

บรรณานุกรม



ภาษาไทย

- กิติมา ปรีดิฉลก. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ศึกษานิมิต, 2529.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. "หลักสำคัญในการบริหารบุคลากรพยาบาล" จดหมายเหตุพยาบาลศาสตร์
5 (พฤษภาคม 2529) : 10-12.
- จรินทร์ เจริญศรีวัฒนกุล. "การขยายตัวของโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร...อยู่หรือ
ไป" ปกิณกะเศรษฐกิจ. 4 (กรกฎาคม-กันยายน 2536) : 1-8.
- จารุวรรณ เสวกวรรณ. "ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร"
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหา
วิทยาลัย, 2517.
- จินตนา ตั้งวรวงศ์ชัย และสุพรรณีย์ สุ่มเล็ก. แรงจูงใจของพยาบาลหายไปในไหน" วารสารคณะ
พยาบาลศาสตร์ 12(1), 2532: 1-5.
- จินตนา ชูนิพันธ์. "การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล : มิติ 1 ของวิชาชีพ"
วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 3(2), 2534 : 39-50.
- จันจิรา วงษ์ชมทอง และคณะ. "การติดตามผลการปฏิบัติงาน คุณลักษณะ และความพึงพอใจใน
งานของผู้สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2533 หลักสูตรพยาบาลศาสตร์บัณฑิต สถาบัน
อุดมศึกษาเอกชน" รายงานการวิจัย, 2536.
- ธีรวุฒิ บุญโสภณ. จิตวิทยาอุตสาหกรรมประยุกต์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้า วิชาเขตพระนครเหนือ, 2528.
- บรรหาร ราชมณี. "ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัว แรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังใน
งาน กับความพึงพอใจในงานของครูมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 3" วิทยานิพนธ์ปริญา
โทบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- ประคอง กรรณสุด. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : ภาควิชาวิจัยการ
ศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

- ประจิต ศราทธพันธ์. "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน ภูมิหลัง
กับความสามารถในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลของรัฐกรุงเทพ
มหานครตามการรับรู้ของตนเอง" วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชา
พยาบาลศึกษาศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- ศิริพร ต้นดีพลูวินัย. "การพัฒนาศักยภาพการบริหารการพยาบาลเพื่อคุณภาพการพยาบาล"
วารสารศึกษาศาสตร์. 1 (มกราคม-เมษายน 2538) : 79-87.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ไทษวัฒนาพานิช.
2529.
- พรณราย ทรัชยะประภา. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหา
วิทยาลัย, 2526.
- พวงรัตน์ บุญญานุกฤษ. "ความสำคัญ ปัญหา และความต้องการพัฒนาบุคลากรพยาบาล"
วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม) 2537 :
17-22.
_____. "บันไดความก้าวหน้าทางการพยาบาลในคลินิก" วารสารพยาบาล.
29 (มกราคม, 2523) : 13-24.
- พิมลวรรณ นามวัฒน์. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล. นนทบุรี : สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2535.
- ไพโลน ผ่องใส. การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2533.
- มาลีวัล เลิศสารศรี และกิตติยา สมุทรประดิษฐ์. "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร" รายงาน
การวิจัย, 2536.
- เขาวลัักษณ์ เลาะห์จินดา. "สภาพความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปหรือ
ลาออกของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย" วิทยานิพนธ์ปริญญามหา
บัณฑิต สาขาพยาบาลศึกษาศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2517.

โยธิน คันสนุท. มนุษย์สัมพันธ์ จิตวิทยาการทำงานในองค์กร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ศูนย์
ส่งเสริมวิชาการ, 2535.

สกล วรรณพงษ์. "ความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา"
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

สมคิด รักษาสัตย์. "การบำรุงขวัญ : ภารกิจสำคัญของนักบริหาร" วารสารพยาบาล
26 (มกราคม 2520) : 3-15.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารบุคลากรแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

สมยศ นาวิกการ. การพัฒนาองค์กรและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดวงกมล,
2525.

