

รายการอ้างอิง



ภาษาไทย

- กนกวรรณ มาลานิตย์. (2542). การประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล
ประจำการ โรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
เขมารดี มาสิงบุญ. (2535). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการสื่อสารข้อมูล ความสามารถ
ในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารุวรรณ ปัทมทอง. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะเฉพาะบุคคล
และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการตัดสินใจ
ด้านการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินตนา ยูนิพันธุ์. (2527). การเรียนการสอนทางพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินตนา ยูนิพันธุ์. (2539). การเสริมสร้างพลังอำนาจวิชาชีพ. วารสารพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 8 (1-3) : 10-17.
- เจียมจิตต์ จุฑาบุตร. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร ความทนทาน แรงจูงใจ
กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจิตเวช.
วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน.
ลักษณะงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลในเครือสมิติเวช. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตร
การพิมพ์.
- ณัฐฎีกา กุลกาญจนาชีวิน. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติ
การพยาบาลและเอกสิทธิ์ทางการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

- สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทัศนาศ นุญทอง, บรรณารักษ์. (2542). การปฏิรูประบบบริการสุขภาพ : ประชาชนไทยต้องการอะไร. *จดหมายข่าวสภาการพยาบาล* 2 (6) : 8-9.
- ทัศนาศ นุญทอง, บรรณารักษ์. (2543ก). ทิศทางการปฏิรูประบบบริการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทย. *จดหมายข่าวสภาการพยาบาล* 3 (1) : 4-9.
- ทัศนาศ นุญทอง, บรรณารักษ์. (2543ข). ทิศทางการปฏิรูประบบบริการการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ศิริยอดการพิมพ์.
- นงพงา บัณฑิตวิทยาลัย. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการภาวะผู้นำ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญใจ ศรีสถิตยีนรากร. (2539). การเสริมสร้างพลังอำนาจ : ยุทธวิธีการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล. *วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย* 8 (1-3) : 1-8.
- ประคอง กรวรรณสุต. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ด้านสุขภาพการพิมพ์.
- ประชิด ศราพันธุ์. (2532). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน ภูมิหลัง กับความสามารถในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรีดา เต๋ออารักษ์ และคณะ. (2543). รายงานผลการศึกษาภาพลักษณ์และกลยุทธ์การพัฒนาโรงพยาบาลชุมชน ใน 2 ทศวรรษหน้า ในมุมมองของผู้ทรงคุณวุฒิ. กรุงเทพฯ : สามเจริญพานิชย์.
- ปัลลดี อุณหเลขกะ. (2533). ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ กับความสามารถในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของตนเอง และหัวหน้าหอผู้ป่วย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ บุญญานุกรักษ์. (2536). การดูแลในการบริหารการพยาบาล: แนวคิดและแนวทางปฏิบัติ. รายงานการสัมมนานำร่อง เรื่อง ศาสตร์การดูแลในวิชาชีพการพยาบาล : แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ 6 ตุลาคม 2536 ณ ห้องประชุมสารนิเทศ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : 45-51.
- พนิดา รัตนไพโรจน์. (2542). ผลของการใช้โปรแกรมเสริมสร้างพลังอำนาจต่อการรับรู้

ผลที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเจตคติต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกทีม
การพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิมลพรรณ ทิพาคำ. (2543). ความเครียดในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ
พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขต 10. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พิสมัย ฉายแสง. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรของ
หอผู้ป่วย ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.
วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เพ็ญจันทร์ ชูประภาวรรณ. (2543). สถานะสุขภาพคนไทย. กรุงเทพฯ : เอกสารประกอบการสอน
วิชาการฝึกงานการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พาริตา อิบราฮิม, บรรณารักษ์. (2541ก). กระบวนการพยาบาล. กรุงเทพฯ : บุญศิริการพิมพ์.

พาริตา อิบราฮิม, บรรณารักษ์. (2541ข). นิเทศวิชาชีพและจริยศาสตร์สำหรับพยาบาล..
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สามเจริญพาณิชย์.

ภิญญา หนูภักดี. (2542). ก้าวสู่มาตรฐานการพยาบาล. วชิรสารการพยาบาล 1 (2) : 6-17.

ราชบัณฑิตสถาน. (2525). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ :
อักษรเจริญทัศน์.

รุ่งนภา พูนนารถ. (2542). คุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลพญาไท 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)
สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

รัตนา ลือวานิช. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการเสริมสร้างพลังอำนาจ
ในงาน กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลสังกัด
กระทรวงสาธารณสุข เขตภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เรณูวรรณ หาญวาฤทธิ์. (2540). อนามัยชุมชน. นนทบุรี : ยุทธรินทร์การพิมพ์.

วนิภา ว่องวัจนะ. (2535). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงาน ความเครียดในงาน ภูมิหลัง
กับความสามารถในการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล
ของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วรดา ช่างแก้ว. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ลักษณะงาน และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณวิไล จันทราภา. (2542). จริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาล. *จดหมายข่าวสภาการพยาบาล* 2 (6) : 12-13.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2542). หลักการสร้างและการวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- วันทนา สีสัททษวัฒนา. (2542). ประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์เจ้าพระยายมราช จังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วันเพ็ญ สุขสุวรรณ. (2541). การศึกษาความสามารถในการตัดสินใจปฏิบัติงานตามบทบาทของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร พูนชัย. (2542). ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อความเป็นอิสระแห่งตน และความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สงวน นิตยารัมภ์พงศ์. (2541). *ปฏิรูประบบบริการสุขภาพไทย*. นนทบุรี : พิมพ์ดี.
- สมจิต หนูเจริญกุล, บรรณาธิการ. (2543). *การพยาบาล : ศาสตร์ของการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : วี. เจ.พรินติ้ง.
- สมลักษณ์ สุวรรณมาลี. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยการทำงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์พระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สอาด วงศ์อนันต์นนท์. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สาลี เฉลิมวรรณพงศ์. (2544). **กระบวนการพยาบาล : หลักการและการประยุกต์ใช้**.
สงขลา : อัสลาบายด์เพรส.
- สาธารณสุข, กระทรวง. (2543). **ทำเนียบโรงพยาบาลและสถิติสาธารณสุข 2543-2544**.
กรุงเทพฯ : อัลฟา รีเสิร์ช.
- สาธารณสุข, กระทรวง. **กลุ่มงานแผนงานและโครงการ. (2544). รายงานประจำปี 2542 :
อัตรากำลังของหน่วยงานสาธารณสุขส่วนภูมิภาค ปี 2542. แหล่งที่มา :**
<http://ruralnet.moph.go.th/anrep42/rhd15.xls>
- สาธารณสุข, กระทรวง. **กองการพยาบาล. (2542). มาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาล.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.**
- สาธารณสุข, กระทรวง. **สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. (2544). การรับรอง
คุณภาพโรงพยาบาล. แหล่งที่มา : <http://www.ha.or.th/regisds.htm>.**
- สาธารณสุข, กระทรวง. **สำนักงานปลัดกระทรวง. (2533). คู่มือฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน.
ม.ป.ท. :**
- สาธารณสุข, กระทรวง. **สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข. (2537). เวชปฏิบัติทั่วไปกับระบบ
บริการสาธารณสุขที่พึงประสงค์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.**
- สาธารณสุข, กระทรวง. **สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข. (2543). ข้อมูลสาธารณสุข :
สถิติการเจ็บป่วย. แหล่งที่มา : <http://www.moph.go.th/203.157.19.191/pla22.html>.**
- สายสวาท เผ่าพงษ์, บรรณาธิการ. (2542). **พัฒนาการพยาบาล. กรุงเทพฯ : ประชุมช่าง.**
- สุนิสา วัลยะเพ็ชร์. (2533). **ปัจจัยคัดสรรที่สัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงาน
ของพยาบาลหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- สุพิศ กิตติรัชดา. (2538). **การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
ของพยาบาล โรงพยาบาลนครพิงค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**
- สุภาวดี ด้านธำรงกุล. (2541). **ทิศทางของพยาบาล : ปัญหาจากกระแสสังคม. สารสภาคการพยาบาล
13 (1) : 8-11.**
- อรพรรณ ลือบุญวัชชัย. (2543). **การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- อโณทัย วีระพงษ์สุชาติ. (2541). **การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและการคงอยู่ในงานของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร**

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
 อัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย. (2534). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความรู้สึกว่าเหนือ
 ความทนทาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ
 โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
 อ่ำไพ วิชัยยะ. (2541). ทฤษฎีการพยาบาลกับการบริหารการพยาบาลในศตวรรษที่ 21.
วารสารกรมการแพทย์ 23 (8) : 195-205.

ภาษาอังกฤษ

- Brown, C. L. (1986). The experience of care patient perspectives. *Topics in Clinical Nursing* 8 (2) : 57-62.
- Clay, S. (2000). **Healing and empowerment.** Keynote address given at the 10th Annual Conference of the Georgia Mental Health Consumer Network. Available from E-mail : Sallyclay@earthlink.net.
- Ellis-Stoll, C. C. and Popkess-Vawter, S. (1998). A concept analysis on the process of empowerment. *Advances in Nursing Science* 21 (2) : 62-68.
- Gibson, C. H. (1995). The process of empowerment in mothers of chronically ill children. *Journal of Advanced Nursing* 21 (3) : 1201-1210.
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R. (1980). **Work redesign.** Massachusetts : Addison- Wesley.
- Hawks, J. H. (1992). Empowerment in nursing education : Concept analysis and application to philosophy, learning and instruction. *Journal of Advanced Nursing* 17 (3) : 163-172.
- Iverson, D. C., Sahay, T. B. and Ashbury, F. D. (2000). **Personal empowerment : Strategies to develop and evaluate interventions** [Online]. Department of Family Medicine, University of Colorado. Available from : <http://healthpro.org.uk/publications/17.html>
- McCormick, J. E. and Ilgen, D. R. (1985). **Industrial and organizational psychology.** 8thed. Englewood Cliffs : Prentice-Hall.
- McDonage, K. J. (1998). The nurse as senior health care executive. *Nursing Administration Quarterly* 22 (2) : 22-29.
- Kanter, R. M. (1977). **Men and women of the corporation.** New York : Basic Books.
- Kinlaw, D. C. (1995). **The practice of empowerment: Making the most of human competence.** Hampshire : Gower.

- Klakovich, M. D. (1996). Registered nurse empowerment : Model testing and implication for nurse administrators. *Journal of Nursing Administration* 26 (5) : 29-35.
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J., Shamian, J. and Casier, S. (2000). Organizational trust and empowerment in restructured healthcare setting : Effect on staff nurse commitment. *Journal of Nursing Administration* 30 (9) : 413-425.
- Laschinger, H. K. S., Wong, C., McMahon, L. and Kaufmann, C. (1999). Leader behavior impact on staff nurse empowerment, job tension, and work effectiveness. *Journal of Nursing Administration* 29 (5) : 28-39.
- Luthan, F. and Thompson, K. R. (1981). *Contemporary reading in organizational behavior*. New York : McGraw-Hill.
- 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.
- Roedel, R. R. and Nystrom, P. C. (1988). Nursing job and satisfaction. *Nursing Management* 19 (2) : 34-38.
- Schermerhorn, J. R. (1996). *Management and organization behavior essentials*. New York : John Wiley&Sons.
- Schwartz, R. H. (1994). En-couragement versus empowerment. *Journal of Nursing Administration* 24 (4) : 10-14.
- Schwirian, P. M. (1978). Evaluating the performance of nurses: A multidimensional approach. *Nursing Research* 27 (6) : 347-351.
- Stewart, A. M. (1994). *Empowering people*. London : Pitman.
- Tebbitt, B. V. (1993). Demystifying organizational empowerment. *Journal of Nursing Administration* 23 (1) : 18-23.
- Tracy, D. (1990). *10 Steps to empowerment : A common-sense guide to managing people*. New York : William Morrow and Company.
- 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.
- Zorrilla, C. and Santiago, L. (1999). *Developing an empowerment model for woman living with HIV [CD-ROM]*. Abstract from: AIDLINES: Abstract no. 393. Aug 29-Sep 1.

