

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กรองแก้ว อยู่สุข. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- เกศรัตน์ สุขเกษม. การสูญเสียบุคลากรในองค์การอาสาสมัครเอกชน : ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การคาทอลิก วีวีพี เซอร์วิสเชส. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.
- เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค. ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะออกจากองค์การ: ศึกษากรณีสหกรณ์ การเกษตรในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.
- จุฑามาศ ทูตพิทักษ์ และ วนิตา มงคลสินธุ์. สาเหตุการลาออก โอนย้าย ของพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน. วารสารพยาบาลศาสตร์ 4 (เมษายน 2535) : 64-68.
- จวีพร กาญจนการุณ. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกจากองค์การ : ศึกษากรณีข้าราชการ มหาวิทยาลัยมหิดลในสาขาวิชาขาดแคลน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2536.
- ชาลี แยมวงษ์ และคณะ. พยาบาลผู้เชี่ยวชาญกับภาวะการขาดแคลนพยาบาล. รวมอาชีพที่พยาบาลสาร 1 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2538) : 66-73.
- ชื่นชม เจริญพุทธและคณะ. อัตราการสูญเสีย บัณฑิตในการปฏิบัติงานและความจำเป็นในการปรับปรุงสภาพการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย. ทุนอุดหนุนการวิจัย จากสำนักคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2532.
- ชื่นชม เจริญพุทธและคณะ. วิจัยการศึกษาภาวะการขาดแคลนพยาบาลและปัญหาสมองไหลของวิชาชีพพยาบาลในประเทศไทย. วารสารพยาบาล 44 (มกราคม-มีนาคม 2538) : 22-30.
- ธวัชชัย งามสันติวงศ์. SPSS/PC+ หลักการและวิธีใช้คอมพิวเตอร์ในงานสถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ลิ้นคอรัน ไบรเนชั่น, 2537.

- ธีระพร อุวรรณโณ. เจตคติ. เอกสารการสอนชุดวิชาจิตวิทยาและสังคมพื้นฐานเพื่อการแนะแนว  
เล่มที่ 2. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2533.
- บุญจันทร์ วงศ์สุนทรรัตน์และคณะ. ความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติ  
งานในโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐและกระทรวงสาธารณสุข. ใน  
การประชุมวิชาการ เรื่อง การวิจัยทางการพยาบาลแห่งชาติ ครั้งที่ 1 ประจำปี 2539.  
กรุงเทพมหานคร : สภาการพยาบาล, 2539.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2535.
- บุญชม ศรีสะอาด. วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย 2. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร :  
สุวีริยาสาส์น, 2538.
- ประคอง กรวรรณสุต. สถิติศาสตร์ประยุกต์สำหรับครู. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร  
: ไทยวัฒนาพานิช, 2534.
- พักตร์ผจง วัฒนสินธุ์. การวิจัย. วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. 3 ( กันยายน 2523 )  
: 85-96.
- พัฒนาดี เสรีนทวัฒน์. ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหิดล และพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช มหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์  
ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล, 2527.
- พิงประพราวณ ภาณุณมิตร. มูลเหตุจูงใจของนักศึกษาพยาบาลในการเข้าศึกษาหลักสูตร  
พยาบาลศาสตร์ระดับต้นและหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ระดับวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์  
ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- พาวิดา อิบราฮิม. บรรยากาศที่เสริมสร้างพยาบาลวิชาชีพ. วารสารพยาบาล 29  
( กรกฎาคม 2523 ) : 152-163.
- พาวิดา อิบราฮิม. การแสวงหาความหมายในวิชาชีพการพยาบาล. วารสารพยาบาลศาสตร์ 10  
( กรกฎาคม - กันยายน 2535 ) : 133-137.
- ภรณี กิ่งดิบุตร. การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, 2529.
- ภัทรา ศรีเจริญ. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล : ศึกษาเฉพาะกรณี  
พยาบาลในโรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,  
2534.



- มณีชัย รัตเมธี และ อนันต์ เกตุวงศ์. รายงานการวิจัยเรื่อง การลาออกของข้าราชการ.  
กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2526.
- ยุวดี เกตุสัมพันธ์. ปรากฏการณ์การลาออกของพยาบาล. วิจัยทางการพยาบาลเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต  
ในทศวรรษหน้า:ทิศทางและรูปแบบ. การประชุมวิชาการสมาคมศิษย์เก่าพยาบาลศิริราช  
กรุงเทพมหานคร:สถาบันพัฒนาการสาธารณสุข, อาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล, 2537.
- เยาวลักษณ์ เลาหะจินดา. สภาพความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปหรือลาออก  
ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.
- วิเชียร เกตุสิงห์. คู่มือการวิจัย การวิจัยเชิงปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. ม.ท.ป., 2537.
- ศิริพร ดันดีกุลวินัย. โรงพยาบาลที่ตั้งดูใจคน. รามาธิบดีพยาบาลสาร 1 ( พฤษภาคม-สิงหาคม  
2538 ) : 75-84.
- สมจิต หนูเจริญกุลและคณะ. อิทธิพลของการรับรู้ถึงความสอดคล้องในความคาดหวังขององค์กรกับ  
ความสามารถทางการพยาบาล ต่อความเครียดและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ  
พยาบาล ในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ และโรงพยาบาลเอกชน. การ  
ประชุมวิชาการสมาคมศิษย์เก่าพยาบาลศิริราช ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร :สถาบัน  
พัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล, 2537.
- สมัยศ นาวีการ. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : ดวงกลม,  
2521.
- สมสุข ศิลกสกุลชัย. การเปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพพยาบาลและความพึงพอใจในงานของ  
พยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ที่มีอายุ ตำแหน่ง และระดับการศึกษาแตกต่างกัน.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- สอาด วงศ์อนันต์นนท์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพ  
ในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาล  
วิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- สุจินต์ วิจิตรกาญจน์และคณะ. ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะย้ายออกจากสถาบัน และ  
ออกจากวิชาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาลรามาธิบดี. รามาธิบดีพยาบาลสาร 1  
( กันยายน - ธันวาคม 2538 ) : 11-23.

- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ : หลักการ วิธีการ และการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ภาพพิมพ์, 2537.
- สุวารี ทรัพย์ประสม. อุปทานแรงงานล่วงเวลาของพยาบาลประจำการ : กรณีศึกษาในโรงพยาบาลรามธิบดี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- แสงจันทร์ เจริญพงศ์. ขนาดของกลุ่มตัวอย่างและจำนวนตัวแปรพยากรณ์ที่มีผลต่อความคลาดเคลื่อนประเภทที่ 1 และอำนาจสถิติทดสอบในการวิเคราะห์ค่าสัมพันธภาพคูณ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- เสนาะ ดิเยาว์และคณะ. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525.
- อารีย์ พงกชราชและคณะ. การศึกษาความพึงพอใจในวิชาชีพและความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ. วารสารพยาบาล 40 ( มกราคม 2534 ) : 41-50.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. สรุปผลการวิจัย : ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจต่องานและความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารพาณิชย์ไทย. วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์ 12 ( ธันวาคม 2532 ) : 32-44.

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## ภาษาอังกฤษ

- Arnold, H.J., and Feldman, D.C. A multivariate Analysis of the Determinants of Job Turnover. Journal of Applied Psychology. 67 (1982):350-360.
- Bluedorn, A.C. A unified model of turnover from organizations. Human Relations 35 (1982) : 135-153.
- Bowey, A.M. A Guide to Manpower Planning. London : McMillan, 1974.
- Burton, J.F., and Parker, J.E. Inter-industry variation in volutary mobility. Industry and Labour Relation Review ( January 1969 ) : 199-216.
- Dunham, R.B., and Herman, J.B. Development of a Female Faces Scale for Measuring Job Satisfaction. Journal of Applied Psychology 60 (1975) : 629-631.
- DeCotiis, T.A., and Summer, T.P. A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment. Human Relations 40 ( February 1987 ) : 445-470.
- Herzberg, F., and Mausner, B. The Motivation to Work. London : Transaction Publishers, 1993.
- Hinshaw, A.S., Smeltzer, C.H., and Atwood, J.R. Innovative retention strategies for nursing staff. JONA 17 ( June 1987 ) : 8-16.
- Hom, P.W., and Griffeth, R.W. Employee Turnover. Cincinnati, Ohio : South-Western College Publishing, 1995.
- Hom, P.W., Grieffeth, R.w., and Sellaro, C.L. The validity of Mobley's (1977) Model of Employee Turnover. The Organizational Behavior and Human Performance. 34 (1984): 141-174.
- Hrebiniak, L.G., and Allutto, J.A. Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. Administrative Science Quarterly 17 (1972) : 555-573.

- Kanter, M.R. Commitment and social organization : A study of commitment mechanism in Utopian Community. American Sociological Review 37 (1968) : 499-517.
- Koch, J.L., and Steer, R.M. Job Attachment, Satisfaction, and Turnover among Public Employees. Oregon : Office of Naval Research University of Oregon, 1976.
- Kramer, M. Reality shock : Why nurses leave nursing. St. Louis : C.V. Mosby Company, 1974.
- Lawler, E.E. Pay and Organizational Effectiveness : A Psychological View. New York : McGraw-Hill, 1971.
- Lucas, M.D., Atwood, J.R., and Hagaman, R. Replication and validation of anticipated turnover model for Urban registered nurses. Nursing Research 42 ( January - February 1993 ) : 29-35.
- March, J.G., and Simon, H.A. Organizations New York : John Wiley, 1958.
- Marsh, R., and Mannari, H. Organizational commitment and turnover : A prediction study. Administrative Science Quarterly 22 ( March 1977 ) : 57.
- Mathieu, J.E., and Zajac, D.M. A review and meta-analysis of the antecedent, correlates, and consequences of organizational commitment. Journal of Applied Psychology 75 (1990) : 171-194.
- Michaels, C.E., and Spector, P.E. Causes of Turnover: A Test of the Mobley, Grieffeth, Hand, and Meglino Model. Journal of Applied Psychology. 67 (1982) : 53-59.
- Mobley, W.H. Intermediate Linkages in the relationships between job satisfaction and employee turnover. Journal of Applied Psychology 62 (1977) : 237-240.
- Mobley, W.H. Employee Turnover : Causes, Consequences and Control. Texas: Addison Wesley Publishing Company, 1982.



- Mobley, W.H., Griffeth, H.H., and Meglino, B.M. Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process. Psychological Bulletin 86 (1979) : 493 - 522.
- Mobley, W.H., and Others. An evaluation of precursors of hospital employee turnover. Journal of Applied Psychology 63 ( October-December 1978 ) : 408-414.
- Mottaz, C.J. An analysis of the relationship between education and organizational commitment in a variety of occupational groups. Journal of Vocational Behavior 28 (1986) : 214-228.
- Mowday, R.T., Steer, R.M., and Porter, L.W. The measurement of organizational commitment. Journal of Vocational Behavior 14 (1979) : 224-247.
- Mowday, R.T., Steer, R.M., and Porter, L.W. Employee organization linkage : The psychology of commitment, absenteeism and turnover. New York: Academic Press, 1982.
- Pigors, P., and Myers, C.A. Personnel Administration : A Point of View and Method. New York : McGraw-Hill, 1973.
- 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):603-609.
- Price, J.L. The Study of Turnover. Iowa : Iowa State University Press, 1977.
- Robbins, S.P. Organizational Behavior. 6<sup>th</sup> ed. New Jersey , Englewood Cliffs : Prentice-Hall, 1993.
- Sayles, L.R., and Strauss, G. Managing Human Resources. New Jersey : Prentice-Hall, 1977.
- Seybolt, J.W. Dealing with premature employee turnover. JONA 16 ( February 1986 ) : 26-32.

- Sheldon, M. Investment and involvement as mechanism producing commitment to the organization. Administrative Science Quarterly 16 (1971) : 143-150.
- Shikiar, R., and Freudenberg, R. Unemployment rates as a moderator of the job dissatisfaction turnover relation. Human Relations 35 (1982) : 845.
- Smith, F.J. Work attitudes as predictors of specific day attendance. Journal of Applied Psychology 62 ( February 1977 ) : 16-19.
- Steer, R.M. Antecedent and outcome of organizational commitment. Administrative Science Quarterly 22 ( March 1977 ) : 46-56.
- Steer, R.M., and Porter, L.W. Motivation and Work Behavior. New York: McGraw-Hill, 1979.
- Styskal, R.A. Power and commitment in organizations : A test of the participation thesis. Social Forces 5 ( March 1980 ) : 931.
- Vroom, V.H. Work and Motivation. Malabar : Robert E. Krieger Publishing Company, 1964.
- Wiesman, C.S., Alexander, C.S., and Chase, G.A. Evaluating reasons for nursing turnover in Wiesman, C.S., Recruit from within : Hospital nurse retention in 1980s, The Journal of Nursing Administration 12 ( May 1982 ) : 24-31.
- William, L.J., Hazer, J.T. Antecedent and Consequences of Satisfaction and Commitment in Turnover Models : A Reanalysis Using Latent Variable Structural Equation Methods. Journal of Applied Psychology. 71 (1986) : 219-231.





ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ภาคผนวก ก.

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

ผู้ทรงคุณวุฒิ	สถานที่ทำงาน
1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุจินต์ วิจิตกาฑุจน์	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
2. นางสุภารัตน์ ไวยชีตา	ผู้ตรวจการพยาบาล ภูมิการเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชื่นชม เจริญฤทธิ์	ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุขศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พัฒนาศรี เสรีนทวัฒน์	ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุขศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
5. รองศาสตราจารย์ พาวิตา อิบราฮิม	ภาควิชาการพยาบาลอายุรศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
6. ดร.ยุวดี เกตลิมพันธ์	ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช
7. นางสาวศากุน แสงพานิช	พยาบาลชำนาญการ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช
8. นางบุษย์อบ บาเพ็ญนรกิจ	หัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
9. นางเพ็ญจันทร์ แสนประสาน	พยาบาลวิชาชีพอาวุโส โรงพยาบาล จุฬาลงกรณ์
10. ศาสตราจารย์ ดร.อุทุมพร จามรมาน	ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
11. ดร.ศิริพร ตันดิษฐวิชัย	อธิการบดี วิทยาลัยนิเทศน์



ภาคผนวก ข.

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1  
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง [ ] หน้าคำตอบที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริง และเติมข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้

		สำหรับผู้วิจัย
เลขที่แบบสอบถาม [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]		1-6
1. อายุของท่าน .....	ปี	[ ] [ ] 8-9
2. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน		[ ] 10
[ ] 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	[ ] 2. ปริญญาตรี	
[ ] 3. ปริญญาโทขึ้นไป		
3. สถานภาพสมรสของท่าน		[ ] 11
[ ] 1. โสด	[ ] 2. สมรส	
[ ] 3. หม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่		
4. รายได้สุทธิต่อเดือนของท่าน (เงินเดือนรวมกับรายได้พิเศษอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ)		[ ] 12
[ ] 1. 5,000-10,000 บาท	[ ] 2. 10,001-15,000 บาท	
[ ] 3. 15,001-20,000 บาท	[ ] 4. มากกว่า 20,000 บาท	
5. ระยะเวลาที่ท่านทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ รวม .....	ปี	[ ] [ ] 13-14
6. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งใด		[ ] 15
[ ] 1. พยาบาลประจำการ		
[ ] 2. ไม่ใช่พยาบาลประจำการ (โปรดระบุ .....		
7. แผนงานที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่		[ ] 16
[ ] 1. หอผู้ป่วยทั่วไป		
[ ] 2. หอผู้ป่วยวิกฤต (ICU)		
[ ] 3. หน่วยงานบริการผู้ป่วยนอก (OPD)		
[ ] 4. หน่วยงานบริการผู้ป่วยนอกภาวะวิกฤต (ER)		
[ ] 5. หน่วยงานเฉพาะสำหรับทำหัตถการ ได้แก่ ห้องผ่าตัด ห้องคลอด		
[ ] 6. อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....		



**ตอนที่ 2**  
**ทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล**

**คำชี้แจง** แบบสอบถามในตอนที่ 2 นี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 2.1 และ ส่วนที่ 2.2

โปรดอ่านและพิจารณาในแต่ละรายการ แล้ววงกลม (○) ล้อมรอบตัวเลขที่ตรงกับ ความเชื่อหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงตัวเลขเดียว ตัวเลขดังกล่าวมีความหมายดังนี้

- 3 หมายถึง เป็นไปไม่ได้มาก, เลวมาก
- 2 หมายถึง เป็นไปไม่ได้ปานกลาง, เลวปานกลาง
- 1 หมายถึง เป็นไปได้น้อย, เลวน้อย
- 0 หมายถึง ไม่ใช่ทั้งสองอย่าง
- 1 หมายถึง เป็นไปได้บ้าง, ดีบ้าง
- 2 หมายถึง เป็นไปได้ปานกลาง, ดีปานกลาง
- 3 หมายถึง เป็นไปได้มาก, ดีมาก

**ตัวอย่าง** วิชาชีพการพยาบาล ทำให้ข้าพเจ้าเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์

เป็นไปไม่ได้	-3	-2	-1	0	1	2	3	เป็นไปได้
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ใช่ทั้ง 2 อย่าง	น้อย	ปานกลาง	มาก	

**ส่วนที่ 2.1** โปรดวงกลม (○) ล้อมรอบตัวเลขที่ตรงกับความเชื่อของท่าน

สำหรับผู้วิจัย

1. วิชาชีพการพยาบาล ทำให้ข้าพเจ้ามีโอกาสช่วยเหลือและทำประโยชน์ให้แก่สังคม

17

เป็นไปไม่ได้	-3	-2	-1	0	1	2	3	เป็นไปได้
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ใช่ทั้ง 2 อย่าง	น้อย	ปานกลาง	มาก	

2. วิชาชีพการพยาบาล ทำให้ข้าพเจ้านำความรู้ไปใช้ประโยชน์ต่อตนเองและครอบครัว

18

เป็นไปไม่ได้	-3	-2	-1	0	1	2	3	เป็นไปได้
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ใช่ทั้ง 2 อย่าง	น้อย	ปานกลาง	มาก	

3. วิชาชีพการพยาบาล ทำให้ข้าพเจ้ามีเกียรติ

19

เป็นไปไม่ได้	-3	-2	-1	0	1	2	3	เป็นไปได้
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ใช่ทั้ง 2 อย่าง	น้อย	ปานกลาง	มาก	

## ส่วนที่ 2.1 โปรดวงกลม (○) ล้อมรอบตัวเลขที่ตรงกับความเชื่อของท่าน

4. วิชาชีพการพยาบาล ทำให้ข้าพเจ้าไม่คงงาน

20

เป็นไปไม่ได้	-3	-2	-1	0	1	2	3	เป็นไปได้
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ใช้ทั้ง 2 อย่าง	น้อย	ปานกลาง	มาก	

5. วิชาชีพการพยาบาล ทำให้ข้าพเจ้ามีอาชีพที่สังคมยอมรับ

21

เป็นไปไม่ได้	-3	-2	-1	0	1	2	3	เป็นไปได้
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ใช้ทั้ง 2 อย่าง	น้อย	ปานกลาง	มาก	

6. วิชาชีพการพยาบาล ทำให้ข้าพเจ้าเป็นคนมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่

22

เป็นไปไม่ได้	-3	-2	-1	0	1	2	3	เป็นไปได้
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ใช้ทั้ง 2 อย่าง	น้อย	ปานกลาง	มาก	

7. วิชาชีพการพยาบาล ทำให้ข้าพเจ้ามีรายได้ดี

23

เป็นไปไม่ได้	-3	-2	-1	0	1	2	3	เป็นไปได้
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ใช้ทั้ง 2 อย่าง	น้อย	ปานกลาง	มาก	

8. วิชาชีพการพยาบาล ทำให้ข้าพเจ้ามีงานที่มั่นคงและได้รับสวัสดิการที่ดี

24

เป็นไปไม่ได้	-3	-2	-1	0	1	2	3	เป็นไปได้
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ใช้ทั้ง 2 อย่าง	น้อย	ปานกลาง	มาก	

9. วิชาชีพการพยาบาล ทำให้ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจในตนเอง

25

เป็นไปไม่ได้	-3	-2	-1	0	1	2	3	เป็นไปได้
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ใช้ทั้ง 2 อย่าง	น้อย	ปานกลาง	มาก	

10. วิชาชีพการพยาบาล ทำให้ข้าพเจ้ามีโอกาสได้ทำบุญกุศล

26

เป็นไปไม่ได้	-3	-2	-1	0	1	2	3	เป็นไปได้
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ใช้ทั้ง 2 อย่าง	น้อย	ปานกลาง	มาก	

11. วิชาชีพการพยาบาล ทำให้ข้าพเจ้าเป็นคนละเอียด สุ่ม รอบคอบ

27

เป็นไปไม่ได้	-3	-2	-1	0	1	2	3	เป็นไปได้
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ใช้ทั้ง 2 อย่าง	น้อย	ปานกลาง	มาก	

12. วิชาชีพการพยาบาล ทำให้ข้าพเจ้าขาดโอกาสในการตัดสินใจขณะทำงาน

28

เป็นไปไม่ได้	-3	-2	-1	0	1	2	3	เป็นไปได้
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ใช้ทั้ง 2 อย่าง	น้อย	ปานกลาง	มาก	





ส่วนที่ 2.1 โปรดวงกลม (○) ล้อมรอบตัวเลขที่ตรงกับความเชื่อของท่าน

สำหรับผู้วิจัย

22. วิชาชีพการพยาบาล ทำให้ข้าพเจ้าต้องพบกับสภาพแวดล้อมที่ไม่น่าดู

38

เป็นไปไม่ได้	-3	-2	-1	0	1	2	3	เป็นไปได้
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ใช่ทั้ง 2 อย่าง	น้อย	ปานกลาง	มาก	

23. วิชาชีพการพยาบาล ทำให้ข้าพเจ้าเสียสุขภาพจิต

39

เป็นไปไม่ได้	-3	-2	-1	0	1	2	3	เป็นไปได้
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ใช่ทั้ง 2 อย่าง	น้อย	ปานกลาง	มาก	

24. วิชาชีพการพยาบาล ทำให้เวลาที่ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันของข้าพเจ้าไม่แน่นอน

40

เป็นไปไม่ได้	-3	-2	-1	0	1	2	3	เป็นไปได้
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ใช่ทั้ง 2 อย่าง	น้อย	ปานกลาง	มาก	

25. วิชาชีพการพยาบาล ทำให้ข้าพเจ้าไม่มีเวลาให้ตนเองและครอบครัว

41

เป็นไปไม่ได้	-3	-2	-1	0	1	2	3	เป็นไปได้
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ใช่ทั้ง 2 อย่าง	น้อย	ปานกลาง	มาก	

ส่วนที่ 2.2 โปรดวงกลม (○) ล้อมรอบตัวเลขที่ตรงกับความเชื่อของท่าน

สำหรับผู้วิจัย

1. การมีโอกาสช่วยเหลือและทำประโยชน์ให้แก่สังคม สำหรับข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่

42

เลว	-3	-2	-1	0	1	2	3	ดี
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ใช่ทั้ง 2 อย่าง	น้อย	ปานกลาง	มาก	

2. การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ต่อตนเองและครอบครัว สำหรับข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่

43

เลว	-3	-2	-1	0	1	2	3	ดี
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ใช่ทั้ง 2 อย่าง	น้อย	ปานกลาง	มาก	

3. การมีเกียรติ สำหรับข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่

44

เลว	-3	-2	-1	0	1	2	3	ดี
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ใช่ทั้ง 2 อย่าง	น้อย	ปานกลาง	มาก	

4. การไม่ดกงาน สำหรับข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่

45

เลว	-3	-2	-1	0	1	2	3	ดี
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ใช่ทั้ง 2 อย่าง	น้อย	ปานกลาง	มาก	



## ส่วนที่ 2.2 โปรดวงกลม (○) ล้อมรอบตัวเลขที่ตรงกับความเชื่อของท่าน

5. การมีอาชีพที่สังคมยอมรับ สำหรับข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่ 46
- |     |     |         |      |                       |      |         |     |    |
|-----|-----|---------|------|-----------------------|------|---------|-----|----|
| เลข | -3  | -2      | -1   | 0                     | 1    | 2       | 3   |    |
|     | มาก | ปานกลาง | น้อย | ไม่ใช่ทั้ง<br>2 อย่าง | น้อย | ปานกลาง | มาก | ดี |
6. การเป็นคนมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ สำหรับข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่ 47
- |     |     |         |      |                       |      |         |     |    |
|-----|-----|---------|------|-----------------------|------|---------|-----|----|
| เลข | -3  | -2      | -1   | 0                     | 1    | 2       | 3   |    |
|     | มาก | ปานกลาง | น้อย | ไม่ใช่ทั้ง<br>2 อย่าง | น้อย | ปานกลาง | มาก | ดี |
7. การมีรายได้ดี สำหรับข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่ 48
- |     |     |         |      |                       |      |         |     |    |
|-----|-----|---------|------|-----------------------|------|---------|-----|----|
| เลข | -3  | -2      | -1   | 0                     | 1    | 2       | 3   |    |
|     | มาก | ปานกลาง | น้อย | ไม่ใช่ทั้ง<br>2 อย่าง | น้อย | ปานกลาง | มาก | ดี |
8. การมีงานที่มั่นคงและได้รับสวัสดิการที่ดี สำหรับข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่ 49
- |     |     |         |      |                       |      |         |     |    |
|-----|-----|---------|------|-----------------------|------|---------|-----|----|
| เลข | -3  | -2      | -1   | 0                     | 1    | 2       | 3   |    |
|     | มาก | ปานกลาง | น้อย | ไม่ใช่ทั้ง<br>2 อย่าง | น้อย | ปานกลาง | มาก | ดี |
9. การมีความภาคภูมิใจในตนเอง สำหรับข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่ 50
- |     |     |         |      |                       |      |         |     |    |
|-----|-----|---------|------|-----------------------|------|---------|-----|----|
| เลข | -3  | -2      | -1   | 0                     | 1    | 2       | 3   |    |
|     | มาก | ปานกลาง | น้อย | ไม่ใช่ทั้ง<br>2 อย่าง | น้อย | ปานกลาง | มาก | ดี |
10. การมีโอกาสได้ทำบุญกุศล สำหรับข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่ 51
- |     |     |         |      |                       |      |         |     |    |
|-----|-----|---------|------|-----------------------|------|---------|-----|----|
| เลข | -3  | -2      | -1   | 0                     | 1    | 2       | 3   |    |
|     | มาก | ปานกลาง | น้อย | ไม่ใช่ทั้ง<br>2 อย่าง | น้อย | ปานกลาง | มาก | ดี |
11. การเป็นคนละเอียด สุชุม รอบคอบ สำหรับข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่ 52
- |     |     |         |      |                       |      |         |     |    |
|-----|-----|---------|------|-----------------------|------|---------|-----|----|
| เลข | -3  | -2      | -1   | 0                     | 1    | 2       | 3   |    |
|     | มาก | ปานกลาง | น้อย | ไม่ใช่ทั้ง<br>2 อย่าง | น้อย | ปานกลาง | มาก | ดี |
12. การขาดโอกาสในการตัดสินใจขณะทำงาน สำหรับข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่ 53
- |     |     |         |      |                       |      |         |     |    |
|-----|-----|---------|------|-----------------------|------|---------|-----|----|
| เลข | -3  | -2      | -1   | 0                     | 1    | 2       | 3   |    |
|     | มาก | ปานกลาง | น้อย | ไม่ใช่ทั้ง<br>2 อย่าง | น้อย | ปานกลาง | มาก | ดี |
13. การทำงานซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อ สำหรับข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่ 54
- |     |     |         |      |                       |      |         |     |    |
|-----|-----|---------|------|-----------------------|------|---------|-----|----|
| เลข | -3  | -2      | -1   | 0                     | 1    | 2       | 3   |    |
|     | มาก | ปานกลาง | น้อย | ไม่ใช่ทั้ง<br>2 อย่าง | น้อย | ปานกลาง | มาก | ดี |

## ส่วนที่ 2.2 โปรดวงกลม (○) ล้อมรอบตัวเลขที่ตรงกับความเชื่อของท่าน

14. การเป็นคนอดทน สำหรับข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่

55

เลข	-3	-2	-1	0	1	2	3	ดี
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ใช่ทั้ง 2 อย่าง	น้อย	ปานกลาง	มาก	

15. การมีโอกาสได้ทำงานกับคนหลายระดับ สำหรับข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่

56

เลข	-3	-2	-1	0	1	2	3	ดี
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ใช่ทั้ง 2 อย่าง	น้อย	ปานกลาง	มาก	

16. การเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ดี สำหรับข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่

57

เลข	-3	-2	-1	0	1	2	3	ดี
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ใช่ทั้ง 2 อย่าง	น้อย	ปานกลาง	มาก	

17. การมีโอกาสติดโรคได้ง่าย สำหรับข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่

58

เลข	-3	-2	-1	0	1	2	3	ดี
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ใช่ทั้ง 2 อย่าง	น้อย	ปานกลาง	มาก	

18. การไม่ค่อยมีเวลาพักผ่อน สำหรับข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่

59

เลข	-3	-2	-1	0	1	2	3	ดี
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ใช่ทั้ง 2 อย่าง	น้อย	ปานกลาง	มาก	

19. การทำงานหนักเกินไป สำหรับข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่

60

เลข	-3	-2	-1	0	1	2	3	ดี
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ใช่ทั้ง 2 อย่าง	น้อย	ปานกลาง	มาก	

20. การทำงานอยู่ในสังคมที่คับแคบ สำหรับข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่

61

เลข	-3	-2	-1	0	1	2	3	ดี
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ใช่ทั้ง 2 อย่าง	น้อย	ปานกลาง	มาก	

21. การถูกคาดหวังจากสังคม สำหรับข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่

62

เลข	-3	-2	-1	0	1	2	3	ดี
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ใช่ทั้ง 2 อย่าง	น้อย	ปานกลาง	มาก	

22. การพบกับสภาพแวดล้อมที่ไม่น่าดู สำหรับข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่

63

เลข	-3	-2	-1	0	1	2	3	ดี
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ใช่ทั้ง 2 อย่าง	น้อย	ปานกลาง	มาก	

ส่วนที่ 2.2 โปรดวงกลม (○) ล้อมรอบตัวเลขที่ตรงกับความเชื่อของท่าน

สำหรับผู้วิจัย

23. การเสียสุขภาพจิต สำหรับข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่

64

เลข	-3	-2	-1	0	1	2	3	คือ
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ใช่ทั้ง 2 อย่าง	น้อย	ปานกลาง	มาก	

24. การใช้เวลาดำเนินชีวิตประจำวันไม่แน่นอน สำหรับข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่

65

เลข	-3	-2	-1	0	1	2	3	คือ
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ใช่ทั้ง 2 อย่าง	น้อย	ปานกลาง	มาก	

25. การไม่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว สำหรับข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่

66

เลข	-3	-2	-1	0	1	2	3	คือ
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ใช่ทั้ง 2 อย่าง	น้อย	ปานกลาง	มาก	

คำชี้แจง

ข้อความในรายการของแบบสอบถามในตอนที่ 3-5 จะเป็นการสำรวจความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออก โอนย้ายงาน โปรดระบุว่า ท่านเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย กับข้อความเหล่านั้น โดยวงกลม (○) ล้อมรอบหมายเลขใดหมายเลขหนึ่ง เพียงหนึ่งหมายเลขเท่านั้น

คำตอบเหล่านี้ไม่มีถูกหรือผิด สิ่งสำคัญคือขอให้ท่านตอบตามที่เห็นว่าเป็นจริงที่สุด เมื่อ

- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ค่อนข้างไม่เห็นด้วย
- 4 หมายถึง เฉย ๆ, ไม่แน่ใจ
- 5 หมายถึง ค่อนข้างเห็นด้วย
- 6 หมายถึง เห็นด้วย
- 7 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตัวอย่าง

ท่านพึงพอใจกับความมั่นคงในหน้าที่การงานของท่านขณะนี้ 1 2 3 4 5 6 7



คำชี้แจง โปรดวงกลม (○) ล้อมรอบตัวเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

รายการ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง					เห็นด้วย อย่างยิ่ง			สำหรับ ผู้วิจัย
1. ท่านพึงพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานในหน้าที่	1	2	3	4	5	6	7	8	
2. ท่านพึงพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานในหน้าที่ .....	1	2	3	4	5	6	7	9	
3. ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี.....	1	2	3	4	5	6	7	10	
4. ท่านพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา	1	2	3	4	5	6	7	11	
5. ท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา.....	1	2	3	4	5	6	7	12	
6. ท่านได้รับการยอมรับนับถือในการทำงานจากผู้ร่วมงาน.....	1	2	3	4	5	6	7	13	
7. ท่านได้รับความเชื่อถือและศรัทธาในการทำงานจากผู้รับบริการ .....	1	2	3	4	5	6	7	14	
8. ท่านพึงพอใจกับการได้รับค่าตอบแทนการทำงานจากผู้บังคับบัญชา.....	1	2	3	4	5	6	7	15	
9. ท่านพึงพอใจกับการได้รับค่าตอบแทนการทำงานจากผู้ร่วมงาน.....	1	2	3	4	5	6	7	16	
10. ท่านพึงพอใจกับการได้รับค่าตอบแทนการทำงานจากผู้รับบริการ.....	1	2	3	4	5	6	7	17	
11. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นเป็นลักษณะงานประจำที่ทำเหมือนกันทุก ๆ วัน (Routine) .....	1	2	3	4	5	6	7	18	
12. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ .....	1	2	3	4	5	6	7	19	
13. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นเป็นงานที่ไม่ง่ายและไม่ยากจนเกินไป .....	1	2	3	4	5	6	7	20	
14. ท่านพึงพอใจกับลักษณะของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน ....	1	2	3	4	5	6	7	21	
15. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่นั้นเป็นงานสำคัญที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง .....	1	2	3	4	5	6	7	22	
16. ท่านมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่ท่านทำด้วยตนเอง ....	1	2	3	4	5	6	7	23	
17. ท่านมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่ท่านทำร่วมกับผู้อื่น ...	1	2	3	4	5	6	7	24	
18. ท่านมีโอกาสได้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ หรืองานพิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากงานในหน้าที่ .....	1	2	3	4	5	6	7	25	
19. ท่านพึงพอใจกับการได้รับผิดชอบงานในหน้าที่ หรืองานพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย .....	1	2	3	4	5	6	7	26	









รายการ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
50. หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีคุณภาพในปริมาณที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน .....	1 2 3 4 5 6 7		57
51. การปฏิบัติงานของท่านมีผลกระทบทำให้การดำเนินชีวิตทั้งในส่วนตัวและครอบครัวของท่านเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ไม่ดี .....	1 2 3 4 5 6 7		58
52. ครอบครัวของท่านไม่เห็นด้วยหรือไม่ชอบให้ท่านทำงานในลักษณะเช่นนี้ .....	1 2 3 4 5 6 7		59
53. โดยรวมแล้ว ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากใบหน้าซึ่งแสดงถึงการมีความสุขในการทำงาน แล้ววงกลม (○) ล้อมรอบตัวเลขที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด			



60

ตอนที่ 4

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

คำชี้แจง โปรดวงกลม (○) ล้อมรอบตัวเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

รายการ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
1. ท่านมักพูดให้เพื่อน ๆ หรือผู้อื่นฟังเสมอว่าโรงพยาบาลของท่านนั้นดี เหมาะสมที่จะทำงานด้วย.....	1 2 3 4 5 6 7		61
2. ท่านพบว่าค่านิยมของท่านและค่านิยมของโรงพยาบาลนั้น คล้ายคลึงกัน .....	1 2 3 4 5 6 7		62
3. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่า ท่านเป็นพยาบาลในโรงพยาบาลแห่งนี้ .....	1 2 3 4 5 6 7		63
4. โรงพยาบาลแห่งนี้ สร้างแรงบันดาลใจที่แท้จริงให้ท่านได้ดีที่สุดในวิถีทางการปฏิบัติงาน .....	1 2 3 4 5 6 7		64
5. ท่านรู้สึกว่าคุณคิดถูก ที่เลือกทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ .....	1 2 3 4 5 6 7		65
6. บ่อยครั้งที่ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายของโรงพยาบาลในสาระสำคัญที่เกี่ยวกับบุคลากร .....	1 2 3 4 5 6 7		66
7. ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลนี้น้อยมาก ..	1 2 3 4 5 6 7		67

คำชี้แจง โปรดวงกลม (○) ล้อมรอบตัวเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

รายการ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
8. ท่านสามารถทำงานกับองค์กรอื่นได้ดีเช่นเดียวกัน หากชนิดของงานคล้ายคลึงกัน .....	1 2 3 4 5 6 7		68
9. การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยในสภาพแวดล้อม ปัจจุบันที่มีผลกระทบต่อท่าน ก็เพียงพอที่จะเป็นเหตุให้ท่านออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ .....	1 2 3 4 5 6 7		69
10. ท่านคิดว่าท่านคงไม่ได้รับอะไรมากนักในการคงอยู่ในโรงพยาบาลนี้ต่อไป .....	1 2 3 4 5 6 7		70
11. สำหรับท่านแล้ว โรงพยาบาลแห่งนี้เป็นโรงพยาบาลที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย .....	1 2 3 4 5 6 7		71
12. การตัดสินใจทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด .....	1 2 3 4 5 6 7		72
13. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อจะช่วยให้โรงพยาบาลนี้ประสบความสำเร็จ .....	1 2 3 4 5 6 7		73
14. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเกือบทุกชนิดที่ได้รับมอบหมายเพื่อคงความเป็นสมาชิกของโรงพยาบาลแห่งนี้ .....	1 2 3 4 5 6 7		74
15. ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงพยาบาลเสมอ.....	1 2 3 4 5 6 7		75

### ตอนที่ 5

#### ความตั้งใจที่จะลาออก โอนย้ายงาน

คำชี้แจง โปรดวงกลม (○) ล้อมรอบตัวเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

รายการ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
1. ท่านมีความคิดที่จะลาออก หรือโอนย้ายจากโรงพยาบาลแห่งนี้อยู่ตลอดเวลา .....	1 2 3 4 5 6 7		76
2. จริง ๆ แล้วท่านไม่ต้องการที่จะลาออก หรือโอนย้ายออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ .....	1 2 3 4 5 6 7		77
3. แต่ในขณะนี้ท่านต้องการที่จะลาออก หรือโอนย้ายจากโรงพยาบาลแห่งนี้มากที่สุด .....	1 2 3 4 5 6 7		78
4. ท่านมีแผนการที่จะลาออก หรือโอนย้ายจากโรงพยาบาลแห่งนี้เป็นที่แน่นอนแล้ว .....	1 2 3 4 5 6 7		79
5. มีความเป็นไปได้สูงที่ท่านจะตัดสินใจเลือกทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไป.....	1 2 3 4 5 6 7		80



## ภาคผนวก ค.

## สถิติที่ใช้ในการวิจัย

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อความ

การวิเคราะห์ข้อความแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อ กับคะแนนรวมที่เหลือจากข้อความที่ต้องการวัด ใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งมีสูตรดังนี้

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

- เมื่อ  $R_{xy}$  = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน  
 $x$  = คะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามข้อที่ต้องการวัด  
 $y$  = คะแนนรวมที่เหลือทั้งหมดจากข้อความที่ต้องการวัด  
 ที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม  
 $N$  = จำนวนคนที่ตอบแบบสอบถาม

## สถิติที่ใช้ในการวัดความเที่ยง

การวัดความเที่ยงของแบบสอบถาม ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) วัดความสอดคล้องภายใน ซึ่งมีสูตร ดังนี้ (ประคอง วรรณสุต, 2535)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_x^2} \right\}$$

$S_i^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

$S_x^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด หรือกำลังสองของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด



## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าเฉลี่ย (Mean) อ้างอิงงาน ประคอง กรรณสูตร (2535) มีสูตรดังนี้

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

เมื่อ  $X$  = ค่าเฉลี่ย

$X$  = ผลรวมของคะแนนของข้อมูลทั้งหมด

$n$  = จำนวนข้อมูล

2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อ้างอิงงาน วิเชียร เกตุสิงห์ (2537) สูตรดังนี้

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

เมื่อ S.D. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$X$  = คะแนนแต่ละคะแนน

$X$  = ค่าเฉลี่ย

$n$  = จำนวนข้อมูล

3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) มีลำดับชั้นในการคำนวณโดยาใช้สูตร ดังนี้

3.1 การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวพยากรณ์กับตัวพยากรณ์ และตัวพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยาใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน มีสูตรดังนี้

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

เมื่อ  $R_{xy}$  = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ 1 และ 2

$x$  = คะแนนของตัวแปรที่ 1

$y$  = คะแนนของตัวแปรที่ 2

$N$  = จำนวนตัวอย่าง

3.2 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยการทดสอบค่าที่ (t-test) มีสูตรดังนี้

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

เมื่อ  $t$  = ค่าคงที่  
 $r$  = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  
 $N$  = จำนวนตัวอย่าง

3.3 หากกลุ่มตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุด โดยวิธีวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณแบบเต็มตัวแปรเป็นชั้น ๆ มีสูตรดังนี้

3.3.1 หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R$ ) ระหว่างตัวพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยใช้สูตรดังนี้ (Kerlinger and Pedhazu, 1973)

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

เมื่อ  $R$  = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ  
 $SS_{reg}$  = ค่าความแปรปรวนของตัวแปรเกณฑ์ที่อธิบายได้ด้วยตัวพยากรณ์  
 $SS_t$  = ค่าความแปรปรวนทั้งหมดของตัวแปรเกณฑ์

3.3.2 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณที่คำนวณ โดยใช้สูตร (Kerlinger and Pedhazu, 1973)

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

เมื่อ  $F$  = ค่าสถิติสัดส่วนเอฟ  
 $R^2$  = สัมประสิทธิ์การพยากรณ์  
 $N$  = จำนวนตัวอย่างประชากร  
 $K$  = จำนวนตัวพยากรณ์

3.3.3 ทดสอบค่า F เพื่อทดสอบว่า เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์แล้ว จะทำให้ค่า  $R^2$  เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ โดยใช้สูตร ดังนี้

$$F = \frac{(R^2_{y.12\dots K1} - R^2_{y.12\dots K2}) / (K1 - K2)}{(1 - R^2_{y.12\dots K1}) / (N - K1 - 1)}$$

เมื่อ  $F$  = ค่าสถิติเอฟ  
 $R^2_{y.12}$  = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งหมดที่มีตัวพยากรณ์  
 $K1$  = จำนวนตัวทำนายที่มีค่ามากกว่า

3.3.4 หาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ โดยใช้สูตร (Kerlinger and Pedhazu, 1973)

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

เมื่อ  $b_i$  = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์  
 $B_i$  = betta weight ของตัวแปร  $i$   
 $S_y$  = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรเกณฑ์  
 $S_i$  = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวพยากรณ์

3.3.5 ทดสอบค่า  $t$  เพื่อทดสอบว่าค่า  $b$  ของตัวพยากรณ์แต่ละตัว จะส่งผลต่อตัวแปรเกณฑ์หรือไม่ โดยใช้สูตร (Kerlinger and Pedhazu, 1973)

$$t = \frac{b_i}{S.E. b_i}, df = N - k - 1$$

เมื่อ  $t$  = ค่าสถิติทดสอบที่  
 $b_i$  = สัมประสิทธิ์การถดถอย หรือค่าทำนายของตัวพยากรณ์  
 $S.E. b_i$  = ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ  $b_i$



## 3.3.6 หาค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ โดยใช้สูตร

(Kerlinger and Pedhazu, 1973)

เมื่อ

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

$a$  = ค่าคงที่

$\bar{y}$  = ค่าเฉลี่ยของตัวแปรเกณฑ์

$x_i$  = ค่าเฉลี่ยของตัวพยากรณ์ที่  $i$  ถึง  $k$

$b_i$  = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบตัวที่  $i$  ถึง  $k$

## 3.3.7 สร้างสมการพยากรณ์รูปคะแนนดิบ

เมื่อ

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_k X_k$$

$\hat{Y}$  = คะแนนความตั้งใจที่จะออกจากการงานในรูปคะแนนดิบ

$b_1 + b_2 \dots b_k$  = สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์แต่ละตัวในรูปคะแนนดิบ

$X_1, X_2 \dots X_k$  = คะแนนดิบของตัวพยากรณ์แต่ละตัว

$a$  = ค่าคงที่

## 3.3.8 สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

เมื่อ

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

$Z$  = คะแนนสมการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะออกจากการงาน

$B_1, B_2 \dots B_k$  = สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์แต่ละตัวในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Z_1, Z_2 \dots Z_k$  = คะแนนมาตรฐานของตัวพยากรณ์แต่ละตัว

## ภาคผนวก ง.

## การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม เมื่อนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย

ตัวแปร	ข้อที่	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
ทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล	1	.42
	2	.31
	3	.64
	4	.41
	5	.66
	6	.36
	7	.73
	8	.64
	9	.77
	10	.45
	11	.55
	12	.35
	13	.68
	14	.47
	15	.51
	16	.62
	17	.52



## ตารางที่ 8 (ต่อ)

ตัวแปร	ข้อที่	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
	18	.56
	19	.63
	20	.43
	21	.65
	22	.61
	23	.69
	24	.46
	25	.49
<b>ความพึงพอใจในงาน</b>		
ความสำเร็จหน้าที่การงาน	1	.67
	2	.78
	3	.43
	4	.74
การได้รับการยอมรับนับถือ	5	.74
	6	.84
	7	.73
	8	.83
	9	.74
	10	.58
ลักษณะงาน	11	.24
	12	.51
	13	.19

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ตัวแปร	ข้อที่	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
ความรับผิดชอบ	14	.54
	15	.47
	16	.61
	17	.60
	18	.47
ความก้าวหน้าหน้าที่การงาน	19	.44
	20	.72
	21	.61
	22	.55
	23	.77
นโยบายและการบริหารงาน	24	.89
	25	.94
	26	.88
	27	.94
การควบคุมบังคับบัญชา	28	.83
	29	.85
	30	.89
	31	.79
	32	.89
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	33	.86
	34	.88
	35	.79
	36	.84



## ตารางที่ 8 (ต่อ)

ตัวแปร	ข้อที่	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
	37	.86
	38	.63
	39	.63
	40	.57
เงินเดือนและค่าตอบแทน	41	.79
	42	.69
	43	.65
	44	.51
ความมั่นคงงานหน้าที่การงาน	45	.71
	46	.71
สภาพการทำงาน	47	.69
	48	.59
	49	.46
	50	.60
ชีวิตส่วนตัว	51	.46
	52	.46
ความพึงพอใจงานโดยรวม	53	.54
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	1	.65
	2	.54
	3	.70
	4	.42
	5	.77

## ตารางที่ 8 (ต่อ)

ตัวแปร	ข้อที่	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
	6	.37
	7	.61
	8	.25
	9	.46
	10	.55
	11	.74
	12	.66
	13	.58
	14	.65
	15	.60
ความตั้งใจที่จะออกจากงาน	1	.72
	2	.73
	3	.66
	4	.76
	5	.65



ตารางที่ 9 เปรียบเทียบค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ของตัวแปรแต่ละตัว ระหว่างข้อมูลที่ได้ จากกลุ่มทดลอง กับกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม	
	กลุ่มทดลอง (n=30)	กลุ่มตัวอย่าง(n=933)
ทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล	.91	.87
ความพึงพอใจในงาน	.95	.95
ความสำเร็จในหน้าที่การงาน	.82	.79
การได้รับการยอมรับนับถือ	.90	.83
ลักษณะงาน	.57	.58
ความรับผิดชอบ	.63	.73
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.83	.81
นโยบายและการบริหารงาน	.97	.94
การความมุ่งมั่นกับวิชาชีพ	.95	.95
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	.91	.90
เงินเดือนและค่าตอบแทน	.83	.85
ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	.83	.78
สภาพการทำงาน	.77	.78
ชีวิตส่วนตัว	.62	.65
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	.86	.83
ความตั้งใจที่จะออกจากงาน	.87	.85

ภาคผนวก ๑. ค่าสัมประสิทธิ์สัมพัทธ์ระหว่างกันของตัวแปร

ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพัทธ์ระหว่างกันของตัวแปรตามและตัวแปรอิสระทั้งหมดที่ใช้ตรวจสอบจากฐาน

ตัวแปรตาม	AGE	EDU	MSTAT	MSTAT2	MSTAT3	TENU	WARD	ICU	OPD	ER	OR	ATTUN	ACHIEV	RECOO	WIDEN	RESPON	ADVANC	POLICY	SUPERV	RESSEP	SALARY	JOBSEC	WCOND	FLIFE	OVERSAT	COMMIT	INTENT		
อายุ(AGE)	1.000																												
ระดับการศึกษา(EDU)	0.500	1.000																											
สถานภาพสมรส โสด(MSTAT)	0.388	0.049	1.000																										
สถานภาพสมรส สมรส(MSTAT2)	0.352	-0.052	-0.949	1.000																									
สถานภาพสมรส มีบุตร(MSTAT3)	0.133	0.005	-0.222	-0.089	1.000																								
ระยะเวลาที่ใช้ทำงานในโรงพยาบาล(TENU)	0.957	0.046	-0.380	0.351	0.112	1.000																							
รหัสผู้ป่วยที่รับ(WARD)	-0.117	0.015	0.060	-0.036	-0.070	-0.139	1.000																						
รหัสผู้ป่วยที่รับ(ICU)	-0.069	0.037	0.076	-0.068	-0.029	-0.058	-0.552	1.000																					
รหัสแผนบริการผู้ป่วยนอก(OPD)	0.263	0.046	-0.147	0.118	0.097	0.276	-0.298	-0.103	1.000																				
รหัสแผนบริการผู้ป่วยนอกฉุกเฉิน(ER)	-0.027	-0.010	0.027	-0.017	-0.030	-0.028	-0.245	-0.088	-0.046	1.000																			
รหัสแผนบริการ(OR)	0.072	-0.097	-0.080	0.077	0.047	0.085	-0.486	-0.174	-0.090	-0.077	1.000																		
ดัชนีประสิทธิภาพของระบบ(ATTUN)	0.177	0.012	-0.084	0.075	0.033	0.149	-0.073	0.010	0.081	0.005	0.025	1.000																	
คะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์งาน(ACHIEV)	0.170	0.005	-0.061	0.057	0.019	0.149	0.002	-0.095	0.084	-0.040	0.067	0.296	1.000																
การมีบริการต่อเนื่องกัน(RECOO)	0.056	0.052	-0.071	0.084	-0.035	0.048	0.039	-0.031	0.069	-0.074	-0.029	0.140	0.585	1.000															
ดัชนีการขยาย(WIDEN)	0.201	-0.014	-0.122	0.117	0.022	0.189	-0.153	0.016	0.094	0.071	0.088	0.416	0.434	0.301	1.000														
การตอบสนอง(RESPON)	0.093	0.043	-0.074	0.078	-0.009	0.086	0.012	-0.018	0.044	-0.050	-0.006	0.228	0.545	0.547	0.403	1.000													
โครงการขยายบริการ(ADVANC)	-0.031	-0.026	0.018	-0.023	0.014	-0.044	-0.032	0.020	-0.020	0.024	0.020	0.312	0.292	0.245	0.357	0.280	1.000												
นโยบายและการจัดการ(POLICY)	0.115	-0.020	-0.059	0.053	0.023	0.112	-0.078	-0.002	0.082	0.034	0.041	0.378	0.309	0.227	0.405	0.258	0.579	1.000											
ดัชนีการดูแลรักษาผู้ป่วย(SUPERV)	-0.043	-0.104	-0.054	0.053	0.005	-0.048	0.003	0.037	-0.003	-0.029	-0.025	0.185	0.308	0.303	0.246	0.289	0.386	0.451	1.000										
ความพึงพอใจผู้ป่วย(RESSEP)	0.004	-0.091	-0.073	0.064	0.023	0.005	0.024	0.034	-0.010	-0.034	-0.042	0.173	0.386	0.446	0.272	0.418	0.375	0.399	0.869	1.000									
เงินเดือนของบุคลากร(SALARY)	0.135	-0.023	0.020	-0.012	-0.027	0.125	-0.087	0.016	0.014	0.044	0.063	0.359	0.259	0.134	0.351	0.156	0.503	0.520	0.240	0.216	1.000								
ความมั่นคงในชีวิตการทำงาน(JOBSEC)	0.240	0.002	-0.085	0.059	0.022	0.232	-0.073	-0.031	0.129	0.005	0.044	0.350	0.397	0.283	0.406	0.274	0.365	0.464	0.301	0.313	0.470	1.000							
สภาพการทำงาน(WCOND)	0.064	-0.010	-0.014	0.011	0.008	0.060	-0.060	0.034	0.017	-0.049	0.060	0.271	0.251	0.225	0.302	0.182	0.366	0.515	0.362	0.331	0.480	0.443	1.000						
ชีวิตส่วนตัว(FLIFE)	0.049	0.032	0.125	-0.106	-0.088	-0.047	-0.052	-0.007	0.055	0.031	0.025	0.179	0.182	0.098	0.223	0.147	0.141	0.170	0.136	0.124	0.169	0.244	0.212	1.000					
ความพึงพอใจในงาน(OVERSAT)	0.089	-0.038	-0.124	0.061	0.006	0.088	-0.010	-0.056	0.075	0.003	0.030	0.385	0.357	0.282	0.452	0.289	0.329	0.342	0.257	0.273	0.316	0.419	0.321	0.256	1.000				
ความตั้งใจทุ่มเทในการทำงาน(COMMIT)	0.183	0.009	-0.083	0.078	0.021	0.171	-0.079	-0.015	0.141	-0.008	0.041	0.440	0.383	0.292	0.481	0.333	0.390	0.526	0.313	0.343	0.433	0.551	0.451	0.325	0.497	1.000			
ความตั้งใจต่ออนาคต(INTENT)	-0.236	0.025	0.077	-0.067	-0.036	-0.239	0.084	0.022	-0.125	-0.011	-0.077	-0.343	-0.325	-0.209	-0.386	-0.249	-0.288	-0.423	-0.282	-0.281	-0.321	-0.613	-0.328	-0.270	-0.423	-0.611	1.000		



### ประวัติผู้วิจัย

นางนื่องนุช ภูมิสนธิ์ เกิดเมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม พ.ศ.2505 ที่กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (พยาบาลและผดุงครรภ์) จากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อปี พ.ศ.2528 เข้าศึกษาต่อหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2537 ปัจจุบันปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ หน่วยพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล



ศูนย์วิทยพักรักษา  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย