



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- เกศรัตน์ สุขเกษม. การสูญเสียบุคลากรในองค์การอาสาสมัครเอกชน : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การคาทอลิก รีรีฟ เซอร์วิส เซส. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.
- เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค. ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะออกจากองค์การ : ศึกษากรณีสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.
- จันทิรา ภาวิไล. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราช นครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2536.
- จุฑามาศ พุทธิพิทักษ์ และวนิดา มงคลสินธุ์. สาเหตุการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน. วารสารพยาบาลศาสตร์ 4 (เมษายน 2535) : 64-68.
- _____. สาเหตุการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน. ทฤษฎีการวิจัย จากมูลนิธิโรงพยาบาลตากสิน, 2535
- ชื่นชม เจริญยุทธ และคณะ. อัตราการสูญเสีย ปัญหาในการปฏิบัติงาน และความจำเป็นในการปรับปรุงสภาพการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย. ทฤษฎีการวิจัย จากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2532.
- ชูลีพร เดชขำ และกมลระติ ไชยรบ. ทำอย่างไรให้คนรัก (องค์การ). วารสารข้าราชการ 38 (มกราคม - กุมภาพันธ์ 2536) : 13-17.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2530.
- เชาวลิต ตนานนท์ชัย. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532.
- เชิดชัย คงวัฒนกุล. ปัจจัยพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์การของปลัดอำเภอ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

ทัศนาศู บุญทอง. พยาบาลกับการพัฒนาบุคลิกภาพ. ในเอกสารการสอนชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร : พิสูจน์อักษร, 2529.

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2529.

ธีระ วีระธรรมสาธิต. ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของ เครือซิเมนต์ไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532.

นภาพิษฐ์ โทมาศวิน. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.

บริษัทอัลฟารีเลิร์ช จำกัด. ทำเนียบโรงพยาบาลและสถิติสาธารณสุข 2536 - 2537. กรุงเทพมหานคร : อีรพงศ์การพิมพ์, 2536.

บุพผา อธิธมณฑล. ปัญหาและอุปสรรคของวิชาชีพพยาบาล. เอกสารในการสัมมนาวิชาการ เรื่องวิชาชีพพยาบาล : อนาคตอยู่ที่ไหน?, 2537. (อัครสำเนา)

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : บริษัททิงเกอร์ปรีนแอนด์มีเดีย จำกัด, 2535.

เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, ศิริพร ชัมภลขิต และทัศนีย์ นะแสง. วิจัยทางการพยาบาล : หลักการและกระบวนการ. สงขลา : โรงพิมพ์ อัลลายด์เพรส, 2533.

* กรณี กิระติบุตร. การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์, 2529.

ยุวดี ฤาชา และคณะ. วิจัยทางการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร : โครงการตำราภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล, 2532.

วิเชียร เกตุสิงห์. หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2530.

สมจิต ทนเจริญกุล. การขาดแคลนพยาบาลและแนวทางแก้ไข. เอกสารในการสัมมนาวิชาการ เรื่อง วิชาชีพพยาบาล. อนาคตอยู่ที่ไหน?, 2537. (อัครสำเนา)

- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ : หลักการวิธีการและการประยุกต์. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ครั้งที่ 3. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2537.
- สุนทรี เลาวพงศ์. การจูงใจพยาบาลใหม่ให้อยู่ในวิชาชีพการพยาบาล. วารสารพยาบาล 40 (มกราคม - มีนาคม 2534) : 84-92.
- สุนีย์ มหาพรหม. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลลำปาง. วิทยานิพนธ์ปริญฎามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2536.
- สุภารัตน์ ไวยชีตา. ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะย้ายออกจากสถาบัน และออกจากวิชาชีพของเจ้าหน้าที่พยาบาลในโรงพยาบาลรามธิบดี. ในการประชุมวิชาการรามธิบดีประจำปี 2536. กรุงเทพมหานคร : สุพรการพิมพ์, 2536.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญฎามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. ความผูกพันต่อองค์การ. วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์ 9 (กันยายน 2529) : 34-41.
- . สรุปผลการวิจัย : ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจต่องาน และความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารระดับกลาง ในธนาคารพาณิชย์ไทย. วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์ 12 (ธันวาคม 2532) : 32-44.
- อัมพร พรหมเกิด. ความยึดมั่นผูกพันและความรู้สึกแยกตัวออกห่างจากองค์การอาสาสมัคร. วิทยานิพนธ์ ปริญฎามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2534.
- อาทร ชนเห็นชอบ. การกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : กองวิชาการ สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, 2536.
- อารีย์ พดกษราช และคณะ. การศึกษาความพึงพอใจในวิชาชีพและความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากการพยาบาลประจำการ. วารสารพยาบาล 40 (มกราคม-มีนาคม 2534) : 41-50.
- อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. กระบวนการบริหารการพยาบาล. ภาควิชาบริหารการพยาบาล. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2534.

ภาษาอังกฤษ

- Alvi, S.A., and Ahmed, S.W. Assessing organizational commitment in a developing country : Pakistan, A case study. Human Relations 40 (1987) : 267-280.
- Ames, A., et al. Assessing work retention issues. JONA 20 (1992) : 37-41.
- Angle, H.L. and Perry, J.L. An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. Administrative Science Quarterly 26 (March 1981) : 1-14.
- . Organizational commitment : Individual and organizational influence. Work and Occupation 10 (1983) : 123-146.
- Anthony, C.F. Organizational commitment, job satisfaction and quality of work life. A dissertation of sociology. University of Massachusetta, 1983.
- Arnold, H.J., and Feldman, D.C. A multivariate analysis of the determinants of job turnover. Journal of Applied Psychology 67 (1982) : 350-360.
- Aryee, S., Wyatt, T., and Min, M.K. Antecedent of organizational commitment and turnover intentions among professional accountants in different employment setting in Singapore. The Journal of Social Psychology 131 (1991) : 545-556.
- Bearse, L.N. A development of measures of job, organizational, and professional commitment and an evaluation of their relationship with performance. A dissertation of Bowling Green State University, 1984.
- Becker, H.S. Note on the concept of commitment. American Journal of Sociology 66 (1960) : 32-40.

- Becker, H., and Carper, J. The development identification with an occupation. American Journal of Sociology 86 (January 1956) : 289-296.
- Begleg, T.M., and Czajka, J.M. Panel analysis of the moderating effects of commitment on job satisfaction, intent to quit, and health following organizational change. Journal of Applied Psychology 78 (1993) : 552-556.
- Blau, G.J., and Boal, K.B. Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. Academy of Management Review 12 (1987) : 288-300.
- Blegen, M. Nurses' job satisfaction : A meta-analysis of related variables. Nursing Research 42 (January-February 1993):36-41.
- Bluedorn, A.C. A unified model of turnover from organization. Human Relations 35 (1982) : 135-153.
- Breaugh, J.A., and Becker, A.S. Further examination of the work autonomy scales : Three study. Human Relations 40 (1987) : 381-400.
- Buchanan II, B. Government managers, business executives, and organizational commitment. Public Administration Review (July-August 1974) : 339-347.
- Burn, N., and Grove, S.K. The practice of nursing research : Conduce critique and utilization. Philadelphia : W.B. Saunders company, 1987.
- Cavanagh, S.J. Nursing turnover : Literature review and methodological critique. Journal of Advanced Nursing 14 (1989) : 587-595.
- Champoux, J.E. A multivariate analysis of curvilinear relationships among job scope, work context satisfactions, and affective outcomes Human Relations 45 (1992) : 87-111.

- Cherniss, C., and Kane, J.S. Public sector professionals : Job characteristics, satisfaction, and aspirations for intrinsic fulfillment through work. Human Relations 40 (1987):125-136.
- Chung, K.H. Motivational theories and practices. Columbus, Ohio : Grid publishing, 1977.
- Clegg, C.W. Psychology of employee lateness, absence, and turnover : A methodological critique and an empirical study. Journal of Applied Psychology 68 (1983) : 88-101.
- Corley, M.C., and Mauksch, H.O. The nurse's multiple commitments. Journal of Professional Nursing 9 (March-April 1993) : 116-122.
- Decotiis, T.A., and Summers, T.P. A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment. Human Relations 40 (1987) : 445-470.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., and Davis-La Mastro, V. Perceived Organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. Journal of Applied Psychology 75 (1990) : 51-59.
- . Perceived organizational support. Journal of Applied Psychology 71 (1986) : 500-507.
- Farrell, D., and Petersen, J.C. commitment, absenteeism, and turnover of new employees : A longitudinal study. Human Relations 8 (1984) : 681-692.
- Fukami, C.V., and Larson, E.W. commitment to company and union : paralld model. Journal of Applied Psychology 69 (1984) : 367-371.
- Fullagar, C., and Barling, J. A longitudinal test of a model of the antecedents and consequences of union loyalty. Journal of Applied Psychology 74 (1989) : 213-227.

- Fuszard, B., Slocum, I., and Wiggers, F. Rural nurses part II : Surviving the nurse shortage. Journal of Nursing Administration 20 (1990) : 41-46.
- Gaertner, K.N., and Nollen, S.D. Career experiences, perceptions of employment practices, and psychological commitment to the organization. Human Relations 42 (1989) : 975-991.
- Glisson, C., and Durick, M. Predictor of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. Administrative Science Quarterly 33 (March 1988) : 61-81.
- Greller, M.M., and Parsons, C.K. Feedback and feedback inconsistency as sources of strain and self-evaluation. Human Relations 45 (1992) : 601-620.
- Gruneberg, M. The happy worker : An analysis of education and occupational differences in determinants of job satisfaction. American Journal of Sociology 86 (1980) : 247-271.
- Grusky, O. Career mobility and organizational commitment. Administrative Science Quarterly 10 (March 1966) : 488-503.
- Hackman, J.R., and Oldham, G.R. Work Redesign. Massachusetts : Addison-Wesley publishing company, 1980.
- Hall, O.T., and Schneider, B. correlates of organization identification as a function of career pattern and organizational type. Administrative Science Quarterly 17 (September 1972) 340-350.
- Harris, M.M. Role conflict and role ambiguity as substance versus artifact : A confirmatory factor analysis of House, Schuler, and Levanoni's (1983) Scales. Journal of Applied Psychology 76 (1991) : 122-126.
- Hinshaw, A.S., Smeltzer, C.H., and Atwood, J.R. Innovative retention strategies for nursing staff. JONA 17 (1987):8-16.

- Hom, P.W., Katerberg, R., and Hulin, C.L. comparative examination of three approaches to the prediction of turnover. Journal of Applied Psychology 64 (1979) : 280-290.
- Hrebiniak, L.G., and Alutto, J.A. Personal and role-related factors in the development of organization commitment. Administrative Science Quarterly 17 (1972) : 555-573.
- Huselid, M.A., and Day, N.E. Organizational commitment, job involvement, and turnover : A substantive and methodological analysis. Journal of Applied Psychology 76 (1991) : 380-391.
- House, R.J., Schuler, R.S., and Levanoni, E. Role conflict and ambiguity scales : Reality or artifacts? Journal of Applied Psychology 68 (1983) : 334-337.
- Jamal, M. Relationship of job stress and Type-A behavior to employees' job satisfaction, organizational commitment, psychosomatic health problems, and turnover motivation. Human Relations 43 (1990) : 727-738.
- Jenkin, L.S. The Professional practice of nursing practice : Perspectives of hospital nurses. St Louis : CV Mosby, 1986.
- Johnston, G.P., and Snizek, W.E. Combining head and heart in complex organizations : A test of Etzioni's Dual impliance structure hypothesis. Human Relations 44 (1991) : 1225-1273.
- Kahn, R.L., Donald, M.W. Robert, P.Q., Snock, J.D., and Robert, A.R. Organization Strees. New York : John Wiley and Sons, 1964.
- Kanter, M.R. Commitment and social organization : A study of commitment mechanism in Utopian Community. American Sociological Review 37 (1968) : 499-517.
- Kinney, C.A. Reexmination of nursing role conception. Nursing Research 34 (1985) : 170-176.

- Klein, S., and Maher, J. Education level and satisfaction with pay. Personal Psychology 19 (1966) : 195-208.
- Koch, J.D., and Steers, R.M. Job attachment, satisfaction and turnover among public sector employee. Journal of Vocational Behavior 12 (1978) : 119-128.
- Kramer, M. The magnet hospitals. Journal of Nursing Administration 20 (1990) : 35-44.
- Lanstron, G.L., Biordi, D.L., and Gillies, D.N. The emotional and behavioral process of staff nurses turnover. JONA 190 (1989) : 23-28.
- Leddy, S., and Pepper, J.M. Conceptual bases of professional nursing. Philadelphia : J.B. Lippincott, 1989.
- Lee, S. An empirical analysis of organizational identification. Academy of Management Journal 14 (March 1971) : 213.
- Lincoln, J., and Kalleberg, A. Work organization and workforce commitment : A study of plants and employees in the U.S.A. and Japan. American Sociological Review 50 (1985) : 738-760.
- Loher, B.T., Noe, R.A., Moeller, N.L, and Fitzgerald, M.P. A meta-analysis of the relation of job characteristics to job satisfaction. Journal of Applied Psychology 70 (1985):280-289.
- Luthans, F., Baack, D., and Taylor, L. Organizational commitment : Analysis of antecedents. Human Relations 40 (1987) : 219-236.
- Marsh, R., and Mannari, H. Organizational commitment and turnover : A prediction study. Administrative Science Quarterly 22 (March 1977) : 57.
- Mathieu, J.E., and Jajac, D.M. A review and meta-analysis of the antecedent, correlates, and consequences of organizational commitment. Journal of Applied Psychology 75 (1990):171-194.

- McGee, G.W., Ferguson, C.E., and Seers, A. Role conflict and role ambiguity : Do the scales measure these two constructions
Journal of Applied Psychology 74 (1989) : 815-818.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., and Smith, C.A. Commitment to organizations and occupations : Extension and test of a three-component conceptualization. Journal of Applied Psychology 78 (1993) : 538-551.
- . Testing the "Side-bet theory" of organizational commitment : Some methodological considerations. Journal of Applied Psychology 69 (1984) : 374-378.
- . Organizational commitment and job performance : It's the nature of the commitment that counts. Journal of Applied Psychology 74 (1989) : 152-156.
- Morris, J.H., and Sherman, J.D. Generalizability of an organizational commitment model. Academy of Management Journal 24 (1981) : 512-526.
- . Structure influences on organizational commitment. Journal of Vocational Behavior 17 (1980) : 50-57.
- . Impacts of role perceptions on organizational commitment, job involvement, and psychosomatic illness among three vocational groupings. Journal of Vocational Behavior 14 (1979) : 88-101.
- 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.
- . Determinants of Organizational commitment. Human Relations 41 (1988) : 467-482.
- . Education and work satisfaction. Human Relations 37 (1984) : 985-1004.

- Mowday, R.T., Steers, R.M., and Prter, L.W. Employee organization linkage : The psychology of commitment, absenteeism and turnover. New york : Academic Press, 1982.
- . The measurement of organizational commitment. Journal of vocational Behavior 14 (1979) : 224 : 247.
- Netemeyer, R.G., Johnston, M.W., and Burton, S. Analysis of role conflict and role ambiguity in a structural equations framework. Journal of Applied Psychology 75 (1990) : 148-157.
- O' Reilly, C., and Chatman, J. Organizational commitment and psychological attachment : The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. Journal of Applied Psychology 71 (1986) : 492-499.
- Pedhazur, E.J. Multiple regression in behavioral research. Newyork : CBS College publishing, 1982.
- Pfeffer, J., and Lawler, J. Effects of job alternatives, extrinsic rewards, and behavioral commitment on attitude toward the organization : A field test of the insufficient justification paradigm. Administrative Science Quarterly 25 (March 1980) : 38-56.
- Pierce, S.F., Freund, C.M., Luikart, C., and Fondren, L. Nurses employed in non nursing fields. JONA 21 (1991) : 29-34.
- Polit, D.F., and Hungler, B.P. Nursing Research : Principle and method. Philadelphia : J.B. Lippincott, 1991.
- 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.
- Prescott, P.A., and Bowen, S. Controlling nursing turnover. Nursing Management 18 (1987) : 60-66.

- Prestholdt, P., Lane, I., and Mathews, R. Predicting staff nurses turnover. Nursing Outlook 36 (May-June 1988) : 145-147.
- Ringl, K., and dotson, L. Self-scheduling for professional nurses. Nursing Management 20 (February 1989) : 42-44.
- Rizzo, J.R., House, R.J., and Lirtzman, S.I. Role conflict and ambiquity in complex organization. Administrative Science Quarterly 15 (1970) : 150-163.
- Robbins, S.P. Organizational behavior. 6 th. ed. New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1993.
- Roels, T. Factors contributing to a high attrition rate in the nursing profession in the Seychelles. Document presented at the second intercauntry workshop on health system. Research in the Southern African Region Harare, Zimbabwe, June, 1989.
- Ruffing, K.L., Smith, H.L., and Rogers, R. Factors that encourage nurses. Forum 21 (1984) : 78-85.
- Sanger, E., Richardson, J., and Larson, E. What satisfies nurses enough to keep them. Nursing Management 15 (1985) : 43-46.
- Sell, M.V., Brief, A.P., and Schuler, R.S. Role conflict and role ambiquity : Intergration of the literature and directions for future research. Human Relations 34 (1981) : 43-71.
- Seybolt, J.W. Dealing with premature employee turnover. JONA 16 (1986) : 26-32.
- Sheldon, M. Investment and involvement as mechanism producing commitment to the organization. Administrative Science Quarterly 16 (1971) : 143:150.
- Shore, L.M., and Wayne, S.J. Commitment and Employee Behavior : Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. Journal of Applied Psychology 78 (1993) : 774-780.

- Steers, R.M. Antecedent and outcome of organizational commitment. Administrative Science Quarterly 22 (March 1977) :46-56.
- . Motivation and work behavior. New York : Mc Graw - Hill book, 1987.
- Styskal, R.A. Power and commitment in organizations : A test of the participation thesis. Social Forces 5 (March 1980) : 931.
- Taylor, M.S., and Covalleski, M.A. Predicting nurses, turnover and internal transfer behavior. Nursing Research 34 (July - August 1985) : 237-241.
- Van Maanen, J. Police Socialization : A longitudinal examination of job attitude in an urban police department. Administrative Science Quarterly 20 (1975) : 207-228.
- Vroom, V.H. Work and motivation. New York : John Wiley, 1964.
- Wandelt, M.A., Pierce, P.M., Widdowson, R.R. Why nurses leave nursing and what can be done about it. American Journal of Nursing 81 (1981) : 73-77.
- Wanous, J.P., Poland, T.D., Premack, S.L., and Davis, K.S. The effects of met expectations on newcomer attitudes and behaviors : A review and meta-analysis. Journal of Applied psychology 77 (1992) : 288-297.
- Welsh, H.P., and Lavan, H. Inter-relationship between organizational commitment and job characteristic, job satisfaction, professional behavior and organization climate. Human Relation 54 (1981) : 1079-1089.
- Williams, L.J., and Hazer, J.T. Antecedents 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.

Withey, M.J., and Cooper, W.H. Predicting exit, voice, loyalty, and neglect. Administrative Science Quarterly 34 (1989):521-539.

Wright, P.L. Teller job satisfaction and organization commitment as they relate to career orientations. Human Relations 43 (1990) : 369-381. •

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

ผู้ทรงคุณวุฒิ		ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. นางจินตนา	ยูนิตันท์	รองศาสตราจารย์ ดร. คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. พตต.หญิง พวงเพ็ญ	ชอุณหปราณ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. นางประนอม	รอดคำดี	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. นางสุลักษณ์	มีชูทรัพย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
5. นางลำยอง	รัศมีมาลา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หัวหน้าพยาบาล แผนกการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี
6. นางเบ็ญจา	เตากล้า	ดร. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์
7. นางสาวบุญชอบ	บำเพ็ญนรกิจ	ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล ฝ่ายบริหาร แผนกการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
8. นางสาวจากรุรรม	เสวการรรณ	หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลราชวิถี
9. นางยุวดี	เกตสัมพันธ์	ดร. พยาบาลหน่วยพัฒนาบุคลากร โรงพยาบาลศิริราช
10. พต.หญิง เทียมใจ	ศิริวัฒนกุล	พยาบาลกองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

ภาคผนวก ข .

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์
ในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
ของรัฐ กรุงเทพมหานคร

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาในระดับปริญญาโทของคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้จัดทำใคร่ขอความ
ร่วมมือจากท่าน ในการกรอกแบบสอบถามด้วยความรู้สึกที่แท้จริง ข้อความที่ท่านตอบนี้จะถือเป็น
ความลับ ไม่มีผลผูกพันใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม และจะใช้เวลาวิจัยในเชิงวิชาการเท่านั้น ขอขอบ
พระคุณที่ได้กรุณาสละ เวลาในการตอบคำถามครั้งนี้

สอาด วงศ์นันต์นนท์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าคำตอบที่ถูกต้องกับความเป็นจริง และ
เติมข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้

ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย

() () () ()

4

1. อายุ.....ปี () () 5-6
2. ระดับการศึกษาสูงสุด
 () 1.ต่ำกว่าปริญญาตรี
 () 2.ปริญญาตรี () 7
 () 3.ปริญญาโทขึ้นไป
3. สถานภาพสมรส
 () 1. โสด
 () 2. สมรส () 8
 () 3. หม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่
4. ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ รวม.....ปี () () 9-10
5. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง
 () 1.พยาบาลประจำการ
 () 2.หัวหน้าตึก
 () 3.ผู้ตรวจการ
 () 4.หัวหน้าแผนก ()
 () 5.รองหัวหน้าฝ่าย
 () 6.หัวหน้าฝ่าย
 () 7.อื่นๆ (โปรดระบุ)
6. ท่านมีโครงการจะลาออกจากโรงพยาบาลนี้หรือไม่
 () 1. มี ()
 () 2. ไม่มี

ข้อคิดเห็น	เห็นด้วย ที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย ที่สุด	สำหรับ ผู้วิจัย
9. ท่านไม่เคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่แตกต่างไปจากเดิมเลย.....	() 19
10. งานของท่านต้องใช้ความคิดริเริ่ม และเทคโนโลยีใหม่ๆในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา.....	() 20
11. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานประจำที่ทำซ้ำกันทุกวัน.....	() 21
12. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์.....	() 22
13. งานในความรับผิดชอบยัง เป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถสำหรับท่านอยู่.....	() 23
14. ท่านได้เรียนรู้ทักษะ และ เทคนิคการทำงานใหม่ๆอยู่เสมอ.....	() 24
15. ท่านรู้สึกว่างานประจำที่ทำอยู่ควรมีการเปลี่ยนแปลงบ้าง เพื่อลดความจำเจซ้ำซาก.....	() 25
16. ท่านไม่สามารถระบุงานที่ท่านรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน.....	() 26
17. ท่านสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น.....	() 27

ข้อคิดเห็น	เห็นด้วย ที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย ที่สุด	สำหรับ ผู้วิจัย
18.งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้น ไม่ได้มีการ ระบุขั้นตอน และวิธีการทำงานที่เป็น ระเบียบและชัดเจน.....	() 28
19.ท่านมีส่วนร่วมในการดูแลผู้ป่วยที่ท่านรับ ผิดชอบทุกรายตั้งแต่เริ่มเข้าโรงพยาบาล จนกระทั่งหายหรือทุเลาและกลับบ้านได้..	() 29
20.บางครั้ง เมื่อผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน ให้ทำ ท่านจะสับสนไม่รู้ขั้นตอนในการ ดำเนินงาน.....	() 30
21.ท่านได้ปฏิบัติการพยาบาลต่างๆแก่ผู้ป่วย ทุกรายที่รับผิดชอบในทุกขั้นตอน นับตั้งแต่ เริ่มต้นจนกระทั่ง เสร็จสิ้นกระบวนการและ บังเกิดผลงาน.....	() 31
22.งานของท่านมีความสำคัญ ได้รับเกียรติ เป็นที่ยอมรับของสังคม.....	() 32
23.งานในความรับผิดชอบของท่าน ไม่มีผล กระทบต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของ ประชาชนในสังคมมากนัก.....	() 33
24.งานของท่านมีส่วนช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ในหน่วยงานของท่าน.....	() 34
25.ท่านไม่คิดว่างานของท่านจะมีความสำคัญ ต่อโรงพยาบาลของท่านมากนัก.....	() 35

งานไม่ได้

ข้อคิดเห็น	เห็นด้วย ที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย ที่สุด	สำหรับ ผู้วิจัย
26. ความบกพร่อง ในการปฏิบัติงานของท่าน ไม่มีผลกระทบต่อ เพื่อนร่วมงานในหน่วย งานของท่าน.....	() 36
27. งานของท่านมีส่วนช่วย เลื่องานพยาบาล โดยภาพรวม นอกเหนือจากหน่วยงาน ของท่าน.....	() 37
28. ท่านไม่เคยมีโอกาสราบว่าตนเองปฏิบัติ งานได้ดีเพียงไร.....	() 38
29. ผลงานที่ผ่านมา ทำให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจ ที่จะพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น.....	() 39
30. ผู้บังคับบัญชาไม่เคยแสดงที่ท่าว่าเห็นคุณค่า ของงานที่ท่านทุ่มเทความพยายามในการ ทำงาน.....	() 40
31. หลังการประเมินผลการปฏิบัติงาน ท่านได้ รับแจ้งผลการประเมินจากผู้บังคับบัญชา ทุกครั้ง.....	() 41
32. ในปีที่ผ่านมานี้ ท่านคิดว่าผลการประเมิน ของท่าน ไม่ตรงกับความเป็นจริง.....	() 42
33. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับความสนใจ จากผู้บังคับบัญชาเสมอ.....	() 43
34. ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน จะ ทำงานแบบต่างคนต่างทำ มากกว่าการ ทำงานร่วมกันเป็นทีม.....	() 44

ข้อคิดเห็น	เห็นด้วย ที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย ที่สุด	สำหรับ ผู้วิจัย
35. ในการปฏิบัติงาน ท่านได้มีโอกาสติดต่อ เกี่ยวข้องกับบุคลากรหน่วยงานอื่นอีก หลายๆฝ่ายอยู่เสมอ.....						() 45
36. ในขณะปฏิบัติงาน ท่านไม่มีโอกาสพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานกับ เพื่อนร่วมงานมากนัก.....						() 46
37. เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานจะต้อง แก้ไขปัญหาเอง โดยลำพัง.....						() 47
38. ความสำเร็จในงานของท่าน ต้องอาศัย ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัย สำคัญ.....						() 48
39. ท่านมีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกันกับเพื่อน ร่วมงานอยู่เสมอๆ.....						() 49
40. การปฏิบัติของหน่วยงานต่อตัวท่าน ทำให้ ท่านรู้สึกว่าคุณเอง เป็นทรัพยากรบุคคลที่ มีค่า.....						() 50
41. เเท่าที่ผ่านมา ท่านไม่เคยได้รับมอบหมาย ให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจเลย.....						() 51
42. หลายครั้งที่ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติ ต่อท่าน อย่างมีอคติ ไม่ให้ความสำคัญ เหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ.....						() 52
43. ท่านได้รับการยอมรับในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถ.....						() 53

ข้อคิดเห็น	เห็นด้วย ที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย ที่สุด	สำหรับ ผู้วิจัย
44. กล่าวได้ว่าท่านมีส่วนในการสร้างสรรค์ ความสำเร็จให้กับโรงพยาบาลของท่าน...	() 54
45. ผู้บังคับบัญชาไม่เคยมองเห็นว่าท่านเป็น บุคคลที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน.....	() 55
46. กรณีที่มีการลาออก หรือ โอนย้าย ฝ่ายการ พยาบาลจะรีบสอบถามถึงสาเหตุของการ ลาออกหรือ โอนย้ายนั้น.....	() 56
47. นับตั้งแต่ท่านทำงานในโรงพยาบาลนี้ ท่าน ไม่ค่อยได้รับประโยชน์จากระบบสวัสดิการ เท่าที่ควร.....	() 57
48. การทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ ทำให้ ท่านรู้สึกว่าชีวิตมีความมั่นคง.....	() 58
49. ผู้บริหาร โรงพยาบาลของท่านไม่ค่อยสนใจ ที่จะปรับปรุงสภาพการทำงานและ สวัสดิการ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความ สะดวกสบายในการทำงานมากขึ้น.....	() 59
50. ท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจาก โรงพยาบาลไม่คุ้มค่ากับความอดุสาหะที่ ท่านอุทิศให้กับหน่วยงาน.....	() 60
51. เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านมีความมั่นใจว่าผู้บังคับบัญชาสามารถ ช่วยแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี.....	() 61
52. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงตาม ความต้องการของท่านแล้ว.....	() 62

ข้อคิดเห็น	เห็นด้วย ที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย ที่สุด	สำหรับ ผู้วิจัย
53. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น การส่ง ไปฝึกอบรมหรือดูงาน เป็นต้น.....	() 63
54. การทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ ไม่ค่อย มีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ ตามที่คาดหวัง.....	() 64
55. ท่านคิดว่าโอกาสที่ท่านจะ ได้รับการ พิจารณาความดี ความชอบ มีความเป็น ไปได้ยาก.....	() 65
56. ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ไม่ตรงตามความรู้และความสามารถ ของท่าน.....	() 66
57. การพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อน ตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นไปด้วย ความเที่ยงตรง.....	() 67
58. เมื่อต้องการความช่วยเหลือ ท่านจะ ได้รับ ความร่วมมือทุกครั้งจากเพื่อนร่วมงาน ของท่าน.....	() 68
59. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความ สามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่.....	() 69
60. เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ มักวิพากษ์วิจารณ์ สภาพการทำงานในหน่วยงานของท่านใน ด้านลบอยู่เสมอ.....	() 70

ข้อคิดเห็น	เห็นด้วย ที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย ที่สุด	สำหรับ ผู้วิจัย
61. หน่วยงานที่ท่านทำอยู่ ยังมีการแบ่งพรรค แบ่งพวกออกเป็นหลายฝ่าย.....						() 71
62. ท่านคิดว่านโยบายของฝ่ายการพยาบาล เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ ไม่มี การเล่นพรรคเล่นพวก.....						() 72
63. คนในที่ทำงานของท่าน ไม่ค่อยพอใจใน นโยบายหลายอย่างของ โรงพยาบาลนัก..						() 73
64. ท่านต้องทำงานตามระบบหรือวิธีการ เดิม ซึ่งท่านคิดว่าน่าจะกระทำด้วยวิธีการอื่นที่ แตกต่างไปจากเดิม.....						() 74
65. ท่านได้รับมอบหมายงานโดยขาดกำลังคน ที่เพียงพอ.....						() 75
66. บางครั้งท่านจำเป็นต้องทำงานที่ขัดกับ นโยบายและกฎระเบียบของหน่วยงาน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ.....						() 76
67. ท่านต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ ในกิจกรรม บางอย่างที่ไม่จำเป็น และน่าเบื่อหน่าย..						() 77
68. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงาน โดยขาด วัสดุ อุปกรณ์ช่วยเหลือที่เพียงพอ.....						() 78
69. ท่านรู้สึกอึดอัดที่ไม่สามารถทำงานสนอง ความต้องการของคนหลายคนในขณะ เดียวกันได้.....						() 79
70. ท่านไม่ทราบแน่ชัดว่า อำนาจหน้าที่ของ ท่านมีขอบเขตเพียงไร.....						() 5

ข้อคิดเห็น	เห็นด้วย ที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย ที่สุด	สำหรับ ผู้วิจัย
71. ท่านไม่ทราบแน่ชัดว่าจะ ไรคือสิ่งที่ผู้บังคับ บัญชาคาดหวังจากตัวท่าน.....						() 6
72. ผู้บังคับบัญชาให้ความกระจ่าง ใน เรื่องของ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน.....						() 7
73. ท่านทราบว่าท่านจะปรับปรุงพัฒนาการ ทำงานอย่างไร เพื่อความก้าวหน้าใน การทำงาน.....						() 8
74. ท่านมัก ได้รับคำสั่งที่คลุมเครือจากผู้บังคับ บัญชาเสมอ.....						() 9
75. บางครั้ง เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงาน บางอย่าง ท่านเกิดความรู้สึกไม่แน่ใจว่า เป็นงานในความรับผิดชอบของท่านหรือไม่.....						() 10
76. หน้าที่และบทบาทของตำแหน่งท่าน มีการ ระบุไว้อย่างชัดเจนว่าจะต้องรับผิดชอบ เรื่องใดบ้าง.....						() 11
77. ท่านต้องทำงานภายใต้นโยบายและ แนวทางที่ไม่ชัดเจน.....						() 12

ข้อคิดเห็น	เห็นด้วย ที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย ที่สุด	สำหรับ ผู้วิจัย
9. การเปลี่ยนแปลง เพียง เล็กน้อยในสภาพ แวดล้อมปัจจุบันที่มีผลกระทบต่อท่าน ก็ เพียงพอที่จะ เป็นเหตุให้ท่านออกจาก โรงพยาบาลแห่งนี้ (๓).....	() 21
10. ท่านคิดว่าท่านคง ไม่ได้รับอะ ไรมากนัก ในการคงอยู่ในโรงพยาบาลนี้ต่อไป (๒)	() 22
11. สำหรับตัวท่านแล้ว โรงพยาบาลนี้เป็น โรงพยาบาลที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย (๑)	() 23
12. การตัดสินใจทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด (๑๕)	() 24
13. ท่านเต็มใจที่จะ ใช้ความพยายามอย่าง เต็มที่เพื่อจะช่วยให้โรงพยาบาลนี้ประสบ ความสำเร็จ..... (๖).....	() 25
14. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเกือบทุกชนิดที่ ได้รับมอบหมาย เพื่อคงความเป็นสมาชิก ของโรงพยาบาลแห่งนี้..... (๕).....	() 26
15. ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของ โรงพยาบาลเสมอ (๑๓)	() 27

ภาคผนวก ค

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มีดังนี้

1. ค่าเฉลี่ย (Mean) มีสูตรดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2528)

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

เมื่อ \bar{X} = ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ = ผลรวมของคะแนนของตัวอย่างประชากร

n = จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีสูตรดังนี้ (ประกอบ กรรณสูตร, 2528)

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

เมื่อ S.D. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X$ = ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัว

$\sum X^2$ = ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

N = จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)
มีลำดับขั้นในการคำนวณโดยใช้สูตร ดังนี้

3.1 การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวพยากรณ์กับตัวพยากรณ์
และตัวพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน มีสูตรดังนี้

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

เมื่อ r = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ 1 และ 2

x = คะแนนของตัวแปรที่ 1

y = คะแนนของตัวแปรที่ 2

N = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

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 = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3.3 หากกลุ่มตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุด โดยวิธีวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ มีสูตรดังนี้

3.3.1 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวพยากรณ์กับตัวเกณฑ์ โดยใช้สูตรดังนี้ (Kerlinger, and pedhazur, 1973)

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

เมื่อ R = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

SS_{reg} = ความแปรปรวนของตัวแปรเกณฑ์ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรพยากรณ์

SS_t = ความแปรปรวนทั้งหมดของตัวแปรเกณฑ์

3.3.2 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณที่คำนวณโดยใช้สูตร (Kerlinger, and pedhazur, 1973)

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

เมื่อ F = ค่าสถิติสัดส่วนเอฟ

R^2 = สัมประสิทธิ์การพยากรณ์

N = ตัวอย่างประชากร

K = จำนวนตัวพยากรณ์

3.3.3 ทดสอบค่า F เพื่อทดสอบว่าเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ แล้วจะทำให้ค่า R^2 เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ โดยใช้การทดสอบค่า F 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

$R^2_{y.12}$ = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณที่มีตัวพยากรณ์

K_1 = จำนวนตัวทำนายที่มีค่ามากกว่า

3.3.4 หาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

(Kerlinger, and Pedhazur, 1973)

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

S_i

เมื่อ b_i = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์

B_i = beta weight ของตัวแปร i

S_y = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรเกณฑ์

S_i = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวพยากรณ์

3.3.5 ทดสอบค่า t เพื่อทดสอบว่าค่า b ของตัวพยากรณ์แต่ละตัวจะส่งผลตัวแปรเกณฑ์หรือไม่ (Kerlinger, and Pedhazur, 1973)

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

$S.E.b_i$

เมื่อ t = ค่าสถิติทดสอบที่

b_i = สัมประสิทธิ์การถดถอย หรือค่าน้ำหนักของตัวพยากรณ์

$S.E.b_i$ = ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b_i (Standard Error)

3.3.6 หาค่าคงที่ของสมการการพยากรณ์ (Kerlinger, and Pedhazur, 1973)

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

เมื่อ \bar{y} = ค่าเฉลี่ยของตัวแปรเกณฑ์

x = ค่าเฉลี่ยของตัวพยากรณ์ที่ i ถึง k

b_i = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูป
คะแนนดิบ ตัวที่ i ถึง k

3.3.7 สร้างสมการพยากรณ์รูปคะแนนดิบ

$$\hat{y} = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + \dots + b_k x_k$$

เมื่อ \hat{y} = คะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในรูปคะแนนดิบ

$b_1 + b_2 \dots b_x$ = สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์แต่ละตัว
ในรูปคะแนนดิบ

$x_1, x_2 \dots x_k$ = คะแนนดิบของตัวพยากรณ์แต่ละตัว

a = ค่าคงที่

3.3.8 สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

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

เมื่อ Z = คะแนนสมการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

$B_1, B_2 \dots B_k$ = สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์แต่ละตัวในรูป
คะแนนมาตรฐาน

$Z_1, Z_2 \dots Z_k$ = คะแนนมาตรฐานของตัวพยากรณ์แต่ละตัว

ภาคผนวก ง

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวพยากรณ์และระหว่างตัวพยากรณ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ตัวพยากรณ์	AGE	EDU	MSTAT1	MSTAT2	MSTAT3	TENU	AUTO	VARIE	IDEN	SIGNI	FBACK	INACT	PPORT	DEPEN	EXPECT	ATTI	CONF	AMBI	COMMIT
อายุ (AGE)	1.000																		
ระดับการศึกษา (EDU)	.044	1.000																	
สถานภาพสมรส (MSTAT)			1.000																
รายได้ (MSTAT 1)	-.519*	-.026	1.000																
สมรส (MSTAT 2)	.501*	.030	-.967*	1.000															
หย่าร้าง (MSTAT 3)	.088	-.015	-.157*	-.099*	1.000														
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (TENU)	.969*	.082	-.519*	.494*	.101*	1.000													
ความยืดหยุ่นในการทำงาน (AUTO)	.108*	.121*	-.081	.080	.004	.104*	1.000												
ความหลากหลายของงาน (VARIE)	.163*	.127*	-.064	.042	.089	.182*	.267*	1.000											
ความมีเอกลักษณ์ของงาน (IDEN)	.029	.107*	.005	-.202	.058	.033	.136*	.213*	1.000										
ความสำคัญของการงาน (SIGNI)	-.064	-.024	.048	-.057	.036	-.091	.091	.257*	.247*	1.000									
ผลตอบแทนของงาน (FBACK)	-.024	.093	.113*	-.114*	.000	-.020	.244*	.460*	.249*	.209*	1.000								
งานที่มีสัมพันธ์กับผู้อื่น (INACT)	-.004	.079	.081	-.081	-.001	.001	.098*	.252*	.083	.396*	.155*	1.000							
ความรู้สึกร่าเริงและความสำคัญต่อองค์กร (PPORT)	-.001	.105*	-.018	.037	-.074	.016	.320*	.406*	.284*	.226*	.584*	.276*	1.000						
ความรู้สึกร่าเริงต่อการเป็นที่ยอมรับ (DEPEN)	.185*	.079	-.189*	.170*	.078	.200*	.208*	.421*	.155*	.075	.324*	.059	.368*	1.000					
ความคาดหวังต่อการตอบสนองขององค์กร (EXPECT)	.048	.070	-.023	.020	.010	.060	.302*	.491*	.210*	.136*	.544*	.128*	.504*	.504*	1.000				
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (ATTI)	-.031	.068	.024	-.036	.046	-.030	.245*	.367*	.221*	.207*	.445*	.145*	.464*	.393*	.582*	1.000			
ความขัดแย้งในบทบาท (CONF)	-.057	-.022	.066	-.060	-.025	-.065	-.144*	-.198*	-.091	.044	-.249*	.078	-.235*	-.437*	-.424*	-.489*	1.000		
ความควบคุมเหนือบทบาท (AMBI)	.013	-.061	-.003	-.010	.051	.008	-.264*	-.331*	-.329*	-.135*	-.539*	-.123*	-.446*	-.389*	-.530*	-.546*	-.500*	1.000	
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (COMMIT)	.164*	.087	-.062	.061	.006	.164*	.150*	.416*	.172*	.147*	.394*	.083	.407*	.572*	.612*	.506*	-.441*	-.506*	1.000

ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

ตัวแปร	ข้อที่	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
ลักษณะงาน		
1. ความมีอิสระในการทำงาน	1	.20
	2	.30
	3	.10
	4	.15
	5	.30
	6	.28
	7	.40
2. ความหลากหลายของงาน	1	.25
	2	.35
	3	.40
	4	.35
	5	.48
	6	.46
	7	.51
3. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	1	.36
	2	.10
	3	.29
	4	.18
	5	.26
	6	.20
4. ความสำคัญของงาน	1	.41
	2	.17

ตัวแปร	ข้อที่	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
	3	.26
	4	.30
	5	.16
	6	.20
5. ผลบ่อนกลับของงาน	1	.32
	2	.48
	3	.51
	4	.38
	5	.39
	6	.46
6. งานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	1	.22
	2	.26
	3	.22
	4	.33
	5	.12
	6	.17
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ	1	.51
	2	.44
	3	.37
	4	.25
	5	.35
	6	.53
2. ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพิงได้	1	.24
	2	.50

ตัวแปร	ข้อที่	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
	3	.48
	4	.48
	5	.37
3. ความคาดหวัง ได้รับการ ตอบสนอง	1	.53
	2	.49
	3	.50
	4	.48
	5	.45
	6	.30
	7	.47
4. ทักษะติดต่อ เพื่อนร่วมงาน และองค์การ	1	.31
	2	.42
	3	.42
	4	.40
	5	.48
	6	.39
บทบาททางวิชาชีพ		
1. ความขัดแย้งในบทบาท	1	.35
	2	.32
	3	.27
	4	.51
	5	.42
	6	.31
2. ความคลุมเครือในบทบาท	1	.47
	2	.44

ตัวแปร	ข้อที่	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
	3	.44
	4	.31
	5	.47
	6	.45
	7	.46
	8	.53
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	1	.54
	2	.52
	3	.55
	4	.56
	5	.61
	6	.22
	7	.53
	8	.20
	9	.38
	10	.58
	11	.51
	12	.62
	13	.43
	14	.47
	15	.37



ประวัติผู้เขียน

นางสาว สอาด วงศ์อนันต์นนท์ เกิดวันที่ 13 พฤศจิกายน พ.ศ. 2503 ที่อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี พยาบาลศาสตรบัณฑิต จากวิทยาลัยพยาบาลสหประชาชาติไทย ในปีการศึกษา 2527 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ที่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อ พ.ศ. 2536 ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง พยาบาลประจำการ ที่ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร

