

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กาญจนา จันทร์ไทย (2550) “ภาวะวิกฤติกำลังคนทางการพยาบาล: สภาพปัญหา สาเหตุ และผลกระทบ” ใน วิกฤตการขาดแคลนพยาบาล: วิกฤติชาติใน การประชุมวิชาการ วันที่ 3- 5 ตุลาคม 2550สมาคมศิษย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีกรุงเทพมหานครสำนักการพยาบาลและกลุ่มภารกิจบริการวิชาการ โรงพยาบาลราชวิถี
- กนกอร ยศไพบุลย์ (2539) “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล ศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- กนกพร แจ่มสมบุรณ์ (2539) “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ต่อค่าของงาน การรับรู้ต่อรูปแบบ การบริหาร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาล ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- กองแผนงานกรมควบคุมโรคกระทรวงสาธารณสุข (2550) แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 10 คั่นคั่นวันที่ 2 สิงหาคม 2551 จาก <http://plan.ddc.moph.go.th/index.php?option=com-content&task=view&id=18&Itemid=32>
- กฤษดา แสงวงดี (2550 ก) “สถานการณ์การทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย” ใน *สิ่งแวดล้อมปลอดภัย การพยาบาลไทยมีคุณภาพ ประชาชนผู้รับเป็นสุข* ใน การประชุมวิชาการ วันที่ 16-18 พฤษภาคม 2550 โรงแรมเอเชีย กรุงเทพมหานคร
- \_\_\_\_\_ (2550 ข) “Nurse Shortage: How to manage the Quality of Care” ใน *ทิศทางการขยายบทบาทของพยาบาลในอนาคต* ในการประชุมวิชาการวันที่ 29 ธันวาคม 2550 กลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา
- \_\_\_\_\_ (2551) “สถานการณ์และแนวโน้มของการบริหารกำลังคนสาขาพยาบาล” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาประเด็นและแนวโน้มทางการบริหารการพยาบาล* หน้าที่ 6 หน้า 1-53 นนทบุรีมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- \_\_\_\_\_ (2552) “การบริหารค่าตอบแทน” ใน *ประเด็นแนวโน้มทางการบริหารการพยาบาล* ในการประชุมสัมมนาระดับบัณฑิตศึกษา วันที่ 8 มีนาคม 2552 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- \_\_\_\_\_ (2553) “โครงการวิจัย สุขภาพและชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย” ใน *นโยบายสุขภาพ ภาวะผู้นำ และการจัดการทางการพยาบาล* ในการประชุมวิชาการ วันที่ 8-9 พฤศจิกายน 2553 โรงแรมฮอลิเดย์อินน์ เชียงใหม่

- เกรียงศักดิ์ เขียวศยั้ง (2543) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์พิมพ์ ครั้งที่ 2* กรุงเทพมหานคร  
คลังน่านาวิทยา
- กิ่งพร ทองใบ (2549) “การบริหารค่าตอบแทน” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การ  
และทรัพยากรมนุษย์* หน้าที่ 13 หน้า 336-401 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัย  
ธรรมาธิราช สาขาวิทยาการจัดการ
- จันทิรา ภาวิไล (2536) “ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ  
ในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่” *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร  
มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*
- จารุพร แสงเป่า (2542) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจางานของพยาบาลวิชาชีพใน  
โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์กรุงเทพมหานคร” *ปริญญาานิพนธ์ปริญญา  
วิทยาศาสตร์คุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ*
- ชมพูนุช โสภจรรย์ (2545) “การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยเชิงปริมาณ” *วารสาร  
พยาบาลศาสตร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย* 14, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม): 1- 9
- ชื่นชม เจริญยุทธ์ และคนอื่น ๆ (2538) “วิจัยการศึกษาภาวะการณ้ขาดแคลนพยาบาลและปัญหา  
สมองไหลของวิชาชีพพยาบาลไทย” *วารสารพยาบาล* 4, 4 (มกราคม-มีนาคม): 22-30
- ชนัดดา เหมือนแก้ว (2547) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* กรุงเทพมหานคร ไทยภูมิพับลิชชิง
- เดชาวุธ นิตยสุทธิ (2549) “สถิติที่ใช้วิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว” ใน *ประมวลวิจัยทางการ  
พยาบาลสารสนเทศและสถิติ* หน้าที่ 11 หน้า 2-136 นนทบุรีมหาวิทยาลัยสุโขทัย  
ธรรมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- ทัศนา บุญทอง (2543) *ปฏิรูประบบบริการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่  
พึงประสงค์ในอนาคตสภาการพยาบาล พิมพ์ครั้งที่ 3* นนทบุรี จุฑทอง
- \_\_\_\_\_ (2546) “ข้อเสนอต่อรัฐบาลเพื่อพิจารณาค่าตอบแทนผู้ประกอบการวิชาชีพด้านสุขภาพ  
(แพทย์พยาบาล ทันตแพทย์ เภสัชกร) ที่ปฏิบัติงานในสถานบริการของรัฐ” *จดหมาย  
ข่าวสภาการพยาบาล* 6, 6: 7-11
- ทัศนา บุญทอง และคนอื่น ๆ (2547) *ความต้องการกำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์ในระบบบริการ  
สุขภาพของประเทศไทย ปี 2549-2558 โดยคณะกรรมการวิจัยทางการพยาบาล  
แห่งชาติ สภาการพยาบาล พิมพ์ครั้งที่ 1* นนทบุรี จุฑทอง

- ทิมกร โนรี (2550) “วิกฤติกำลังคนด้านสุขภาพทางออกหรือทางตัน” ใน *วิกฤตการขาดแคลนพยาบาล: วิกฤติชาติในการประชุมวิชาการ* วันที่ 3- 5 ตุลาคม 2550 สมาคมศิษย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีกองเทพสำนักงานการพยาบาลและกลุ่มภารกิจบริการวิชาการ โรงพยาบาลราชวิถี
- ดรณศรี สิริยศจ่าง (2542) “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์” *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*
- ธัญญา ผลอนันต์ (2547) *การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลพิมพ์ครั้งที่ 2* กรุงเทพมหานคร อินโน
- ธงชัย สันติวงษ์ (2539) *การบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 8* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- \_\_\_\_\_ (2546) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ พิมพ์ครั้งที่ 11* กรุงเทพมหานคร ประชุมช่าง
- น้องนุช ภูมิสนธิ์ (2539) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะคติต่อวิชาชีพการพยาบาล ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความตั้งใจที่จะออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร” *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- นิชนันท์ ฟุ้งลัดดา (2548) “การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาล และโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร” *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- นงลักษณ์ พะไก่อะ และคนอื่น ๆ (2550) “การดำรงอยู่อย่างพึงพอใจของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ” ใน *วิกฤตการขาดแคลนพยาบาล: วิกฤติชาติในการประชุมวิชาการ* วันที่ 3- 5 ตุลาคม 2550 สมาคมศิษย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีกองเทพ สำนักงานการพยาบาลและกลุ่มภารกิจบริการวิชาการ โรงพยาบาลราชวิถี
- นิรัตน์ อิมามิ (2549) “เครื่องมือวิจัยทางการพยาบาล” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยทางการพยาบาล สารสนเทศและสถิติ* หน่วยที่ 4 หน้า 4-58 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัย
- ธรรมมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร (2545) *ระเบียบวิธีวิจัยทางพยาบาลศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 2* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- บุญจันทร์ วงศ์สุนทรรัตน์ สุภารัตน์ ไวยชีตา และภัทรอำไพ พัฒนานนท์ (2540) “ความพึงพอใจในงาน การคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงสาธารณสุข” *Thai journal Nursing Research*. 1, 2: 282-291
- บุญชม ศรีสะอาด (2543) *การวิจัยเบื้องต้น* พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพมหานคร สุวีริยาสาส์น
- ปาริชาติ โรจน์พลากร และยุวดี ภาษา (2549) *สถิติสำหรับงานวิจัยทางการแพทย์และการใช้โปรแกรม SPSS for windows* กรุงเทพมหานคร สาขาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542) *จิตวิทยาการอุตสาหกรรม* กรุงเทพมหานคร ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพพิมพ์ดี
- \_\_\_\_\_ (2547) *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพพิมพ์ดี
- ปัญญา เกื้อนด้วง และนันทนา น้าฝน (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ความสามารถในการปฏิบัติงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข *วารสารสภาการพยาบาล* 18, 1: 36-43
- พงศ์ หรดาล (2540) *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น* กรุงเทพมหานคร นานมีบุ๊คส์พับลิคเคชั่น
- เพ็ญผกา พุ่มพวง (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะวิชาชีพวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในองค์การของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์” *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- พีรยา พงศ์สังกาจ (2537) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2552) *คู่มือการพิมพ์วิทยานิพนธ์* พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- มาริษา สมบัติบุรณ์ (2546) “การศึกษาอุบัติการณ์และสาเหตุการลาออกของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง” *วารสารพยาบาลศาสตร์* 21, 2: 34-45
- ยุวดี ภาษา และคณะ (2537) *วิจัยทางการแพทย์* กรุงเทพมหานคร สยามการพิมพ์

- เยาวลักษณ์ หาญวชิรพงศ์ และคนอื่น ๆ (2548) *ภาวะสุขภาพและการดูแลตนเองของพยาบาลวิชาชีพในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย สาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- ลลอบ อริยกุลนิมิต (2546) “การวิเคราะห์ตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ลัทธிகาล ศรีวะรมย์ และณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2549) “องค์การและสภาพแวดล้อมขององค์กร” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 1 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิทยาการจัดการ
- วิจิตร ศรีสุพรรณ และคนอื่น ๆ (2542) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในประเทศไทย” *วารสารวิจัยทางการพยาบาล* 3, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม): 121-122
- วรรณภา ประไพพานิช สุภาณี เสนาดิสัย และยุวดี ภาษา (2549) “การคงอยู่ของพยาบาลในสถานบริการสุขภาพของรัฐ” ใน *วิกฤตการขาดแคลนพยาบาล: วิกฤติชาติในการประชุมวิชาการวันที่ 3- 5 ตุลาคม 2550* สมาคมศิษย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีกรุงเทพฯ สำนักงานพยาบาลและกลุ่มภารกิจบริการวิชาการ โรงพยาบาลราชวิถี
- วิไล กุศลวิศิษฎ์กุล (2549) “การสู่มตัวอย่างและการหาขนาดตัวอย่าง” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาวิจัยทางการพยาบาลสารสนเทศและสถิติ* หน่วยที่ 5 หน้า 4-98 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- วารณี เข็มสวัสดิกุล และวรรณภา อัสวชัยสุวิกรม (2549) “เครื่องมือเพื่อการทำวิทยานิพนธ์ทางการพยาบาล” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์ 1* หน่วยที่ 5 หน้า 4-86 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- ศิริพร จิรวัดน์กุล (2549) “การวิจัยเชิงคุณภาพ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยทางการพยาบาลสารสนเทศและสถิติ* หน่วยที่ 13 หน้า 4-101 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- ศิริ ฮามสุโพธิ์ (2543) *ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต* กรุงเทพมหานคร โอเอสพริ้นติ้งเฮ้าส์
- ศิริพร กัญชนะ (2551) “มาตรการแก้ไขวิกฤติขาดแคลนพยาบาล” ใน *ทางออกวิกฤตพยาบาล ในการประชุมวิชาการวันที่ 24-26 ธันวาคม 2551* สมาคมศิษย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีกรุงเทพฯ สำนักงานพยาบาล และกลุ่มภารกิจบริการวิชาการ โรงพยาบาลราชวิถี

- เสนาะ ตีเขาว์ (2543) *การบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 12 กรุงเทพมหานคร*  
 โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุคนธ์ ไช้แก้ว (2539) “จะผดุงพยาบาลให้อยู่ในวิชาชีพได้อย่างไร” *วารสารพยาบาลศาสตร์*  
 14, 1 (มกราคม-มีนาคม): 96-98
- สุชาดา หลวงศักดิ์ (2545) “การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ  
 คงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตจังหวัด  
 ราชบุรี” *วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและสถิติทางการ  
 ศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*
- แสงทอง ประสูวรรณ์ (2541) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล  
 ชุมชน” *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการ  
 พยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*
- สุมลดา พรหมมา (2542) “ผลการใช้ตารางการปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่นต่อความพึงพอใจในงานของ  
 พยาบาลวิชาชีพ” *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ  
 บริหารการพยาบาลบัณฑิต วิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา*
- สุนีย์ มหาพรหม (2536) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จ  
 การศึกษาจากวิทยาลัยลำปาง” *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต  
 สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*
- สุวิทย์ วินุลผลประเสริฐ และคนอื่น ๆ (2546) *ผลกระทบของการเปิดเสรีการค้าบริการต่อการ  
 พัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ กรุงเทพมหานคร อุษาการพิมพ์*
- สุภาณี คงชุม (2550) “การศึกษาลักษณะโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจพยาบาลวิชาชีพไทย” *วิทยานิพนธ์  
 ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์  
 มหาวิทยาลัย*
- สุธิดา โดพันธานนท์ (2549) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่ม  
 พนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาล  
 ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- สุรีย์ ท้าวคำลือ (2549) “ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ  
 โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร” *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร  
 มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*

- สุปาณี เสนาดีชัย (2550) “สิ่งแวดล้อมปลอดภัยการพยาบาลไทยมีคุณภาพประชากรผู้เป็นสุข ใน *Nurse and Positive Practice Environment : The Major Concern* ในการประชุมวิชาการ วันที่ 16-18 พฤษภาคม 2550 สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย โรงแรมเอเชีย กรุงเทพมหานคร
- สมจิต หนูเจริญกุล (2551) “ข้อเสนอเพื่อแก้ไขปัญหาวิกฤติกำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์” ใน *ทางออกวิกฤตพยาบาล* ในการประชุมวิชาการ วันที่ 24-26 ธันวาคม 2551 สมาคมศิษย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครทุ่งพร สำนักงานพยาบาล และกลุ่มภารกิจบริการวิชาการ โรงพยาบาลราชวิถี
- สมสมัย สุธีรศาสตร์ (2551) “Nursing Leadership : Magnet Styleการบรรยายในการประชุมวิชาการ Magnet Hospital : A New Issue In The Year 2008 ในวันที่ 6-7 มีนาคม 2551” ค้นคืนวันที่ 2 สิงหาคม 2551 จาก [http://www.southnurse.com/index.php?ob?=forum\(432\)](http://www.southnurse.com/index.php?ob?=forum(432))
- \_\_\_\_\_ (2006) “ทำอะไรให้พยาบาลไม่เป็นโรคสมองไหล” ค้นคืนวันที่ 2 สิงหาคม 2551 จาก <http://ramanursealumni.com/content/data/2006/09/1-2-draining-brain.pdf>
- สถาบันพระบรมราชชนกกระทรวงสาธารณสุข (2540) เอกสารการประชุมวิชาการกึ่งศตวรรษ การศึกษาและการพัฒนากำลังคนกระทรวงสาธารณสุข นนทบุรี
- สำนักงานพยาบาล กรมการแพทย์ (2547) *แผนยุทธศาสตร์การบริหารพยาบาล 2547-2549* กรุงเทพมหานคร องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ (2547) *สถิติสาธารณสุข พ.ศ. 2546* สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข นนทบุรี
- สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (2549) กระบวนการวิจัยทางการพยาบาลคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- อำพล จินดาวัฒนะ และสุรณี พิพัฒน์โรจนกุล (2549) “รูปแบบการพัฒนาสุขภาพ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการระบบสุขภาพและการจัดการหน่วยที่ 5* นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- อลิสา สุคนธ์รัตน์ (2542) “โอกาสในการสูญเสียกำลังคนของพยาบาลวิชาชีพในเขต กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาลังคมโครงการ สหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- อัญญา พันธุนาถวิริยกุล (2546) “ผลของการรับรู้การทำสัญญาใจต่อความผูกใจมั่นต่อองค์กรและ  
แนวโน้มในการลาออก” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อารี ชิวเกษมสุข และคนอื่นๆ (2551) “ความก้าวหน้าในวิชาชีพการพยาบาล” ใน *ประมวลสาระ  
ชุดวิชาประเด็นและแนวโน้มทางการบริหารการพยาบาล* หน่วยที่ 7 หน้า 1-53  
นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- Aiken, L.H. (1999). “Review of magnet hospital research.” *Journal of Nursing Administration*  
29, 1: 9-19.
- Buchan, J. and Calman, L. (2004). “Summary: the global shortage of registered nurses.”  
The Global Nursing Review Initiative, Retrieved October 10 ,2552 , from [http://  
www.icn.ch/global/summary.pdf](http://www.icn.ch/global/summary.pdf)
- Borda, R.G., Norman, I.J. (1997). “Factors influencing turnover and absence of nurses: a  
research review.” *International Journal Nurse Studies*. 34, 6: 385–394.
- \_\_\_\_\_. (1997). “Testing a model of absence and intent to stay in employment: A study of  
register nurses in Malta.” *International Journal Nurse Studies*. 35, 5: 375-384.
- Cangelosi and other. (1998). “Factors related to nurse retention and turnover: An updated study.”  
*Health Marketing Quarterly*. 15, 3: 25-44.
- Chan, E.Y. and Morrison, P. (2000). “Factors influencing the retention and turnover intentions of  
registered nurses in s Singapore hospital.” *Nursing and Health Sciences*. 2: 113-121.
- Cowin, L.S. (2002) “The effects of nurses' job satisfaction on retention: an Australian  
perspective.” *Journal Nurse Administration*. 32: 283-291.
- Cowin, L.S., and Hengstberger-Sims, C. (2006). “New graduate nurse self-concept and  
retention: a longitudinal survey.” *International Journal Nurse Studies*. 43: 59-70.
- Cowin, L.S. and others (2008). “Causal modeling of self-concept, job satisfaction and retention  
of nurses.” *International Journal Nurse Studies*. 45: 1449-1459.
- Colosi, M.L. (2002). “Healthcare is an Industry in Distress.” *Journal of Nursing  
Administration*. 4, 3: 50-51.
- Carter, L., Giber, D. and Goldsmith, M. (2001). *Best practices in organization development and  
chang ;culture, leadership, retention, performance and coaching*. Sanfrancisco:  
Linkage.

- Ellenbecker, C.H. (2003). "A theoretical model of job retention for home health care nurses"  
*Journal of Advanced nursing*. 47, 3: 303-310.
- Force M. (2005) "The relationship between effective nurse managers and nursing retention."  
*Journal of Nursing Administration*. 35, 7-8: 336-341.
- Hackman, J.R. and Oldhem, G.R. (1980). *Work redesign*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Hayhust, A., Saylor, C. and Stuenkel, D. (2005). "Work environmental factors and retention of nurses."*Journal Nursing Care quality*. 20, 30: 283-288.
- Ivancevich, J.M.(2007). *Human resource management*. 10 th ed. Singapore Mcgraw- Hill.
- ICN Fact sheet /Nurses : Patient ratios (2000). Retrieved October10,2552,from <http://www.icn.ch/Nurses-Patient-ratio.html>
- Jasper, M. (2005). "Keeping our staff – the links between job satisfaction,recruitment and retention."  
*Journal of Nursing Management*. 13: 279–281.
- \_\_\_\_\_. (2006). "Recruiting and retaining nurses: the perennial challenge."  
*Journal of Nursing Management*. 14: 253–254.
- \_\_\_\_\_. (2007). "The significance of the working environment to nurses job satisfaction and retention."  
*Journal of Nursing Management*. 15: 245–247.
- Jernigen, D.K. (1988). *Human resource management in nursing*. New York .Appleton & Lanqe.
- Kelly, K. (2006). "Recruiting the next generation into nursing."  
*Journal of Nursing Administration*. 36, 2: 55-57.
- Killien, M.G. (2004). "Nurses'health: Work and family influence."  
*The Nursing Clinics of North America*. 39: 19-35.
- Kuhar, P.A. and others (2008). "The meaningful retention strategy inventory."  
*Journal of Nursing Administration*. 34, 1: 10-18.
- Leurer, M.D., Donnelly, G. and Domm, E. (2007). "Nurse retention strategies:advice from experiencedregistered nurses."  
*Journal of Health Organization and Management*. 21, 3: 307-319.\*
- McNeese-Smith, D.K. (2000). "Job stages of entry, mastery, and disengagement among nurses."  
*Journal of Nursing Administration*. 30, 3: 140-7.
- Mathis, R.L. and Jackson, J.H. (2004). *Human resource management*. 10 th ed. Ohio:South western.

- \_\_\_\_\_. (2006). *Human resource management*. 11 th ed. Ohio:South western.
- Mrayyan, M.T. (2004). "Nurses' autonomy: influence of nurse managers' actions." *Journal of Advanced Nursing*.453 :326-336.
- \_\_\_\_\_. (2005). "Nurse job satisfaction and retention: comparing public to private hospitals in Jordan." *Journal of Nursing Management*. 13: 40–50.
- Neuhuaser, P.C. (2002). "Building a high-retention culture in healthcare." *Journal of Nursing Administration*. 32, 9: 470-478.
- O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Tomblin Murphy, G., Birch, S. and Meyer, R. (2005). "Issue paper 2 – Nursing workforce planning: mapping the policy trail" The Global Nursing Review Initiative, Vol. 2, available at: [www.icn.ch/global/Issue2workforce.pdf](http://www.icn.ch/global/Issue2workforce.pdf)
- Parsons, M.L. and Stonestreet, J. (2004). "Staff nurse retention." *Nursing Leadership Forum*. 8, 3: 107-103
- Pattaravanich, U. (1995). "The influence of family and employment on career planning of married female workers in a society without sex preference." *Asia Pacific Population Journal*. 10, 3: 63-74.
- Rambur and others (2005). "Education as a determinant of career retention and job satisfaction Among registered nurses. *Journal of Nursing Scholarship*. 37, 2: 185-195.
- Sullivan, E.J. and Decker, P.J. (1992). *Efficient management in nursing*. 3 rd. California Addison-Wesley Nursing.
- \_\_\_\_\_. (2008). *Efficient leadership management nursing*. 6 rd ed. California Addison-Wesley Nursing.
- Strachota, E. and others (2003). "Reasons registered nurse leave or change employment status." *Journal of Nursing Administration*. 33, 2: 111-117.
- Taylor, S., Derek, T. and Hall, L. (2005). *Human resource management* . 6 th ed. England Pearson Education Limited.
- Taunton R.L. and others (1997). "Manager leadership and retention of hospital staff nurses." *Western Journal of Nursing Research*. 19, 2: 205–226.
- Taunton, R.L, Krampitz, S., and Woods, C.Q. (1989 ). "Manager Impact on Retention of Hospital Staff: Part 1." *Journal of Nursing Administration*. 19, 3: 14-19.

Waltz, C.F., Strickland, O.L. and Lenz, E.R. (1991). *Measurement in nursing research*. 2 nd ed. Philadelphia: F.A.Davis.

Yin, J.T. and Yang, K.A. (2002). "Nursing turnover in Taiwan: a meta-analysis of related factors." *International Journal of Nursing Studies*. 39: 573-5.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือรับรองการสอบผ่าน โครงร่างวิจัย



ที่ ศธ 0522.26 / ๓ 40

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช  
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด  
อำเภอปากเกร็ด นนทบุรี 11120

23 กุมภาพันธ์ 2553

เรื่อง รับรองการสอบผ่านโครงการวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาล สรรพสิทธิประสงค์

ด้วยนางบงกชพร ตั้งฉัตรชัย นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตศึกษา สาขาวิชา  
พยาบาลศาสตร์ แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช ได้เสนอโครงการ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนือ กระทรวงสาธารณสุข โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญทิพย์ สิริรังศรี เป็นอาจารย์ที่  
ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และได้ผลสอบผ่านในการสัมมนาเข้ม ชุดวิชาวิทยานิพนธ์ 1 ครั้งที่ 2 ภาคการศึกษา  
ที่ 1/2551 เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2551

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

*Am Tri*

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนวล สติติวิทยานันท์)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช

**ภาคผนวก ข**

ตัวอย่างเอกสารรับรองจริยธรรมโครงการวิจัยในมนุษย์



เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลขอนแก่น

เอกสารฉบับนี้ เพื่อแสดงว่า โครงการวิจัย

เรื่อง ปิงจ้อยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย คือ นางสาวบงกชพร ตั้งถัศร์ชัย

สถาบัน/หน่วยงาน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ได้ผ่านการพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการวิจัย โรงพยาบาลขอนแก่น โดยอ้าง  
 ปฏิญญาเฮลซิงกิแล้ว และเห็นว่าผู้วิจัยต้องดำเนินการตามโครงการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ หากจะมีการปรับเปลี่ยน  
 หรือแก้ไขใด ๆ ควรผ่านความเห็นชอบหรือแจ้งต่อคณะกรรมการวิจัย โรงพยาบาลขอนแก่น ก่อน

ออกให้ ณ วันที่ 28 เดือน เมษายน พ.ศ. 2553

(นายธนชัย พนาพุดมิ)

นายแพทย์เชี่ยวชาญ

ประธานกรรมการวิจัย โรงพยาบาลขอนแก่น

(นายวิระศักดิ์ อนุตรอังกูร)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ

ปฏิบัติราชการแทนผู้อำนวยการ โรงพยาบาลขอนแก่น

ลำดับที่ 47/02/2553      หมดอายุ 28/04/2554 (กำหนดระยะเวลา 1 ปี)

คณะกรรมการวิจัย โรงพยาบาลขอนแก่น [www.meekhaen.org/ethics/](http://www.meekhaen.org/ethics/) หรือ [www.kkh.go.th](http://www.kkh.go.th)

สำนักงาน: งานวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ กลุ่มพัฒนาระบบบริการสุขภาพ โรงพยาบาลขอนแก่น

ถนนศรีจันทร์ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000 : e-mail : [kkhethics@gmail.com](mailto:kkhethics@gmail.com)



คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน โรงพยาบาลมหาสารคามราชธานี  
 Maharat Nakhon Ratchasima Hospital Institutional Review Board (MNRH-IRB)  
 สำนักงานสนับสนุนการวิจัยในคนคลินิก: ศูนย์ทศวรรษการศึกษาชั้นคลินิก โรงพยาบาลมหาสารคาม 49 ถ. รามคำแหง ต.ในเมือง อ.เมือง จ.มหาสารคาม 30000  
 Clinical Research Support Office, Medical Education Unit: Maharat Nakhon Ratchasima Hospital, 49 Chang Phueak Rd., Mueang District, Nakhon Ratchasima Province, 30000, THAI AND  
 Tel & Fax : +66 41 295614-5 E-mail: urya@mnrh.ac.th

เลขที่ใบรับรอง 019/2010

### เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในคน

โครงการวิจัยเรื่อง : ปิ๊ง จั๊ยที่มีผลต่อการทออยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย : นางสาวงกขพร ตั้งจักรชัย

หน่วยงานที่สังกัด : หน่วยเคมีบำบัด โรงพยาบาลมหาสารคามราชธานี

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน โรงพยาบาลมหาสารคามราชธานี ได้ผ่านการรับรองในแง่จริยธรรม โดยยึดหลักเกณฑ์ตามคำประกาศเฮลซิงกิ (Declaration of Helsinki) และหลักเกณฑ์การปฏิบัติการวิจัยทางคลินิกที่ดี (ICH-GCP) โดยให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องข้างต้นได้

โดยให้ผู้วิจัยรับเงื่อนไขที่เสนอตั้งต่อไปนี้

1. ให้ส่งรายงานความก้าวหน้าทุก 6 เดือน
2. ให้แจ้งคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน ในกรณีที่เกิดเปลี่ยนแปลงโครงการวิจัยหรือหยุดโครงการก่อนกำหนด
3. รายงานเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ที่ร้ายแรงหรือไม่คาดคิด
4. รายงานเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด
5. รายงานข้อมูลข่าวสารที่คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนควรได้รับระหว่างดำเนินการวิจัย
6. ส่งรายงานฉบับสมบูรณ์เมื่อเสร็จสิ้นโครงการวิจัย

(นายนิพัทธ์ สยามชง)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน

(นายทวี ไชยศิริ)

ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลมหาสารคามราชธานี

รับรองวันที่ 26 มีนาคม 2553 (ใบรับรองมีระยะเวลา 1 ปี หลังจากวันที่อนุมัติ)

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน โรงพยาบาลมหาสารคามราชธานี  
 สำนักงาน: ศูนย์ทศวรรษการศึกษาชั้นคลินิก โรงพยาบาลมหาสารคามราชธานี  
 49 ถ. รามคำแหง ต.ในเมือง อ.เมือง จ.มหาสารคาม 30000  
 โทร : (044)295614-5 โทรสาร : (044)295614-5

ภาคผนวก ค

หนังสือแสดงความยินยอมของกลุ่มตัวอย่าง

## หนังสือแสดงความยินยอมของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเรื่อง.....

วันที่..... เดือน.....พ.ศ. ....

ข้าพเจ้า(นาย นาง นางสาว).....นามสกุล.....  
 อยู่บ้านเลขที่.....หมู่ที่.....ถนน.....ตำบล.....  
 อำเภอ.....จังหวัด.....

ก่อนที่จะลงนามยินยอมให้ทำการวิจัยนี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยถึง  
 วัตถุประสงค์ของการวิจัย และวิธีวิจัยอย่างละเอียดและมีความเข้าใจดีแล้วและผู้วิจัยได้รับรองว่าจะ  
 เก็บข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าเป็นความลับ และจะเปิดเผยเฉพาะในภาพรวมที่สรุปเป็น  
 ผลการวิจัย หรือเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานเท่านั้น

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นแล้ว และมีความเข้าใจดีทุกประการ จึงเข้าโครงการนี้ด้วยความสมัคร  
 ใจ และมีสิทธิ์ที่จะบอกเลิกการเข้าร่วมโครงการนี้เมื่อไรก็ได้และได้ลงนามในใบยินยอมนี้ด้วย  
 ความเต็มใจ

เมื่อมีข้อสงสัย ติดต่อได้ที่

.....  
 .....

ลงนาม.....ผู้ยินยอม

(.....)

ลงนาม.....ผู้วิจัย

(.....)

ลงนาม.....พยาน

(.....)

ลงนาม.....พยาน

(.....)

ภาคผนวก ง

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

- |                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| 1. ดร. ศรีเกียรติ อนันต์สวัสดิ์     | คณบดีสำนักวิชาพยาบาลศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีนครราชสีมา                       |
| 2. ดร. ปัทมา วาจามั่น               | อาจารย์ประจำสำนักวิชาพยาบาลศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีนครราชสีมา                |
| 3. นางสาวสิริลักษณ์ คุณกมลกาญจน์    | หัวหน้าหอผู้ป่วยหนักทารกแรกเกิด<br>กรรมการวิชาการ ศูนย์วิจัย<br>โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา |
| 4. อาจารย์ภริมย์ลักษณ์ มีสัตยานันท์ | รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ<br>วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา                           |
| 5. อาจารย์พิสมัย อุบลศรี            | หัวหน้าภาควิชาการบริหารการพยาบาล<br>วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา                    |

ภาคผนวก จ

แบบสอบถาม

### ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบ  และเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

ข้อความคำถาม	สำหรับผู้วิจัย
1. อายุ ..... ปี ( ถ้าเกิน 6 เดือนถือเป็น 1 ปี )	Age
2. เพศ <input type="checkbox"/> 1 ชาย <input type="checkbox"/> 2 หญิง	Gender
3. สถานภาพสมรส <input type="checkbox"/> 1 โสด <input type="checkbox"/> 2 คู่ <input type="checkbox"/> 3 หม้าย หย่าแยก	Status
4. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด <input type="checkbox"/> 1 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า <input type="checkbox"/> 2 ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 3 ปริญญาเอก	Edu
5. ท่านมีโรคประจำตัวหรือมีปัญหาสุขภาพ หรือไม่ <input type="checkbox"/> 1 มี...โรค..... <input type="checkbox"/> 2 ไม่มี	health

### ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านบุคคล

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบ  และเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

ข้อความคำถาม	สำหรับผู้วิจัย
1. ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน <input type="checkbox"/> 1 ข้าราชการ <input type="checkbox"/> 2 พนักงานของรัฐ <input type="checkbox"/> 3 พยาบาลอัตราจ้าง	Position
2. ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ <input type="checkbox"/> 1 พยาบาลผู้บริหารระดับกลาง เช่น หัวหน้ากลุ่มงาน, ผู้ช่วยหัวหน้ากลุ่มงาน , หัวหน้างาน <input type="checkbox"/> 2 พยาบาลผู้บริหารระดับต้น เช่น หัวหน้าหอผู้ป่วย, รองหัวหน้าหอฯ <input type="checkbox"/> 3 พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ	Job
3. ท่านปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลแห่งนี้เป็นเวลา.....ปี	Time 1
4. ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันเป็นเวลา .....ปี	Time 2
5. รายได้สุทธิต่อเดือนของท่าน (เงินเดือนรวมทั้งรายได้พิเศษ เช่น เงินเวร เงินค่าวิชาชีพ เงินค่าล่วงเวลา เงินค่าที่พัก เงินโบนัส).....บาท	Income 1
6. ระดับรายได้ของครอบครัวตามความคิดเห็นของผู้ตอบ <input type="checkbox"/> 1 เพียงพอ มีเหลือเก็บ <input type="checkbox"/> 2 เพียงพอ ไม่มีเหลือเก็บ <input type="checkbox"/> 3 ไม่เพียงพอ มีหนี้สิน <input type="checkbox"/> 4 ไม่เพียงพอ ไม่มีหนี้สิน	Income 2





ข้อ ที่	ข้อความ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	สำหรับ ผู้วิจัย
11	การมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ท่านจึง ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้						Manage 11
12	องค์กรให้โอกาสบุคลากรใช้ความรู้ ความสามารถได้เต็มที่ตามศักยภาพ ท่านจึง ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้						Manage 12
13	<b>1.3 ความมั่นคงในงาน</b> การได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้มีความมั่นคงในงาน ท่านจึงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้						Secu 13
14	องค์กรมีชื่อเสียง มีความน่าเชื่อถือท่านจึง ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้						Secu 14
15	องค์กรดูแลบุคลากรเป็นอย่างดีแม้ว่าจะประสบ ปัญหาวิกฤติท่านจึงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้						Secu 15
16	<b>2.ลักษณะงานและการทำงาน</b> <b>2.1 การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน</b> องค์กรมีวิธีการคัดเลือกให้บุคลากรเหมาะสมกับ งานท่านจึงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้						<b>Work</b> Match 16
17	องค์กรมีวิธีและสามารถจัดสรรให้บุคลากร เหมาะสมกับงานตามความรู้ ความสามารถและ ทักษะทำให้ท่านอยากทำงานอยู่ต่อไป						Match 17
18	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนบุคลากรให้ เหมาะสมกับงาน ได้ท่านจึงปฏิบัติงานอยู่ใน องค์กรนี้						Match 18
19	องค์กรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้ การปฏิบัติงานมีความปลอดภัยท่านจึงปฏิบัติงาน อยู่ในองค์กรนี้						Match 19
20	การมีอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยีที่เพียงพอ ทันสมัยท่านจึงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้						Match 20
21	<b>2.2 ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน</b> การได้รับการยืดหยุ่นเวลาปฏิบัติงานให้ สอดคล้องกับความจำเป็นในชีวิตท่านจึง ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้						Flex 21

ข้อ ที่	ข้อความ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	สำหรับ ผู้วิจัย
22	การที่สามารถแลกเปลี่ยนเวลาการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้เมื่อมีเหตุจำเป็นท่านจึงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้						Flex 22
23	องค์กรมีนโยบายยืดหยุ่นการทำงาน เช่น กำหนดอายุการหยุดชดเชยเวลาการทำงานเมื่อมีภาระงานมากท่านจึงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้						Flex 23
24	<b>2.3 ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว</b> องค์กรจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมในการดำเนินชีวิตการทำงานและครอบครัวท่านจึงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้						Balance 24
25	ตารางการปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรคหรือเป็นอุปสรรคน้อยต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวและครอบครัวท่านจึงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้						Balance 25
26	<b>3. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ</b> <b>3.1 การพัฒนา การฝึกอบรม ระบบพี่เลี้ยง</b> องค์กรจัดหรือส่งเสริมให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะท่านจึงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้						<b>opportun</b>  train 26
27	ท่านทำงานอยู่ในองค์กรต่อไปเพราะท่านสามารถใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานในองค์กรได้อย่างเต็มศักยภาพ						train 27
28	องค์กรจัดให้มีการปฐมนิเทศ ฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรใหม่มั่นใจในการทำงานท่านจึงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้						train 28
29	องค์กรจัดให้มีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแก่บุคลากรที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการท่านจึงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้						train 29
30	องค์กรจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงเครือข่ายอาชีพทั้งภายในและภายนอกองค์กรท่านจึงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้						train 30

ข้อ ที่	ข้อความ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	สำหรับ ผู้วิจัย
31	3.2 การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ องค์กรกำหนดแนวทางความก้าวหน้าแก่ บุคลากรที่เด่นชัด เป็นทางการท่านจึงปฏิบัติงาน อยู่ต่อไป						Career 31
32	การมีพี่เลี้ยงที่สามารถรับคำปรึกษาสอนงานช่วย ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในงานท่านจึง ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้						Career 32
34	4. ด้านการให้รางวัล 4.1 การแข่งขันเรื่องค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถ (เงินค่าเวร ค่าล่วงเวลา ท่านจึงปฏิบัติงานอยู่ใน องค์กรนี้						<b>Reward</b>  compet 34
35	การได้รับค่าตอบแทนเพียงพอกับรายจ่ายใน เศรษฐกิจยุคปัจจุบัน ท่านจึงทำงานอยู่ในองค์กร ต่อไป						compet 35
36	การได้รับสวัสดิการต่างๆสอดคล้องกับ ความต้องการ จึงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้						compet 36
37	ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆที่องค์กรจัดให้ บุคลากรสามารถเทียบเคียงกับองค์กรอื่นได้ จึง ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้						compet 37
38	4.2 ผลงานและค่าตอบแทน การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับผลการ ปฏิบัติงาน ท่านจึงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้						Perfor 38
39	การได้รับเงินล่วงเวลา/เงินเวรที่เหมาะสมกับผล การปฏิบัติงาน ท่านจึงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้						Perfor 39
40	การประเมินผลงานขององค์กรเป็นไปตามเกณฑ์ ที่กำหนดด้วยความยุติธรรม ท่านจึงทำงานอยู่ใน องค์กรต่อไป						Perfor 40

ข้อ ที่	ข้อความ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	สำหรับ ผู้วิจัย
41	<b>4.3 การให้การยอมรับ</b> องค์การยกย่อง ชมเชยบุคลากรดีเด่นให้ทราบทั่ว กันอย่างเปิดเผย ท่านจึงปฏิบัติงานอยู่ต่อไป						Recog 41
42	องค์การให้การยอมรับและข้าราชการบุคลากรที่มี คุณภาพไว้ในองค์การ ท่านจึงปฏิบัติงานอยู่ใน องค์การนี้						Recog 42
43	<b>5. ด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน</b> ท่านและเพื่อนร่วมงานยินดี ช่วยเหลือ และคอย ให้คำแนะนำที่ดีต่อกันในการทำงาน ท่านจึง ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนี้						<b>Relate</b> Relation

#### ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการคงอยู่ในงาน

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความการคงอยู่ในงาน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ด้านขวามือ ในช่องคำตอบว่า ใช่ หรือ ไม่ใช่ ซึ่งท่านคิดว่าตรงกับความรู้สึกที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว

ข้อที่	ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่	สำหรับ ผู้วิจัย
1	ท่านคาดหวังว่าจะทำงานเป็นพยาบาลตลอดไป			Ret 1
ท่านมีข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงาน ที่นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้วอื่น ๆ (โปรดระบุ).....				
ท่านมีข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน ที่นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้วอื่น ๆ (โปรดระบุ).....				

## ภาคผนวก ฉ

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

## ค่าความเที่ยงปัจจัยด้านองค์การ

Item-total Statistics				
if Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance Total Deleted	Corrected Item- if Item Correlation	Alpha Deleted
CULTURE1	308.6071	1963.8029	.6162	.7402
CULTURE2	308.3571	1994.0159	.2470	.7444
CULTURE3	308.4286	1979.8836	.4912	.7424
CULTURE4	308.5357	1986.6283	.3536	.7434
CULTURE5	308.4286	1989.9577	.2597	.7439
CULTURE6	308.6429	1963.4974	.6530	.7401
CULTURE7	308.6429	1959.4233	.6081	.7397
MANAGE8	309.0000	1960.0000	.6214	.7397
MANAGE9	308.7857	1963.8783	.6846	.7402
MANAGE10	308.8571	1969.1640	.6572	.7409
MANAGE11	308.7857	1948.0265	.7816	.7380
MANAGE12	308.7143	1959.9153	.6990	.7396
SECU13	308.3571	1996.0899	.1725	.7448
SECU14	308.5714	1960.4021	.6692	.7397
SECU15	308.7500	1948.8611	.8106	.7381
MATCH16	308.9286	1956.5132	.6530	.7392
MATCH17	308.9286	1958.2169	.7430	.7394
MATCH18	309.0000	1967.1852	.6747	.7406
MATCH19	308.7857	1974.6190	.5204	.7417
MATCH20	308.9643	1980.5542	.3723	.7426
FLEX21	308.5714	1987.2910	.3381	.7435
FLEX22	308.3929	1998.0251	.1918	.7449
FLEX23	309.1071	1951.2844	.5473	.7388
BALANC24	308.8214	1956.3743	.5920	.7393
BALANC25	308.8929	1988.8399	.3102	.7437
TRAIN26	308.5714	1973.8095	.5491	.7416
TRAIN27	308.3571	1975.7196	.5485	.7418
TRAIN28	308.4286	1970.1058	.5673	.7411
TRAIN29	308.6786	1964.8188	.6726	.7403
TRAIN30	309.2857	1959.1005	.6082	.7396
CAREER31	309.1429	1957.6825	.7376	.7393
CAREER32	309.0714	1954.7354	.6460	.7390
CAREER33	309.1429	1945.7566	.7461	.7377
COMPET34	309.3214	1956.3743	.6295	.7393
COMPET35	309.2857	1952.5079	.6352	.7388
COMPET36	309.2143	1964.6190	.5659	.7404
COMPET37	309.2500	1945.7500	.6525	.7379
PERFOR38	309.0357	1959.6653	.6046	.7397
PERFOR39	309.2143	1952.1005	.6398	.7387
PERFOR40	309.2143	1967.1376	.5333	.7408
RECOG41	309.1429	1960.9418	.6902	.7398
RECOG42	309.0714	1960.2169	.6061	.7398
RELATION	308.2500	1993.6019	.2613	.7443
RELATE2	308.7857	1939.5820	.7841	.7369
RELATE3	308.7500	1955.0093	.7264	.7390

SUM 154.1786 493.9299 .9997 .9564  
 Reliability Coefficients  
 N of Cases = 28.0 N of Items = 46 Alpha = .7459

### ค่าความเที่ยงปัจจัยองค์การรายด้าน

#### 1. ด้านคุณลักษณะขององค์การ

if Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance Total Deleted	Corrected Item- if Item Correlation	Alpha Deleted
CULTURE1	104.9286	260.3651	.7204	.7467
CULTURE2	104.6786	268.3003	.5116	.7555
CULTURE3	104.7500	264.6389	.6961	.7510
CULTURE4	104.8571	266.3492	.5759	.7533
CULTURE5	104.7500	264.7130	.5580	.7520
CULTURE6	104.9643	258.7765	.8249	.7445
CULTURE7	104.9643	257.6653	.7392	.7440
MANAGE8	105.3214	257.7817	.7612	.7439
MANAGE9	105.1071	265.5066	.5850	.7525
MANAGE10	105.1786	266.9669	.5724	.7539
MANAGE11	105.1071	255.3585	.8564	.7408
MANAGE12	105.0357	261.3690	.7123	.7478
SECU13	104.6786	269.2632	.3773	.7575
SECU14	104.8929	258.6177	.7960	.7445
SECU15	105.0714	257.4021	.8228	.7431
รวม	54.2857	70.0635	1.0000	.9259

Reliability Coefficients  
 N of Cases = 28.0 N of Items = 16 Alpha = .7638

#### 2. ด้านลักษณะงานและการทำงาน

if Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance Total Deleted	Corrected Item- if Item Correlation	Alpha Deleted
MATCH16	65.1667	105.1782	.5560	.7357
MATCH17	65.1667	102.9023	.8140	.7252
MATCH18	65.2667	105.7195	.6977	.7343
MATCH19	65.1000	105.0586	.6595	.7332
MATCH20	65.3000	105.3897	.5132	.7373
FLEX21	64.8333	109.1782	.4072	.7471
FLEX22	64.6667	111.3333	.3005	.7532
FLEX23	65.3333	98.8506	.6725	.7186
BALANC24	65.1000	100.9897	.7266	.7218
BALANC25	65.1333	107.7747	.4848	.7427
รวม	34.2667	29.0299	1.0000	.8317

Reliability Coefficients  
 N of Cases = 30.0 N of Items = 11 Alpha = .7559

## 3. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

if Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance Total Deleted	Corrected Item- if Item Correlation	Alpha Deleted
TRAIN26	51.1333	78.3264	.5442	.7619
TRAIN27	50.9000	78.6448	.5623	.7624
TRAIN28	51.0000	76.1379	.6750	.7520
TRAIN29	51.2000	75.3379	.7814	.7470
TRAIN30	51.7667	75.2885	.5921	.7519
CAREER31	51.7000	74.0103	.8499	.7407
CAREER32	51.6333	73.8264	.7027	.7437
CAREER33	51.6667	73.4023	.7101	.7421
รวม	27.4000	21.4207	1.0000	.8657

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 9 Alpha = .7755

## 4. ด้านการให้รางวัล

if Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance Total Deleted	Corrected Item- if Item Correlation	Alpha Deleted
COMPET34	53.1333	189.0161	.9165	.7654
COMPET35	53.1000	187.3345	.9299	.7628
COMPET36	53.0333	191.5506	.8755	.7695
COMPET37	53.0667	185.7195	.9129	.7606
PERFOR38	52.8667	192.8782	.7966	.7722
PERFOR39	53.0333	187.2057	.9396	.7625
PERFOR40	53.0333	192.2402	.8458	.7707
RECOG41	52.9667	197.7575	.6914	.7797
RECOG42	52.9000	194.3690	.7431	.7748
รวม	28.0667	53.4437	1.0000	.9593

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 10 Alpha = .7924

## 5. ด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร

if Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance Total Deleted	Corrected Item- if Item Correlation	Alpha Deleted
RELATION	18.1333	15.5678	.6521	.8727
RELATE2	18.6000	12.0414	.8912	.7640
RELATE3	18.6000	13.0759	.9358	.7827
รวม	11.0667	4.8230	1.0000	.8465

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 4 Alpha = .8548



122

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวบงกชพร ตั้งนัครชัย
วัน เดือน ปีเกิด	10 เมษายน 2504
สถานที่เกิด	อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา
ประวัติการศึกษา	- พยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง - สาธารณสุขศาสตร์บัณฑิต
สถานที่ทำงาน	หน่วยเคมีบำบัด โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

