

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ ภาวะผู้นำ และ
การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าผู้ป่วย กับความสามารถ
ในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก
โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร



ร้อยเอกหญิง นงพงา ปั้นทองพันธุ์

สถาบันวิทยบริการ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2542

ISBN 974-334-539-6

ลิขสิทธิ์ของ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- 9 ส.ค. 2545

i 19232482

RELATIONSHIPS BETWEEN STAFF NURSES' PERSONAL FACTORS,
LEADERSHIP, JOB EMPOWERMENT OF HEAD NURSES, AND JOB
PERFORMANCE OF STAFF NURSES, INTENSIVE CARE UNITS,
GOVERNMENTAL HOSPITALS, BANGKOK METROPOLIS

Captain. Nongpanga Puntongpun

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Nursing Sciences in Nursing Administration
Program in Nursing Administration
Faculty of Nursing
Chulalongkorn University
Academic Year 1999
ISBN. 974-334-539-6

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ ภาวะผู้นำและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร

โดย

ร้อยเอกหญิง นงพงา ปั่นทองพันธุ์

สาขาวิชา

การบริหารการพยาบาล

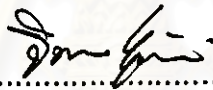
อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิชญภรณ์ มูลศิลป์

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

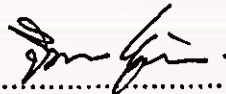
ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต



..... คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร. จินตนา ยูนิพันธุ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. จินตนา ยูนิพันธุ์)



..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิชญภรณ์ มูลศิลป์)



..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(อาจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์)



..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โพธิ์สาร)

นางพญา ปิ่นทองพันธุ์, ร้อยเอกหญิง : ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ
ภาวะผู้นำ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสามารถในการปฏิบัติงานของ
พยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร (RELATIONSHIPS
BETWEEN STAFF NURSES' PERSONAL FACTORS, LEADERSHIP, JOB EMPOWERMENT
OF HEAD NURSES, AND JOB PERFORMANCE OF STAFF NURSES, INTENSIVE CARE UNITS,
GOVERNMENTAL HOSPITALS, BANGKOK METROPOLIS)

อาจารย์ที่ปรึกษา : ผ.ศ. ดร. พิชญภรณ์ มุลศิลป์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : อาจารย์ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน ชังสุโรจน์,
154 หน้า. ISBN 974-334-539-6

การวิจัยครั้งนี้เป็นการบรรยาย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ
ภาวะผู้นำและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล
ประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร และศึกษาปัจจัยที่สามารถทำนายความ
สามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พยาบาลประจำการ
หน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ
แบบสอบถามภาวะผู้นำ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย และแบบสอบถามความสามารถ
ในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก ทดสอบความเที่ยงด้วยวิธีครอนบาคมีค่าความเที่ยง
.96, .93 และ .95 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน สัมประสิทธิ์
การจรรยา และสมการถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การได้รับการอบรมเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยวิกฤต ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน
การได้รับอำนาจ และการได้รับโอกาส มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ
หน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน
มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก อย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

2. ตัวแปรที่สามารถทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก ได้
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การได้รับอำนาจ และประสบการณ์การทำงาน มีความแปรปรวนร่วมกับ
ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก ได้ร้อยละ 15.5 ($R^2 = .155$) ได้สมการ
ดังต่อไปนี้

ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก = .387 การได้รับอำนาจ +
.160 ประสบการณ์การทำงาน (สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน)

ภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์
สาขาวิชา การบริหารการพยาบาล
ปีการศึกษา 2542

ลายมือชื่อนิสิต...นางพญา ปิ่นทองพันธุ์
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา...พิชญภรณ์ มุลศิลป์
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม...ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน ชังสุโรจน์

4177561736 : MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEY WORD : LEADERSHIP / JOB EMPOWERMENT / JOB PERFORMANCE

