

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- ก.พ. แจงตัวเลขสมองไหล : ครึ่งปี' 37 พุ่งพรวด. มติชน (12 สิงหาคม 2537) : 7.
- กรองแก้ว สรนนท์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข และสาย ค ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- การแพทย์, สำนัก. หลักเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติและผลงานของบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งทางวิชาการ. ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการ สำนักงานการแพทย์, 2536.
- กุลชา ดันติผลาชีวะ. การบริหารหอผู้ป่วย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เจริญกิจ, 2525.
- เกตุแก้ว จินดาโรจน์. ผู้บริหารจะสร้างสิ่งจูงใจแก่พยาบาลได้อย่างไร. วารสาร สมาคมพยาบาลฯ สาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 10(2536):17-20.
- แก้ววิบูลย์ แสงพลสิทธิ์. การศึกษาความขัดแย้ง การจัดการกับความขัดแย้งของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน, สำนักงาน. สรุปสถิติการส่งเสริมการลงทุน BOI. กรุงเทพมหานคร : หน่วยคอมพิวเตอร์ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน, 2535-2538.
- คณะกรรมการเอกสารวิชาการ. คำชี้แจงข้อมูลจากแบบสอบถาม. การสัมมนาวิชาการเรื่องวิชาชีพพยาบาลและอนาคตอยู่ที่ไหน. ห้องประชุมคณะกรรมการวิชาการ อาคารรัฐสภา 2 วันที่ 27 พฤษภาคม 2537.
- จินตนา ญาติบรรทุง. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับระดับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- จินตนา ยูนิพันธุ์. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล : มิติหนึ่งของวิชาชีพ. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 3 (2534) : 39-51.

- จุฬามาศ พุทธพิทักษ์ และวนิดา มงคลสินธุ์. สาเหตุการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลใน  
โรงพยาบาลตากสิน. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 4 (2535) :  
64-66.
- จุฬา มนัสไพบุลย์. บรรณาธิการ การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร :  
ศูนย์พัฒนาแรงงานและการจัดการ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,  
2527. (อัดสำเนา)
- จุฬาลักษณ์ ณีรัตนพันธุ์. การพัฒนาผู้นำทางการพยาบาล. วารสารพยาบาลศาสตร์ 13 (2533)  
: 9-24.
- ชลิดา ธรรมณี และพูนศรี สงวนชีพ. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพมหานคร :  
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2534.
- ชาญชัย ลิวิตรังสีมา และเชิดวิทย์ ฤทธิ์ประศาสน์. การพัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร :  
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2520.
- ณัฐพร ลัทธยาพร. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลใน  
โรงพยาบาลของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- ทัศนาศ บุญทอง และคณะ. การศึกษาสถานภาพการปฏิบัติวิชาชีพของพยาบาลในประเทศไทย .  
วารสารพยาบาลศาสตร์ 12 (เมษายน-มิถุนายน 2537) : 24-34.
- เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์  
ไทยวัฒนาพานิช, 2529.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2530.  
\_\_\_\_\_. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2535.
- ธรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัย. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. เอกสารชุดสำหรับโครงการ  
สมาชิกสถาบันทรัพยากรมนุษย์ ปี 2535-2536.
- ธีรา เหมินทร์. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง  
และส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.
- นโยบายและแผนกรุงเทพมหานคร, สำนักงาน. แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 4 (พศ.  
2535-2539. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง, 2534.

- บุปผา อธิธิมณฑล. ปัญหาและอุปสรรคของวิชาชีพพยาบาล. เอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการ เรื่อง วิชาชีพพยาบาล : อนาคตอยู่ที่ไหน. ห้องประชุมคณะกรรมการ อธิการ วิทยาลัยราชภัฏ 2, 2537.
- ประคอง กรรณสูตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- ประสาธน์ เขมะประสิทธิ์และสุนีย์ ปิยะวารพงศ์. ผู้บังคับบัญชา : มูลเหตุสำคัญผลักดันให้ข้าราชการลาออก. คู่แข่ง (3 เมษายน 2538) : 51.
- ปลัดกระทรวงสาธารณสุข,สำนักงาน. กองการประกอบโรคศิลปะ. รายงานการสรุปสถานพยาบาลสาธารณสุขในภาคเอกชนทั่วประเทศ พ.ศ. 2538 (1 ตุลาคม 2537-30 กันยายน 2538). กรุงเทพมหานคร : กองการประกอบโรคศิลปะ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2538.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 6. ม.ป.ท. 2538.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. การนิเทศและการสอนการพยาบาลในคลินิก. ภาควิชาพยาบาลศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- \_\_\_\_\_. การดูแลในการบริหารการพยาบาล : แนวคิดและแนวทางปฏิบัติในรายงานการสัมมนานำร่อง เรื่อง ศาสตร์การดูแลในวิชาชีพพยาบาล : แนวคิดทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536ก.
- \_\_\_\_\_. 50 ปี ชีวิตและงาน. ม.ป.ท., 2536ข.
- \_\_\_\_\_. การประกันคุณภาพการพยาบาล. กรุงเทพฯ : วังใหม่บลูพริ้นต์, 2538.
- ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์. พฤติกรรมองค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์, 2530.
- พาริตา อิบราฮิม. สาระแห่งวิชาชีพพยาบาล. กรุงเทพมหานคร : คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2535.
- เขวาลักษณ์ เลาหะจินดา สภาพความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะอยู่ทำงานต่อไปหรือลาออกของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร.

- วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519.
- ละม่อม ศรีจันทร์พันธ์. สภาพการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ระดับกองในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2511.
- ละอ อตันดิศิริพันธ์. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.
- วงเดือน ศิริรักษ์ และคณะ. การศึกษาความพึงพอใจในงานพยาบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี. วารสารโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี 4 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2536) : 105-114.
- วีระนารถ มานะกิจ. พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 10 กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2533.
- ศิริพร ตันติพลวินัย. กลยุทธ์การบริหารการพยาบาลเพื่อความเป็นเลิศ. การประชุมวิชาการ เรื่อง กลยุทธ์ในการบริหารการพยาบาล : แนวคิดร่วมสมัย. ห้องประชุมชั้น 2 อาคารสถาบัน 3 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วันที่ 8-10 สิงหาคม 2537.
- สมจิต หนูเจริญกุล. การขาดแคลนพยาบาลและแนวทางแก้ไข. รามธิบดีเวชสาร 17 (2) 2537 : 183-191.
- สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2516.
- สมยศ นาวิการ. การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจเทรตติ้ง, 2533.
- สมสุข ติลกสกุลชัย. การเปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพและความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาฯ ที่มีอายุ ตำแหน่ง และระดับการศึกษาแตกต่างกัน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- สุนีย์ มหาพรหม. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลลำปาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2536.
- สุภาณี ทยาธรรม. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การดูแลในวิชาชีพกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

สุภารัตน์ ไวยชีตา, สมจิต หนูเจริญกุล และสุจินต์ วิจิตรกาญจน์. ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะย้ายออกจากสถาบัน และออกจากวิชาชีพของเจ้าหน้าที่พยาบาลในโรงพยาบาลรามาริบัติ. การประชุมวิชาการรามาริบัติ ประจำปี 2536 เรื่องมิติใหม่ของการแพทย์และสาธารณสุข. คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาริบัติ. วันที่ 29-30 เมษายน 2536.

สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. การบริหารงานบุคลากรทางการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร : คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2527. (อัดสำเนา)

\_\_\_\_\_. การจูงใจบุคลากร. วารสารพยาบาล 36 (กรกฎาคม-กันยายน 2530) : 253-258.

หรรษา สุขกาล. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.

อภิรดี ชัยวีระไทย. การศึกษาความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

อรเพ็ญ พงศ์กล้า. ความสัมพันธ์ระหว่างความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

อรุณ รักธรรม. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์อักษร, 2526.

อัครี จิตต์ภักดี. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2536.

อารีย์ พุกขราช และคณะ. การศึกษาความพึงพอใจในวิชาชีพและความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ. วารสารพยาบาล 40 (มกราคม-มีนาคม 2534) : 41-50.

อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. กระบวนการบริหารการพยาบาล พิมพ์ครั้งที่ 2 เชียงใหม่ : คณะ  
พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2534.

อุทัย หิรัญโต. เทคนิคการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : อักษรการพิมพ์, 2525.

### ภาษาอังกฤษ

Alpander, G.G. Relationship between Commitment to hospital goals and job satisfaction :  
A case study of nursing department. In M. Brown (ed.), Nursing Management  
: Issues and Ideas, pp. 121-132. Maryland : An Aspen Publication, 1992.

Barnard, C.I. The Function of the Executive. Massachusetts : Harvard University Press,  
1972.

Bauer, M. Cherry, R.J., Chutter, P, Nelson, B. and Sandwell, A. Retention Can Be  
Improved. Nursing Management 24 (10), 1993 : 39-46.

Blattner, B. Holistic Nursing. New Jersey, Prentice-Hall, 1981.

Brenner, P.B., Boyd, C., Thompson, T.C., Marz, M.S., Buerhaus, P., Leininger, M.  
The care Symposium : Considerations for Nursing Administrators. Journal of  
Nursing Administration 16 (January 1986) : 25-30.

Brown, C.L. Caring in Nursing Administration : Healing through Empowering. In D.A.  
Gaut and M.M. Leininger (eds) Caring The Compassionate Healer.  
pp. 123-133. New York : National League for Nursing Press, 1991.

Cavanaugh, S. Turnover. Journal of Advanced Nursing, 14 (1989) : 587-596.

Chandler, G.E. Retention : Has it obstructed nursing's view. Nursing Administration  
Quarterly 14 (Summer 1990) : 70-75.

Corcoran, N.M., Meyer, L.A. and Magliaro, B.L. Retention : The Key to the 21st century  
for health care institutions. Nursing Administration Quarterly 14 (Summer  
1990) : 23-31.

Decker, P.J. and Sullivan, E.J. Nursing Administration : A Micro/Macro Approach for  
Effective Nurse Executives. Connecticut : Appleton & Lange, 1992.

- Douglass, L.M. The Effective Nurse : Leader and Manager. St.Louis : Mosby Year Book, 1992.
- Duffy, J.R. Caring Behaviors of Nurse Managers : Relationships to Staff Nurse Satisfaction and Retention. In D.A. Gant (ed.) A Global Agenda for Caring. pp. 365-389. New York : National League for Nursing Press, 1990.
- Dunham, J. The art of Humanistic nursing administration : Expanding the horizons. Nursing Administration Quarterly 13 (Spring 1989) : 55-66.
- Evans, C.L.S. Teaching Care as the Essence of Nursing Administration. In M.M.Leininger and J.Watson. The Caring Imperative in Education. pp. 167-176. New York : National League for Nursing Press, 1990.
- Falcone, R.L. Perceived Dimensions of Job Satisfaction for Staff Registered Nurses. Nurses Research 25, (September-October 1976) : 246-248.
- 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.
- Gaut, D.A. and Leininger, M.M. eds. Caring : Compassionate Healer. New York : National League for Nursing Press, 1991.
- Gillies, D.A. Nursing Management : A System Approach. 2nd ed. Philadelphia : W.B. Saunders Company, 1989.
- Gillmer, V.H.B. and others. Industrial and Organization Psychology. New York : McGraw-Holl Book, 1971.
- Goehner, E.D. A Longitudinal Study of factors affecting Job Satisfaction among pediatric nurses. Ph.D. Dissertation, Claremont Graduate School, 1993. (CD ROM : AAC 9223321)

- Guillemette, E.J. Organizational Culture, Commitment, and effectiveness : an empirical investigation in a hospital setting. Ph.D. Dissertation, Nova University, 1992. (CD ROM : AAC 9220214.)
- Hersey, P. and Duldt, B.W. Situational Leadership in Nursing. California : Appletion & Lange, 1989.
- Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B.B. The Motivation to Work. New York : John Willey, 1959.
- \_\_\_\_\_. The Motivation to Work. 2nd ed. New Jersey : Transaction, 1993.
- Hinshaw, A.S., Smetzer, C.H. and Atwood, J.R. Innovation Retention Strategies for Nursing Staff. Journal of Nursing Administration 17 (June 1987) : 8-16.
- Jones, C.B. Staff Nurse Turnover Cost : Part I, a conceptual model in M.J. ward and S.A. Price (eds.). Issue in Nursing Administration : Selected veading. 1991 pp. 378-383.
- \_\_\_\_\_. A Human capital approach to modelling registered nurse wages and turnover/retention behaviors (labor market). Ph.d. dissertation, University of South Carolina, 1993. (CD ROM : AAC 9321968)
- Kerlinger, F.N. and Pedhazur, E.J. Multiple Regression in Behavior Research. New York : Holt Renehart and Winston, 1973.
- Kerstein, M.B. The relationship of first-line nurse managers' Leadership style and staff nurse satisfaction (Job Satisfaction). Master's thesis, Modonna University, 1992. (CD ROM : ACC 1346555)
- Kramer, M. The managnet hospitals. Journal of Nursing Administration, 20 (September 1990) : 35-44.
- \_\_\_\_\_. and Schmalenberg C. Magnet Hospital : Part I. Journal of Nursing Administration, 18 (January 1988) : 13-24.
- \_\_\_\_\_. Magnet Hospital : Part II. Journal of Nursing Administration, 18 (February 1988) : 11-19.



- Krcitzer, M.J. Impact of staff nurse participation in decision making on job satisfaction and organizational Commitment. Ph.D. Dissertation, University of Minnesota, 1991. (CD ROM : AAC 9112701)
- Larson, E., Lee, P.C., Brown, M.A. and Shorr, J. Job Satisfaction : Assumptions and Complexities. In M.J. Ward and S.A. Price (eds) Issue in Nursing Administration : Selected veading. pp. 389-397.
- Lavandero, R. Nurse Burnout : What can we learn. Journal of Nursing Administration 11 (November-December, 1981) : 20-22.
- Leininger, M.M. ed. Transcultural Health Care Issues and Conditions : Health Care Dimensions. Philadelphia : F.A. Davis Company, 1976.
- \_\_\_\_\_. Transcultural nursing : Concepts, Theories and Practice. New York : A Wiley Medical, 1978.
- \_\_\_\_\_. ed. Caring. New York : Charles B. Slack, 1981.
- \_\_\_\_\_. Culture Care Diversity and Universality : A Theory of Nursing. New York : National League for Nursing Press, 1991.
- \_\_\_\_\_. and Watson, eds. The Caring Imperative in Education. New York : National League for Nursing Press, 1990
- Marriner-Tomey, A. Guide to Nursing Management. 4th ed. St.Louis : Masby Year Book, 1992.
- Marz, M.S. Conceptual Care Model for Reducing Stress of Newly Employed Nurses. In P.B. Brenner, C. Boyd, T.C. Thompson, M.S. Marz, P. Buerhaus, M. Leininger. The care Symposium : Considerations for Nursing Administrators. Journal of Nursing Administration 16 (January 1986) : 25-30.
- Mayeroff, M. On Caring. New York : Barnes & Nobel Books, 1971.
- Miller, K.L. The Human Care Perspective in Nursing Administration. Journal of Nursing Administration 17 (February 1987) : 10-12.

- Minor, S.P. A twelve group time series analysis of job satisfaction and financial effects of nursing shared governance. Ph.D. Dissertation, Georgia State University, 1993. (CD ROM : AAC 9319132)
- Montagu, A. Touching. 2nd ed. New York : Harper & Row, 1979. อ้างถึงใน พวงรัตน์ บุญญารักษ์. การดูแลในการบริหารการพยาบาล : แนวคิดและแนวทางปฏิบัติใน รายงานการสัมมนานำร่อง เรื่องศาสตร์การดูแลในวิชาชีพพยาบาล : แนวคิดทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- Nightigale, F. Note on Nursing. New York : Dover Publications, 1969, อ้างถึงใน พวงรัตน์ บุญญารักษ์. การดูแลในการบริหารการพยาบาล : แนวความคิดและแนวทางปฏิบัติใน รายงานการสัมมนานำร่อง เรื่อง ศาสตร์การดูแลในวิชาชีพพยาบาล : แนวคิดทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- Noble, J.E. Examination of hardiness as a predictor of nurse retention. Ph.d. dissertation, The Union Institute, 1993. (CD ROM : AAC 9313753)
- Nyberg, J. The Element of Caring in Nursing Administration. Nursing Administration Quarterly 13 (Spring 1989) : 9-16.
- \_\_\_\_\_. Teaching Caring to the Nurse Administrator. Journal of Nursing Administration 23 (January 1993) : 11-17.
- Paterson, J. and Zderad, L. Humanistic Nursing. New York : John Wiley and sons, 1976.
- Rehn, R.R. The relationship between leader behavior and job satisfaction as perceived by selected health care professionals in acute care hospitals. Ph.D. Dissertation, University of San Francisco, 1992. (CD ROM : ACC 9218034)
- Robbins, S.P. Organization Behavior. 6th ed. New jersey : Prentice-Hall, 1993.
- Rowland, H.S. and Rowland, B.L. Nursing Administration Handbook. 3rd ed. Maryland : An Aspen Publication, 1992.

- Sanger, E., Richardson, J., and Larson, E. What satisfies nurses enough to keep them. Nursing Management 16, 1985 : 43-46.
- Scott, V.L. Nurses' perception of shared governance as related to job satisfaction, leadership skills, and nurse retention. Ph.D. Dissertation, The University of Alabama, 1991 (CD ROM : ACC 9130262)
- Seybolt, J.W. Dealing with premature employee turnover. Journal of Nursing Administration 16 ( February 1986 ) : 26-32.
- Spitzer-Lehmann, R. Recruitment and retention of our greatest asset. Nursing Administration Quarterly 14 (Summer 1990) : 66-69.
- Sullivan, E.J. and Decker, P.J. eds. Effective Management in Nursing. 3rd ed. California : Addison-Werley Nursing, 1992.
- Tappen, R.M. Nursing Leadership and Management : Concepts and Practice. 2nd ed. Philadelphia : F.A. Davis Company, 1989.
- Taunton, R.L., Krampitz, S.D. and Wood, C.Q. Manager impact on retention of hospital staff : Part I. The Journal of Nursing Administration. 19 (March 1989) : 14-19.
- Thompson, T.C. Discovering The Meaning and Expressions of Care by Nursing Service Directors. In P.B. Brenner, C. Boyd, T.C. Thompson, M.S. Marz, P. Buerhaus, M. Leininger. The care Symposium : Considerations for Nursing Administrators. Journal of Nursing Administration 16 (January 1986) : 25-30.
- Vardiman, E.M.M. The relationship of psychosocial autonomy perceptions of work autonomy and selected personal and work place characteristics (Autonomy). Ph.D. Dissertation, George Mason University, 1993.  
(CD ROM : AAC 9235105)
- Watson, J. Nursing the Philosophy and Science of Caring. Colorado : Colorado Associated University Press, 1979.
- Wolf, G.A. Nursing Turnover : Some Causes and Solutions. Nursing Outlook. (April 1981) : 233-236.

ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนาม		สถานที่ทำงาน
รศ.ฟารีดา	อิบราฮิม	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
รศ.อุดมรัตน์	สงวนศิริธรรม	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
รศ.ดร.ศิริพร	จิรวัดน์กุล	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผศ.ดร.พยอม	อยู่สวัสดิ์	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
ผศ.พวงน้อย	สาครรัตนกุล	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
นางสาวสุกัญญา	โกศลย์ดิลก	อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลเซนต์หลุยส์
นางเรณู	โรจนะสิริ	ผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเจ้าพระยา
นางเรียบ	เรืองพานิช	ผู้อำนวยการพยาบาล ฝ่ายวิชาการ โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน
นางสาวนิรมล	คำเผื่อน	หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์
นางลดาวัลย์	รวมเมฆ	หัวหน้าหอผู้ป่วย ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
นางสุภารัตน์	ไวยชีตา	ผู้ตรวจการพยาบาล ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี
ดร.ขวดี	เกตุสัมพันธ์	พยาบาลหน่วยพัฒนาบุคลากร โรงพยาบาลศิริราช

## ภาคผนวก ข

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย  
(ผู้สนใจเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ ติดต่อที่ผู้วิจัยหรืออาจารย์ที่ปรึกษา)

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วันที่ 4 ตุลาคม 2538

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

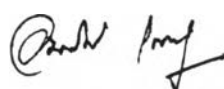
เรียน พยาบาลวิชาชีพที่นับถือ

ดิฉันนางสาวอมรรัตน์ เสตสุวรรณ นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในงานตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยรองศาสตราจารย์ ดร.จินตนา ยูนิพันธุ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ขณะนี้ดิฉันกำลังดำเนินการวิจัยในขั้นการเก็บรวบรวมข้อมูล

ดิฉันจึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือจากท่าน กรุณาตอบแบบสอบถามในการวิจัยทุกข้อ เพื่อผู้วิจัยจะได้นำข้อมูลของท่านไปวิเคราะห์โดยรวม และขอให้ท่านใช้ท่านใช้ที่เขียนกระดาษ เขียนแบบสอบถามตามด้านข้าง และด้านล่างที่แสดงไว้ เพื่อว่าข้อมูลทั้งหมดของท่านจะได้รับการเก็บเป็นความลับ และจะไม่มีผลเสียต่อการปฏิบัติงานของท่าน

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ และขอให้ท่านส่งแบบสอบถามที่ตอบเสร็จสมบูรณ์ส่งคืนที่ฝ่ายการพยาบาลภายใน 1 สัปดาห์ จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(นางสาวอมรรัตน์ เสตสุวรรณ)

นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต  
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในงานตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว
2. แบบสอบถามพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วย
3. แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน
4. แบบสอบถามการคงอยู่ในงาน



## ชุดที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำแนะนำ: โปรดกรอกข้อความในช่องว่างที่เว้นไว้ หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) ของแต่ละข้อความเพียงช่องเดียว

ข้อความถาม	สำหรับผู้วิจัย
1. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี 2. สถานภาพของท่าน ( ) โสด                                   ( ) สมรส ยังไม่มีบุตร ( ) สมรส มีบุตร.....คน       ( ) ม่าย, หย่า 3. วุฒิการศึกษาทางการแพทย์สูงสุดของท่าน ( ) อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ( ) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ( ) ปริญญาโทสาขา..... 4. ท่านปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ( ) วชิรพยาบาล                       ( ) โรงพยาบาลกลาง ( ) โรงพยาบาลตากสิน               ( ) โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ 5. ท่านปฏิบัติงานโรงพยาบาลแห่งนี้เป็นเวลา.....ปี.....เดือน 6. ท่านปฏิบัติงานในแผนก ( ) สูตินรีเวชกรรม ( ) ศัลยกรรม ( ) อายุรกรรม ( ) กุมารเวชกรรม ( ) ผู้ป่วยนอกและอุบัติเหตุ 7. เงินเดือนของท่านประมาณ.....บาท รายได้พิเศษอื่น ๆ (:เดือน)ประมาณ.....บาท	

ข้อความ	
<p>8. ช่วงเวลาการปฏิบัติงานปกติของท่าน</p> <p>( ) ปฏิบัติเฉพาะเวร ( ) เช้า ( ) บ่าย ( ) ดึก</p> <p>( ) ปฏิบัติทั้ง 3 เวร (เวรเช้า บ่าย ดึก)</p> <p>9. ท่านเคยย้ายสถานที่ทำงาน (ระดับหอผู้ป่วย) หรือไม่</p> <p>( ) ไม่เคย</p> <p>( ) เคย.....ครั้ง(เหตุผล.....)</p> <p>10. ปัจจุบันท่านมีโครงการจะลาออก โอน ย้าย ออกจากหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันหรือไม่</p> <p>( ) ไม่มี</p> <p>( ) มี (เหตุผล.....)</p>	

## ชุดที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วย

คำแนะนำ : 1. แบบสอบถามประกอบด้วยเนื้อหา 4 ด้าน คือ

- ความยืดหยุ่นผูกพันต่อผู้ร่วมงาน
- การสร้างคุณค่าในตน
- การเปิดใจ
- การนำศักยภาพของบุคคลออกมาใช้ประโยชน์

2. โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในด้านขวามือท้ายรายการแต่ละข้อที่ตรงกับพฤติกรรมการกระทำ หรือคำพูดของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่แสดงหรือพูดกับท่าน เพียง 1 ข้อ โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบดังนี้

สม่ำเสมอ	หมายถึง	หัวหน้าหอผู้ป่วยได้แสดงพฤติกรรมดังกล่าวกับท่านเป็นประจำ สม่ำเสมอ
บ่อยครั้ง	หมายถึง	หัวหน้าหอผู้ป่วยได้แสดงพฤติกรรมดังกล่าวกับท่านบ่อยครั้ง
บางครั้ง	หมายถึง	หัวหน้าหอผู้ป่วยได้แสดงพฤติกรรมดังกล่าวกับท่านบางครั้ง
น้อย	หมายถึง	หัวหน้าหอผู้ป่วยได้แสดงพฤติกรรมดังกล่าวกับท่านน้อยครั้งหรือนาน ๆ ครั้ง
ไม่เคย	หมายถึง	หัวหน้าหอผู้ป่วยได้แสดงพฤติกรรมดังกล่าวกับท่านเลย

ลำดับ ข้อ	พฤติกรรม	ความบ่อยของ การแสดงพฤติกรรมการดูแล				
		สม่ำเสมอ	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	น้อย ครั้ง	ไม่เคย
1.	พูดคุยได้ถ้ามทั้งในเรื่องส่วนตัวและการปฏิบัติงาน ของท่าน_____					
2.	เอาใจใส่ต่อความรู้สึกและอารมณ์ของท่าน_____					
3.	สามารถคาดการณ์ความรู้สึกที่อาจเกิดขึ้นของท่านได้ดี					
4.	ช่วยให้ท่านเห็นและเข้าใจในส่วนที่ดีและข้อบกพร่อง ของท่าน_____					
5.	ช่วยให้ท่านเข้าใจความรู้สึกของตัวเอง_____					
6.	สอบถามความสมัครใจของท่านก่อนที่จะดำเนินการ เรื่องใด ๆ ที่เกี่ยวกับท่าน_____					
7.	ให้เวลาท่านเข้าพูดคุยปรึกษาทั้งในเรื่องส่วนตัว และการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ โดยไม่แสดง ความเบื่อหน่าย_____					
8.	ให้โอกาสท่านเข้าชี้แจงและปรึกษา เมื่อเกิดปัญหาใน การปฏิบัติงาน_____					
9.	ให้ความสำคัญที่จะรับฟังปัญหาของท่าน มากกว่างานอื่นที่รอได้_____					
10.	ให้ท่านได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการ ปรับเปลี่ยนใด ๆ ในหอผู้ป่วยด้วยความเต็มใจ_____					
11.	ในการสนทนาจะใช้คำพูดที่ท่านสามารถตอบตาม ความรู้สึกที่แท้จริงได้อย่างสะดวกใจ_____					
12.	ให้ท่านได้แสดงความรู้สึกขณะพูดอย่างอิสระ_____					
13.	สบตาขณะที่ฟังท่านพูดด้วยความสนใจ พร้อมทั้ง สีหน้าสอดคล้องกับเรื่องที่ท่านพูด_____					

ลำดับ ข้อ	พฤติกรรม	ความบ่อยของ การแสดงพฤติกรรมการดูแล				
		สม่ำเสมอ	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	น้อย ครั้ง	ไม่เคย
14.	ยึดหยุ่นกฎระเบียบในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และมีเหตุผล_____					
15.	ไต่ถามให้ท่านได้อธิบายถึงเหตุผลในการปฏิบัติงานที่ ผิดพลาดไป_____					
16.	มอบหมายงานตามความสามารถ/ความสนใจของ บุคคลนั้น_____					
17.	มอบหมายงานที่ท่านเป็นผู้เสนอ ได้รับผิดชอบ_____					
18.	แสดงความเชื่อมั่นว่าท่านมีความสามารถทำงานที่ได้ รับมอบหมายได้ และสามารถที่จะทำงานให้มีคุณภาพ ยิ่งขึ้นกว่าเดิมได้_____					
19.	ให้อิสระท่านในการตัดสินใจดำเนินงานที่ได้รับมอบ หมายอย่างเต็มที่_____					
20.	ให้กำลังใจและชี้แจงข้อเท็จจริง โดยไม่ตำหนิ เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาดโดยที่ได้พยายามอย่าง เต็มที่แล้ว_____					

### ชุดที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

คำแนะนำ: 1. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 2 ด้านคือ

#### 1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factor) ประกอบด้วย

- ความสำเร็จในงาน
- การได้รับการยอมรับนับถือ
- ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- ความรับผิดชอบ
- ความก้าวหน้า

#### 1.2 ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) ประกอบด้วย

- เงินเดือน
- โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน
- สถานะทางอาชีพ
- นโยบายและการบริหาร
- สภาพการทำงาน
- ชีวิตส่วนตัว
- ความมั่นคงในงาน
- วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

2. โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องด้านขวามือท้ายรายการแต่ละข้อ ซึ่งตรงกับ

ความรู้สึกตามความเป็นจริงเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบดังนี้

พึงพอใจมากที่สุด หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นเกิดขึ้นกับตัวท่านมากที่สุด หรือเกิดขึ้น

จริงทุกครั้ง

พึงพอใจมาก หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นเกิดขึ้นกับตัวท่านมากหรือเกิดขึ้นจริงเป็นส่วนใหญ่

พึงพอใจปานกลาง หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นเกิดขึ้นกับตัวท่านปานกลาง หรือเกิดขึ้นจริงเป็น

บางครั้ง

พึงพอใจน้อย หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นเกิดขึ้นกับตัวท่านน้อยหรือเกิดขึ้นจริงนาน ๆ ครั้ง

พึงพอใจน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นเกิดขึ้นกับตัวท่านน้อยที่สุดหรือไม่เคยเกิดขึ้นเลย

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้ผลตามที่คาดหวัง และทันเวลาที่กำหนด _____					
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านแสดงความชื่นชมต่อผลงานการปฏิบัติงานการพยาบาลของท่าน _____					
3. ผู้ร่วมงาน พอใจที่จะทำงานร่วมกับท่าน เพราะท่านมีผลงานที่น่าชื่นชม _____					
4. การปฏิบัติงานการพยาบาลของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน _____					
5. ผู้บังคับบัญชาให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินการพัฒนาในหอผู้ป่วย _____					
6. ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะของท่านในการพัฒนางานพยาบาล _____					
7. ท่านพอใจที่ได้ปฏิบัติตามขอบเขตหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพที่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน _____					
8. ท่านพอใจที่สามารถให้การพยาบาลช่วยเหลือผู้ป่วยจนพ้นจากภาวะวิกฤติและอาการเจ็บป่วย _____					
9. สภาพงานในหอผู้ป่วยส่งเสริมให้ท่านกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน _____					
10. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านการพยาบาลตามความถนัด ความรู้ ความสามารถ _____					
11. ท่านมีอิสระที่จะปฏิบัติงานการพยาบาลภายในขอบเขตหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ _____					
12. ท่านมีอำนาจและความรับผิดชอบในงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่ _____					

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
13. ท่านได้รับการส่งเสริมให้ไปเข้าร่วมประชุมวิชาการ ศึกษาเพิ่มเติม และดูงานเมื่อมีโอกาส_____					
14. เมื่อท่านไปศึกษาเพิ่มเติมมาแล้ว จะได้รับการ พิจารณาเกี่ยวกับระดับตำแหน่ง หรือเงินเดือนให้สูง ขึ้น ตามความรู้ความสามารถ_____					
15. การเลื่อนขั้นตำแหน่งของพยาบาลในหน่วยงานของ ท่านเป็นไปอย่างยุติธรรม_____					
16. ท่านพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาล_____					
17. เงินเดือนที่ได้รับสมมูลกับปริมาณงาน และความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงาน_____					
18. ท่านพอใจในค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับจากงานประจำ เช่น ค่าเวรยามวิกาล เป็นต้น_____					
19. ท่านมีโอกาสที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อส่งเสริม ประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น_____					
20. ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ มีโอกาสก้าวหน้า ในวิชาชีพทัดเทียมกับหน่วยงานอื่น_____					
21. ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ จะได้รับการปรับปรุงระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นกว่าใน ปัจจุบัน_____					
22. ท่านสามารถขอความแนะนำ วิธีการปฏิบัติงานหรือ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชาได้_____					
23. ท่านและผู้ร่วมงานอื่น ๆ มีการร่วมมือในการปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจ_____					



ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
24. เมื่อท่านมีปัญหาท่านได้รับการช่วยเหลือจาก ผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี _____					
25. ท่านคิดว่าวิชาชีพพยาบาล เป็นอาชีพที่ทรงเกียรติเช่น เดียวกับอาชีพอื่น ๆ _____					
26. ท่านคิดว่าผู้ร่วมงานในโรงพยาบาลให้เกียรติวิชาชีพ พยาบาล _____					
27. ท่านคิดว่าสังคมไทยให้เกียรติวิชาชีพพยาบาลเป็น อย่างดี _____					
28. นโยบายของหน่วยงานที่ท่านต้องปฏิบัติในปัจจุบันมี ความชัดเจนเหมาะสม _____					
29. หน่วยงานของท่านมีสายงานการบังคับบัญชาที่ชัดเจน เหมาะสม _____					
30. ท่านพอใจสวัสดิการที่ทางโรงพยาบาลจัดให้ _____					
31. จำนวนพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานของท่านเหมาะสม กับปริมาณงาน _____					
32. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่ แสง เสียง เหมาะสมที่จะปฏิบัติงาน _____					
33. สถานที่ทำงานจัดอยู่ในสภาพที่สะดวกสบายและ ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน _____					
34. ท่านมีเวลาพักขณะปฏิบัติงานที่เหมาะสม _____					
35. ผู้บังคับบัญชาจัดวันหยุดให้ท่านตามระเบียบและ เหมาะสมโดยไม่คั่งค้าง _____					
36. ท่านสามารถใช้วันหยุดเพื่อตนเองและครอบครัวได้ อย่างอิสระ _____					

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
37. สถานภาพในหน้าที่การงานของท่านมีความมั่นคงและยั่งยืน _____					
38. ท่านคิดว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานซึ่งจะช่วยให้งานประสบความสำเร็จ _____					
39. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนการใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางานเสมอ _____					
40. ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่แสดงพฤติกรรมหรือคำพูดใช้อารมณ์อย่างรุนแรงต่อผู้ใต้บังคับบัญชา _____					
41. ผู้บังคับบัญชาของท่านจะแก้ปัญหาดังต่อไปนี้ได้อย่างไร หลักเกณฑ์และเหตุผล ได้ทันท่วงทีและเหมาะสม _____					

#### ชุดที่ 4 แบบสอบถามการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

คำแนะนำ: 1. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 4 ด้านคือ

- ด้านส่วนตัว
- ด้านสภาพงานและความรับผิดชอบ
- ด้านการนิเทศงาน
- ด้านระบบบริหารและการประสานงาน

2. โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องด้านขวามือท้ายรายการแต่ละข้อ

ซึ่งตรงกับความรู้สึกตามความเป็นจริงเพียง 1 ข้อ โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบดังนี้

คงอยู่แน่นอน	หมายถึง	ในสภาพดังกล่าว ท่านยังคงตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานเดิมต่อไปอย่างแน่นอน
คิดว่าอยู่	หมายถึง	ในสภาพดังกล่าว ท่านคิดว่าจะปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานเดิมต่อไป
คิดว่าไม่อยู่	หมายถึง	ในสภาพดังกล่าว ท่านคิดว่าจะโอน ย้าย หรือลาออกจากหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานเดิม
ไม่อยู่แน่นอน	หมายถึง	ในสภาพดังกล่าว ท่านคิดว่าจะโอน ย้าย หรือลาออกจากหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานเดิมอย่างแน่นอน

ข้อความ	ระดับการคงอยู่			
	คงอยู่ แน่นอน	คิดว่า อยู่	คิดว่า ไม่อยู่	ไม่อยู่ แน่นอน
1. ฉันจะคงปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานเดิมต่อไป แม้ว่าจะมีความรับผิดชอบต่อครอบครัวดังเช่นปัจจุบัน				

ข้อความ	ระดับการคงอยู่			
	คงอยู่ แน่นอน	คิดว่า อยู่	คิดว่า ไม่อยู่	ไม่อยู่ แน่นอน
2. ฉันไม่คิดจะโอน ย้าย หรือลาออกไปปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานอื่น แม้ว่าจะต้องใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานนานขึ้นกว่าเดิม				
3. ฉันจะปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานเดิมต่อไป แม้ว่าจำนวนพยาบาลวิชาชีพจะน้อยลงกว่าปัจจุบัน				
4. ฉันไม่คิดจะโอน ย้าย หรือลาออกไปปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานอื่น แม้ว่าลักษณะการอยู่เวรในการปฏิบัติงานจะเป็นเช่นปัจจุบัน				
5. ฉันจะคงปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานเดิมต่อไป แม้ว่าจะมีปัญหาด้านสัมพันธภาพกับหัวหน้าหอผู้ป่วย				
6. ฉันไม่คิดจะโอน ย้าย หรือลาออกไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น แม้ว่าจะได้รับการยอมรับจากหัวหน้าหอผู้ป่วยลดลง				
7. ฉันไม่คิดจะโอน ย้าย หรือลาออกไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นแม้ว่าระบบเงินเดือนจะเป็นเช่นปัจจุบัน				
8. ฉันจะคงปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานเดิมต่อไป แม้ว่าจะไม่มีการปรับปรุงสวัสดิการที่ทางโรงพยาบาลจัดให้ดีขึ้นกว่าเดิม				

ภาคผนวก ค.  
สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หมีดังนี้

1. ค่าเฉลี่ย (Mean) มีสูตรดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2538)

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n X}{n}$$

เมื่อ  $\bar{X}$  = มัชฌิมมาเลขคณิต/ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

$n$  = จำนวนคนของกลุ่มตัวอย่าง

$\Sigma X$  = ผลรวมของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง

2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีสูตรดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2535)

$$S.D. = \sqrt{\frac{\Sigma X^2}{N} - \left(\frac{\Sigma X}{N}\right)^2}$$

S.D. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\Sigma X$  = ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละหัวข้อ

$\Sigma X^2$  = ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$N$  = จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) หรือ การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป มีสูตรดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2535)

แหล่งความแปรปรวน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ df	ผลบวกของ $(X-X^2)$ SS	ความแปรปรวน MS=SS/df	F
ระหว่างกลุ่ม	k-1	$SS_a$	$MS_a = \frac{SS_a}{(k-1)}$	$\frac{MS_a}{MS_w}$
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  $SS_t$  = ผลบวกกำลังสองของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน  
แต่ละคนจากมัชฌิมาเลขคณิต

$SS_a$  = ผลบวกกำลังสองของส่วนเบี่ยงเบนระหว่างกลุ่ม

$SS_w$  = ผลบวกของกำลังสองของส่วนเบี่ยงเบนภายในกลุ่ม

$MS_a$  = ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองระหว่างกลุ่ม

$MS_w$  = ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองภายในกลุ่ม

k = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนคะแนนทั้งหมด

df = ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

ถ้าพบความแตกต่าง ทดสอบแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้สถิติทดสอบ F ของเซฟเฟ้  
(Scheffe's test for all possible Comparison) ใช้สูตรดังนี้ (ประคอง วรรณสูตร, 2535)

$$F = \frac{(M_1 - M_2)^2}{MS_w [(1/n_1) + (1/n_2)] (k-1)}$$

$$df = (k-1) (N-k)$$

$M_1 - M_2$  = มัชฌิมาเลขคณิตของ 2 กลุ่ม ที่ต้องการทดสอบความแตกต่าง

$n_1 - n_2$  = จำนวนตัวอย่างประชากรทั้ง 2 กลุ่ม ที่นำมาทดสอบ

F = ค่า F จากตารางอัตราส่วน F ณ ระดับความมีนัยสำคัญที่กำหนดให้

n = จำนวนประชากรทั้งหมด

4. หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์แต่ละคู่ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) มีสูตรดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2538)

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

- เมื่อ  $r$  = สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับตัวแปร Y
- $\sum X$  = ผลรวมของคะแนนดิบของตัวแปร X
- $\sum Y$  = ผลรวมของคะแนนดิบของตัวแปร Y
- $\sum X^2$  = ผลรวมของกำลังสองของคะแนนดิบของตัวแปร X
- $\sum Y^2$  = ผลรวมของกำลังสองของคะแนนดิบของตัวแปร Y
- $\sum XY$  = ผลรวมของผลคูณของคะแนนตัวแปร X กับคะแนนของตัวแปร Y เป็นคู่ๆ ในรูปคะแนนดิบ
- $N$  = จำนวนข้อมูลหรือจำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

ทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้ค่าที่ มีสูตรดังนี้

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

- เมื่อ  $t$  = ค่าสถิติทดสอบที่
- $r$  = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
- $N$  = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

5. หากกลุ่มตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุด โดยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นๆ มีสูตรดังนี้

5.1 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R$ ) ระหว่างตัวพยากรณ์กับตัวเกณฑ์ โดยใช้สูตรดังนี้ (Kerlinger, and Pedhazur, 1973)

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

- เมื่อ  $R$  = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ  
 $SS_{reg}$  = ความแปรปรวนของตัวแปรเกณฑ์ที่สามารถอธิบายได้  
 ด้วยตัวแปรพยากรณ์  
 $SS_t$  = ความแปรปรวนทั้งหมดของตัวแปรเกณฑ์

### 5.2 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณที่คำนวณโดยใช้

สูตร (Kerlinger, and Pedhazur, 1973)

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

- เมื่อ  $F$  = ค่าสถิติสัดส่วนเอฟ  
 $R^2$  = สัมประสิทธิ์การพยากรณ์  
 $N$  = ตัวอย่างประชากร  
 $K$  = จำนวนตัวพยากรณ์

5.3 ทดสอบค่า  $F$  เพื่อทดสอบว่าเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ แล้วจะทำให้ค่า  $R^2$  เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ โดยใช้การทดสอบค่า  $F$  ดังนี้

$$F = \frac{(R^2_{y.12\dots k1} - R^2_{y.12\dots k2}) / (k1 - k2)}{(1 - R^2_{y.12\dots K1}) / (N - k1 - 1)}$$

- เมื่อ  $F$  = ค่าสถิติเอฟ  
 $R^2_{y.12}$  = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณที่มีตัวพยากรณ์  
 $K_1$  = จำนวนตัวทำนายที่มีค่ามากกว่า



5.4 หาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ (Kerlinger, and Pedhazur, 1973)

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

- เมื่อ  $b_i$  = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์  
 $B_i$  = beta weight ของตัวแปร  $i$   
 $S_y$  = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรเกณฑ์  
 $S_i$  = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวพยากรณ์

5.5 ทดสอบค่า  $t$  เพื่อทดสอบว่าค่า  $b$  ของตัวพยากรณ์แต่ละตัวจะส่งผลตัวแปรเกณฑ์หรือไม่ (Kerlinger, and Pedhazur, 1973)

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

- $t$  = สถิติทดสอบค่าที่  
 $b_i$  = สัมประสิทธิ์การถดถอยหรือค่าน้ำหนักของตัวพยากรณ์  
 $S.E._{b_i}$  = ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน  $b_i$  (Standard Error)

5.6 หาคความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ มีสูตรดังนี้ (Kerlinger, and Pedhazur, 1973)

$$SE_{e \cdot t} = \sqrt{\frac{SS_{t \cdot k}}{N - K - 1}}$$

- $SE_{e \cdot t}$  = ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย  
 $SS_{t \cdot k}$  = ความแปรปรวนของส่วนที่เหลือ  
 $N$  = จำนวนตัวอย่าง  
 $K$  = จำนวนตัวพยากรณ์

## 5.7 ทาค่าคงที่ของสมการพหุคูณ (Kerlinger, and Pedhazur, 1973)

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

- เมื่อ  $\bar{y}$  = ค่าเฉลี่ยของตัวแปรเกณฑ์  
 $x$  = ค่าเฉลี่ยของตัวพยากรณ์ที่  $i$  ถึง  $k$   
 $b_i$  = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ  
 ตัวที่  $i$  ถึง  $k$

5.8 สร้างสมการพหุคูณตัวแปรเกณฑ์ ด้วยตัวพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตัวพยากรณ์คือ เลือกเอาตัวพยากรณ์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์ที่มีค่าสูงสุด เป็นตัวพยากรณ์ตัวแรกเข้าสมการก่อน และเอาตัวพยากรณ์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่ารองลงมาทำสมการกระทำเช่นนี้จนถึงตัวพยากรณ์สุดท้าย

## สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\bar{y} = a - b_1x_1 - b_2x_2 - \dots - b_kx_k$$

$y$  = ค่าเฉลี่ยที่ได้จากการพยากรณ์

$x$  = ค่าคงที่

$b_1, b_2, \dots, b_k$  = สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$x_1, x_2, \dots, x_k$  = คะแนนดิบของตัวพยากรณ์แต่ละตัว

## สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

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

เมื่อ  $Z$  = คะแนนมาตรฐานของตัวแปรเกณฑ์

$B_1, B_2, \dots, B_k$  = สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์แต่ละตัวในรูป  
 คะแนนมาตรฐาน

$Z_1, Z_2, \dots, Z_k$  = คะแนนมาตรฐานของตัวพยากรณ์แต่ละตัว

6. การหาความเที่ยง โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's alpha Coefficient) มีสูตรดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2535)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_x^2} \right)$$

เมื่อ k = จำนวนคำถาม

$S_i^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

$S_x^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ทั้งหมดหรือกำลังสองของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(Standard deviation) ของคะแนนของผู้ตอบ

แบบสอบถามทั้งหมด

### ประวัติผู้เขียน

นางสาวอมรรัตน์ เสดสุวรรณ เกิดวันที่ 21 เมษายน พ.ศ. 2507 ที่เขต  
พระนคร กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรพยาบาล ผดุงครรภ์และอนามัย  
จากวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ ในปีการศึกษา 2528 และศึกษาต่อในหลักสูตร  
ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ (เทียบเท่าปริญญาตรี) ที่วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ ในปีการ  
ศึกษา 2529 ได้รับทุนไปดูงานการพยาบาลแม่และเด็ก ณ ประเทศญี่ปุ่น จากมูลนิธิพยาบาล  
แห่งประเทศไทย (The International Foundation of Japan) เป็นระยะเวลา 1 ปี ในปีพ.ศ.  
2533-2534 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ  
บริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีพ.ศ.2536 ปัจจุบัน  
ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 5 ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลกลาง สำนักงานแพทย์  
กรุงเทพมหานคร