สุกัญญา แสงมุกข์. "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคิดสรกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล
วิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข" วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
บัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

เสาวลักษณ์ ลักษมีจรัลกุล และคณะ. "การศึกษาสภาวะการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลเอกชน : สาเหตุและแนวทางแก้ไข" สัมมนาวิชาการ เรื่อง การขาด
แคลนพยาบาล ผลกระทบและแนวทางแก้ไข ณ โรงแรมเอเชีย กรุงเทพมหานคร,
2537.

สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และคณะ. "เอกสารประกอบการประชุมวิชาการนโยบายสาธารณสุขเรื่อง
บทบาทภาคเอกชนในการสาธารณสุขไทย วันที่ 23-24 พฤศจิกายน 2535 ณ โรงแรม
เซ็นทรัล พลาซ่า กรุงเทพฯ.

สมสุข ศิลกสกุลชัย. "การเปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล และความพึงพอใจในงาน
ของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ที่มีอายุ ตำแหน่ง และระดับการศึกษาแตกต่างกัน"
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.

เสนาะ ตีเหาวี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532.

อรรรณพ แสงวณิช. "โรงพยาบาล...ธุรกิจที่น่าจับตามอง" วารสารบริษัทปริทรรศน์.
13 (เมษายน 2536) : 23-35.

อรพีญ พงศ์กล้า. "ความสัมพันธ์ระหว่างความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

อรุณ รัตธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2529.

อาทิตย์ อุไรรัตน์ และอดุลศักดิ์ ตีระจินดา. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารโรงพยาบาล 1. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2527.

อุทัย หิรัญโต. เทคนิคการบริหาร. กรุงเทพฯ : ทิพย์อักษรการพิมพ์, 2525.

เอ็ด สาระภูมิ. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรินติ้งเฮาส์, 2529.

ภาษาอังกฤษ

Beach, Dales S. Personnel : The Management of People at Work. New York : The Mcmillan Co., 1970.

Binnie, David George. "The Relationship of Expectancy Work Motivation, Selected Situational Variables To Teacher Job Satisfaction" University of South Florida, EDD Degree, 1984.

Butler, J. and Parsons, R.J. "Hospital Perception of Job Satisfaction" Nursing Management. 20 (August) 1989 : 45-48.

Davis, K. and Newstrom, J.W. Human Behavior at Work : Organizational Behavior. 7th ed. Singapore : McGraw-Hill, 1985.

Decker, P.J. and Sullivan, E.J. Effective Management In Nursing. California : Addison-Wesley Publishing Company, 1988.

Dessler, G. Human Behavior : Improving Performance at Work. Virginia : Reston Publishing Co., 1983.

- Everly, B.S. and Falcione, F.C. "Perceived Dimensions of Job Satisfaction for Staff Registered Nurses" Nursing Research.
25 (September-October) 1976 : 346-348.
- Flipppo, Edwin B. Principles of Personnel Management. New York :
McGraw-Hill Book Co., 1971.
- Ghisclli, E.E. and Brown, C.W. Personnel and Industrial Psychology.
New York : McGraw-Hill Book Co., 1971.
- Gibson, J.L. and Klein, S.M. "Employee Attitudes as a Function of Age
and Length of Service : A Reconceptualization." Academy of
Management Journal, (13) 1970 : 411-425.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., and Donnelly, James H.
Organization : Behavior Structure Processes. Texas : Business
Publication, Inc., 1982.
- Gilmer, Von Haller B. Industrial and Organization Psychology. New York
: McGraw-Hill Book Co., 1971.
- Glueck, Willian F. Personnel : A Diagnostic Approach. Texas : Business
Publication, Inc., 1982.
- Grohar. Marray, Marry E. and Dicroce, Helen R. Leadership and
Management in Nursing. Councet. Cut : Appleton & Lange, 1992.
- Hackman, J.R. Lawler III, E.E., and Porter, L.W. Perspective on
Behavior in Organizations. New York : Mc. Graw-Hill Book co.,
1983.
- Harrell, Thomas Willard. Industrial Psychology. New York : Holt
Rinehart and Winston, 1972.
- Herzberg, F. and Other. The Motivation to Work. New York : John Wiley
and Sons, 1966.

