



บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

กรีช สืบสินธุ์. การสื่อสารในองค์การ. กรุงเทพมหานคร . จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2525.

กมล ชูทรัพย์ และเสถียร เหลืองอร่าม. หลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร:
ดวงพิทยาจำกัด, 2516.

คิน ปรัชญพจน์. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2527.

เทพนม เมืองแทน และ สวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร:
ไทยวัฒนาพานิช, 2529.

ขงรัช สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงศ์. พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ. กรุงเทพ
มหานคร: โรงพิมพ์เจริญรัตน์, 2522.

นิภา แก้วศรีงาม. จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาจิตวิทยา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2527.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์การพิมพ์นคร, 2524.

ประคอง กรรณสูต. สถิติศาสตร์ประยุกต์สำหรับครู. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร:
ไทยวัฒนาพานิช, 2520.

_____. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. ฉบับปรับปรุงแก้ไข. กรุงเทพ
มหานคร: บริษัทศูนย์หนังสือ ดร.ศรีสง่า จำกัด, 2528.

- ภิญโญ สาทร. หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2529.
- วิเชียร ทวีลาภ และคณะ, หลักบริหารการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2521.
- วุฒิชัย จ्ञานงค์. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บำรุงสาส์น, 2520.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแบบใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2523.
- สมยศ นาวิการ และยุสดี รุมาคม. องค์กร: ทฤษฎีและพฤติกรรม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2520.
- สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: สมหมายการพิมพ์, 2525.
- อมร รักษาสิทธิ์ และโสรัจ สุจริตกุล. การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2516.
- อรุณ วัชรธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2522.
- อารี เพชรยุค. มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2529.

เอกสารอื่น ๆ

- จารุวรรณ เสวกรวรรณ. "ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2517.
- ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์. "ความพึงพอใจในการทำงาน." ศึกษาศาสตร์ 1 (มิถุนายน - ธันวาคม 2520): 10 - 13.
- เทียน อชกุล. "บทบาทของหัวหน้างานที่มีประสิทธิภาพของการทำงาน." กรมประชาสงเคราะห์ 3 (19 มีนาคม 2517): 20 - 24.

- นพพร พานิชสุข. "การจะประสบความสำเร็จในการทำงาน." วารสารพัฒนาที่คืน 13 (กุมภาพันธ์ 2520): 48-51.
- ปรัชญา เวสารัชช และอรุณ วัชรธรรม. "จงใจให้คนทำงานได้อย่างไร." วารสารที่คืน ปีที่ 29 (กันยายน-ตุลาคม 2526): 10 - 16.
- ประไพ ปิยจันทร์, "พฤติกรรมความเป็นอยู่ของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย," วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.
- พวงรัตน์ บุญญานุกรณ์. "การรับรู้และความคาดหวังของพยาบาลไทยต่อเอกลักษณ์ของวิชาชีพพยาบาล" รายงานผลการวิจัย ทนุวิจัยรัชดาภิเษก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.
- _____ . "ทฤษฎีการพยาบาลของลีวิน" ใน การประชุมวิชาการครั้งที่ 3 เรื่อง ทฤษฎีการพยาบาลกับการนำไปใช้, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เรือนแก้วการพิมพ์, 2528.
- เพิ่มสุข สังฆมงคล. "ลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาล ตามการรับรู้ของผู้ร่วมงาน ผู้รับบริการและพยาบาลเอง" วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.
- ไพบูลย์ วงศ์ยะรา "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- เยาวลักษณ์ เลาะห์จินดา. "สภาพความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปหรือลาออกของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.
- ละม่อม ศรีจันทร์พานิช. "สภาพการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ระดับสองในจังหวัดพระนคร-ธนบุรี." วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2511.

ละออ คันทีศิริพันธ์. "ความพึงพอใจในงานพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ."

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.

วาสนา นารักษ์. "การศึกษาพฤติกรรมผู้นำตามสถานการณ์ของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยในหน่วยงานของสภาอากาศไทย." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

สมยศ นาวิการ. "เทคนิคการบริหารที่ใช้ปรับปรุงการจูงใจ." อนุสารไม่ออกบางนา 5 (กันยายน - ตุลาคม 2519): 44.

สุภาณี เสนาคิสัย. "เหตุที่ทำให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจในสภาวะการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในประเทศไทย." วารสารพยาบาล. 22 (ตุลาคม 2516): 265- 269.

สุรีย์ จันทรโมลี. "การสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการสุศึกษาในโรงพยาบาล." วารสารสุศึกษา 3 (เมษายน 2523): 40.

สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. "ภาวะผู้นำ" หลักบริหารการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2523.

สุวิณา สุวรรณเชตนิคม. "การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง: มโนทัศน์ แนวคิด และแนวปฏิบัติ" วารสารวิธีวิทยาการวิจัย 1 (มกราคม - เมษายน 2529): 76 - 88.

แสงจันทร์ ศิลปพิพัฒน์. "สัมพันธ์ภาพระหว่างความเป็นผู้นำและความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.

สาธารณสุข, กระทรวง. กองการเจ้าหน้าที่. ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรพยาบาลต่อประชากรในกรุงเทพและต่างจังหวัด (2529).

_____. กองสถิติสาธารณสุข. ข้อมูลเกี่ยวกับอัตราส่วนบุคลากรพยาบาลต่อประชากรในกรุงเทพและต่างจังหวัด (2529).

ภาษาอังกฤษBooks

- Alday, Raman J. and Brief, Arthur P. Managing Organization Behavior.
St. Paul: West Publishing, 1981.
- Barnard, Chester I. The Function of Executive. Cambridge: Havard
University Press, 1966.
- Beach, Dale S. Personnel: The Management of People at Work. 2d ed.
London: The Macmillan Co., 1970.
- Davis, Keith. Human Behavior at work: Organizational Behavior. New
York: McGraw-Hill Book Co., 1981.
- Dubrin, Andrew J. Foundations of Organizational Behavior: An Applied
Perspective. New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1984.
- French, Wendell, The Personnel Management Process: Human Resources
Administration. Boston: Houghten Mifflin Co., 1964.
- French, John R.P., and Bertram, Raven. "The Bases of Social Power
Group Dynamics: Research and Theory. Edited by Darwin Carwright
and Alvin Zander 3 rd ed. New York: Harper and Row, 1968.
- Ghiselli, Edwin E., and Brown, Clarence W. Personnel and Industrial
Psychology. New York: McGraw-Hill Book Co., 1955.
- Gilmer, Van Haller B., and Others. Industrial and Organizational and
Organizational Psychology. New York: McGraw-Hill Book Co.,
1971.
- Good, Carter V. Dictionary of Education. New York: McGraw-Hill Book
Company, 1973.
- Harris, Thomas, Im OK-YOU'RE OK: A Practical Guide to Transactional
Analysis. New York: Harper & Row, 1969.

- Hersey, Paul, and Blanchard, Kenneth H. Management of Organizational Behavior. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1982.
- Hertzberg, Frederick, Mausner, Bernard And Snyderman, Barbara B. The Motivation to Work. New York: John Wiley and Sons, 1959.
- Kaspar. "Potential Causes of Burnout." Burnout in the Professional: Coping Strategies, Causes and Cost. St. Louis: The C.V. Mosby Company, 1983.
- Kerlinger, Fred N. and Pedhazur, Elazar J. Multiple Regression in Behavior Research. New York: Holt, Rinehart and Winston, 1973.
- Koontz, Harold., et al. Management: A Systems and Contingency Analysis of Managerial Function., 6 th ed. Tokyo : McGraw-Hill Kogakusha, Ltd., 1976.
- Maslach, Christina. Burnout: the Cost of Caring. New Jersey: Prentice Hall, Inc., 1982.
- Maslow, A.H. Motivation and Personality. New York: Harper and Row, 1954.
- Morse, Nancy C. Satisfaction in the White Collar Job. Michigan: University of Michigan Press, 1955.
- Myers, M. Scott. Every Employee a Manager: More Meaningful Work Through Job Enrichment. New York: Mc.Graw-Hill Book Co., 1970.
- Newcomer, Mabel. The Big Business Executive. New York: Columbia University Press, 1955.
- Sanford, Filmore H. "Research on Military in Andrew W.Halpin." Theory and Research in Administration, New York: Macmillan Company, 1966.

- Scott Myers, M. Every Employee a Manager: More Meaningful work Through Job Enrichment. New York: McGraw-Hill Book Co., 1970.
- Seashore, Stanley E. and Thomas, Taber D. Human Behavior in Organization. New Jersey: Prentice Hall, 1966.
- Smith, Henry Clay and Wakeley, John H. Psychology of Industrial Behavior. 3d ed. New York: McGraw-Hill Book Co., 1972.
- Smith, Patricia C.; Kendall, Leme M. and Hulin, Charles L. The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement. Chicago: Rand McNally, 1969.
- Steer, Richard M. Organizational Effectiveness: A Behavioral View. Col : Goodyear Publishing Co., Inc., 1978.
- Steers, Richard M, and Porter, Lyman W., eds. Motivation and Work Behaviors. New York: McGraw-Hill Book Co., 1979.
- Strauss, George and Sayles, Leonard R. Personnel: The Human Problem of Management. Englewood Cliffs: Prentice-Hall Inc., 1960.
- Tiffin, Joseph, and McGormick, Ernest J. Industrial Psychology. London: George Allen and Umvin Ltd. 1968.
- Vroom, Victor H. Work and Motivation. New York: John Willy & Sons, 1964.

Articles:

- Anderson, Ruth M. "Activity Preferences and Leadership Behavior of Head Nurse : Part I," Nursing Research, 13 (Summer, 1964), 239 - 243.

- Beer, Michael. "Organizational Size and Satisfaction," Academy of Management Journal. 7 (March 1964): 34-44.
- Brief, Arthur P. "Turnover Among Hospital Nurses: A Suggested Model," Journal of Nursing Administration. LXXVI (October 1976): 55-57.
- Even, M.G. "Herzberg's Two-Factor theory of Motivation: Some Problems and Suggested Test," Personal Journal. (January 1970):32-35.
- Falclone, Raymond L. Perceived Dimensions of Job Satisfaction for Staff Registered Nurses. "Nursing Research 25 (September - October 1976): 246 - 248.
- Farris, George F. and Lim, Francis G. "Effect of Performance on Leadership, Cohesiveness Influence, Satisfaction and Subsequent Performance." Journal of Applied Psychology 53 (June 1969) 488-490.
- Fletcher, Hazel E. "Job Satisfaction." The Canadian Nurse. 58 (September 1957): 814-816.
- George, J. and Bishop, L. "Relationship of Organizational Structure and Teacher Personality Characteristics to Organizational Climate," ASQ, 1971.
- Greene, C.N. "The Satisfaction - Performance Controversy, New Development and Their Implication," Business Horison (October 1972): 31-41.
- Jamann, Joann.S. "Job Satisfaction and Dissatisfaction of Nurse Faculty in B.S.N. Programs." Dissertation Abstracts in Humanities and Social Science. (1975): 4914-4915.

- MacDonald, Malcolm R. "Matching Personalities with Position: A Study of Job Satisfaction." Supervisor Nurse 6 (April 1975): 43-50.
- McCormick, Ernest J. and Ilgen, Daniel R. Industrial Psychology. 7th ed. London: George Allen Unwin, 1981.
- Moore, David G. and Bunns, Robert K. "How Good is Good Morale?" Factory Management and Maintenance. (February 1956): 130-131.
- Saleh D. Shonkry and Otis L. Jay. "Age and Level of Job Satisfaction," Personnel Psychology 17 (Winter 1964) 425-430.
- Schofield, J.2. "Job Evaluation, Job Analysis, Job Satisfaction and Resistance to Change." Library Association Record. 77 (October 1975: 241 - 243.
- Simpson, Kathleen. "Job Satisfaction or Dissatisfaction Reported by Registered Nurse." Nursing Administration Quarterly. 9 (Spring 1985: 64-72)

הנחיות

ภาคผนวก ก.

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

และ

ตัวอย่างการคำนวณ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. หาค่ามัธยฐานเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคักสรร และความพึงพอใจในงาน โดยใช้สูตร

สูตร ที่ใช้ในการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (ประกอบ กรรณสูตร 2528: 66)

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

เมื่อ \bar{X} คือค่าเฉลี่ย

$\sum X$ คือผลรวมของคะแนนทั้งหมด N จำนวน

N คือจำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

สูตร ที่ใช้ในการคำนวณหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ประกอบ กรรณสูตร 2528: 67)

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

เมื่อ S.D คือส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X$ คือผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัว

$\sum X^2$ คือผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

N คือ จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

2. การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (t - test) (ประกอบ กรรณสูตร 2528: 182)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\left(\frac{(n_1 - 1) s_1^2 + (n_2 - 1) s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \right) \left(\frac{n_1 + n_2}{n_1 n_2} \right)}}$$

- เมื่อ \bar{x}_1 = มัชฌิมเลขคณิตของกลุ่มที่ 1
 \bar{x}_2 = มัชฌิมเลขคณิตของกลุ่มที่ 2
 s_1 = ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1
 s_2 = ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 2
 n_1 = จำนวนคนในกลุ่มที่ 1
 n_2 = จำนวนคนในกลุ่มที่ 2
 df = ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ($df = n_1 + n_2 - 2$)

3. การทดสอบความแตกต่างของมัชฌิมเลขคณิตตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป
 โดยใช้ค่าเอฟ (F - test) ใช้สูตร (ประกอบ กรรณสูต 2528: 181)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	$K - 1$	SS_a	$MS_a = SS_a / K - 1$	$F = \frac{MS_a}{MS_w}$
ภายในกลุ่ม	$(N-1)(K-1)$ $= (N - K)$	$SS_w = SS_t - SS_a$	$MS_w = SS_w / N - K$	
รวม	$(N-1)$	SS_t		

- เมื่อ x_j = ค่าแปรแทนข้อมูลที 1
 T = ข้อมูลรวม
 N = จำนวนคนทั้งหมด
 n = จำนวนตัวอย่างของแต่ละกลุ่ม
 K = จำนวนกลุ่ม
 j = Subscription แทนกลุ่มที่ 1
 SS = ผลบวกของกำลังสอง (Sum of Square)
 ของผลต่างระหว่างคะแนนของค่าเฉลี่ย

- MS = ความแปรปรวน (Mean Square)
 a = Subscription หมายถึงระหว่างกลุ่ม (Among Group)
 W = Subscription หมายถึงในกลุ่ม (Within Group)
 T = Subscription หมายถึงรวมทั้งหมด (Total)
 df = ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

4. การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยแต่ละกลุ่ม โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe' S method) (ประคอง กรรณสูต 2528 : 182)

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

- เมื่อ M_1 = คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1
 M_2 = คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2
 MS_w = ความแปรปรวนของคะแนนภายในกลุ่ม
 n_1 = จำนวนคนในกลุ่มที่ 1
 n_2 = จำนวนคนในกลุ่มที่ 2
 $K - 1$ = ชั้นแห่งความเป็นอิสระระหว่างกลุ่ม

5. การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับปัจจัย
 คัดสรร โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment
 Correlation Coefficient) (ประคอง กรรณสูต 2528 : 108)

$$r = \frac{NXY - \Sigma X \Sigma Y}{\sqrt{[N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

เมื่อ	r	คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนน 2 ชุด
	X	คือ ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1
	Y	คือ ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2
	X ²	คือ ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1 แต่ละคะแนนยกกำลังสอง
	Y ²	คือ ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2 แต่ละคะแนนยกกำลังสอง
	XY	คือ ผลรวมของผลคูณของคะแนนทั้งสองชุด
	N	คือ จำนวนตัวอย่าง

แล้วทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ โดยการทดสอบค่าที (t - test) (บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ 2524: 240)

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

t	คือ ค่าที
r	คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
N	คือ จำนวนตัวอย่าง

6. สูตรการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ มีขั้นตอนการคำนวณ ดังนี้

6.1 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างตัวพยากรณ์กับตัวพยากรณ์และตัวพยากรณ์กับตัวเกณฑ์ (ประคอง กรรณสูต 2528: 108)

$$r_{xy} = \frac{NXY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[NX^2 - (\Sigma X)^2][NY^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

r_{xy}	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร x และ y
X	แทน คะแนนของตัวแปรที่ 1
Y	แทน คะแนนของตัวแปรที่ 2
N_i	แทน จำนวนตัวอย่าง

6.2 การทดสอบค่า t

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

t	แทนค่าสถิติทดสอบที่
r	แทนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
N	แทนจำนวนตัวอย่าง

6.3 คัดเลือกตัวพยากรณ์จากข้อ 1 เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ระหว่างตัวพยากรณ์กับตัวเกณฑ์ โดยใช้สูตร ดังนี้ (Kerlinger and Pedhazur 1973: 62)

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

R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
SS_{reg}	แทน ความแปรปรวนของตัวเกณฑ์ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวพยากรณ์
SS_t	แทน ความแปรปรวนทั้งหมดของตัวเกณฑ์

6.4 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ โดยใช้สูตร (Kerlinger and Pedhazur 1973 : 63)

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

F	แทน ค่าสถิติ t ส่วนเอฟ
R ²	แทน สัมประสิทธิ์การพยากรณ์
N	แทน จำนวนตัวอย่าง
K	แทน จำนวนตัวพยากรณ์

6.5 การหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ

(Kerlinger and Pedhazur 1973 : 61)

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

b_i แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์

B_i แทน beta Weight ของตัวแปร i

S_y แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวเกณฑ์

S_i แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวพยากรณ์

6.6 ทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวพยากรณ์แต่ละตัวที่เข้ามาในสมการถดถอยว่าแต่ละตัวนั้นส่งผลต่อตัวเกณฑ์หรือไม่

(Kerlinger and Pedhazur 1973 : 167)

$$t = \frac{b_i}{SE_{b_i}}, \quad df = N - K - 1$$

t แทน สถิติทดสอบที (t - test)

b_i แทน สัมประสิทธิ์การถดถอยหรือค่าน้ำหนักของตัวพยากรณ์

SE_{b_i} แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน b_i (Standard Error)

6.7 หาค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ (Kerlinger and Pedhazur

1973: 30)

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

\bar{Y}	แทน ค่าเฉลี่ยของตัวแปรเกณฑ์
\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ยของตัวพยากรณ์ตัวที่ 1 ถึง k
b_1	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ตัวที่ 1 ถึง k

6.8 การหาความคลาดเคลื่อนของสัมประสิทธิ์ถดถอย

(Kerlinger and Pedhazur 1973: 67)

$$SE_{b_1} = \sqrt{\frac{SS_{res} / (N-k-1)}{SS_{x_1} (1 - R_1^2)}}$$

b_1	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ถดถอย
S_{res}	แทน ค่าความแปรปรวนของส่วนที่เหลือ
SS_{x_1}	แทน ค่าความแปรปรวนของตัวพยากรณ์ตัวที่ 1
N	แทน จำนวนตัวอย่าง
k	แทน จำนวนตัวพยากรณ์

6.9 การหาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

$$SE_{est} = \sqrt{\frac{SS_{res}}{N-k-1}}$$

SE_{est}	แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
SS_{res}	แทน ความแปรปรวนของส่วนที่เหลือ
N	แทน จำนวนตัวอย่าง
k	แทน จำนวนตัวพยากรณ์

6.10 สร้างสมการการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_kx_k$$

- y' แทน คะแนนความพึงพอใจในงาน ในรูปคะแนนดิบ
- $b_1, b_2 \dots b_k$ แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์แต่ละตัวในรูปคะแนนดิบ
- $x_1, x_2 \dots x_k$ แทน คะแนนดิบของตัวพยากรณ์แต่ละตัว
- a แทน ค่าคงที่

6.11 สร้างสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน ในรูปคะแนนมาตรฐาน

- y' = $B_1 z_1 + B_2 z_2 + \dots + B_k z_k$
- z' แทน คะแนนสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน
- $B_1, B_2 \dots B_k$ แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์แต่ละตัวในรูปคะแนนมาตรฐาน
- $z_1, z_2 \dots z_k$ แทน คะแนนมาตรฐานของตัวพยากรณ์แต่ละตัว

ตัวอย่างการคำนวณตัวอย่างประชากร

$$n_{P_m} = \frac{NZ^2}{4NE^2 + Z^2}$$

เมื่อ n_{P_m} = ขนาดตัวอย่างประชากร

N = จำนวนประชากร

Z = ค่าจากโค้งปกติ ณ ตำแหน่งพื้นที่ใต้โค้งที่ตำแหน่ง $\frac{\alpha}{2} = 1.96$

E = ขนาดความคลาดเคลื่อนสูงสุดที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ คือ 5 %

$$n_{P_m} = \frac{9847 \times 1.96^2}{4 \times 9847 \times .05^2 + 1.96^2}$$

$$= \frac{37828.235}{102.3116}$$

$$= 369.735$$

ตารางที่ 13 ค่ามัธยิมเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงาน
จำแนกเป็นรายชื่อ

ความคาดหวังในเรื่องต่อไปนี้ได้รับการตอบสนอง	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. โอกาสที่จะใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	3.92	.70	มาก
2. ความมีอิสระในการตัดสินใจปฏิบัติงาน	3.97	.69	มาก
3. ความภาคภูมิใจในงานที่ผ่านมา	3.70	.67	มาก
4. โอกาสที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้บังคับบัญชา	3.20	.85	ปานกลาง
5. ความเหมาะสมของปริมาณงานในควมรับผิดชอบของท่าน	3.63	.68	มาก
6. ความชัดเจนของขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านในหน่วยงาน	3.67	.71	มาก
7. ตำแหน่งทางการพยาบาลของท่าน	3.63	.70	มาก
8. วุฒิทางการศึกษาค้นการพยาบาลของท่าน	3.59	.75	มาก
9. โอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของท่าน	3.11	.75	ปานกลาง
10. โอกาสไปร่วมประชุม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ด้านการพยาบาล	2.77	.87	ปานกลาง
11. โอกาสศึกษาค้นคว้าเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการพยาบาล	2.68	.82	ปานกลาง
12. การได้รับความยกย่องในวิชาชีพพยาบาล	3.48	.71	ปานกลาง
13. ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น ในความสามารถของท่าน	3.43	.62	ปานกลาง
14. ผู้บังคับบัญชามีให้ความเคารพและปฏิบัติตามคำสั่งของท่านเป็นอย่างดี	3.68	.61	มาก

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ความคาดหวังในเรื่องต่อไปนี้ได้รับการตอบสนอง	\bar{X}	S.D.	แปลความ
15. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน	3.91	.55	มาก
16. ความร่วมมือกันปฏิบัติงานระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน	3.90	.56	มาก
17. โอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างท่านและเพื่อนร่วมงานเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.61	.65	มาก
18. การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงานทั้งด้านการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว	3.64	.63	มาก
19. โอกาสพบปะหรือรู้จักกับเพื่อนร่วมงานในแผนกอื่น ๆ ของโรงพยาบาล	3.27	.76	ปานกลาง
20. การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากแผนกอื่น ๆ ของโรงพยาบาล	3.27	.66	ปานกลาง
21. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างท่านและผู้อยู่บังคับบัญชา	3.65	.68	มาก
22. การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อยู่บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี	3.70	.66	มาก
23. ความเหมาะสมในการมอบหมายงานของผู้อยู่บังคับบัญชา	3.64	.65	มาก
24. การได้รับความยุติธรรมจากผู้อยู่บังคับบัญชา	3.55	.75	มาก
25. ความคิดเห็นที่ท่านเสนอต่อผู้อยู่บังคับบัญชาได้รับการยอมรับ	3.44	.71	ปานกลาง
26. การเข้าใจสภาพและความแตกต่างของผู้อยู่บังคับบัญชาแต่ละคนของผู้อยู่บังคับบัญชาที่ท่านอยากปฏิบัติงานด้วย	3.41	.71	ปานกลาง
27. การตั้งใจให้ปฏิบัติงานของผู้อยู่บังคับบัญชาที่ท่านอยากปฏิบัติงานด้วย	3.35	.70	ปานกลาง

ความคาดหวังในเรื่องต่อไปนี้ได้รับการตอบสนอง	\bar{x}	S.D.	แปลความ
28. การแก้ไขปัญหาทางการพยาบาลที่เหมาะสมกับสถานการณ์ของผู้บังคับบัญชาที่ทำให้ท่านอยากปฏิบัติงานด้วย	3.38	.68	ปานกลาง
29. การบริหารงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์ของผู้บังคับบัญชาที่ทำให้ท่านอยากปฏิบัติงานด้วย	3.36	.71	ปานกลาง
30. การได้รับความช่วยเหลืออย่างทันท่วงทีจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีเหตุการณ์ฉุกเฉิน	3.52	.76	มาก
31. การได้รับทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในค่านความรู้ และแนวทางความก้าวหน้าของท่าน	3.24	.70	ปานกลาง
32. การได้รับทราบเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระเบียบวิธีปฏิบัติหรือข้อบังคับในโรงพยาบาล	3.53	.66	มาก
33. การมีหนังสือ คู่มือ ระเบียบปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ช่วยให้ปฏิบัติงานได้สะดวกและง่ายขึ้น	3.34	.78	ปานกลาง
34. การมีห้องทำงานหรือ Nurses' Station ที่ให้ความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.31	.87	ปานกลาง
35. ความพร้อมของเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน	3.40	.65	ปานกลาง
36. ความเหมาะสมของช่วงเวลาพักในระหว่างทำงานของท่าน	3.49	.68	ปานกลาง
37. ความเหมาะสมของตารางการปฏิบัติงานของท่าน	3.59	.69	มาก
38. ความสะดวกสบายในเรื่องหอพักก่อนและหลังการปฏิบัติงาน	3.13	1.01	ปานกลาง

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ความคาดหวังในเรื่องต่อไปนี้ได้รับการตอบสนอง	\bar{x}	S.D.	แปลความ
39. ความสะดวกสบายของห้องพักพยาบาล บนหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงาน	2.68	1.01	ปานกลาง
40. ความเหมาะสมของระยะเวลาพักร้อน และวันชดเชยต่าง ๆ	3.50	.771	มาก
41. ความพอเพียงของสวัสดิการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่นอาหาร เครื่องแบบ ฯลฯ	2.87	.83	ปานกลาง
42. ความปลอดภัยต่อสุขภาพและชีวิตของท่านในการปฏิบัติงาน	3.02	.77	ปานกลาง
43. ความมั่นคงในการทำงานวิชาชีพพยาบาล	3.76	.70	มาก
44. ความสามารถในการรับผิดชอบภาระส่วนตัวในครอบครัว	3.58	.72	มาก
45. เงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับ	3.19	.63	ปานกลาง

ตารางที่ 14 ความขัดแย้งและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสการรับรู้ต่อบรรยากาศ
เพื่อนร่วมงาน จำแนกเป็นรายข้อ

การรับรู้ต่อบรรยากาศเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	4.09	.64	ดีมาก
2. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถระบายความคับข้องใจให้ฟังได้	3.79	.84	ดีมาก
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการกำหนดมาตรฐานการพยายามาร่วมกัน	3.52	.78	ดี
4. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ต่างให้ความร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	3.87	.68	ดีมาก
5. การประชุมทุกครั้งเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานให้ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.62	.73	ดี
6. ท่านรู้สึกอึดอัด ไม่สบายใจหรือเบื่อหน่ายเมื่อต้องปฏิบัติงานในหน่วยงาน	3.70	.93	ดี
7. ในหน่วยงานมีการแบ่งพรรค แบ่งพวก	3.39	1.22	ดี
8. ในการพูดคุยหรือแสดงความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน ท่านต้องกระทำด้วยความระมัดระวังเป็นพิเศษ	3.25	.99	ดี
9. ในหน่วยงานมีการจับกลุ่มวิพากษ์วิจารณ์และขุบขิบนินทากันเสมอ	3.06	1.15	ดี
10. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่จะให้ความร่วมมือแก้ไขกันอย่างจริงจังทุกครั้ง	3.50	.73	ดี

ตารางที่ 14 (ต่อ)

การรับรู้ต่อบรรยากาศเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	แปลความ
11. สมาชิกใหม่ในหน่วยงานมักจะได้รับความ แนะนำและการช่วยเหลืออย่างดีตามโอกาส	3.82	.67	ดีมาก
12. เมื่อสมาชิกคนใดมีปัญหาจำเป็นต้องเปลี่ยน วันหยุดหรือเปลี่ยนเวร ทุกคนจะเปลี่ยนให้ ด้วยความเต็มใจ	3.79	.70	ดีมาก
13. เมื่อเจ้าหน้าที่คนใดคนหนึ่งจ้ทำงาน ไม่ว่าจะ เป็นงานมงคล หรืองานศพ เพื่อนร่วมงาน อื่น ๆ จะไปร่วมงานอย่างพร้อมเพรียง	3.64	.74	ดี
14. เมื่อท่านได้รับความชมเชยหรือได้รับตำแหน่ง ที่ดีขึ้น เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่จะแสดงความ ยินดีต่อท่าน	3.65	.71	ดี
15. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่จะบอกให้กันและกัน ทราบถึงการประกาศสอบและการให้ทุนต่าง ๆ ถึงแม้เขาจะไม่มีสิทธิ์	3.44	.86	ดี
16. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่เต็มใจจะให้ความรู้ และความช่วยเหลือในงานที่เขาชำนาญเป็นพิเศษแก่ท่าน	3.58	.75	ดี
17. การวิพากษ์วิจารณ์กันในเรื่องเพื่อนร่วม งานของท่านเป็นไปในทางสร้างสรรค์	3.13	.82	ดี
18. หน่วยงานของท่านมีโครงการหรือความคิด ริเริ่มใหม่ ที่ได้รับความสนใจจากหน่วยงาน อื่นอย่างกว้างขวาง	3.32	.74	ดี
19. ความคิดริเริ่มเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของท่าน ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	2.98	.79	ดี

การรับรู้คอบรรยากาศเพื่อนร่วมงาน	\bar{x}	ส.ย.	แปลความ
20. ท่านรู้สึกวิตกกังวลที่จะบอกเพื่อนร่วมงานว่าท่านมีความคิดเห็นไม่ตรงกับเขา	3.25	.84	ต่ำ
21. เพื่อนร่วมงานบางคนมักจะตำหนิ หรือคอยควบคุมการปฏิบัติงานของท่าน	3.67	.88	ต่ำ
22. ท่านรู้สึกไม่เป็นตัวของตัวเอง หรือต้องระมัดระวังตลอดเวลาเมื่อต้องปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานบางคน	3.74	1.03	ต่ำ
23. ท่านมีเพื่อนสนิทหลายคนอยู่ในหน่วยงานเดียวกัน	3.41	.99	ต่ำ
24. ในหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่เมื่อพบปะกันจะยิ้มแย้มและทักทายกัน	4.07	.67	ดีมาก
25. ในหน่วยงานจะมีการจัดกลุ่มไปเที่ยวหรือสังสรรค์กันเสมอ	2.85	1.01	ต่ำ
26. ท่านพอใจที่ได้ปฏิบัติสานร่วมกับเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ในหน่วยงานนี้	3.96	.70	ดีมาก

ตารางที่ 15 ความขัดแย้งและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ต่อการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ จำแนกตามรายชื่อ

การรับรู้ต่อการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. ท่านทราบวัตถุประสงค์ เป้าหมายหรือปรัชญาของโรงพยาบาลเป็นอย่างดี	3.56	.78	ดี
2. เมื่อมีการจัดอบรม สัมมนาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ท่านได้ทราบข่าวทุกครั้ง	3.56	.84	ดี
3. ในโรงพยาบาลมีวารสาร จุลสาร ที่ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในด้านความรู้และแนวทางก้าวหน้าในการปฏิบัติงานแก่ท่าน	3.51	.86	ดี
4. ท่านทราบระเบียบวิธีปฏิบัติ ขอบบังคับที่กำหนดในโรงพยาบาลเป็นอย่างดี หรือทราบว่า จะหาข้อมูลหรือไต่ถามได้จากที่ใด	3.82	.72	ดีมาก
5. ท่านมีโอกาสสนทนากับบุคลากรอื่น ๆ ในโรงพยาบาลระหว่างหยุดพักหรือรับประทานอาหารร่วมกัน	3.08	.96	ดี
6. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง ระเบียบวิธีปฏิบัติภายในโรงพยาบาล มีการประกาศให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.90	.80	ดีมาก
7. โรงพยาบาลของท่านได้กำหนดแผนภูมิขององค์การ (Organization Chart) ที่ทำให้ท่านเข้าใจสายการบังคับบัญชาเป็นอย่างดี	3.95	.85	ดีมาก
8. ในการปรับปรุง หรือริเริ่มงานใหม่ ผู้บังคับบัญชาระจะขอความคิดเห็น หรือขอเสนอแนะจากผู้ปฏิบัติงานด้วยทุกครั้ง	3.36	.94	ดี

ตารางที่ 15 (ต่อ)

การรับรู้ต่อการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	\bar{x}	S.D.	แปลความ
9. ในการประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นทุกครั้ง	3.97	.85	ดีมาก
10. ทุกแผนกในโรงพยาบาลของท่านมีเครื่องมือสื่อสารภายใน เช่น โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต หรือเครื่องขยายเสียง ที่ใช้งานได้ดีติดตั้งอยู่	3.87	.95	ดีมาก
11. ท่านเคยพลาดโอกาสที่จะขอเลื่อนตำแหน่งหรืออบรมทางวิชาการที่สนใจเพราะไม่ได้รับข้อมูล	3.05	1.21	ดี
12. ท่านสามารถโต้ตอบ ชักถามข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อไม่เข้าใจคำสั่ง	3.93	.82	ดีมาก
13. เจ้าหน้าที่ในระดับเดียวกันในโรงพยาบาลของท่านมีการจัดประชุมสัมมนา อภิปรายหรือปรึกษาหารือร่วมกันโดยไม่ต้องเป็นคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา	2.50	1.16	ดี
14. การติดต่อขอความร่วมมือจากแผนกอื่น ๆ ภายในโรงพยาบาล เป็นไปด้วยความยุ่งยากซับซ้อน	3.19	.94	ดี
15. การสื่อสารภายในโรงพยาบาลล่าช้า และไม่คอยทันการปฏิบัติงาน	3.16	.95	ดี
16. ภายในโรงพยาบาล มักจะมีการโจษจันถึงข่าวที่ไม่เป็นทางการอยู่เสมอ	2.94	.99	ดี
17. ขั้นตอนหรือระเบียบวิธี เสนอรายงานผลงาน การขอคำแนะนำ ขอปรึกษา หรือข้อร้องทุกข์จากผู้บังคับบัญชา ยุ่งยาก ซับซ้อน	3.09	1.02	ดี

ตารางที่ 15 (ต่อ)

การรับรู้ต่อการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	\bar{x}	S.D.	แปลความ
18. เมื่อมีสถานการณ์หรือเหตุการณ์ผิดปกติภายในโรงพยาบาล ผู้รับผิดชอบจะชี้แจงข้อมูลอย่างรวดเร็วเสมอ	3.01	.79	ดี
19. ในโรงพยาบาลของท่านมีกล่องรับข้อเสนอความคิดเห็นที่ได้รับการเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา	2.43	1.34	ดี
20. นอกเวลาปฏิบัติงานท่านมีโอกาสพบปะหรือทำกิจกรรมอื่นร่วมกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาเสมอ	2.66	.951	ดี
21. ในโรงพยาบาลของท่านจัดสถานที่รับประทานอาหารร่วมกันของเจ้าหน้าที่โดยไม่มีกรแบ่งเป็นกลุ่ม ๆ ตามระดับหรือตำแหน่ง	2.79	1.53	ดี
22. ในโรงพยาบาลของท่านมีการสังสรรค์หรือมีกิจกรรมร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่ทุกระดับอย่างน้อยปีละครั้ง	4.27	.89	ดีมาก

ที่ ทม 0309/16๒๔



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท 10500

16 มีนาคม 2530

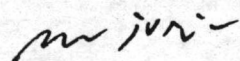
เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาล สระแก้ว จังหวัดปราจีนบุรี

เนื่องด้วย นางสาวสุกัญญา แสงมุกข์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษากำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข" โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม โอทกานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามแก่พยาบาลวิชาชีพ ของโรงพยาบาลสระแก้ว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดอนุญาตให้ นางสาวสุกัญญา แสงมุกข์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ศาสตราจารย์ ดร.ถาวร วัชรราช)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

แผนกมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2150895-9

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วันที่ 9 มีนาคม 2530

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน พยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทาง พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลวิชาชีพที่นับถือ

ดิฉัน นางสุกัญญา แสงมุกข์ นิสิตปริญญาโทปีที่ 2 สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ทำวิจัยเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข" โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาความพึงพอใจในงานและตัวทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งคาดว่าจะผลการวิจัยจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารทางการพยาบาลนำไปส่งเสริมให้ปฏิบัติให้เกิดความพึงพอใจในงาน และทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ เพื่อพัฒนาหน่วยงาน คุณภาพการพยาบาล และความก้าวหน้าในวิชาชีพต่อไป

ท่านเป็นผู้หนึ่งที่ได้รับเลือกเป็นตัวแทนของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถาม และคำตอบในแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ ฉะนั้นได้โปรดให้ความไว้วางใจแก่ผู้วิจัย กรุณาตอบตามความรู้สึกที่แท้จริงที่ท่านประสบในการทำงาน

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความร่วมมืออันดีของท่าน มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

สุกัญญา แสงมุกข์

(นางสุกัญญา แสงมุกข์)

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคักสรร กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล และขนาดขององค์กร
 - ส่วนที่ 2 ปัจจัยคักสรรในการทำงาน ได้แก่
 - 2.1 การรับรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำตามสถานการณ์
 - 2.2 การรับรู้ต่อการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร
 - 2.3 การรับรู้ต่อบรรยากาศเพื่อนร่วมงาน
 - ส่วนที่ 3 ระดับความพึงพอใจในงาน
2. โปรดอ่านคำสั่งแจงก่อนตอบแบบสอบถาม ในแต่ละส่วน
3. โปรดตอบแบบสอบถามทุกส่วนและทุกข้อ เพื่อจะได้นำคำตอบของท่านไปเป็นข้อมูลในการวิจัยต่อไปได้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน และเติมข้อความลงในช่องว่าง..... ซึ่งตรงกับลักษณะเฉพาะของท่าน ตามความเป็นจริงในปัจจุบัน

1. อายุ ปี..... เดือน
2. ระดับการศึกษาสูงสุดทางการพยาบาลที่ท่านได้รับขณะนี้คือ.....
3. ปัจจุบันท่านทำงานในตำแหน่ง (โปรดเลือกตอบเพียง 1 ข้อ)

<input type="checkbox"/>	1. พยาบาลประจำการ	2. พยาบาลระดับบริหารคือ
		<input type="checkbox"/> 2.1 หัวหน้าหอผู้ป่วย
		<input type="checkbox"/> 2.2 ผู้อำนวยการเฉพาะทาง
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติการพยาบาล (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 - 4.1 ในตำแหน่งพยาบาลประจำการ.....ปี
 - 4.2 ในตำแหน่งพยาบาลระดับบริหาร.....ปี
5. สถานที่ทำงานของท่านคือ

<input type="checkbox"/>	5.1 โรงพยาบาลศูนย์
<input type="checkbox"/>	5.2 โรงพยาบาลทั่วไป
<input type="checkbox"/>	5.3 โรงพยาบาลชุมชน

ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย

1
1 - 3 4

5 - 6

7

8

9 - 10

11 - 12

13

- ส่วนที่ 2.1 การรับรู้อุบัติการณ์ภาวะผู้นำตามสถานการณ์
- คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความตอบซึ่งตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
- ข้อความถาม เพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อ และกรุณาตอบทุกข้อ
- ในหน่วยงานหรือองค์การมักจะประกอบด้วยบุคคลซึ่งมีวุฒิภาวะแตกต่างกันเมื่อพิจารณา
- สถานการณ์สมมติที่อาจเกิดขึ้น ท่านคาดว่าจะบังคับบัญชาของท่านจะเลือกปฏิบัติข้อใด
- ถ้าผู้ตอบเป็นพยาบาลวิชาชีพ ผู้บังคับบัญชา หมายถึง พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย
 - ถ้าผู้ตอบเป็นพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้บังคับบัญชา หมายถึง พยาบาลผู้อำนวยการเฉพาะทางหรือหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล (ในกรณีที่ไม่มีพยาบาลผู้อำนวยการเฉพาะทางในโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่)
 - ถ้าผู้ตอบเป็นพยาบาลผู้อำนวยการเฉพาะทาง ผู้บังคับบัญชา หมายถึง หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

1. ตามระเบียบปฏิบัติของโรงพยาบาล ยาที่ใช้ในการรักษาที่จัดเป็นประเภทยาเสพติด จะต้องเก็บไว้ในตู้ใส่กุญแจ และมีการนับจำนวนรับส่งเวรกันอย่างเคร่งครัดเมื่อคืนในเวรดึก ยามอร์ฟีนซึ่งเป็นยาแก้ปวดชนิดเสพติดได้หายไป 2 หลอด โดยพยาบาลที่อยู่เวรซึ่งเป็นผู้มีความเต็มใจแต่ไม่สามารถรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ไม่สามารถให้เหตุผลได้ว่าหายไปอย่างไร ท่านคาดว่าจะบังคับบัญชาของท่าน จะเลือกปฏิบัติข้อใด

- ก. ให้พยาบาลเวรดึกที่รับผิดชอบเขียนรายงาน เสนอผู้บังคับบัญชาระดับสูง
- ข. ประชุมร่วมกับพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วย เพื่อหาวิธีป้องกันแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น
- ค. ให้พยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วย หาทางแก้ไขร่วมกันเองโดยอิสระ
- ง. ให้พยาบาลวิชาชีพพร้อมกันเสนอแนะแนวทางแก้ไข และผู้บังคับบัญชาของท่าน คอยดูแลควบคุมในการปฏิบัติ



2. ในหอผู้ป่วย ประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิคและเจ้าหน้าที่พยาบาล ซึ่งไม่มีความเต็มใจและไม่สามารถรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ได้รับการตำหนิ จากพยาบาลผู้ตรวจการอยู่เสมอ ในเรื่องกรเขียนบันทึกการพยาบาลว่าบันทึกอาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยได้ใจความไม่สมบูรณ์ หรือบางครั้งก็ไม่เขียนบันทึกเลย ท่านคาดว่าจะบังคับบัญชาของท่านจะเลือกปฏิบัติข้อใด
- สั่งการให้เจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลทุกคนที่อยู่เวรเขียนบันทึกการพยาบาลผู้ป่วยอย่างเคร่งครัด
 - ประชุมร่วมกับเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลทุกคนในหอผู้ป่วย และร่วมกันวางแผนทางปฏิบัติ
 - ให้เจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลในหอผู้ป่วย วางแผนทางการเขียนบันทึกการพยาบาลร่วมกันเอง โดยอิสระ
 - ชี้แจงให้เจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลทุกคนในหอผู้ป่วย เห็นความสำคัญ และเสนอแนะวิธีการเขียนบันทึกการพยาบาลอย่างละเอียด



15

3. หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลได้มีหนังสือเวียนว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงเวลาการปฏิบัติงานของพยาบาลในเค่อนหน้า จากเวลละ 8 ชั่วโมง เป็นเวลละ 10 ชั่วโมง แต่ยังปฏิบัติงานอาทิตย์ละ 40 ชั่วโมง เท่าเดิม พยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยแห่งหนึ่ง ซึ่งปกติเป็นผู้มีความเต็มใจแต่ไม่สามารถรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ไม่พอใจการเปลี่ยนแปลงนี้ ท่านคาดว่าจะบังคับบัญชาของท่านจะเลือกปฏิบัติข้อใด
- สั่งการให้พยาบาลวิชาชีพทุกคนเปลี่ยนเวลาการทำงานใหม่อย่างเคร่งครัด
 - ประชุมร่วมกับพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วย และร่วมกันวางแผนทางปฏิบัติ
 - ให้พยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วย วางแผนทางปฏิบัติร่วมกันเองโดยอิสระ
 - รวบรวมขอเสนอแนะต่าง ๆ ของพยาบาลวิชาชีพ และผู้บังคับบัญชาของท่าน นำมาวางแผนทางปฏิบัติเป็นขั้นตอนอย่างละเอียด



16

4. นางสาวอรรพร เป็นพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษามา 1 ปี มีความเต็มใจแต่ไม่สามารถรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และคิดว่าบุคคลอื่นมีความสามารถมากกว่าตน ไม่กล้ารับผิดชอบเป็นหัวหน้าเวรโดยเฉพาะในเวรบาย เวรคึก มักจะขอแลกเวรกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านจะเลือกปฏิบัติข้อใด
- เรียก น.ส.อรรพร มาตักเตือนไม่ให้แลกเวร
 - ให้ น.ส.อรรพร ทดลองเป็นหัวหน้าเวรเช้า สอบถามปัญหาและคอยให้คำปรึกษา
 - สังเกตพฤติกรรมของ น.ส.อรรพร อยู่ห่าง ๆ จนกว่าจะมีผู้ร้องเรียน
 - ถาม น.ส.อรรพร ถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานและคอยให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด



17

5. นางสาววนิดา เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ ไม่มีความเต็มใจและไม่สามารถรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มักจะขึ้นปฏิบัติงานสายและขอลงก่อนเวลาเป็นประจำ ไม่สนใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และพูดจากับผู้ป่วยไม่สุภาพ ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านจะเลือกปฏิบัติข้อใด

- เรียก น.ส.วนิดา มาภาคทัณฑ์ และควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวด
- ให้โอกาส น.ส.วนิดา แสดงความคิดเห็น และควบคุมการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด
- ให้โอกาส น.ส.วนิดา อธิบายปัญหาในการปฏิบัติงาน และพิจารณาปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น
- สังเกตพฤติกรรมของ น.ส.วนิดา อยู่ห่าง ๆ จนกว่าจะมีผู้ร้องเรียน



18

- 6. ในหออผู้ป่วยซึ่งมีพยาบาลวิชาชีพที่มีความเต็มใจและมีความสามารถรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ได้รับนโยบายจากการประชุมคณะกรรมการคานววิชาการของฝ่ายการพยาบาลที่ให้การวางแผนสอนสุขศึกษาแก่ผู้ป่วยก่อนกลับบ้านเป็นรายบุคคล เพื่อให้สามารถดูแลตนเอง เมื่อผู้ป่วยกลับไปอยู่บ้านได้อย่างถูกต้อง ตรงกับโรคและอาการที่เป็นอยู่ ท่านคาดว่าจะบังคับบัญชาของท่านจะเลือกปฏิบัติข้อใด
 - ก. สั่งการให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานเวรเขาเป็นครูสอนสุขศึกษาผู้ป่วยอย่างเคร่งครัด
 - ข. ประชุมร่วมกับพยาบาลวิชาชีพ ในการกำหนดเนื้อหาการสอนสุขศึกษาแก่ผู้ป่วย และให้รายงานความก้าวหน้าเป็นระยะ
 - ค. ให้พยาบาลวิชาชีพพิจารณาความเหมาะสมในการสอนสุขศึกษาผู้ป่วยกันเอง
 - ง. ให้พยาบาลวิชาชีพกำหนดเนื้อหาในการสอนสุขศึกษาผู้ป่วยกันเอง และผู้บังคับบัญชาของท่านควบคุมอยู่ห่าง ๆ



- 7. หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ต้องการให้พยาบาลวิชาชีพในแต่ละหออผู้ป่วยแผนกศัลยกรรมที่มีอยู่ 3 หอ โค้มนเวียนเปลี่ยนสถานที่ทำงานกันแห่งละ 3 เดือน เพื่อให้สามารถรับผิดชอบงานได้ทั้ง 3 หออผู้ป่วย แต่พยาบาลวิชาชีพซึ่งไม่มีความเต็มใจแต่มีความสามารถรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ไม่ต้องการเปลี่ยนแปลง ต้องการปฏิบัติงานประจำที่หออผู้ป่วยใดหออผู้ป่วยหนึ่งเท่านั้น ท่านคาดว่าจะบังคับบัญชาของท่านจะเลือกปฏิบัติข้อใด
 - ก. ให้พยาบาลวิชาชีพรักษาหรือกันเอง และคอยควบคุมอยู่ห่าง ๆ
 - ข. รวบรวมข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของพยาบาลวิชาชีพ และผู้บังคับบัญชาของท่าน นำมาวางแผนทางปฏิบัติเป็นขั้นตอนอย่างละเอียด
 - ค. ประชุมร่วมกับพยาบาลวิชาชีพเพื่อรวบรวมข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ให้หัวหน้าฝ่ายพิจารณา
 - ง. ให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้าฝ่าย และคอยควบคุมอยู่ห่าง ๆ ใกล้ชิด



8. ในหอผู้ป่วยซึ่งมีพยาบาลวิชาชีพที่มีความเต็มใจและมีความสามารถรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มักจะมีผู้ป่วยหนีจากหอผู้ป่วย หลังจากอาการทุเลาลงในช่วงเวลาที่อนุญาตให้ญาติเข้าเยี่ยมผู้ป่วย ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านจะเลือกปฏิบัติข้อใด

- ก. ให้พยาบาลวิชาชีพเขียนรายงาน และพิจารณาโทษอย่างเข้มงวดตามผู้ป่วยหนีในเวรที่รับผิดชอบ
- ข. ให้พยาบาลวิชาชีพพร้อมกันหาวิธีแก้ไขกันเองโดยอิสระและคอยควบคุมอยู่ห่าง ๆ
- ค. ประชุมร่วมกับพยาบาลวิชาชีพเพื่อหาทางแก้ไขปรึกษา และติดตามควบคุมอย่างใกล้ชิด
- ง. ประชุมร่วมกับพยาบาลวิชาชีพ โดยพยาบาลวิชาชีพเลือกแนวทางปฏิบัติและให้เสนอผลการปฏิบัติเป็นระยะ

9. ในระหว่าง 2-3 เดือน ที่ผ่านมา ในหอผู้ป่วยมีอัตราการตกเชื้อสูง โดยที่พยาบาลวิชาชีพซึ่ง ไม่มีความเต็มใจและไม่สามารถรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ไม่ได้ให้ความสนใจกับการป้องกันการติดเชื้อ และการแพร่กระจายโรคอย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าจะได้มีการออกหนังสือเวียนและประกาศให้ทราบโดยทั่วกันแล้วก็ตาม ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านจะเลือกปฏิบัติข้อใด

- ก. ให้พยาบาลวิชาชีพได้พิจารณาแก้ปัญหากันเอง และคอยควบคุมอยู่ห่าง ๆ
- ข. รวบรวมคำแนะนำในการแก้ปัญหาคัดเชื้อของผู้ป่วยจากพยาบาลวิชาชีพมาวางแนวทางปฏิบัติ และคอยควบคุมการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด
- ค. สั่งการและคอยควบคุมให้พยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติตามวิธีแก้ปัญหของผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเข้มงวด
- ง. ให้พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาคัดเชื้อ แต่ไม่ได้เร่งเร้าให้เขามามีส่วนร่วมและปล่อยให้ปฏิบัติกันเอง

10. นางสาวรรณดา เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ไม่มีความเต็มใจ แต่มีความสามารถรับผิดชอบ
 ในการปฏิบัติงาน ไม่พอใจคำสั่งที่ให้นำปฏิบัติงานชั่วคราวในหอผู้ป่วยหนึ่ง
 ซ้ำคพยาบาลปฏิบัติงาน ท่านคาดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านจะเลือกปฏิบัติข้อใด
- ก. สั่งสรรให้ นางสาวรรณดา ไปปฏิบัติงานตามคำสั่ง และคอยควบคุมอย่าง
 ใกล้ชิด
- ข. ให้โอกาส นางสาวรรณดา พักคุดถึงปัญหาในการปฏิบัติงานได้ทุกเวลา
 และมอบหมายงานตามความถนัดของ นางสาวรรณดา
- ค. ให้นำนางสาวรรณดา ปฏิบัติงานตามสภายโดยอิสระ และคอยควบคุม
 อยู่ห่าง ๆ
- ง. มอบหมายงานให้ตามความถนัดของนางสาวรรณดา และคอยควบคุม
 ทำปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด



ส่วนที่ 2.2 การรับรู้ต่อการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

ส่วนที่ 2.3 การรับรู้ต่อบรรยากาศเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ตามความรู้สึกซึ่งตรงกับความเป็นจริง
ในการทำงานมากที่สุด เพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อ และกรุณาตอบทุกข้อ

การเลือกตอบคือเกณฑ์ ดังนี้

เป็นจริงมากที่สุด หมายถึง เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคตรงตามความเป็นจริง
ที่ท่านประสบในการทำงานทุกประการ (เป็นจริงในการทำงาน
ประมาณร้อยละ 100)

เป็นจริงมาก หมายถึง เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคตรงตามความเป็นจริง
ที่ท่านประสบในการทำงานเป็นส่วนใหญ่ (เป็นจริงในการทำงาน
ประมาณร้อยละ 75)

เป็นจริงบางส่วน หมายถึง เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคตรงตามความเป็นจริง
ที่ท่านประสบในการทำงานเพียงบางส่วน (เป็นจริงในการ
ทำงานประมาณร้อยละ 50)

เป็นจริงน้อย หมายถึง เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคตรงตามความเป็นจริง
ที่ท่านประสบในการทำงานเพียงเล็กน้อย (เป็นจริงในการ
ทำงานประมาณร้อยละ 25)

ไม่เป็นจริงเลย หมายถึง เมื่อเห็นว่าข้อความในประโยคไม่ตรงตามความเป็นจริง
ที่ท่านประสบในการทำงานเลย

2.2 การรับรู้ต่อการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

ข้อความ	เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	เป็นจริงบางส่วน	เป็นจริงน้อย	ไม่เป็นจริงเลย	
1. ท่านทราบวัตถุประสงค์เป้าหมายหรือปรัชญาของโรงพยาบาลเป็นอย่างดี						<input type="checkbox"/> 24
2. เมื่อมีการจัดอบรม สัมมนาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ท่านได้ทราบข่าวทุกครั้ง						<input type="checkbox"/> 25
3. ในโรงพยาบาลมีวารสาร จดสารที่ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในด้านความรู้และแนวทางก้าวหน้าในการปฏิบัติงานแก่ท่าน						<input type="checkbox"/> 26
4. ท่านทราบระเบียบวิธีปฏิบัติข้อบังคับที่กำหนดในโรงพยาบาลเป็นอย่างดีหรือทราบว่าหาข้อมูลหรือไต่ถามได้จากที่ใด						<input type="checkbox"/> 27
5. ท่านมีโอกาสสนทนากับบุคคลากรอื่นๆในโรงพยาบาลระหว่างหยุดพักหรือรับประทานอาหารร่วมกัน						<input type="checkbox"/> 28
6. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระเบียบวิธีปฏิบัติภายในโรงพยาบาล มีการประกาศให้ทราบอย่างทั่วถึง						<input type="checkbox"/> 29

ข้อความ	เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	เป็นจริงบางส่วน	เป็นจริงน้อย	ไม่เป็นจริงเลย	
7. โรงพยาบาลของท่านได้กำหนดแผนภูมิขององค์การ (Organization Chart) ที่ทำให้ท่านเข้าใจสายการบังคับบัญชาเป็นอย่างดี						<input type="checkbox"/> 30
8. ในการปรับปรุงหรือริเริ่มงานใหม่ ผู้บังคับบัญชาระขอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ปฏิบัติงานควยทุกครั้ง						<input type="checkbox"/> 31
9. ในการประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นทุกครั้ง						<input type="checkbox"/> 32
10. ทุกแผนกในโรงพยาบาลของท่านมีเครื่องมือสื่อสารภายใน เช่น โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ตหรือเครื่องขยายเสียงที่ใช้ได้ศึกษาคงอยู่						<input type="checkbox"/> 33
11. ท่านเคยพลาดโอกาสที่จะสอบเลื่อนตำแหน่งหรืออบรมทางวิชาการที่สนใจ เพราะไม่ได้รับข้อมูล						<input type="checkbox"/> 34
12. ท่านสามารถโต้ตอบ ชักถามข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อไม่เข้าใจคำสั่ง						<input type="checkbox"/> 35

ข้อความถาม	เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	เป็นจริงบางส่วน	เป็นจริงน้อย	ไม่เป็นจริงเลย	
13. เจ้าหน้าที่ในระดับเดียวกันในโรงพยาบาลของท่านมีการจัดประชุมสัมมนา อภิปรายหรือปรึกษาหารือร่วมกันโดยไม่คงเป็นคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา						<input type="checkbox"/> 36
14. การติดต่อขอความร่วมมือจากแผนกอื่นๆ ภายในโรงพยาบาล เป็นไปด้วยความยุ่งยากซับซ้อน						<input type="checkbox"/> 37
15. การสื่อสารภายในโรงพยาบาลล่าช้าและไม่คอยทันการ อยู่เสมอ						<input type="checkbox"/> 38
16. ภายในโรงพยาบาล มักจะมีการโจษจันถึงข่าวที่ไม่เป็นทางการ อยู่เสมอ						<input type="checkbox"/> 39
17. ชั้นคอนหรือระเบียบวิธีเสนอรายงานผลงาน การขอคำแนะนำ ขอปรึกษาหรือขอร้องทุกขต่อผู้บังคับบัญชา ยุ่งยาก ซับซ้อน						<input type="checkbox"/> 40
18. เมื่อมีสถานการณ์หรือเหตุการณ์ผิดปกติภายในโรงพยาบาล ผู้รับผิดชอบจะชี้แจงข้อมูลอย่างรวดเร็ว						<input type="checkbox"/> 41
19. ในโรงพยาบาลของท่านมีกีดกันรับข้อเสนอความคิดเห็นที่ให้บริการ เอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา						<input type="checkbox"/> 42

ข้อความ	เป็นจริง มากที่สุด	เป็นจริง มาก	เป็นจริง บางส่วน	เป็นจริง น้อย	ไม่เป็น จริงเลย	
20. นอกเวลาปฏิบัติงานท่านมีโอกาสพบปะหรือทำกิจกรรมอื่นร่วมกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาเสมอ						<input type="checkbox"/> 43
21. ในโรงพยาบาลของท่านจัดสถานที่รับประทานอาหารร่วมกันของเจ้าหน้าที่โดยไม่มีการแบ่งเป็นกลุ่ม ๆ ความระคับหรือตำแหน่ง						<input type="checkbox"/> 44
22. ในโรงพยาบาลของท่านมีการสังสรรค์หรือมีกิจกรรมร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่ทุกระดับอย่างน้อยปีละครั้ง						<input type="checkbox"/> 45

2.3 การรับรู้ต่อบรรยากาศเพื่อนร่วมงาน

ข้อความ	เป็นจริง มากที่สุด	เป็นจริง มาก	เป็นจริง บางส่วน	เป็นจริง น้อย	ไม่เป็น จริงเลย	
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน						<input type="checkbox"/> 46
2. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถระบายความคับข้องใจให้ฟังได้						<input type="checkbox"/> 47
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการกำหนดมาตรฐานการพยาบาลร่วมกัน						<input type="checkbox"/> 48
4. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ต่างให้ความร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ						<input type="checkbox"/> 49

ข้อความ	เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	เป็นจริงบางส่วน	เป็นจริงน้อย	ไม่เป็นจริงเลย	
5. การประชุมทุกครั้งเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานให้ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/> 50
6. ท่านรู้สึกอึดอัด ไม่สบายใจหรือเบื่อหน่ายเมื่อต้องปฏิบัติงานในหน่วยงาน						<input type="checkbox"/> 51
7. ในหน่วยงานมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก						<input type="checkbox"/> 52
8. ในการพูดคุยหรือแสดงความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน ท่านต้องกระทำด้วยความระมัดระวังเป็นพิเศษ						<input type="checkbox"/> 53
9. ในหน่วยงานมีการจัดกลุ่มวิพากษ์วิจารณ์ซึ่งกันและกันเสมอ						<input type="checkbox"/> 54
10. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่จะให้ความร่วมมือแก้ไขอย่างจริงจังทุกครั้ง						<input type="checkbox"/> 55
11. สมาชิกใหม่ในหน่วยงานมักจะได้รับคำแนะนำและการช่วยเหลืออย่างดีตามโอกาส						<input type="checkbox"/> 56
12. เมื่อสมาชิกคนใดมีปัญหาจำเป็นต้องเปลี่ยนวันหยุดหรือเปลี่ยนเวร ทุกคนจะเปลี่ยนให้ด้วยความเต็มใจ						<input type="checkbox"/> 57
13. เมื่อเจ้าหน้าที่คนใดคนหนึ่งจัดงานไม่ว่าจะเป็นงานมงคล หรืองานศพ เพื่อนร่วมงานอื่น ๆ จะไปร่วมงานอย่างพร้อมเพรียง						<input type="checkbox"/> 58

ข้อความ	เป็นจริง มากที่สุด	เป็นจริง มาก	เป็นจริง บางส่วน	เป็นจริง น้อย	ไม่เป็น จริงเลย	
14. เมื่อท่านได้รับคำชมเชยหรือได้ รับตำแหน่งที่ดีขึ้น เพื่อนร่วมงาน ส่วนใหญ่จะแสดงความยินดีต่อท่าน						<input type="checkbox"/> 59
15. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่จะบอกให้ กันและกันทราบถึงการประกาศ สอบและการให้ทุนต่างๆ ถึงแม้ เขาจะไม่มีสิทธิ์						<input type="checkbox"/> 60
16. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่เต็มใจจะ ให้ความรู้และความช่วยเหลือใน งานที่เขาชำนาญเป็นพิเศษแก่ท่าน						<input type="checkbox"/> 61
17. การวิพากษ์ วิจารณ์กันในระหว่าง เพื่อนร่วมงานของท่าน เป็นไปใน ทางสร้างสรรค์						<input type="checkbox"/> 62
18. ความคิดริเริ่มเกี่ยวกับการปฏิบัติ งานของท่านได้รับการสนับสนุน จากเพื่อนร่วมงาน						<input type="checkbox"/> 63
19. หน่วยงานของท่านมีโครงการ หรือความคิดริเริ่มใหม่ ที่ได้รับ ความสนใจจากหน่วยงานอื่น อย่างกว้างขวาง						<input type="checkbox"/> 64
20. ท่านรู้สึกวิตกกังวลที่จะบอกเพื่อน ร่วมงานว่าท่านมีความคิดเห็น ไม่ตรงกับเขา						<input type="checkbox"/> 65

ข้อความ	เป็นจริง มากที่สุด	เป็นจริง มาก	เป็นจริง บางส่วน	เป็นจริง น้อย	ไม่เป็น จริงเลย
21. เพื่อนร่วมงานบางคนมักจะตำหนิหรือคอยควบคุมการปฏิบัติงานของท่าน					
22. ท่านรู้สึกไม่เป็นตัวของตัวเองหรือต้องระมัดระวังตลอดเวลาเมื่อต้องปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานบางคน					
23. ท่านมีเพื่อนสนิทหลายคนอยู่ในหน่วยงานเดียวกัน					
24. ในหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่เมื่อพบปะกันจะยิ้มแย้มและทักทายกัน					
25. ในหน่วยงานจะมีการจัดกลุ่มไปเที่ยวหรือสังสรรค์กันเสมอ					
26. ท่านพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ในหน่วยงานนี้					

 66

 67

 68

 69

 70

 71

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ตามความรู้สึกซึ่งตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อ และกรุณาตอบทุกข้อ

การเลือกตอบถือเกณฑ์ ดังนี้

- | | | |
|----------------------------|---------|--|
| ความรู้สึกพึงพอใจมากที่สุด | หมายถึง | เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคที่ท่าน
ประสบในการทำงาน ตอบสนองความคาดหวัง
ของท่านมากที่สุด (ตอบสนองความคาดหวังใน
การทำงานประมาณร้อยละ 100) |
| ความรู้สึกพึงพอใจมาก | หมายถึง | เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคที่ท่าน
ประสบในการทำงาน ตอบสนองความคาดหวัง
ของท่านมาก (ตอบสนองความคาดหวังในการ
ทำงานประมาณร้อยละ 75) |
| ความรู้สึกพึงพอใจปานกลาง | หมายถึง | เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคที่ท่าน
ประสบในการทำงานตอบสนองความคาดหวังของ
ท่านปานกลาง (ตอบสนองความคาดหวังในการ
ทำงานประมาณร้อยละ 50) |
| ความรู้สึกพึงพอใจน้อย | หมายถึง | เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคที่ท่าน
ประสบการทำงานตอบสนองความคาดหวังของ
ท่านน้อย (ตอบสนองความคาดหวังในการทำงาน
ประมาณร้อยละ 25) |
| ความรู้สึกไม่พึงพอใจเลย | หมายถึง | เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคที่ท่าน
ประสบในการทำงาน <u>ไม่</u> ตอบสนองความคาดหวัง
ของท่านเลย |

ข้อความ : ความคาดหวังในเรื่องต่อไปนี้ของท่านได้รับการตอบสนองเพียงใด	ได้รับการตอบสนอง				ไม่ได้รับการตอบสนองเลย	□ □ □ 2 1-3 4
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย		
1. โอกาสที่จะใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน						□ 5
2. ความมีอิสระในการตัดสินใจปฏิบัติงาน						□ 6
3. ความภาคภูมิใจในผลงานที่ผ่านมา						□ 7
4. โอกาสที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้บังคับบัญชา						□ 8
5. ความเหมาะสมของปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่าน						□ 9
6. ความชัดเจนของขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านในหน่วยงาน						□ 10
7. ตำแหน่งทางการพยาบาลของท่าน						□ 11
8. วุฒิทางการศึกษาค้นการพยาบาลของท่าน						□ 12
9. โอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของท่าน						□ 13
10. โอกาสไปร่วมประชุม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทางการพยาบาล						□ 14
11. โอกาสศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิทางด้านการพยาบาล						□ 15

ข้อความถาม: ความคาดหวังในเรื่อง ต่อไปนี้ของท่านได้รับการ ตอบสนองเพียงใด	ได้รับการตอบสนอง				ไม่ได้รับ การตอบ สนองเลย
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	
12. การได้รับความยกย่องในวิชาชีพ พยาบาล					<input type="checkbox"/> 16
13. การได้รับการยกย่องจากผู้อื่น ใน ความสามารถของท่าน					<input type="checkbox"/> 17
14. ผู้บังคับบัญชามีความเคารพและ ปฏิบัติตามคำสั่งของท่านเป็นอย่างดี					<input type="checkbox"/> 18
15. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างท่านกับ เพื่อนร่วมงาน					<input type="checkbox"/> 19
16. ความร่วมมือกับปฏิบัติงานระหว่าง ท่านกับเพื่อนร่วมงาน					<input type="checkbox"/> 20
17. โอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระหว่างท่านและเพื่อนร่วมงาน เพื่อ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน					<input type="checkbox"/> 21
18. การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและ กันของเพื่อนร่วมงานทั้งด้านการ ปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว					<input type="checkbox"/> 22
19. โอกาสพบปะหรือรู้จักกับเพื่อนร่วม งานในแผนกอื่น ๆ ของโรง พยาบาล					<input type="checkbox"/> 23
20. การได้รับความร่วมมือในการทำ งานจากแผนกอื่น ๆ ของโรง พยาบาล					<input type="checkbox"/> 24

ข้อความ: ความคาดหวังในเรื่องต่อไปนี้ของท่านได้รับการตอบสนองเพียงใด	ได้รับการตอบสนอง				ไม่ได้รับการตอบสนองเลย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	
21. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างท่านและ ผู้บังคับบัญชา					<input type="checkbox"/> 25
22. การปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา ได้เป็นอย่างดี					<input type="checkbox"/> 26
23. ความเหมาะสมในการมอบหมายงาน ของผู้บังคับบัญชา					<input type="checkbox"/> 27
24. การได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับ บัญชา					<input type="checkbox"/> 28
25. ความคิดเห็นที่ท่าน เสนอต่อผู้บังคับ บัญชาได้รับการยอมรับ					<input type="checkbox"/> 29
26. การเข้าใจสภาพและความแตกต่าง ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนของผู้บังคับ บัญชาที่ทำให้ท่านอยากปฏิบัติงาน ควย					<input type="checkbox"/> 30
27. การตั้งใจให้ปฏิบัติงานของผู้บังคับ บัญชาที่ทำให้ท่านอยากปฏิบัติงาน ควย					<input type="checkbox"/> 31
28. การแก้ไขปัญหาทางการพยาบาลที่ เหมาะสมกับสถานการณ์ของผู้บังคับ บัญชาที่ทำให้ท่านอยากปฏิบัติงาน ควย					<input type="checkbox"/> 32
29. การบริหารงานที่เหมาะสมกับสถาน การณ์ของผู้บังคับบัญชาที่ทำให้ท่าน อยากทำงานควย					<input type="checkbox"/> 33

ข้อความ. ความคาดหวังในเรื่อง ต่อไปนี้ของท่านได้รับการ ตอบสนองเพียงใด	ได้รับการตอบสนอง				ไม่ได้รับ การตอบ สนองเลย
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	
30. การได้รับความช่วยเหลืออย่างทัน ท่วงทีจากผู้อยู่บังคับบัญชาเมื่อมีเหตุ การฉุกเฉิน					<input type="checkbox"/> 34
31. การได้รับทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานในค่านิยม และแนว ทางความก้าวหน้าของท่าน					<input type="checkbox"/> 35
32. การได้รับทราบเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง ระเบียบวิธีปฏิบัติหรือข้อบังคับ ในโรงพยาบาล					<input type="checkbox"/> 36
33. การมีหนังสือ คู่มือ ระเบียบปฏิบัติ งานต่าง ๆ ที่ช่วยให้ปฏิบัติงานได้ สะดวกและง่ายขึ้น					<input type="checkbox"/> 37
34. การมีห้องทำงาน หรือ Nurses's Station ที่ให้ความสะดวก ในการปฏิบัติงาน					<input type="checkbox"/> 38
35. ความพร้อมของเครื่องมือเครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของ ท่าน					<input type="checkbox"/> 39
36. ความเหมาะสมของช่วงเวลาพัก ในระหว่างทำงานของท่าน					<input type="checkbox"/> 40

ข้อความถาม: ความคาดหวังในเรื่องต่อไปนี้ ของท่านได้รับการตอบสนองเพียงใด	ได้รับการตอบสนอง				ไม่ได้รับการตอบสนองเลย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	
37. ความเหมาะสมของตารางการปฏิบัติงานของท่าน					<input type="checkbox"/> 41
38. ความสะดวกสบายในเรื่องห้องพักก่อนและหลังการปฏิบัติงาน					<input type="checkbox"/> 42
39. ความสะดวกสบายของห้องพักพยาบาลบนหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงาน					<input type="checkbox"/> 43
40. ความเหมาะสมของระยะเวลาพักร้อนและวันชดเชยต่าง ๆ					<input type="checkbox"/> 44
41. ความพอเพียงของสวัสดิการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น อาหาร เครื่องแบบ ฯลฯ					<input type="checkbox"/> 45
42. ความปลอดภัยต่อสุขภาพและชีวิตของท่านในการปฏิบัติงาน					<input type="checkbox"/> 46
43. ความมั่นคงในการทำงานวิชาชีพพยาบาล					<input type="checkbox"/> 47
44. ความสามารถในการรับผิดชอบภาระส่วนตัวในครอบครัว					<input type="checkbox"/> 48
45. เงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับ					<input type="checkbox"/> 49

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา

ผู้ทรงคุณวุฒิ	สังกัด
นาง พวงรัตน์ บุญญาบุรีรักษ์	รองศาสตราจารย์ประจำภาควิชาพยาบาล ศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
นางจินตนา บุญพันธ์ุ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชาพยาบาล ศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พันเอกหญิง อัสนีย์ เสาวภาพ	ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
นางสาว จารุวรรณ เสวกวรรณ	หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลราชวิถี
นาง ภูมิศา อินทรประสงค์	นักวิชาการพยาบาล กองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข
นางสาว ดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา	ผู้ตรวจการประจำแผนกการพยาบาลอายุรศาสตร์ โรงพยาบาลศิริราช
นางสาว ลดาวัลย์ จารุวนาวัฒน์	หัวหน้าหน่วยบริบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
นางสาว นิรมล คำเขื่อน	รองหัวหน้าพยาบาล ฝ่ายวิชาการ โรงพยาบาลกลาง

ประวัติผู้วิจัย

นางสุกัญญา แสงमुख์ เกิดวันที่ 27 มีนาคม 2502 ที่อำเภอพญาไท กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาศิลปศาสตรบัณฑิต จากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อ พ.ศ. 2525

ปัจจุบันรับราชการในตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ 4 กองการพยาบาล
วชิรพยาบาล กรุงเทพมหานคร

