

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กมลทิพย์ ตั้งหลักมั่นคง. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาล
ชุมชน เขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2539.
- คำสุข โสมเกษตรินทร์. งานบริการพยาบาล : ภาวะการเตรียมผู้นำ. สรรพสิทธิวารสาร 16
(เมษายน-มิถุนายน 2538) : 77-81.
- จันทร์เพ็ญ พาพงษ์. ตัวประกอบสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์และ
โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- จารุวรรณ เสวทวรรณ. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.
- จุฬามาศ พุทธพิทักษ์ และ วนิดา มงคลสินธุ์. สาเหตุการลาออก โอน-ย้ายของพยาบาล
โรงพยาบาลตากสิน. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬา 4 (2535) : 64-68.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย บัณฑิตวิทยาลัย. คู่มือการเสนอวิทยานิพนธ์. กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- ชื่นชม เจริญยุทธ. การศึกษาภาวะการขาดแคลนพยาบาลและปัญหาสมองไหลของวิชาชีพ
พยาบาลในประเทศไทย. วารสารพยาบาล 44 (มกราคม-มีนาคม 2538) : 22-30.
- ธงชัย สันติวงษ์. หลักการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2537
- ธงชัย สันติวงษ์ และ สมยศ สันติวงษ์. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2535.
- บุญชม ศรีสะอาด. วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร :
สุวีริยาสาส์น, 2538.

- บุญจันทร์ วงศ์สุนทรรัตน์, สุภารัตน์ ไวยชีตา และ กัทรอำไพ พิพัฒนานนท์. ความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ และกระทรวงสาธารณสุข. ในเอกสารการประชุมวิชาการ การวิจัยทางการพยาบาลแห่งชาติ ครั้งที่ 1 ประจำปี 2539, หน้า 94. 25-27 มีนาคม 2539 ณ โรงแรมแอมบาสเดอร์ กรุงเทพมหานคร.
- ประคอง วรรณสุด. สถิติศาสตร์ประยุกต์สำหรับครู. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2534. _____ . สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สหมิตรออฟเซต, 2535.
- พนิดา คามาพงศ์ . การพัฒนาแบบประเมินภาวะผู้นำสุขภาพจิตวันหน้าของสาธารณสุขอำเภอ. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2534.
- ฟาริดา อิบราฮิม. สาระแห่งวิชาชีพการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร : สามเจริญพาณิชย์, 2535.
- มยุรี รังษีสัมบัติศิริ . พฤติกรรมผู้นำกับความพอใจในงาน : ศึกษากรณีการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.
- เขวาลักษณ์ เลาหะจินดา. สภาพความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะทำงานต่อไปหรือลาออกของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.
- รัตนา ลือวานิช . ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- ละออ ดันตีสิริรินทร์ . ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520.

- วิภาดา วีระวัฒน์. ความคิดเห็นของบุคลากรพยาบาลที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ของโรงพยาบาลในสังกัดกองโรงพยาบาลภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2527.
- วิภาดา คุณาวิคตกุล . การจัดการกับความขัดแย้ง ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะอยู่ในงานและปัจจัยคัดสรรส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ . ในเอกสารการประชุมวิชาการ การวิจัยการพยาบาลแห่งชาติ ครั้งที่ 1 ประจำปี 2539 , หน้า 87-89 . 25-27 มีนาคม 2539 ณ โรงแรมแอมบาสเดอร์ กรุงเทพมหานคร.
- วิบูลย์ แมนสถิตย์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในประเทศไทย . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2530.
- สมยศ นาวิการ. การบริหารระดับหัวหน้างานและผู้จัดการแผนก . กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ , 2524.
- สาธารณสุข , กระทรวง . รายงานประจำปี 2536 กองโรงพยาบาลภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงสาธารณสุข . กรุงเทพมหานคร : 2537. (อัครสานนา)
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข , กองการพยาบาล. คู่มือการจัดการบริการพยาบาล : จากหลักการสู่การปฏิบัติ . กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2539.
- สุกัญญา แสงมุกข์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2529.
- แสงจันทร์ ศิลปพัฒน์ . สัมพันธภาพระหว่างความเป็นผู้นำและความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2518.
- โสภณ ชนะมัย . ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการมูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ , 2517.
- อำพล จินดาวัฒนะ และคณะ . สถานการณ์ปัจจุบัน และความคิดเห็นบางประการของพยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ . วารสารการศึกษาพยาบาล 7 (2539) : 41-56.

อำพัน ไชยทองศรี. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล
โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต
 ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

ภาษาอังกฤษ

- Arnold , H.J, and Feldman, D.C. Organization behavior. New York : McGraw-Hill,1986.
- Avolio , B.J. , Waldman , D.A. , and Yammarino ,F.J. Leading in 1990s : The The four I's of transformational leadership. Journal of European Industrial Training. 15 (1991) :9-16.
- Barker , A.N. Transformation nursing leadership : A vision for the future. New York : National league for Nursing , 1992.
- Bass , B.M. Leadership and performance beyond expectations. New York : The Free Press , 1985.
- Bass , B.M. , and Avolio , B.J. Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Thousand Oaks : Sage Publications, 1994.
- Bass , B.M. , Waldman , D.M., Avolio , B.J. ,and Bebb , M. Transformational leadership and the falling dominoes effect. Group and Organization Studies. 12 (1987) : 73-87.
- Burns , J.M. Leadership. New York : Harper and Row , 1978.
- Campbell , R. Does management style affect burnout?. Nursing Management 17(1986) : 38A-38H.
- Dunham - Taylor , J. , and Klafehn , K. Identifying the best in nurse executive leadership : Part I , Questionnaire results . JONA 25 (1995) : 68 - 70 .
- Duxbury , M., Armstrong , G. , Drew, D. ,and Henly, S. Head nurse leadership style with staff nurse burnout and job satisfaction in neonatal intensive care units. Nursing Research 33 (1984):97-101.
- Felton, S.L. Transactional and transformational leadership and teacher job satisfaction. Doctoral dissertation, Department of Philosophy Science, The University of Mississippi, 1995.
- Gilmer , V.H. Industrial and organizational psychology. New York: McGraw-Hill , 1971.
- Greenberg, M.M. Understanding job satisfaction . London: Macmillan, 1979.

- Hater, J.J., and Bass, B.M. Superior' evaluations and subordinates' perceptions of transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology* 73 (1988) : 695-702.
- Herzberg, F., Mausner, B., and Snyderman, B.B. *The Motivation to work*, New Brunswick : Transaction, 1993.
- Johns, G. *Organization behavior*, 3rd ed. New York : Harper Collins, 1992
- Luthans, F. *Organizational behavior*, New York : McGraw - Hill, 1985.
- Marriner-Tomey, A. *Transformational leadership in nursing*, St. Louis : Mosby-Year Book, 1993.
- Matrunola, P. Is there a relationship between job satisfaction and absenteeism?. *Journal of Advanced Nursing* 23 (April 1996) : 827 - 834.
- Maslow, A.H. *Motivation and personality*. New York : Harper and Row, 1954.
- McDaniel, C., and Wolf, G.A. Transformational leadership in nursing service : A Test of theory. *JONA* 22 (February 1992) : 60-65.
- Medley, F. and Larochelle, D.R. Transformational leadership and job satisfaction. *Nursing Management* 26 (September 1995) : 64JJ-64NN.
- Pedhazur, E.J. *Multiple regression in behavioral research explanation and prediction*, 2nd ed. New York : Holt, Rinehart and Winston, 1982.
- Pigors, P., and Mayers, C.A. *Personnel administration*. 7th ed. New York : McGraw - Hill, 1973.
- Smith, H.C. *Psychology of industrial behavior*. New York : McGraw-Hill, 1955.
- Swansburg, R.C. *Introductory management and leadership for clinical nurses*. London : Jones and Bartlett, 1993.
- The Oxford English Dictionary*. Volume VII. Oxford : The Clarendon, 1933.
- Tichy, N.M., and Devanna, M.A. *The transformational leader*. New York : John Wiley and Sons, 1990.
- Wandelt, M., Pierce, P. and Widdowson, R. Why nurses leave nursing and what can be done about it. *American Journal of Nursing* 81 (1981), 72-77.
- Weisman, C.S., Dear, M.R., Alexander, C.S., and Chase, G.A. Employment patterns among newly hired hospital staff nurses. *Nursing Research* 30 (1981) : 188 - 191.


Wieland , G.F. Studying and measuring nursing turnover International Journal Nurse Study 4
(1969) :68.

Wolman , B.B. Dictionary of behavior science. New York : Van and Stranel Reinhart ,1973

Yukl , G. Leadership in organization. 3 rd ed . New Jersey: Prentice- Hall , 1994.



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและหนังสือขอความร่วมมือ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

อาจารย์สุวิณี	วิวัฒน์วานิช	คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาจารย์อาภรณ์	รัตนวิจิตร	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
อาจารย์นิภาวรรณ	สามารถกิจ	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
นางบุญชอบ	บำเพ็ญนรกิจ	หัวหน้าแผนกพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
นางนิรมล	คำเดือน	หัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์
นางเพ็ญจันทร์	แสนประสาน	พยาบาลอาวุโส ฝ่ายวิชาการ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
นางลดาวัลย์	รวมเมฆ	หัวหน้าหอผู้ป่วยประกันสังคม โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
นางอิชยา	สุวรรณกุล	หัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลระยอง
นางดวงตา	กุลรัตนญาณ	หัวหน้าหอผู้ป่วยطبหมอก โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าพระยา
นางวันเพ็ญ	อาจฤทธิรงค์	ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล ฝ่ายฝึกอบรม โรงพยาบาลชลบุรี

ศูนย์วิจัยทางการแพทย์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



// พฤศจิกายน 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักการแพทย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางชนิตา ฉิมวงษ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป ในภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พ.ต.ต. หลุย พวงเพ็ญ ชุณหพราน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตขอเชิญผู้มีนามข้างล่างต่อไปนี้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ความครอบคลุมของแบบสอบถาม และความถูกต้องของภาษา ของเครื่องมือวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น

1: อาจารย์นิรมล คำเผื่อน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผู้มีรายชื่อดังกล่าวเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ สกุนตะลักษณะ)

รักษาราชการแทนรองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ที่ ทม 0309/109/๙1



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

// พฤศจิกายน 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยมราช

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางชนิตา ฉิมวงษ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป ในภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พ.ต.ต. หญิง พวงเพ็ญ ชุณหปราณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการนำเครื่องมือวิจัยมาทดลองใช้กับหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยมราช จังหวัดสุพรรณบุรี

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นางชนิตา ฉิมวงษ์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ


(รองศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ สุกุนตะลักษณะ)

รักษาราชการแทนรองคณบดีฝ่ายวิชาการ

งานมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2183530

ที่ ทม 0309/10942



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

11 พฤศจิกายน 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางชนิดา ฉิมวงษ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป ในภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พ.ด.ต. หญิง พวงเพ็ญ ชุณหปราณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามแก่หัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลประจำการ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นางชนิดา ฉิมวงษ์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ สกุนตะลักษณ์)

รักษาราชการแทนรองคณบดีฝ่ายวิชาการ

งานมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2183530



ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

26 ธันวาคม 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยดิฉัน นางธนิศา ฉิมวงษ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป ในภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข” เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรวิชาการบริหารการพยาบาล ดิฉันจึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือจากท่าน กรุณาตอบแบบสอบถามในการวิจัยนี้ทุกหน้าและทุกข้อตามความเป็นจริง คำตอบของท่านจะไม่ได้รับการเปิดเผยในที่ใดๆ นอกจากนำเสนอข้อมูลในลักษณะภาพรวม จะไม่มีผลเสียต่อการปฏิบัติงานของท่าน และคาดว่าจะผลการวิจัยสามารถนำไปพัฒนาวิชาชีพพยาบาลได้ต่อไป

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ กรุณาส่งแบบสอบถามคืนฝ่ายการพยาบาลภายใน 1 สัปดาห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้
ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางธนิศา ฉิมวงษ์)

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย
และความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาล

ทั่วไป

ในภาคตะวันออกเฉียงใต้กระทรวงสาธารณสุข

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีจำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 11 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาล
 ประจำการ จำนวน 81 ข้อ โดยแบ่งเป็น

- | | | |
|-----|-----------------------------|--------------|
| 2.1 | การให้รางวัล โดยมีเงื่อนไข | จำนวน 13 ข้อ |
| 2.2 | การจัดการ โดยมีข้อยกเว้น | จำนวน 22 ข้อ |
| 2.3 | การสร้างบารมี | จำนวน 18 ข้อ |
| 2.4 | การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล | จำนวน 15 ข้อ |
| 2.5 | การกระตุ้นปัญญา | จำนวน 13 ข้อ |