- Holley, William H. and Jennings, Kenneth M. Personnel Management : Function and Issues. New York : The Dryden Press, 1983.
- Lamborn, Marilyn Lois. "Motivation and Job Satisfaction of Deans of Schools of Nursing. The University of Texas at Austin, PHD Degree, 1986.
- Lawler, Edward E. "Job Attitudes and Employee Motivation : Theory, Research and Practice. Personnel Psychology. (23) 1970 : 223-237.
- Leavitt, Harold J. Managerial Psychology. New York : McGraw-Hill Book Co., 1964.
- Lee, R. and Wilbur, E.R. "Age, Education, Job Tenure, Salary, Job Characteristics and Satisfaction : A Multivariate Analysis" Human Relations. 38 (August) 1985 : 781-791.
- Mitchell, Terence R. "Expectancy Models of Job Satisfaction Occupation Performance and Effort : A Theoretical Methodological, and Empirical Appraisal." Psychological Bulletin. 81, 1974. : 1053-1077.
- Mitchell, Terence R. and Biglan, A. "Instrumentality Theories, Current Uses in Psychology" Psychological Bulletin. 76 (December 1971) : 432-454.
- Miskel, Cecil, Defrin, J. and Wilcox, Kay. "A Test of Expectaney Work Motivation Theory in Educational Organizations." Educational Administration Quarterly. 16, 1980 : 70-92.
- Moore, David G. and Burns, Robert K. "How Good is Good Morale" Factory Management and Maintenance. (February) 1956 : 130-131.

- Nadler, David A. and Lawler III, Edward E. "Motivation : A Diagnostic Approach" Perspective on Behavior in Organization. 26-38.
 Edited by Hackman, Lawler and Porter. New York : McGraw-Hill Book Co., 1977.
- Porter, Lyman W. "A Study of Percieved Need Satisfaction in Bottom and Middle Management Jobs" Journal of Applied Psychology.
 (February 1961) : 1-10.
- Porter, L.W. and Lawler, EE. Mangerial Attitudes and Performance.
 Homawood I11 : Dorsey Press, 1968.
- Pritchard, R.O. and Deleo, P.J. "Experimental Test of Valency-
 Instrumentality Relationship in Job Performance" Journal of Applied Psychology (4) 1973 : 264-279.
- Savery, L.K. "Job Satisfaction and Nurses" Journal of Managerial Psychology. 4 (May) 1989 : 11-16.
- Seybolt, John W., Pavett, Cynthia and Walker, Duane D. "Turnover
 Among Nurses : It Can Be Manages." Journal of Nursing Admini-
 stration. 8, 1978 : 4-9.
- Simpson, Kathleen. "Job Satisfaction or Dissatisfaction Reported by
 Registered Nurses" Nursing Administration Quartery. 9 (Spring)
 1985 : 64-72.
- Snyder, Marian Helen. "Motivation and Work Satisfaction in a Arts
 College Faculty" Marquette University PHD Degree, 1988.
- Steer, Richard M. and Porter L.W. Motivation and Work Behavior. /
 New York : McGraw-Hill Book co., 1975.
- Strauss, George. and Sayles, Leonard R. Personnel : The Human Problems
 of Management. New York : Englewood cliffs. 1960.

Stubbs, D.C. "Job Satisfaction and Dissatisfaction Among New Graduate Staff Nurses" Journal of Nursing Administration. 7 (December) 1977 : 44-49.

Sullivan, Elearner J. and Decker, Phillip, J. Effective Management in Nursing. California : Addison Wesley Publishing Co., 1992.

Swanberg, Russel C. Management and Leadership for Nurse Managers. Boston : Jones and Bartleft Publisher, 1990.

Vroom, Victor H. work and Motivation. New York : John Wiley and Sons, Inc., 1964.

Wolf, G.A. "Nursing Turnover : Some Causes and Solutions" Nursing Outlook. 29 (April) 1981 : 233-236.

הכנת

ภาคผนวก ก.

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ



รายนาม	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
รองศาสตราจารย์ ดร.พนิดา คามาพงศ์	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ดร.ศิริพร ตันติพลวินัย	รองผู้อำนวยการโรงพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมิชชัน
นางสาวจรรุวรรณ เสวกวรรณ	หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลราชวิถี
นางจรุวรรณ มณีแสง	คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยมิชชัน
นางเลี้ยงชีพ มงคลนาวัน	ผู้จัดการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไท 1
นางเรือบ เรืองพานิช	ผู้อำนวยการพยาบาล โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน
นางวิภาวรรณ ศิริรัตนสิทธิ์	ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลหัวเฉียว
นางสาวประชิด ศรราชพันธ์	พยาบาลประจำหน่วยพัฒนาบุคลากร โรงพยาบาลศิริราช
นางสาวสุกัญญา โทวสีลย์ฉิลก	อาจารย์ประจำภาควิชาการพยาบาลสูติศาสตร์- นรีเวชวิทยา วิทยาลัยพยาบาลเซนต์หลุยส์
นางสาวนิคชา วรชาตรียานันท์	ผู้ตรวจการพยาบาล โรงพยาบาลไทยนครินทร์

ภาคผนวก ข.

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการหาความเที่ยงของเครื่องมือ

หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม แรงจูงใจจากความคาดหวังในงานและแบบสอบถาม ความพึงพอใจในงานของพยาบาล ใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (ประคอง กรรณสูตร, 2528)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

$$\alpha = \text{สัมประสิทธิ์แห่งความเที่ยง}$$

$$n = \text{จำนวนข้อของแบบสอบถาม}$$

$$\sum s_i^2 = \text{ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ}$$

$$s_x^2 = \text{ความแปรปรวนของคะแนนทั้งหมด หรือกำลังสองของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนทั้งหมด}$$

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร (ประคอง กรรณสูตร, 2528)

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

$$\bar{x} = \text{ค่าเฉลี่ย}$$

$$\sum x = \text{ผลรวมของคะแนนทั้งหมด } N \text{ จำนวน}$$

$$N = \text{จำนวนข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง}$$

2. หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้สูตร (ประกอบ
กรรมสูตร, 2528)

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

S.D = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X^2$ = ผลรวมของค่ากำลังสองของคะแนนแต่ละตัว

$\sum X$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม โดยการทดสอบค่าที (t-test)
(ประกอบ กรรมสูตร, 2529)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{S \sqrt{\frac{1}{N_1} + \frac{1}{N_2}}} \text{ เมื่อ } df = (N_1 + N_2 - 2)$$

$$S \sqrt{\frac{1}{N_1} + \frac{1}{N_2}} = \sqrt{\frac{\sum x_{1i}^2 + \sum x_{2i}^2}{(N_1 + N_2) - 2} \cdot \frac{1}{N_1} + \frac{1}{N_2}}$$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{\sum x_{1i}^2 + \sum x_{2i}^2}{(N_1 + N_2) - 2} \cdot \frac{1}{N_1} + \frac{1}{N_2}}}$$

2. หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้สูตร (ประกอบ
การณสูตร, 2528)

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

S.D = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X^2$ = ผลรวมของค่ากำลังสองของคะแนนแต่ละตัว

$\sum X$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม โดยการทดสอบค่าที (t-test)
(ประกอบ การณสูตร, 2529)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{S_{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}} \text{ เมื่อ } df = (N_1 + N_2 - 2)$$

$$S_{\bar{x}_1 - \bar{x}_2} = \sqrt{\frac{\sum x_1^2 + \sum x_2^2}{(N_1 + N_2) - 2} \cdot \frac{1}{N_1} + \frac{1}{N_2}}$$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{\sum x_1^2 + \sum x_2^2}{(N_1 + N_2) - 2} \cdot \frac{1}{N_1} + \frac{1}{N_2}}}$$

- t = อัตราส่วนของข้อมูลที่ไม่มีสัมพันธ์กัน
 \bar{x}_1 = ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
 \bar{x}_2 = ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
 $S_{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}$ = ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย
 ของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 กับกลุ่มตัวอย่างที่ 2
 N_1 = จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
 N_2 = จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 2
 x_1 = ผลรวมของคะแนนทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
 x_2 = ผลรวมของคะแนนทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
 df = ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

4. วิเคราะห์ความแปรปรวน เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประชากรตั้งแต่ 3 กลุ่ม
 ขึ้นไป โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) (ประคอง กรรณสูตร, 2529)

$$F = \frac{MSA}{MSW}$$

MSA = ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
 MSW = ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
 df = ชั้นแห่งความเป็นอิสระ $(K-1) (N-K)$

เมื่อพบความแตกต่าง จะทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ
 เชฟเฟ (Scheffe) (ประคอง กรรณสูตร, 2529)

$$F = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2)^2}{MSW \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right] (K-1)}$$

ขั้นแห่งความเป็นอิสระคือ $(K-1)$, $(N-K)$

เมื่อ \bar{X}_1, \bar{X}_2 = ค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มที่ต้องการทดสอบความแตกต่าง

n_1, n_2 = จำนวนคนในแต่ละกลุ่ม

MSW = ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

K = จำนวนกลุ่ม

5. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้สูตร (ประคอง การณสูตร, 2528)

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

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

r = สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนน 2 ชุด

$\sum x$ = ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1

$\sum y$ = ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2

$\sum x^2$ = ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1 แต่ละคะแนนยกกำลังสอง

$\sum y^2$ = ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2 แต่ละคะแนนยกกำลังสอง

$\sum xy$ = ผลรวมของผลคูณของคะแนนทั้ง 2 ชุด

N = จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ที่ ทบ 0309/4556



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

๘ ธันวาคม 2537

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน อธิการวิทยาลัยมัธยม

เนื่องด้วย นางพรรณ สุกกาล นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. จินตนา บุญพิสุทธิ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อรพรวณ ลีอนุตตวิสัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ขอเชิญเชิญผู้ที่มีนามต่างท้ายนี้ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น

1. นางจวีวรรณ มณีแสง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผู้มีนามดังกล่าวข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้นดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สันติ กงสุววรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2183530



ที่ ทม 0309/ ๑3๗

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

๑๖ มกราคม 2538

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรื่อง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางहरรษา สุขกาล นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินตนา อุณพันธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้เกิดจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการนำแบบสอบถามมาทดลองกับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นางहरรษา สุขกาล ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. จินตนา อุณพันธ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2183530



ที่ ทม 0309/4588

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

๘ ธันวาคม 2537

เรื่อง ทูลความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสุ่มวิท

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางहरขรข สุกกาล นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. จินตนา กุณิพันธุ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อรพรรณ ลือบุษยวิสัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ขอแจ้งว่า เป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามแก่พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลสุ่มวิท

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นางहरขรข สุกกาล ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สิตติ นงสุวรรณ)

คณะบัณฑิตวิทยาลัย

งานมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2183530

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

- คำชี้แจง
- แบบสอบถามนี้ แบ่งเป็น 3 ชุด
 ชุดที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ชุดที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานของพยาบาลวิชาชีพ
 ชุดที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ
 - แรงจูงใจจากความคาดหวังในงาน หมายถึง แรงกระตุ้นให้แต่ละบุคคลได้ใช้
 ความพยายามในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคคลคาดหวังว่าจะได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนที่
 พอใจจากการปฏิบัติงาน และบุคคลนั้นคาดหวังว่ามีโอกาสที่จะได้รับรางวัลหรือผลตอบแทน
 หากคนปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถแล้ว

ชุดที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง : โปรดกรอกข้อความหรือทำเครื่องหมาย ลงในช่อง () ของแต่ละข้อความ
 เพียงช่องเดียว

- ปัจจุบันท่านอายุ _____ ปี
- ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ _____ ปี
- วุฒิการศึกษาทางการพยาบาลสูงสุดของท่าน
 อนุปริญญา
 ปริญญาตรี
 ปริญญาโท
 อื่นๆ (ระบุ) _____

สำหรับผู้วิจัย

1-3

4-5

6-7

8

4. ตำแหน่งการทำงาน สำหรับผู้วิจัย
- () พยาบาลหัวหน้าตึก/ผู้ตรวจการพยาบาล 9
- () พยาบาลประจำการ
5. ช่วงเวลาการปฏิบัติงานของท่าน 10
- () ผลิตเปลี่ยนในเวรเช้า บ่าย และดึก
- () ปฏิบัติงานเฉพาะในเวรเช้า
- () อื่นๆ (ระบุ) _____
6. รายได้ของท่านในปัจจุบัน 11
- () ต่ำกว่า 10,000 บาท
- () 10,001-15,000 บาท
- () 15,001-20,000 บาท
- () 20,000-25,000 บาท
- () มากกว่า 25,000 บาท

ชุดที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานของพยาบาลวิชาชีพ

- คำชี้แจง 1. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยคำถาม 3 ข้อใหญ่ คือ
- 1.1 โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ
 - 1.2 ความสำคัญของผลตอบแทน
 - 1.3 ความเป็นไปได้ในการทำให้งานสำเร็จ
2. โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างรอบคอบ แล้วทำเครื่องหมาย ลงในช่องด้านขวามือท้ายรายการแต่ละข้อ ซึ่งตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

1.1 โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

หากท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถแล้ว ท่านมีโอกาสจะได้รับผลตอบแทน
ต่อไปนี้มากน้อยแค่ไหน

ลำดับ ที่	โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทน	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
1.	ได้รับโบนัสหรือเงินเดือนเพิ่มขึ้น.....	<input type="checkbox"/> 12
2.	รู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง.....	<input type="checkbox"/> 13
3.	มีโอกาสได้พัฒนาทักษะและความสามารถของ ตนเอง.....	<input type="checkbox"/> 14
4.	มีความมั่นคงในงานมากขึ้น.....	<input type="checkbox"/> 15
5.	มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ.....	<input type="checkbox"/> 16
6.	ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือทำงาน ที่คิดว่าเป็น.....	<input type="checkbox"/> 17
7.	รู้สึกว่าตนเองทำงานที่มีคุณค่าได้สำเร็จ.....	<input type="checkbox"/> 18

ลำดับ ที่	โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทน	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
8.	มีอิสระในการทำงานมากขึ้น.....	<input type="checkbox"/> 19
9.	ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน.....	<input type="checkbox"/> 20
10.	ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา.....	<input type="checkbox"/> 21
11.	ได้รับความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน.....	<input type="checkbox"/> 22
12.	ได้รับสวัสดิการหรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ เพิ่มขึ้น.....	<input type="checkbox"/> 23
13.	ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูน ความรู้.....	<input type="checkbox"/> 24
14.	ได้รับการยกย่องนับถือจากสังคมภายนอก.....	<input type="checkbox"/> 25
15.	ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน.....	<input type="checkbox"/> 26

1.2 ความสำคัญของผลตอบแทน

สิ่งต่อไปนี้ เป็นผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการปฏิบัติงาน ท่านคิดว่าผลตอบแทนเหล่านี้มีความสำคัญมากน้อยเพียงใด

ลำดับที่	ความสำคัญของผลตอบแทน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
1.	รายได้ที่ท่านได้รับ.....	<input type="checkbox"/> 27
2.	ท่านมีโอกาสดำเนินชีวิตในสิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ.....	<input type="checkbox"/> 28
3.	ท่านมีโอกาสดำเนินหน้าที่ทักษะและความสามารถ.....	<input type="checkbox"/> 29
4.	ได้ทำงานที่มีความมั่นคง.....	<input type="checkbox"/> 30
5.	ได้มีโอกาสรียนรู้สิ่งใหม่ๆ.....	<input type="checkbox"/> 31
6.	โอกาสที่ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือได้ทำงานที่ดีกว่าเดิม.....	<input type="checkbox"/> 32
7.	ได้ทำงานที่มีคุณค่า.....	<input type="checkbox"/> 33
8.	ได้รับอิสระในการทำงาน.....	<input type="checkbox"/> 34
9.	ได้รับการยกย่องนับถือจากผู้ร่วมงาน.....	<input type="checkbox"/> 35
10.	ได้รับคำทักท้วงชมเชยจากผู้บังคับบัญชา.....	<input type="checkbox"/> 36
11.	ได้รับความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน.....	<input type="checkbox"/> 37
12.	ได้รับสวัสดิการหรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเพิ่มขึ้น.....	<input type="checkbox"/> 38
13.	โอกาสที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาเพิ่มเติม.....	<input type="checkbox"/> 39
14.	โอกาสที่ได้รับการยกย่องนับถือจากสังคมภายนอกมากขึ้น.....	<input type="checkbox"/> 40
15.	ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน.....	<input type="checkbox"/> 41

1.3 ความเป็นไปได้ในการทำให้งานสำเร็จ

การทำงานหนักหรือการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ จะทำให้เกิดผลสำเร็จของงาน ให้ท่านระบุว่าหากท่านปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถแล้วจะมีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จของงานดังต่อไปนี้

ลำดับที่	ผลสำเร็จของงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
1.	การพยาบาลมีคุณภาพ.....	<input type="checkbox"/> 42
2.	ผู้รับบริการเกิดความประทับใจ.....	<input type="checkbox"/> 43
3.	สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....	<input type="checkbox"/> 44
4.	ประสิทธิภาพของงานดี.....	<input type="checkbox"/> 45
5.	ทีมสุขภาพเกิดความพึงพอใจ.....	<input type="checkbox"/> 46

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในงาน

คำที่แจ้งในการออกแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงานตามทฤษฎี ความคาดหวังของวูม
โปรดทำเครื่องหมาย ในช่องตามความรู้สึกที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพียงคำตอบ
เดียวในแต่ละข้อ ซึ่งมีทั้งหมด 40 ข้อ

การเลือกตอบมีเกณฑ์ ดังนี้

- | | | |
|----------------------------|---------|--|
| ความรู้สึกพึงพอใจมากที่สุด | หมายถึง | เมื่อเห็นว่าสิ่งที่ท่านประสบในการทำงาน ตอบสนอง
ความคาดหวังของท่านมากที่สุด (ตอบสนองความ
คาดหวังในการทำงานประมาณร้อยละ 80 ขึ้นไป) |
| ความรู้สึกพึงพอใจมาก | หมายถึง | เมื่อเห็นว่าสิ่งที่ท่านประสบในการทำงาน ตอบสนอง
ความคาดหวังของท่านมาก (ตอบสนองความคาดหวัง
ในการทำงานประมาณร้อยละ 60-79) |
| ความรู้สึกพอใจปานกลาง | หมายถึง | เมื่อเห็นว่าสิ่งที่ท่านประสบในการทำงานตอบสนอง
ความคาดหวังของท่านปานกลาง (ตอบสนองความ
คาดหวังในการทำงานประมาณร้อยละ 40-59) |
| ความรู้สึกพึงพอใจน้อย | หมายถึง | เมื่อเห็นว่าสิ่งที่ท่านประสบในการทำงาน ตอบสนอง
ความคาดหวังของท่านน้อย (ตอบสนองความคาดหวัง
ในการทำงานประมาณร้อยละ 25-39) |
| ความรู้สึกไม่พึงพอใจเลย | หมายถึง | เมื่อเห็นว่าสิ่งที่ท่านประสบในการทำงาน ไม่ตอบ
สนองความคาดหวังของท่านเลย |

ข้อคำถาม : ความคาดหวังในสิ่งต่อไปนี้ของท่าน ได้รับการตอบสนองเพียงใด	ได้รับการตอบสนอง				ไม่ได้รับ การตอบ สนองเลย	สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย		
ลักษณะงาน						
1. ความภาคภูมิใจในผลงานที่ท่านทำ.....	<input type="checkbox"/> 47
2. โอกาสที่จะใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ใน การปฏิบัติงาน.....	<input type="checkbox"/> 48
3. ความมีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงาน และการ ตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ.....	<input type="checkbox"/> 49
4. โอกาสที่จะใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ ทำงาน.....	<input type="checkbox"/> 50
5. โอกาสที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้บังคับ บัญชา.....	<input type="checkbox"/> 51
6. โอกาสเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการ ดำเนินงานในหน่วยงานของท่าน.....	<input type="checkbox"/> 52
7. การมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบปฏิบัติที่ใช้ใน หน่วยงาน.....	<input type="checkbox"/> 53
8. การมีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดแนวทาง ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายของหน่วยงาน.....	<input type="checkbox"/> 54
9. งานในความรับผิดชอบมีปริมาณเหมาะสมที่ท่าน จะปฏิบัติได้อย่างมีคุณภาพ.....	<input type="checkbox"/> 55

ข้อคำถาม : ความคาดหวังในสิ่งต่อไปนี้ของท่าน ได้รับการตอบสนองเพียงใด	ได้รับการตอบสนอง				ไม่ได้รับ การตอบ สนองเลข	สำหรับผู้วิจัย
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย		
10. รอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านในหน่วยงาน มีความชัดเจน.....	<input type="checkbox"/> 56
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน						
11. โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในวิชาชีพการ พยาบาลของท่าน.....	<input type="checkbox"/> 57
12. โอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางการ พยาบาลที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบ.....	<input type="checkbox"/> 58
13. ความสามารถในการปฏิบัติงานมีผลให้ท่านได้รับ การเลื่อนตำแหน่ง.....	<input type="checkbox"/> 59
14. ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติทำให้ได้รับการเลื่อน ตำแหน่ง.....	<input type="checkbox"/> 60
15. โอกาสไปร่วมประชุม สัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้และ ประสบการณ์ทางด้านการศึกษาพยาบาล.....	<input type="checkbox"/> 61
16. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านได้มีแนวทางในการ พัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากรในหน่วยงาน.....	<input type="checkbox"/> 62
17. บรรยากาศในการทำงานสามารถทำให้ท่านได้ใช้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่.....	<input type="checkbox"/> 63
18. การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสม.....	<input type="checkbox"/> 64

ข้อความ : ความคาดหวังในสิ่งต่อไปนี้ของท่าน ได้รับการตอบสนองเพียงใด	ได้รับการตอบสนอง				ไม่ได้รับการตอบสนองเลย	สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย		
19. สามารถทำงานให้สำเร็จได้ตามเวลาที่กำหนด.....						<input type="checkbox"/> 65
20. รูปแบบการบริหารส่งเสริมให้ท่านได้พัฒนาความสามารถในการทำงาน.....						<input type="checkbox"/> 66
สิ่งสนับสนุนที่ทำให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ						
21. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างท่านและผู้บังคับบัญชา.....						<input type="checkbox"/> 67
22. การปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี.....						<input type="checkbox"/> 68
23. ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้อย่างทันเวลา.....						<input type="checkbox"/> 69
24. การได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา.....						<input type="checkbox"/> 70
25. การได้รับความอบอุ่น และเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา.....						<input type="checkbox"/> 71
26. การได้รับคำยกย่องชมเชยเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา.....						<input type="checkbox"/> 72
27. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ปรึกษาปัญหาในการทำงาน.....						<input type="checkbox"/> 73
28. สามารถเข้าพบผู้บริหารได้เมื่อมีปัญหาส่วนตัว.....						<input type="checkbox"/> 74
29. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน.....						<input type="checkbox"/> 75
30. ผู้ร่วมงานมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน.....						<input type="checkbox"/> 76

ข้อคำถาม : ความคาดหวังในสิ่งต่อไปนี้ของท่าน ได้รับการตอบสนองเพียงใด	ได้รับการตอบสนอง				ไม่ได้รับ การตอบ สนองเลย	สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย		
31. ปริมาณเวลาในการทำงานของท่านส่งผลต่อความ สำเร็จของงาน.....						<input type="checkbox"/> 77
32. ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานใน หน่วยงานของท่าน.....						<input type="checkbox"/> 78
33. ผู้ร่วมงานแยกย่อยซับซ้อนความสามารถของท่าน.....						<input type="checkbox"/> 79
34. ในจำนวนคนที่มืออยู่ในเวลานี้ สามารถทำให้ท่าน ทำงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ.....						<input type="checkbox"/> 80
35. ความพร้อมของเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติ งานในหน่วยงานของท่าน.....						<input type="checkbox"/> 81
36. สิ่งแวดล้อมในการทำงานส่งเสริมให้ท่านได้ทำงาน อย่างเต็มความสามารถ.....						<input type="checkbox"/> 82
37. ความพร้อมของสวัสดิการที่หน่วยงานพึงจัดให้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน.....						<input type="checkbox"/> 83
38. ความปลอดภัยต่อสุขภาพและชีวิตของท่านในการ ปฏิบัติงาน.....						<input type="checkbox"/> 84
39. สาขการบังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านทำงานได้สำเร็จ						<input type="checkbox"/> 85
40. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ.....						<input type="checkbox"/> 86

ประวัติผู้วิจัย



122

นางहरษา สุธกกาล สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรพยาบาลอนามัย และพลจตุรกรภัก จากโรงเรียนพยาบาลโรงพยาบาลมิชชัน เมื่อปีการศึกษา 2515 ศึกษาต่อในหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (พยาบาลศึกษา) ที่คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2519 และเข้ารับการศึกษาต่อในระดับปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2534 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาที่เรื้อราทั่วไปและที่เรื้อราผิวหนัง คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยมิชชัน