

บรรณานุกรม

- ณรงค์ โพธิ์พุกยานันท์. 2551. ระเบียบวิธีวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ณัฐวุฒิ วิทิตปริวรรต. 2553. ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญเฉลา สุริยวรรณ. 2551. “Safe staffing, saves lives” การบรรยายวิชาการประจำปี คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. 2547. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. เชียงใหม่: ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รุ่ง มาสติก. 2553. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนภดลย์ อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วินัย หนูสมจิตต์ และภาสกร ภูศรี. 2549. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ทองไทยการทอ จำกัด. **Thailand HR Journal**, 1: 69-91.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2545. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ. 2541. องค์การและการจัดการ (**Organizational and Management**). กรุงเทพฯ: วิสิทธิ์พัฒนา.
- ศุกลรัตน์ ตะวิชัย. 2544. ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลลำปาง. การค้นคว้าแบบอิสระ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สรชัย พิศาลบุตร. 2551. การวิจัยทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒนา.
- สนทนา เรือนปัญญา. 2548. ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. 2549. “Employee Engagement Survey”. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.pmat.or.th> (15 มีนาคม 2552).

- สภาการพยาบาล. 2551. รายงานการประชุม ทางออกวิกฤติพยาบาล. ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพ
รัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
สถานีตลา วงศ์สุรเศรษฐ์. 2551. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย (มหาชน)
จำกัด เขต 32. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. 2549. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา
<http://www.pmat.or.th> (15 มีนาคม 2552).
- อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. 2553. การพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล. เชียงใหม่: โรงพิมพ์ช้างเผือก.
- Gallup Organization. “The Gallup Path to Business Performance”. [Online]. Available
<http://www.gallupconsulting.com/content/?ci=1528>
- Mowday, R. T. , Porter, R. W. and Steers, R. M. 1982. **Employee organization linkages : The
Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover.** New York: Academic.
- Sheldon, R. M. 1971. Investments and Involvement as Mechanisms Producing Commitment to the
Organization. **Administrative Science Quarterly.** Vol 16: 143-149.
- Steer, R. M. and Porter, L. W. 1979. **Motivation and Work Behavior.** (2nd ed.). New York:
McGraw-Hill.

ภาคผนวก

หนังสือยินยอมให้ข้อมูลเพื่อการศึกษา และเผยแพร่ผลการศึกษา

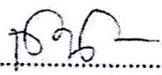
เขียนที่ โรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม

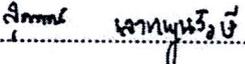
วันที่ 9 มีนาคม 2554

โดยหนังสือฉบับนี้ ข้าพเจ้า นายแพทย์วรพันธ์ อุณจักร ตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร บริษัท โรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 8 ถนนบุญเรืองฤทธิ์ ตำบลศรีภูมิ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ขอทำหนังสือฉบับนี้เพื่อเป็นหลักฐานแสดงว่า ข้าพเจ้าได้รับทราบและยินยอมให้นางกัญชติ นิลวรรณ รหัสนักศึกษา 521532163 หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สำหรับผู้บริหาร) จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้ทำการค้นคว้าแบบอิสระ เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลต่อ โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม เข้ามาศึกษาและเก็บข้อมูล หน่วยงานของข้าพเจ้าตามคำชี้แจงของผู้ศึกษาและอนุญาตให้นำผลการศึกษาเผยแพร่สู่สาธารณะได้

ทั้งนี้หากผู้ศึกษาได้กระทำภายในขอบเขตอำนาจของหนังสือยินยอมฉบับนี้ให้มีผลสมบูรณ์และชอบด้วยกฎหมายทุกประการและหากมีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายขึ้นจะ ไม่มีการเรียกร้องแต่อย่างใด เพื่อเป็นหลักฐานแห่งความยินยอมนี้ ข้าพเจ้าได้ลงลายมือชื่อและไว้ต่อหน้าพยาน

ลงชื่อ 
(นายแพทย์วรพันธ์ อุณจักร)

ลงชื่อ 
(นางกัญชติ นิลวรรณ)

ลงชื่อ 
(นางสุภาพร เลาทุนรัมย์)

ลงชื่อ 
(นางสาวดวงใจ เทพวรรณ)

แบบสอบถาม

แบบสอบถามประกอบการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระวิจัย

เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลต่อโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม”

(Organizational Engagement of Nurses Towards Chiangmai Ram Hospital)

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระประกอบการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สำหรับผู้บริหาร) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลต่อโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประกอบการศึกษาและเป็นแนวทางให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำผลการศึกษาไปใช้พัฒนางานต่อไป

ผู้ศึกษาจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่าน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม เพื่อประกอบการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ คำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่ง และใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จะนำไปวิเคราะห์และสรุปผลในลักษณะของภาพรวมโดยไม่ระบุหรือเจาะจงว่าเป็นข้อมูลของบุคคลใด

แบบสอบถามจะแบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
- ส่วนที่ 3 ลักษณะความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
- ส่วนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

กัญชที นิลวรรณ 521532163

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ข้อความที่สอดคล้องกับข้อมูลส่วนบุคคลของท่าน

1. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

2. อายุปัจจุบันของท่าน

1) ต่ำกว่า 30 ปี

2) 30 – 40 ปี

3) 41 – 50 ปี

4) มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพ

1) โสด

2) สมรส

3) หม้าย

4) หย่า/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

1) ปริญญาตรี

2) ปริญญาโท

3) อื่น ๆ (โปรดระบุ)

5. ตำแหน่งปัจจุบันของท่าน

1) พยาบาลระดับปฏิบัติการ

2) ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก

3) หัวหน้าแผนก

4) อื่น ๆ (โปรดระบุ)

6. แผนกที่สังกัด

1) OPD (ผู้ป่วยนอก)

2) IPD (ผู้ป่วยใน)

3) Special Unit (หน่วยงานพิเศษ)

4) หน่วยงานสนับสนุน

7. รายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน (เงินเดือน ค่าตำแหน่ง ค่าวิชาชีพ ค่าเวร ค่าล่วงเวลา ค่าครองชีพ ค่าตอบแทนหน่วยงานพิเศษ เป็นต้น)

1) ต่ำกว่า 15,000 บาท

2) 15,000-20,000 บาท

3) 20,001-25,000 บาท

4) 25,001-30,000 บาท

5) 30,001-35,000 บาท

6) 35,001-40,000 บาท

7) มากกว่า 40,000 บาท (โปรดระบุ)

8. อายุการทำงานในโรงพยาบาลจนถึงปัจจุบันนี้

1) ต่ำกว่า 5 ปี

2) 5-10 ปี

3) 11-15 ปี

4) มากกว่า 15 ปี

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ประเด็นคำถามที่สอดคล้องกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยให้คะแนน 5 เท่ากับเห็นด้วยอย่างยิ่ง และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งให้คะแนนน้อยที่สุดเป็น 1 คะแนน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านลักษณะของงาน (job characteristic)					
1. งานบริการพยาบาลของโรงพยาบาลเชียงใหม่ เป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถ สติปัญญา และความคิดสร้างสรรค์					
2. ความก้าวหน้าทางการแพทย์ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่โรงพยาบาลเชียงใหม่รำนนำมาใช้ เป็นสิ่งท้าทายในการปรับปรุงคุณภาพทางการพยาบาล					
3. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของโรงพยาบาลเชียงใหม่รำนมีความชัดเจนในการกำหนดขอบเขตงาน					
4. โรงพยาบาลเชียงใหม่รำน มีการกำหนดความรับผิดชอบที่ชัดเจนทำให้ทราบถึงบทบาทของตนเอง					
5. โรงพยาบาลเชียงใหม่รำน ให้อิสระในการใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง					
6. โรงพยาบาลเชียงใหม่รำน ให้อิสระในการตัดสินใจในงานการพยาบาลที่รับผิดชอบ					
7. คุณค่าของงานการพยาบาลเกิดจากได้ปฏิบัติงาน ที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนมนุษย์ในสังคมและผู้ที่มิปัญหาทางสุขภาพ					
8. การดูแลผู้ป่วยร่วมกับวิชาชีพอื่น ๆ ในโรงพยาบาลเชียงใหม่รำน ทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ก่อให้เกิดความหลากหลายในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานการพยาบาล					
9. การใช้กระบวนการพยาบาลของโรงพยาบาลเชียงใหม่รำน มีระบบการประเมินผลงานและประเมินตนเอง ที่เป็นข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงาน					
ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน (job experience)					
1. มีบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันในแผนก					
2. ทีมสหสาขาวิชาชีพมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงาน					
3. ได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุน จากหัวหน้างานและผู้บริหาร					

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4. ได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุน จากเพื่อนร่วมงานในแผนกอื่น					
5. ระบบคุณภาพของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม มีความน่าเชื่อถือสูง					
6. ทีมสุขภาพยอมรับและให้เกียรติ สมาชิกในทีมเสมอ					
7. พยาบาลวิชาชีพมีเกียรติและศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับสายงานวิชาชีพอื่น					
8. ได้รับความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน					
9. ได้รับการมอบหมายงานตรงกับความสามารถ					
10. รายได้ที่ได้รับทั้งหมดกับภาระงานที่รับผิดชอบ มีความเหมาะสมดีแล้ว					
11. ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล วันหยุด วันหยุดพักผ่อนประจำปี					
12. โรงพยาบาลเชียงใหม่รามให้ความช่วยเหลือทางด้านสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ					
13. ตารางเวลาการทำงานมีความยืดหยุ่น (เช่น การแลกเวร ตารางเวรนอกเวลา เวลาว่าง หรือวันหยุดที่มี) ตามต้องการ					
14. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างโปร่งใสชัดเจนและยุติธรรม					
ลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristics)					
1. อายุที่มากขึ้นทำให้ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน					
2. ครอบครัวมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงาน					
3. สถานภาพสมรส ทำให้ไม่คิดที่จะโยกย้ายงาน					
4. การศึกษาในระดับที่สูงขึ้น มีผลต่อการตัดสินใจในการเปลี่ยนงานง่ายขึ้น					
5. ท่านอยู่กับองค์กรนี้มานานจึงไม่คิดที่จะไปทำงานที่อื่น					
6. ประสบการณ์และความชำนาญงานที่มากขึ้นทำให้มีโอกาสนำก้าวหน้าสูงขึ้น					
โครงสร้างองค์กร (Structural Characteristic)					
1. โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม มีการชี้แจงนโยบายการบริหาร เป้าหมายการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน					
2. โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารไว้อย่างชัดเจน					

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3. โรงพยาบาลเชียงใหม่รามีการสื่อสารข้อมูลให้ทราบอย่างทั่วถึงเสมอ เช่น การสื่อสารผ่านทางระบบ Intranet, Newsletter และรายงานการประชุม					
4. โรงพยาบาลเชียงใหม่รามีการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ มีการกำกับงานควบคุมดูแลพนักงานใหม่ให้ปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบ					
5. โรงพยาบาลเชียงใหม่รามีเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นจากพนักงานได้แก่ การประชุมทีมนำด้านต่าง ๆ การจัดอบรมจากใจผู้บริหาร และ CEO พบพนักงาน					
6. โรงพยาบาลเชียงใหม่รามีการกำหนดลักษณะงานไว้อย่างชัดเจน					
7. โรงพยาบาลเชียงใหม่รามีการกำหนดขั้นตอนการทำงานไม่ยุ่งยากซับซ้อน					
8. โรงพยาบาลเชียงใหม่รามีการส่งเสริมความก้าวหน้าในงานอย่างยุติธรรม				•	
9. โรงพยาบาลเชียงใหม่รามีส่งเสริมให้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
10. โรงพยาบาลเชียงใหม่รามีให้ความคุ้มครองและช่วยเหลือ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน					
11. โรงพยาบาลเชียงใหม่รามีระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน					•

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเชียงใหม่รามีประกอบด้วย การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเท เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ประเด็นคำถามที่สอดคล้องกับระดับความรู้สึกถึงระดับความผูกพันของท่านมากที่สุด โดยให้คะแนน 5 เท่ากับมากที่สุด และน้อยที่สุดให้คะแนนเป็น 1 คะแนน

ลักษณะความผูกพัน	ความรู้สึก				
	5	4	3	2	1
การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาลเชียงใหม่รามี					
1. ท่านมั่นใจว่าโรงพยาบาลเชียงใหม่รามีจะเป็นผู้นำทางการรักษาพยาบาลได้					
2. ท่านมั่นใจว่าสมรรถนะทางการพยาบาลของท่านสามารถช่วยให้โรงพยาบาล					

ลักษณะความผูกพัน	ความรู้สึกร				
	5	4	3	2	1
เชียงใหม่รวม ประสบความสำเร็จได้					
3. ท่านได้ใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน เพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาลเชียงใหม่รวม					
4. ท่านเชื่อมั่นในแนวทางการพัฒนาของโรงพยาบาลเชียงใหม่รวม					
5. ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมของโรงพยาบาลเชียงใหม่รวมเสมอ					
ความเต็มใจที่จะทุ่มเท เพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาลเชียงใหม่รวม					
1. ท่านใส่ใจที่จะเอาชนะอุปสรรคและความท้าทายต่าง ๆ ในการทำงานที่โรงพยาบาลเชียงใหม่รวม					
2. ท่านยอมสละเวลาส่วนตัวมาทำงาน เพื่อโรงพยาบาลเชียงใหม่รวมเสมอ เช่น กิจกรรมวันเด็ก ส้อยใจด้านภยันตราย เป็นต้น					
3. ท่านทุ่มเททำงานให้สำเร็จทุกงานที่ได้รับมอบหมาย					
4. ท่านมีการพัฒนาตนเองในการทำงานอยู่เสมอ					
5. ท่านให้ความสำคัญกับงานมากกว่าค่าตอบแทน					
ความปรารถนาการเป็นสมาชิกภาพของโรงพยาบาลเชียงใหม่รวม					
1. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลเชียงใหม่รวม					
2. ท่านเชื่อมั่นในอนาคตของโรงพยาบาลเชียงใหม่รวม					
3. ท่านรู้สึกพึงพอใจในงานของท่านที่โรงพยาบาลเชียงใหม่รวม					
4. ท่านชอบสภาพแวดล้อมของโรงพยาบาลเชียงใหม่รวม					
5. ท่านไม่คิดที่จะไปทำงานที่อื่นแม้ว่าจะได้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า					
6. ท่านมีความพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กรหรือหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ					

ส่วนที่ 4 ปัญหาที่ส่งผลต่อความผูกพันที่มีต่อโรงพยาบาลเชียงใหม่รวม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ประเด็นคำถามที่ท่านเห็นว่าเป็นปัญหาที่ส่งผลต่อความผูกพันที่มีต่อโรงพยาบาลเชียงใหม่รวม

- 1) ค่าตอบแทนที่ได้รับจากโรงพยาบาลเชียงใหม่ น้อยกว่าความคาดหวัง
- 2) ความก้าวหน้าในอาชีพจำกัด
- 3) สวัสดิการที่ได้รับไม่ครอบคลุมต่อความต้องการ
- 4) ระบบการประเมินผลไม่จูงใจ

- 5) หัวหน้างานไม่ให้ความยุติธรรม
- 6) ไม่มีข้อมูลย้อนกลับในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 7) กิจกรรมในการสร้างความผูกพันต่อโรงพยาบาลเชียงใหม่รามมีน้อย
- 8) ไม่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน
- 9) มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มากเกินไป
- 10) การปฏิบัติงานซ้ำซ้อน จำเจ น่าเบื่อ
- 11) ไม่มีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้ร่วมงาน
- 12) ไม่สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานในแผนกได้
- 13) งานเอกสารมากเกินไป
- 14) ผู้บริหารไม่รับฟังความคิดเห็นของพนักงาน
- 15) ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีอายุงานมากเท่าที่ควร
- 16) อื่น ๆ (โปรดระบุ)

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอย

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SC, PC, JC, JE ^a		.Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: EN

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.693	.685	.32189

a. Predictors: (Constant), SC, PC, JC, JE

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.567	4	8.892	85.816	.000 ^a
	Residual	15.749	152	.104		
	Total	51.316	156			

a. Predictors: (Constant), SC, PC, JC, JE

b. Dependent Variable: EN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.203	.229		.887	.376
	JC	.231	.080	.200	2.905	.004
	JE	.317	.078	.316	4.086	.000
	PC	.104	.048	.113	2.187	.030
	SC	.323	.076	.331	4.257	.000

a. Dependent Variable: EN

ประวัติผู้เขียน



ชื่อ-สกุล

นางกัญชติ นิลวรรณ

วัน-เดือน-ปี-เกิด

29 มีนาคม 2510

ประวัติการศึกษา

- พ.ศ. 2532 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี
วิทยาศาสตร์บัณฑิต (การพยาบาลและผดุงครรภ์)
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ประวัติการทำงาน

- พ.ศ. 2532-2535
พยาบาลแผนกห้องคลอด โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่
- พ.ศ. 2536-2538
พยาบาลแผนกห้องคลอด โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม
- พ.ศ. 2538-ปัจจุบัน
หัวหน้าพยาบาลแผนกห้องคลอด โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม

