

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กนกวรรณ มาลาณิตย์. 2542. การประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- คณะอนุกรรมการศึกษาและวิจัยทางการศึกษาพยาบาลและศูนย์ประสานงานการศึกษาพยาบาล. 2529.
สมรรถภาพของพยาบาลวิชาชีพ. รายงานการวิจัยทางการศึกษาพยาบาล.
- จินตนา ยูนิพันธุ์. 2527. การเรียนการสอนของพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินตนา ยูนิพันธุ์. 2534. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลด้านสุขภาพจิตของประชาชนไทย
ภาคกลาง. รายงานการวิจัยแผนการส่งเสริมการวิจัยพฤติกรรมสุขภาพ.
- จินตนา ยูนิพันธุ์. 2539. การเสริมสร้างพลังอำนาจในวิชาชีพพยาบาล. ในเอกสารการประชุม
วิชาการ เรื่อง ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในวิชาชีพ. คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจียมจิตต์ จุกานบุตร. 2539. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความทนทาน แรงจูงใจ กับ
ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจิตเวช. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉลวย เหลือบรรจง. 2538. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การเตรียมอาจารย์ใหม่ การสอนงาน
และความสัมพันธ์กับอาจารย์ที่เลี้ยงกับการปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์ใหม่ วิทยาลัย
พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการ
พยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญชัย โพธิ์คลัง. 2532. หลักพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ในการฝึกกีฬา (The scientific basic of
coaching). กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- ณัญญา มูลประหาร. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศ
องค์การกับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด
กระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาการบริหารการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คุณดาว ดวงเด่น. 2540. การพัฒนาอาชีพ โดยเน้นขีดความสามารถ: กรณีศึกษาพนักงาน เงินฝาก-
บัญชีธนาคารไทยทูน จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์พัฒนาบริหารศาสตรมหาบัณฑิต
โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาการทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ทัศนาศา นุญทอง. 2533. พยาบาลกับการพัฒนาบุคลิกภาพ. ในเอกสารการสอนชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิสิษฐ์อักษร.
- ทัศนาศา นุญทอง. 2536. ความต้องการกำลังคน สาขาพยาบาลศาสตร์. วารสารสภาการพยาบาล 8(12): 200-224.
- ทัศนาศา นุญทอง. 2543. ปฏิรูประบบบริการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต. กรุงเทพมหานคร: ศิริยอดการพิมพ์.
- ทัศนีย์ ทองรักศรี. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตยา สว่างษ์. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิก้า แก้วศรีงาม. 2532. จิตวิทยาองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นงพงา ปั่นทองพันธุ์. 2542. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ ภาวะผู้นำ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญเยี่ยม สาริมาน. 2536. ทหารอาชีพ. สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง วิทยาลัยการพยาบาลทัพบก
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. 2539. การเสริมสร้างพลังอำนาจ: ยุทธวิธีการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล. วารสารพยาบาลสงขลานครินทร์ 3 (กันยายน-ธันวาคม): 225-234.
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. 2544. ระเบียบวิธีวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เบญจรัตน์ สมเกียรติ. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ การสนับสนุนองค์การ กับการปฏิบัติงานตามบทบาทพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ประคอง วรรณสูตร . 2542. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประนต จิรัชฎีกาล. 2547. ผลของการใช้การนิเทศงานโดยการสอนแนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อ
ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิต
วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประไพ อริยประยูร. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเข้มแข็งออกทน การสอนงาน
กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2533. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: สหมิตร
ออฟเซต.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2543. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: สหมิตรออฟเซต.
- พนิดา คามาพงษ์. 2534. การพัฒนาแบบประเมินภาวะผู้นำสุขภาพที่ดีวนหน้าของสาธารณสุขอำเภอ.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พัชรี เอมะนาวิน. 2536. ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจความเชี่ยวชาญ ความเชื่ออำนาจในงาน ภูมิหลัง
กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรี สายสกุดี. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน พฤติกรรม
การเป็นสมาชิกขององค์กรกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ใน
โรงพยาบาลของรัฐกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการ
พยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิกุล นันทชัยพันธ์. 2540. พลังอำนาจของพยาบาล. พยาบาลสาร 24 (3): 4-11.
- พาริดา อิบราฮิม. 2536. นิเทศวิชาชีพและจริยศาสตร์ทางการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร:
สามเจริญพานิชย์.
- พาริดา อิบราฮิม. 2541. นิเทศวิชาชีพและจริยศาสตร์สำหรับพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพมหานคร: สามเจริญการพิมพ์.
- ยุวดี ฤาชา และคณะ. 2543. วิจัยทางการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาพยาบาลศาสตร์
คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รัชนี โกศลวัฒน์. 2543. การประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์
จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

- รัตนา ทองสวัสดิ์. 2541. วิชาชีพการพยาบาล: ประเด็นและแนวโน้ม. เชียงใหม่: ชนบรรณการพิมพ์.
ราชบัณฑิตยสถาน. 2531. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. พิมพ์ครั้งที่ 4.
กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์.
- ลดาวัลย์ ราชชนบริบาล. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและปัจจัยองค์การ
กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วนิกา ว่องวิจนะ. 2535. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงาน ความเครียดในงาน ภูมิหลังกับ
ความสามารถในการทำงานตามการรับรู้ของตนเอง ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของ
รัฐกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิมล มาคิษฐ์. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การสอนแนะ กับสมรรถนะของ
พยาบาลวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร ตันติพิบูลวินัย. 2539. แนวคิดการรื้อปรับระบบบริการพยาบาลในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์
กั๋วหน้า:100 ปี การพยาบาลไทย. เอกสารประชุมวิชาการ งานฉลอง 100 ปี โรงเรียน
พยาบาลผดุงครรภ์และอนามัยศิริราช (คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล).
- สมจิต หนูเจริญกุล. 2533. พยาบาลผู้ชำนาญการกับคุณภาพการพยาบาล. วารสารพยาบาล.
(มกราคม - มีนาคม).
- สมชาย หิรัญกิติ. 2542. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ฉบับสมบูรณ์). กรุงเทพมหานคร: ธีระฟิล์ม
และไซเท็กซ์
- สมลักษณ์ สุวรรณมาลี. 2539. ความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในปัจจัยการทำงานกับ
ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์พระปกเกล้า
จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิต
วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมสุข คิลกสกุลชัย. 2534. การเปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพพยาบาล และความพึงพอใจในงาน
ของพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ที่มีอายุ ตำแหน่ง และระดับการศึกษาแตกต่างกัน.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สวัสดิ์ สุนทรังษี. 2530. การวัดในการจัดงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: รุ่งเรืองการพิมพ์.
- สายสมร เฉลยกิติ. 2544. ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อ
การได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน ของพยาบาล
ประจำการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิต
วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สาตี เฉลิมวรรณพงศ์. 2544. กระบวนการพยาบาล: หลักการประยุกต์ใช้. สงขลา: อีลลายนด์เพรส.
- สุณิสา วัลยะเพ็ชร. 2533. ปัจจัยคัดสรรที่สัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล
หน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุมาลี สังข์ศรี. 2546. การจัดการศึกษานอกระบบเพื่อการศึกษาตลอดชีวิต ตามแนวพระราชบัญญัติ
การศึกษา พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย กรมการศึกษา
นอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543. ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21:
สหราชอาณาจักร. กรุงเทพมหานคร: องค์การค้ำค้ำสุสภา.
- เสาวภา สี่เหนียง. 2531. ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลัง กับความเป็นเลิศในเชิงบริหารของหัวหน้าฝ่าย
พยาบาล ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรพรรณ ลีอนุชวณิช. 2541. การเสริมสร้างพลังอำนาจกับการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช.
วารสารการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต. 12 (มกราคม- ธันวาคม): 14-24.
- อรพิน สว่างวัฒนเศรษฐ์ และคณะ. 2544. ผลของการสอนแนะต่อทักษะการสวนปัสสาวะและความ
พึงพอใจของนักศึกษาพยาบาล. วารสารวิทยาลัยบรมราชชนนี ราชบุรี 13 (1): 10-15.
- อรุณี สำเภาทอง. 2538. การเสริมสร้างสมรรถภาพการสอนของครูประถมศึกษาโดยการใช้
กระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะ. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณวุฒิปริญญาตรี สาขา
หลักสูตรการสอนบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัญชลี ดวงอุไร. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย
การรับรู้ความชัดเจนในนโยบายขององค์กร กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ
ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย เลาหวิเชียร. 2530. ทฤษฎีองค์การในการบริหารและพัฒนาองค์กร. นนทบุรี: มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อุทัย หิรัญไธ. 2531. การบริหารศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สโมสรวิทยาลัยการปกครอง.

ภาษาอังกฤษ

- Benner, P. 1984. From novice to expert: Excellence and power in clinical nursing practice.
California: Addison-Wasley.
- Clarke, E. B. and Spross, J. A. 1996. Expert coaching and guidance. In Hamric, A. B., Spross, J. A., and Hanson, C. M. (Eds); Advanced nursing practice: An integrative approach.
Philadelphia: W. B. Saunders.
- Clay, T. 1992. Education and Empowerment: Securing nursing's future. International Nursing Review. 39: 15-18.
- Dyer, D. E. and Others. 1981. Can job performance be predicted from biographical, personality and administrative climate inventories. Nursing Research 21(3): 97-101.
- Flanagan, J., Baldwin, S. and Clarke, D. 2000. Work-Based Learning as a means of developing and Assessing nursing competence. Journal of Clinical Nursing 9: 360-368.
- Garmston, R. J. 1987. How administrators support peer coaching. Educational Leadership 44(3):15-22.
- Gibson, C. H. A. 1991. Concept analysis of empowerment. Journal of Advanced Nursing 16: 354-361.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. and Donnelly, J. H. 1991. Organization behavior Structure, Processes 7th ed. Boston: Irwin.
- Grealish, L. 2000. The skills of coach are an essential element in clinical learning. Journal of Nursing Education 39: 231-233.
- Hard, M. E. and Conway, M. E. 1988. Role Theory: Perspectives for health professionals. 2nd ed.
USA: Appleton & Lange.
- Hojat, M., Veloski, J., Nasca, T., Erdmann, J., and Gonnella, J. 2006. Assessing physicians' orientation toward lifelong learning. Journal of General Internal Medicine: 1-6
- Huggins, K. 2003. Lifelong learning – the key to competence in the intensive care unit?
Intensive and Critical Care Nursing 20:38-44.
- Ivancevich, J. M. and Mattenson, H. T. 1990. Organizational behavior and management. 2nd ed.
Boston: Richard, D. Irwin.
- Kanter, R. M. 1997. Frontiers of management. United State of American: A Harvard Business Review Book.
- Kinlaw, D. C. 1995. The practice of empowerment: Making the most of human competence.
Hampshire: Gower.

- Kivimaki, M. 1995. Coaching practice of first-line nurse managers in hospital wards with highly satisfied personnel. Journal of Nursing Administration 25(11): 6 – 14.
- Laschinger, H. and Shamian, J. 1994. Staff Nurse and nurse manager perception of job related empowerment And managerial self-efficacy. Journal of Nursing Administration 24 (1994): 38-47.
- Lee, R. and Wilbur, E. R. 1985. Age, education, job tension, salary, job characteristics and job satisfaction: A multivariate analysis. Human Relations 8: 781-791.
- Lewis, F. M., and Zahlis, E. H. 1997. The nurse as coach: A conceptual framework for clinical Practice. Oncology Nursing Forum 22(10): 1695- 1702.
- McCormick, J. E. and Ilgen, D. 1985. Industrial and organizational psychology. 3rd ed. New Jersey: Printice-Hall.
- Meretoja, R., Isoaho, H., and Leino-Kilpi, H. 2004. Nurse competence scale : Development and psychometric testing. Journal of Advanced Nursing 47(2): 124-133.
- Morrison, R. S., Jones, L. and Fuller, B. 1997. The relation between leadership style and empowerment on job satisfaction of nurses. Journal of Nursing Administration 27(5): 27-34.
- Mott, M. C. 1992. Cognitive coaching for nurse educators. Journal of Nursing Education 31(4): 188-190.
- Neubert, G. A. 1988. Improving teaching through coaching. Indiana Phi Delta Kappa: Educational Foundation.
- Orth, C. D. Wilkinson, H. E., and Benfari, R. C. 1990. The manager's role as coach and mentor. Journal of Nursing Administration 20(9): 11-15.
- Polit, D. J. and Hungler, B. P. 1999. Nursing research principle and methods. New York: Lippincott.
- Roedel, R. R. and Nystrom, P. C. 1988. Nursing job and satisfaction. Nursing Management 19(2): 34-38.
- Sabiston, J. A., and Laschinger, H. K. S. 1995. Staff nurse work empowerment and perceived autonomy. Journal of Administration 25(9): 42-50.
- Samarel, N. and Fawcett, J. 1992. Enhancing adaptation to breast cancer: The addition of coaching to support groups. Oncology Nursing Forum 19(4): 591- 596.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., and Osborn, R. N. 1991. Managing organization behavior. 4th ed. New York: John Wiley and Sons.

- Schneider, H. L. 1979. Evaluating of Nursing Competence. The United State of America: Little Brown and Company.
- Schultz, D. P. 1982. Psychology and Industrial today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology. 3rd ed. New York: McMillan.
- Schwirian, P. M. 1978. Evaluating the performance of performance of nurses: A multidimensional Approach. Nursing Research 27(6): 347-351.
- Spross, J. A., Clarke, E. B. and Beauregard, J. 2001. Expert coaching and guidance. In Hamric, A. B., Spross, J. A. and Hanson, C. M. (Eds): Advanced nursing practice: An integrative approach. 2nd ed. Philadelphia: W. B. Saunders.
- Stewart, A. M. 1994. Empowering people. London: pitman.
- Stringer. R. 2002. Leadership and organization climate. New Jersey: McGraw-Hill.
- Tebbitt, B. V. 1993. Demystifying organizational empowerment. Journal of Nursing Administration 23(1): 18-23.
- Webster' s. Dictionary 1971. New Twentieth century dictionary. 2nd ed. Cleveland: The work.
- Wilson, B. and Laschinger, H. K. 1994. Staff nurse perception of job empowerment and organizational commitment: A test of Kanter' s theory of structural power in organization. Journal of Nursing Administration 24(4): 39-47.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ และหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์	อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. นาวาเอกหญิง ดร. อนงค์นุช ภูยานนท์	อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ
3. พันโทหญิง สายสมร เฉลยภักดี	อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
4. นาวาอากาศตรีหญิง สุวัชรีย์ งามิมา	นักวิชาการกองสัณนิกรรมกระดูก โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
5. นาวาตรีหญิง จุฬารัตน์ เกิดนิม	นายทหารพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า

ที่ ศบ 0512.11/0116

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

22 มกราคม 2550

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย เรือโทหญิง มธุรส เมืองศิริ นิสิตชั้นปริญญามหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีขั้ววรรณ อ่วมธานี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ พันโทหญิง สายสมร เฉลยกิตติ อาจารย์พยาบาลภาควิชาการพยาบาลเบื้องต้น เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

พันโทหญิง สายสมร เฉลยกิตติ

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9805 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีขั้ววรรณ อ่วมธานี โทร. 0-2218-9815

ชื่อนิสิต

เรือโทหญิง มธุรส เมืองศิริ โทร. 08-1590-0195

ที่ ศธ 0512.11/0424

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

23 กุมภาพันธ์ 2550

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้หนังสือทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

เนื่องด้วย เรือโทหญิง มรุรส เมืองศิริ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมธานี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ จำนวน 30 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามการเรียนรู้ตลอดชีวิต แบบสอบถามการได้รับการสอนแนะ แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และแบบสอบถามความสามารถในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้หนังสือจะประสานเรื่อง วัน และเวลา ในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ เรือโทหญิง มรุรส เมืองศิริ ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9805 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมธานี โทร. 0-2218-9815

ชื่อนิสิต

เรือโทหญิง มรุรส เมืองศิริ โทร. 08-1590-0195

ที่ ศธ 0512.11/01425

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

23 กุมภาพันธ์ 2550

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า

เนื่องด้วย เรือโทหญิง มธุรส เมืองศิริ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมธานี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ จำนวน 92 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามการเรียนรู้ตลอดชีวิต แบบสอบถามการได้รับการสอนแนะ แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และแบบสอบถามความสามารถในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ นิสิตจะประสานเรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ เรือโทหญิง มธุรส เมืองศิริ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยูพิน อังสุโรจน์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9805 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมธานี โทร. 0-2218-9815

ชื่อนิสิต

เรือโทหญิง มธุรส เมืองศิริ โทร. 08-1590-0195

ภาคผนวก ข

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

วิทยานิพนธ์เรื่อง ปัจจัยทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ การให้ข้อมูลของท่านนี้จะเป็นประโยชน์ในการนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรและทีมการพยาบาล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงานต่อไป โดยมีคำชี้แจงเกี่ยวกับการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล	มีจำนวน 6 ข้อ
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการเรียนรู้ตลอดชีวิต	มีจำนวน 19 ข้อ
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการได้รับการสอนแนะ	มีจำนวน 15 ข้อ
ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	มีจำนวน 20 ข้อ
ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความสามารถในการปฏิบัติงาน	มีจำนวน 40 ข้อ

2. กรุณาอ่านคำชี้แจงก่อนตอบแบบสอบถามทุกชุดโดยละเอียด และโปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ โดยแสดงความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อให้ได้คำตอบที่สมบูรณ์ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ผลได้จริง

3. ผู้วิจัยขอรับรองว่า คำตอบของท่านจะไม่ได้รับการเปิดเผยในที่ใดๆ นอกจากนำเสนอข้อมูลในภาพรวม ซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดผลเสียประการใดต่อท่าน และหลังจากเสร็จสิ้นการวิจัยแล้ว ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามของท่านจะถูกทำลายทันที

จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

เรือโทหญิง มธุรส เมืองศิริ

นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิ์ในการตอบแบบสอบถามของท่าน หลังจากการตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว กรุณาใส่ซองปิดผนึกส่งหว่าหน้าหอผู้ป่วย
ขอขอบพระคุณที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมคำในช่องว่าง และทำเครื่องหมาย (✓) ลงใน () ของแต่ละข้อเพียงข้อเดียวตามความเป็นจริงๆเกี่ยวกับตัวท่านในปัจจุบัน

1. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี (เกิน 6 เดือนคิดเป็น 1 ปี)
2. สถานภาพสมรส
 - () โสด
 - () คู่
 - () ม่าย / หย่า / แยก
3. วุฒิทางการศึกษาสูงสุด
 - () ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 - () ปริญญาโท
 - () อื่นๆ (โปรดระบุ).....
4. ประสบการณ์ในการทำงานพยาบาลของท่าน.....ปี (เกิน 6 เดือนคิดเป็น 1 ปี)
5. แผนกที่ท่านปฏิบัติงานในปัจจุบัน
 - () อายุรกรรม
 - () ศัลยกรรม
 - () กุมารเวชกรรม
 - () สูติ-นรีเวชกรรม
 - () อื่นๆ (โปรดระบุ).....
6. ประวัติการได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมทางการพยาบาล (เช่น หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง หรือการพยาบาลเฉพาะสาขา เป็นต้น ที่มีระยะเวลาดั้งแต่ 1 สัปดาห์ ถึง 6 เดือน)
 - () ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม
 - () เคยได้รับการฝึกอบรม ดังนี้
 1.
ระยะเวลา.....สิ้นสุดการอบรมเมื่อ.....
 2.
ระยะเวลา.....สิ้นสุดการอบรมเมื่อ.....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการเรียนรู้ตลอดชีวิต

คำชี้แจง ข้อคำถามต่อไปนี้ เป็นข้อความบรรยายความสัมพันธ์เกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของท่าน ในการตอบแบบสอบถามขอให้ท่าน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับความจริงเพียงคำตอบเดียว กรุณาทำทุกข้อโดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงที่สุด
 4 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริง
 3 หมายถึง ข้อความนั้นไม่แน่ใจ
 2 หมายถึง ข้อความนั้นไม่เป็นจริง
 1 หมายถึง ข้อความนั้นไม่เป็นจริงที่สุด

ข้อที่	ข้อคำถาม	เป็นจริงที่สุด ————— ไม่เป็นจริงที่สุด				
		5	4	3	2	1
ด้านความเชื่อและเหตุจูงใจในการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ						
1.	ท่านเชื่อว่าความรู้ทางการพยาบาลเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้ต้องศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง					
2.	ท่านตระหนักถึงความจำเป็นในการหาความรู้ใหม่ๆ ทางการพยาบาล					
3.	ท่านเชื่อว่าการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับวิชาชีพการพยาบาล					
4.	ท่านเชื่อว่าท่านจะดำเนินต่อไปหาความรู้เพิ่มเติม					
5.	ท่านสนุกกับการอ่านบทความวิชาการทางการพยาบาล					
การร่วมกิจกรรมวิชาการ						
6.	ท่านเข้าร่วมการประชุมวิชาการทางการพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ					
7.	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำเอกสารวิชาการเพื่อการเผยแพร่					
8.	ท่านให้ความร่วมมือในการทำวิจัยกับทีมสุขภาพ					

ข้อที่	ข้อความ	เป็นจริงที่สุด ————— ไม่เป็นจริงที่สุด				
		5	4	3	2	1
9.	ท่านมีผลงานทางการพยาบาลนำเสนอในที่ประชุมวิชาการ					
10.	ท่านมีผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร					
11.	ท่านติดตามข่าวสารความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์สุขภาพอย่างต่อเนื่อง					
การหาโอกาสเรียนรู้						
12.	ท่านมีเวลาในการเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ					
13.	ท่านติดตามอ่านบทความทางวิชาการเป็นประจำ					
14.	ท่านเข้าฟังการบรรยายหรือประชุมวิชาการทุกครั้งเมื่อมีโอกาส					
15.	ท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้เชิงวิชาชีพกับผู้ร่วมงาน					
การเพิ่มทักษะทางเทคนิคในการสืบค้นข้อมูล						
16.	ท่านสามารถสืบค้นข้อมูลวิชาการผ่านอินเทอร์เน็ตได้					
17.	ท่านฝึกหัดการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการสืบค้นฐานข้อมูลทางการพยาบาลให้มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น					
18.	ท่านสามารถค้นหาหนังสือ/ตำราวิชาการที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ในการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง					
19.	ท่านสามารถใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการติดต่อแลกเปลี่ยนความรู้ทางการพยาบาล					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการได้รับการสอนแนะ

คำชี้แจง ข้อคำถามต่อไปนี้ เป็นข้อความบรรยายการได้รับการสอนแนะจากพยาบาลอาวุโส เพื่อ
 เอื้ออำนวยการปฏิบัติงานของท่าน ในการตอบแบบสอบถามขอให้ท่าน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลง
 ในช่องหลังข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับความจริงเพียงคำตอบเดียว กรุณาทำทุกข้อ โดยพิจารณาตาม
 เกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงที่สุด
 4 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริง
 3 หมายถึง ข้อความนั้นไม่แน่ใจ
 2 หมายถึง ข้อความนั้นไม่เป็นจริง
 1 หมายถึง ข้อความนั้นไม่เป็นจริงที่สุด

ข้อที่	ข้อคำถาม	เป็นจริงที่สุด ————— ไม่เป็นจริงที่สุด				
		5	4	3	2	1
ด้านเทคนิค						
1.	ขณะปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงานหรือพยาบาลที่อาวุโสกว่า... อธิบายหรือสาธิตวิธีให้การพยาบาลที่ท่านไม่เคย ปฏิบัติมาก่อน					
2.	ให้คำแนะนำในการใช้อุปกรณ์การแพทย์ที่ไม่เคยมี ประสบการณ์มาก่อน เช่น การใช้เครื่องช่วยหายใจ					
3.	ฝึกทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติให้ท่าน เช่น การประสานงานในหน่วยงาน					
4.	นิเทศอย่างใกล้ชิดเมื่อปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลนั้น ครั้งแรก					
5.	ให้ข้อมูลป้อนกลับภายหลังจากประเมินผลการ ปฏิบัติงาน					
ด้านวิชาการ						
6.	ผู้ร่วมงานหรือพยาบาลที่อาวุโสกว่า... ให้คำแนะนำในการพัฒนาวิธีการทำงานได้ดียิ่งขึ้น					
7.	ให้ความรู้ใหม่ๆ ขณะเข้าร่วม pre-post conference					

ข้อที่	ข้อคำถาม	เป็นจริงที่สุด ————— ไม่เป็นจริงที่สุด				
		5	4	3	2	1
8.	ให้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน					
9.	สนับสนุนให้เข้าร่วมการประชุมวิชาการ					
10.	แนะนำแหล่งความรู้ทางการพยาบาล					
ด้านการแก้ปัญหา						
11.	ผู้ร่วมงานหรือพยาบาลที่อาวุโสกว่า... ให้ท่านมีส่วนในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน					
12.	ให้คำชี้แนะที่เป็นแนวทางในการแก้ปัญหา					
13.	สอนแนะกระบวนการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ					
14.	เสนอวิธีการพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีคุณภาพมากขึ้น					
15.	ให้กำลังใจในการแก้ปัญหา					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

คำชี้แจง ข้อคำถามต่อไปนี้ เป็นข้อความบรรยายเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ท่านได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจากหัวหน้าหรือผู้ช่วย โดยหัวหน้าหรือผู้ช่วยได้ให้การส่งเสริม สนับสนุน จัดการ และ/หรือดำเนินการให้เกิดขึ้น เพื่อเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานของท่าน ในการตอบแบบสอบถาม ขอให้ท่าน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับความจริงเพียงคำตอบเดียว กรุณาทำทุกข้อ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงที่สุด
 4 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริง
 3 หมายถึง ข้อความนั้นไม่แน่ใจ
 2 หมายถึง ข้อความนั้นไม่เป็นจริง
 1 หมายถึง ข้อความนั้นไม่เป็นจริงที่สุด

ข้อที่	ข้อคำถาม	เป็นจริงที่สุด—————ไม่เป็นจริงที่สุด				
		5	4	3	2	1
ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน						
1.	หัวหน้าหรือผู้ช่วยของท่าน... สนับสนุนให้ท่านได้รับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติกรพยาบาล					
2.	ช่วยงานให้งานที่ท่านรับผิดชอบให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด					
3.	สนับสนุนให้ริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ในหน่วยงาน					
4.	ส่งเสริมให้แสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
ด้านข้อมูลข่าวสาร						
5.	หัวหน้าหรือผู้ช่วยของท่าน... ชี้แจงให้ท่านเข้าใจขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน					
6.	ให้ข้อมูลข่าวสารทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย					

ข้อที่	ข้อความ	เป็นจริงที่สุด ————— ไม่เป็นจริงที่สุด				
		5	4	3	2	1
7.	แจ้งให้ท่านทราบถึงระเบียบและกฎเกณฑ์ต่างๆที่ได้รับมาจากฝ่ายการพยาบาล					
8.	ให้ความรู้ใหม่ๆเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
9.	ให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่ท่านเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข					
10.	แจ้งผลการปฏิบัติงานของท่านให้ทราบเป็นระยะๆ					
ด้านทรัพยากร						
	หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่าน...					
11.	จัดหาอุปกรณ์อย่างพอเพียงในการปฏิบัติงาน					
12.	จัดให้มีเวชภัณฑ์อย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน					
13.	จัดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับปริมาณงาน					
14.	จัดเวรปฏิบัติงานนอกเวลาราชการโดยคำนึงถึงปริมาณงานเป็นหลัก					
15.	จัดหางบประมาณในการจัดเวรล่วงเวลาเมื่อบุคลากรไม่เพียงพอหรือภาระงานเพิ่มขึ้น					
ด้านโอกาส						
	หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่าน...					
16.	มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของท่าน					
17.	เปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
18.	ให้ท่านแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
19.	ส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในวิชาชีพตามบันไดอาชีพ					
20.	ให้โอกาสท่านได้เข้าร่วมประชุม/อบรมวิชาการ					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

คำชี้แจง ข้อคำถามต่อไปนี้ เป็นข้อความบรรยายเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ในการตอบแบบสอบถามขอให้ท่านโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับความจริงเพียงคำตอบเดียว กรุณาทำทุกข้อ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงที่สุด
 4 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริง
 3 หมายถึง ข้อความนั้นไม่แน่ใจ
 2 หมายถึง ข้อความนั้นไม่เป็นจริง
 1 หมายถึง ข้อความนั้นไม่เป็นจริงที่สุด

ข้อที่	ข้อคำถาม	เป็นจริงที่สุด—————ไม่เป็นจริงที่สุด				
		5	4	3	2	1
ด้านการประเมินและวินิจฉัยทางการพยาบาล						
1.	ท่านสามารถ... รวบรวมข้อมูลและประเมินผู้ป่วยก่อนวางแผนการพยาบาล					
2.	จัดลำดับความสำคัญของปัญหาก่อนวางแผนการพยาบาล					
3.	ประเมินปัญหาได้ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตสังคมและจิตวิญญาณ					
4.	ค้นคว้าข้อมูลเพื่อประโยชน์ต่อการวางแผนการพยาบาล					
5.	เขียนแผนการพยาบาลไว้เพื่อให้ผู้ร่วมทีมนำไปปฏิบัติได้					
6.	ให้การพยาบาลตามแผนการพยาบาลที่สอดคล้องกับปัญหาของผู้ป่วย					
7.	ประเมินผลลัพธ์ทางการพยาบาลตามแผนการพยาบาลที่ปฏิบัติ					

ข้อที่	ข้อคำถาม	เป็นจริงที่สุด ————— ไม่เป็นจริงที่สุด				
		5	4	3	2	1
ด้านการช่วยเหลือและการบำบัดทางการพยาบาล						
8.	ท่านสามารถ... ให้การพยาบาลแบบองค์รวม โดยครอบคลุมด้านร่างกาย จิตใจ จิตสังคม และจิตวิญญาณ					
9.	ปฏิบัติการพยาบาลที่ส่งเสริมความเป็นเอกสิทธิ์ของวิชาชีพ (Autonomy)					
10.	ใช้กระบวนการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยได้อย่างครบถ้วน					
11.	ให้การพยาบาลโดยคำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมของผู้ป่วยแต่ละบุคคล					
12.	ประยุกต์ศาสตร์ต่างๆมาใช้ในการบำบัดทางการพยาบาล					
13.	นำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการบำบัดการพยาบาล					
14.	ให้การพยาบาลเพื่อบรรเทาความเจ็บปวด ทุกข์ทรมานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
15.	ให้การพยาบาลด้วยความเอื้ออาทรและเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ					
ด้านการสอนและให้คำปรึกษา						
16.	ท่านสามารถ... รับฟังปัญหาของผู้ป่วยและญาติ/ผู้ดูแลก่อนให้คำปรึกษาแนะนำได้อย่างเหมาะสม					
17.	วางแผนการสอนตามความต้องการของผู้ป่วยและญาติ/ผู้ดูแล					
18.	สอนการปฏิบัติตัวที่ถูกต้องเหมาะสมกับภาวะของโรคให้แก่ผู้ป่วยและญาติ/ผู้ดูแล					
19.	สอนผู้ป่วยและญาติ/ผู้ดูแลเกี่ยวกับการป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพ					
20.	ปรับวิธีการและอุปกรณ์การสอนให้เหมาะสมกับผู้ป่วยและญาติ/ผู้ดูแล					

ข้อที่	ข้อความ	เป็นจริงที่สุด ————— ไม่เป็นจริงที่สุด				
		5	4	3	2	1
21.	ประเมินผลการสอนจากความสามารถในการดูแลตนเองของผู้ป่วยและญาติ/ผู้ดูแล					
ด้านการจัดการสถานการณ์						
	ท่านสามารถ...					
22.	คาดการณ์ภาวะวิกฤติที่จะเกิดขึ้นกับผู้ป่วยได้					
23.	แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้					
24.	ตัดสินใจแก้ไขปัญหาสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ถูกต้อง รวดเร็ว ทันเวลา)					
25.	จัดเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้พร้อมใช้สำหรับสถานการณ์ฉุกเฉิน					
26.	ขอความช่วยเหลือจากผู้ร่วมทีมเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสถานการณ์ได้					
27.	วินิจฉัยสั่งการได้ทันต่อเหตุการณ์					
ด้านการประกันคุณภาพ						
	ท่านสามารถ...					
28.	ปฏิบัติตามคู่มือ แนวทางปฏิบัติ มาตรฐานการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง					
29.	พัฒนาปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
30.	ประสานงานเพื่อการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง					
31.	มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของหอผู้ป่วย					
32.	มีส่วนร่วมในกิจกรรมประกันคุณภาพของหอผู้ป่วย					
33.	ค้นหาและประเมินความเสี่ยงในการปฏิบัติงานได้ทั้งเชิงรุกและเชิงรับ					
34.	รายงานเหตุการณ์ความเสี่ยงและแนวทางแก้ไขเบื้องต้นได้อย่างเหมาะสม					

ข้อที่	ข้อความ	เป็นจริงที่สุด—————ไม่เป็นจริงที่สุด				
		5	4	3	2	1
ด้านการบริหาร						
35.	ท่านสามารถ... ปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าทีมหรือสมาชิกทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
36.	นำการประชุมเพื่อปรึกษาทางการพยาบาล					
37.	ทำงานที่รับผิดชอบได้ทันเวลาตามที่กำหนด					
38.	แก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					
39.	ตรวจสอบความเรียบร้อยของงานในเวรที่รับผิดชอบก่อนส่งให้เวรต่อไป					
40.	ประสานงานกับบุคลากรอื่นในทีมสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค

ตารางเปรียบเทียบองค์ประกอบของตัวแปรตามทฤษฎีกับการสัมภาษณ์

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบองค์ประกอบการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตามแนวคิดของ Hojat et al (2006) กับการ
สัมพันธภาพพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และการบูรณาการแนวคิด

องค์ประกอบการเรียนรู้ ตลอดชีวิตตามแนวคิดของ Hojat et al (2006)	คำสำคัญจากการสัมพันธภาพพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม	บูรณาการแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย
<p>1. ด้านความเชื่อและเหตุจูงใจในการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ</p> <p>เชื่อว่าบุคคลสามารถมีการพัฒนาความรู้เชิงวิชาชีพได้อย่างสม่ำเสมอ หากมีการพัฒนาความรู้ของตนเองให้เป็นนิสัย มีความสุขกับการอ่านบทความซึ่งเป็นประเด็นที่ตนให้ความสนใจและให้เวลากับการเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้อ่านวารสารวิชาการ และค้นหาคำตอบของคำถามเชิงวิชาการ</p>	<p>1. ด้านความเชื่อและเหตุจูงใจในการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - เชื่อว่าความรู้ทางการแพทย์เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทำให้ต้องศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง - การหาความรู้ใหม่ๆทางการแพทย์เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับพยาบาล - เชื่อว่าการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับวิชาชีพการพยาบาล - ถ้าพยาบาลหยุดศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจะล้าหลัง 	<p>1. ด้านความเชื่อและเหตุจูงใจในการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ</p> <p>การที่พยาบาลประจำการมีความศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่องด้วยเชื่อว่า ความรู้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและความรู้ใหม่ๆมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพการพยาบาล การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับวิชาชีพ และเชื่อว่าวิชาชีพพยาบาลจะ ล้าหลังถ้าพยาบาลประจำการ ไม่สนใจศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมรวมถึงการให้ความสำคัญกับการอ่านบทความวิชาการทางการแพทย์</p>
<p>2. การร่วมกิจกรรมวิชาการ หมายถึง การที่บุคคลมีการดำเนินการทำวิจัย ทั้งการเป็นผู้วิจัยหลักและผู้ร่วมวิจัย มีการนำเสนอผลงานในการประชุมวิชาการ การส่งบทความตีพิมพ์ในวารสาร และการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับผู้ร่วมงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ รวมถึงการเข้าร่วมประชุมวิชาการ โดยไม่หวังการเก็บหน่วยกิต</p>	<p>2. การร่วมกิจกรรมวิชาการ หมายถึง</p> <ul style="list-style-type: none"> - การที่พยาบาลเข้าร่วมการประชุมวิชาการพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ - มีส่วนร่วมในการจัดทำเอกสารวิชาการเพื่อเผยแพร่ - การให้ความร่วมมือในการทำวิจัยทางการแพทย์ - มีผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารหรือเสนอในที่ประชุมวิชาการ - มีการติดตามข่าวสารการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการทางการแพทย์อย่างต่อเนื่อง 	<p>2. การร่วมกิจกรรมวิชาการ หมายถึง การที่พยาบาลประจำการมีการเข้าร่วมการประชุมวิชาการทางการแพทย์อย่างสม่ำเสมอ และให้ความร่วมมือในการจัดทำเอกสารวิชาการเพื่อเผยแพร่ รวมถึงมีส่วนร่วมกับบุคลากรทีมสุขภาพในการทำงานวิจัยและนำเสนอผลงานในการประชุมวิชาการและตีพิมพ์เพื่อเผยแพร่ผลงานทางวารสารวิชาการ รวมทั้งมีการติดตามข่าวสารความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์สุขภาพอย่างต่อเนื่อง</p>

องค์ประกอบการเรียนรู้ ตลอดชีวิตตามแนวคิดของ Hojat et al (2006)	คำสำคัญจากการสัมภาษณ์พยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม	บูรณาการแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย
<p>3. การหาโอกาสเรียนรู้ หมายถึง การที่บุคคลเข้าร่วมในการ grand round การร่วมประชุมวิชาการของ องค์การวิชาชีพประจำปี และการหา โอกาสเรียนรู้ทักษะและความรู้ ใหม่ ๆ</p>	<p>3. การหาโอกาสเรียนรู้ หมายถึง</p> <ul style="list-style-type: none"> - การที่พยาบาลประจำการมีเวลา ในการเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ - การที่พยาบาลมีการติดตามอ่าน บทความในวารสารทางการ พยาบาลเป็นประจำ - การที่พยาบาลประจำการหา โอกาสเข้าฟัง grand round - การที่พยาบาลประจำการมีการ แลกเปลี่ยนความรู้กับผู้ร่วมงาน 	<p>3. การหาโอกาสเรียนรู้ หมายถึง การที่พยาบาลประจำการมีเวลาใน การเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ มีการ ติดตามอ่านบทความทางวิชาการอยู่ เป็นประจำและเข้าฟังการบรรยาย หรือประชุมวิชาการทุกครั้งเมื่อมี โอกาส รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยน ความรู้เชิงวิชาชีพกับผู้ร่วมงานอยู่ เป็นประจำ</p>
<p>4. การเพิ่มทักษะทางเทคนิคใน การสืบค้นข้อมูล หมายถึง การที่ บุคคลมีการสืบค้นข้อมูลในกา แสวงหาคำตอบ และการสืบค้น ข้อมูลสุขภาพเพื่อพัฒนาความรู้ ใหม่ ๆ ให้กับตนเอง</p>	<p>4. การเพิ่มทักษะทางเทคนิคใน การสืบค้นข้อมูล หมายถึง</p> <ul style="list-style-type: none"> - การที่พยาบาลสามารถสืบค้น ข้อมูลวิชาการผ่านอินเทอร์เน็ต ได้ - เมื่อมีเวลาว่างจะอ่านบทความ วารสารวิชาการ - มีการฝึกหัดการใช้เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ให้มีความเชี่ยวชาญ มากขึ้น - สามารถค้นหาหนังสือ/ตำรา วิชาการที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานได้ - ให้ความสนใจกับวิทยาการ ใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ในหน่วยงาน - สามารถใช้ระบบเครือข่าย อินเทอร์เน็ตในการติดต่อ แลกเปลี่ยนความรู้ 	<p>4. การเพิ่มทักษะทางเทคนิคใน การสืบค้นข้อมูล หมายถึง การที่ พยาบาลประจำการมีความสามารถ ในการสืบค้นข้อมูลวิชาการผ่าน ทางอินเทอร์เน็ต ได้ มีการฝึกหัดการ ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ให้มีความ เชี่ยวชาญเพื่อช่วยในการ สืบค้นข้อมูลทางการพยาบาล ค้นหาหนังสือ/ตำราวิชาการที่ เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นหลักฐานเชิง ประจักษ์ในการปฏิบัติงานรวมทั้ง สามารถใช้ระบบเครือข่าย อินเทอร์เน็ตในการติดต่อสื่อสาร และแลกเปลี่ยนความรู้ทางการ พยาบาลได้</p>

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบองค์ประกอบความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ Meretoja, Isoaho & Leino-Kilpi (2004) กับการสัมภาษณ์พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และการบูรณาการแนวคิดนี้ไปใช้ในการวิจัย

องค์ประกอบความสามารถในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Meretoja, Isoaho & Leino-Kilpi (2004)	คำสำคัญจากการสัมภาษณ์พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม	บูรณาการแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย
<p>1. ด้านบทบาทการช่วยเหลือผู้ป่วย หมายถึง ความสามารถของพยาบาลในการวางแผนการดูแลผู้ป่วยและสามารถปรับเปลี่ยนแผนการดูแลผู้ป่วยแต่ละรายได้อย่างเหมาะสมและมีกลยุทธ์ในการเผชิญปัญหาการประเมินอาการผู้ป่วยตามหลักวิชาการ มีการนำผลการวิจัยมาใช้ในการปฏิบัติงานมีการพัฒนาวัฒนธรรมการดูแลผู้ป่วยและสามารถตัดสินใจภายใต้จริยธรรมทางการพยาบาลได้อย่างถูกต้อง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ให้บริการด้านการป้องกันโรค การฟื้นฟูสุขภาพและการส่งเสริมสุขภาพอนามัยแก่ผู้ป่วย - ใช้กระบวนการในการสนองตอบความต้องการและแก้ไขปัญหาของผู้ป่วย - ให้การพยาบาลผู้ป่วยได้ทุกระยะและทุกระดับความรุนแรงของโรค - วางแผนให้การพยาบาลตามความต้องการของผู้ป่วย 	<p>1. ด้านการช่วยเหลือและการบำบัดทางการที่พยาบาล หมายถึง การที่พยาบาลประจำการประเมินระดับความสามารถของตนในการให้การพยาบาลผู้ป่วยได้อย่างครอบคลุมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ จิตสังคมและจิตวิญญาณ โดยใช้กระบวนการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยเพื่อช่วยบรรเทาความทุกข์ทรมานของผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพและให้การพยาบาลด้วยความเอื้ออาทร</p>
<p>2. ด้านการสอน หมายถึง ความสามารถของพยาบาลในการประเมินความต้องการเนื้อหา เวลาที่เหมาะสมในการให้สุขศึกษาแก่ผู้ป่วยและครอบครัว โดยมีการเปิดโอกาสให้ผู้ป่วยและครอบครัวมีส่วนร่วมในการระบุความต้องการ ข้อมูลต่างๆ รวมถึงความสามารถในการพัฒนาโปรแกรมการสอนเพื่อใช้เป็นคู่มือในการสอนผู้ป่วยและการทำงาน of พยาบาลใหม่</p>	<ul style="list-style-type: none"> - มีความรู้ในด้านวิชาการ ในการให้ความรู้กับผู้ป่วยและญาติ - มีการวางแผนการสอนโดยคำนึงถึงความต้องการ เวลา และสภาพแวดล้อมของผู้ป่วยและครอบครัว - มีการประเมินผลหลังการให้ สุขศึกษาแก่ผู้ป่วยและญาติ - จัดทำคู่มือและอุปกรณ์ในการสอนด้านการพยาบาล 	<p>2. ด้านการสอนและให้คำปรึกษา หมายถึง การที่พยาบาลมีความสามารถในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพให้ผู้ป่วยก่อนการจำหน่ายจากหอผู้ป่วยได้ มีความสามารถในการสอนการปฏิบัติตัวที่ถูกต้องให้แก่ผู้ป่วยขณะอยู่ในโรงพยาบาล สามารถปรับวิธีการและอุปกรณ์ การสอนได้อย่างเหมาะสม มีการสอนเกี่ยวกับการป้องกันโรคและการส่งเสริมสุขภาพได้</p>

องค์ประกอบความสามารถในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Meretoja, Isoaho & Leino-Kilpi (2004)	คำสำคัญจากการสัมภาษณ์พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม	บูรณาการแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย
<p>3. ด้านการวินิจฉัย หมายถึง ความสามารถของพยาบาลในการวิเคราะห์ภาวะสุขภาพและความต้องการการสนับสนุนด้านจิตใจของผู้ป่วยและครอบครัว การเตรียมผู้เชี่ยวชาญที่จะช่วยเหลือผู้ป่วยเมื่อต้องการ การสอนแนะทักษะการสังเกตความต้องการของผู้ป่วยแก่สมาชิกทีม และการพัฒนาคู่มือการดูแลผู้ป่วย</p>	<ul style="list-style-type: none"> - มีความสามารถในการสังเกตและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวางแผนการพยาบาลให้กับผู้ป่วย - มีการประเมินสภาพผู้ป่วยในสถานการณ์ต่างๆเพื่อตอบสนองความต้องการ 	<p>3. ด้านการประเมินและการวินิจฉัยทางการพยาบาล หมายถึง การที่พยาบาลประจำการมีความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาหาก่อนการวางแผนการพยาบาล โดยมีกรรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการรักษามีการให้การพยาบาลตามแผนการพยาบาลที่สอดคล้องกับปัญหาของผู้ป่วย มีการประเมินปัญหาได้อย่างครอบคลุม และสามารถเขียนแผนการพยาบาลไว้เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้ร่วมทีมนำไปปฏิบัติได้</p>
<p>4. ด้านการจัดการสถานการณ์ หมายถึง ความสามารถของพยาบาลในการคาดการณ์สถานการณ์ที่คุกคามชีวิตของผู้ป่วยไว้ล่วงหน้า การจัดลำดับการแก้ไขปัญหาและการรู้จักขีดหุ่น สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการกับปัญหาได้ตามสถานการณ์ รวมถึงการวางแผนการใช้แหล่งทรัพยากรต่างๆ และการเตรียมสมาชิกทีมในการแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉินได้</p>	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา สถานการณ์ต่างๆ และแก้ไขได้อย่างมีขั้นตอนตามลำดับความสำคัญ - จัดลำดับความสำคัญของงานในความรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม - สามารถคัดกรองผู้ป่วยได้เหมาะสมกับสถานการณ์ - มีการเตรียมความพร้อมในการรองรับกับสถานการณ์ฉุกเฉิน สถานการณ์รุนแรงภาคสนามได้ เช่น อุบัติภัยหมู่ ภาวะสงคราม 	<p>4. ด้านการจัดการสถานการณ์ หมายถึง การที่พยาบาลประจำการประเมินระดับความสามารถของตน ในการประเมินหรือคาดการณ์ภาวะวิกฤติที่อาจจะเกิดขึ้นกับผู้ป่วยได้ รวมถึงสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงาน มีการตัดสินใจแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้พร้อมสำหรับสถานการณ์ฉุกเฉิน สามารถขอความช่วยเหลือจากผู้ร่วมทีมได้</p>

องค์ประกอบความสามารถในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Meretoja, Isoaho & Leino-Kilpi (2004)	สำคัญจากการสัมภาษณ์พยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม	บูรณาการแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย
<p>5. ด้านการบำบัดทางการพยาบาล หมายถึง ความสามารถของพยาบาลในการให้กิจกรรมการพยาบาลที่สอดคล้องกับอาการของผู้ป่วย มีการตัดสินใจที่ดี เป็นผู้ประสานงานของทีมสหสาขา การนำผลการวิจัยมาใช้ในการพยาบาลผู้ป่วยการประเมินผลลัพธ์ทางการพยาบาลอย่างเป็นระบบ รวมถึงการสร้างแผนการดูแลผู้ป่วยร่วมกับทีมสหสาขา</p>	<p>-ให้กิจกรรมการพยาบาล -ตอบสนองความต้องการและปัญหาของผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสมกับผู้ป่วยแต่ละราย ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ</p>	<p>นำไปบูรณาการร่วมกับบทบาทด้านการช่วยเหลือผู้ป่วย</p>
<p>6. ด้านการประกันคุณภาพ หมายถึง ความสามารถของพยาบาลในการยึดหลักปรัชญาที่องค์การกำหนดไว้ ระบุนขอบเขตความต้องการการดูแลผู้ป่วยและสามารถนำมาพัฒนาเป็นงานวิจัยได้ ประเมินหลักในการดูแลในหอผู้ป่วยของตนได้ รวมถึงมีความสามารถในการประเมินความพึงพอใจในการดูแลผู้ป่วยได้อย่างเป็นระบบ และนำผลการวิจัยมาพัฒนาเป็นแผนการดูแลผู้ป่วยได้</p>	<p>- ให้การพยาบาลตามมาตรฐานการพยาบาลและมีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง -มีการนำความรู้ต่าง ๆ มาบูรณาการใช้ในการดูแลผู้ป่วยได้ -มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการพยาบาล -มีการกำหนดแนวทางการดูแลผู้ป่วยเพื่อการปฏิบัติการพยาบาลที่ได้มาตรฐานและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน</p>	<p>5 ด้านการประกันคุณภาพ หมายถึง การที่พยาบาลประจำการประเมินระดับความสามารถของตน ในการพัฒนาปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยสามารถปฏิบัติงานตามคู่มือและแนวทางปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง</p>
<p>7. ด้านบทบาทการทำงาน หมายถึง ความสามารถของพยาบาลในการให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน และสามารถบริหารจัดการงานต่างๆ ในหอผู้ป่วยได้เป็นอย่างดี รวมถึงเป็นผู้ประสานงาน วางแผนงานและพัฒนางานต่างๆ ภายในหอผู้ป่วยได้</p>	<p>- สามารถบริหารเวลาการทำงานให้เกิดคุณค่าต่อการปฏิบัติงาน - สามารถมอบหมายงานได้ตามความรู้ความสามารถของสมาชิกทีม - ติดตามสนับสนุนผู้ร่วมงานและเป็นที่ปรึกษาที่ดีของผู้ร่วมงาน - จัดหา จัดเตรียม ใช้ เก็บ และบำรุงรักษาเวชภัณฑ์ได้อย่างเหมาะสม - รู้จักประหยัดและบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้</p>	<p>6. ด้านการบริหาร หมายถึง การที่พยาบาลประจำการประเมินระดับความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน โดยสามารถเป็นหัวหน้าทีมหรือสมาชิกทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเป็นผู้นำการประชุมเพื่อปรึกษาปัญหาทางการพยาบาลได้ สามารถทำงานที่รับผิดชอบได้ทันตามเวลาที่กำหนดและแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มีการตรวจสอบความเรียบร้อยของงานในเวลาที่รับผิดชอบ</p>

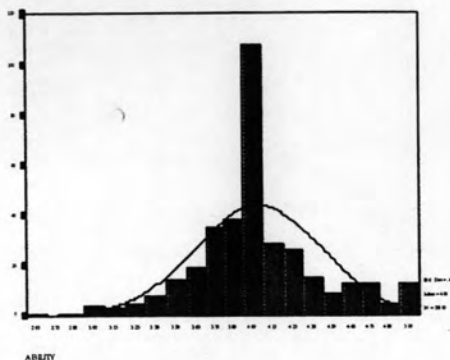
ภาคผนวก ง

การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

1. ข้อตกลงของการใช้สถิติพารามตริก

ทดสอบการแจกแจงคะแนนของความสามารถในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างว่าได้สุ่มจากประชากร โดยมีการกระจายแบบโค้งปกติหรือใกล้เคียงปกติ

1.1 Histogram



1.2 Leaven Plot

ABILITY Stem-and-Leaf Plot

Frequency Stem & Leaf

8.00 Extremes (≤ 3.13)

1.00 31 . &

3.00 32 . 5&

7.00 33 . 027&

8.00 34 . 055&

12.00 35 . 00027&

16.00 36 . 00277777

27.00 37 . 000222555557

29.00 38 . 00002255577777

49.00 39 . 000222225555555777777777

82.00 40 . 00000000000000000000000022222222555777

22.00 41 . 00022777777&

20.00 42 . 022557777

17.00 43 . 00025557

9.00 44 . 0255&

11.00 45 . 5777&

6.00 46 . 27&

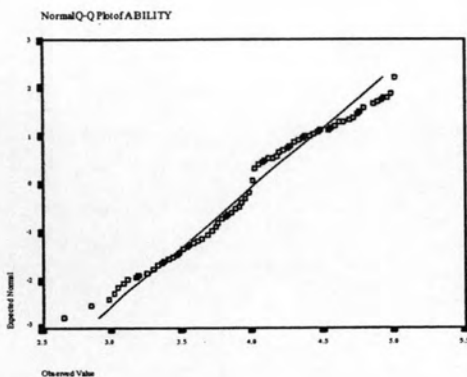
13.00 47 . 02557

2.00 48 . 5

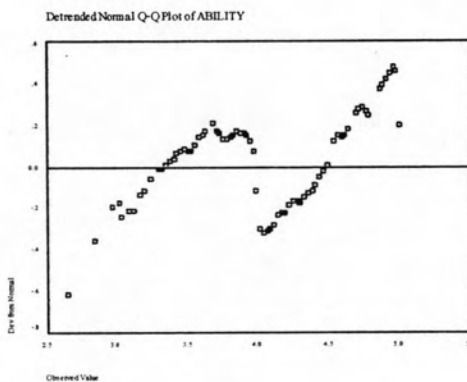
16.00 Extremes (≥ 4.88)

Stem width: .10 Each leaf: 2 case(s) & denotes fractional leaves.

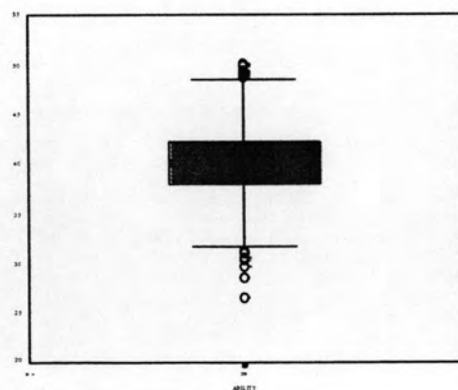
1.3 Normal Probability



1.4 Detrended Normal Plot



1.5 Box Plot

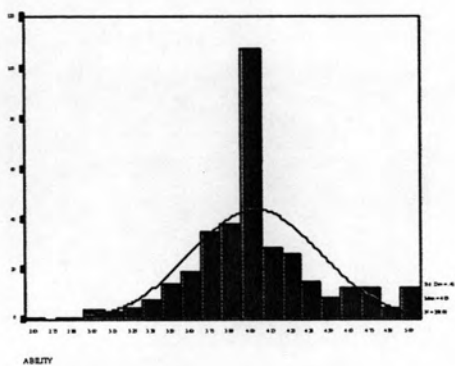


จากกราฟที่แสดงไว้ข้างต้น จะพบว่า การแจกแจงของคะแนนของความสามารถในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างจะใกล้เคียงกับการกระจายแบบโค้งปกติ

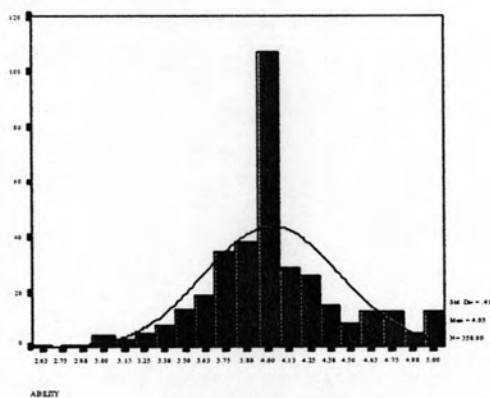
2. ข้อตกลงเบื้องต้นของการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

2.1 ตัวแปรควรมีการแจกแจงแบบปกติ

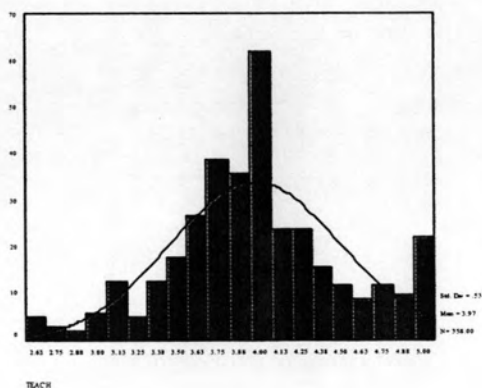
2.1.1 ความสามารถในการปฏิบัติงาน



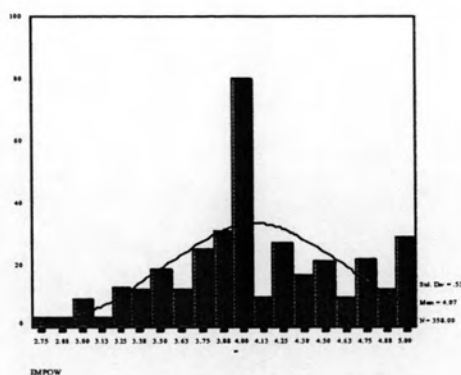
2.2.1 การเรียนรู้ตลอดชีวิต



2.1.3 การได้รับการสอนแนะ



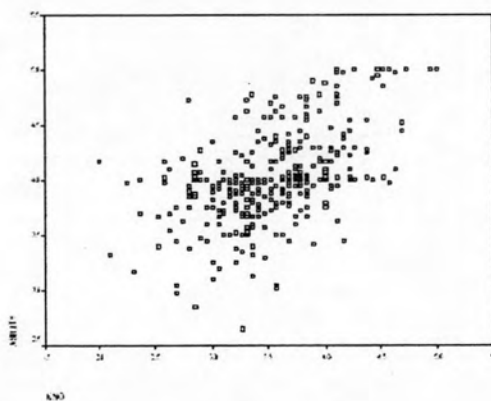
2.1.4 การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน



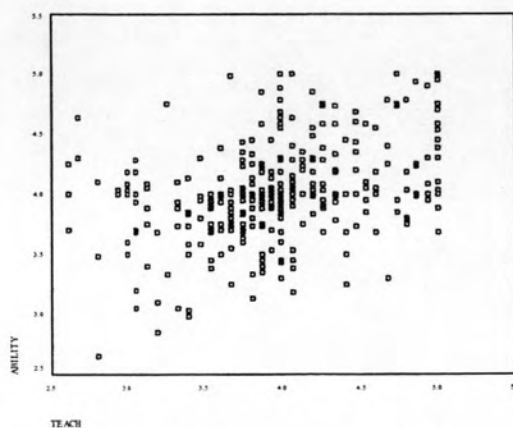
จาก Histogram ที่แสดงไว้ข้างต้น แสดงว่า การแจกแจงของตัวแปรทั้งหมดจะใกล้เคียงกับการแจกแจงปกติ หรือค่อนข้างสมมาตร

2.2 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามต้องมีความสัมพันธ์กัน โดยดูจากกราฟ

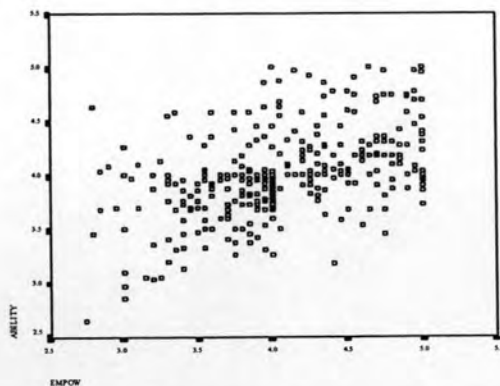
2.2.1 การเรียนรู้ตลอดชีวิตกับความสามารถในการปฏิบัติงาน



2.2.1 การได้รับการสอนแนะกับความสามารถในการปฏิบัติงาน



2.2.4 การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความสามารถในการปฏิบัติงาน

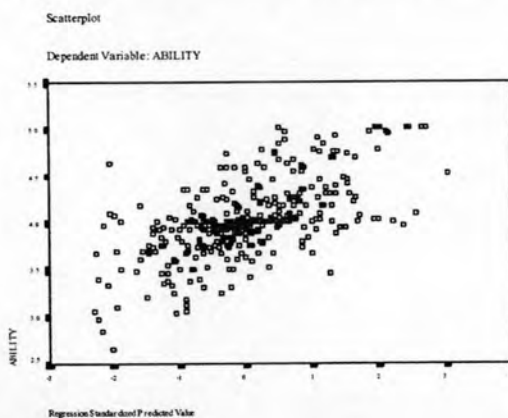


จาก Scatter Plot แสดงให้เห็นว่าตัวแปรต้น ได้แก่ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การได้รับการสอนแนะ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงาน ในรูปเชิงเส้น

3. ข้อตกลงของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

3.1 ค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อน = 0 คือ $E(e) = 0$ เงื่อนไขนี้เป็นจริงเสมอ

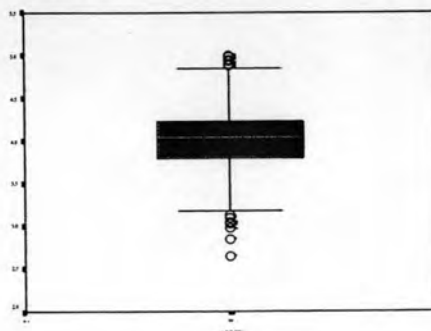
3.2 ความแปรปรวนของตัวแปรสำหรับแต่ละค่าของตัวแปรอิสระที่กำหนดจะต้องมีค่าเท่ากัน ซึ่งคุณสมบัตินี้เรียกว่า Homoscedasticity โดยพิจารณาจากกราฟ Scatter Plot



3.3 ค่าความคลาดเคลื่อนต้องเป็นอิสระต่อกัน

พิจารณาจากค่า Durbin - Watson ต้องมีค่าอยู่ในช่วง 1.5-2.5 ซึ่งแสดงว่ามีอิสระต่อกัน

3.4 ค่าความคลาดเคลื่อนต้องมีการแจกแจงแบบปกติ ทดสอบโดยการสร้างแผนภาพ Box Plot



3.5 ตัวแปรอิสระต้องเป็นอิสระต่อกัน ทดสอบการมีปฏิสัมพันธ์ (Multicollinearity) ระหว่างตัวแปรที่ใช้พยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

จากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า

ตัวแปร	EXP	LLL	COA	EMP	ABI
ประสบการณ์การทำงาน (EXP)	1.000				
การเรียนรู้ตลอดชีวิต (LLL)	-.036	1.000			
การได้รับการสอนแนะ (COA)	-.062	.414***	1.000		
การได้รับการเสริมสร้างพลัง อำนาจในงาน (EMP)	.033	.370***	.573***	1.000	
ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน (ABI)	.094*	.511***	.442***	.513***	1.000

* $p < .05$ (1- tailed)

แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรต้นแต่ละตัว ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน การเรียนรู้ตลอดชีวิต การได้รับการสอนแนะ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในระดับปานกลาง และต่ำกว่าเกณฑ์ ค่า $r = .65$ ขึ้นไป (Burn & Grove, 1997: 487) ซึ่งอธิบายได้ว่า ตัวแปรต้นไม่มีปฏิสัมพันธ์ (Multicollinearity) ต่อกัน

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

เรือโทหญิง มรุรส เมืองศิริ รน. เกิดวันที่ 21 เมษายน พ.ศ. 2522 สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต จากวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ กรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2544 เข้ารับราชการกระทรวงกลาโหม ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง นายทหารพยาบาลประจำหอผู้ป่วยอายุรกรรม พิเศษ 5 โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า ถนน ดากสิน แขวง บุคคโล เขต ธนบุรี กรุงเทพมหานคร และได้ศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2547