NONGPANGA PUNTONGPUN : RELATIONSHIPS BETWEEN STAFF NURSES' PERSONAL FACTORS, LEADERSHIP, JOB EMPOWERMENT OF HEAD NURSES, AND JOB PERFORMANCE OF STAFF NURSES, INTENSIVE CARE UNITS, GOVERNMENTAL HOSPITALS, BANGKOK METROPOLIS THESIS ADVISOR : ASSIST. PROF. PICHAYAPORN MOOLSILPA, Ph.D. THESIS COADVISOR : Pol. Capt. YUPIN AUNGSUROCH, Ph.D. 154 pp. ISBN 974-334-539-6

The purposes of this research were to study the relationships between staff nurses' personal factors, leadership, job empowerment of head nurses, and job performance of staff nurses, intensive care units, governmental hospitals, Bangkok Metropolis, and to determine variables which could predicted job performance of staff nurses in intensive care units. The subjects of this study were 291 staff nurses in intensive care units. The research instruments were the questionnaire for staff nurses, which consisted of leadership questionnaire, job empowerment questionnaire and job performance questionnaire. The reliability of three questionnaires were .96, .93 and .95, respectively. The data were analyzed by using Pearson's product moment correlation, the coefficient of contingency and stepwise multiple regression analysis.

The major findings were as follows :

1. There were significant relationships between training in critical care nursing, transformational leadership, transactional leadership, power and opportunity with job performance of staff nurses in intensive care units at .05 level. Nevertheless, there were no significant relationships between age, education and experience of staff nurses.

2. Variables which significantly predicted job performance of staff nurses in intensive care units were power and experience ($P < .05$). The predictors accounted for 15.5 percent of the variance ($R^2 = 15.5$). The function derived from the analysis was as follow :

Job Performance of Staff Nurses in Intensive Care Units = .387 Power + .160 Experience
(Standardized score)

ภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์
สาขาวิชา ภาควิชาบริหารการพยาบาล
ปีการศึกษา 2542

ลายชื่อนิติกร..... หม่อมหลวง นันทวรรณ.....
ลายชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....
ลายชื่ออาจารย์ที่ปรึกษารวม.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงมาได้ด้วยความกรุณาของ ผ.ศ.ดร. พิชญภรณ์ มูลศิลป์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ร.ต.อ. หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษา ร่วมที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะ แก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนช่วยเหลือเอื้ออาทร และเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยมาตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณ มา ณ ที่นี้ด้วย

กราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ จินตนา ยูนิพันธุ์ ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และ อาจารย์ ดร. ไพฑูรย์ โพธิ์สาร กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำแนะนำ ทำให้ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

กราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ กรุณาให้ความรู้ประสบการณ์ที่มีค่าแก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการศึกษา ขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 10 ท่าน ที่กรุณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ พยาบาลประจำการ หน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐทั้ง 13 แห่งที่ให้ความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้ ขอบพระคุณ พ.ท. หญิง ไสภิต พูลสวัสดิ์ หัวหน้าหอผู้ป่วย ไอ ซี ยู อายุรกรรม โรงพยาบาล พระมงกุฎเกล้า และผู้ร่วมงานทุกท่านที่ให้โอกาสผู้วิจัยได้มาศึกษาต่อ รวมทั้งคอยให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจที่ดีตลอดมา และบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้ให้ทุนการวิจัยบางส่วน

กราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่ให้ชีวิตและจิตใจ เป็นกำลังใจตลอดมา และขอบคุณน้องชาย และญาติพี่น้องหลาน ๆ ที่เป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัย ขอบขอบคุณญาติยานมิตร ทุก ๆ ท่านที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจที่ดียิ่ง ความรู้สึกที่ดีเหล่านี้จะอยู่ในความทรงจำของ ผู้วิจัยตลอดไป

นางพาง บันทองพันธุ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
1.3 แนวเหตุผลและสมมติฐาน.....	5
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	7
1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	8
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	12
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
1. การบริหารการพยาบาลหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก.....	14
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงาน.....	18
2.1 ความหมายของความสามารถ.....	23
2.2 องค์ประกอบของความสามารถในการปฏิบัติงาน.....	23
2.3 ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ.....	24
2.4 การประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ.....	29
3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก	35
3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล.....	38
3.2 ภาวะผู้นำ.....	40
3.2.1 ความหมายภาวะผู้นำ.....	40
3.2.2 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ.....	43

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน	47
3.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความสามารถในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก.....	50
3.2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	51
3.3 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน.....	53
3.3.1 ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน.....	54
3.3.2 แนวทางสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน.....	55
3.3.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน.....	57
3.3.4 ทักษะผู้บริหารการพยาบาลในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน.....	65
3.3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับ ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ หน่วยอภิบาล ผู้ป่วยหนัก.....	67
3.3.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	67
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	71
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	72
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	74
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	74
3.3 การหาความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยงของเครื่องมือ.....	78
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	80
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	113
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	114
5.2 อภิปรายผลการศึกษา.....	116
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	125
รายการอ้างอิง.....	127
ภาคผนวก.....	138

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ก. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	139
ภาคผนวก ข. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	144
ภาคผนวก ค. สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	150
ประวัติผู้วิจัย.....	154



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลประจำการ.....	75
2. ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	81
3. จำนวนร้อยละของพยาบาลประจำการ จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยวิกฤต.....	84
4. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน พยาบาลประจำการ จำแนกรายด้านและโดยรวม.....	85
5. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการนำ จำแนกเป็นรายข้อ.....	86
6. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ จำแนกเป็นรายข้อ.....	87
7. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนและประเมินผลการพยาบาล จำแนกเป็นรายข้อ.....	88
8. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการดูแลในระยะวิกฤตและฉุกเฉิน จำแนกเป็นรายข้อ	89
9. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการสอนผู้ป่วยและครอบครัว จำแนกเป็นรายข้อ	91
10. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ	92
11. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกรายด้านและโดยรวม.....	93
12. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ หัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการสร้างบารมี จำแนกเป็นรายข้อ.....	94
13. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ หัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการคำนึงถึงความเป็นบุคคล จำแนกเป็นรายข้อ.....	95
14. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ หัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการกระตุ้นปัญญา จำแนกเป็นรายข้อ.....	96
15. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของ หัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการให้รางวัลโดยมีเงื่อนไข จำแนกเป็นรายข้อ.....	97

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
16. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการจัดการโดยมีข้อยกเว้น จำแนกเป็นรายข้อ.....	98
17. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามรายด้านและโดยรวม.....	99
18. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกรายด้าน อันประกอบด้วย การได้รับข้อมูลข่าวสาร จำแนกเป็นรายข้อ.....	100
19. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน จำแนกเป็นรายข้อ.....	101
20. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย การได้รับทรัพยากร จำแนกเป็นรายข้อ.....	102
21. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	103
22. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ จำแนกเป็นรายข้อ.....	104
23. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย การได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ จำแนกเป็นรายข้อ	105
24. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษา และการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยวิกฤตกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ....	106
25. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน ภาวะผู้นำและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ.....	107
26. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน การได้รับอำนาจ การได้รับโอกาส และความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ.....	109

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

27. ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่
ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)
และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) กับ ความสามารถในการ
การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก.....111
28. ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และ
คะแนนมาตรฐาน (Beta) ของตัวแปรพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงาน
ของพยาบาลประจำการ..... 112



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญภาพ

ภาพประกอบ	หน้า
1. การบริการการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต.....	17
2. รูปแบบของปัจจัยที่กำหนดความสามารถในการปฏิบัติงาน.....	26
3. เปรียบเทียบลำดับขั้นตามต้องการของ Maslow กับเส้นทางสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจ.....	56
4. การเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงานโดยใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน.....	59
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	71



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย