

รายการอ้างอิง



ภาษาไทย

- กระทรวงสาธารณสุข. รายงานข้อมูลรายชื่อสถานพยาบาลเอกชนประเภทที่รับผู้ป่วยไว้ค้างคืน ประจำปีงบประมาณ 2545. นนทบุรี: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์(ร.ส.พ.), 2546.
- กรีซแก้ว แก้วนาค. รูปแบบการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2541.
- กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล: ที่ปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. การบริหารหอผู้ป่วย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โฟร์ไดแมนชั่น, 2539.
- ข้อมูลทางบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ. ทำเนียบโรงพยาบาลและสถิติสาธารณสุข 2543 – 2544. กรุงเทพมหานคร : อัลฟา รีเสิร์ช, 2543.
- คุณวุฒิ คนฉลาดและคณะ. การศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรในระดับอุดมศึกษา: กระบวนการเข้าทำงาน การพัฒนาบุคลากร การโยกย้ายและเปลี่ยนงาน. รายงานผลการวิจัย โครงการจัดทำแผนระยะยาว ทบวงมหาวิทยาลัย, 2532.
- จรินทร์ เจริญศรีวัฒนกุล. การขยายตัวของโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร...อยู่หรือไป. ปกิณกะเศรษฐกิจ 4 (กรกฎาคม – กันยายน 2536) : 1 – 8.
- จินตนา ยูนิพันธุ์. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล : มิติหนึ่งของวิชาชีพ. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 3 (กุมภาพันธ์ 2534) : 39 – 50.
- จรี เพ็ชรรัตน์. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับความพึงพอใจในงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2534.
- จรีพร กาญจนการุณ. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกจากองค์การ : ศึกษากรณีข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดลในสาขาวิชาขาดแคลน. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2536.
- จุฬา มนัสไพบุลย์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์พัฒนาแรงงานและการจัดการ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

- จันทิรา ภาวิไล. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2536.
- ทัศนาศ นุญทอง และคณะ. การศึกษาสถานภาพการปฏิบัติวิชาชีพของพยาบาลในประเทศไทย. วารสารพยาบาลศาสตร์ 12 (เมษายน - มิถุนายน 2537) : 24 – 34.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2540.
- ธงชัย สันติวงษ์. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2535.
- ธงชัย สันติวงษ์. การจัดการ. กรุงเทพมหานคร : ธนาเพรส แอนด์ กราฟฟิค, 2545.
- นภดล เซนะโยธิน. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2531.
- น้องนุช ภูมิสนธิ. ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ กับความตั้งใจที่จะออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- นิตยา ศรีฐานลักษณ์. การบริหารการพยาบาล. นนทบุรี: โครงการสวัสดิการวิชาการ สถาบันพระบรมราชชนก, 2545.
- บุญมัน ธนาศุภวัฒน์. จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพมหานคร : โอ เอส พรินติ้งเฮาส์, 2537.
- ประคอง กรรณสูต. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- ประคอง กรรณสูต. สถิติเพื่อการวิจัย คำนวณด้วยภาษา Basic. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541
- ประคอง กรรณสูต. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : ด่านสุทธาคารพิมพ์, 2542.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต, 2535.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2539.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2542.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี, 2544.

- ปัทมาภรณ์ สรรพรชัยพงษ์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สิ่งแวดล้อมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ งานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน ภาค กลาง.วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์, 2534
- พงศ์ หรดาล. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์ พับลิเคชั่น, 2540.
- พรนพ พุกกะพันธ์. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักส์, 2544.
- พวงเพ็ญ ชุณหปราณ. การสร้างแรงจูงใจยุคใหม่.วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 13 (กุมภาพันธ์ 2544) : 9 – 15.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. บันไดความก้าวหน้าทางการพยาบาลในคลินิก.วารสารพยาบาล 29 (มกราคม 2523) : 13 – 24.
- พีรยา พงศ์สังกาจ. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จ การศึกษาจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2537.
- ฟาริดา อิบราฮิม. สาระแห่งวิชาชีพพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2535.
- ภัทรา เผือกพันธ์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยงาน อุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545
- ภัทรา ศรีเจริญ. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลในโรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2534.

- มณี ภาณุวัฒน์สุข. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย การสนับสนุนจากองค์กร กับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. หน่วยที่ 8 – 15. นนทบุรี : ชวนพิมพ์, 2535.
- มานิต มานิตเจริญ. พจนานุกรมไทย. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : รวมสาส์น (1977) จำกัด, 2538.
- มาลีวัล เลิศสาครศิริ และกิตติยา สมุทรประดิษฐ์. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. รายงานการวิจัย, 2536.
- ยุพา ทรัพย์มี. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน ขนาด 500 เตียง แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาศุภาพ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.
- ยุวดี เกตุสัมพันธ์. ปรากฏการณ์การลาออกของพยาบาล. วิจัยทางการพยาบาลเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในทศวรรษหน้า : ทิศทางและรูปแบบ. การประชุมวิชาการสมาคมศิษย์เก่าพยาบาลศิริราช. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาการสาธารณสุข, อาเซียนมหาวิทยาลัยมหิดล, 2537.
- เยาวลักษณ์ เลาหะจินดา. สภาพความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะอยู่ทำงานต่อไปหรือลาออกของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.
- ละออ อริยกุลนิมิต. การวิเคราะห์ตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ, พีรยา พงษ์สังกาจ, ประคิน สุขฉายาและอรพรรณ พุ่มอาภรณ์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. วารสารวิจัยทางการพยาบาล 3 (กุมภาพันธ์ 2544) : 97 – 122.

- ศุภรศรี เดชเกษม. ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน การบริหารผลการปฏิบัติงานของกลุ่มงานการพยาบาล กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549.
- ศิริพร ดันติพลูวินัย. โรงพยาบาลที่ดึงดูดใจคน. รามาธิบดีพยาบาลสาร 1 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2538) : 75 – 84.
- สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และคณะ. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการนโยบายสาธารณสุขเรื่อง บทบาทภาคเอกชนในการสาธารณสุขไทย วันที่ 23 – 24 พฤศจิกายน 2535 ณ โรงแรมเซ็นทรัลพลาซ่า กรุงเทพฯ.
- สมเกียรติ ศิริธาราธิคุณ. วัฒนธรรมองค์การกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพชายของพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2542.
- สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : บริษัทธรรมสาร, 2536.
- สมยศ นาวิการ. การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, 2545.
- สมสุข ดิลกสกุลชัย. การเปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพพยาบาลและความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ที่มีอายุ ตำแหน่ง และระดับการศึกษาแตกต่างกัน. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- สุนีย์ มหาพรหม. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยลำปาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2536.
- สุพัตรา มะปรางหวาน. อนาคตภาพองค์การพยาบาล โรงพยาบาลเอกชน ในช่วงพุทธศักราชปี 2550 – 2554. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.

- เสาวลักษณ์ ลักษณะมีจรัญกุล และคณะ. การศึกษากวาระการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน : สาเหตุและแนวทางแก้ไข. สัมมนาวิชาการ เรื่อง การขาดแคลนพยาบาล ผลกระทบและแนวทางแก้ไข ณ โรงแรมเอเชีย กรุงเทพมหานคร, 2537.
- แสงจันทร์ เจริญพงศ์. ขนาดของกลุ่มตัวอย่างและจำนวนตัวแปรพยากรณ์ที่มีผลต่อความคลาดเคลื่อนประเภทที่ 1 และอำนาจสถิติทดสอบในการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- แสงทอง ประสุพรรณ. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2541.
- หรรษา สุขกาล. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- อมรรัตน์ เสตสุวรรณ. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในงานตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- อรรณพ แสงวณิช. โรงพยาบาล...ธุรกิจที่น่าจับตามอง. วารสารบรรษัทบริหารคน 13 (เมษายน 2536) : 23 – 35.
- อลิสสา สุกนธรัตน์. โอกาสในการสูญเสียกำลังคนของพยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนสังคมโครงการสหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542
- อภิรดี ชัยวีระไทย. การศึกษาความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2530.
- อโณทัย วีระพงษ์สุชาติ. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2541.

อัชรี จิตต์ภักดี. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ และเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2536.

เอียดศิริ เรืองภักดี. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2543.

ภาษาอังกฤษ

- Ajzen, I., and Fishbein, M. Understanding attitudes and predicting social behavior. New Jersey : Prentice Hall, 1980.
- Alpander, G.G. Relationship between commitment to hospital goals and job satisfaction : A case study of nursing department. Nursing Management : Issues and Idia. Maryland : An Aspen Publication, 1992.
- Arnold, H.J., and Feldman, D.C. A multivariate Analysis of the Determinants of job turnover. Journal of Applied Psychology 67 (1982) : 350 – 360.
- Barnard, C.I. The Function of the executive. Massachusetts : Harward University Press, 1972.
- Bluedorn, A.C. A unified model of turnover from organizations. Human Relations 35 (1982) : 135 – 153.
- Borda, R.G., and Norman, I.J. Testing a model of absence and intent to stay in employment : A study of registered nurses in Malta. Int. J. Nurs Stud 34 (May 1997) : 375 – 384.
- Carter. L., Giber, D., and Goldsmith, M. Best practices in organization development and change : culture, leadership, retention, performance and coaching. San Francisco : Linkage, 2001.
- Cavanagh, S.J. Nursing turnover : Literature review and methodological critique. Journal of Advanced Nursing 14 (1989) : 587 – 596.
- Erez. M., and Arad R. Participative goal-setting : Social, Motivational and cognitive factors. Journal of Applied Psychology 71 (1986) : 391 – 597.
- Evans, C.L.S. Teaching care as the essence of nursing administration. In M.M. Leininger and J. Watson. The caring imperative in Education. New York : National League for Nursing Press, 1990.
- Filley, A.C. , House, R.J. and Kerr, S. Managerial process and organization behavior. New York : Scott, Foresman and company, 1976.
- Flippo, E.B. Principles of personel Management. New York : McGraw Hill Book Co., 1971.

- Friss, L. The nursing shortage : Do we dislike it enough to cure it ? In M.J. Ward and S.A. Price., eds. Issue in Nursing Administration : Selected reading. St. Louis : Mosby Year Book, 1991.
- Ganong, J.M., and Ganong, W.L. Nursing Management. 2nd ed. London : An Aspen Publication, 1980.
- Goehner, E.D. A longitudinal study of factors affecting job satisfaction among pediatric nurses. Ph.D. Dissertation, Claremont Graduate School.(CD ROM : AAC 9223321), 1993.
- Graham, N.O., and Sheppard, C. Realities in retention and recruitment. In N.L. chaska(ed). The Nursing profession: Turning point. Philadelphia: C.V. Mosby, 1990.
- Herebiniak, L.G., and Allutto, J.A. Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. Administrative Science Quarterly 17 (1972) : 555 - 573.
- Herzberg, F., and Mausner, B. The Motivation to Work. London : Transaction Publishers, 1993.
- Hinshaw, A.S., Smeltzer, C.H., and Atwood, J.R. Innovative retention strategies for nursing staff. JONA 17 (June 1978) : 8 – 16.
- Hom, P.W., Griffeth, R.W., and Sellaro, C.L. the validity of Mobley's (1997) Model of Employee Turnover. The Organizational Behavior and Human Performance 34 (1984) : 141 – 174.
- Hom, P.W., and Griffeth, R.W. Employee turnover. Cincinnati, Ohio : South-Western College Publishing, 1995.
- House, E.F., and Bowditch, J.L. Behavior in organizations a system approach to managing. 2nd ed. Massachusetts : Addison Wesley, 1977.
- Huntley, B. Factor influencing recruitment and retention : Why RNs work in rural and remote area hospital. The Australian Journals of Advanced Nursing. 12 (February 1994-1995) : 14 -19.

- Kunaviktikul, W. Conflict management, job satisfaction, intent to stay and specific demographic variables of professional nurses in Thailand. Unpublished doctoral dissertation. University of Alabama at Birmingham, Birmingham, AL., 1994.
- Landy, F.J., and Trumbo, D.A. Psychology of work behavior. Illinois : Homewood, 1980.
- Lucas, M.D., Atwood, J.R., and Hagaman, R. Replication and validation of anticipated turnover model for Urban registered nurses. Nursing Research 42 (January – February 1993) : 29 – 35.
- March, J.G., and Simon, H.A. Organization. New York : John Wiley, 1958.
- Marriner-Tomey, A. Guide to nursing management. 4th ed. St. Louis : Mosby Year Book, 1992.
- Maslach, C. Burnout the cost of caring. New Jersey : Prentice Hall, 1982.
- Mathieu, J.E. and Zajac, D.M. A review and metal analysis of the antecedent, correlates, and consequences of organizational commitment. Journal of Applied Psychology 75 (1990) : 171 – 194.
- Mathis, R.L., and Jackson, J.H. Human resource management. 10th ed. Ohio : South Western, 2003.
- Max, M. Capitalizing on corporate culture. Internal Auditor. 58 (May 2001) : 38 – 45.
- Mayer, J.P., and Allen, N. Testing the “side-bed theory” of organizational commitment some methodological consideration. Journal of Applied Psychology 69 (February 1984) : 372 – 378.
- McCloskey, J. Influencing rewards and insentive on staff nurse turnover rate. Nursing Research 23 (March 1974), 239 – 247.
- Mc Cormick, E.J., and Iigen, D.R. Industrial psychology. New Jersey : Prentice Hall, 1980.
- Michaels, C.E., and Spector, P.E. Causes of Turnover : A Test of Mobley, Grieffeth, Hand, and Meglino Model. Journal of Applied Psychology 67 (1982) : 53 – 59.
- Mobley, W.H. Intermediate Linkages in the relationships between job satisfaction and employee turnover. Journal of Applied Psychology 62 (1977) : 237 – 240.
- Mobley, W.H., et al. An evaluation of precursors of hospital employee turnover. Journal of Applied Psychology 63 (October – December 1978) : 408 – 414.

- Mobley, W.H. Employee turnover : Causes, consequences and control. Texas : Addison Wesley Publishing Company, 1982.
- Moss, R. and Rowles, C. J. Staff nurse job satisfaction and management style. Nursing Management 28 (January 1997) : 32 – 34.
- Mottaz, C.J. An analysis of the relationship between education and organization commitment in a variety of occupational groups. Journal of Vocational Behavior 28 (1986) : 214 – 228.
- Mowday, R.T., Steer, R.M., and Porter, L.W. Employee organization Linkage : The psychology of commitment, absenteeism and turnover. New York : Academic Press, 1982.
- Muus, K.J., Stratton, T.D., Dunkin, J.W., and Juhl, N. Retaining registered nurse in rural community hospital. JONA 23 (March 1993) : 38 – 43.
- Nichols, G.A. Job satisfaction and nurses intention to remain with or to leave an organization. Nursing Research 20 (1977) : 228 – 248.
- Neuhauser, P.C. Building a high-retention culture in healthcare. Journal of Nursing Administration 32 (September 2002) : 470 – 478.
- Parsons, M.L., and Stonestreet, J. Factor that contribute to nurse manager retention. Nursing Economics. 21 (March 2003) : 120 – 129.
- Porter, L.W., and Steers, R.M. Organizational work and personal factor in employee turnover and absenteeism. Psychological Bulletin 80 (1973) : 151 – 176.
- Price, J.L. The Study of Turnover. Iowa : Iowa State University Press, 1977.
- Price, J.L., and Mueller, C. Professional turnover : The case of nurse. New York : SP Medical & Scientific Books, 1981.
- Riggs, C.J., and and Rantz, M.J. A model of staff support to improve retention in long-term care. Nursing Administration Quarterly. 25 (February 2001) : 43 – 45 .
- Robbins, S.P. Organizational Behavior. 6th ed. New Jersey, Englewood Cliffs : Prentice Hall, 1993.
- Rowland, H.S., and Rowland, B.L. Nursing administration handbook. 3rd ed. Maryland : An Aspen, 1992.

- Sanger, E. Richardson, J., and Larson. E. What satisfies nurses enough to keep them. Nursing Management 16 (1985) : 43 -46.
- Sashkin, M. A manager's guide to participative management. New York : AMA Membership Publication Devition, 1982.
- Sashkin, M. Participative management is a ethical imperative. Organization Dynamics. Spring (1984) : 5 – 22.
- Seybolt, J.W. Dealing with premature employee turnover. Journal of Nursing Administration 16 (February 1986) : 26 – 32.
- Stamps, P.L., and Piedmonte, E.B. Nurses and work satisfaction. Michigan : Health Administration press, 1986.
- Statin, D.R., Mangalindan, M.A., Saylor, C.R., and Stuenkel, D.L. Staff nurse perceptions of the work environment : A comparison among ethic backgrounds. Journal of Nursing Care Quality 18 (March 2003) : 202 – 209.
- Swansburg, R.C., and Swansburg, R.J. Introduction to management and leadership for nurse managers. 3rd ed. Sudburg : Johns and Bartlett Publishers, 2002.
- Sullivan, E.J., and Decker, P.J. Effective management in nursing. 3rd ed. California : Addison – Wesley Nursing, 1992.
- Tang, J.H. Evidence-based protocol : Nurse retention. Journal of Gerontological Nursing 29 (March 2003) : 5 -15.
- Taunton, R.L., Krampitz, S.D., and Woods, C.Q. Manager impact on retention of hospital staff : Part 1. Journal of Nursing Administration 19 (March 1989) : 14 – 19.
- Taunton, R.L., Krampitz, S.D., and Woods, C.Q. Manager impact on retention of hospital staff : Part 2. Journal of Nursing Administration 20 (April 1989) : 15 – 19.
- Wiesman, C.S., Alexander, C.S., and Chase, G.A. Evaluating reasons for nursing turnover in Wiesman, C.S. Recruit from within : Hospital nurse retention in 1980s. The Journal of Nursing Administration 12 (May 1982) : 24 – 31.
- William, L.J., and Hazer, J.T. Antecedent and Consequences of Satisfaction and Commitment in Turnover Model : A Reanalysis Using Latent Variable Structural Equation Methods. Journal of Applied Psychology 71 (1986) : 219 – 231.

Wolf, G.A. Nursing Turnover : Some causes and solution. Nursing Outlook (April 1981) : 233 – 236.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญใจ ศรีสถิตนราภร	อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร.พวงเพ็ญ ชุณหปราณ	อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. อาจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒวานิช	อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. นางลดาวัลย์ รวมเมฆ	หัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
5. นางอุไร พานิชยานุสนธิ์	ผู้ตรวจการพยาบาล งานพัฒนานุเคราะห์
6. นางสมสมัย สุธีรสานต์	หัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์
7. รองศาสตราจารย์ ดร. พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์	รองอธิการบดี ฝ่ายโครงการพิเศษ
8. นางหฤทยา ปรีชาสุข	ผู้อำนวยการพยาบาล โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์

ภาคผนวก ข

ตัวอย่างหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

เมษายน 2549

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน อธิการบดีวิทยาลัยเซนต์หลุยส์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวสุรีย์ ท้าวคำลือ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พนิดา ดามาพงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร. พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ รองอธิการบดี ฝ่ายโครงการพิเศษ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัย ที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้น เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจักษ์ศิลป)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

รองศาสตราจารย์ ดร. พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 02-218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พนิดา ดามาพงศ์ โทร. 02-218-9815

ชื่อนิสิต

นางสาวสุรีย์ ท้าวคำลือ โทร. 0-1681-2866

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

สิงหาคม 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเมืองสมุทรเจ้าสมิงพราย

เนื่องด้วย นางสาวสุรีย์ ท้าวคำลือ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พนิดา ดามาพงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ จำนวน 30 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย และแบบสอบถามความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วันและเวลา ในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวสุรีย์ ท้าวคำลือ ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 02-218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พนิดา ดามาพงศ์ โทร. 02-218-9815

ชื่อนิสิต

นางสาวสุรีย์ ท้าวคำลือ โทร. 0-1681-2866

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64

เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

สิงหาคม 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้บัณฑิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนครน

เนื่องด้วย นางสาวสุรีย์ ท้าวคำลือ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.พนิดา ดามาพงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้บัณฑิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ จำนวน 30 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย และแบบสอบถามความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน ทั้งนี้บัณฑิตจะประสานงาน เรื่อง วันและเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวสุรีย์ ท้าวคำลือ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 02-218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พนิดา ดามาพงศ์ โทร. 02-218-9815

ชื่อนิสิต

นางสาวสุรีย์ ท้าวคำลือ โทร. 0-1681-2866

ภาคผนวก ค

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม (พยาบาลประจำการ)

เนื่องด้วยดิฉัน นางสาวสุรีย์ ท้าวคำลือ กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พนิดา ดามาพงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งในการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับข้อมูลจากท่าน เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนด้านอัตรากำลังพยาบาลและวางแผนการบริหารเพื่อรักษาคุณภาพการให้บริการพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยมุ่งที่จะลดจำนวนการลาออก และทำนุบำรุงพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในองค์กรและวิชาชีพการพยาบาล

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ขอให้ท่านอ่านข้อคำถามและตอบตามที่ท่านเห็นว่าเป็นจริงให้ครบทุกข้อ คำตอบจากทุกข้อคำถามมีผลต่อความเชื่อถือได้ของข้อมูลและการวิเคราะห์ผลการวิจัย ข้อมูลทั้งหมดจะถือเป็นความลับและไม่มี การอ้างอิงถึงตัวบุคคลใดๆ เพราะเป็นการศึกษาข้อมูลในภาพรวม ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด ไม่มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของท่าน ข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วนจะทำให้ผลการศึกษาเป็นประโยชน์ต่อการ พัฒนาการบริหารองค์การพยาบาลและบุคลากรทางการพยาบาลต่อไป ผู้วิจัยขอความกรุณาส่ง แบบสอบถามใส่ซองสีน้ำตาลและปิดผนึกตามที่แนบมานี้ โดยส่งกลับที่ฝ่ายการพยาบาล ภายใน 1 สัปดาห์ หลังจากที่ท่านได้ตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวสุรีย์ ท้าวคำลือ

นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง
ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

1. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานและศึกษาตัวแปรที่ร่วมกันทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนด้านอัตรากำลังพยาบาล โดยมุ่งที่จะลดจำนวนการลาออกและทำนุบำรุงพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในองค์กรและวิชาชีพการพยาบาลต่อไป

2. แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 5 หน้า ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ตอน ดังนี้

☞ **ตอนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลมีข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ

☞ **ตอนที่ 2** แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เนื้อหาในแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความเป็นอิสระ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายองค์กร ด้านสถานภาพของวิชาชีพ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน รวมข้อคำถามทั้งหมด 26 ข้อ

☞ **ตอนที่ 3** แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยเนื้อหาในแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง รวมข้อคำถามทั้งหมด 14 ข้อ

☞ **ตอนที่ 4** แบบสอบถามความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน โดยเนื้อหาในแบบสอบถามเป็นการวัดความหนักแน่นของความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ การมีความคิดและความต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กร การมีแผนการที่จะคงอยู่ในองค์กรเป็นที่แน่นอนแล้ว และความเป็นไปได้ที่จะตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรตลอดไป มีข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ

หากท่านมีข้อสงสัยหรือปัญหาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

กรุณาติดต่อผู้วิจัย 01-6812866

ตอนที่ 1
แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง: โปรดกรอกข้อความในช่องว่างที่เว้นไว้หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ของแต่ละข้อความเพียงช่องเดียว

ข้อความคำถาม	สำหรับผู้วิจัย
<p>1. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี (มากกว่า 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี)</p> <p>2. สถานภาพสมรสของท่าน</p> <p style="padding-left: 40px;">() 1. โสด</p> <p style="padding-left: 40px;">() 2. สมรส</p> <p style="padding-left: 40px;">() 3. หม้าย หย่า แยกกันอยู่</p> <p>3. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน</p> <p style="padding-left: 40px;">() 1. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า</p> <p style="padding-left: 40px;">() 2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า</p> <p style="padding-left: 40px;">() 3. ปริญญาโทขึ้นไป</p> <p>4. ท่านปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้เป็นเวลา.....ปี</p> <p>5. รายได้สุทธิต่อเดือนของท่าน (เงินเดือนรวมทั้งรายได้พิเศษอื่นๆที่นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ)</p> <p style="padding-left: 40px;">() 1. 10,000-15,000 บาท () 2. 15,001-20,000 บาท</p> <p style="padding-left: 40px;">() 3. 20,001-25,000 บาท () 4. 25,001-30,000 บาท</p> <p>6. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานในแผนก</p> <p style="padding-left: 40px;">() 1. หอผู้ป่วยทั่วไป</p> <p style="padding-left: 40px;">() 2. หอผู้ป่วยวิกฤต (ICU)</p> <p style="padding-left: 40px;">() 3. หน่วยงานบริการผู้ป่วยนอก (OPD)</p> <p style="padding-left: 40px;">() 4. หน่วยงานบริการผู้ป่วยฉุกเฉิน (ER)</p> <p style="padding-left: 40px;">() 5. หน่วยงานบริการผู้ป่วยเฉพาะทาง เช่น ห้องผ่าตัด ห้องคลอด</p> <p style="padding-left: 40px;">() 6. อื่นๆ (โปรดระบุ).....</p>	

คำชี้แจง

ข้อความในรายการของแบบสอบถามในตอนที่ 2 - 4 จะเป็นการสำรวจความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าผู้ปวย และความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โปรดระบุว่าท่านเห็นด้วย หรือ ไม่เห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้น โดยวงกลม ล้อมรอบหมายเลขใด หมายเลขหนึ่ง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงหมายเลขเดียวเท่านั้น

คำตอบเหล่านี้ไม่มีถูกหรือผิด สิ่งสำคัญคือให้ท่านตอบตามที่เห็นว่าเป็นจริงมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบดังนี้

- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ค่อนข้างไม่เห็นด้วย
- 4 หมายถึง เฉยๆ, ไม่แน่ใจ
- 5 หมายถึง ค่อนข้างเห็นด้วย
- 6 หมายถึง เห็นด้วย
- 7 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตัวอย่าง

ท่านพึงพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านในการปฏิบัติงาน..... 1 2 3 4 5 6 7
หมายถึง ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งที่ท่านพึงพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง : โดยวงกลม ล้อมรอบหมายเลขใดหมายเลขหนึ่ง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

รายการ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง							เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
1. ท่านพึงพอใจในเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน.....	1	2	3	4	5	6	7		
2. ท่านพึงพอใจในค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับเพราะเหมาะสมกับความสามารถของท่าน (เช่น ค่าวิชาชีพ ค่าตำแหน่ง ค่าประสบการณ์).....	1	2	3	4	5	6	7		
3. ท่านพึงพอใจในค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับเพราะเหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงาน (เช่น ค่าเวรป่วย- ดึก ค่าล่วงเวลา เงินโบนัส).....	1	2	3	4	5	6	7		
4. ท่านพึงพอใจในสวัสดิการที่ท่านได้รับในปัจจุบัน (เช่น หอพักพยาบาล ห้องรับประทานอาหาร ค่ารักษาพยาบาล).....	1	2	3	4	5	6	7		
5. ท่านพึงพอใจในสวัสดิการที่ครอบครัวของท่านได้รับในปัจจุบัน (เช่น ค่ายา ค่ารักษาพยาบาล).....	1	2	3	4	5	6	7		
6. ท่านพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อการดูแลผู้ป่วยภายในหน่วยงานของท่าน.....	1	2	3	4	5	6	7		
7. ท่านพึงพอใจที่หัวหน้าเปิดโอกาสให้ท่านทำงานอย่างอิสระ.....	1	2	3	4	5	6	7		

รายการ	ไม่เห็นด้วย							เห็นด้วย	สำหรับ
	อย่างยิ่ง							อย่างยิ่ง	ผู้วิจัย
8. ท่านพึงพอใจที่ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ด้านการพัฒนาหน่วยงานของท่าน ได้รับการยอมรับและนำไปปฏิบัติ.....	1	2	3	4	5	6	7		
9. ท่านพึงพอใจที่ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ของท่านได้รับการยอมรับและนำไปปฏิบัติ.....	1	2	3	4	5	6	7		
10. ท่านพึงพอใจที่หัวหน้าให้อำนาจในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาภายใน ขอบเขตหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ.....	1	2	3	4	5	6	7		
11. ท่านพึงพอใจต่อภาระงานด้านการพัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน ที่ท่านได้รับมอบหมาย.....	1	2	3	4	5	6	7		
12. ท่านพึงพอใจกับกิจกรรมการพยาบาลที่ต้องปฏิบัติในวิชาชีพพยาบาล ของท่าน.....	1	2	3	4	5	6	7		
13. ท่านพึงพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านในการปฏิบัติงาน..	1	2	3	4	5	6	7		
14. ท่านพึงพอใจต่อปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติในแต่ละเวรเพื่อการดูแล ผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง.....	1	2	3	4	5	6	7		
15. ท่านพึงพอใจต่อแนวทางแก้ไขปัญหาในการให้บริการผู้ป่วยที่หน่วยงาน ของท่านและฝ่ายการพยาบาลกำหนด.....	1	2	3	4	5	6	7		
16. ท่านพึงพอใจต่อนโยบายและทิศทางการบริหารงานด้านการพัฒนา คุณภาพของโรงพยาบาล.....	1	2	3	4	5	6	7		
17. ท่านพึงพอใจในระบบการพัฒนามูลากรที่ให้โอกาสแก่ท่านและ บุคลากรในหน่วยงาน (เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม).....	1	2	3	4	5	6	7		
18. ท่านพึงพอใจต่อเกณฑ์และวิธีในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรทางการพยาบาลที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน.....	1	2	3	4	5	6	7		
19. ท่านพึงพอใจที่สังคมเห็นความสำคัญของวิชาชีพพยาบาลในโรงพยาบาล เอกชน.....	1	2	3	4	5	6	7		
20. ท่านพึงพอใจต่อภาพลักษณ์ของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนที่วิชาชีพอื่น รับรู้.....	1	2	3	4	5	6	7		
21. ท่านพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน ภายใต้เงื่อนไขและค่าตอบแทนที่ได้รับ.....	1	2	3	4	5	6	7		
22. ท่านพึงพอใจในความสะดวกและความร่วมมือด้านการติดต่อสื่อสาร กับบุคลากรทุกระดับรวมทั้งผู้บังคับบัญชา.....	1	2	3	4	5	6	7		
23. ท่านพึงพอใจในความชัดเจนและรวดเร็วของการติดต่อสื่อสารภายใน องค์กรของท่าน.....	1	2	3	4	5	6	7		
24. ท่านพึงพอใจที่บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกัน และกันเป็นอย่างดี.....	1	2	3	4	5	6	7		

รายการ	ไม่เห็นด้วย							เห็นด้วย	สำหรับ
	อย่างยิ่ง							อย่างยิ่ง	ผู้วิจัย
25. ท่านพึงพอใจที่ทีมสหสาขาวิชาชีพให้ความร่วมมือในการดูแลผู้ป่วย ของท่านเป็นอย่างดี.....	1	2	3	4	5	6	7		
26. ท่านพึงพอใจที่หัวหน้าของท่านสามารถให้คำปรึกษาตลอดจนให้ความ ช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานแก่ท่านและผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี.....	1	2	3	4	5	6	7		



ตอนที่ 4

การวัดความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กร

คำชี้แจง : โดยวงกลม ล้อมรอบหมายเลขใดหมายเลขหนึ่ง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

รายการ	ไม่เห็นด้วย							เห็นด้วย							สำหรับ ผู้วิจัย
	อย่างยิ่ง							อย่างยิ่ง							
1. ท่านสมัครใจที่จะเลือกปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้.....	1	2	3	4	5	6	7								
2. ท่านต้องการที่จะปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้มากที่สุด แม้มีองค์กรอื่นพร้อมที่จะให้ท่านเข้าทำงาน.....	1	2	3	4	5	6	7								
3. ท่านมีแผนการที่จะปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้ตลอดไป แม้ในอนาคตท่านอาจมีการโยกย้ายหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่ง.....	1	2	3	4	5	6	7								
4. จริงๆแล้วท่านมีความต้องการที่จะพัฒนาประสบการณ์ของท่านจาก โรงพยาบาลแห่งนี้เพื่อโอกาสก้าวหน้าและเงินเดือนที่สูงขึ้น เมื่อท่าน ย้ายไปอยู่องค์กรอื่น.....	1	2	3	4	5	6	7								
5. มีความเป็นไปได้สูงที่ท่านจะตัดสินใจลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ หากท่านมีทางเลือกหรือโอกาสที่ดีกว่า.....	1	2	3	4	5	6	7								

ภาคผนวก ง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการหาค่าความเที่ยง

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้กับพยาบาลประจำการที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือในแต่ละชุด โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient) เพื่อวัดความสอดคล้องภายใน ซึ่งมีสูตรดังนี้ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2549)

$$r_{tt} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(\frac{1 - \sum \sigma_i^2}{\sigma_0^2} \right)$$

เมื่อ	r_{tt}	คือ	ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ
	n	คือ	จำนวนข้อคำถาม
	σ_i^2	คือ	ค่าความแปรปรวนของข้อคำถามที่ i
	σ_0^2	คือ	ค่าความแปรปรวนของค่าที่ได้ทั้งหมด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าเฉลี่ย (Mean) (ประคอง กรรณสูตร, 2535) มีสูตรดังนี้

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

เมื่อ	\bar{X}	คือ	ค่าเฉลี่ย
	$\sum x$	คือ	ผลรวมของคะแนนของข้อมูลทั้งหมด
	N	คือ	จำนวนข้อมูล

2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2549) มีสูตรดังนี้

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

เมื่อ	S.D.	คือ	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	x	คือ	ค่าของข้อมูลแต่ละตัว
	\bar{X}	คือ	ค่าเฉลี่ยของข้อมูลตัวอย่างชุดนั้น
	n	คือ	ค่าของจำนวนข้อมูลทั้งหมด

3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) มีลำดับขั้นในการใช้สูตรคำนวณ ดังนี้

3.1 การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวพยากรณ์กับตัวพยากรณ์ และระหว่างตัวพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ดังนี้

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

- เมื่อ r คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
 N คือ จำนวนคู่ของคะแนน
 ΣXY คือ ผลรวมของผลคูณของคู่คะแนนทั้งหมด
 ΣX คือ ผลรวมของคะแนนในชุดตัวแปร X
 ΣY คือ ผลรวมของคะแนนในชุดตัวแปร Y

3.2 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยการทดสอบค่า t (t -test) มีสูตรดังนี้

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

- เมื่อ t คือ ค่าวิกฤตในตารางที่
 r คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
 n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

3.3 หากกลุ่มตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุด โดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน มีสูตรดังนี้

3.3.1 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยใช้สูตรดังนี้ (Kerlinger and Pedhazur, 1973)

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

- เมื่อ R คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
 SS_{reg} คือ ค่าความแปรปรวนของตัวแปรเกณฑ์ที่อธิบายได้ด้วยตัวพยากรณ์

SS_e คือ ค่าความแปรปรวนทั้งหมดของตัวแปรเกณฑ์

3.3.2 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณที่คำนวณโดยใช้สูตร (Kerlinger and Pedhazur, 1973)

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

เมื่อ F คือ ค่าสถิติสัดส่วนเอฟ
 R^2 คือ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
 N คือ จำนวนตัวอย่างประชากร
 K คือ จำนวนตัวแปรพยากรณ์

3.3.3 ทดสอบค่า F เพื่อทดสอบว่า เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์แล้ว จะทำให้ค่า R^2 เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ โดยใช้สูตรดังนี้

$$F = \frac{(R^2_{y \cdot 12 \dots K1} - R^2_{y \cdot 12 \dots K2}) / (K1 - K2)}{(1 - R^2_{y \cdot 12 \dots K1}) / (N - K1 - 1)}$$

เมื่อ F คือ ค่าสถิติเอฟ
 $R^2_{y \cdot 12 \dots K1}$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณที่มีตัวพยากรณ์
 $K1$ คือ จำนวนตัวทำนายที่มีค่ามากกว่า

3.3.4 หาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบโดยใช้สูตร (Kerlinger and Pedhazur, 1973)

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

เมื่อ b_i คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์
 B_i คือ beta weight ของตัวแปร i
 S_y คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรเกณฑ์
 S_i คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรพยากรณ์

3.3.5 ทดสอบค่า t เพื่อทดสอบว่าค่า b ของตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวจะส่งผลต่อตัวแปรเกณฑ์หรือไม่ โดยใช้สูตร (Kerlinger and Pedhazur, 1973)

$$t = \frac{b_i}{\text{S.E.}b_i}, \text{ df} = N - K - 1$$

เมื่อ t คือ ค่าสถิติทดสอบที่
 b_i คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย หรือค่าน้ำหนักของตัวพยากรณ์
 $\text{S.E.}b_i$ คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b_i

3.3.6 หาค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ โดยใช้สูตร
 (Kerlinger and Pedhazur, 1973)

$$a = \bar{y} - (\sum b_i x_i)$$

เมื่อ a คือ ค่าคงที่
 \bar{y} คือ ค่าเฉลี่ยของตัวแปรเกณฑ์
 x_i คือ ค่าเฉลี่ยของตัวพยากรณ์ที่ 1 ถึง K
 b_i คือ สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบตัวที่ 1 ถึง K

3.3.7 สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{y} = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + \dots + b_k x_k$$

เมื่อ \hat{y} คือ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานในรูปคะแนนดิบ
 $b_1 + b_2 + \dots + b_k$ คือ สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์แต่ละตัวในรูปคะแนนดิบ
 $x_1 + x_2 + \dots + x_k$ คือ คะแนนดิบของตัวพยากรณ์แต่ละตัว
 a คือ ค่าคงที่

3.3.8 สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{z} = B_1 Z_1 + B_2 Z_2 + \dots + B_k Z_k$$

เมื่อ \hat{z} คือ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานในรูปคะแนนมาตรฐาน
 $B_1 + B_2 + \dots + B_k$ คือ สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์แต่ละตัวในรูปคะแนนมาตรฐาน
 $Z_1 + Z_2 + \dots + Z_k$ คือ คะแนนมาตรฐานของตัวพยากรณ์แต่ละตัว

ภาคผนวก จ

การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น
ของการใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

1. ตรวจสอบข้อมูลสุดขั้ว หรือค่าผิดปกติ (Outliers) โดยวิธีการดังต่อไปนี้

1.1 ใช้กราฟแบบ Stem and Leaf Plot

INTN Stem-and-Leaf Plot

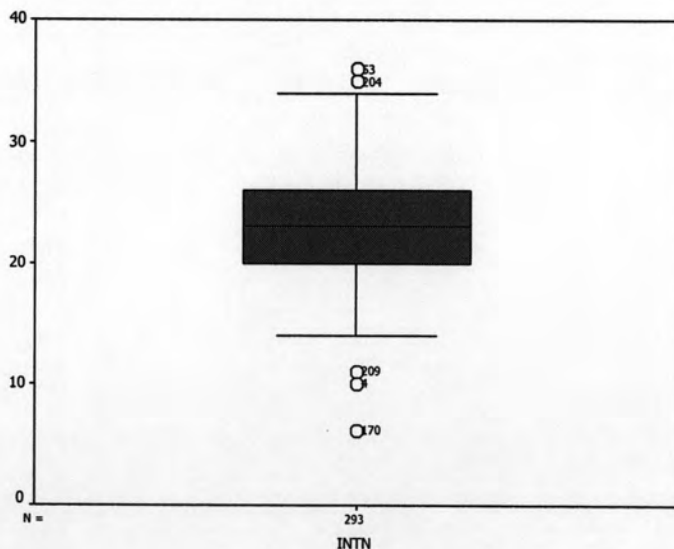
Frequency Stem & Leaf

```

3.00 Extremes  (= <11)
.00          1 .
3.00        1 . 5&
14.00       1 . 677777
34.00       1 . 888889999999999999
49.00       2 . 000000000000111111111111
52.00       2 . 2222222222222222333333333333
60.00       2 . 444444444444444444555555555555
29.00       2 . 66666666677777
31.00       2 . 8888888899999999
12.00       3 . 000011
3.00        3 . 2&
1.00        3 . &
2.00 Extremes  (>=35)
    
```

Stem width: 10.00
 Each leaf: 2 case(s)

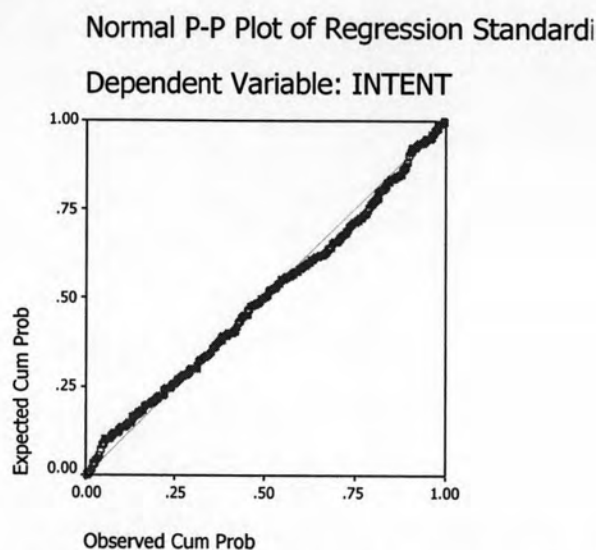
1.2 ใช้กราฟแบบ Box Plot



ผลการวิเคราะห์ : จากกราฟ Stem and Leaf Plot ไม่มีค่า Outlier อยู่ เนื่องจากข้อมูลอยู่เป็นกลุ่ม ไม่มีค่าใดที่ห่างจากกลุ่มมากเกินไป ซึ่งหากมีค่า Outlier โปรแกรมจะแสดงข้อความ

Extreme ตรงส่วนของ Leaf และจากกราฟ Box Plot จะเห็นว่า เส้นแบ่งอยู่ตรงกึ่งกลาง Box แสดงว่าข้อมูลมีลักษณะเป็นรูปประฆังคว่ำ ซึ่งเป็นการแจกแจงแบบปกติ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2549)

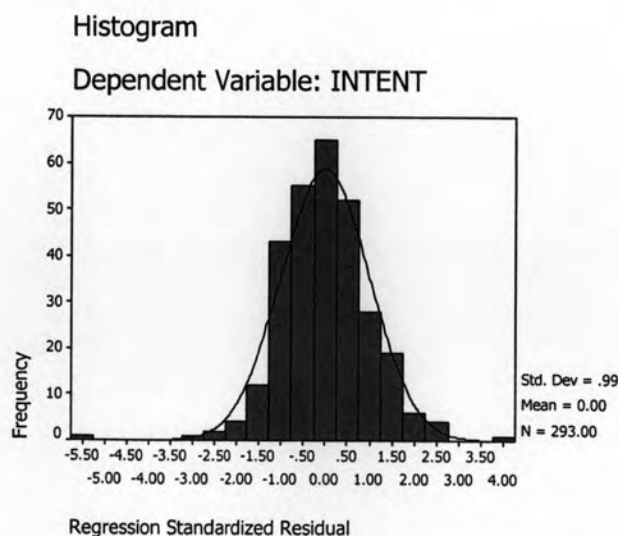
2. ทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์ว่าเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงหรือไม่ (Linearity) โดยใช้กราฟแบบ Scatter Plot



ผลการวิเคราะห์ : จากกราฟ Scatter Plot พบว่า ตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์ มีรูปแบบของความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

3. ทดสอบข้อมูลของตัวแปรเกณฑ์บนทุกค่าของตัวแปรพยากรณ์ ว่ามีการแจกแจงเป็นโค้งปกติหรือไม่ โดยใช้วิธีการดังนี้

3.1 กราฟการกระจายโค้งปกติ และ Histogram



3.2 การหาค่าความเบ้ของโค้ง (Measures of Skewness) โดยคำนวณจากผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยกับฐานนิยม หาดด้วยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (เพชรร้อย สิงห์ช่างชัย, 2547)

Descriptive Statistics

	N	Skewness	
	Statistic	Statistic	Std. Error
INTENT	293	-.058	.142
Valid N (listwise)	293		

ผลการวิเคราะห์ : จากกราฟการกระจายโค้งปกติและ Histogram พบว่าข้อมูลตัวแปรเกณฑ์บนทุกค่าของตัวแปรพยากรณ์ มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ และจากตาราง พบว่า ค่า Skewness เข้าใกล้ 0 แสดงว่าข้อมูลชุดนี้มีการกระจายแบบปกติ

4. ทดสอบว่าระหว่างตัวแปรพยากรณ์ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมากหรือไม่ (Multicollinearity) จาก Correlation Matrix ในตารางที่ 14 ภาคผนวก จ โดยใช้เกณฑ์ค่า $r = .80$ ขึ้นไป (Hair and Tatham and Black, 1995: อ้างถึงใน เพชรร้อย สิงห์ช่างชัย, 2547) ได้ผลสรุปดังนี้

ตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กันสูง	ค่าความสัมพันธ์ (r)
1. อายุกับระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาล	.805*
2. ความพึงพอใจในงานโดยรวมกับนโยบายองค์กร	.838*
3. ความพึงพอใจในงานโดยรวมกับการมีปฏิสัมพันธ์	.835*
4. การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย	.886*
5. การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา	.860*

ผลการวิเคราะห์ : พบว่ามีตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กันสูง ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะทำให้กำกวมการทดสอบทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยลดลง และทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนประเภทที่ 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ป้องกันปัญหาในข้อนี้ โดยการเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้นเป็น 15 เท่าของตัวแปรพยากรณ์แล้ว ในบทที่ 3 เรื่องการสุ่มตัวอย่าง

5. ทดสอบความแปรปรวนของความคาดเคลื่อน ว่ามีความสัมพันธ์กันเองหรือไม่ (Autocorrelation) จากค่า Durbin – Watson โดยใช้เกณฑ์ระหว่าง 1.5 – 2.5

Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	3.56763	
2	3.54244	
3	3.52069	2.102

ผลการวิเคราะห์ : จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ค่า Durbin – Watson เท่ากับ 2.10 สรุปได้ว่า ข้อมูลชุดนี้ไม่มี Autocorrelation

ภาคผนวก ๑. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร (Correlation Matrix)

ตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวพยากรณ์กับตัวพยากรณ์ และระหว่างตัวพยากรณ์กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน

ตัวพยากรณ์	AGE	TIME	JSAT	PAY	AUTO	TASK	POLI	PROF	INTR	PMAN	GOAL	DEC	PRB	CHA	INTN
อายุ (AGE)	1.000														
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล (TIME)	.805*	1.000													
ความพึงพอใจในงานโดยรวม (JSAT)	.015	.054	1.000												
ค่าตอบแทน (PAY)	.052	.079	.747*	1.000											
ความเป็นอิสระ (AUTO)	.149*	.104	.752*	.393*	1.000										
ลักษณะงาน (TASK)	.032	.062	.763*	.381*	.669*	1.000									
นโยบายองค์กร (POLI)	-.058	.034	.838*	.571*	.518*	.574*	1.000								
สถานภาพของวิชาชีพ (PROF)	-.016	.037	.769*	.523*	.431*	.554*	.644*	1.000							
การมีปฏิสัมพันธ์ (INTR)	-.066	-.037	.835*	.480*	.578*	.572*	.673*	.613*	1.000						
การบริหารแบบมีส่วนร่วม (PMAN)	.019	.059	.637*	.335*	.660*	.570*	.477*	.425*	.581*	1.000					
การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย (GOAL)	-.010	-.004	.613*	.312*	.639*	.570*	.458*	.375*	.573*	.886*	1.000				
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (DEC)	-.004	.038	.233*	.137*	.213*	.165*	.217*	.155*	.215*	.342*	.270*	1.000			
การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา (PRB)	.073	.119*	.584*	.328*	.628*	.514*	.423*	.405*	.500*	.866*	.751*	.341*	1.000		
การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง (CHA)	.059	.107	.603*	.370*	.574*	.498*	.467*	.419*	.549*	.748*	.691*	.269*	.772*	1.000	
ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน (INTN)	.121*	.102	.519*	.408*	.337*	.402*	.402*	.431*	.463*	.325*	.301*	.089	.273*	.278*	1.000

*P < .05



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวสุรีย์ ท้าวคำลือ เกิดวันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ.2519 ที่จังหวัดเชียงใหม่ สำเร็จการศึกษาปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต จากคณะพยาบาลศาสตร์แมคคอร์มิค มหาวิทยาลัยพายัพ ในปีการศึกษา 2541 เข้าศึกษาต่อหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2546 ปัจจุบันปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ แผนกห้องผ่าตัด โรงพยาบาลเมืองสมุทรปุเจ้าสมิงพราย