



## REFERENCES

- Aaronson, L., Frey, M., & Boyd, C. (1988). Structural Equation Models and Nursing Research: Part 11. Nursing Research, 37(5), 315-318.
- Anderson, C.A. & Basteys, M. (1981). Stress and the critical care nurse reaffirmed. Journal of Nursing Administration, 11, 31-34.
- Arnold, H. & Feldman, D. (1982). A Multivariate Analysis of the Determinants of Job Turnover. Journal of Applied Psychology, 67(3), 350-360.
- Aree Preuksaraj, et al. (1981). Resignation of Nurses: Is it preventable? Siriraj Hosp Gaz, 43:373-378.
- Blegen, M., Mueller, C. and Price, J. (1988). Measurement of Kinship Responsibility for Organizational Research. Journal of Applied Psychology, 73(3), 402-409.
- Boyd, C., Frey, M., & Aaronson, L. (1988). Structural Equation Models and Nursing Research: Part 1. Nursing Research, 37(4) 249-252.
- Brief, A. (October 1976). Turnover among Hospital Nurses: A suggested Model. Journal of Nursing Administration.
- Bunpinon Prakongnut (1983). Study of the Attrition of Rate of Nursing Professional. The Journal of Minister of Public Health, 2(1):1, 37-46.
- Chaloem Varavithaya, 1982, Medical of curricular in Thailand. Richard clay.
- Donald A., Lucy C.J., and Asghar R., (1979) Introduction to research in education. London : Holt, Rinechart and Winston.

- Donohue, J.D. (1986). Faculty perceptions of organizational climate and expressed job satisfaction in selected baccalaureate schools of nursing. Journal of Professional Nursing, 2, 373-379.
- Duxbury, M. & Armstrong, G. (1982). Calculating Turnover indices. Journal of Nursing Administration, 18-24.
- Edward W. Minium. (1977), The normal curve ch.7, Statistical Reasoning in Psychology and Education 2nd edition, California, John Wiley & Sons, 105-119.
- Everly, G. & Falcione, R. (1976). Perceived dimensions of job satisfaction for staff registered nurses. Nursing Research, 25, 346.
- Fishbein, M. (1967). Reading in Attitude Theory and Measurement. New York : Wiley.
- \_\_\_\_\_ . & Ajzen, I. (1975). Belief, Attitude, Intention and behavior : An Introduction to Theory and Research Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Co.
- Garabaldi, R., Brodine, R., & Matsumiya, R. (1981). Infections Among Patients in Nursing Homes. New England Journal of Medicine, 305, 731-735.
- Hackman, J. (1976). Group Influences on Individuals. Ch.33 in Handbook of Industrial and Organizational Psychology ( M. Dunnette, Ed.), Chicago: Rand McNally College Publishing Co.
- \_\_\_\_\_ . & Oldham, G. (1980). Development of the Job Diagnostic Survey. Journal of Applied Psychology, 60(2), 159-170.
- Henne, D. & Loke, E. (1985). Job satisfaction: What are the consequences ? Internal Journal of Psychology, 20, 221-240.

- Hinshaw, A.S. & Atwood, J.R. (1983). Nursing staff turnover, stress, and satisfaction, models, measures and management. Annual Review of Nursing Research, 1, 133-153.
- \_\_\_\_\_. & Atwood, J.R. (1985). Nurse Job satisfaction scale. Unpublished.
- \_\_\_\_\_. (1980). Anticipated Turnover: A pilot stage Instrument. Communicating Nursing Research, 13, 56.
- \_\_\_\_\_. Scofield, R. & Atwood, J.R. (November-December 1981). Staff, Patient, and Cost Outcomes of all Registered Nurse staffing. The Journal of Nursing Administration, 30-36.
- \_\_\_\_\_. Smeltzer, C., and Atwood, J. (1987). Innovative Retention Strategies for Nursing Staff. Journal of Nursing Administration, 17(6), 8-16.
- Jacobsen, S.F. (1983). Stresses and coping strategies of neonatal intensive care unit nurses. Research in Nursing and Health, 6, 33-40.
- Johnson, L.D. Review of General Population Surveys of Drug Abuse. WHO Offset Publication No.52. Geneva : World Health Organization, 1980.
- Link, D. & Settle, R. (1980). Financial Incentives and Labor Supply of Married Professional Nurses: An Economic Analysis. Nursing Research, 29(4), 238-243.
- Locke, E. (1984). Job Satisfaction. Ch. 5 In Gruneberg, M. and Wall, T. (Eds), Social Psychology and Organization Behavior, John Willey & Sons, Ltd, 93-117.
- Longest, B. (May-June 1974). Job Satisfaction for Registered Nurses in the Hospital Setting. Journal of Nursing Administration, 46-52.

- Lyons, T. (1972). Turnover and Absenteeism : A Review of Relationships and Shared Correlates. Personnel Psychology, 25,271-281.
- Marram, G., Schegel, M.,Bevis,E. (1974). Primary Nursing A Model for Individualized Care. St Louis: C.V. Mosby.
- McCloskey, J. (1974). Influences of Rewards and Incentives on Staff Nurse Turnover Rate. Nursing Research, 23,239.
- McKay, R. (1969). Theories, Models, and Systems for Nursing. Nursing Research ,18(5),393-399.
- Mann, E. & Jefferson, K. (1988). Retaining Staff : Using Turnover Indices and Surveys. Journal of Nursing Administration,18(7,8),17-23.
- Michaels, C. & Spector, P. (January 1982). Causes of Employee Turnover: A Test of the Mobley,Griffeth,Hand and Meglino Model. Journal of Applied Psychology , 67,53-59.
- Munson, F. & Heda, S. (1974). An Instrument for measuring nursing satisfaction. Nursing Research, 23,159.
- Nichols, G. (1971). Job Satisfaction and Nurses' Intentions to remain with or to leave an Organization. Nursing Research, 20,(3),218-228.
- Pornthip Virochsangaroon (1985). Factors affecting Stress of Nurses working in Community Hospital in Northeastern of Thailand. Unpublished, Msc. in Public Health Nurse Thesis, Mahidol University.
- Porter, L. & Steers, R. (1973). Organizational, Work,and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism. Psychological Bulletin,80,151-176.
- Phillips, C. (1987). Staff Turnover in Nursing Homes for the Aged : A Review and Research Proposal.International Journal of Nursing Studies, 24(1),45-47.

- Prescott, P & Bowen, S. (1987). Controlling Nursing Turnover. Nursing Management, 18(6), 60-66.
- Price, J. (1977). The study of Turnover. Ames, Iowa : The Iowa State University Press.
- ., (1989). Proposal for Study of Anticipated Turnover.
- . & Mueller, C. (1981). A Causal Model of Turnover for Nurses. Academy of Management Journal, 24(3), 543-565.
- Quinn, R., Shepard, L. (1974). The 1972-1973 Quality of Employment Survey. Ann Arbor : Institute for Social Research.
- Revans, R. (1964). Standards for Morale : Cause and Effect in Hospitals. London: Oxford University Press.
- Schuler, R. & Youngblood, S. (1986). Effective Personnel Planning. Ch. 2 In R. Schuler and S. Youngblood, Effective Effective Personnel Management, St. Paul : West Publishing Co., 40-73.
- Selye, H. (1976). Stress in Health and Disease. Boston: Butterworth.
- Seybolt, J., Pavett, C., & Walker, D (1978). Turnover Among Nurses : It can be managed. The Journal of Nursing Administration. 8(9), 4-9.
- Sitthi-amorn, C., Keuyoo, J., and Lumpiganon, P. Statistics for health research. Khonkhean University: Clinical Epidemiology Unit, 1987. (Thai)
- Slavitt DB, Stamps PL, Piedmont EB, et al. (1978) Nurses' satisfaction with their work situation. Nursing Research 27(2):114-20.
- Sloan. F. (1975). The geographic distribution of nurses and public policy. Health Manpower References, DHEW Publication no. (HRA) 75-53.

- Srichaiyanta, D., (1977). Working conditions and the desire to change place of work among nurses at Rajavithi and Ramathibodi Hospital. Unpublished M.A. thesis, Graduate School, Chulalongkorn University.
- Steel, R. & Ovalle, N (1984). A Review and Meta-Analysis of Research on the Relationship Between Behavioral Intentions and Employee Turnover. Journal of Applied Psychology, 69(4), 673-686.
- Steers, R. & Rhodes, S. (1978). Majors influence on employee attendance : A Process Model. Journal of Applied Psychology, 63, 391-407.
- Stryker, R. (1981). How to reduce employee turnover in nursing homes and other health care organization. Illinois: C.C. Thomas, 6-11.
- Suchart Prasith-rathsint, and Laddawan Rodmanee. Multivariable analysis techniques for social science research. Bangkok : Parbpim Ltd. Part., 1985.
- Supanee Wasin-amorn (1986). Rate of the Registered Nurses Left their profession. Ramathibodi Med J, 9;154-157.
- Taunton, R., Krampitz, S. & Woods, C. (1989). Absenteeism-Retention links. The Journal of Nursing Administration 19(6), 13-20.
- Tuntisirintra, L. (1977). Job satisfaction of Professional nurses in government hospitals. Unpublished M.A. thesis Faculty of Education, Chulalongkorn University, Bangkok.
- Vichian Taveelarp. (1978). Principle of Nursing Administration. Bangkok, Faculty of Nursing.
- Weisman, C. (May 1982). Recruit from Within: Hospital Nurse Retention in the 1980's. The Journal of Nursing Administration, 24-32.

\_\_\_\_\_, Alexander, C. & Chase, G. (1981). Determinants of Hospital Staff Nurse Turnover. Medical Care, 19(4), 431-433.

Wolf, G.A. (1981). Nursing turnover: Some causes and solutions. Nursing Outlook, 29, 233-236.

Yauwaluk Lauhachinda .(1975). Job Satisfaction and Nurses' Intention to Remain or Leave the University Hospital in Bangkok Metropolis. M.Ed. thesis, Department of Nursing Education, Chulalongkorn University.

-----

**APPENDICES**



### แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยบางประการที่มีผลต่อการคาดหวังในการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล  
จุฬาลงกรณ์

#### คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 8 ส่วน คือ
 

ส่วนที่ 1	ข้อมูลส่วนบุคคล
ส่วนที่ 2	แบบวัดความพึงพอใจงาน
ส่วนที่ 3	แบบวัดการคาดหวังในการเปลี่ยนงาน
ส่วนที่ 4	แบบวัดความเป็นอิสระในการทำงาน
ส่วนที่ 5	แบบวัดการรับรู้เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร
ส่วนที่ 6	แบบวัดการรับรู้เกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้าในหน่วยงานและโอกาส ในการหางานในวิชาชีพ
ส่วนที่ 7	แบบวัดการรับรู้เกี่ยวกับสภาพการทำงานและเหตุผลในการเปลี่ยนงาน
ส่วนที่ 8	แบบวัดความเครียดในการทำงาน
  
2. โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนตอบแบบสอบถาม ในแต่ละส่วน
  
3. โปรดตอบแบบสอบถามทุกส่วนและทุกข้อ เพื่อจะได้้นำคำตอบของท่านไปเป็นข้อมูลในการทำวิจัยได้ ทั้งนี้คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับ

ขอขอบคุณอย่างสูงที่ท่านได้สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

**ส่วนที่ 1**  
**ข้อมูลส่วนบุคคล**

ช่องนี้สำหรับผู้จับ  
เลขที่แบบสัมภาษณ์  
( X X )

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย  ลงใน ( ) หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง  
ซึ่งตรงกับลักษณะเฉพาะของท่านตามความเป็นจริงในปัจจุบัน

- |   |                                    |
|---|------------------------------------|
| 1. อายุ ..... ปี  | ( ) ( )<br>1 2                     |
| 2. สถานภาพสมรส<br>( ) 1. โสด ( ) 2. คู่ ( ) 3. หม้าย ( ) 4. หย่าหรือแยก   | ( )<br>3                           |
| 3. หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่คือ _____  | ( )<br>4                           |
| 4. ท่านทำงานในตำแหน่ง<br>( ) 1. พยาบาลประจำการ ( ) 2. พยาบาลระดับบริหาร คือ<br>( ) 2.1 หัวหน้า-รองหัวหน้าตึก<br>( ) 2.2 ผู้ตรวจการ<br>( ) 3. อื่น ๆ ระบุ .....  | ( )<br>5                           |
| 5. ระดับการศึกษา<br>( ) 1. ประกาศนียบัตรหรืออนุปริญญาพยาบาลและผดุงครรภ์<br>( ) 2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า<br>( ) 3. สูงกว่าปริญญาตรี<br>9. อื่น ๆ โปรดระบุ ..... | ( )<br>6                           |
| 6. ประสบการณ์ด้านพยาบาล ..... ปี (เริ่มทำงานด้านการพยาบาล)  | ( ) ( )<br>7 8                     |
| 7. เวลาการปฏิบัติงานของท่าน<br>( ) 1. เฉพาะเวรเช้า ( ) 2. เฉพาะเวรบ่าย<br>( ) 3. เฉพาะเวรดึก ( ) 4. เป็นผลัด เข้า-บ่าย-ดึก<br>9. อื่น ๆ โปรดระบุ .....          | ( )<br>9                           |
| 8. ท่านที่สมรสแล้วมีบุตรจำนวน ..... คน  | ( )<br>10                          |
| 9. อาชีพของคู่สมรส คือ .....  | ( )<br>11                          |
| 10. ปัจจุบันท่านได้รับเงินเดือน ..... บาท   | ( X X X X )<br>12 13 14 15 16      |
| 11. ท่านมีรายได้พิเศษเดือนละ ..... บาท  | ( X X X )<br>17 18 19 20           |
| 12. รายได้ของท่านทั้งหมดรวมกับคู่สมรสต่อเดือน ..... บาท   | ( X X X X X )<br>21 22 23 24 25 26 |

13. คู่สมรสของท่านทำงานอยู่ในเขตใด ( )  
    ( ) กรุงเทพมหานคร 27  
    ( ) ต่างจังหวัด โปรดระบุ .....
14. ท่านมีความสะดวกในการเดินทางจากบ้านมาทำงานประจำวัน ( )  
    ( ) ใช่ 28  
    ( ) ไม่ใช่  
    ( ) อื่น ๆ โปรดระบุ.....







**ส่วนที่ 4**  
**แบบวัดความเป็นอิสระในด้านลักษณะงาน**

คำชี้แจง โปรดเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด  
เลือกเพียงคำตอบเดียว คำตอบแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

เป็นจริงมากที่สุด	หมายถึง	เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดตรงตามความเป็นจริงที่ท่านประสบในการทำงาน
เป็นจริงมาก	หมายถึง	เมื่อเห็นว่าข้อความส่วนใหญ่ตรงตามความเป็นจริงที่ท่านประสบในการทำงาน
เป็นจริงปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นบางส่วนตรงตามความเป็นจริงที่ท่านประสบในการทำงาน
เป็นจริงเล็กน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงตามความเป็นจริงเพียงเล็กน้อยที่ท่านประสบในการทำงาน
ไม่เป็นจริงเลย	หมายถึง	เมื่อเห็นว่าข้อความนั้นไม่ตรงตามความเป็นจริงทั้งหมดที่ท่านประสบในการทำงาน

ข้อ	ข้อความ	เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	เป็นจริงปานกลาง	เป็นจริงเล็กน้อย	ไม่เป็นจริงเลย	
1.	โดยทั่วไปฉันมีอิสระในการทำงานที่ได้ รับมอบหมาย						( ) 60
2.	ฉันสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่าง อิสระ ภายใต้การดูแลของหัวหน้างาน						( ) 61
3.	ฉันสามารถทำงานได้อย่างมีอิสระร่วม กับผู้อื่น						( ) 62
4.	ฉันมีอิสระค่อนข้างมากกับงานที่ฉัน อยากจะทำ						( ) 63
5.	ฉันมีโอกาสดูแลและทำงานได้อย่าง อิสระ						( ) 64
6.	งานของฉันได้รับการควบคุมและคิด ตามอย่างใกล้ชิด						( ) 65

### ส่วนที่ 5

จากข้อ 1 - 8 แบบวัดการรับรู้เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารในหน่วยงานของท่าน

คำชี้แจง โปรดเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด  
เลือกเพียงคำตอบเดียว คำตอบแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

เป็นจริงมากที่สุด หมายถึง เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดตรงตามความเป็นจริงที่ท่านประสบในการทำงาน  
เป็นจริงมาก หมายถึง เมื่อเห็นว่าข้อความส่วนใหญ่ตรงตามความเป็นจริงที่ท่านประสบในการทำงาน  
เป็นจริงปานกลาง หมายถึง ข้อความนั้นบางส่วนตรงตามความเป็นจริงที่ท่านประสบในการทำงาน  
เป็นจริงเล็กน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงตามความเป็นจริงเพียงเล็กน้อยที่ท่านประสบในการทำงาน  
ไม่เป็นจริงเลย หมายถึง เมื่อเห็นว่าข้อความนั้นไม่ตรงตามความเป็นจริงทั้งหมดที่ท่านประสบในการทำงาน

ข้อความ	ระดับการรับรู้ของการติดต่อสื่อสาร					
	เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	เป็นจริงปานกลาง	เป็นจริงเล็กน้อย	ไม่เป็นจริงเลย	
1. สิ่งที่จะต้องปฏิบัติในการทำงาน						( ) 66
2. มาตรฐานในการทำงาน						( ) 67
3. สิ่งที่ควรคำนึง ข้อระวังเกี่ยวกับงาน						( ) 68
4. ระดับคุณภาพงานที่หน่วยงานต้องการให้ท่านทำ						( ) 69
5. ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน						( ) 70
6. ลักษณะและข้อแนะนำการใช้เครื่องมือในการทำงาน						( ) 71
7. การมอบหมายงานประจำวัน/ เวิร์						( ) 72
8. กฎระเบียบในการทำงาน						( ) 73



ส่วนที่ 6

แบ่งเป็น 6.1 และ 6.2 ดังต่อไปนี้

6.1 แบบวัดความรู้เกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้าของท่านในหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่

ข้อความ	ระดับการรับรู้โอกาสความก้าวหน้าของท่านในหน่วยงาน					
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ /เฉย ๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
1. ได้รับเลื่อนขั้นและตำแหน่งสม่ำเสมอ						( ) 74
2. ไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเลย						( ) 75
3. มีโอกาสสำหรับความก้าวหน้า						( ) 76
4. มีโอกาสสำหรับความก้าวหน้า <u>อย่างดีมาก</u>						( ) 77
5. มีโอกาสโยกย้ายไปสู่หน่วยงานอื่น						( ) 78

6.2 แบบประเมินโอกาสในการทำงาน

- ท่านคิดว่าการทำงานใหม่ที่ดีพอ ๆ กับงานที่ท่านขณะนี้มีความยากง่ายเพียงใด  
 ง่ายมาก  ง่าย  ค่อนข้างง่าย  ไม่ง่ายนัก  ยาก ( ) 79
- ท่านคิดว่าการทำงานใหม่ที่ดีกว่างานที่ท่านขณะนี้ในตลาดแรงงานมีความยากง่ายเพียงใด  
 ง่ายมาก  ง่าย  ค่อนข้างง่าย  ไม่ง่ายนัก  ยาก ( ) 80



## ส่วนที่ 8

แบบวัดความเครียดในการทำงาน

โปรดเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความถี่ของสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน  
อย่างน้อยตามความหมายดังต่อไปนี้

ไม่มีเลย	หมายถึง	สถานการณ์นั้น <u>ไม่เกิดขึ้น</u>	กับท่านเลย
บางครั้ง	หมายถึง	เกิดสถานการณ์เช่นนั้นขึ้น	<u>บางครั้ง</u>
บ่อยครั้ง	หมายถึง	เกิดสถานการณ์เช่นนั้นขึ้น	<u>บ่อยครั้ง</u>
บ่อยมาก	หมายถึง	เกิดสถานการณ์เช่นนั้นขึ้น	<u>บ่อยมาก</u>

น้อย <----- ปานกลาง -----> มาก

สถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับท่าน	ไม่มีเลย	บางครั้ง	บ่อยครั้ง	บ่อยมาก	
1. หัวหน้าตึกเคารพสิทธิในการตัดสินใจเกี่ยวกับ การทำงานของคุณ					( ) 93*
2. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นที่ ยอมรับในหมู่เพื่อนร่วมงาน					( ) 94*
3. ตึกของคุณมีอุปกรณ์ที่จำเป็น <u>ไม่เพียงพอ</u> สำหรับผู้ป่วย					( ) 95
4. ตึกของคุณมีเสียงอึกทึก					( ) 96
5. คุณมีเวลาที่จะให้บริการผู้ป่วยอย่างมีคุณภาพ					( ) 97*
6. คุณรู้สึกสะดวกในการตัดสินใจต่าง ๆ ในการ ดูแลผู้ป่วย					( ) 98*
7. เวลาเป็นตัวกีดกันในเรื่องการให้กำลังใจแก่ <u>ครอบครัว</u> ของผู้ป่วย					( ) 99
8. เวลาเป็นตัวกีดกันในเรื่องการให้กำลังใจแก่ <u>ผู้ป่วย</u>					( ) 100
9. ความรู้สึกในการเป็นหนึ่งเดียวกันของ พยาบาลเป็นสิ่งที่มิอยู่ในตึกของคุณ					( ) 101*
10. คุณต้องใช้เวลามากในการวางแผนงาน ประจำวัน (Nursing Care)					( ) 102
11. คุณมีเวลาผ่อนคลายความเครียดในช่วงพัก รับประทานอาหาร และพักผ่อนยามบ่ายช่วงสั้น ๆ					( ) 103*
12. การตัดสินใจของคุณได้รับการยอมรับจาก แพทย์					( ) 104*
13. งานจะไม่เสร็จถ้าไม่ได้รับความร่วมมือจาก ผู้ร่วมงาน					( ) 105

น้อย &lt;----- ปานกลาง -----&gt; มาก

สถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับท่าน	ไปปีเลย	บางครั้ง	บ่อยครั้ง	บ่อยมาก	
14. ในช่วงที่ถูกเจ็บป่วยเป็นผู้ตัดสินใจในการทำงานของฉันท					( ) 106*
15. ฉันทรู้สึกว่าคุณรู้ของฉันทหันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน					( ) 107*
16. การดูแลผู้ป่วยของฉันทมักถูกงานค้ำเอกสารมาเบียดบังเวลา					( ) 108
17. มีพยาบาลเพียงพอนในตึกของฉันท					( ) 109*
18. ความรู้ความสามารถของฉันทได้รับการยอมรับจากหัวหน้าตึก					( ) 110*
19. อุปกรณ์ที่ใช้ในการพยาบาลผู้ป่วย เช่น Set ทำแผล, Set IV ฯลฯ สะดวกที่จะนำมาใช้เมื่อจำเป็น					( ) 111*
20. ฉันทมีความสามารถที่จะจัดการกับความกดดันต่าง ๆ ในการทำงาน					( ) 112*
21. แพทย์ยอมรับในความรู้ความสามารถของฉันท					( ) 113*
22. การไม่มีเวลาว่างในช่วงทำงานทำให้ฉันทเครียดและมีความบิบบิ้นทางใจ					( ) 114
23. ทีมงานอนุญาตให้ฉันททำงานตามที่ได้รับมอบหมาย <u>ด้วยความพอใจ</u>					( ) 115*
24. ฉันทมีความพร้อมพอที่จะใช้เครื่องมือพิเศษต่าง ๆ ในตึกที่ฉันททำงานอยู่					( ) 116*
25. ฉันทสามารถที่จะให้การพยาบาลผู้ป่วยในช่วงเวลาที่ฉันทปฏิบัติงาน					( ) 117*
26. การมอบหมายงาน (assignment) ทำให้ฉันทเครียด					( ) 118
27. ผู้ร่วมงานของฉันทยินดีให้ฉันทรับรู้เรื่องราวหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในตึก					( ) 119*
28. เครื่องมือที่ใช้กับผู้ป่วยได้รับการซ่อมแซมและบำรุงรักษาหลังจากการใช้แล้วทุกครั้ง					( ) 120*

### ANTICIPATED TURNOVER SCALE

#### RESPONSE OPTIONS

AS = AGREE STRONGLY

MA = MODERATELY AGREE

SA = SLIGHTLY AGREE

NAD= NEITHER AGREE NOR DISAGREE

SD = SLIGHTLY DISAGREE

MD = MODERATELY DISAGREE

DS = DISAGREE STRONGLY

ITEMS	N ( 297 )	MEAN	SD
1. I PLAN TO STAY IN MY POSITION FOR AWILE.		3.09	1.43
2. I AM QUITE SURE THAT I'LL LEAVE MY POSITION IN THE NEAR FUTURE.		4.04	1.60
3. DECIDING TO STAY OR LEAVE IS NOT A CRITICAL ISSUE FOR ME NOW.		3.11	1.48
4. I'LL KNOW WHETHER I'LL BE LEAVING THIS JOB WITHIN A SHORT TIME.		3.79	1.64
5. IF I GOT ANOTHER JOB OFFER.I'D GIVE IT SERIOUS CONSIDERATION.		5.52	1.42
6. I HAVE NO INTENTIONS OF LEAVING MY PRESENT POSITION.		2.89	1.50
7. I'VE BEEN IN MY POSITION ABOUT AS LONG AS I WANT TO.		4.54	1.60
8. I'M CERTAIN I WILL BE STAYING HERE AWILE.		2.90	1.31
9. I DON'T NO HOW MUCH LONGER I WILL STAY.		3.07	1.40
10.I PLAN TO HANG ONTO THIS JOB AWILE.		3.07	1.37
11.THERE ARE BIG DOUBTS IN MY MIND AS TO WHETHER OR NOT I WILL STAY.		3.75	1.54
12.I PLAN TO LEAVE THIS POSITION SHORTLY.		3.81	1.59

**JOB STRESS SCALE****RESPONSE OPTIONS****ALMOST ALWAYS****FREQUENTLY****OCCASIONALLY****RARELY**

<b>ITEMS</b>	<b>MEAN</b>	<b>SD</b>
1. THE IMMEDIATE SUPERVISOR RESPECT MY JUDGEMENT	2.62	.72
2. MY KNOWLEDGE IS RESPECTED BY CO-WORKERS.	2.93	.58
3. MY UNIT DOES NOT HAVE THE EQUIPMENT NEEDED FOR THE PATIENTS.	2.70	.69
4. MY UNIT IS NOISY.	2.64	.83
5. I HAVE TIME TO GIVE QUALITY PATIENT CARE.	2.61	.70
6. I FEEL COMFORTABLE MAKING PATIENT CARE DECISIONS.	2.81	.67
7. TIME PREVENTS ME FROM GIVING EMOTIONAL SUPPORT TO THE FAMILIES OF PATIENTS.	2.40	.85
8. TIME PREVENTS ME FROM GIVING EMOTIONAL SUPPORT TO PATIENTS.	2.49	.86
9. A FEELING OF TEAM SPIRIT EXISTS ON MY SHIFT.	2.58	.79
10. ORGANIZING MY DAILY WORK REQUIRES TOO MUCH TIME.	3.01	.51
11. ADEQUATE RELIEF IS REGULARLY PROVIDED FOR LUNCH, COFFEE BREAK.	2.32	.66
12. MY JUDGEMENTS ARE RESPECTED BY PHYSICIANS.	2.58	.65
13. THE WORK WON'T GET DONE IF I DON'T DO IT PERSONALLY.	2.27	.85
14. PHYSICIANS CONSIDER MY JUDGEMENT DURING EMERGENCIES.	2.12	.70
15. I FEEL THAT MY KNOWLEDGE IS CURRENT.	2.64	.62
16. MY PATIENT CARE IS INTERRUPTED BY PAPER WORK.	2.22	.90

## JOB SATISFACTION SCALE

## RESPONSE OPTIONS

VERY DISSATISFIED

DISSATISFIED

SLIGHTLY DISSATISFIED

NEUTRAL

SLIGHTLY SATISFIED

SATISFIED

VERY SATISFIED

ITEMS	MEAN	SD
1. THE AMOUNT OF JOB SECURITY I HAVE	5.37	1.31
2. THE AMOUNT OF PAY AND FRINGE BENEFITS I RECEIVE.	3.21	1.54
3. THE AMOUNT OF PERSONAL GROWTH AND DEVELOPMENT I GET IN DOING MY JOB.	2.95	1.35
4. THE PEOPLE I TALK TO AND WORK WITH ON MY JOB.	5.06	1.12
5. THE DEGREE OF RESPECT AND FAIR TREATMENT I RECEIVE FROM MY BOSS.	4.51	1.36
6. THE FEELING OF WORTHWHILE ACCOMPLISHMENT I GET FROM DOING MY JOB.	4.82	1.22
7. THE CHANCE TO GET TO KNOW OTHER PEOPLE WHILE ON THE JOB.	3.90	1.56
8. THE AMOUNT OF SUPPORT AND GUIDANCE I RECEIVE FROM MY SUPERVISOR.	4.12	1.43
9. THE DEGREE TO WHICH I AM FAIRLY PAID FOR WHAT I CONTRIBUTE TO THIS HOSPITAL.	2.64	1.47
10. THE AMOUNT OF INDEPENDENT THOUGHT AND ACTION I CAN EXERCISE ON MY JOB.	3.95	1.40
11. HOW SECURE THINGS LOOK FOR ME IN THE FUTURE OF THIS HOSPITAL.	4.80	1.49
12. THE CHANCE TO HELP OTHER PEOPLE WHILE AT WORK.	5.17	1.32
13. THE AMOUNT OF CHALLENGE IN MY JOB.	4.45	1.36
14. THE OVERALL QUALITY OF THE SUPERVISION I RECEIVE IN MY WORK.	4.39	1.16

## JOB SATISFACTION SCALE

ITEMS	MEAN	SD
1. GENERALLY SPEAKING, I AM VERY SATISFIED WITH THE JOB.	4.46	1.50
2. I FREQUENTLY THINK OF QUITTING THIS JOB.	2.41	1.24
3. I AM GENERALLY SATISFIED WITH THE KIND OF WORK I DO.	4.50	1.26
4. MOST PEOPLE ON THIS JOB ARE VERY SATISFIED WITH THE JOB.	3.68	1.52
5. PEOPLE ON THIS JOB OFTEN THINK OF QUITTING.	2.85	1.43





September 15, 1991

Mr. Suksiri Prasomsuk  
47/1 Rungsit-Nakornnayok Road  
A. Tunyaburee  
Pratumtanee 12130  
Thailand

Dear Mr. Prasomsuk:

It was a pleasure to receive your letter requesting information on the anticipated turnover study conducted by Dr. Jan Atwood and me. Both Dr. Atwood and I have moved to other institutions so your letter was delayed somewhat.

Enclosed is a copy of the report from our study and copies of the instruments, including an abstract and scoring instructions for each scale. We are pleased that you wish you use this information in your study. Please let us know the results of your study. Our new addresses are below:

Dr. Ada Sue Hinshaw  
Director  
National Center for Nursing Research  
National Institutes of Health  
Building 31, Room 5B03  
Bethesda, MD 20892-0031

Dr. Jan Atwood  
Professor, Public Health Nursing  
School of Public Health  
University of North Carolina-Chapel Hill  
Campus Box 7400  
Chapel Hill, NC 27599-7400

Best wishes as you continue your education and research project. If we can be of any further assistance, please do not hesitate to contact us.

Sincerely,

Ada Sue Hinshaw, PhD, RN, FAAN  
Director  
National Center for Nursing Research

Enclosure

THE JOHNS HOPKINS UNIVERSITY  
School of Hygiene and Public Health  
Department of Health Policy and Management

September 3, 1991

Mr. Suksiri Prasomsuk  
BKK Glass Co. (Nursing Office)  
47/1 Rungsit-Nakonnayok Rd.  
A. Tunyaburee Pratamtanee  
Thailand 12130

Dear Mr. Prasomsuk:

Enclosed are the questionnaires used in the study of nursing turnover, as you requested. You have my permission to use parts of the questionnaire, translated into Thai. If you want to use the Job Descriptive Index, you will need permission from the authors (cited in our Medical Care article).

If you use parts of our questionnaire, please cite our study.

Good luck with your dissertation.

Sincerely,

*(Handwritten signature)*

Carol S. Weisman, Ph.D.  
Professor

enc.

Hampton House, Fourth Floor  
624 North Broadway  
Baltimore, Maryland 21205-1901  
Telex: 7102340022 PUB HYG BAL  
FAX (301) 955-0876  
(301) 955-5315



THE UNIVERSITY OF NORTH CAROLINA  
AT  
CHAPEL HILL.

School of Public Health  
Curriculum in Public Health Nursing  
(919) 966-1030, 966-1069  
FAX# (919) 966-7141

The University of North Carolina at Chapel Hill  
Campus Box 7400, 263 Rosenau Hall  
Chapel Hill, N.C. 27599-7400

October 1, 1991

Mr. Suksiri Prasomsuk  
BKK Glass Co. (Nursing office)  
47/1 Rungsit-Nakonnayok Rd.  
A. Tunyaburee Pratamtanee  
THAILAND 12130

Dear Mr. Prasomsuk:

Thank you for your recent letter in which you requested information about instruments as used in the Anticipated Turnover Among Nursing Staff study (#R01 NU00908). We are pleased to be able to share this information with you.

Enclosed you will find the Full ATS Packet with ATS Abstract along with the scoring key, validity and reliability estimates obtained on our sample. You have permission for use, and we trust this information will be helpful to you.

To defray my personal costs of xeroxing and postage, please return \$        in STAMPS, NOT CASH OR CHECK, to me. If we can be of any other assistance to you, please let us know: (919) 966-6879. Also, we would request that you share any information regarding the process of using the instrument and the results or outcomes of its use. We wish you much success in your research.

Sincerely,

*Jan. R. Atwood*

Jan R. Atwood, Ph.D., F.A.A.N.  
Professor  
Curriculum in Public Health Nursing and  
Health Behavior/Health Education Dept.  
School of Public Health

*P.S. Best wishes with your  
dissertation at Chulalongkorn Hospital  
connected with your university.*

*If you need additional  
information, please mail  
or FAX us your request.*

JRA/ab

cc: A.S. Hinshaw, Ph.D., F.A.A.N.  
Co-Principal Investigator

## THE UNIVERSITY OF IOWA



September 13, 1991

Mr. Suksiri Prasomuk  
BKK Glass Company (Nursing Office)  
47/1 Rungsit - Nakonnayok Rd  
A Tunyaburee Pratuntanee  
Thailand 12130

Dear Mr. Prasomuk:

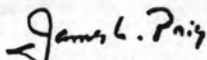
Enclosed is the material you requested in your letter of August 22nd. You may use any of the items that you wish.

This is an old questionnaire. A more recent questionnaire is found in our 1986 book published by JAI Press, Absenteeism and Turnover of Hospital Employees. (See the enclosed note.) Even better questionnaire items are found in our Handbook of Organizational Measurement. (Enclosed note.)

If you are studying anticipated turnover, I suggest you use the six items from our most recent study. Use the items I've circled in red on behavioral commitment. (Also enclosed.)

I'd appreciate a copy of your results.

Sincerely,

  
James L. Price

## VITAE

Mr. Suksiri Prasomsuk was born in Lobburee on 5 February, 1960. He graduated from Mahidol University, Bachelor of Science (Health education) in 1987. He has studied in Master of Science in Health Development (Health program management), Faculty of Medicine, Chulalongkorn University since 1990.

