เอกสารอ้างอิง

กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2545). **แนวทางการจัดอัตรากำลังทางการพยาบาล.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กนกศิลป์ พุทธศิลพรสกุล. (2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในหน่วยงานกับเชาวน์อารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองรัตน์พริ้นติ้ง.

คณะกรรมการผลิตและบริหารชุดวิชา. (2549). **ประมวลสาระชุดวิชา วิทยานิพนธ์ 2.** นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

คณาจารย์สาขาภาควิชาการบริหารการพยาบาล. (2551). **การบริหารงานพยาบาล.** ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.

จันทิรา ภาวิไล. (2536). **ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จาริณี ศรีประเสริฐ. (2550). **เจตคติต่อการคงอยู่ในงาน บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมการคงอยู่ในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิเขตภาคเหนือ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ชัชวาล เรืองประพันธ์. (2544). **การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS for Windows.** ขอนแก่น: โครงการผลิตตำรา คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชุติมา บูรณธนิต. (2539). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อม ความมีคุณค่าในตนเองและการสนับสนุนทางสังคมกับระดับความสุขสมบูรณ์ของอาจารย์พยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทัศนา บุญทอง และคณะ. (2537). การศึกษาสถานภาพการปฏิบัติวิชาชีพของพยาบาลในประเทศไทย. **วารสารพยาบาลศาสตร์, 12**(2), 24-34.

ธงชัย สันติวงษ์. (2539). **การบริหารงานบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธวัช บุณยมณี และคณะ. (2547). การคงอยู่กับงานและการลาออกจากงานของบุคลากรสาธารณสุขสายงานวิชาชีพที่ขาดแคลน ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. **วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี, 23**(1), 51-65.

นิชนันท์ ฟุ้งลัดดา. (2548). **การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิตยา ศรีญาณลักษณ์. (2545). **การบริหารการพยาบาล.** นนทบุรี: โครงการสวัสดิการวิชาการ สถาบันพระบรมราชชนก.

บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร. (2550). **ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2550). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์.** กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไอ อินเตอร์ มีเดีย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2535). **การวิจัยเบื้องต้น.** มหาสารคาม: สุริวิยาสาสน์.

ประครอง กรรณสูตร. (2542). **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.

ปัทมาภรณ์ สรรพรชัยพงษ์. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการงานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน ภาคกลาง.** วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2544). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** กรุงเทพฯ: สำนักงานทดสอบการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2544). **ก้าวใหม่สู่บทบาทใหม่ในการบริหารการพยาบาล.** กรุงเทพฯ: วังใหม่บลูพริ้นต์.

มาริสา ไกรฤกษ์. (2548). **ภาวะผู้นำทางการพยาบาล.** ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.

ยุวดี ฤาชา และคณะ. (2543). **วิจัยทางการพยาบาล.** กรุงเทพฯ: สยามศิลปะการพิมพ์.

วรรณชนก จันทชุม. (2545). **การวิจัยทางการพยาบาล: การเลือกตัวอย่างและการกำหนดขนาดตัวอย่าง.** ขอนแก่น: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

_____. (2550). **เอกสารประกอบการสอนวิชาการออกแบบงานวิจัยทางการพยาบาล.** ขอนแก่น: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วิภาดา คุณาวิกติกุล และ เรมวล นันท์ศุภวัฒน์. (2541). **ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งวิธีการจัดการความขัดแย้งกับความพึงพอใจในงานความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป และการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ: รายงานการวิจัย.** เชียงใหม่: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิลาวรรณ พันธุ์พฤกษ์. (2550). **เอกสารประกอบการสอนวิชาการออกแบบงานวิจัยทางการพยาบาล.** ขอนแก่น: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สมเกียรติ ศรีธาราธิคุณ. (2542). **วัฒนธรรมองค์การกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพชายโรงพยาบาลชุมชน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สำนักการพยาบาล. (2547). **หลักสูตรการบริหารการพยาบาลแนวใหม่.** นนทบุรี: กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). **การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน: ประสบการณ์จากส่วนราชการนำร่อง.** กรุงเทพฯ: สำนักงาน.

_____. (2547). **HR Scorecard การประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคล.** กรุงเทพฯ: สำนักงาน.

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์. (2550). **ข้อมูลทรัพยากรสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.** นนทบุรี: สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข.

สุธีรา ประดับวงษ์. (2548). **อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปและประสบการณ์ในการทำงานต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

แสงทอง ปุระสุวรรณ์. (2541). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดพิจิตร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อโณทัย วีระพงษ์สุชาติ. (2541). **การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชทั่วประเทศ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อมรรัตน์ เสตสุวรรณ และคณะ. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ. **วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 8**(1), 40-49.

อำพล จินดา และคณะ. (2542). **ผลกระทบของวิกฤตเศรษฐกิจต่อการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ.** นนทบุรี: สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.

เอื้อมพร ทองกระจาย. (2538). **ทฤษฎีทางการพยาบาล: มโนมติและการปฏิบัติ.** ขอนแก่น: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Aiken, L.H., & Patricia, A.P. (2000). Measuring organizational traits of hospital: The Revised Nursing Index. **Nursing Research, 49**(3), 146-158.

_____, Clarke, S.P., Sloane, D.M., Sochalski, J., & Silber, J.H. (2002). Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction. **Journal of the American Medical Association, 228**(16), 1987-1993.

Andrews, D.R. (2005). The nurse manager: Job satisfaction, the nurse shortage, and retention. **Journal of Nursing Management, 13**(4), 286-295.

Anthony, M.K., Standing, T.S., Glick, J., Duffy, M., & Paschall, F. (2005). Leadership and nurse retention: The pivotal role of nurse manager. **Journal of Nursing Administration, 35**(3), 146-155.

Barrett, L., & Yates, P. (2002). Oncology / haematology nurse: A study of job satisfaction, burnout and intention to leave the specialty. **Australian Health Review, 25**(3), 109-121.

Boyle, D.M., Bott, M.J., Hansen, H.E., Wood, C.Q., & Taunton, R.L. (1999). Manager' leadership and critical care nurse' intent to stay. **American Journal of Critical Care, 8**(6), 361-371.

Campion, M.A., Medsker, G.J., & Higgs, A.C. (1993). Relations between work Group characteristics and effectiveness: Implications for designing effective work groups. **Personal Phychology, 49**(4), 823-850.

Davison, H., focarell, P., Crawford, S., Duprat, L., & Clifford, J. (1997). The effects of health care reforms on job satisfaction and voluntary turnover among hospital-based nurses. **Med Care, 35**(6), 634-645.

Fisher, M., Hinson, N., & Deets, C. (1994). Selected predictors of registered nurses' intention to stay. **Journal of Advanced Nursing, 20**(3), 950-957.

Herzberg, F., Mausner, B., & Syndeman, B.B. (1993). **The Motivation to work.** 2nd ed. New York: John Wiley and Sons.

Kangas, S., Kee, C.C., & Mckee-Waddle, R. (1999). Organizational factors, nurses' job satisfaction, and patient satisfaction with nursing care. **Journal of Nursing Administration, 29**(1), 32-42.

Kramer, M. (1999). The magnet hospitals excellence revisited. **Journal of Nursing Administration, 20**(9), 35-44.

Kubar, P.A. et al. (2004). The meaningful retention strategy inventory. **Journal of Nursing Administration, 34**(1), 10-18.

Leveck, M.L., & Jones, C.B. (1996). The nursing practice environment: Staff retention and quality of care. **Research in Nursing & Health, 19**, 331-343.

Letvak, S. (2006). Factors influencing work productivity and intent to stay in nursing. **Nursing Economic 2008, 26**(3), 159-165.

Marriner-Tomey, A. (1996). **Nursing Management and Leadership.** St. Louis: Mosby-Year Book.

McCarthy, G., Tryrell., M.P., & Lehan, E. (2007). Intention to leave or stay in nursing. **Journal of Nursing Management, 15**, 248-255.

Mrayyan, M.T. (2005). Nurse job satisfaction and retention: comparing public to private hospital in Jordan. **Journal of Nursing Management, 13**, 40-50.

Prevosto, P. (2001). The effect of mentored relationships on satisfaction and intent to stay of Company-Grade U. S. Army reserve nurse. **Military Medicine, 166**(1), 21-26.

Volk, M.C., & Lucas, M.D. (1991). Relationship of management style and anticipated turnover. **Dimensions of Critical Care Nursing, 10**(1), 35-40.

Wolf, H., & Young, J.P. (1965). Staffing the nursing unit. **Nursing Resarch, 14**(3), 236-237.

Yoder, L.H. (1995). Staff nurses' career development relationships and self-report professionalism, job satisfaction and intent to stay. **Nursing Resarch, 44**(5), 290-297.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ห้องสมุดงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน

เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 11

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อสภาพการณ์ปฏิบัติงานจริงในปัจจุบัน เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการพยาบาลภายใต้การบริหารของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน
2. แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ
ชุดที่ 2 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน	มีข้อคำถามจำนวน 57 ข้อ
ชุดที่ 3 แบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน	มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ

3. โปรดอ่านคำชี้แจงสำหรับอาสาสมัครก่อนตอบแบบสอบถาม
4. ขอความกรุณาตอบคำถามทุกข้อและทุกชุดเพราะคำตอบของทุกข้อคำถามมีผลต่อความน่าเชื่อถือของข้อมูลและการวิเคราะห์ผลการวิจัย
5. ข้อมูลทั้งหมดจะถือเป็นความลับและใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น จะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่าน

ขอขอบพระคุณที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

(นางนาดี สอนโพธิ์)
นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

เอกสารชี้แจงสำหรับอาสาสมัคร

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วย ดิฉัน นางนาคี สอนโพธิ์ นักศึกษาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำลังทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 11 เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน
2. ศึกษาความสามารถในการพยากรณ์ของสภาพแวดล้อมในการทำงานรายด้านต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน

สำหรับประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยนี้ คือ

1. เป็นข้อมูลในการบริหารการพยาบาล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของพยาบาล ให้บุคลากรพยาบาลคงอยู่ในงานพยาบาลและองค์การพยาบาล
2. เป็นข้อมูลในการติดตามและประเมินผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการทำงานของพยาบาล เพื่อให้เกิดการบริหารการพยาบาลได้เหมาะสม สามารถดำเนินพันธกิจได้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป
3. เป็นข้อมูลประกอบในการพัฒนาความสามารถการบริหารจัดการของผู้บริหารทางการพยาบาลในการสนับสนุนองค์การ ให้มีประสิทธิภาพ

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ปฏิบัติการพยาบาลและมีส่วนร่วมในการบริหารทางการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน ท่านจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ดิฉันจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามและขอได้โปรดตอบให้ครบทุกข้อตรงกับความรู้สึกหรือความคิดของท่านมากที่สุด ดิฉันขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะถือเป็นความลับ และจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้นซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ท่านแต่ประการใด ในการเข้าร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้ ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยจะเข้าร่วมด้วยความสมัครใจและสามารถถอนตัวเมื่อใดก็ได้โดยไม่เสียสิทธิ์ใด ๆ ทั้งสิ้น

หากท่านมีปัญหาสงสัยสามารถติดต่อผู้วิจัยได้ที่สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น หมายเลขโทรศัพท์ 043-246537-52 ต่อ 1400-9 หรือ หากท่านมีปัญหาสงสัยเกี่ยวกับสิทธิของท่านขณะเข้าร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้ โปรดสอบถามที่ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ณ สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น ชั้น 17 อาคารสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี (สว. 1) คณะแพทยศาสตร์ ถ.มิตรภาพ อ.เมือง จ.ขอนแก่น 40002 หมายเลขโทรศัพท์ 0-4336-6616, 0-4336-6617 โทรสาร 0-4336-6617

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดีและขอขอบพระคุณที่กรุณา สละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

รหัส ☐ ☐☐☐

ชุดที่ 1

แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านและเติมข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้

	สำหรับผู้วิจัย
1. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี.....เดือน	Age ( )
2. สถานภาพสมรส	Sta ( )
☐ 1)โสด	
☐ 2) คู่	
☐ 3) หม้าย/ หย่า /แยก	
3. วุฒิการศึกษาทางการพยาบาลขั้นสูงสุด	Edu ( )
☐ 1) ปริญญาตรี หรือเทียบเท่าปริญญาตรี	
☐ 2) ปริญญาโทสาขา (โปรดระบุ).....	
☐ 3) สูงกว่าปริญญาโท	
4. ตำแหน่งปัจจุบัน พยาบาลวิชาชีพ	Pos ( )
☐ 1) ระดับปฏิบัติการ	
☐ 2) ระดับชำนาญการ	
☐ 3) พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างที่เป็นนักเรียนทุน	
☐ 4) พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างที่เป็นลูกจ้างเงินบำรุง	
5. หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงาน.....	Ward ( )
6. ระยะเวลาของการปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้..... ปี (บริบูรณ์)	Time ( )
7. ระยะเวลาของการปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ..... ปี (บริบูรณ์)	Timen( )

รหัส ☐ ☐☐☐

ชุดที่ 2

แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

แบบสอบถามนี้ เป็นข้อคำถามเพื่อสอบถามการรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของพยาบาลวิชาชีพต่อสภาพการณ์ปฏิบัติงานจริง เป็นการประเมินคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คำตอบในแบบสอบถามจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน เนื่องจากเป็นการวิเคราะห์ในภาพรวม ขอให้ท่านได้พิจารณาตอบตามความเป็นจริง ตรงกับการรับรู้ของท่านโดยมีเกณฑ์การเลือกตอบและให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้นทุกประการ	ให้ 1 คะแนน
เห็นด้วยบ้าง	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้นบ้างเป็นบางประการ	ให้ 2 คะแนน
ไม่ค่อยเห็นด้วย	หมายถึง	ไม่ค่อยเห็นด้วยกับข้อความนั้น	ให้ 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นอย่างยิ่ง	ให้ 4 คะแนน

ข้อคำถาม สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องที่ตรงกับการรับรู้ของท่าน

ลำดับข้อ	ข้อคำถาม	ระดับการรับรู้				สำหรับผู้วิจัย
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	เห็นด้วยบ้าง (2)	ไม่ค่อยเห็นด้วย (3)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (4)	
1	ในหน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนการบริการพยาบาลทำให้ท่านสามารถใช้เวลาในการดูแลผู้ป่วยที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					( )
2	ในหน่วยงานของท่าน แพทย์และพยาบาลมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการปฏิบัติงาน					( )
3	ในหน่วยงานของท่านมีโปรแกรมการปฐมนิเทศที่ดีสำหรับพยาบาลใหม่					( )
4	ในหน่วยงานของท่าน มีพยาบาลที่ทำหน้าที่ เป็นผู้ที่คอยนิเทศงานและให้การสนับสนุนทางการพยาบาล					( )
5	เงินเดือนและค่าตอบแทนของพยาบาลมีความเหมาะสม					( )
6	พยาบาลในหน่วยงานของท่าน สามารถควบคุมสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เกิดการปฏิบัติการพยาบาลได้ ด้วยตนเองในขณะปฏิบัติงาน					( )
7	ในหน่วยงานของท่านมีการกระตุ้นให้พยาบาลเข้ารับการอบรมทั้งการอบรมระหว่างประจำการและโปรแกรมการศึกษาต่อเนื่อง					( )
8	กลุ่มการพยาบาลมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับพยาบาลเพื่อให้พยาบาลมีโอกาสก้าวไปสู่ตำแหน่งทางวิชาชีพที่สูงขึ้น					( )

ลำดับข้อ	ข้อคำถาม	ระดับการรับรู้				สำหรับผู้วิจัย
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	เห็นด้วยบ้าง (2)	ไม่ค่อยเห็นด้วย (3)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (4)	
9	พยาบาลได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายต่างๆของโรงพยาบาล					( )
10	ท่านได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนแนวคิดใหม่ๆและการสร้างนวัตกรรมการดูแลผู้ป่วยโดยไม่ถูกปิดกั้น					( )
11	ท่านมีเวลาและมีโอกาสที่จะร่วมสนทนา เกี่ยวกับปัญหาในการดูแลผู้ป่วย กับพยาบาลผู้ร่วมงานคนอื่นๆ					( )
12	ในหน่วยงานที่ท่านทำงาน มีจำนวนพยาบาลวิชาชีพ ที่เพียงพอต่อการดูแลผู้ป่วยได้อย่างมีคุณภาพ					( )
13	หัวหน้าหน่วยงานของท่าน เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำและมีการบริหารจัดการที่ดี					( )
14	หัวหน้าพยาบาลเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และบุคลากรพยาบาลสามารถเข้าถึงเพื่อขอคำปรึกษาได้ง่าย					( )
15	ตารางเวรของหน่วยงานท่านมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนได้					( )
16	หน่วยงานของท่านมีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอ สำหรับการปฏิบัติงาน					( )
17	พยาบาลในหน่วยงานของท่านมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและให้การพยาบาลผู้ป่วยภายใต้กรอบของมาตรฐานวิชาชีพ					( )
18	ในหน่วยงานของท่านมีการชมเชยและยกย่องผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี					( )

ลำดับข้อ	ข้อคำถาม	ระดับการรับรู้				สำหรับผู้วิจัย
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	เห็นด้วยบ้าง (2)	ไม่ค่อยเห็นด้วย (3)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (4)	
19	ในหน่วยงานของท่านมีพยาบาลผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางคอยให้คำปรึกษาแก่พยาบาลประจำการในการดูแลผู้ป่วย					( )
20	ระบบการบริการพยาบาลในหน่วยงานของท่านใช้ระบบการทำงานเป็นทีม					( )
21	ระบบการบริการพยาบาลในหน่วยงานของท่านใช้ระบบการดูแลแบบองค์รวม					( )
22	หน่วยงานของท่านใช้ระบบพยาบาลเจ้าของไข้ในการดูแลผู้ป่วย					( )
23	หน่วยงานของท่านมีการประสานงานที่ดีและมีสัมพันธภาพที่ดีกับหน่วยงานอื่นๆ เช่น ฝ่ายโภชนาการหน่วยจ่ายกลาง งานซักฟอก เป็นต้น					( )
24	ท่านไม่เคยเผชิญกับเรื่องที่ขัดแย้งต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการพยาบาลของท่านเอง					( )
25	การบริหารการพยาบาลมีเป้าหมายการให้การบริการที่มีคุณภาพและมาตรฐานสูง					( )
26	หัวหน้าพยาบาลของท่านเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ เรื่องที่มีความสำคัญในโรงพยาบาลเท่าเทียมกับผู้บริหารระดับสูงท่านอื่นในทีม					( )
27	ในโรงพยาบาลของท่านมักมีการดำเนินงานในลักษณะทีมระหว่างพยาบาล แพทย์และเจ้าหน้าที่อื่นๆ					( )

ลำดับข้อ	ข้อคำถาม	ระดับการรับรู้				สำหรับผู้วิจัย
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	เห็นด้วยบ้าง (2)	ไม่ค่อยเห็นด้วย (3)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (4)	
28	แพทย์ประจำของหน่วยงานท่านให้การดูแลรักษาผู้ป่วยอย่างมีคุณภาพสูง					( )
29	ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ที่สูงขึ้น					( )
30	พยาบาลได้รับการสนับสนุน ให้ศึกษาต่อเนื่องในระดับปริญญาที่สูงขึ้น					( )
31	ปรัชญาทางการพยาบาล ขององค์การพยาบาล มีความชัดเจนในการให้ความสำคัญเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการดูแลผู้ป่วย					( )
32	พยาบาลมีความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมในการควบคุมต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายของหน่วยงาน					( )
33	ท่านได้รับโอกาสในการทำงานร่วมกับพยาบาลที่มี ความรู้และมีสมรรถนะในการดูแลผู้ป่วยเป็นอย่างดี					( )
34	พยาบาลมีส่วนร่วมในการคัดเลือกเครื่องมือทางการแพทย์และอุปกรณ์ต่างๆ ในการทำงาน					( )
35	หัวหน้าหน่วยงานของท่าน คือ ผู้ที่คอยช่วยเหลือพยาบาลในการตัดสินใจ เมื่อมีข้อขัดแย้งในการทำงานร่วมกับแพทย์					( )
36	การบริหารงานในกลุ่มการพยาบาลมีการรับฟังและตอบสนองต่อเสียงสะท้อนของเจ้าหน้าที่					( )
37	ในหน่วยงานของท่านมีการประกันคุณภาพทางการพยาบาล					( )

ลำดับข้อ	ข้อคำถาม	ระดับการรับรู้				สำหรับผู้วิจัย
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	เห็นด้วยบ้าง (2)	ไม่ค่อยเห็นด้วย (3)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (4)	
38	พยาบาลมีส่วนร่วมในคณะกรรมการต่างๆ ภายในโรงพยาบาลทั้งคณะกรรมการบริหาร การปฏิบัติงานและคณะกรรมการในระดับนโยบาย					( )
39	แพทย์ และพยาบาลมีการปฏิบัติงานในการดูแลผู้ป่วยร่วมกัน					( )
40	หน่วยงานของท่านมีระบบพี่เลี้ยงในการดูแลพยาบาลใหม่					( )
41	การทำงานในหอผู้ป่วยยึดหลักการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลมากกว่าเน้นการรักษา					( )
42	พยาบาลได้รับโอกาสให้เข้าไปร่วมเป็นคณะกรรมการในระดับโรงพยาบาลและระดับกลุ่มการพยาบาล					( )
43	พยาบาลเป็นผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจของทีมที่ร่วมดูแลผู้ป่วย					( )
44	หัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้คอยให้ คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางในการดูแลผู้ป่วยในแต่ละวัน					( )
45	สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเป็นสถานที่น่าอยู่ น่าทำงาน และมีความสะดวกสบาย					( )
46	ท่านมีโอกาสทำงานในหน่วยงานที่ต้องใช้ทักษะ ความสามารถเฉพาะทางในการดูแลผู้ป่วย					( )
47	ในหน่วยงานของท่านได้มีการลงบันทึกวางแผนการพยาบาลเป็นปัจจุบันทุกวัน					( )
48	ผู้ป่วยในหน่วยงานของท่าน ได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง					( )

ลำดับข้อ	ข้อคำถาม	ระดับการรับรู้				สำหรับผู้วิจัย
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	เห็นด้วยบ้าง (2)	ไม่ค่อยเห็นด้วย (3)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (4)	
49	พยาบาลที่ได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติหน้าที่ประจำในแต่ละหน่วยงานไม่ต้องถูกหมุนเวียนไปทำงานในหน่วยงานอื่น					( )
50	พยาบาลมีส่วนร่วมในการจัดเวรในตารางปฏิบัติงานของหน่วยงาน					( )
51	โรงพยาบาลมีการกำหนดนโยบายขั้นตอนและวิธีการในการทำงานเพื่อเป็นมาตรฐานเดียวกัน					( )
52	กลุ่มการพยาบาลสนับสนุนให้มีการใช้ข้อวินิจฉัยทางการพยาบาลเพื่อการดูแลผู้ป่วย					( )
53	กลุ่มการพยาบาลมีนโยบายหมุนเวียนอัตรากำลังเพื่อช่วยให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมเท่าเทียมกันในระหว่างหน่วยงาน					( )
54	ในแต่ละหน่วยงาน มีการกำหนดนโยบายและขั้นตอนการทำงานของหน่วยงานตนเอง					( )
55	ในโรงพยาบาลของท่านมีการใช้ระบบการลงบันทึกปัญหาทางการแพทย์					( )
56	ท่านได้มีโอกาสทำงานร่วมกับพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานมานานรู้จักเรื่องราวเกี่ยวกับโรงพยาบาลเป็นอย่างดี					( )
57	ระหว่างพยาบาลด้วยกัน มีการสื่อสารทางวาจา เกี่ยวกับแผนการพยาบาลของผู้ป่วยแต่ละราย					( )

รหัส ☐ ☐☐☐

ชุดที่ 3

แบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

แบบสอบนี้เป็นข้อคำถามการรับรู้เกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อสอบถามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อความน่าจะเป็นของความตั้งใจคงอยู่ในงานทั้งการวางแผนและการคาดคะเนที่จะอยู่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน แม้ว่าสถานการณ์จะไม่เป็นไปตามความคาดหวัง คำตอบในแบบสอบถามจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน เนื่องจากเป็นการวิเคราะห์ในภาพรวม ขอให้ท่านได้พิจารณาตอบตามความเป็นจริง ตรงกับการรับรู้ของท่านโดยมีเกณฑ์การเลือกตอบและให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้นทุกประการ	ให้ 5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่	ให้ 4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้นบ้างบางประการ	ให้ 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นบางประการ	ให้ 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นทุกประการ	ให้ 1 คะแนน

ข้อคำถาม ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องที่ตรงกับการรับรู้ของท่าน

ลำดับข้อ	ข้อคำถาม	ระดับการรับรู้					สำหรับผู้วิจัย
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	
1	ท่านวางแผนจะอยู่ปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันนานเท่าที่จะนานได้						( )
2	ไม่ว่าอะไรจะเกิดขึ้นก็ตามท่านไม่คิดที่จะออกจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน						( )
3	แม้ว่างานที่ทำอยู่จะไม่เป็นไปตามที่คาดหวังท่านก็จะไม่ออกจากงาน						( )
4	ท่านจะใช้เวลาที่เหลืออยู่ในปัจจุบันกับการประกอบวิชาชีพการพยาบาล						( )

ภาคผนวก ข
ข้อมูลสนับสนุนการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

Correlations

		NWI-R	Intent to stay
NWI-R	Pearson Correlation	1.000	.561**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	164.000	164
Intent to stay	Pearson Correlation	.561**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	164	164.000

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์

เพื่อให้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยได้ปรับค่าคะแนนของการวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยให้คะแนนมาก หมายถึง มีคุณลักษณะเด่นของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้นทุกประการ	ให้ 4 คะแนน
เห็นด้วยบ้าง	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้นบ้างเป็นบางประการ	ให้ 3 คะแนน
ไม่ค่อยเห็นด้วย	หมายถึง	ไม่ค่อยเห็นด้วยกับข้อความนั้น	ให้ 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นอย่างยิ่ง	ให้ 1 คะแนน

การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

1. ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเท่ากับศูนย์
2. ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมีค่าคงที่
3. ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติ
4. ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนแต่ละตัวเป็นอิสระต่อกัน
5. ตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องเป็นอิสระต่อกัน

1. ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับศูนย์ ไม่ต้องทดสอบเนื่องจากในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยจะใช้วิธีกำลังสองน้อยสุด (Least Square Method) จะทำให้ค่าผลรวมของความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมีค่าเท่ากับศูนย์ ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนมีค่าเท่ากับศูนย์ตามไปด้วย เมื่อพิจารณาจากตาราง Residuals Statistics พบว่าค่า Standard Predicted Value = .000 และค่า Standard Residual = .000

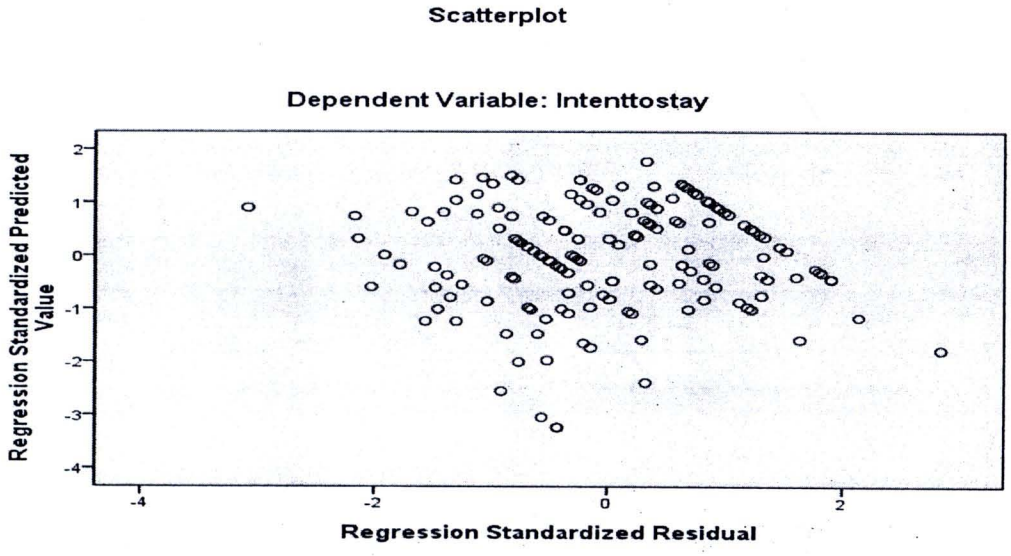
Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	5.5791	18.7904	14.1159	2.63503	164
Residual	-11.49021	10.56908	.00000	3.69632	164
Std. Predicted Value	-3.240	1.774	.000	1.000	164
Std. Residual	-3.089	2.842	.000	.994	164

a. Dependent Variable: Intenttostay

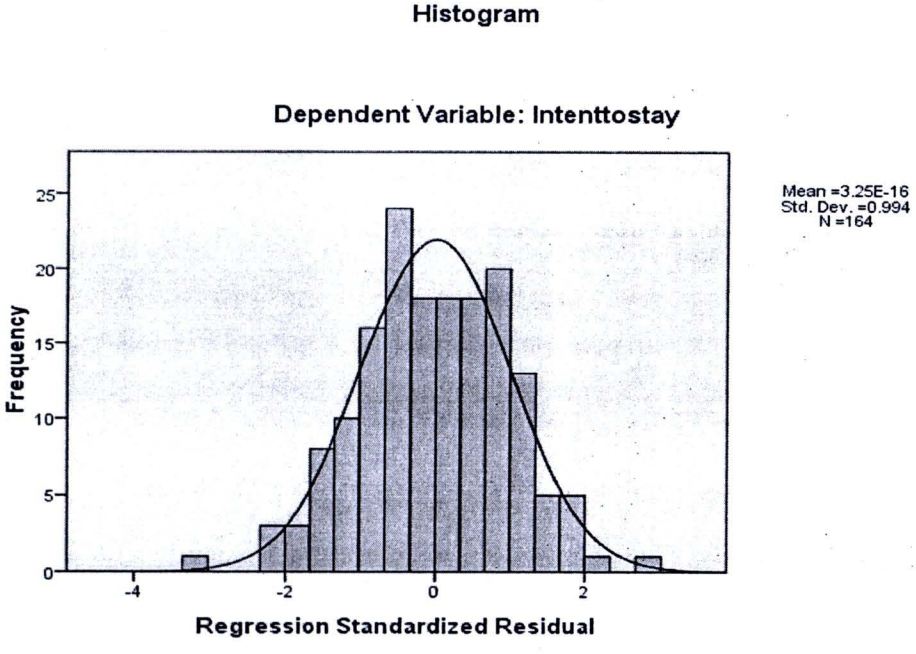
2. ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวมีค่าคงที่ (Homoscedasticity)

โดยพิจารณาจากภาพการกระจาย (Scatter Plot) พบว่า ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน ในการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ กระจายบริเวณศูนย์



ภาพที่ 3 แสดง Scatterplot ระหว่างค่าประมาณมาตรฐานกับค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

3. ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติ



ภาพที่ 4 แสดง Histrogram ของค่าความคลาดเคลื่อน

4. ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์เป็นอิสระจากกัน

โดยการตรวจสอบจากค่าของ Dubin-Watson พบว่าค่า Dubin-Watson ในตาราง Model Summary = 1.882 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 2 แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์เป็นอิสระจากกัน

ค่า Dubin-Watson	ความหมาย
เข้าใกล้ 2	ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระจากกัน
มากกว่า 2	ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวก
น้อยกว่า 2	ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่ามีความสัมพันธ์กันในทางลบ

Model Summary[c]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.552[a]	.304	.300	3.79763	
2	.580[b]	.337	.329	3.71921	1.882

a. Predictors: (Constant), Organization

b. Predictors: (Constant), Organization, Autonomy

c. Dependent Variable: Intenttostay

5. ตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องเป็นอิสระต่อกัน ทดสอบดังนี้

5.1 วิเคราะห์หาค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว ค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระใดมีค่าน้อยมาก (เข้าใกล้ 0) แสดงว่า ตัวแปรอิสระนั้น มี Multicollinearity สูงกว่าตัวแปรอิสระอื่นๆ

5.2 Variance Inflation Factor (VIF) คือ ค่าที่คำนวณได้จากส่วนกลับของ Tolerance ถ้าค่านี้มีมากแสดงว่าตัวแปรนั้นเกิดปัญหา Multicolline ผลการวิเคราะห์ ค่า Tolerance และค่า VIF พบว่า ค่า Tolerance = .359 และค่า VIF =2.786

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.096	1.714		-.056	.955	-3.481	3.288					
Organization	.353	.042	.552	8.420	.000	.271	.436	.552	.552	.552	1.000	1.000
2 (Constant)	-1.743	1.778		-.981	.328	-5.254	1.767					
Organization	.199	.069	.311	2.900	.004	.063	.334	.552	.223	.186	.359	2.786
Autonomy	.509	.181	.301	2.811	.006	.152	.867	.550	.216	.180	.359	2.786

a. Dependent Variable: Intenttostay

5.3 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมด เรียกว่าการทำ Correlation Matrix เพื่อหาขนาดของความสัมพันธ์เฉพาะตัวแปรอิสระเท่านั้น ถ้าค่า Correlation มีค่ามากกว่า .75 ขึ้นไปถือว่าตัวแปรอิสระคู่นั้นมีความสัมพันธ์กันมาก

Correlations

		NIntent To stay	NWI-R	Autonomy	Control	Relationship	Supportive	Organization	Leader	Opportunity
NIntent to stay	Pearson Correlation	1.000	.561**	.550**	.451**	.499**	.551**	.552**	.509**	.504**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	164.000	164	164	164	164	164	164	164	164
NWI-R	Pearson Correlation	.561**	1.000	.873**	.861**	.792**	.921**	.941**	.962**	.924**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	164	164.000	164	164	164	164	164	164	164
Autonomy	Pearson Correlation	.550**	.873**	1.000	.721**	.667**	.887**	.801**	.822**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	164	164	164.000	164	164	164	164	164	164
Control	Pearson Correlation	.451**	.861**	.721**	1.000	.615**	.899**	.767**	.796**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	164	164	164	164.000	164	164	164	164	164
Relationship	Pearson Correlation	.499**	.792**	.667**	.615**	1.000	.794**	.717**	.775**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	164	164	164	164	164.000	164	164	164	164
Supportive	Pearson Correlation	.551**	.921**	.887**	.899**	.794**	1.000	.830**	.859**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	164	164	164	164	164	164.000	164	164	164
Organization	Pearson Correlation	.552**	.941**	.801**	.767**	.717**	.830**	1.000	.863**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	164	164	164	164	164	164	164.000	164	164
Leader	Pearson Correlation	.509**	.962**	.822**	.796**	.775**	.859**	.863**	1.000	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	164	164	164	164	164	164	164	164.000	164
Opportunity	Pearson Correlation	.504**	.924**	.765**	.775**	.696**	.810**	.823**	.861**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	164	164	164	164	164	164	164	164	164.000

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ภาคผนวก ค
หนังสือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

โครงการวิจัยเรื่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการ กระทรวงสาธารณสุขที่ 11
THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKPLACE ENVIRNOMENT AND THE INTENT TO STAY OF REGISTERED NURSES EMPLOYED IN COMMUNITY HOSPITALS, DISTRICT 11 UNDER THE MINISTRY OF PUBLIC HEALTH, THAILAND

ผู้วิจัย : 1. นางนาตี สดนไพร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิญญา จำปามูล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สำหรับเอกสาร :

1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ Version 1.1 ฉบับลงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2553
2. โครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์ Version 1.1 ฉบับลงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2553
3. แบบคำชี้แจงสำหรับอาสาสมัคร ฉบับภาษาไทย Version 1.1 ฉบับลงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2553
4. แบบฟอร์มยินยอมจากอาสาสมัคร ฉบับภาษาไทย Version 1.0 ฉบับลงวันที่ 3 กันยายน พ.ศ. 2552
5. แบบสอบถามการวิจัย Version 1.1 ฉบับลงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2553

ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยยึดหลักเกณฑ์ตามคำประกาศเฮลซิงกิ (Declaration of Helsinki) และแนวทางการปฏิบัติการวิจัยทางคลินิกที่ดี (ICH GCP)

ให้ไว้ ณ วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2553

(รองศาสตราจารย์วงศ์วิวัฒน์ ทัศนียกุล)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ลำดับที่: 4.3.09/ 10/2552
เลขที่: HE522214 วันหมดอายุ : 18 ตุลาคม พ.ศ. 2553

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น Institutional Review Board Number : IRB00001189
สำนักงาน : อาคารสมเด็จพระศรีนครินทร์ บวมราชชนนี อนุสรณ์ (ชั้น 17) Federal Wide Assurance : FWA00003418
โทร. (043) 366616 , (043) 366617 โทรสาร. (043) 366617

ภาคผนวก ง
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

1. รองศาสตราจารย์วิภาพร วรหาญ
   อาจารย์ประจำหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
   คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เสาวมาศ เถื่อนนาดี
   อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
3. นางสาวชูศรี คูชัยสิทธิ์
   หัวหน้างานบริการพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
4. นางจินตนา บุญจันทร์
   ผู้ช่วยหัวหน้างานบริการพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
5. นางสุวคนธ์ แก้วอ่อน
   ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลขอนแก่น

ประวัติผู้เขียน

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
ห้องสมุดงานวิจัย

ชื่อ นางนาดี สอนโพธิ์

วันเดือนปีเกิด 27 ธันวาคม 2507

ประวัติการศึกษา ประกาศนียบัตรการพยาบาลและผดุงครรภ์ระดับต้น
จากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรี จังหวัดสระบุรี พ.ศ. 2528
ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง
จากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์
จังหวัดอุบลราชธานี พ.ศ. 2535
ผ่านการอบรมการพยาบาลครอบครัวหลักสูตร 16 สัปดาห์
จากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา
จังหวัดนครราชสีมา พ.ศ. 2545
เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อปี พ.ศ. 2550

ประวัติการทำงาน พยาบาลสังกัดกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลวานรนิวาส
จังหวัดสกลนคร ปี พ.ศ. 2528 - 2537
ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอด้านวิชาการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอภูพาน
จังหวัดสกลนคร ปี พ.ศ. 2537 - 2539
งานประกันสุขภาพ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร
ปี พ.ศ. 2539 - 2543
หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนบ้านบ่อเดือนห้า อำเภอภูพาน
จังหวัดสกลนคร ปี พ.ศ. 2544 - 2547
หัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลพระอาจารย์แบน ธนากโร
อำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร ปี พ.ศ. 2547 - ปัจจุบัน