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ จำนวน
 82 ข้อ โดยแบ่งเป็น

- | | | |
|------|-------------------------------------|--------------|
| 3.1 | ความสำเร็จในงาน | จำนวน 6 ข้อ |
| 3.2 | การได้รับการยอมรับ | จำนวน 7 ข้อ |
| 3.3 | ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | จำนวน 5 ข้อ |
| 3.4 | ความรับผิดชอบ | จำนวน 5 ข้อ |
| 3.5 | ความก้าวหน้าในงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 3.6 | นโยบายและการบริหาร | จำนวน 5 ข้อ |
| 3.7 | โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต | จำนวน 4 ข้อ |
| 3.8 | ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | จำนวน 12 ข้อ |
| 3.9 | เงินเดือน | จำนวน 6 ข้อ |
| 3.10 | สถานะทางอาชีพ | จำนวน 4 ข้อ |

3.11 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	จำนวน 5 ข้อ
3.12 ความมั่นคงในงาน	จำนวน 5 ข้อ
3.13 สภาพการทำงาน	จำนวน 7 ข้อ
3.14 วิธีการบังคับบัญชา	จำนวน 6 ข้อ



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน หน้าข้อความหรือเติมข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับ
ตัวท่านในปัจจุบัน

ข้อมูลเกี่ยวกับพยาบาลประจำการ

สำหรับผู้วิจัย

1 - 5

1. ท่านสำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับใด

ประกาศนียบัตร ($3\frac{1}{2}$ ปี) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (4 ปี)

ปริญญาโท ปริญญาเอก

6

2. อายุของท่าน

ต่ำกว่า 25 ปี 26 - 30 ปี

31 - 35 ปี 36 - 40 ปี

41 - 45 ปี 46 ปีขึ้นไป

7

3. ประสบการณ์การทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ

ต่ำกว่า 5 ปี 6 - 10 ปี

11 - 15 ปี 16 - 20 ปี

20 ปีขึ้นไป

8

4. เพศ

ชาย หญิง

9

5. สถานภาพสมรส

โสด คู่

หม้าย หย่า

แยกกันอยู่ อื่นๆ โปรดระบุ

10

6. ประสบการณ์การทำงานภายใต้การบังคับบัญชา ของหัวหน้าหอผู้ป่วย
- | | | |
|---------------------------------------|-------------------------------------|----------------|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 5 ปี | <input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี | สำหรับผู้วิจัย |
| <input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี | <input type="checkbox"/> 16 - 20 ปี | |
| <input type="checkbox"/> 20 ปี ขึ้นไป | | |

[] 11

7. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ _____

[] [] 12-13

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหัวหน้าหอผู้ป่วย

8. ระดับการศึกษาของหัวหน้าหอผู้ป่วยของท่าน

<input type="checkbox"/> ประกาศนียบัตร ($3\frac{1}{2}$ ปี)	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (4ปี)	[] 14
<input type="checkbox"/> ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	

9. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านอายุ

<input type="checkbox"/> 20 - 25 ปี	<input type="checkbox"/> 26 - 30 ปี	[] 15
<input type="checkbox"/> 31 - 35 ปี	<input type="checkbox"/> 36 - 40 ปี	
<input type="checkbox"/> 41 - 45 ปี	<input type="checkbox"/> 46 - 50 ปี	
<input type="checkbox"/> 50 ปี ขึ้นไป		

10. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการบริหาร หรือภาวะผู้นำ

<input type="checkbox"/> เคยได้รับการอบรม	<input type="checkbox"/> ไม่เคยได้รับการอบรม	[] 16
---	--	--------

11. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านมีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง หัวหน้าหอผู้ป่วย

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 5 ปี	<input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี	[] 17
<input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี	<input type="checkbox"/> 16 - 20 ปี	
<input type="checkbox"/> 21 - 25 ปี	<input type="checkbox"/> 25 ปี ขึ้นไป	

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ
คำชี้แจง ข้อความในหัวข้อต่อไปนี้เป็นรายชื่อถึงคุณสมบัติและพฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย
ของท่านในด้านต่างๆ 5 ด้าน ได้แก่

1. การให้รางวัลโดยมีเงื่อนไข (contingent reward)
2. การจัดการโดยมีข้อยกเว้น (management by exception)
3. การสร้างบารมี (charisma)
4. การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล (individual consideration)
5. การกระตุ้นปัญญา (intellectual stimulation)

ขอให้ท่านโปรดพิจารณาว่าหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของท่านในปัจจุบัน
มีคุณสมบัติและพฤติกรรมดังกล่าวบ่อยครั้งเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องด้านขวามือ
ท้ายข้อความแต่ละข้อตามความเป็นจริงเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ให้เลือกตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติเป็นประจำ
- 4 หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติบ่อยๆ
- 3 หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติเป็นบางครั้ง
- 2 หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัตินานๆครั้ง
- 1 หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยไม่เคยปฏิบัติเลย

ตัวอย่าง

คุณสมบัติและพฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย	5	4	3	2	1
(ก) ทำงานโดยมีการวางแผนล่วงหน้า			/		
(ข) ให้ความยุติธรรมต่อผู้ร่วมงานทุกคนเท่าเทียมกัน		/			

จากตัวอย่างข้างบน

ข้อ (ก) ถ้าท่านตอบ “3” หมายความว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านทำงานโดยมีการ
วางแผนไว้ล่วงหน้าเป็นบางครั้ง

ข้อ (ข) ถ้าท่านตอบ “4” หมายความว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านให้ความยุติธรรมต่อ
ผู้ร่วมงานทุกคนเท่าเทียมกันบ่อยๆ

คุณสมบัติและพฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย	5	4	3	2	1	สำหรับ ผู้วิจัย
การให้รางวัลโดยมีเงื่อนไข						
1. หัวหน้าหอผู้ป่วยบอกถึงสิ่งที่ต้องการ เมื่อมอบหมายงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ท่านปฏิบัติ _____						[] 18
2. หัวหน้าหอผู้ป่วยอธิบายวิธีปฏิบัติงานที่จะทำให้ท่านได้สิ่งตอบแทนตามที่ท่านต้องการ _____						[] 19
3. หัวหน้าหอผู้ป่วยให้โอกาสท่านเลือกว่าต้องการอะไรเป็นสิ่งตอบแทน หากท่านปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ _____						[] 20
4. หัวหน้าหอผู้ป่วยให้ความมั่นใจว่าท่านจะได้รับสิ่งที่ต้องการเป็นสิ่งแลกเปลี่ยน หากท่านทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน _____						[] 21
5. หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงออกด้วยท่าทางว่ารับรู้ในความสามารถหรือผลงานของท่าน โดยการยิ้ม พยักหน้า สัมผัส หรือปรบมือ _____						[] 22
6. หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงออกด้วยวาจาว่ารับรู้ในความสามารถหรือผลงานของท่าน โดยการพูดชมเชย _____						[] 23
7. หัวหน้าหอผู้ป่วยพูดชมเชยท่านต่อหน้า เมื่อท่านปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย _____						[] 24
8. หัวหน้าหอผู้ป่วยพูดชมเชยท่านต่อหน้าผู้ป่วยและญาติ เมื่อท่านปฏิบัติงานดี _____						[] 25
9. หัวหน้าหอผู้ป่วยพูดชมเชยท่านให้ผู้ร่วมงานฟังในที่ประชุมประจำเดือน เมื่อท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ _____						[] 26
10. หัวหน้าหอผู้ป่วยประกาศความดีความชอบให้ผู้ร่วมงานในโรงพยาบาลทราบทั่วกัน เมื่อท่านปฏิบัติงานดีเด่น _____						[] 27
11. หัวหน้าหอผู้ป่วยให้รางวัลผู้ปฏิบัติดี โดยเสนอผู้บังคับบัญชา ให้พิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่ง _____						[] 28
12. หัวหน้าหอผู้ป่วยให้ความมั่นใจว่า ท่านจะได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หากปฏิบัติงานดี _____						[] 29

คุณสมบัติและพฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย	5	4	3	2	1	สำหรับ ผู้วิจัย
13. หัวหน้าหอผู้ป่วยมอบรางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของ เช่น โล่ เหรียญ ของขวัญ ช่อดอกไม้ ฯ เมื่อท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ _____						[] 30
การจัดการโดยมีข้อยกเว้นของหัวหน้าหอผู้ป่วย						
14. หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงความพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน หากว่าการปฏิบัตินั้นเป็นวิธีเดิมหรือเป็นแบบเดิม _____						[] 31
15. หัวหน้าหอผู้ป่วยกำหนดให้มีการปฏิบัติงานตามวิธีที่เคยปฏิบัติมาแต่เดิมเสมอ _____						[] 32
16. หัวหน้าหอผู้ป่วยบอกเทคนิคในการปฏิบัติงาน _____						[] 33
17. หัวหน้าหอผู้ป่วยบอกความเชื่อของตนให้ท่านรับฟัง _____						[] 34
18. หัวหน้าหอผู้ป่วยไม่พยายามเปลี่ยนแปลงสิ่งใดๆ หากเห็นว่าสิ่งนั้นถูกต้องเหมาะสม _____						[] 35
19. หัวหน้าหอผู้ป่วยสนับสนุนให้ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ _____						[] 36
20. หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงความเห็นใจและไม่กล่าวซ้ำเติม เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาด _____						[] 37
21. หัวหน้าหอผู้ป่วยให้คำแนะนำ อบรมสั่งสอน และเน้นให้ฝึกฝน เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาดบ่อยครั้ง _____						[] 38
22. หัวหน้าหอผู้ป่วยเรียกท่านไปตักเตือนสองต่อสอง โดยให้เหตุผลพร้อมทั้งคำแนะนำวิธีปฏิบัติที่ถูกต้อง เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาด _____						[] 39
23. หัวหน้าหอผู้ป่วยให้กำลังใจและร่วมแก้ไขปัญหา เมื่อท่านปฏิบัติงานไม่เป็นผลสำเร็จ _____						[] 40
24. หัวหน้าหอผู้ป่วยให้การฝึกอบรม เมื่อท่านขาดความสามารถหรือขาดทักษะ _____						[] 41

คุณสมบัติและพฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย	5	4	3	2	1	สำหรับ ผู้วิจัย
25. หัวหน้าหอผู้ป่วยทบทวนจุดมุ่งหมายและวิธีปฏิบัติให้เข้าใจ เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาด _____						[] 42
26. หัวหน้าหอผู้ป่วยชี้ให้เห็นจุดบกพร่องที่ท่านควรปรับปรุงแก้ไขและให้โอกาสท่านได้ปรับปรุงตนเอง _____						[] 43
27. หัวหน้าหอผู้ป่วยชี้ให้เห็นความผิดพลาดมากกว่าการวิจารณ์ _____						[] 44
28. หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงความไม่พอใจ เมื่อท่านปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง _____						[] 45
29. หัวหน้าหอผู้ป่วยว่ากล่าวตักเตือนเมื่อท่านทำผิด และบอกให้ท่านทราบว่าตนเองมีความรู้สึกอย่างไร _____						[] 46
30. หัวหน้าหอผู้ป่วยว่ากล่าวตักเตือนท่านให้ระวังไม่ให้ปฏิบัติสิ่งที่เคยผิดพลาด และให้มีความพยายามมากกว่าเดิม _____						[] 47
31. หัวหน้าหอผู้ป่วยคำเหน็ดเหนื่อยด้วยวาจา เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาด ต่ำกว่ามาตรฐาน _____						[] 48
32. หัวหน้าหอผู้ป่วยคำเหน็ดเหนื่อยท่านด้วยการบันทึกข้อความ และรายงานให้หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลทราบ เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาด _____						[] 49
33. หัวหน้าหอผู้ป่วยเมื่อคำเหน็ดเหนื่อยแล้วก็เลิกแล้วต่อกัน ไม่นำเหตุการณ์นั้น ไปตัดสินพฤติกรรมท่านในสถานการณ์อื่น _____						[] 50
34. หัวหน้าหอผู้ป่วยเสนอผู้บังคับบัญชาให้พิจารณาลดขั้นเงินเดือน เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาดร้ายแรง _____						[] 51
35. หัวหน้าหอผู้ป่วยเสนอผู้บังคับบัญชาให้ลงโทษ เมื่อมีผู้กระทำผิดวินัย _____						[] 52
การสร้างบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย						
36. หัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้ท่านเกิดความจงรักภักดี _____						[] 53

คุณสมบัติและพฤติกรรมของหัวหน้าผู้ป้วย	5	4	3	2	1	สำหรับ ผู้วิจัย
37. หัวหน้าผู้ป้วยทำให้ท่านเกิดความเลื่อมใส ศรัทธา _____						[] 54
38. หัวหน้าผู้ป้วยน่าเคารพ ยกย่อง _____						[] 55
39. หัวหน้าผู้ป้วยเป็นแบบอย่างที่ดีให้ท่านอยากเลียนแบบปฏิบัติตาม _____						[] 56
40. หัวหน้าผู้ป้วยทำให้ท่านเกิดความไว้วางใจในความสามารถและการตัดสินใจ _____						[] 57
41. หัวหน้าผู้ป้วยทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้น และอุทิศตนทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่หวังผลประโยชน์ _____						[] 58
42. หัวหน้าผู้ป้วยมีความมั่นใจในตนเอง _____						[] 59
43. หัวหน้าผู้ป้วยให้ความเป็นมิตร ใจดี เป็นกันเอง _____						[] 60
44. หัวหน้าผู้ป้วยมีความซื่อสัตย์ สุจริต _____						[] 61
45. หัวหน้าผู้ป้วยให้ความยุติธรรมแก่ผู้ร่วมงานทุกคน _____						[] 62
46. หัวหน้าผู้ป้วยแนะนำให้ท่านมองสิ่งต่างๆ ในอนาคตในแง่ดี _____						[] 63
47. หัวหน้าผู้ป้วยส่งเสริมให้ท่านรู้จักแสดงความคิดเห็น _____						[] 64
48. หัวหน้าผู้ป้วยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน ได้พัฒนาตนเอง _____						[] 65
49. หัวหน้าผู้ป้วยเต็มใจถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ท่าน _____						[] 66
50. หัวหน้าผู้ป้วยเป็นผู้มองการณ์ไกล มองว่าสิ่งต่างๆ สามารถทำให้ดีขึ้นได้ และมีค่าควรแก่ความพยายาม _____						[] 67
51. หัวหน้าผู้ป้วยกล้าเสี่ยง กล้าตัดสินใจ _____						[] 68
52. หัวหน้าผู้ป้วยค้นหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาให้แก่หน่วยงาน _____						[] 69
53. หัวหน้าผู้ป้วยประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง ไวต่อความต้องการและค่านิยมของผู้ร่วมงาน และสภาพแวดล้อม _____						[] 70

คุณสมบัติและพฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย	5	4	3	2	1	สำหรับ ผู้วิจัย
การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคลลของหัวหน้าหอผู้ป่วย						
54. หัวหน้าหอผู้ป่วยมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตาม ความรู้ความสามารถของแต่ละคน						[] 71
55. หัวหน้าหอผู้ป่วยใช้วิธีจูงใจและสนองความต้องการของ ผู้ร่วมงานแตกต่างกัน ตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล						[] 72
56. ความสัมพันธ์ของท่านกับหัวหน้าหอผู้ป่วย ทำให้ท่าน พร้อมที่จะอุทิศตนทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ หน่วยงาน						[] 73
57. หัวหน้าหอผู้ป่วยพัฒนาความสามารถของท่าน โดย การมอบอำนาจให้มีโอกาสแสดงความสามารถและความรับ ผิดชอบ						[] 74
58. หัวหน้าหอผู้ป่วยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม ให้ผู้ร่วม งานมีส่วนในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน						[] 75
59. หัวหน้าหอผู้ป่วยทำหน้าที่เป็นที่เล็ง ครู ผู้แนะนำ และ ผู้ฝึกแก่ท่าน						[] 76
60. หัวหน้าหอผู้ป่วยให้โอกาสท่านพัฒนาตนเอง โดยการ ศึกษาอบรมเพิ่มเติม						[] 77
61. หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติตนอยู่ในสถานะเดียวกับท่าน						[] 78
62. หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการติดต่อสื่อสาร โดยตรงแบบตัวต่อ ตัว โดยไม่ต้องผ่านผู้อื่น						[] 79
63. หัวหน้าหอผู้ป่วยสร้างความคุ้นเคยและรับรู้ปัญหาใน การปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน โดยวิธีการเดินดูรอบๆ						[] 80
64. หัวหน้าหอผู้ป่วยหมั่นให้ความรู้และข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ แก่ท่านอยู่เสมอ						[] 81
65. หัวหน้าหอผู้ป่วยให้คำปรึกษาเมื่อท่านมีปัญหาในการ ปฏิบัติงาน						[] 82
66. หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงความชื่นชมเมื่อท่านปฏิบัติงานดี						[] 83

คุณสมบัติและพฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย	5	4	3	2	1	สำหรับ ผู้วิจัย
67. หัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้ท่านเกิดความมั่นใจในตนเอง โดยการมอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัติ						[] 84
68. หัวหน้าหอผู้ป่วยให้ความเอาใจใส่เป็นพิเศษแก่ผู้ร่วมงาน ที่มีปัญหา						[] 85
การกระตุ้นปัญญาของหัวหน้าหอผู้ป่วย						
69. หัวหน้าหอผู้ป่วยบอกให้ผู้ร่วมงานทุกคนทราบถึงปัญหา ที่หน่วยงานเผชิญอยู่						[] 86
70. หัวหน้าหอผู้ป่วยให้ท่านทดลองปฏิบัติเพื่อค้นหาวิธี ใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหของหน่วยงาน						[] 87
71. หัวหน้าหอผู้ป่วยแนะนำให้ท่านคิดก่อนลงมือปฏิบัติ						[] 88
72. หัวหน้าหอผู้ป่วยกระตุ้นให้ท่านปฏิบัติได้มากกว่าที่ท่าน คาดหวัง						[] 89
73. หัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้ท่านทันต่อเหตุการณ์ทุกอย่าง ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพราะให้ท่านได้รับทราบข้อมูลหรือ ข้อเท็จจริงอย่างเต็มที่						[] 90
74. แนวคิดของหัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้ท่านรู้สึกว่าเป็นต้อง เปลี่ยนแปลงวิธีปฏิบัติงานบางอย่าง ที่เคยปฏิบัติมา						[] 91
75. คำแนะนำของหัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้ท่านเกิดความคิด ใหม่ๆ ซึ่งไม่เคยมีมาก่อน						[] 92
76. หัวหน้าหอผู้ป่วยแนะนำให้ท่านร่วมใช้ทรัพยากรกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง						[] 93
77. หัวหน้าหอผู้ป่วยแนะนำให้ท่านใช้เทคโนโลยีที่ เหมาะสม แทนการใช้เทคโนโลยีที่หายากและมีราคาแพง						[] 94
78. หัวหน้าหอผู้ป่วยบอกวิธีการและแนวทางในการแก้ ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน						[] 95

คุณสมบัติและพฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย	5	4	3	2	1	สำหรับ ผู้วิจัย
79. หัวหน้าหอผู้ป่วยกำหนดค่านิยมในหน่วยงานที่ ผู้ร่วมงานทุกคนสนใจความต้องการของตนเองน้อยกว่า ความสำเร็จของกลุ่ม						[] 96
80. หัวหน้าหอผู้ป่วยขอกิจกรรมของหน่วยงานที่ต้องทำ ให้สำเร็จ						[] 97
81. หัวหน้าหอผู้ป่วยร่วมกำหนดค่าขวัญหรือสัญลักษณ์ของ การปฏิบัติงาน ที่ผู้ร่วมงานสามารถเข้าใจได้ง่ายและให้การ ยอมรับ						[] 98

ศูนย์วิทยุทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 14 ด้าน คือ

- 1.1 ความสำเร็จในงาน (achievement)
- 1.2 การได้รับการยอมรับ (recognition)
- 1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (work itself)
- 1.4 ความรับผิดชอบ (responsibility)
- 1.5 ความก้าวหน้าในงาน (advancement)
- 1.6 นโยบายและการบริหาร (company policy and administration)
- 1.7 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth)
- 1.8 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal relations)
- 1.9 เงินเดือน (salary)
- 1.10 สถานะทางอาชีพ (status)
- 1.11 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (factors in personal life)
- 1.12 ความมั่นคงในงาน (job security)
- 1.13 สภาพการทำงาน (working conditions)
- 1.14 วิธีการบังคับบัญชา (supervision - technical)

2. โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างรอบคอบ แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องด้านขวามือทำข้อย่อยรายการแต่ละข้อ ซึ่งตรงกับความรู้สึกของท่านตามความเป็นจริงเพียงคำตอบเดียว โดยการเลือกตอบมีเกณฑ์ดังนี้

- พึงพอใจมากที่สุด หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นเกิดขึ้นจริงกับตัวท่านมากที่สุดหรือเกิดขึ้นจริงทุกครั้ง
- พึงพอใจมาก หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นเกิดขึ้นจริงกับตัวท่านมากหรือเกิดขึ้นจริงเป็นส่วนใหญ่
- พึงพอใจปานกลาง หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นเกิดขึ้นจริงกับตัวท่านปานกลางหรือเกิดขึ้นจริงเป็นบางครั้ง
- พึงพอใจน้อย หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นเกิดขึ้นจริงกับตัวท่านน้อยหรือเกิดขึ้นจริงนานๆครั้ง
- พึงพอใจน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นเกิดขึ้นจริงกับตัวท่านน้อยที่สุดหรือไม่เคยเกิดขึ้นเลย

ตัวอย่างการตอบ

ข้อความ					
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
(ก) ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานจากหัวหน้าหรือผู้ปวย _____				/	
(ข) ท่านสามารถช่วยเหลือผู้ปวยให้ปลอดภัยจากภาวะวิกฤต _____	/				

จากตัวอย่างข้างบน

ข้อ (ก) ถ้าท่านตอบ “พึงพอใจน้อย” หมายความว่า หัวหน้าหรือผู้ปวยกล่าวคำยกย่องชมเชยการปฏิบัติงานของท่านนานาครั้ง

ข้อ (ข) ถ้าท่านตอบ “พึงพอใจมากที่สุด” หมายความว่า ท่านสามารถช่วยเหลือผู้ปวยให้ปลอดภัยจากภาวะวิกฤตได้ทุกครั้ง

หมายเหตุ

เฉพาะข้อ 143 144 และ 159 ถ้าท่านตอบว่า

พึงพอใจมากที่สุด	หมายถึง	ข้อความในประโยคนั้นเกิดขึ้นจริงกับตัวท่าน <u>น้อยที่สุด</u> หรือไม่เคยเกิดขึ้นเลย
พึงพอใจมาก	หมายถึง	ข้อความในประโยคนั้นเกิดขึ้นจริงกับตัวท่าน <u>น้อย</u> หรือเกิดขึ้นจริงนานาครั้ง
พึงพอใจปานกลาง	หมายถึง	ข้อความในประโยคนั้นเกิดขึ้นจริงกับตัวท่าน <u>ปานกลาง</u> หรือเกิดขึ้นจริงเป็นบางครั้ง
พึงพอใจน้อย	หมายถึง	ข้อความในประโยคนั้นเกิดขึ้นจริงกับตัวท่าน <u>มาก</u> หรือเกิดขึ้นจริงเป็นส่วนใหญ่
พึงพอใจน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความในประโยคนั้นเกิดขึ้นจริงกับตัวท่าน <u>มากที่สุด</u> หรือเกิดขึ้นจริงทุกครั้ง

ข้อความ	ความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ความสำเร็จในงาน						
82. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้บรรลุเป้าหมาย _____						[] 99
83. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ _____						[] 100
84. ท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ _____						[] 101
85. ท่านพึงพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมอบหมาย _____						[] 102
86. เพื่อนร่วมงานพึงพอใจกับผลงานที่ท่านปฏิบัติ _____						[] 103
87. หัวหน้าหอผู้ป่วยพึงพอใจกับผลงานที่ท่านปฏิบัติ _____						[] 104
การได้รับการยอมรับ						
88. เมื่อท่านปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ ท่านได้รับการยอมรับจากหัวหน้าหอผู้ป่วย _____						[] 105
89. เพื่อนร่วมงานหรือบุคลากรในทีมสุขภาพ ยอมรับในความรู้ความสามารถในการทำงานของท่าน _____						[] 106
90. ท่านได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้าหอผู้ป่วย ให้ปฏิบัติงานที่สำคัญของหน่วยงาน _____						[] 107
91. หัวหน้าหอผู้ป่วยรับฟังความคิดเห็นของท่าน เพื่อแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน _____						[] 108
92. หัวหน้าหอผู้ป่วยกล่าวคำยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของท่านโดยส่วนตัว และในที่ประชุม _____						[] 109
93. หัวหน้าหอผู้ป่วยคิดประกาศเพื่อยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของท่าน ให้ผู้อื่นรับทราบโดยทั่วกัน _____						[] 110

ข้อความ	ความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
94. หัวหน้าหรือผู้ปวยพิจารณาเสนอการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง เมื่อท่านปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ _____						[]111
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
95. ลักษณะงานในหน้าที่ของท่านเป็นแบบแผนปฏิบัติประจำ (routine) _____						[]112
96. ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานในหน้าที่อยู่เสมอ _____						[]113
97. ลักษณะงานในหน้าที่ของท่านท้าทายความรู้ความสามารถ _____						[]114
98. ลักษณะงานในหน้าที่ของท่านน่าสนใจ จูงใจให้ปฏิบัติ _____						[]115
99. ลักษณะงานในหน้าที่ของท่านเหมาะสม และมีโอกาสปฏิบัติได้ครบถ้วน _____						[]116
ความรับผิดชอบ						
100. ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จ ทันตามกำหนดเวลา _____						[]117
101. ท่านตระหนักในความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตลอดเวลา _____						[]118
102. ท่านปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ _____						[]119
103. ท่านสามารถรับผิดชอบงานที่ได้ ถูกต้องสมบูรณ์ _____						[]120
104. ท่านใช้แรงจูงใจเพื่อทำให้ผู้ร่วมงานรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ _____						[]121

ข้อความ	ความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
ความก้าวหน้าในงาน 105. ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนสอดคล้องกับ ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน _____						[]122
106. ท่านพึงพอใจในระบบการพิจารณาการเสนอ ผลงานวิชาการ เพื่อขอเลื่อนระดับหรือตำแหน่ง ทางวิชาการให้สูงขึ้น _____						[]123
107. ความสามารถในการปฏิบัติงานมีผลทำให้ ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น _____						[]124
108. หัวหน้าหอผู้ป่วยสนับสนุนให้ท่านได้ศึกษา ต่อ เพื่อเพิ่มคุณวุฒิและความรู้ _____						[]125
109. หัวหน้าหอผู้ป่วยสนับสนุนให้ท่านได้รับการ ฝึกอบรม ศึกษาดูงานทางการพยาบาล เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน _____						[]126
นโยบายและการบริหาร						
110. โรงพยาบาลมีนโยบายการบริหารงานชัดเจน เป็นรูปธรรม สามารถปฏิบัติได้ _____						[]127
111. นโยบายของโรงพยาบาลเป็นที่ยอมรับของ ท่านและเพื่อนร่วมงาน _____						[]128
112. โรงพยาบาลมีการกระจายอำนาจบังคับบัญชา และมอบหมายงานที่เหมาะสม _____						[]129
113. โรงพยาบาลจัดระบบงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติ งาน _____						[]130
114. โรงพยาบาลเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมใน การกำหนดนโยบาย _____						[]131

ข้อความ	ความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต						
115. การปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพมี โอกาสได้รับการปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น _____						[]132
116. ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถเปลี่ยน สายงานสู่ตำแหน่งอื่นได้ _____						[]133
117. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมประชุม สัมมนา เพื่อเพิ่ม ทักษะในการปฏิบัติงาน _____						[]134
118. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานวิชาชีพ พยาบาล _____						[]135
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						
119. หัวหน้าหอผู้ป่วยยอมรับฟังความคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะของท่าน _____						[]136
120. หัวหน้าหอผู้ป่วยให้ความสนใจและช่วยเหลือ ท่าน ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว _____						[]137
121. ท่านได้รับความอบอุ่นและเป็นกันเองจาก หัวหน้าหอผู้ป่วย _____						[]138
122. ท่านปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้าหอผู้ป่วยได้เป็น อย่างดี _____						[]139
123. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจาก ผู้ร่วมงาน _____						[]140
124. เพื่อนร่วมงานกล่าวชมเชยความสามารถของ ท่านด้วยความจริงใจ _____						[]141
125. ท่านปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานด้วยความ สามัคคี ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก _____						[]142
126. ท่านปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานใน บรรยากาศของการทำงานที่เป็นมิตรต่อกัน _____						[]143

ข้อความ	ความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
127. ท่านมีการพบปะสังสรรค์อย่างไม่เป็นทางการกับพนักงานผู้ช่วยเหลือคนไข้หรือกับคนงานอยู่เสมอ _____						[]144
128. ท่านได้รับความเห็นใจจากพนักงานผู้ช่วยเหลือคนไข้หรือคนงาน เมื่อท่านมีเรื่องเดือดร้อน _____						[]145
129. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากพนักงานผู้ช่วยเหลือคนไข้ หรือจากคนงาน _____						[]146
130. ท่านปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานผู้ช่วยเหลือคนไข้หรือคนงาน โดยมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน _____						[]147
เงินเดือน						
131. ท่านพึงพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน _____						[]148
132. ท่านพึงพอใจกับเงินค่าล่วงเวลาที่ได้รับจากการประกอบวิชาชีพพยาบาล _____						[]149
133. ท่านพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี _____						[]150
134. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน _____						[]151
135. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน _____						[]152
136. การเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน _____						[]153
สถานะทางอาชีพ						
137. วิทยาลัยพยาบาลเป็นวิชาชีพที่สังคมให้เกียรติและให้การยกย่อง _____						[]154

ข้อความ	ความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
138. วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรีเทียบเท่าวิชาชีพอื่น _____						[]155
139. วิชาชีพพยาบาลมีโอกาสก้าวหน้าเทียบเท่าวิชาชีพอื่น _____						[]156
140. ท่านมีความภูมิใจที่ประกอบวิชาชีพพยาบาล _____						[]157
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว						
141. ท่านสามารถปฏิบัติภารกิจส่วนตัวได้อย่างเต็มที่ หลังเลิกจากการปฏิบัติงาน _____						[]158
142. ท่านสามารถใช้เวลาวันหยุด หรือเวลาหลังเลิกจากการปฏิบัติงานเพื่อครอบครัวได้อย่างเต็มที่ _____						[]159
143. การปฏิบัติงานโดยการขึ้นเวร บ่าย ดึก เป็นอุปสรรคต่อความเป็นอยู่ของครอบครัวท่าน _____						[]160
144. การปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาล ทำให้ท่านต้องปรับตัวต่อความเป็นอยู่ _____						[]161
145. ครอบครัวของท่านสนับสนุนให้ปฏิบัติงานอยู่ในวิชาชีพนี้ _____						[]162
ความมั่นคงในงาน						
146. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าหน้าที่ของท่านมีความมั่นคง _____						[]163
147. หน่วยงานของท่านมีความมั่นคงถาวร _____						[]164
148. กระทรวงสาธารณสุขมีนโยบายจ้างงานที่มีความมั่นคง และมีหลักประกันที่จะได้รับการจ้างงานที่ถาวร _____						[]165
149. ท่านปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่น และศรัทธาในวิชาชีพพยาบาล _____						[]166

ข้อความ	ความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
150. โรงพยาบาลของท่านมีชื่อเสียง เป็นที่นิยม ของประชาชน _____						[]167
สภาพการทำงาน						
151. หอผู้ป่วยของท่านตั้งอยู่ในสภาพแวดล้อม ที่มี แสงสว่างเพียงพอ _____						[]168
152. หอผู้ป่วยของท่านมีบรรยากาศสงบ ไม่มีเสียง รบกวน _____						[]169
153. หอผู้ป่วยของท่านมีกลิ่นสะอาด _____						[]170
154. หอผู้ป่วยของท่านได้รับการดูแลความสะอาด อย่างสม่ำเสมอ _____						[]171
155. หอผู้ป่วยของท่านมีห้องที่เป็นสัดส่วน สำหรับให้ท่านใช้รับประทานอาหาร หรือพักผ่อน ในเวลาพัก _____						[]172
156. หอผู้ป่วยของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ๆ ที่สะดวกและเพียงพอ _____						[]173
157. บรรยากาศในการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยของ ท่านเป็น ไปด้วยความเป็นมิตร มีไมตรีจิตที่ดีต่อกัน _____						[]174
วิธีบังคับบัญชา						
158. หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ โดยมีแผนล่วงหน้า _____						[]175
159. หัวหน้าหอผู้ป่วยมักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าไป วันหนึ่งๆ _____						[]176
160. หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้มีความสามารถในการ บังคับบัญชาจนเป็นที่ยอมรับ _____						[]177

ข้อความ	ความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
161. หัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถแก้ปัญหาต่างๆ อย่าง มีเหตุผล ได้ทันท่วงทีและเหมาะสม _____						[] 178
162. หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ถือหลักความยุติธรรม อย่างเสมอต้นเสมอปลาย _____						[] 179
163. หัวหน้าหอผู้ป่วยมอบหมายหน้าที่ในการ ปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเหมาะสม _____						[] 180

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก
สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สูตรที่ใช้ในการหาความเที่ยงของเครื่องมือ

ใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbachs Alpha Coefficient) (บุญชม

ศรีสะอาด, 2538 :174)

$$\alpha = \frac{K}{(K-1)} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ	α	คือ	สัมประสิทธิ์แห่งความเที่ยง หรือค่าความเชื่อมั่น
	k	คือ	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	$\sum S_i^2$	คือ	ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	S_t^2	คือ	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร (ประคอง กรรณสูต, 2538)

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

เมื่อ	\bar{X}	คือ	ค่าเฉลี่ยหรือมัชฌิมเลขคณิต
	$\sum X$	คือ	ผลรวมของคะแนนทั้ง N จำนวน (ของตัวอย่างประชากร)
	N	คือ	จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร (ประคอง กรรณสูต, 2538)

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

เมื่อ	S.D.	คือ	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum X$	คือ	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัว
	$\sum X^2$	คือ	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดแต่ละตัวยกกำลังสอง
	N	คือ	จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) มีลำดับขั้นตอนในการคำนวณโดยใช้สูตร ดังนี้

1. คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรพยากรณ์ และตัวแปรเกณฑ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน มีสูตรดังนี้

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

เมื่อ r = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร x และ y
 x = คะแนนของตัวแปรที่ 1
 y = คะแนนของตัวแปรที่ 2
 N = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2. ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยการทดสอบค่าที (t-test) มีสูตรดังนี้

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

เมื่อ t คือ ค่าคงที่
 r คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
 n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3. หากกลุ่มตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุด โดยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน โดยใช้สูตรดังนี้

3.1 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(R) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยใช้สูตรดังนี้ (Pedhazur, 1982)

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

เมื่อ	R	คือ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
	SS _{reg}	คือ	ความแปรปรวนของตัวแปรเกณฑ์ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรพยากรณ์
	SS _t	คือ	ความแปรปรวนทั้งหมดของตัวแปรเกณฑ์

3.2 หาค่าคงที่ของสมการการพยากรณ์ (Pedhazur, 1982)

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

เมื่อ	\bar{Y}	คือ	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรเกณฑ์
	\bar{X}_i	คือ	ค่าเฉลี่ยของตัวพยากรณ์ตัวที่ i ถึง k
	b_i	คือ	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบตัวที่ i ถึง k

3.3 สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

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

เมื่อ	Y	คือ	คะแนนความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในรูปคะแนนดิบ
	b_1, b_2, \dots, b_k	คือ	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวในรูปคะแนนดิบ
	x_1, x_2, \dots, x_k	คือ	คะแนนดิบของตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัว
	a	คือ	ค่าคงที่

3.4 สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

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

- เมื่อ Z คือ คะแนนสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาล
ประจำการ
- B_1, B_2, \dots, B_k คือ สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์แต่ละตัวในรูปคะแนน
มาตรฐาน
- Z_1, Z_2, \dots, Z_k คือ คะแนนมาตรฐานของตัวพยากรณ์แต่ละตัว



ศูนย์วิทยพัชการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้วิจัย

นางชนิตา ฉิมวงษ์ เกิดวันที่ 13 ตุลาคม พ.ศ. 2504 ที่อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตรและผดุงครรภ์ชั้นสูง จากวิทยาลัยพยาบาลชลบุรี จังหวัดชลบุรี พ.ศ. 2527 สำเร็จการศึกษาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข) จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2531 เข้าศึกษาคณะหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2537 เริ่มรับราชการในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 3 โรงพยาบาลระยอง จังหวัดระยอง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2527 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 7 หัวหน้าหอผู้ป่วยศัลยกรรมหญิง 2 โรงพยาบาลระยอง จังหวัดระยอง



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย