

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กิตติมา ประติติก. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529.

กองงานวิทยาลัยพยาบาล. ประมวลรายวิชาหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ (ที่เน้นชุมชนเพื่อคุณภาพชีวิต) เล่ม 1-2. สำนักงานปลัดกระทรวง. กระทรวงสาธารณสุข, 2528. (อัครสำเนา)

เขมรดี มาสิงบุญ. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการสื่อสารข้อมูล ความสามารถในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.

จารุวรรณ เสวกวรรณ. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2517.

จุฑามาศ ยุทธพิทักษ์ และ วิจิศา มงคลสิน. สาเหตุการลาออกนอก ย้ายของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน. วารสารพยาบาล. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2533) : 26-28.

จันทร์ เพ็ญ พาหงษ์. ตัวประกอบสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป กิ่งกักกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.

ฉันทิภา ศุปรัตน์. มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารงาน. ในเอกสารประกอบการบรรยายวิชามนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารงาน. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2530. (อัครสำเนา)

ฉันทพร ลัทยาพร. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ในโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

ดิน ปรัชญาพฤกษ์. อำนาจและการเมืองในองค์การ. ในเอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. หน่วยที่ 8-15. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2530.

ทวีชัย บุญเต็ม. การยอมรับอำนาจบังคับบัญชาของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่นการศึกษาเฉพาะกรณี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

- ทัศนีย์ บุญทอง. การพัฒนาศาสตร์ในวิชาชีพการพยาบาล. ในเอกสารการสอนชุดวิชาประเด็นและแนวโน้มทางการพยาบาล หน่วยที่ 1-7. หน้า 221-260. กรุงเทพมหานคร : ชวนพิมพ์, 2533.
- _____. ความต้องการกำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์. สารสภากาการพยาบาล ปีที่ 8 ฉบับที่ 4 (ธันวาคม, 2536):20-24.
- เทพม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2529.
- ธงชัย สันติวงษ์และชัยยศ สันติวงษ์. พฤติกรรมบุคคลในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช, 2533.
- ธีรา เหมินทร์. เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาคกับส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2524.
- บุปผา อภิธรรมผล. ปัญหาและอุปสรรคของวิชาชีพพยาบาล. เอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการ เรื่อง วิชาชีพพยาบาล:อนาคตอยู่ที่ไหน. ห้องประชุมคณะกรรมการ อาคารถัฐสภา, 2537(อัดสำเนา).
- นพดล เจนอักษร. การใช้อำนาจในการบริหารของผู้นำทางการบริหารการศึกษาไทย : กรณีศึกษาเชิงคุณภาพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- นันทนา น้าพน. องค์ประกอบบางประการที่สัมพันธ์กับเอกลักษณ์เชิงวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2536.
- นิภา คิดประเสริฐ. การเปรียบเทียบค่านิยมทางวิชาชีพ ทางบริการ และทางราชการของนักศึกษาพยาบาลและพยาบาลที่มีระยะเวลาของประสบการณ์การปฏิบัติงานในคลินิกแตกต่างกัน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- บุญศรี ชัยชิตามร. สภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงสนับสนุนทางสังคมและความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในหอผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- ประคอง วรรณสุด. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- ผาณิต สกลวัฒน์. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2537.

- พวงรัตน์ บุญญานุกฤษ. 50 ปี ชีวิตและผลงาน. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., 2536.
การรับรู้และความคาดหวังของพยาบาลโดยตรงต่อเอกลักษณ์ของวิชาชีพพยาบาล.
 ผลงานวิจัยทุนวิจัยรัชดาภิเษกสมโภช. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.
- _____. กลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพพยาบาล. วารสารคณะ
 พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (มกราคม-มิถุนายน 2538):14-24.
- พັນนี เอมะนาวิน. ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจความเชี่ยวชาญ ความเชื่ออำนาจภายในตน
ภูมิหลังกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัด
กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริณฎมมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
 2536.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. วิจัยทางการพยาบาล: หลักการและกระบวนการ. พิมพ์ครั้งที่ 2
 โรงพิมพ์อัลลายด์เพรส, 2535.
- พาริดา อิบราฮิม. อำนาจในการบริหารการพยาบาล. วารสารพยาบาลศาสตร์ ปีที่ 7
 ฉบับที่ 4 (ตุลาคม-ธันวาคม) 2535.
- มาลี เลิศมาลีวงศ์. ปัญหาการขาดแคลนพยาบาล:ย้อนอดีตเพื่อเข้าใจปัจจุบัน. สารสาส์การพยาบาล
 ปีที่ 8 ฉบับที่ 4 (ธันวาคม 2536) :14-24.
- ละออ ดันดีศิริรินทร์. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ.
 วิทยานิพนธ์ปริณฎมมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.
- ยุวดี เกตุสัมพันธ์. ปรากฏการณ์การลาออกของพยาบาล. ใน การประชุมวิชาการสมาคมศิษย์เก่า
พยาบาลศิริราช ครั้งที่ 8 เรื่อง วิจัยทางการพยาบาลเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในทศวรรษ
หน้า:ทิศทางและรูปแบบ. วันที่ 12-14 มกราคม 2537 : 153-157.
- เยาวลักษณ์ เลาะห์จินดา. สภาพความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะทำงานต่อไปหรือ
ลาออกของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร.
 วิทยานิพนธ์ปริณฎมมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.
- รัตนา ทองสวัสดิ์. วิชาชีพการพยาบาล ประเด็นและแนวโน้ม. เชียงใหม่ : ช้างเผือก
 คอมพิวเตอร์กราฟิก, 2535.
- วงเดือน ศิริรักษ์และคณะ. การศึกษาความพึงพอใจในงานพยาบาล:ศึกษาเฉพาะกรณีโรง
พยาบาลนพรัตน์ราชธานี. วารสารโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี 4 (พฤษภาคม-
 สิงหาคม 2536): 105-114.

วิเชียร ทวีลาภ. สภาวะการศึกษาทางสาธารณสุขของประเทศไทยในปัจจุบัน. ในประมวล
การประชุมพยาบาลแห่งชาติ ครั้งที่ 6. (2-7 พ.ย.2522) ณ หอประชุม
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริพร ตันติพลวินัย. การพัฒนาศักยภาพการบริหารการพยาบาลเพื่อคุณภาพการพยาบาล.
เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ เรื่องกลยุทธ์การบริหารการพยาบาล : แนวคิด
ร่วมสมัย. เสนอที่ หอประชุมสถาบัน 3 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 21-23.

สมจิต หนูเจริญกุล. การขาดแคลนพยาบาลและแนวทางแก้ไข. เอกสารในการสัมมนาวิชา
การ เรื่อง วิชาชีพพยาบาล อนาคตอยู่ที่ไหน?., ห้องประชุมคณะกรรมการ
อาคารรัฐสภา2, 2537(อัดสำเนา)

สมยศ นาวิกการ. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า, 2536.

สมสุข ดิลกสกุลชัย. การเปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพพยาบาล ความพึงพอใจในงานของ
พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

สาธารณสุข. กระทรวง. กองงานวิทยาลัยพยาบาล. การประมาณความต้องการในหน่วยบริการ
สาธารณสุข ของกระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์องค์การทหารผ่านศึก.
2531.

สุกัญญา แสงมุกข์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

สุภาณี ทยาธรรม. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การดูแลในวิชาชีพกับความพึงพอ
ใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

สุภารัตน์ ไวยชีตาและคณะ. ความพึงพอใจในงาน ความต้องการที่จะย้ายออกจากสถาบัน และ
ออกจากวิชาชีพของเจ้าหน้าที่พยาบาลในโรงพยาบาลรามารัตน์. การประชุมวิชาการ
รามารัตน์ประจำปี 2536 เรื่องมิติใหม่ของการแพทย์และสาธารณสุข. คณะแพทยศาสตร์
โรงพยาบาลรามารัตน์, 2536.

สำเริง โพธิวรรณ. การศึกษามูลฐานอำนาจการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.

- เสาวลักษณ์ พัวพัฒนกุล. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมพัฒนาฐานอำนาจโดยตำแหน่งฐานอำนาจส่วนบุคคล การรับรู้ต่อความยึดมั่นต่อกันภายในกลุ่มวิชาชีพกับการรับรู้สัมพันธภาพในการร่วมกันทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- อรเพ็ญ พงศ์กล้า. ความสัมพันธ์ระหว่างความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- อารีย์ พงษ์ราช และ คณะ. การศึกษาความพึงพอใจในวิชาชีพและความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ. วารสารพยาบาล. 4(มกราคม-มีนาคม 34) :41-50.
- อารีย์ สุวรรณपाल. การศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารและครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2537.
- อรุณ รักธรรม. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์. 2526.
- อัชรี จิตต์ภักดี. ความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพหญิงปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2526.
- อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. แรงจูงใจในวิชาชีพพยาบาล. พยาบาลสาร. ปีที่ 22 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม-กันยายน 2538) :1-15.
- เอ็ด สาระภูมิ. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพมหานคร : โอ เอส พรินเตอร์, 2529.
- หทยา ปรีชาสุข. บทบาทและปัญหาของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการตัดสินใจ การปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารข้อมูลตามการรับรู้ของผู้บริหารการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2532.

ภาษาอังกฤษ

- Ashley, J.A. This I Believe about Power in Nursing. Nursing Outlook 21(October 1979):637-641.
- Benner, P. From Novice to Expert: Excellence and Power in Clinical Nursing Practice. California: Addison-Wesley, 1984.

- Benner. P., Jenner, C, and Chester, C. Fromm Beginner to Expert:Gaining a Differentiated Clinical World in Critical Care Nursing. Advance in Nursing Science 14(March) 1992 : 13-28.
- Brown,W.B. adn Moberg,D.J. Organization Theory and Management. New york: John Wiley & sons,1980.
- Crolley. J.P. Human relations in industry : People at work. New jersey : Prentice - hall, Inc., 1989.
- Duxbury, M.L.,et al.Head Nurse Leadership Style with Stuff Nurse Burnout and Job Satisfaction in Neonatal Care Units. Nursing Research 33 (March/April) 1984 :97-101.
- Fernandez.R.,et al. Theory-based practice :A model for nures retention. Nursing Administration Quarterly.14 (1990)47-53.
- French. J.R.P..and Raven. B. The Bases of Social Power. In D.Cartwright and A.Zander(ed.)Group Dynamics : Research and Theory.pp.259-268. New York : Harper & Row, 1968.
- Gillies. D. Nursing Management : A Svsstem Approch. third edition. Philadelphia : W.B.Saunders, 1994.
- Grant, J.A. The Professional Nurse:Issues and actions. Pennsylvania: Springhouse corporation, 1994.
- Herzberg,F. and others. The Motivation to Work. New York: John Wiley and son. 1959.
- Herzberg,F. and others. The Motivation to Work. New York: John Wiley and son, 1967.
- Hoy, W.K. and Miskel. C.G. Educational Administration Theory. Research,and Practice. 4th ed. Singapore : Mcgraw-Hill,inc. ,1991.
- Kelly, L. Dimentionns of Professional Nursing. New York: Pergamon Press, 1991.
- Kerlinger, Fred N. and Pedhazur,Elazar J. Multiple Regression in Behavior Research. New York : Holt Rinehart and Winston,1973.

- Kirk, Roey. Nursing Management Tools. Boston : little Brown and Co. , 1981.
- Laschinger,H.K.,Wilson,b. Staff nurse perception of job empowerment and organizational commitment: A test of Kanter's theory of strutural power in organizations. Journal of Nursing Administration. 24(1994):39-47.
- Luthans,F.and Keith Davis. Organizational behavior. New York. : McGraw-Hill, 1985.
- Marrinar, A. Comtemporary Nursing Managment : issues and Practice. St.Louis the C.V.Mosby, 1982.
- Maslow, A.H. Motivation and Personalitv. New York : Harper and Row. 1954.
- McClelland,D.C.. and Burnham,D.H. Power:The inner experience. New York : Irrington Publishers, 1975.
- McCloskey,joanne. Influence of Reward and Incentive on Staff Nurse Turnover Rate.Nursing Research. 23 (May-June 1974) : 239-247.
- Muchinsky,P.M. Prvchology applied to work. Illinois : The Dorsey Press, 1983.
- Muus.K.J,et. al. Retaining regitered nurses in rural community hospital. Journal of Advanced Nursing. 23(1993) 38-43.
- Nelson,A. Analysis of Power in Nursing Administration : Rotkovitch as a case in Point.in Dimension of Nursing Administration. Boston : Blackwell Scientific Publication, 1988.
- Nigro,Felix and Nigro,Eloued E. Modern public administration. New York :Harper and row, 1984.
- Pierce,S.,et al. Nurses employed in non Nursing Fields. JONA 21 (1991):29-34.
- Pines, A., and Aronson, E. Burnout:From Tedium to Personal Growth. New York: Free Press, 1981.

- Robbins, Stephen P. Organization Behavior Concepts, Controversies and Application. 4th ed. Prentice-Hall Inc., 1989.
- Schermerhorn, John R., Jr. Managing Organization Behavior. 4th ed. New York : John Wiley & Sons, 1991.
- Steers, R.M. and Porter, L.W. Motivation and Work Behavior. 2nd ed. New York : Mc Graw Hill, 1977.
- . Motivation and Work Behavior. 4th ed. New York: Mc Graw Hill, 1987.
- Strauss, George and Sayles, Leonard R. Personal : The Human Problem of Management. Englewood cliffs : Prentice -Hill Inc., 1960.
- Stubbs, D.C. Job Satisfaction and Dissatisfaction Among New Graduate Staff Nurses. Journal of Nursing Administration. 7 (December) 1977 : 44-49.
- Veiga, John F. and Yanuzas, John N. The dynamic of organization theory. 2nd ed. Minnesota : West Publishing, 1984.
- Welsch, H.p., LaVan, H. Inter-relationships between organizational commitment and job characteristics, job satisfaction, professional behavior, and organizational climate. Human Relations. 19 (April) 1981: 1079-1089.
- Wolf, Gail A. Nursing Turn Over Some Causes and Solutions. Nursing Outlook. 27 (April 1981) : 233-236.
- Yukl, G.A. Leadership in Organizations. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall inc., 1981.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	สังกัด
1. รองศาสตราจารย์ สุลักษณ์ มิชูทรัพย์	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ล้ายอง รัชมีมาลา	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี
3. พ.ต.ท.หญิงสกลพร สัจวรกาญจน์	แผนกวิชาการ งานพยาบาล โรงพยาบาล ตำรวจ
4. นางเพ็ญจันทร์ แสนประสาน	แผนกพยาบาล โรงพยาบาลจฬาลงกรณ์
5. นางสาวประชิด ศราชนันท์	ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช
6. นางพรทิพย์ ประยูรวงษ์	กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาล สวรรคตประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์
7. นางสุธาทิพย์ จิรชนสมบัติ	กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลลานสัก จังหวัดอุทัยธานี
8. ดร.ยุวดี เกตุสัมพันธ์	ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช
9. นางสาวอรเพ็ญ พงศ์กล้า	คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยมิชชัน
10. นางสาวลลักษณ์ พัวพัฒนกุล	กองอนามัยโรงเรียน กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ภาคผนวก ข

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์เครื่องมือ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (ประคอง กรรณสูต, 2535)

$$\text{สูตร } r_{xy} = \frac{Nxy - (\sum x)(\sum y)}{[N\sum x^2 - (\sum x)^2][N\sum y^2 - (\sum y)^2]}$$

N = จำนวนรายการที่ถูกตรวจสอบ

x = คะแนนดิบของผู้ตรวจสอบคนที่ 1

y = คะแนนดิบของผู้ตรวจสอบคนที่ 2

r = สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร x กับตัวแปร y

$\sum x$ = ผลรวมของข้อมูลที่ได้จากตัวแปร x

$\sum y$ = ผลรวมของข้อมูลที่ได้จากตัวแปร y

$\sum xy$ = ผลรวมของผลคูณระหว่างตัวแปร x และ y

$\sum y^2$ = ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลจากตัวแปร y

$\sum x^2$ = ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลจากตัวแปร x

2. การวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (ประคอง กรรณสูต, 2535)

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{K}{K-1} \left| \frac{1 - \sum S_i^2}{\sum S_c^2} \right|$$

α = ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ

K = จำนวนข้อคำถามทั้งหมดในแบบสอบถาม

$\sum S_i^2$ = ผลรวมความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

$\sum S_c^2$ = ความแปรปรวนของคะแนนรวมทุกข้อ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การคำนวณหาค่าเฉลี่ย (ประกอบ กรรณสูต, 2535)

$$\text{สูตร} \quad \bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ \bar{X} = ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ = ผลรวมของคะแนนทั้ง N จำนวน

N = จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.2 การคำนวณหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ประกอบ กรรณสูต, 2535)

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

เมื่อ S.D. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X$ = ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละหัวข้อ

$\sum X^2$ = ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

N = จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

4. เปรียบเทียบหาค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม โดยทดสอบค่าที่ T-Test

(ประกอบ กรรณสูต , 2535)

$$\text{สูตร} \quad t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{S_{X_1 - X_2}} \quad \text{เมื่อ } df = (N_1 + N_2) - 2$$

$$S_{X_1 - X_2} = \frac{\sum X_1^2 + \sum X_2^2}{(N_1 + N_2) - 2} \left(\frac{1}{N_1} + \frac{1}{N_2} \right)$$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\frac{\sum X_1^2 + \sum X_2^2}{(N_1 + N_2) - 2} \left(\frac{1}{N_1} + \frac{1}{N_2} \right)}$$

เมื่อ	X_1	= ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	X_2	= ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_{x1-x2}	= ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของความแตกต่าง ระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 กับกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	N_1	= จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	N_2	= จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	Σx_1	= ผลรวมของคะแนนทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	Σx_2	= ผลรวมของคะแนนทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_{x1}	= ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_{x2}	= ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	df	= ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

5. วิเคราะห์ความแปรปรวน เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประชากรตั้งแต่ 3 กลุ่ม
ขึ้นไป โดยทดสอบค่าเอฟ (F-test) (ประคอง กรรณสูต, 2535)

$$F = \frac{MS_a}{MS_w}$$

$$MS_w$$

$$MS_a = \text{ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม}$$

$$MS_w = \text{ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม}$$

$$df = \text{ชั้นแห่งความเป็นอิสระ } (K-1)(N-K)$$

เมื่อพบความแตกต่าง จะทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี
ของเชฟเฟ (Scheffe) (ประคอง กรรณสูต, 2535)

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

ชั้นแห่งความเป็นอิสระคือ $(K-1)(N-K)$

$$\text{เมื่อ } M_1 M_2 = \text{ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ต้องการทดสอบความแตกต่าง}$$

$$n_1 n_2 = \text{จำนวนคนในแต่ละกลุ่ม}$$

$$MS_w = \text{ความแปรปรวนภายในกลุ่ม}$$

$$N = \text{จำนวนประชากรทั้งหมด}$$

6. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) มีลำดับขั้นตอนในการคำนวณโดยใช้สูตร ดังนี้

6.1 การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวพยากรณ์กับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน มีสูตรดังนี้

$$r = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

r = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ 1 และ 2

x = คะแนนของตัวแปรที่ 1

y = คะแนนของตัวแปรที่ 2

N = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

6.2 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยการทดสอบค่าที (t-test) มีสูตรดังนี้

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

t = ค่าคงที่

r = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

N = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

6.3 หากกลุ่มตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุด โดยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ มีสูตรดังนี้

6.3.1 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวพยากรณ์กับตัวแปร โดยใช้สูตรดังนี้ (Kerlinger, and pedhazu, 1973)

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

เมื่อ R = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

SS_{reg} = ความแปรปรวนของตัวแปรตามที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรพยากรณ์

SS_t = ความแปรปรวนทั้งหมดของตัวแปรตาม

6.3.2 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณที่คำนวณโดยใช้สูตร (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

6.3.3 ทดสอบค่า F เพื่อทดสอบเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ แล้วจะทำให้ค่า R^2 เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ โดยใช้การทดสอบค่า F ดังนี้

$$F = \frac{(R^2_{y.12\dots k_1} - R^2_{y.12\dots k_2}) / (k_1 - k_2)}{(1 - R^2_{y.12\dots k_1}) / (N - k_1 - 1)}$$

เมื่อ F = ค่าสถิติเอฟ

$R^2_{y.12\dots k_1}$ = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณที่มีตัวพยากรณ์

k_1 = จำนวนตัวทำนายที่มีค่ามากกว่า

6.3.4 หาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Kerlinger, and Pedhazur, 1973)

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

เมื่อ b_i = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์

B_i = beta weight ของตัวแปร i

S_y = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรเกณฑ์

S_i = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวพยากรณ์

6.3.5 ทดสอบค่า t b (Kerlinger, and Pedhazur, 1973)

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

เมื่อ t = ค่าสถิติทดสอบที่

b_i = สัมประสิทธิ์การถดถอย หรือค่าน้ำหนักของตัวพยากรณ์

$S.E.b_i$ = ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b_i

(Standard Error)

6.3.6 หาค่าคงที่ของสมการการพยากรณ์ (Kerlinger, and pedhazur , 1973)

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

เมื่อ y = ค่าเฉลี่ยของตัวแปรเกณฑ์

x = ค่าเฉลี่ยของตัวพยากรณ์ที่ i ถึง k

b_i = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
ตัวที่ i ถึง k

6.3.7 สร้างสมการพยากรณ์รูปคะแนนดิบ

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

เมื่อ y = คะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในรูปคะแนนดิบ

$b_1 + b_2 \dots b_k$ = สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์แต่ละตัว
ในรูปคะแนนดิบ

$x_1 + x_2 \dots x_k$ = คะแนนดิบของตัวพยากรณ์แต่ละตัว

a = ค่าคงที่

6.3.7 สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = B_1 Z_1 + B_2 Z_2 + \dots + B_k Z_k$$

เมื่อ Z = คะแนนสมการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

$B_1, B_2 \dots B_k$ = สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์แต่ละตัวในรูป
คะแนนมาตรฐาน

$Z_1, Z_2 \dots Z_k$ = คะแนนมาตรฐานของตัวพยากรณ์แต่ละตัว

ภาคผนวก ค

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ และ ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ กับคะแนนรวมของแบบวัดพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนของพยาบาลวิชาชีพเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's method) จำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	\bar{X}	20-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36 ปีขึ้นไป
20-25 ปี	18.25	-	-	-	-
26-30 ปี	20.59	2.34*	-	-	-
31-35 ปี	22.00	3.75*	-	-	-
36 ปีขึ้นไป	22.00	3.75*	-	-	-

* P < .05

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอิสระของพยาบาลวิชาชีพ เป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's method) จำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	\bar{X}	20-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36 ปีขึ้นไป
20-25 ปี	35.29	-	2.33*	-	-
26-30 ปี	32.96	-	-	-	-
31-35 ปี	36.28	-	3.32*	-	-
36 ปีขึ้นไป	36.36	-	3.40*	-	-

* P < .05

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านเงื่อนไขของงานของพยาบาลวิชาชีพ เป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's method) จำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	\bar{X}	20-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36 ปีขึ้นไป
20-25 ปี	24.94	-	-	-	-
26-30 ปี	25.51	-	-	-	-
31-35 ปี	27.77	2.83*	2.26*	-	-
36 ปีขึ้นไป	27.86	2.94*	2.35*	-	-

* $P < .05$

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านนโยบายขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ เป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's method) จำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	\bar{X}	20-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36 ปีขึ้นไป
20-25 ปี	27.18	-	-	-	-
26-30 ปี	25.62	-	-	-	-
31-35 ปี	29.64	-	4.04*	2.46*	-
36 ปีขึ้นไป	28.03	-	2.41*	-	-

* $P < .05$

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านการมีปฏิสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพ เป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's method) จำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	\bar{X}	20-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36 ปีขึ้นไป
20-25 ปี	38.93	-	-	-	-
26-30 ปี	43.73	4.80*	-	-	-
31-35 ปี	45.68	6.75*	-	-	-
36 ปีขึ้นไป	50.79	11.86*	7.06*	5.11*	-

* $P < .05$

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านสถานภาพวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ เป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's method) จำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	\bar{X}	20-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36 ปีขึ้นไป
20-25 ปี	30.35	-	-	-	-
26-30 ปี	31.67	-	-	-	-
31-35 ปี	35.37	5.02*	3.70*	-	-
36 ปีขึ้นไป	37.74	7.39*	6.07*	2.37*	-

* $P < .05$

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวมทุกด้านของพยาบาลวิชาชีพ เป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's method) จำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	\bar{X}	20-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36 ปีขึ้นไป
20-25 ปี	174.95	-	-	-	-
26-30 ปี	180.09	-	-	-	-
31-35 ปี	196.76	21.21*	16.67*	-	-
36 ปีขึ้นไป	242.80	67.85*	62.71*	-	-

* $P < .05$

ตารางที่ 28 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนของพยาบาลวิชาชีพ เป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้(Scheffe's method)จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
1-5 ปี	21.11	-	-	-	-
6-10 ปี	19.97	-	-	-	-
11-15 ปี	23.77	2.66*	3.80*	-	4.98*
16 ปีขึ้นไป	18.79	-	-	-	-

* $P < .05$

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอิสระของพยาบาลวิชาชีพ เป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่(Scheffe's method) จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
1-5 ปี	33.62	-	-	-	-
6-10 ปี	35.38	1.76*	-	-	-
11-15 ปี	34.13	-	-	-	-
16 ปีขึ้นไป	39.36	5.74*	3.98*	5.23*	-

* P < .05

ตารางที่ 30 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านนโยบายขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ เป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่(Scheffe's method) จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
1-5 ปี	25.56	-	-	-	-
6-10 ปี	27.55	1.99*	-	-	-
11-15 ปี	28.40	2.84*	-	-	-
16 ปีขึ้นไป	29.86	4.30*	-	-	-

* P < .05

ตารางที่ 31 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านการมีปฏิสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพ เป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้(Scheffe's method) จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
1-5 ปี	42.36	-	-	-	-
6-10 ปี	44.20	-	-	-	-
11-15 ปี	47.02	4.66*	2.82*	-	-
16 ปีขึ้นไป	49.70	7.34*	5.50*	-	-

* $P < .05$

ตารางที่ 32 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านสถานภาพวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ เป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้(Sheffe's method) จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
1-5 ปี	32.27	-	-	-	-
6-10 ปี	32.78	-	-	-	-
11-15 ปี	36.68	4.41*	3.90*	-	-
16 ปีขึ้นไป	35.51	3.64*	3.13*	-	-

* $P < .05$

ตารางที่ 33 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวมทุกด้านของพยาบาลวิชาชีพ เป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้(Scheffe's method) จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
1-5 ปี	181.59	—	—	—	—
6-10 ปี	186.58	—	—	—	—
11-15 ปี	196.78	15.19*	10.20*	—	—
16 ปีขึ้นไป	201.78	19.66*	14.67*	—	—

* $P < .05$

ภาคผนวก - ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามพึงพอใจในงาน

แบบสอบถาม	ก่อนเก็บรวบรวมข้อมูล (N = 30)	หลังเก็บรวบรวมข้อมูล (N = 664)
1	.3536	.6129
2	.3656	.5921
3	.2133	.5193
4	.2544	-.2648
5	.3141	.5908
6	.6196	.6664
7	.4855	.2333
8	.3647	.5911
9	.5359	.6729
10	.3211	.5515
11	.2813	.1389
12	.3885	.5257
13	.4209	.5030
14	.6191	.3153
15	.3995	.4753
16	.5679	.5492
17	.3281	.2882
18	.3591	.4313
19	.4085	.6387
20	.4085	.4008
21	.4454	.4798
22	.7695	.5666
23	.2822	.5541
24	.3932	.6618
25	.4299	.5324

แบบสอบถาม	ก่อนเก็บรวบรวมข้อมูล (N = 30)	หลังเก็บรวบรวมข้อมูล (N = 664)
26	.4274	.4430
27	.3786	.2360
28	.2166	.4599
29	.3881	.1465
30	.5947	.2834
31	.5760	.3316
32	.2076	-.1536
33	.5075	.2250
34	.3677	.6979
35	.2828	.4036
36	.2968	.4422
37	.2468	.3770
38	.3919	.5061
39	.4991	.5329
40	.4309	.4368
41	.4979	-.2168
42	.6196	.3321
43	.3651	.7432
44	.2381	-.2052

ภาคผนวก ง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

(ผู้สนใจจะศึกษาหรือใช้เครื่องมือวิจัยโปรดติดต่อผู้วิจัย หรืออาจารย์ที่ปรึกษา)

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย อำนาจการประกอบวิชาชีพกับความพึงพอใจในงาน ตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ภาคเหนือ

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ เป็นประโยชน์ในการวิจัย เพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในระดับปริญญาโท ของคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้จัดทำใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน ในการตอบแบบสอบถามด้วยความรู้สึกที่แท้จริง หรือ ตามความคิดเห็นของท่าน ข้อความที่ท่านตอบนี้จะไม่ผลผูกพันใดๆต่อผู้ตอบแบบสอบถาม และจะใช้วิจัยในเชิงวิชาการเท่านั้น ขอขอบพระคุณที่ได้กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ และ ขอให้ท่านส่งแบบสอบถามที่ตอบแล้วทุกข้อ คืนที่กลุ่มงานการพยาบาลของท่านโดยเร็ว จักเป็นพระคุณยิ่ง

นพพรพงศ์ ว่องวิทย์การ

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามทั้งหมดมี 4 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้อำนาจการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามการใช้อำนาจในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ
 - ตอนที่ 4 แบบวัดความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ
2. กรุณาอ่านคำชี้แจงก่อนตอบข้อความในตอนที่
3. กรุณาตอบข้อความทุกตอนและทุกข้อ เพื่อนำคำตอบไปเป็นข้อมูลในการวิจัยต่อไปได้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง อ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง [] หน้าข้อความและเติมคำ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

1. สถานที่ทำงาน โรงพยาบาล..... []
หอผู้ป่วย..... []
2. ปัจจุบันท่านมีอายุ

[] 20-25 ปี	[] 26-30 ปี	[]
[] 31-35 ปี	[] 36-40 ปี	[]
[] 41 ปีขึ้นไป		[]
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

[] 1-5 ปี	[] 6-10 ปี	[]
[] 11-15 ปี	[] 16-20 ปี	[]
[] 20 ปีขึ้นไป		[]
4. ท่านเคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการพยาบาลเฉพาะทางหรือไม่

[] เคย	[] ไม่เคย	[]
---------	------------	-----

ถ้าเคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับ.....
เป็นระยะเวลา.....

- [] 1-4 สัปดาห์ [] 5-8 สัปดาห์
- [] 9-12 สัปดาห์ [] 13-16 สัปดาห์
- [] 17-20 สัปดาห์ [] 21-24 สัปดาห์

ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้อำนาจการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตามการรายงาน ของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง ให้พยาบาลวิชาชีพผู้ตอบแบบสอบถาม อ่านข้อความที่เป็น การกระทำ หรือ การแสดงออก ของหัวหน้าหอผู้ป่วยของท่าน ในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึก และ เป็นความจริงมากที่สุด ตามความคิดเห็นของท่าน เพียง 1 ข้อ โดยถือเกณฑ์ดังนี้

- สม่ำเสมอ หมายถึง เมื่อท่านเห็นว่าพฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอหรือเป็นประจำ
- บ่อยครั้ง หมายถึง เมื่อท่านเห็นว่าพฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นบ่อยครั้ง
- บางครั้ง หมายถึง เมื่อท่านเห็นว่าพฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นเป็นบางครั้ง
- น้อยครั้ง หมายถึง เมื่อท่านเห็นว่าพฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นน้อย หรือ นานๆครั้ง
- ไม่เคยเกิดขึ้น หมายถึง เมื่อท่านเห็นว่าพฤติกรรมนั้นไม่เคยเกิดขึ้นเลย

ลำดับ	การแสดงออกของหัวหน้าหอผู้ป่วย	ความถี่ของพฤติกรรม					สำหรับ
		สม่ำเสมอ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	น้อยครั้ง	ไม่เคยเกิดขึ้น	ผู้วิจัย
1.	เสนอชื่อผู้ได้บังคับบัญชาที่มีผลงานดีเด่น ในการพิจารณาความดีความชอบ หรือ เลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นกรณีพิเศษ-----						[]
2.	ให้โอกาสหรือสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาในการศึกษาต่อ หรือ ฝึกอบรม-----						[]

ลำดับ	การแสดงออกของหัวหน้าหรือผู้ช่วย	ความถี่ของพฤติกรรม					สำหรับ ผู้วิจัย
		สม่ำเสมอ	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	น้อย ครั้ง	ไม่เคย เกิดขึ้น	
3.	รายงานผลการปฏิบัติงานที่ดีเด่นของผู้ใต้บังคับ บัญชาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น-----						[]
4.	ให้สิ่งของเล็กน้อยๆ เช่น ดอกไม้หรือมอบของ ที่ระลึกเป็นกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติ งาน ก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน-----						[]
5.	ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำผลงานหรือ กิจกรรมในการขอเสนอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น-----						[]
6.	แสดงความภาคภูมิใจ หรือกล่าวชมเชยในความ สามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานดี ต่อตัว ผู้ใต้บังคับบัญชา และ ต่อบุคคลอื่น-----						[]
7.	จัดให้มีการประเมินผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นประจำ ทุกปีในหน่วยงาน และมอบของที่ระลึก หรือให้ รางวัลเป็นกำลังใจ-----						[]
8.	จัดหาอุปกรณ์ หรือเครื่องอำนวยความสะดวก ในการทำงานมอบให้หน่วยงานเพื่อบำรุงขวัญ ผู้ใต้บังคับบัญชา-----						[]
9.	มอบหมายงานที่สำคัญของหน่วยงานให้ผู้ใต้บังคับ -บัญชา รับผิดชอบและให้ความช่วยเหลืออย่าง เต็มที่-----						[]
10.	ช่วยสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำงานที่ สามารถนำมาสู่ความมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ ในหน่วยงาน-----						[]
11.	ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติงานที่สำคัญ ด้วยตนเอง และยกย่อง ชมเชยเมื่องานสำเร็จ-----						[]

ลำดับ	การแสดงผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย	ความถี่ของพฤติกรรม					สำหรับ
		สม่ำเสมอ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	น้อยครั้ง	ไม่เคยเกิดขึ้น	
12.	บุคลากรในทีมสุขภาพขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยจากหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่เสมอ-----						[]
13.	ได้รับการเสนอชื่อเข้าร่วมโครงการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาล-----						[]
14.	มีส่วนร่วมในการให้ความคิดเห็นต่อผู้บริหารในการเลือกซื้อ หรือจัดสรรทรัพยากรต่างๆในหน่วยงาน-----						[]
15.	มีส่วนร่วมเริ่มในการจัดกิจกรรมวิชาการต่างๆ-----						[]

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับอำนาจในการประกอบวิชาชีพ ของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง ให้พยาบาลวิชาชีพผู้ตอบแบบสอบถาม อ่านข้อความที่เป็น การแสดงผลออก หรือ การกระทำของท่าน ในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึก และ ตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียง 1 ข้อ โดยถือเกณฑ์ดังนี้

- สม่ำเสมอ หมายถึง ท่านเห็นว่าพฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นสม่ำเสมอ
- บ่อยครั้ง หมายถึง ท่านเห็นว่าพฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นบ่อยครั้ง
- บางครั้ง หมายถึง ท่านเห็นว่าพฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นบางครั้ง
- น้อยครั้ง หมายถึง ท่านเห็นว่าพฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นน้อย หรือ นานๆครั้ง
- ไม่เคยเกิดขึ้น หมายถึง ท่านเห็นว่าพฤติกรรมนั้นไม่เคยเกิดขึ้นเลย

ลำดับ	การแสดงออกของพยาบาลวิชาชีพ	ความถี่ของพฤติกรรม					สำหรับ ผู้วิจัย
		สม่ำเสมอ	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	น้อย ครั้ง	ไม่เคย เกิดขึ้น	
1.	ให้การพยาบาลผู้ป่วยทุกคนอย่างเสมอภาค โดย ไม่คำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล						[]
2.	ไม่นำข้อมูลเกี่ยวกับผู้ป่วยไปพูดคุย หรือวิพากษ์ วิจารณ์						[]
3.	ให้ความสนใจต่อผู้ป่วยในฐานะบุคคล มากกว่า จะรีบเร่งปฏิบัติงานให้เสร็จ						[]
4.	บอกผู้ป่วยให้ทราบทุกครั้งจะให้การพยาบาล						[]
5.	กระตุ้นให้ผู้ป่วยมีโอกาสหรือแสดงออกถึงความ สามารถในการดูแลตนเอง						[]
6.	กระตุ้นให้ผู้ป่วยเข้าร่วมกิจกรรมที่ผู้ป่วยจัดขึ้น ตามศักยภาพของผู้ป่วย						[]
7.	เปิดโอกาสให้ผู้ป่วยได้แสดงความคิดเห็นและ แนวทางการปฏิบัติการรักษาพยาบาล						[]
8.	ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับภาวะเจ็บป่วยและให้ผู้ป่วย ได้มีโอกาสเป็นผู้ตัดสินใจ						[]
9.	สอบถามแบบแผนการดำเนินชีวิตของผู้ป่วยเพื่อ ใช้เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการฟื้นฟูสุขภาพ						[]
10.	พูดคุยให้คำปรึกษาเกี่ยวกับภาวะความเจ็บป่วย ที่มีผลกระทบต่อตัวผู้ป่วยและครอบครัว						[]
11.	ดูแลสนับสนุนผู้ป่วยให้มีการฟื้นฟูสุขภาพทั้งร่างกาย และจิตใจโดยสม่ำเสมอ						[]
12.	ประสานงานกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้องเพื่อการ ฟื้นฟูสุขภาพผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง						[]
13.	สนับสนุนให้ผู้ป่วยได้เรียนรู้และฝึกหัดเกี่ยวกับการ						[]

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดวงกลมล้อมรอบตัวเลขที่ใกล้เคียงกับความคิดเห็น หรือ ความรู้สึกของท่านมากที่สุด

- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ค่อนข้างไม่เห็นด้วย
- 4 หมายถึง ไม่สามารถตัดสินใจได้
- 5 หมายถึง ค่อนข้างเห็นด้วย
- 6 หมายถึง เห็นด้วย
- 7 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ลำดับ	ข้อความ	ไม่เห็นด้วย				เห็นด้วย			สำหรับ
		อย่างยิ่ง				อย่างยิ่ง			ผู้วิจัย
1.	ข้าพเจ้ารู้สึกพึงพอใจในเงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับในปัจจุบัน.....	1	2	3	4	5	6	7	[]
2.	คนส่วนใหญ่ไม่เห็นความสำคัญของการพยาบาลที่ให้แก่ผู้ป่วยในโรงพยาบาล.....	1	2	3	4	5	6	7	[]
3.	บุคลากรพยาบาลในหน่วยงานของข้าพเจ้าให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีในขณะที่มีงานยุ่ง.....	1	2	3	4	5	6	7	[]
4.	ในโรงพยาบาลนี้พยาบาลต้องทำงานธุรการและงานเอกสารมากเกินไป.....	1	2	3	4	5	6	7	[]
5.	ในโรงพยาบาลนี้บุคลากรพยาบาลมีสิทธิในการขอเวรและแลกเปลี่ยนเวรได้.....	1	2	3	4	5	6	7	[]
6.	ในหน่วยงานของข้าพเจ้า แพทย์ให้ความร่วมมือกับบุคลากรพยาบาลเป็นอย่างดี.....	1	2	3	4	5	6	7	[]
7.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่า การได้รับการนิเทศงานจากผู้บังคับบัญชาใกล้ชิดเกินความจำเป็น.....	1	2	3	4	5	6	7	[]

ประวัติผู้เขียน

นางสาวนพรพงศ์ ว่องวิทย์การ เกิดวันที่ 1 มิถุนายน 2507 ที่จังหวัดกาฬสินธุ์ สำเร็จการศึกษา ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง จากวิทยาลัยพยาบาล พุทธชินราช พิษณุโลก ปีการศึกษา 2529 สำเร็จปริญญาโทศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช ปีการศึกษา 2533 ปัจจุบัน ดำรงตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ 6 แผนก อุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลอุทัยธานี

