88) A STATE OF THE STATE OF TH

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กุลยา ตันติผลาชีวะ. <u>การบริหารหอผู้ป่วย</u> พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด โฟไดเมนชั่น อี. เอ็ม, 2538.
- เขมารดี มาสิงบุญ. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการสื่อข้อมูล ความสามารถในการปฏิบัติ
 งาน และความพึงพอใจตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลของรัฐ
 กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- จารุณี วงศ์คำแน่น. ความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานสนับสนุน การปฏิบัติงานการท่าถากาศยานแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหา-บัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537.
- จรัสศรี ไกรนที. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับ
 การยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์และ
 โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญา
 มหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- ทรงยศ ซัยซนะ. สถานการณ์โรงพยาบาลเอกซนปี 2540. <u>วารสารการวิจัยระบบสาธารณสุข</u>. ปีที่ 5 ฉบับที่ 4, 2540 : 286-288.
- ทัศนีย์ นะแส. <u>การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยทางการพยาบาล</u> คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2539.
- น้องนุช ภูมิสนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล
 ความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ กับความตั้งใจที่จะลาออก
 โอนย้ายงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์
 ปริญญามหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- ถวิล เกื้อกูลวงศ์. <u>การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ : ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติ</u>. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิซ, 2530.
- ธงชัย สันติวงษ์. <u>การบริหารงานบุคคล</u> พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2537.

- ธีระ วีรธรรมสาธิต. ความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/
 เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
 คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. <u>การวัดและการประเมินผลการเรียนการสอน</u> กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2535.
- ประคอง กรรณสูต. <u>สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์</u> พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- ประชิด ศราธพันธุ์. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน ภูมิหลัง
 กับความสามารถในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย. วิทยานิพนธ์ปริญญา
 มหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.
- ปราณี ศิริสมบัติ. จุดเด่นของบริการพยาบาลในสถานบริการเอกชน. <u>สารสภาการพยาบาล</u>. 2 (กันยายน, 2530) : 15.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. <u>จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล</u> กรุงเทพฯ : กัลยานมิตรออฟเซท, 2535.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. <u>วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์</u> พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2538.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อการประกอบวิชาชีพการพยาบาล เอกสารการสอนชุดวิชา ประเด็นและแนวใน้มทางการพยาบาล. พรจันทร์ สุวรรณชาติ (บรรณาธิการ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2535.
- เพ็ญจันทร์ แสนประสาน. เสริมสร้างความพร้อมในงานบริการพยาบาล. <u>เอกสารประกอบ</u> <u>การฝึกอบรม หลักสูตรการบริการพยาบาลที่ประทับใ</u>จ สำนักการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, พฤศจิกายน 2536 : 15-20. (อัดสำเนา)
- ไพลิน ผ่องใส. <u>การจัดการสมัยใหม่</u> กรุงเทพ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531. ฟาริดา อิบราฮิม. <u>คู่มือปฏิบัติการพยาบาลขั้นวิชาชีพ</u> พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :

อบราชม. คูมอบฏบตการพยาบาลขนวชาชพ. พมพครงท 2. กรุงเทพ โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2525.

ภรณี กีร์ติบุตร. <u>การประเมินผลขององค์การ</u> กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2529.

- ภาวิณี นาวาพานิซ. ความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง
 ความวิตกกังวล และปัจจัยทางชีวสังคมบางประการกับแนวใน้มการออกจากงาน
 ของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2537.
- มาลีวัล เลศครศิริและกิติยา สมุทรประดิษฐ์. <u>ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการ</u>
 ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร.
 วิทยาลัยพยาบาลเซ็นต์หลุยส์, 2536.
- รัชนี อยู่ศิริ. การเปรียบเทียบการประเมินการปฏิบัติการพยาบาลของวิชาชีพในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2523.
- วรรณวิไล จันทราภา. <u>การศึกษาองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของ</u>

 <u>พยาบาลในประเทศไทย</u> รายงานวิจัย สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย, 2523.
- วิริยา สุขน้อย. <u>การวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ</u>

 <u>โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร</u>. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
 คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- ศิริพร ตันติพูลวินัย. โรงพยาบาลที่ดึงดูดใจคน. <u>รามาธิบดีพยาบาลสาร</u>. 1 (พฤษภาคม -สิงหาคม 2538) : 75-83.
- สมพงษ์ เกษมสิน. <u>การบริหารงานบุคคลแผนใหม่</u> กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526. สมพันธ์ หิญชีระนันท์. ผู้นำทางการพยาบาล. <u>วารสารพยาบาลศาสตร์</u>. 4 (2529) :

1-2.

- สมยศ นาวีการ. การบริหาร กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า, 2536.
- สมยศ นาวีการ. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ดวงกมล, 2521.
- สอาด วงษ์อนันต์นนท์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์
 การทำงาน บทบาทของวิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาล
 วิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
 คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ และเอื้อมพร ทองกระจาย. กระบวนการพยาบาล : ทฤษฎีและการ นำไปใช้ วิพร เสนารักษ์ (บรรณาธิการ). ขอนแก่นฯ : ขอนแก่นการพิมพ์, 2534

- สุมณฑา สิทธิพงศ์สกุล ความสัมพันธ์ระหว่างความพึ่งพอใจในงานกับความสามารถในการ
 ปฏิบัตงานของพยาบาลเยี่ยมบ้าน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
 คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2527.
- สุปราณี วศินอมร, บรรณาธิการ. <u>การพยาบาลพื้นฐาน แนวคิดและการปฏิบัติ.</u> พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : จุดทองการพิมพ์, 2535.
- สภาการพยาบาล <u>มาตรฐานการพยาบาลเชิงโครงสร้าง</u> กรุงเทพมหานคร : เจ. เอส. การพิมพ์, 2539.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. <u>ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ</u>: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิต <u>แห่งประเทศไทย</u>. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.
- หรรษา สุขกาล. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานกับความพึ่งพอใจ
 ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา
 มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. ผลการวิจัย : ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่องาน และความ
 ผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารระดับกลางของธนาคารพาณิชย์ไทย. <u>จุฬาลงกรณ์</u>
 ปริทรรศน์ 12 (กันยายน 2532) : 40-52.
- อมเรศน์ ชาวสวนกล้วย. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความว้าเหว่ ความทนทาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัด ทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- อรรณพ แลงวณิช. โรงพยาบาล....ธุรกิจที่น่าจับตามอง. <u>วารสารบรรษัทปริทรรศน์</u> 13 (เมษายน 2536) : 23-35.
- อัซรี จิตต์ภักดี. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ของรัฐและเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2536.
- อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. การสร้างผู้นำทางการพยาบาล. <u>พยาบาลสาร</u>. 15 (2531) : 40-41. เอกชัย กี่สุขพันธ์. <u>การบริหาร ทักษะและการปฏิบัติ</u> กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุขภาพใจ, 2538.

ภาษาอังกฤษ

- Bueno, D.J. Mangers: Function and Form in the New Organization. <u>Journal of Nursing Administration</u>. 21 (1991): 7-24.
- Coffey, L.C., Skipper, J.K., and Jung, F.D. Nurse and shift work: effects on job performance and related stress. <u>Journal of Advanced Nursing</u>.

 13 (March 1988): 245-254.
- Davis, D.S., Greig, A.E., Burkholder, J., and Keating, T. Evaluating Advance Practice

 Nurses. Nursing Management. 15 (March 1984): 44-47.
- DcCottis, T. and Summers, T.A. path analysis of a model the Antecedent and consequences of organizational commitment. <u>Human Relations</u>. 40 (1987): 445-470.
- Dessler, Garry. <u>Human Behavior: Improving Performance at work.</u> Virginia: Research Publishing Company Inc., 1983.
- Dolan, N. The Relationship Between Burnout and Job Satisfaction in Nurse. <u>Journal of Advanced Nursing</u>. 12 (1987): 3-12.
- Dubrin, Andrew, J. Foundations of Organizational Behavior: An applied Perspective.

 New Jersey: Prentice Hall Inc., 1984.
- Fivars, G. and Gosnell, D. Nursing Evaluation. New York: McMillian, 1966.
- Gillies, D.A. <u>Nursing Management</u>: A <u>System Apprach</u>. Tokyo : W.B. Saunders Company, 1994.
- Graf, E.R. Relationship of external-rated job performance to nurse self-perceived

 performance and self-competence. Verginia Common wealth University, 1992.
- Hackman, J.R. and Oldham, G.R. Work Redesign. Masachusetts: Addison wesley publishing Company, 1980.
- Herzberg, F. Mausner, B. and Synderman, B.B. <u>The motivation to work</u>. (2 nd ed.)

 New York: John Wiley & Sons, 1959.
- Hick, H., and Gullett, R.C. <u>Organization: Theory and Behavior</u>. Newyork: Mc. Graw-Hill Kongaknsh, Ltd., 1975.

- Hrebiniak, L. G. and Alutto, J.A. Personal and role related factors in the development of organizational commitment. <u>Administrative Science Quarterly</u> 17 (1972): 555-543.
- Joyce, J.M. Critical care Nursing Hand book. USA: Warren H. Green, Inc., 1983.
- Koerner, B.L. Selected Correlates of Job Performance of Community Health Nurse.

 Nursing Research. 30 (January Febuary 1981): 43-48.
- Larson, E. and Brown, M.A. Job Satisfaction Assumptions and Complexifies.

 The Journal of Nursing Administration. (January, 1984): 31-38.
- Leddy, S., and Pepper, J.M. <u>Conceptual bases of professional Nursing</u>. Philadelphia:

 J.B. Lippincott, 1985.
- Locke. The Nature and Cause of Job Satisfaction in M.D. Dunette. <u>Handbook of Industrial and Organizations</u>. Chicago: R and Mc Nally, 1983.
- McCormick, J.E. and Ilgen, D. <u>Industrial and Organization Psychology</u>. 3th ed. Englewood Printice-Hall, Inc., 1985.
- McCloskey, J.C. and McCain, B. Variables Related to Nurse Performance. <u>Image: Journal of Nursing Scholarship</u>. 20 (November, 1988): 203-207.
- Mowday, R.T., Steers. R.M., and Porter, L.W. The Measurement of organizational Commitment. <u>Journal of Vocational Behavior</u>. 14 (1979): 224-247.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., and Smith, C.A. Commitment of Organizations and Occupations:

 Extension and Test of a three-component conceptualization. <u>Journal of applied</u>

 Psychology. 78 (1989): 538-551.
- Muchinsky, P.M. <u>Psychology Applied to Work</u>. (4 the ed.) California: Wadsworth, Inc., 1993.
- Organ, Dennis W. and Bateman Thomas. <u>Organization Behavior</u>. Illnois: Business
 Publication Inc., 1986
- Packard, J.S., and Motowidlo, S.J. Subjective Stress, Job Satisfaction, and Job

 Performance of Hospital Nurses. Research in Nursing & Health. 10 (1987):

 253-261.
- Price, J. and Mueller, C. <u>Absentecism and Turnover of Hospital amployee</u>. Greenwich CT: JAI Press, 1986.

- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. and Boulian, P.V. Organizational

 Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians

 Journal of Applied Psychology. 59 (1974): 602-609.
- Roedel, R.R. and Nystrom, C.P. Nursing Job and Satisfaction. <u>Nursing Management</u>.

 19 (January, 1988): 34-38.
- Robinson, S.M. and Barberis Ryan, C. Competency assessment a System approach.

 Nursing Management. 26 (1995): 40-44.
- Schwirian, P.M. Evaluating the Performance of Nurse. A Multidimensional Approach.

 Nursing Research. 27 (November December, 1978) 347-351.
- Schermerhorn, J. R. <u>Management and Organizational Behavior</u>. Singapore: John Wiley & Sons, 1996.
- Steer, R.M. Antecedent and Outcome of organizational commitment. <u>Administrative</u>

 <u>Science Quarterly.</u> 22 (March, 1977): 46-56.
- Sheldon, M. Investment and Involvement as Mechanism Producting Commitment to the Organization. Administrative Science Quarterly. 16 (1971): 143-150.
- Stull, M.K. Staff Nurse Performance. <u>Journal of Nursing Administration</u>. 16 (July August 1986): 26-30.
- Slocum, J.W., Susman, G.T., and Sheridan, J.E. An Analysis of Need Satisfaction and Job Performance among Professional and Para professional Hospital.

 Personnel. Nursing Research. 21 (July August 1972). 338-342.
- True, A.G.M. Relationships among differing frames of reference, perceived task

 enrichment, job satisfaction and job performance. Verginia Commonwealth

 University, 1993.
- Wolf, G.A. and Orem, C.a. Job Satisfaction and retention in R.S., Lekman (ed.)

 Nursing management desk reference concepts skill & strategies. Philadelphia:

 W.B. Sandess Company, 1994.
- Wright, P.L. Teller Job Satisfacton and Organization Commitment as they relate to carrer orientations. <u>Human Relations</u>. 43 (1990): 369-381.



_ ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ และหนังสือขอความร่วมมือ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1.	นางสุวภา อินวะษา	ผู้จัดการสำนักพยาบาล บริษัทสมิติเวช จำกัด (มหาชน)
2.	นางสาวรัชดา ผดุงเวช	ผู้ช่วยผู้อำนวยการดูแลกิจการกุมารเวช โรงพยาบาล
		สมิติเวชสุขุมวิท
3.	นางสาวศัลยา ไผ่เข็มศิริมงคล	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการผู้ป่วยใน โรงพยาบาล
		สมิติเวชศรีนครินทร์
4.	นางสาวธนิดา ถุกษ์จิรัฐติกาล	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการเฉพาะทาง โรงพยาบาล
		สมิติเวชศรีนครินทร์
5.	นางหรรษา สุขกาล	หัวหน้าภาควิชาพื้นฐานทั่วไปและพื้นฐานวิชาชีพ
		คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยมิชชั่น
6.	นางสาวอรเพ็ญ พงศ์กล่ำ	อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยมิขขั่น
7.	นางหฤทยา ปรีชาสุข	ผู้จัดการฝ่ายงานผ่าตัด โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์
8.	นางสาวเสริมศรี กอบธรรม	ผู้จัดการฝ่ายผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกรุงเทพ
9.	นางสาววาลิกา ว่องสัทนพงษ์	หัวหน้าตึก 9D โรงพยาบาลกรุงเทพ
10.	นางพรพิมล ศิริรัตนาวาทย์	หัวหน้าตึก 10D โรงพยาบาลกรุงเทพ



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถนนพญาไท ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

พฤศจิกายน 2540

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมิติเวช

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางแจ่มจันทร์ คล้ายวงศ์ นิสิตชั้นปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการพยาบาล กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และการปฏิบัติงานตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล ในเครือสมิติเวช โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พวงทิพย์ ชัยพิบาลสฤษดิ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประพิม ศุภศันสนีย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้นิสิตขอเรียนเชิญผู้มีรายนามต่อไปนี้ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ วิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น

- 1. คุณสุวกา อินวะษา
- 2. คุณรัชดา ผดุงเวช
- 3. คุณศัลยา ไผ่เข็มศิริมงคล 4. คุณชนิดา ฤกษ์จิรัฐติกาล

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผู้มีรายนามดังกล่าวเป็น ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ ศกุนตะลักษณ์)

รองคุณบดีฝ่ายวิชาการ

งานมาตรฐานการศึกษา

โทร 2183530

ที่ ทม 0309/11354



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

do พฤศจิกายน 2540

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกรุงเทพ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางแจ่มจันทร์ คล้ายวงศ์ นิสิตขั้นปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และการปฏิบัติงานตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พวงทิพย์ ชัยพิบาลสฤษดิ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประพิม ศุภศันสนีย์ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษา ในการนี้นิสิตจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการนำเครื่องมือวิจัยมาทดลองใช้กับ พยาบาลวิชาชีพ ในโรง พยาบาลกรุงเทพ จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นางแจ่มจันทร์ คล้ายวงศ์ ได้ทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์ ศกุนตะลักษณ์)

pow offered on

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

งานมาตรฐานการศึกษา โทร. 2183530

ที่ ทม 0309/11353

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

t o พฤศจิกายน 2540

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางแจ่มจันทร์ คล้ายวงศ์ นิสิตขั้นปริญญามหาบัณฑิต สาชาวิชาการบริหารการพยาบาล กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และการปฏิบัติงานตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พวงทิพย์ ชัยพิบาลสฤษดิ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประพิม ศุภศันสนีย์ เป็นอาจารย์ที่ ปรึกษา ในการนี้นิสิตจำเป็นต้องนำเครื่องมือวิจัยมาเก็บข้อมูลกับ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในเครือสมิติเวช ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นางแจ่มจันทร์ คล้ายวงศ์ ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์ ศกุนตะลักษณ์)

A= on almy-aunt

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ภาคผนวก ข

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้ในการหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ ใช้สูตรหาความเที่ยงด้วยวิธี สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (ทัศนีย์ นะแส, 2539 : 212)

$$\alpha c = \begin{bmatrix}
 & n & \\
\hline
& & \\
& & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& & & \\
& &$$

มื่อ

□ = ความเที่ยงของแบบสอบถาม

□ = จำนวนข้อคำถาม

□ = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

□ = ความแปรปรวนของคะแนนของผู้ตอบทั้งหมด

หรือกำลังสองของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
คะแนนของผู้ตอบทั้งหมด

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 หาค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร P = f X 100

เมื่อ P = ค่าร้อยละ

f = แทนความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

n = จำนวนรวมทั้งหมด

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (ประคอง กรรณสูต, 2538 : 72)

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

เมื่อ X = มัชฌิมเลขคณิตหรือค่าเฉลี่ย

∑x = ผลรวมของคะแนนทั้ง N จำนวน

N = จำนวนคะแนนทั้งหมด

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร

S.D.
$$\sqrt{\frac{N \sum_{x}^{2} - (\sum_{x})^{2}}{N (N - 1)}}$$

เมื่อ S.D. = ความเบี้ยงเบนมาตรฐานของคะแนน

∑x² = ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

 $\left(\sum_{X}\right)^{2}$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N = จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ การทำงานวิชาชีพพยาบาล กับการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยการ ทดสอบค่าไคสแควร์ (X²) ซึ่งมีสูตรดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2538 : 132-133)

$$X^2_{df} = \sum \left[\frac{(O-E)^2}{E} \right]$$

เมื่อ X² คือ สัญลักษณ์ของไคสแควร์

df คือ ขั้นแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)

Σ คือ ผลรวมตั้งแต่ช่วงแรกถึงช่วงสุดท้าย

คือ ความถี่ที่ได้จากการสังเกต (การปฏิบัติ)

E คือ ความถี่ที่คาดหวังว่าจะเป็นจริง (ตามสมมติฐาน)

2.5 หาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน (ลักษณะงานและความ ยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับการปฏิบัติงานตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (ประคอง กรรณสุต, 2538 : 140)

$$fxy = \frac{\int xy - \sum x \sum y}{\int xy - \sum x^2 - (\sum x)^2 n \sum y^2 - (\sum y)^2}$$

rxy = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X และ ตัวแปร y

 $\sum x$, $\sum y$ = ผลรวมที่วัดได้จากตัวแปร x และ y ตามลำดับ

∑xy = ผลรวมของผลคูณระหว่างค่าของตัวแปร x และ y

 $\sum x^2$, $\sum y^2$ = ผลรวมกำลังสองของข้อมูลจากตัวแปร x และ y ตามลำดับ

n = จำนวนตัวอย่าง

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน พยาบาลวิชาชีพ ที่นับถือ

เนื่องด้วย ดิฉัน นางแจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์ นิสิตปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทำการวิจัยเรื่อง
"ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงาน และความ
ยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ กับการปฏิบัติงานตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล
ในเครือสมิติเวช เพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างและปรับปรุงการปฏิบัติงานของพยาบาล
วิชาชีพ ให้เป็นไปในทางที่ดียิ่งขึ้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน
ในการตอบแบบสอบถามให้ตรงตามความเห็นของท่านมากที่สุด ข้อมูลที่ได้รับจะนำเสนอ
เป็นส่วนรวม จึงไม่เกิดผลเสียหายใด ๆ ต่อท่าน คำตอบของท่านจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง
ที่จะทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และขอขอบคุณพยาบาลวิชาชีพทุกท่านที่ได้ให้
ความร่วมมือในครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางแจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์)

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในเครือสมิติเวช

คำชื้แจง

- 1. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 5 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในงานของพยาบาล
 - ตอนที่ 3 ลักษณะงาน
 - ตอนที่ 4 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
 - ตอนที่ 5 การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
- 2. โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละชุดโดยละเอียด และกรุณา ตอบทุกข้อ ทุกชุด เพื่อจะได้นำคำตอบของท่านไปเป็นข้อมูลในการวิจัยต่อไป

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดท์	าเครื่องหมาย √ ลงในช่อง 🏻 หน้าคำตอบที่ถูกต้ง	องตรงกับศ	าวามเป็นจริง
และเติ	มข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้	สำห	เร้บผู้วิจัย
		111	[] 1 - 4
1. อายุ			
<u> </u>	ต่ำกว่า 25 ปี		
 2) 25-34 ปี		
3)	35-44 ปี		
□ 4) 45-54 ปี	{	15
2. ประสบการณ์	โการทำงานวิชาชีพพยาบาล		
□ 1)	ต่ำกว่า 3 ปี		
□ 2) 3-5 ปี		
3)	5-10 ปี		
4) มากกว่า 10 ปี	[] 6

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในงานของพยาบาล

คำชี้แจง ข้อความในรายการจะเป็นการสำรวจระดับความพึงพอใจในงานของท่าน แบ่งออก เป็น 7 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน และด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยมีเกณฑ์การประเมินค่าระดับความพึงพอใจ 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด
- 4 หมายถึง พึ่งพอใจมาก
- 3 หมายถึง พึ่งพอใจปานกลาง
- 2 หมายถึง พึงพอใจน้อย
- า หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด

โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความรู้สึก ความคิดเห็น ต่อ สภาพความเป็นจริงที่ท่านประสบอยู่มากที่สุด เพียงข่องเดียวในแต่ละข้อ

ข้อความ		ระดับ	ความซึ่ง	พอใจ		สำหรับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	ผู้วิจัย
1. ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน						
 ท่านได้มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถ อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ท่านประสบความสำเร็จลุล่วงในงานที่ได้ รับมอบหมาย ท่านทำงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ 						[]8
อย่างราบรื่น 2. ด้านการยอมรับนับถือ 4. เพื่อนร่วมงานมาขอคำแนะนำจากท่าน เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน						[] 10

ข้อความ		ระดับ	เความพึ่ง	งพอใจ		สำหรับ
	น้อย	น้อย	ปาน	มาก	มาก	ผู้วิจัย
	ที่สุด		กลาง		ที่สุด	
5. ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเชื่อถือและ						
ไว้วางใจในการทำงาน						[]11
6. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อน						
ร่วมงานในการปฏิบัติงาน						[] 12
7. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านเสนอ						
ช้อมูลและความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน				*******		[]13
8. แพทย์รับพึงข้อมูลข้อคิดเห็นจากท่าน						
ขณะปฏิบัติงานร่วมกัน			*******			[]14
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
9. ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อน						
ระดับให้สูงขึ้นกว่าเดิมในระยะเวลาที่						
เหมาะสม						[] 15
10. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ						
ดูงานหรือฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้						
ความสามารถในการปฏิบัติงาน						[]16
าา. ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่						
การงานที่ได้รับอยู่ในขณะนี้						[] 17
:						
4. ด้านนโยบายและการบริหาร						
12. นโยบายและการบริหารงานของผู้บริหาร		<u> </u>				
ก่อให้เกิดแนวทางต่อการปฏิบัติงานของ	;					
ท่าน						[]18

ข้อความ		ระดับ	เความพึ่	งพอใจ		สำหรับ
	น้อย	น้อย	ปาน	มาก	มาก	ผู้วิจัย
	ที่สุด		กลาง		ที่สุด	
13. นโยบายและการบริหารงานด้านบุคลากร						
พยาบาลของผู้บริหารก่อให้เกิด						
ประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของท่าน						[]19
14. การบริหารงานของผู้บริหารโรงพยาบาล		{				
สอดคล้องกับปัญหาและ/หรือความ						
ต้องการของฝ่ายบริการพยาบาล						[]20
15. ผู้บริหารโรงพยาบาลให้อิสระพยาบาล						į
ในการแก้ปัญหาของฝ่ายบริการพยาบาล						[] 21
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
16. ท่านได้รับความร่วมมือ สนับสนุนการ	:					
ทำงานจากเพื่อนร่วมงาน						[] 22
 ทุกคนในหน่วยงานมีความสนิทสนม 						
เป็นกันเอง		,				[] 23
 ไม่มีความขัดแย้งด้านความคิดเห็นใน 						
การทำงานในหน่วยงานของท่าน		<u>.</u>				[] 24
 ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน 						
 ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ 						
ความสามารถของท่าน						[] 25
0. ท่านได้รับค่าตอบแทนพิเศษที่นอกเหนือ						
จากเงินเดือน เช่น ค่าเวร ค่าล่วงเวลา						
อย่างเหมาะสม						[] 26
1. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางโรงพยาบาลจัดให้						
มีความเหมาะสม						[]27

ตอนที่ 3 ลักษณะงาน

คำชี้แจง ข้อความในรายการ จะเป็นการสำรวจระดับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับลักษณะ งาน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความ หลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน และด้านผลป้อนกลับของงาน โดยมีเกณฑ์การประเมินค่าระดับความคิดเห็น 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- า หมายถึง ไม่เห็นด้วยที่สุด

โปรดทำเครื่องหมาย 🔾 ล้อมรอบตัวเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	1	ในด้วย	I	เห็นด้วย		สำหรับ	
	ที่สุ	୭		จึ	สุด	ผู้วิจัย	
1. ด้านความมีอิสระในการทำงาน							
1. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่	1	2	3	4	5	[]31	
2. ท่านมีโอกาสนำความรู้ไปปรับปรุงในการ							
ปฏิบัติงาน	1	2	3	4	5	[] 32	
3. ท่านมีโอกาสในการกำหนดตารางเวรในการ							
ทำงานของตนเองได้	1	2	3	4	5	[] 33	
4. ท่านได้รับมอบอำนาจอย่างเพียงพอในการ							
ตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ	1	2	3	4	5	[]34	
5. การเปลี่ยนแปลงตารางเวรในการทำงานของท่าน							
มักจะได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บังคับ							
บัญชา	1	2	3	4	5	[] 35	
· ·							

		ห็นด้วเ	ย	เห็	สำหรับ	
		ที่สุด			ผู้วิจัย	
2. ด้านความหลากหลายของงาน						
6. งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความ						
ซำนาญหลายด้านในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	. 1	2	3	4	5	1 13
7. ท่านได้เรียนรู้ทักษะและเทคนิคการทำงานใหม่ๆ						
อยู่เสมอ	1	2	3	4	5	[]3
8. งานในความรับผิดชอบเป็นงานที่น่าสนใจและ					{	
ท้าทายความสามารถ	. 1	2	3	4	5	[]3
9. ท่านต้องใช้ความสามารถในการสื่อสารหลาย						
ภาษาในการทำงาน เช่น อังกฤษ ญี่ปุ่น	1	2	3	4	5	[]3
3. ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน						
10. ท่านมีส่วนดูแลและร่วมรับผิดชอบผู้ป่วยตั้งแต่						
เริ่มเข้าโรงพยาบาลจนกระทั่งหายหรือทุเลาและ						
กลับบ้านได้	1	2	3	4	5	[] 4
11. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้น มีการระบุขั้นตอน						
และวิธีการทำงานที่ชัดเจน	1	2	3	4	5	[] 4
12. ท่านมีการวางแผนให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยทั้ง						
ด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ	1	2	3	4	5	[] 4
13. ท่านได้ปฏิบัติการพยาบาลแก่ผู้ป่วยทั้งด้าน						
ร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ	. 1	2	3	4	5	[] 4
4. ด้านความสำคัญชองงาน						
14. งานของท่านมีความสำคัญ ได้รับเกียรติ เป็นที่						
ยอมรับของสังคม	1	2	3	4	5	[] 4
15. งานของท่านมีความสำคัญและมีส่วนช่วย						
ส่งเสริมความสำเร็จโดยรวมขององค์การ	1	2	3	4	5	[] 4
 ความบกพร่องในการปฏิบัติงานของท่าน มี 						
ผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่าน	1	2	3	4	5	[] 4

ข้อความ	1.	นี้นด้วย สุด	J		ที่สุด มี่สุด	สำหรับ ผู้วิจัย
5. ด้านผลป้อนกลับของงาน						
17. ท่านได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงาน						
จากผู้บังคับบัญชา	1	2	3	4	5	[]47
18. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเที่ยงตรง						
และยุติธรรม	1	2	3	4	5	[]48
19. ในปีที่ผ่านมาท่านคิดว่าการประเมินผลการ						
ปฏิบัติงานของท่านตรงกับความเป็นจริง	1	2	3	4	5	[]49
20. ท่านได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาให้ท่าน						
สามารถพัฒนาตนเองได้ดีขึ้น	1	2	3	4	5	[] 50

ตอนที่ 4 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

คำชี้แลง ข้อความในรายการ จะเป็นการสำรวจระดับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความ
ยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการยอมรับเป้าหมาย ด้าน
ความเต็มใจ และด้านความต้องการจะรักษาองค์การ โดยมีเกณฑ์การประเมิน
ค่าระดับความคิดเห็น 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- า หมายถึง ไม่เห็นด้วยที่สุด

โปรดทำเครื่องหมาย 🔾 ล้อมรอบตัวเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ช้อความ	ไม่เห็นด้วย ที่สุด				ที่สุด มี่สุด	สำหรับ ผู้วิจัย
1. ด้านการยอมรับเป้าหมาย						7,012
 ท่านพูดให้เพื่อน ๆ หรือผู้อื่นฟังอยู่เสมอ 						
เกี่ยวกับข้อดีของโรงพยาบาลสมิติเวช	1	2	3	4	5	[] 51
2. ท่านพบว่าค่านิยมของท่านและค่านิยมของ						
โรงพยาบาลสมิติเวชนั้นสอดคล้องกัน	1	2	3	4	5	[] 52
 ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพยาบาล 	!					
ประจำที่โรงพยาบาลสมิติเวซ	1	2	3	4	5	[] 53
4. โรงพยาบาลสมิติเวชสร้างแรงจูงใจให้ท่านใน						
การปฏิบัติงาน	1	2	3	4	5	[] 54
5. ท่านคิดว่าถูกต้องที่เลือกทำงานในโรงพยาบาล						
สมิติเวช	1	2	3	4	5	[] 55
6. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายของโรงพยาบาล						
สมิติเวซด้านบุคลากร	1	2	3	4	5	[]56
enterior art 1 mag 10t 1110	,			,		, , , ,

ข้อความ	ไม่เก	ห็นด้วย	 J	เห็	นด้วย	สำหรับ
	ที่สุด		í	ที่สุด	ผู้วิจัย	
2. ด้านความเต็มใจ						
7. ท่านมีความภักดีต่อโรงพยาบาลสมิติเวช	1	2	3	4	5	[] 57
8. ท่านสามารถทำงานกับโรงพยาบาลอื่นได้ดี						
เช่นเดียวกันหากชนิดของงานคล้ายคลึงกัน	1	2	3	4	5	[] 58
9. การเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบ						
ต่องาน อาจเป็นเหตุให้ท่านออกจากโรงพยาบาล						
สมิติเวช	1	2	3	4	5	[] 59
10. ท่านคิดว่าท่านได้รับประโยชน์หากทำงานใน						
โรงพยาบาลสมิติเวชต่อไป	1	2	3	4	5	[]60
11. ท่านมีความสบายใจที่ได้ทำงานในโรงพยาบาล						
สมิติเวช	1	2	3	4	5	[] 61
12. ท่านคิดว่าการตัดสินใจทำงานในโรงพยาบาล						
สมิติเวชเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	1	2	3	4	5	[] 62
3. ด้านความต้องการที่จะรักษาองค์การ						
13. ท่านพยายามอย่างเต็มที่เพื่อจะช่วยให้						
โรงพยาบาลสมิติเวซประสบความสำเร็จ	1	2	3	4	5	[]63
14. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย						
เพื่อคงความเป็นสมาชิกของโรงพยาบาลสมิติเวช	1	2	3	4	5	[]64
15. ท่านทำงานโดยคำนึงถึงซื่อเสี่ยงของโรงพยาบาล						
สมิติเวชเสมอ	1	2	3	4	5	[] 65

ตอนที่ 5 การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง ข้อความเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ
ด้านการวางแผนและการประเมินผลการพยาบาล ด้านการดูแลผู้ป่วยในภาวะ
วิกฤต ด้านการติดต่อสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพ ด้านการสอนและการให้
ความร่วมมือ ด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ และด้านการเป็นผู้นำ

โปรดพิจารณาข้อความเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานในแต่ละข้อว่า ท่านมีการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องที่ตรงกับข้อความนั้น ๆ ตามความ เป็นจริงมากที่สุด เพียงข้อเดียวในแต่ละข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 1 หมายถึง ปฏิบัติงานนั้นไม่ได้เลย หรือไม่สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน นั้นได้ ต้องการคำแนะนำตลอดเวลา
- 2 หมายถึง ปฏิบัติงานนั้นได้ไม่เป็นที่พอใจ ไม่สามารถตัดสินใจได้ ต้องการให้มี ผู้กำหนดงานให้ทำและต้องการคำแนะนำอย่างมาก เพื่อปรับปรุง ตนเอง
- 3 หมายถึง ปฏิบัติงานนั้นได้เป็นที่พอใจ ต้องการคำแนะนำที่เหมาะสมกับปัญหา และสถานการณ์ที่ประสบอยู่
- 4 หมายถึง ปฏิบัติงานนั้นได้ดี มีความแม่นยำในการปฏิบัติ ต้องการคำแนะนำ เพียงเล็กน้อยก็สามารถแก้ปัญหาที่ยากได้
- 5 หมายถึง ปฏิบัติงานนั้นได้ดี มีประสิทธิภาพ มีความแม่นยำในการปฏิบัติและ ตัดสินใจได้ดี

พฤติกรรมการปฏิบัติ	7:	สำหรับ				
es es	1	2	3	4	5	ผู้วิจัย
1. ด้านการวางแผนและการประเมินผล						
การพยาบาล	}					
1. รวบรวมข้อมูลประวัติความเจ็บป่วยของผู้ป่วย	***				-00	[]66
2. ระบุปัญหาและความต้องการของผู้ป่วยลงใน						
kardex	3.0	9+2	***			[]67
3. วางแผนการพยาบาลได้สอดคล้องกับปัญหาของ						
ผู้ป่วย			311	204	ini	[] 68

พฤติกรรมการปฏิบัติ	7:	ะดับก	ารป	กู้บัติ	าน	สำหรับ
	1	2	3	4	5	ผู้วิจัย
4. มีการวางแผนให้การพยาบาลตามลำดับความ						
สำคัญของบัญหาของผู้ป่วยแต่ละราย	1+4	(mě				[]69
5. สามารถนำแผนการพยาบาลที่กำหนดไว้ไปปฏิบัติ						
จริงแก่ผู้ป่วยได้			1,5			[]70
6. สอบถาม สังเกตความรู้สึกและพฤติกรรมที่						
แสดงออกของผู้ป่วย เมื่อเสร็จสิ้นการให้การ						
พยาบาล	Ç.,4		444	151	277	[] 71
7. มีการประเมินผลการให้การพยาบาลได้ถูกต้อง						
เหมาะสม	***	***		***	***	[] 72
8. บันทึกกระบวนการให้การพยาบาลลงในเอกสาร						
ได้ครอบคลุม	201					[] 73
2. ด้านการดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤติ	-					20
9. ประเมินสภาวะการณ์ของผู้ป่วยวิกฤติได้ถูกด้อง		1,6	4.2			[] 74
10. วางแผนการพยาบาลได้สอดคล้องกับปัญหาของ						
ผู้ป่วยในภาวะวิกฤติ						[]75
11. ปฏิบัติการพยาบาลช่วยเหลือผู้ป่วยภาวะวิกฤติได้						
ถูกต้องทุกขั้นตอน	***	***	***			[] 76
12. ปฏิบัติการพยาบาลได้ถูกต้องตามวิธีการ เช่น						
การให้สารน้ำทางหลอดเลือดดำ การดูดเสมหะ						
การสวนปัสสาวะ	***	4++			444	[] 77
13. มีการประคับประคองทางด้านจิตใจต่อผู้ป่วยและ						
ครอบครัวในภาวะวิกฤตได้เป็นอย่างคื	***					[] 78
14. ตอบสนองความด้องการด้านจิตใจของผู้ป่วย						
ได้อย่างเหมาะสม				***		[] 79

พฤติกรรมการปฏิบัติ	ระ	ดับก	สำหรูบ			
	1	2	3	4	5	ผู้วิจัย
15. มีการตัดสินใจที่เหมาะสมรวดเร็วในสถานการณ์						
จุกเฉิน	***					[] 80
16. ใช้อุปกรณ์การรักษาพยาบาลได้ถูกต้อง เช่น						
เครื่องดูดเสมหะ เครื่องช่วยหายใจ	377	ores.	jen.	*++	***	[]81
3. ค้านการติดต่อสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพ						
17. สนับสนุนให้ผู้ป่วยมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อ						
กำหนดความต้องการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	39)	9.11				[] 82
18. อธิบายให้ผู้ป่วยทราบถึงขั้นตอนการปฏิบัติการ						
พยาบาล	-10			200		[] 83
19. สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ป่วยและ/หรื อญาติ				211		[] 84
20. อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ป่วยในการติดต่อ						
สื่อสารกับบุคคลอื่น	***	****		200		[] 85
21. สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานระหว่าง						
เพื่อนร่วมงาน	***		44	•••	***	[]86
22. สื่อสารและบันทึกให้เพื่อนร่วมงานทราบเกี่ยวกับ						
ความรู้สึกและสภาพความเจ็บป่วยของผู้ป่วยที่เป็น						
อยู่ในปัจจุบัน					.,	[]87
23. มีกริยามารยาทที่เหมาะสมในการติดต่อสื่อสาร						
กับผู้ป่วยและ/หรือญาติ	19.5		***		9990	[] 88
24. แต่งกายสุภาพ เรียบร้อย		377	***		211	[] 89
4. ด้านการสอนและการให้ความร่วมมือ						
25. สอนญาติให้เข้าใจถึงความต้องการของผู้ป่วย		-544				[] 90
26. สอนญาติและผู้ป่วยในด้านการป้องกันโรคและ						
ส่งเสริมสุขภาพ	1+1		4+4			[] 91
27. ใช้อุปกรณ์การสอนได้เหมาะสมกับเรื่องที่จะสอน	***	J115	***	***	***	[] 92

พฤติกรรมการปฏิบัติ	3:	ัดับก	สำหรับ			
	1	2	3	4	5	ผู้วิจัย
28. ใช้เทคนิคการสอนที่ทำให้ผู้ป่วยและญาติสามารถ						
นำไปปฏิบัติได้	44.5	ų,,	347			[] 93
29. ปรับปรุงวิธีการสอนและอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับวัย						
พื้นฐานการศึกษา และสภาพของผู้ป่วยที่จะรับรู้	211	***	***			[]94
30. ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการ						
สอนผู้ป่วยและญาติ	+++					[]95
31. อธิบายให้ผู้ป่วยและญาติทราบอย่างซัดเจน						
เกี่ยวกับการปฏิบัติตัวในระหว่างอยู่ในโรงพยาบาล						
และเมื่อกลับไปอยู่บ้าน	***	.,,,				[] 96
5. ด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ						
32. หาโอกาสเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่เพื่อความ						
ก้าวหน้าของตนเองและวิชาชีพ	4					[]97
33. รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง						[]98
34. ดำรงและรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานการปฏิบัติงาน			,			[]99
35. มีความมั่นใจในตนเอง						[]100
36. แสดงพฤติกรรม เกี่ยวกับ จริยธรรมทางการ						
พยาบาล						[] 101
37. แสดงออกถึงทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	***					[] 102
38. มีการพัฒนาให้ตนเองทำงานตามขอบเขตของ						
กฎหมายของการประกอบวิชาชีพการพยาบาล	w				4.6	[] 103
39. ประพฤติ ปฏิบัติตนที่แสดงว่ามีความรู้เกี่ยวกับ						
เศรษฐกิจ และการตลาด	***	***			,,,	[] 104
40. แสดงออกถึงความคิดใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อ						
วิชาชีพ	***	10		***		[] 105

พฤติกรรมการปฏิบัติ	ร:	สำหรับ				
	1	2	3	4	5	ผู้วิจัย
6. ด้านการเป็นผู้นำ						
41. สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นใน						
หน่วยงาน						[]106
42 พูดและกระทำการโน้มน้าวสมาชิกในทีมให้ทำงาน						
บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน	Gra.				,	[]107
43. มอบหมายงานแก่สมาชิกในทีมได้อย่างเหมาะสม						
กับความรู้ ความสามารถ	444		744	45.4	346	[]108
- 44. รับผิดซอบต่อคุณภาพการดูแลผู้ป่วยของผู้ใต้บังคับ						
บัญชา ในความรับผิดชอบของตนเอง	***		·	***	***	[]109
45. เป็นผู้นำกลุ่มในการอภิปรายทางการพยาบาล		500				[]110
46. ให้คำแนะนำและสอนการปฏิบัติงานแก่สมาชิกใน						
ทีมการพยาบาล			3.0			[]111
47. รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมการพยาบาล						
และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไข			***			[]112
48. ติดตามงานที่ได้มอบหมายให้แก่สมาชิกในทีม						
การพยาบาลเป็นระยะ ๆ		***			4+1	[]113
49. นำแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ มาประยุกต์ใช้ในการ						
10.00 0.00 0.00 0.00		Ġ.,				{ } 114
50. กล่าวยกย่อง ซมเซย ในความสำเร็จของสมาชิก			1			
ในที่มการพยาบาล				.200	745	[] 115
						, ,



ประวัติผู้วิจัย

นางแจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์ เกิดวันที่ 25 กันยายน 2506 ที่อำเภอเดชอุดม จังหวัด อุบลราชธานี สำเร็จการศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต จากวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย เมื่อปี พ.ศ. 2527 และเข้ารับการศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาชาวิชา การบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปี พ.ศ. 2539 บัจจุบันทำงานในตำแหน่ง หัวหน้าแผนกผู้ป่วยนอก กุมารเวช โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท