อย่างชัดเจน | | | | | | <input type="checkbox"/> 15 |
| 10. หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานในการปฏิบัติงาน ประจำวัน ตามความรู้ความสามารถอย่างชัดเจน | | | | | | <input type="checkbox"/> 16 |
| 11. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม | | | | | | <input type="checkbox"/> 17 |

| ข้อความ | เป็นจริง | | | | ไม่เป็น จริงเลย | ข้อนี้สำหรับ ผู้วิจัย |
|--|-----------|-------|---------|-------------|--------------------|--------------------------|
| | มากที่สุด | มาก | บางส่วน | น้อย มาก | | |
| 14. ท่านมีอิสระที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามหลักวิชา | | | | | | 18 |
| 15. ผู้บังคับบัญชา ยอมรับความผิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ของท่าน | | | | | | 19 |
| 16. ผู้บังคับบัญชา มีพฤติกรรมที่กระตุ้นให้ท่านปฏิบัติงาน โดยด้วยความเต็มใจ | | | | | | 20 |
| 17. ทนของงานของท่าน มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง สม่ำเสมอ | | | | | | 21 |
| 18. ทนของงานของท่านมีความยุติธรรมในการเลือก ตำแหน่งหน้าที่และเงินเดือน | | | | | | 22 |
| 19. การพิจารณาความผิดที่เกิดขึ้น เป็นไปตามขั้นตอนและ มีความยุติธรรม | | | | | | 23 |
| 20. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเอง เช่น การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ | | | | | | 24 |

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 4 คำนิยมทางวิชาชีพ ทางราชการ และทางบริการ

คำชี้แจง แบบสอบถามในตอนที่ 4 นี้ทั้งหมด 38 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

- ก. คำนิยมทางวิชาชีพ จำนวน 17 ข้อ
- ข. คำนิยมทางราชการ จำนวน 10 ข้อ
- ค. คำนิยมทางบริการ จำนวน 11 ข้อ

การตอบคำถาม : ขอให้ท่านพิจารณาข้อสมมติฐานและข้อคำถามทีละข้อโดยไม่มี การสรุปภาคีไปสู่อื่น ๆ (พิจารณาแต่ละข้อแยกกันโดยเด็ดขาด) แล้วตอบคำถามตามความเชื่อของท่าน ด้วยการเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อคำถามแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง แสดงว่าท่านยอมรับข้อสมมติฐานโดยไม่มีข้อบกพร่อง
- เห็นด้วย หมายถึง แสดงว่าท่านยอมรับข้อสมมติฐานโดยมีข้อบกพร่องเพียงเล็กน้อย
- ไม่เห็นด้วย หมายถึง แสดงว่าท่านยอมรับข้อสมมติฐานแต่มีข้อบกพร่องอยู่เป็นอันมาก
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง แสดงว่าท่านไม่ยอมรับข้อสมมติฐานเลย

| ข้อสมมติฐาน | เห็นด้วย | เห็นด้วย | ไม่ | ไม่ | ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย |
|---|-----------|----------|----------|----------|--------------------------|
| | อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | เห็นด้วย | |
| ก. <u>ค่านิยมทางวิชาชีพ</u> : ท่านเชื่อว่า 1. เมื่อผู้ป่วยอยู่ในระหว่างอันตรายพยาบาลจะต้องไม่ ปฏิเสธการช่วยเหลือตามที่ระบุไว้ในกฎหมายการ ประกอบโรคศิลปะ เมื่อคนสามารถช่วยเหลือได้ถึง แม้ว่าจะมีค่าใช้จ่ายในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ | | | | | <input type="checkbox"/> |

| ขอสมมติฐาน | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่ เห็นด้วย | ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง | ของนี้สำหรับวิจัย |
|--|-----------------------|----------|-----------------|------------------------------|--------------------------------|
| 2. พยายามมีสิทธิพิจารณา ทักสิน และสั่งการปฏิบัติการ พยายามทางกานจิตใจ อารมณ์ และสังคมแก่ผู้ป่วย เป็นรายบุคคลด้วยตนเอง โดยอิสระได้ โดยใจจำเป็น ต้องคอยคำสั่งการการรักษาจากแพทย์ | | | | | <input type="checkbox"/> 26 |
| 3. พยายามสามารถปฏิบัติการพยาบาลไปได้อย่างดีโดย ไม่จำเป็นต้อง เรียนในสถานศึกษาจนได้วุฒิหรือ ปริญญา | | | | | <input type="checkbox"/> 27 |
| 4. พยายามทุกคนควรใช้เวลาในการอ่านวารสาร ทาง การพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ | | | | | <input type="checkbox"/> 28 |
| 5. พยายามทุกคนคง เป็นสมาชิกของสมาคมพยาบาล และ เข้าร่วมประชุมที่ทาง สมาคมพยาบาลจัดขึ้นตาม โอกาสอำนวย | | | | | <input type="checkbox"/> 29 |
| 6. พยายามควร เข้าร่วมชมรมทางวิชาการอยู่เสมอ ทั้งที่จัดขึ้นในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน | | | | | <input type="checkbox"/> 30 |
| 7. ผู้บริหารทางการพยาบาลควรชนชวยที่จะเพิ่ม รัศมีความรู้ คุณวุฒิ ทางกานการพยาบาล | | | | | <input type="checkbox"/> 31 |
| 8. การยกระดับมาตรฐานวิชาชีพที่สมบูรณ์ เป็นความรับผิดชอบ ของสมาคมวิชาชีพแต่ฝ่ายเดียวมากกว่า เป็นความ รับผิดชอบของตัวพยาบาลเอง | | | | | <input type="checkbox"/> 32 |
| 9. พยายามทุกคนถือว่า เป็นหน้าที่ที่ต้องให้ความร่วมมือ ในการทำงานของสมาคม | | | | | <input type="checkbox"/> 33 |
| 10. พยายามควรนำผลการวิจัยทางการพยาบาลไปใช้ ในหน่วยงาน โดยดัดแปลงให้เหมาะสมกับโอกาส และสถานการณ์ของหน่วยงานนั้น | | | | | <input type="checkbox"/> 34 |

| ข้อสมมติฐาน | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่ เห็นด้วย | ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง | ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย |
|--|-----------------------|----------|-----------------|------------------------------|--------------------------------|
| 11. สมาชิกของวิชาชีพควรคัดค้าน เมื่อพยายามนำ เรื่องส่วนตัวของผู้อื่นมา เปิดเผยมตพพยายาม ด้วยกันเอง โดยมีใ้หวังผล เพื่อการพยายาม หรือ โฆษณาที่และผู้อื่นไม่ ใ้ควบคุม | | | | | <input type="checkbox"/> 35 |
| 12. พยายามคิดว่า ความรับผิดชอบของพยายามที่ ตนเองต้องมาจาก การตัดสินใจของพยายามเอง ความมาตรฐานในการปฏิบัติและการให้บริการ การพยายามแก่บุคคล โดยไม่คง ที่อยู่กับอำนาจ การสั่ง การของผู้อื่น | | | | | <input type="checkbox"/> 36 |
| 13. พยายามควรปฏิบัติ การพยายามตามมาตรฐาน การพยายามเชื่อว่า จะขัดต่อระเบียบปฏิบัติ การ พยายามประจำ ตามที่โรงพยาบาลแห่งนั้น ปฏิบัติอยู่ | | | | | <input type="checkbox"/> 37 |
| 14. พยายามควรพยายามที่จะสร้าง ความเป็นวิชาชีพ ความสิ่ง ที่ตนคิดว่า เป็นคือ มาตรฐานของวิชาชีพ เช่นพยายาม เสริมสร้าง ความสามารถ ในการ ประ เภ็บปฏิบัติ ใ้ผู้อื่น วางแผน และปฏิบัติ การ พยายาม เพื่อ แก้ไขปัญหา นั้น ๆ รวมทั้ง ประ เภ็บ ผลการปฏิบัติ การพยายามด้วยกัน | | | | | <input type="checkbox"/> 38 |
| 15. ในการปฏิบัติ การพยายาม พยายามควร ใ้เวลา และแรงงาน ไป ในการวิจัย ที่นำไปสู่ การสร้าง ความรู้ เฉพาะ หรือ ทฤษฎี ทาง การปฏิบัติ การ พยายาม | | | | | <input type="checkbox"/> 39 |

| ข้อสมมติฐาน | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่ เห็นด้วย | ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง | ข้อนี้สำหรับผู้วิจัย |
|--|-----------------------|----------|-----------------|------------------------------|--------------------------------|
| 16. พยายามจะปฏิบัติงาน ได้ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด เมื่อไรการตัดสินใจและการปฏิบัติตามหลักการ ของทฤษฎี โดยปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับผู้ช่วย แต่ละบุคคลและสถานการณ์ | | | | | <input type="checkbox"/> 40 |
| 17. พยายามคิดว่า การศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาเอก เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับวิชาชีพ ในการเสริมสร้าง ความลึกซึ้งและความก้าวหน้า ของวิชาชีพ | | | | | <input type="checkbox"/> 41 |
| ข. <u>ค่านิยมทางราชการ</u> : ท่านเชื่อว่า | | | | | |
| 18. การตัดสินใจความสำเร็จสูงสุดในการปฏิบัติงาน ของพยายามพิจารณาจากงานประจำมากกว่า การพิจารณาถึง ผลการปฏิบัติงานของพยายาม ที่ปฏิบัติตามอุดมการณ์ของวิชาชีพและการพยายาม | | | | | <input type="checkbox"/> 42 |
| 19. ความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับการปฏิบัติ การพยายามที่ดี ย่อมเป็นคำสั่งถูกต้องที่สุด | | | | | <input type="checkbox"/> 43 |
| 20. การประเมินความคง การการพยายามของ ผู้ช่วยจากข้อมูลในบันทึกรายงาน มีความสำคัญ มากกว่าการประเมินจากความรู้สึกของผู้ช่วยเอง | | | | | <input type="checkbox"/> 44 |
| 21. พยายามที่ปฏิบัติงาน ได้ผลดีเป็นเลิศเมื่อใดลงมือ ปฏิบัติงาน ตามหน่วยงานสาขาบ่อย ๆ ไม่ควร ได้รับการพิจารณาในการจัดเงินเดือนเป็นพิเศษ | | | | | <input type="checkbox"/> 45 |

| ขอเสนอวิจารณ์ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่ เห็นด้วย | ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง | ชื่อนี้คำรับผู้วิจัย |
|---|-----------------------|----------|-----------------|------------------------------|--------------------------------|
| 22. พยายามวิชาที่พลพรรคจะมอบหมายหน้าที่และออกคำสั่งแก่พยาบาลเทคนิค เจ้าหน้าพยาบาลความรูความสามารถที่กำหัดใจ เป็นหน้าที่ของผู้นั้น | | | | | <input type="checkbox"/> 46 |
| 23. การพิจารณาถึงความถี่ความชอบเป็นพิเศษ ควรคำนึงถึงระยะเวลาที่บุคคลได้ปฏิบัติงานในองค์การและถือเป็นเรื่องสำคัญ | | | | | <input type="checkbox"/> 47 |
| 24. เมื่อพบว่าพยาบาลบางคนให้การพยาบาลไม่เหมาะสมก็จะนิ่งเฉย เนื่องจากกังวลว่าจะถูกต่อต้านจากเพื่อนพยาบาล | | | | | <input type="checkbox"/> 48 |
| 25. พยาบาลคนหนึ่งมีขอบเขตเกี่ยวกับความขัดแย้งกันเป็นอย่างมากในกมลปฏิบัติงานที่ตนสังกัดก็อยู่แต่ได้เก็บเรื่องนี้ไว้ เป็นความลับไม่บอกกล่าวต่อบุคคลภายนอกหน่วยงาน โดยถือว่าตนเป็นสมาชิกของหน่วยงานต้องมีความรับผิดชอบต่อการป้องกันชื่อเสียงและความคงอยู่ของหน่วยงานนั้น | | | | | |
| 26. พยาบาลควรปฏิบัติงานตามเวลา ชัดเจนและวิธีการที่ปฏิบัติที่เฝ้าในหน่วยงานนั้น แม้ว่าจะไม่เห็นด้วยกับวิธีปฏิบัติบางอย่าง | | | | | <input type="checkbox"/> 49 |
| 27. พยาบาลที่ปฏิบัติงานโดยยี่ภระ เบียบของหน่วยงานอย่าง เกรงคราญ ควรถือว่าเป็นผู้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | | | | | <input type="checkbox"/> 51 |

| ชื่อสมมติฐาน | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่ เห็นด้วย | ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง | รองนสำหรับผู้วิจัย |
|---|-----------------------|----------|-----------------|------------------------------|--------------------------------|
| ค. <u>ความนิยมทางบริการ</u> : ทานใจอว 28. การสนใจหลักคำสอนที่ผู้ช่วยนับถือเชื่อเป็นแนว ทางในการปฏิบัติการพยาบาล สามารถเพิ่มความ ความเข้าใจถึงสาเหตุและความจำเป็นของ ความเจ็บป่วยและแนวทางป้องกันในวิถีประจำ วันของผู้ป่วยได้ | | | | | <input type="checkbox"/> 52 |
| 29. พยายามลดหรือขจัดปัญหาเปลี่ยนแปลงระเบียบปฏิบัติ ที่หน่วยงานเคยปฏิบัติกันมา เพื่อสนองความต้องการ และให้เหมาะสมกับสภาพการงานที่เปลี่ยนแปลง สำหรับการพยาบาลผู้ป่วย | | | | | <input type="checkbox"/> 53 |
| 30. การปฏิบัติการพยาบาลโดยพิจารณาให้เหมาะสม กับความต้องการของผู้ป่วยเป็นรายบุคคล มีความ สำคัญมากกว่า การมุ่งให้งานเสร็จทันเวลา | | | | | <input type="checkbox"/> 54 |
| 31. พยายามควรวางใจเวลาในการปฏิบัติการพยาบาล โดยตรงกับผู้ป่วยมากกว่างานอื่น ๆ ทางการ พยาบาล | | | | | <input type="checkbox"/> 55 |
| 32. ผู้บริหารทาง การพยาบาลควรมุ่งชมเชยและ ยกย่อง การที่พยาบาลให้เวลาในการพูดคุยกับ ผู้ป่วย เพื่อให้เกิดความเข้าใจในผู้ป่วยมากขึ้น เกี่ยวกับสภาพทางอารมณ์ ซึ่งมีผลต่อการหายของ โรค | | | | | <input type="checkbox"/> 56 |
| 33. ความสามารถเข้าใจสภาพจิตใจและสังคมของ ผู้ป่วยมีความสำคัญเท่าเทียมกับการมีความรู้และ ทักษะทาง เทคนิคการพยาบาล | | | | | <input type="checkbox"/> 57 |

ช่องนี้สำหรับผู้จับ

| ข้อความกรณีฐาน | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่ เห็นด้วย | ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง | |
|--|-----------------------|----------|-----------------|------------------------------|--------------------------------|
| 34. แพทย์กำหนดการรักษาโดยให้ผู้ป่วยได้ลดเคี้ยว รวมเคี้ยววันละ 1 ครั้ง แพทย์มาวัดเลือดตรวจสอบ และให้ความช่วยเหลือทางอาหารโดยไม่พร้อมจะ ปฏิบัติเช่นนั้น พยายามลดการเสนอให้แพทย์ทบทวน ปัญหานี้ได้ | | | | | <input type="checkbox"/> 58 |
| 35. การมีความรู้และความสามารถทางกาย เทคนิค การพยาบาลที่ผลิตขึ้นว่าเป็นความสามารถที่ สำคัญและจำเป็นในการปฏิบัติการพยาบาล | | | | | <input type="checkbox"/> 59 |
| 36. ผู้บริหารทางการพยาบาลควรส่งเสริมให้ พยาบาลนอกผู้ป่วย เกี่ยวกับสภาพร่างกายและ อารมณ์ของผู้ป่วยโรคนานที่สุดเท่าที่พยาบาลคิดว่า จะเป็นผลดีต่อผู้ป่วย | | | | | <input type="checkbox"/> 60 |
| 37. พยายามลดการยินยอมให้ญาติผู้ป่วย เขา เข้ามถึง แม้ว่าจะมีระเบียบการเยี่ยม เมื่อพิจารณาจากเห็น ถึงความจำเป็นของการเยี่ยมครั้งนั้น | | | | | <input type="checkbox"/> 61 |
| 38. พยายามลดปฏิบัติการพยาบาลเฉพาะสิ่งที่ได้ พิจารณาแล้วว่าจะเกิดประโยชน์แก่ผู้ป่วย ส่วน สิ่งที่ไม่เกิดประโยชน์ต่อผู้ป่วย แม้ว่าจะได้รับ คำสั่งใหม่ปฏิบัติ พยายามจะไม่ยอมปฏิบัติ | | | | | <input type="checkbox"/> 62 |

ประวัติผู้วิจัย

นางสาวทวีศรี กรีทอง เกิดวันที่ 4 มกราคม 2503 ที่จังหวัดสมุทรสาคร สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ และยุดงครภรชันสูง จากวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี เมื่อ พ.ศ. 2524 เริ่ม รับราชการ เมื่อ วันที่ 1 เมษายน 2524 ในตำแหน่งพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลระหุ่มแมน จังหวัดสมุทรสาคร พดศจิกายน 2525 ค่ำรงตำแหน่งหัวหน้าห้องผู้ป่วยใน และกันยายน 2526 ค่ำรงตำแหน่ง หัวหน้าห้องผู้ป่วยนอกและอุบัติเหตุ จนปัจจุบัน



ศูนย์วิทยพัรพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย