

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาล
ประจำการ ภาวะผู้นำและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความ
สามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ
กรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่าง 291 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสามารถในการ
ปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก ภาวะผู้นำและการเสริมสร้างพลัง
อำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ
ภาวะผู้นำและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสามารถในการ
ปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน และสร้าง
สมการพยากรณ์ ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก
โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 จำนวนร้อยละของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยวิกฤต

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
20 – 25 ปี	85	29.2
26 - 30 ปี	85	29.2
31 - 35 ปี	55	18.9
36 – 40 ปี	45	15.5
41 ปีขึ้นไป	21	7.2
วุฒิการศึกษา		
อนุปริญญาหรือประกาศนียบัตร	2	0.7
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	27.8	95.5
ปริญญาโท	11	3.7
อื่น ๆ	-	-
ประสบการณ์การทำงาน		
1 - 5 ปี	146	50.2
6 - 10 ปี	78	26.8
11 – 15 ปี	42	14.4
16 ปีขึ้นไป	25	8.6
การได้รับการอบรมเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยวิกฤต		
ไม่เคย	27	9.27
เคย	264	90.7

จากตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก มีอายุระหว่าง 20 – 25 ปี และ 26 – 30 ปี มีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 29.2 วุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 95.5 ประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.2 รองลงมาคือ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.8 และได้รับการอบรมเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยวิกฤต มากกว่า ไม่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยวิกฤต คิดเป็นจำนวนร้อยละ 90.7และร้อยละ 9.27 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก ภาวะผู้นำ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

ความสามารถในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การนำ	3.71	0.67	ดี
การติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ	4.19	0.81	ดี
การวางแผนและประเมินผลการพยาบาล	3.97	0.47	ดี
การดูแลในระยะวิกฤตและฉุกเฉิน	4.08	0.46	ดี
การสอนผู้ป่วยและครอบครัว	3.63	0.73	ดี
การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ	4.06	0.56	ดี
รวม	3.94	0.68	ดี

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าเฉลี่ยความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก ในทุกด้านอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.94$) ด้านการติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.19$) และการสอนผู้ป่วยและครอบครัวมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.63$)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของ
พยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก ด้านการนำ จำแนกเป็นรายข้อ

การนำ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
กล่าวยกย่องชมเชยในความสำเร็จของสมาชิก	3.54	0.67	ดี
มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของสมาชิก ในทีมได้อย่างเหมาะสม	3.74	0.60	ดี
ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่สมาชิกในทีม ได้อย่างถูกต้อง	3.80	0.61	ดี
เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมเสนอความคิดเห็นเมื่อมี การอภิปรายร่วมกัน	3.96	0.68	ดี
เสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ เพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ การพยาบาล	3.60	0.74	ดี
ตั้งใจ ใฝ่มน้าวสมาชิกในทีมให้ปฏิบัติตามการพยาบาลได้ บรรลุเป้าหมาย	3.63	0.75	ดี
รวม	3.71	0.69	ดี

จากตารางที่ 5 พบว่า ค่าเฉลี่ยความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ
หน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก ด้านการนำ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า
การเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมเสนอความคิดเห็นเมื่อมีการอภิปรายร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
($\bar{X} = 3.96$) และการกล่าวยกย่องชมเชยในความสำเร็จของสมาชิกมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.54$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล
ประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก ด้านการติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ
จำแนกเป็นรายข้อ

การติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
สร้างสัมพันธภาพในการทำงานกับสมาชิกทีม และ บุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี	3.98	0.67	ดี
เสริมสร้างบรรยากาศระหว่างทีมด้วยการสร้างความไว้ วางใจให้ความเคารพซึ่งกันและกัน	3.97	0.64	ดี
ติดต่อประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้ เกิดประโยชน์แก่การปฏิบัติการพยาบาล	3.97	0.66	ดี
แสดงความคิดเห็น ชี้แจง ข้อเท็จจริง แก่สมาชิกในทีม เพื่อ ประโยชน์แก่ผู้ป่วย	3.96	0.67	ดี
ติดต่อสื่อสารกับผู้ป่วยและญาติโดยคำนึงถึงสภาพจิต ใจ พื้นฐานความรู้และสังคมได้อย่างเหมาะสม	4.04	0.65	ดี
สื่อสารกับผู้ป่วยให้เข้าใจ แม้ในภาวะที่ผู้ป่วยไม่สามารถ สื่อสารได้ เช่น อยู่ระหว่างใส่ท่อช่วยหายใจ	4.96	0.84	ดี
ตอบสนองความต้องการด้านอารมณ์ของผู้ป่วยได้ อย่างเหมาะสม	4.47	0.76	ดี
รวม	4.19	0.71	ดี

จากตารางที่ 6 พบว่า ค่าเฉลี่ยความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ
หน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก ด้านการติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ อยู่ในระดับดี
($\bar{X} = 4.19$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า การสื่อสารกับผู้ป่วยให้เข้าใจ แม้ในภาวะที่ผู้ป่วยไม่
สามารถสื่อสารได้ เช่น อยู่ระหว่างใส่ท่อช่วยหายใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.96$) และการ
แสดงความคิดเห็น ชี้แจง ข้อเท็จจริงแก่สมาชิกในทีม เพื่อประโยชน์แก่ผู้ป่วยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
($\bar{X} = 3.96$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของ
 พยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก ด้านการวางแผนและประเมินผลการ
 พยาบาล จำแนกเป็นรายข้อ

การวางแผนและการประเมินผลการพยาบาล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
กำหนดและวางแผนการพยาบาล เพื่อแก้ไขปัญหา ของผู้ป่วยที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ล่วงหน้า และ สอดคล้องกับแผนการรักษา	3.81	0.68	ดี
วางแผนการพยาบาลและประเมินผลร่วมกับสมาชิก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.81	0.66	ดี
ใช้กระบวนการพยาบาลในการวางแผนการพยาบาล	3.91	0.64	ดี
มีการประเมินการพยาบาลเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ เพื่อปรับแผนการพยาบาลให้เหมาะสม ประเมินความเจ็บป่วยและภาวะเสี่ยงของผู้ป่วย เมื่อ มีการเปลี่ยนแปลงที่ผิดปกติ	3.88	0.70	ดี
สามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อนำมาปรับ แผนการพยาบาลให้เหมาะสมแก่ผู้ป่วยแต่ละราย	4.10	0.57	ดี
นำผลการประเมินการพยาบาลไปปรับปรุงการปฏิบัติการ พยาบาลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	3.96	0.60	ดี
วิเคราะห์ปัญหาของผู้ป่วยในระยะวิกฤตและฉุกเฉินได้ อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	4.08	0.66	ดี
สำรองอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ได้อย่างเพียงพอ สำหรับผู้ป่วยระยะวิกฤตและฉุกเฉิน	4.10	0.64	ดี
รวม	3.97	0.47	ดี

จากตารางที่ 7 พบว่า ค่าเฉลี่ยความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ
 หน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก ด้านการวางแผนและประเมินผลการพยาบาลอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.97$)
 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า สามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อนำมาปรับแผนการ
 พยาบาลให้เหมาะสมแก่ผู้ป่วยแต่ละราย และสำรองอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ได้อย่างเพียงพอ
 สำหรับผู้ป่วยระยะวิกฤตและฉุกเฉิน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.10$) ส่วนการกำหนดและการวางแผนการ
 พยาบาล เพื่อแก้ไขปัญหาของผู้ป่วยที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ล่วงหน้า และการวางแผนการ
 พยาบาลและการประเมินผลร่วมกับสมาชิกได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.81$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน
ของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก ด้านการดูแลในระยะวิกฤตและ
ฉุกเฉิน จำแนกเป็นรายข้อ

การดูแลในระยะวิกฤตและฉุกเฉิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ประเมินสถานะของผู้ป่วยพร้อมบันทึกการเปลี่ยนแปลง ในระยะเวลาวิกฤตได้ถูกต้องครบถ้วน	4.10	0.64	ดี
ปฏิบัติการพยาบาลที่ตอบสนองความต้องการของผู้ ป่วยและครอบครัวในระยะวิกฤตได้ถูกต้อง	3.97	0.62	ดี
ระดับระบองความรู้สึกของครอบครัวของผู้ป่วยที่ หมดหวังหรือใกล้ตายได้อย่างเหมาะสม	3.83	0.66	ดี
ตัดสินใจในการปฏิบัติการฟื้นคืนชีวิตได้ฉับพลัน	4.17	0.64	ดี
ประเมินความผิดปกติที่สำคัญจากการติดตาม สัญญาณชีพได้รวดเร็วถูกต้อง	4.22	0.58	ดี
ประเมินสถานะทางระบบประสาทได้ถูกต้อง	4.05	0.63	ดี
มีความรู้ความสามารถให้การพยาบาลผู้ป่วยช็อค จากสาเหตุต่าง ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง	4.05	0.60	ดี
มีความรู้ความสามารถในการพยาบาลผู้ป่วยภาวะ การหายใจล้มเหลวเนื่องจากสาเหตุต่าง ๆ	4.08	0.57	ดี
มีความรู้ความสามารถในการพยาบาลผู้ป่วยภาวะ หัวใจล้มเหลวหรือการไหลเวียนโลหิตล้มเหลว	4.03	0.63	ดี
มีความรู้เรื่องยาและสามารถจัดเตรียมและบริหารยา สำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.06	0.60	ดี
มีความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือพิเศษต่าง ๆ ในหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนักได้เป็นอย่างดี	4.11	0.62	ดี
มีความรู้ความสามารถในการเฝ้าระวังอาการเปลี่ยนแปลง อย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง	4.19	0.58	ดี
มีความรู้ความสามารถในการพยาบาลผู้ป่วยแบบ องค์รวมผสมผสานกับการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต ได้อย่างต่อเนื่อง	4.04	0.60	ดี
รวม	4.08	0.46	ดี

จากตารางที่ 8 พบว่า ค่าเฉลี่ยความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ
หน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก ด้านการดูแลในระยะวิกฤตและฉุกเฉินอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อ
วิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ประเมินความผิดปกติที่สำคัญจากการติดตามสัญญาณชีพได้รวดเร็ว
ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.22$) และการระดับประคองความรู้สึกของครอบครัวของผู้ป่วยที่หมดหวังหรือใกล้
ตายได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.83$)



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก ด้านการสอนผู้ป่วยและครอบครัว จำแนกเป็นรายข้อ

การสอนผู้ป่วยและครอบครัว	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพได้ตรงตามความต้องการของผู้ป่วยและครอบครัว	3.81	0.63	ดี
สอนและให้คำแนะนำผู้ป่วยในการดูแลตนเอง ด้านการป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพ	3.64	0.84	ดี
เลือกใช้เทคนิคการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้ป่วย และครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	3.45	0.79	ปานกลาง
สอนครอบครัวให้เข้าใจถึงความต้องการของผู้ป่วยและสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการดูแลผู้ป่วย	3.65	0.73	ดี
รวม	3.63	0.76	ดี

จากตารางที่ 9 พบว่า ค่าเฉลี่ยความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก ด้านการสอนผู้ป่วยและครอบครัวอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.63$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า การให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพได้ตรงตามความสามารถ และครอบครัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.81$) ส่วนการเลือกใช้เทคนิคการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้ป่วยและครอบครัวได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.45$)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของ
 พยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก ด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ
 จำแนกเป็นรายข้อ

การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ให้การพยาบาลโดยคำนึงถึงจริยธรรมของการพยาบาล	3.81	0.63	ดี
รักษามาตรฐานในการปฏิบัติการพยาบาล แสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	3.64	0.84	ดี
สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพให้ดียิ่งขึ้น	3.45	0.79	ปานกลาง
ปรับปรุงการพยาบาล ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ด้านวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม	3.65	0.73	ดี
รวม	3.63	0.76	ดี

จากตารางที่ 10 พบว่า ค่าเฉลี่ยความสามารถของพยาบาลปฏิบัติงานของพยาบาล
 ประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก ด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.63$)
 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าการให้การพยาบาลโดยคำนึงถึงจริยธรรมของการพยาบาล มีค่า
 เฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.81$) ส่วนสามารถพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพให้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ย
 ต่ำสุด ($\bar{X} = 3.45$)

สถาบันวิทยบริการ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย
จำแนกรายด้านและโดยรวม

ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.75	0.84	สูง
การสร้างบารมี	3.82	0.81	สูง
การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล	3.76	0.83	สูง
การกระตุ้นปัญญา	3.61	0.85	สูง
ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน	3.46	0.99	ปานกลาง
การให้รางวัลโดยมีเงื่อนไข	3.49	0.97	ปานกลาง
การจัดการโดยมีช้อยกเว้น	3.40	0.78	ปานกลาง
รวม	3.65	0.90	สูง

จากตารางที่ 11 พบว่าพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก เห็นว่าภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.65$) โดยมีลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูง ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า การสร้างบารมี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.82$) การกระตุ้นปัญญามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.61$) ส่วนภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า การให้รางวัลโดยมีเงื่อนไข มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.49$) และการจัดการโดยมีช้อยกเว้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.40$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า
หอผู้ป่วย ด้านการสร้างบารมี จำแนกเป็นรายข้อ

การสร้างบารมี	\bar{X}	S.D.	ระดับ
มีความสามารถในการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับนับถือ ของท่านและผู้ร่วมงาน	3.97	0.75	สูง
ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจนน่ายึดถือ	3.80	0.72	สูง
มีเป้าหมายอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ทำให้ท่าน เกิดความศรัทธา	3.73	0.82	สูง
เป็นกันเอง ทำให้ท่านกล้าปรึกษาและขอคำแนะนำ	3.73	0.82	สูง
ส่งเสริมและกระตุ้นให้ท่านได้พัฒนาตนเอง โดยทำให้ ท่านเชื่อมั่นในการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนา งานให้ดีขึ้น	3.94	0.92	สูง
สร้างวิสัยทัศน์ และถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงานให้ยึดถือเป็น จุดเดียวกัน	3.76	0.87	สูง
เป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจ	3.73	0.77	สูง
เป็นผู้มีศีลธรรมอันดีปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนโดยยึด หลักธรรมทางศาสนา	4.0	0.80	สูง
ทำให้ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับการ ปฏิบัติงาน	3.54	0.82	สูง
รวม	3.82	0.83	สูง

ตารางที่ 12 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบารมีอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า การเป็นผู้มีศีลธรรมอันดีปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนโดยยึดหลักธรรมทางศาสนา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.0$) และการทำให้ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.54$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล จำแนกเป็นรายชื่อ

การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
แสดงให้ท่านรับรู้ที่ได้รับการยอมรับและการดูแลเอาใจใส่ในความแตกต่างของแต่ละบุคคล	3.60	0.87	สูง
ใช้วิธีจริงจังและตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานแตกต่างกันตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล	3.58	0.83	สูง
มอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	3.89	0.72	สูง
เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	3.89	0.84	สูง
ให้คำปรึกษาและคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เหมาะสมแก่ผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล	3.79	0.89	สูง
ให้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยแก่ผู้ร่วมงานทราบอย่างสม่ำเสมอ	3.81	0.88	สูง
รวม	3.76	0.85	สูง

จากตารางที่ 13 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคลอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.76$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายชื่อพบว่า การมอบหมายให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.89$) ส่วนการใช้วิธีจริงจังและตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานแตกต่างกันตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.58$)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า
หอผู้ป่วย ด้านการกระตุ้นปัญญา จำแนกเป็นรายชื่อ

การกระตุ้นปัญญา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ให้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยแก่ผู้ร่วมงานทราบอย่าง สม่ำเสมอ	3.77	0.79	สูง
ชี้แนะให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาที่กำลังประสบอยู่ โดยใช้ความคิดและดุลยพินิจก่อนลงมือปฏิบัติ	3.51	0.88	สูง
กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมองเห็นปัญหาเป็นสิ่งท้าทายและ เป็นโอกาสที่จะได้เรียนรู้การจัดการแก้ปัญหา	3.69	0.86	สูง
เน้นการใช้สติปัญญาและเหตุผลในการเอาชนะ ปัญหาต่าง ๆ	3.62	0.85	สูง
ให้แนวคิดที่ทำให้ผู้ร่วมงานมีการเปลี่ยนแปลงการ ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	3.48	0.86	ปานกลาง
ส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงาน ด้วย วิธีการหลากหลาย	3.60	0.86	สูง
รวม	3.61	0.86	สูง

จากตารางที่ 14 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการกระตุ้น
ปัญญาอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.61$) วิเคราะห์เป็นรายชื่อพบว่า ให้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยแก่ผู้ร่วม
งานทราบอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.77$) ส่วนการให้แนวคิดที่ทำให้ผู้ร่วมงานมีการ
เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.48$)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของหัวหน้า
 หอผู้ป่วย ด้านการให้รางวัลโดยมีเงื่อนไข จำแนกเป็นรายชื่อ

การให้รางวัลโดยมีเงื่อนไข	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ยกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.64	0.94	สูง
แสดงออกด้วยท่าทางและวาจาชื่นชมต่อผลงานหรือ ความสามารถของท่านให้ประจักษ์แก่ผู้อื่น	3.56	0.98	สูง
ตั้งใจให้ท่านมีความพยายามปฏิบัติงานจนบรรลุ เป้าหมายที่วางไว้	3.53	0.91	สูง
แสดงความเอื้ออาทรและให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน แก่ท่านอย่างสม่ำเสมอ	3.67	1.02	สูง
ทำให้ท่านแน่ใจว่ารางวัลที่ได้รับมีค่าควรแก่ความ พยายามในการปฏิบัติงาน	3.33	0.98	ปานกลาง
ทำให้ท่านมั่นใจว่ามีโอกาสก้าวหน้าถ้าปฏิบัติงานเป็นที่ น่าพอใจ	3.25	1.02	ปานกลาง
รวม	3.49	0.99	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการให้รางวัล
 โดยมีเงื่อนไขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.49$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายชื่อพบว่า การแสดงความ
 เอื้ออาทรและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ท่านอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.67$)
 ส่วนข้อทำให้ท่านแน่ใจว่ารางวัลที่ได้รับมีค่าควรแก่ความพยายามในการปฏิบัติงาน และการทำให้
 ท่านมั่นใจว่ามีโอกาสก้าวหน้าถ้าปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.25$)

สถาบันวิทยบริการ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของหัวหน้า
หรือผู้ปวย ด้านการจัดการโดยมีข้อยกเว้น จำแนกเป็นรายข้อ

การจัดการโดยมีข้อยกเว้น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
เมื่อท่านทำงานผิดพลาดจะตำหนิหรือลงโทษด้วยเหตุผล	3.44	0.90	ปานกลาง
ให้ข้อมูลย้อนกลับพร้อมทั้งคำแนะนำความผิดพลาดในการปฏิบัติงานต่อท่านเป็นการส่วนตัว	3.22	0.98	ปานกลาง
ไม่กล่าวซ้ำเติมเมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาด แต่จะให้กำลังใจ และร่วมกันแก้ไขปัญหา	3.53	0.99	ปานกลาง
เมื่อตักเตือนหรือลงโทษแล้วไม่ถือเหตุการณ์ไปตัดสินพฤติกรรมของท่านในสถานการณ์อื่น	3.44	1.02	ปานกลาง
รวม	3.40	0.98	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 พบว่า ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของหัวหน้าหรือผู้ปวย ด้านการจัดการโดยมีข้อยกเว้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า การไม่กล่าวซ้ำเติมเมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาด แต่จะให้กำลังใจและร่วมกันแก้ไขปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.53$) และการให้ข้อมูลย้อนกลับพร้อมทั้งคำแนะนำความผิดพลาดในการปฏิบัติงานต่อท่านเป็นการส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.22$)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าอผู้ป่วย จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การได้รับอำนาจ	3.59	0.92	สูง
การได้รับข้อมูลข่าวสาร	3.68	0.80	สูง
การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน	3.80	0.76	สูง
การได้รับทรัพยากร	3.18	0.96	ปานกลาง
การได้รับโอกาส	3.59	0.87	สูง
การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.52	0.80	สูง
การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ	3.75	0.82	สูง
การได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ	3.39	0.91	สูง
รวม	3.59	0.87	สูง

จากตารางที่ 17 พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าอผู้ป่วย อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ด้านการได้รับอำนาจและด้านการได้รับโอกาสอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.59$) ด้านการได้รับอำนาจ การได้รับการสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.80$) การได้รับทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.18$) ด้านการได้รับโอกาส การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.75$) การได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.39$)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจตามรายด้าน อันประกอบด้วย การได้รับอำนาจ และการได้รับโอกาส เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อในแต่ละด้านปรากฏดังตารางที่ 18 ถึง 23

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยจำแนกรายด้านอันประกอบด้วย การได้รับข้อมูลข่าวสาร จำแนกเป็นรายข้อ

การได้รับข้อมูลข่าวสาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ท่านได้รับการชี้แจงให้ทราบถึงการบริหารงาน วิธี การดำเนินงาน ระบบงานและระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ของหอผู้ป่วย	3.97	0.66	สูง
ท่านทราบขอบเขตความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และบทบาทของท่านอย่างดี	4.06	0.60	สูง
ท่านทราบแผนการปฏิบัติงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว ของหอผู้ป่วยและโรงพยาบาล	3.59	0.77	สูง
ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย เป้าหมาย กฎ ระเบียบในหอผู้ป่วย ท่านได้ทราบอย่างรวดเร็วและถูกต้อง	3.54	0.92	สูง
ท่านได้รับแจ้งข่าวสารข้อมูลทันสมัย เพื่อเป็นแนวทาง พัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานเป็นประจำ	3.56	0.84	สูง
ท่านได้รับแจ้งจากหน่วยงานเกี่ยวกับการประชุมวิชาการ การอบรม สัมมนา การศึกษาต่ออยู่เสมอ	3.73	0.88	สูง
หอผู้ป่วยของท่านมีแหล่งข้อมูลง่ายต่อการสืบค้น เช่น หนังสือ วารสาร	3.59	0.90	สูง
ท่านได้ทราบถึงผลการประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง	3.41	0.84	ปานกลาง
รวม	3.68	0.84	สูง

จากตารางที่ 18 พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า การทราบขอบเขตความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและบทบาทของท่านอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.06$) และท่านได้ทราบถึงผลการประเมินการปฏิบัติงานของตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.41$)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน
ของหัวหน้า หอผู้ป่วย การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน จำแนกเป็นรายชื่อ

การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
หัวหน้าหอผู้ป่วยให้การสนับสนุนและเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของท่านอยู่เสมอ	3.57	0.75	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยให้การช่วยเหลือและคำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ท่านเสมอ	3.83	0.82	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยช่วยเหลือแนะทางแก้ปัญหา เมื่อท่านมีอุปสรรคหรือปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.82	0.74	สูง
ท่านได้รับการส่งเสริมให้ตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเองในขณะที่ปฏิบัติงาน	3.91	0.67	สูง
ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าหอผู้ป่วยในการนำเทคนิคการปฏิบัติการพยาบาลใหม่ ๆ มาใช้	3.75	0.74	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยส่งเสริมให้ท่านได้พัฒนาตนเอง	3.91	0.72	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยส่งเสริมความรู้ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลของท่าน	3.92	0.73	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงาน	3.64	0.80	สูง
ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย	3.85	0.76	สูง
หอผู้ป่วยของท่านมีกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	3.54	0.91	สูง
รวม	3.80	0.78	สูง

จากตารางที่ 19 พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายชื่อพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยส่งเสริมความรู้ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.92$) และหอผู้ป่วยของท่านมีกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.54$)

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน
ของหัวหน้าหอผู้ป่วย การได้รับทรัพยากร จำแนกเป็นรายข้อ

การได้รับทรัพยากร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
หอผู้ป่วยของท่านมีวัสดุครุภัณฑ์ เวชภัณฑ์ เพียงพอ และอยู่ในสภาพที่จะใช้ในการปฏิบัติงาน	3.62	0.92	สูง
สถานที่ในหอผู้ป่วยของท่านมีความเหมาะสมทำให้ท่าน ปฏิบัติงานได้สะดวกและคล่องตัว	3.57	1.01	สูง
หอผู้ป่วยของท่านมีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน	2.85	1.12	ปานกลาง
หอผู้ป่วยของท่านมีการจัดสรรงบประมาณในการจัด กิจกรรมต่าง ๆ ในหน่วยงาน	3.23	0.89	ปานกลาง
ในการปฏิบัติงาน ท่านมีเวลาดูแลผู้ป่วยในความ รับผิดชอบเต็มที่	3.82	0.82	สูง
หอผู้ป่วยของท่านมีเงินสนับสนุนการทำวิจัยในหน่วยงาน	2.45	1.02	ต่ำ
หัวหน้าหอผู้ป่วยให้การสนับสนุนการทำวิจัยโดยจัดสรร เวลาให้เหมาะสม	2.78	0.98	ปานกลาง
รวม	3.18	1.08	ปานกลาง

จากตารางที่ 20 พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการ
ได้รับทรัพยากร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ในการ
ปฏิบัติท่านมีเวลาดูแลผู้ป่วยในความรับผิดชอบเต็มที่ที่อยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.82$)
ส่วนหอผู้ป่วยของท่านมีเงินสนับสนุนการทำวิจัยในหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำ และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
($\bar{X} = 2.45$)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน
ของหัวหน้าหอผู้ป่วย การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกเป็นรายข้อ

การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
หัวหน้าหอผู้ป่วยมีเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม	3.41	0.84	ปานกลาง
ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ	3.59	0.73	สูง
ท่านได้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม	3.56	0.83	สูง
รวม	3.52	0.81	สูง

จากตารางที่ 21 พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.59$) หัวหน้าหอผู้ป่วยมีเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบตามผลปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.41$)

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าของผู้ป่วย การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ จำแนกเป็นรายข้อ

การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ท่านได้เข้าร่วมประชุมวิชาการการสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่อย่างน้อยปีละครั้ง	3.76	0.93	สูง
ท่านได้เข้าอบรมระยะสั้นและระยะยาวทั้งในและนอกสถานที่ เพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.47	1.01	ปานกลาง
หัวหน้าของผู้ป่วยจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์แก่ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	3.71	0.85	สูง
ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถเต็มศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน	3.92	0.61	สูง
หัวหน้าของผู้ป่วยเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาในหน่วยงาน	3.91	0.74	สูง
รวม	3.75	0.86	สูง

จากตารางที่ 22 พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าของผู้ป่วย ด้านการได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.92$) ท่านได้เข้าอบรมระยะสั้นและระยะยาวทั้งในและนอกสถานที่ เพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.47$)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน
ของหัวหน้าหอผู้ป่วย การได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ จำแนกเป็นรายชื่อ

การได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการประกาศเกียรติคุณผู้มีผลงานดีเด่น	3.20	0.99	ปานกลาง
ท่านได้รับรางวัลหรือกำลังใจจากหัวหน้าหอผู้ป่วยเมื่อ ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ	3.36	0.94	ปานกลาง
ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถจากหัวหน้าหอผู้ป่วย	3.60	0.79	สูง
รวม	3.39	0.93	ปานกลาง

จากตารางที่ 23 พบว่าเห็นว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย การ
ได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อวิเคราะห์เป็นราย
ข้อพบว่า ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถจากหัวหน้าหอผู้ป่วยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.60$)
หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการประกาศเกียรติคุณผู้มีผลงานดีเด่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.20$)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษา และการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยวิกฤตกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก

ตารางที่ 24 ความสัมพันธ์สัมประสิทธิ์การจรรยาบรรณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษา และการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยวิกฤตกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก				χ^2	C	p-Value
	ดี		ดีมาก				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
วุฒิการศึกษา							
ปริญญาตรี	57	19.6	223	76.6			
สูงกว่าปริญญาตรี	1	.3	10	3.4			
รวม	58	19.9	233	80.1	.842	.054	.359
การได้รับการอบรมเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยวิกฤต							
เคย	48	52.6	216	74.2			
ไม่เคย	10	5.4	17	5.8			
รวม	58	19.9	233	80.1	5.457	.136	.019

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 24 เมื่อพิจารณาคุณลักษณะการศึกษพบว่า คุณลักษณะการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความสามารถในการปฏิบัติงานระดับดีมาก ร้อยละ 76.6 และคุณลักษณะการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีความสามารถในการปฏิบัติงานระดับดีมากร้อยละ 3.4 และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะการศึกษากับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก พบว่า คุณลักษณะการศึกษามีความสัมพันธ์ กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก

และเมื่อพิจารณา การได้รับการอบรมเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยวิกฤต พบว่า เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยวิกฤตมีความสามารถในการปฏิบัติงานระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 74.2 และไม่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยวิกฤต มีความสามารถในการปฏิบัติงานระดับดีมาก มีเพียงร้อยละ 5.8 และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การได้รับการอบรมเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยวิกฤตกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก พบว่าการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยวิกฤต มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก อย่างมีนัยสำคัญที่ .05



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน ภาวะผู้นำและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าผู้ป่วย กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	การแปลผล
อายุ	.084	ไม่มีความสัมพันธ์
ประสบการณ์การทำงาน	.097	ไม่มีความสัมพันธ์
ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.267*	ต่ำ
ผู้นำการแลกเปลี่ยน	.308*	ปานกลาง
การได้รับอำนาจ	.361*	ปานกลาง
การได้รับโอกาส	.351*	ปานกลาง

* $P < .05$

จากตารางที่ 25 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำ กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .267$) ส่วนภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน การได้รับอำนาจ การได้รับโอกาส มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r .308 , .361$ และ .351 ตามลำดับ)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอนและการสร้างสมการพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

ตารางที่ 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน การได้รับอำนาจ การได้รับโอกาส และความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก

ตัวแปร	อายุ	ประสบการณ์การทำงาน	ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ผู้นำการแลกเปลี่ยน	การได้รับอำนาจ	การได้รับโอกาส	ความสามารถ
อายุ	-						
ประสบการณ์การทำงาน	.816*	-					
ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	-.212*	-.230*	-				
ผู้นำการแลกเปลี่ยน	-.150*	-.136*	.790*	-			
การได้รับอำนาจ	-.153*	-.163*	.682*	.649*	-		
การได้รับโอกาส	-.025	-.045	.584*	.616*	.773*	-	
ความสามารถ	.084	.097	.267*	.308*	.361*	.351*	-

* P < .05

จากตารางที่ 26 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับประสบการณ์การทำงาน และสัมพันธ์ทางลบระดับต่ำกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน การได้รับอำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .816, -.212, -.150$ และ $-.150$ ตามลำดับ)

ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบระดับต่ำ กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และการได้รับอำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.230, -.136, \text{ และ } -.163$ ตามลำดับ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนสัมพันธ์ระดับปานกลาง กับการได้รับอำนาจ และการได้รับโอกาส สัมพันธ์ระดับต่ำกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .790, .682, .584$ และ $.267$ ตามลำดับ)

ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการได้รับอำนาจ การได้รับโอกาส และ ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .649, .616$ และ $.308$ ตามลำดับ)

การได้รับอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง กับการได้รับโอกาส และระดับปานกลางกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .773$ และ $.361$ ตามลำดับ)

การได้รับโอกาส มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .351$)



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	R	R^2	R^2 change	F	p- Value
การได้รับอำนาจ	.361	.130	.130	43.229	.000
การได้รับอำนาจ ประสิทธิภาพการทำงาน	.394	.155	.025	8.518	.000

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า การได้รับอำนาจ มีความสัมพันธ์กับ ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .130 แสดงว่าการได้รับอำนาจมีความแปรปรวน ร่วมกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนักร้อยละ 13.00

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .155 ($R^2 = .155$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ การได้รับอำนาจ และประสิทธิภาพการทำงาน สามารถมีความแปรปรวนร่วมกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก ได้ร้อยละ 15.5 โดยเมื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเข้าไป จะมีความแปรปรวนร่วมกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.5 (R^2 change = .025)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 28 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของตัวแปรพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ หน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	Beta	t	p - Value
การได้รับอำนาจ	.548	.078	.387	7.047	.000
ประสบการณ์การทำงาน	.518	.178	.160	2.919	.004
Constant = 120.883					
R = .394		R ² = .155		S.E. _{est} = 15.5084	
				F = 24.436	

จากตารางที่ 28 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่าตัวพยากรณ์ที่มีค่า Beta สูงสุดคือ การได้รับอำนาจ (Beta = .387) รองลงมาคือ ประสบการณ์การทำงาน (Beta = .160) แสดงว่า การได้รับอำนาจ มีน้ำหนักสูงสุดในการพยากรณ์ ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก รองลงมาคือ ประสบการณ์การทำงาน ตามลำดับ โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการได้ ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก เท่ากับ
 $120.883 + .548 (\text{การได้รับอำนาจ}) + .518 (\text{ประสบการณ์การทำงาน})$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก เท่ากับ
 $.387 (\text{การได้รับอำนาจ}) + .160 (\text{ประสบการณ์การทำงาน})$