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กานดา พูนลาภทวี. (2539). **สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ : ฟิสิกส์เซ็นเตอร์.
- เต็มศรี ชำนิจารกิจ. (2540). **สถิติประยุกต์ทางการแพทย์**. พิมพ์ครั้งที่ 5. เชียงใหม่ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤมล ศรีทานนท์ และจิวังกูร ณัฐรังสี. (2542). **ภาวะผู้นำกับการพยาบาล**. *วารสารการพยาบาล* 14 (2) : 84-88.
- เนมวอล นันท์ศุภวัฒน์. (2542). **ภาวะผู้นำทางการพยาบาลในองค์กร**. เชียงใหม่ : นพบุรีการพิมพ์.
- วัลยา เตชชัยกุล. (2541). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย และปัจจัยด้านองค์กร กับการปฏิบัติการพยาบาลอย่างอิสระของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุขโข. (2540). **การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : พชรกานต์พับลิเคชั่น.

ภาษาอังกฤษ

- Cronin, S. N. and Becherer, D. (1999). Recognition of staff nurse job performance and achievements : Staff and manager perceptions. *Journal of Nursing Administration* 29 (1) : 26-31.
- George, J. M. and Jones, G. R. (1999). *Organizational behavior*. 2nded. Massachusetts : Addison-Wesley.
- Tonges, M. C., Rothstein, H. and Carter, H. K. (1998). Sources of satisfaction in hospital nursing practice : A guide to effective job design. *Journal of Nursing Administration*. 28 (5) : 47-61.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ของความสามารถในการปฏิบัติงาน
คุณลักษณะของงาน และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน
ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
จำแนกตามรายชื่อ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินสุขภาพ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายชื่อ (n = 314)

การประเมินภาวะสุขภาพ		\bar{X}	S.D.
1.	การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้ป่วย/ผู้ให้บริการโดยใช้การสังเกต	3.97	.58
2.	การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้ป่วย/ผู้ให้บริการโดยใช้การสัมภาษณ์	4.04	.56
3.	การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้ป่วย/ผู้ให้บริการโดยใช้การตรวจร่างกาย	3.87	.63
4.	การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้ป่วย/ผู้ให้บริการโดยใช้การแปลผลจากการตรวจทางห้องปฏิบัติการ	3.69	.69
5.	ร่วมกับทีมสุขภาพในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้ป่วย/ผู้ให้บริการ ตั้งแต่เข้ามารับการรักษาในโรงพยาบาลและต่อเนื่องจนกระทั่งจำหน่าย หรือทราบเท่าที่ผู้ป่วย/ผู้ให้บริการยังต้องการการดูแลสุขภาพ	3.82	.73
6.	การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้ป่วย/ผู้ให้บริการ เช่น ประวัติความเจ็บป่วยในอดีต ประวัติความเจ็บป่วยในปัจจุบัน ประวัติความเจ็บป่วยในครอบครัว แบบแผนการดำเนินชีวิต อาการ และอาการแสดง ฯลฯ เป็นต้น	3.87	.70
7.	ทำการตรวจสอบหรือทบทวนข้อมูลที่รวบรวมได้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง สมบูรณ์ ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด	3.92	.60
8.	จัดระบบและเชื่อมโยงข้อมูลที่รวบรวมได้เข้าด้วยกัน เพื่อวินิจฉัยการพยาบาล และวางแผนการพยาบาลล่วงหน้า	3.80	.68
9.	ทำการบันทึกข้อมูลที่รวบรวมได้ไว้อย่างครอบคลุมและเป็นลายลักษณ์อักษร	3.84	.63
10.	ประเมินปัญหาและความต้องการ โดยเน้นผู้ป่วย/ผู้ให้บริการเป็นศูนย์กลาง และกำหนดข้อวินิจฉัยทางการพยาบาลที่เหมาะสมกับผู้ป่วย/ผู้บริการแต่ละราย	3.94	.62

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการจัดการกับสุขภาพและความเจ็บป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายชื่อ (n = 314)

การจัดการกับสุขภาพและความเจ็บป่วย	\bar{X}	S.D.
1. ปฏิบัติการพยาบาลแก่ผู้ป่วย/ผู้ให้บริการทุกรายโดยใช้กระบวนการพยาบาล	4.00	.66
2. ประสานกับทีมสุขภาพหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาส่งต่อผู้ป่วย/ผู้ให้บริการ ให้ได้รับการรักษาพยาบาลและการดูแลที่ถูกต้องเหมาะสม	4.03	.58
3. ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือวิธีการอื่นๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค บำบัด และฟื้นฟูสุขภาพแก่ผู้ป่วย/ผู้ให้บริการทั้งในโรงพยาบาลและชุมชน เช่น การใช้สมุนไพร การทำสมาธิ การฝึกโยคะ การใช้ศาสนา ฯลฯ เป็นต้น	3.36	.89
4. เป็นผู้ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริมผู้ป่วย/ผู้ให้บริการ และญาติ ให้สามารถดูแลตนเอง และฟื้นฟูสุขภาพของตนเองในกรณีเจ็บป่วยหรือพิการ	3.81	.75
5. ประสานกับทีมสุขภาพหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการติดตามดูแลผู้ป่วย/ผู้ให้บริการ ที่ต้องได้รับการดูแลต่อเนื่องในชุมชนหลังจำหน่ายออกจากโรงพยาบาล	3.56	.87
6. ให้คำแนะนำแก่ผู้ป่วย/ผู้ให้บริการ และญาติ ในการดูแลสุขภาพตนเองและผู้ใกล้ชิด เพื่อเฝ้าระวังการเกิดโรคในชุมชน เช่น โรคไข้เลือดออก โรคอุจจาระร่วง ฯลฯ เป็นต้น	3.85	.76

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการจัดการกับปัญหาวิกฤติและฉุกเฉิน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายข้อ (n = 314)

การจัดการกับปัญหาวิกฤติและฉุกเฉิน	\bar{X}	S.D.
1. ประเมินปัญหาที่เสี่ยงต่อการเสียชีวิตของผู้ป่วย/ผู้ให้บริการ และให้การช่วยเหลือตามความรุนแรงของการเจ็บป่วย	4.19	.61
2. ประเมินปัญหาผู้ป่วย/ผู้ให้บริการเข้าเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง เพื่อวิเคราะห์ปัญหาที่ซ่อนเร้น และป้องกันภาวะแทรกซ้อนที่อาจจะเกิดขึ้น	3.97	.70
3. วางแผนการพยาบาลและปฏิบัติการพยาบาล เพื่อบรรเทาอาการรบกวนต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น และส่งเสริมความสบายให้แก่ผู้ป่วย/ผู้ให้บริการ	4.05	.62
4. ดูแลให้ผู้ป่วย/ผู้ให้บริการได้รับการรักษาพยาบาลตามแผนการรักษาอย่างครบถ้วนมีประสิทธิภาพในแต่ละเวร	4.11	.69
5. ประเมินความก้าวหน้าของภาวะสุขภาพและปรับปรุงแผนการพยาบาลเป็นระยะๆ เพื่อตอบสนองของความต้องการของผู้ป่วย/ผู้ให้บริการ	3.96	.72
6. เผื่อระวัง บันทึกอาการเปลี่ยนแปลง และความต้องการของผู้ป่วย/ผู้ให้บริการ แต่ละรายอย่างใกล้ชิดตามความเหมาะสม	4.13	.67
7. สนับสนุน ช่วยเหลือ ให้ผู้ป่วย/ผู้ให้บริการ และญาติ สามารถปรับตัว และยอมรับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาล	4.01	.67
8. มีทักษะในการใช้อุปกรณ์ทางการแพทย์ เพื่อช่วยชีวิตผู้ป่วย/ผู้ให้บริการได้อย่างถูกต้องและคล่องแคล่ว	3.99	.62

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสามารถในการปฏิบัติงาน
ด้านการจัดการและประสานงานในทีมสุขภาพ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายข้อ (n = 314)

การจัดการและประสานงานในทีมสุขภาพ	\bar{X}	S.D.
1. ประสานงานกับทีมสุขภาพหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดการ ให้ผู้ป่วย/ผู้ให้บริการได้รับการรักษาและดูแลบำบัดอาการตาม แผนการรักษาที่วางไว้ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ เช่น การให้ยา การตรวจพิเศษต่างๆ และเฝ้าระวังภาวะแทรกซ้อน ที่อาจเกิดขึ้น ฯลฯ เป็นต้น	4.02	.64
2. เป็นที่ปรึกษาของทีมสุขภาพ ผู้ป่วย/ผู้ให้บริการ และญาติ	3.88	.69
3. รวบรวมปัญหาที่พบบ่อยจากการปฏิบัติงานในหน่วยงาน และพยายามหาแนวทางแก้ไข	3.89	.69
4. ประสานงานกับบุคลากรสาธารณสุขในชุมชน เพื่อเตรียม ความพร้อมในการให้การช่วยเหลือผู้ป่วย/ผู้ให้บริการ และญาติ ทั้งในภาวะฉุกเฉินและภาวะที่ต้องการการดูแลต่อเนื่อง หลังจากจำหน่ายออกจากโรงพยาบาล	3.33	.96
5. เป็นผู้ประสานให้เกิดความไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดีระหว่าง สมาชิกในทีมสุขภาพ เพื่อส่งผลให้ผู้ป่วย/ผู้ให้บริการได้รับ การรักษาพยาบาลอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ	3.73	.72

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสามารถในการปฏิบัติงาน
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ป่วยและญาติ/ผู้ดูแล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายข้อ (n = 314)

การพัฒนาศักยภาพของผู้ป่วยและญาติ/ผู้ดูแล	\bar{X}	S.D.
1. กระตุ้น และส่งเสริมให้ผู้ป่วย/ผู้ให้บริการ และญาติ/ผู้ดูแล ประเมินความต้องการ ความสามารถ และ ข้อจำกัดในการดูแลตนเอง เพื่อให้การดูแลตนเองอย่างเหมาะสม	3.75	.69
2. สอนการดูแลสุขภาพตนเอง และชี้แนะวิธีการดูแลสุขภาพ ที่เหมาะสมกับการดำเนินชีวิตของผู้ป่วย/ผู้ให้บริการแต่ละราย	3.94	.70
3. ให้คำปรึกษา ตามสภาพปัญหา และความต้องการของผู้ป่วย/ผู้ให้บริการแต่ละราย	4.00	.62
4. เสริมสร้างให้ญาติ/ผู้ดูแล มีความเต็มใจ และมีส่วนร่วมในการให้การดูแลผู้ป่วย/ผู้ให้บริการ	3.96	.69

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสามารถในการปฏิบัติงาน
ด้านการพัฒนามาตรฐานการพยาบาลและนวัตกรรมการพยาบาล
ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
จำแนกตามรายชื่อ (n = 314)

การพัฒนามาตรฐานการพยาบาลและนวัตกรรมการพยาบาล	\bar{X}	S.D.
1. ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้กระบวนการพยาบาล ในหน่วยงาน	3.91	.67
2. พัฒนาระบบบันทึกการพยาบาล/การสื่อสารภายในและระหว่าง หน่วยงาน	3.84	.70
3. ร่วมกับผู้บริหารทางการพยาบาลและผู้ร่วมงานในการควบคุมคุณภาพ การพยาบาลในหน่วยงาน เช่น จัดทำคู่มือในการปฏิบัติการ พยาบาลต่างๆ และสร้างมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาล ฯลฯ เป็นต้น	3.78	.75
4. นำวิทยาการใหม่ๆ เกี่ยวกับการบำบัดทางการพยาบาลที่ได้จาก การศึกษาค้นคว้ามาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน	3.61	.77
5. ปรึกษากับทีมสุขภาพในการจัดทำโครงการใหม่ๆ และการวิจัย ทางการพยาบาล เพื่อพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลของ หน่วยงาน	3.37	.89

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการพิทักษ์สิทธิของผู้ป่วยและครอบครัว ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายข้อ (n = 314)

การพิทักษ์สิทธิของผู้ป่วยและครอบครัว	\bar{X}	S.D.
1. ชี้แจงให้ผู้ป่วย/ผู้ให้บริการเข้าใจถึงสิทธิและการใช้สิทธินั้น เพื่อพิทักษ์ประโยชน์ของตนเอง	3.94	.74
2. ช่วยให้ผู้ป่วย/ผู้ให้บริการรู้จักติดต่อและเจรจาต่อรองกับบุคลากรอื่นๆ ตามสิทธิของตนเอง	3.91	.77
3. ให้ความรู้และข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับการรักษาแก่ผู้ป่วย/ผู้ให้บริการ เพื่อให้ผู้ป่วย/ผู้ให้บริการมีทางเลือกในการรับการรักษาพยาบาลตามสิทธิของตนเอง	4.04	.70
4. ปรึกษากับทีมสุขภาพในการทบทวนแผนการรักษาที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและชีวิตของผู้ป่วย/ผู้ให้บริการ	3.88	.73
5. ประสานประโยชน์ให้ผู้ป่วย/ผู้ให้บริการในเรื่องค่ารักษาพยาบาลและบริการที่ควรได้รับอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม	3.98	.72

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายชื่อ (n = 314)

ความหลากหลายของงาน		\bar{X}	S.D.
1.	งานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่มีความสลับซับซ้อน ต้องใช้ความรู้ และทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติ จึงจะสามารถแก้ไขปัญหาของผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการได้	4.46	.60
2.	งานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่ประกอบด้วยหน้าที่หลายๆ อย่าง และเป็นหน้าที่ที่ต้องใช้ความสามารถหลายๆ ด้าน จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการได้	4.53	.56
3.	หน่วยงานของท่าน จัดให้ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอื่นๆ นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ เช่น งานออกหน่วยเคลื่อนที่ งานสุศึกษาและประชาสัมพันธ์ การเป็นวิทยากรรับเชิญ งานนิเทศงาน งานสาธารณสุขมูลฐาน ฯลฯ เป็นต้น	4.04	.94
4.	งานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่ต้องทำในสิ่งเดิมซ้ำแล้วซ้ำเล่า ตลอดเวลา	2.44	1.10

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณลักษณะของงานด้านความมีเอกลักษณ์
ของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
จำแนกตามรายชื่อ (n = 314)

ความมีเอกลักษณ์ของงาน	\bar{X}	S.D.
1. ท่านปฏิบัติกรพยาบาลร่วมกับทีมสุขภาพ โดยให้การดูแล ผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการแบบองค์รวมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ตั้งแต่แรกรับจนกระทั่งจำหน่าย และติดตามเยี่ยมที่บ้าน	3.04	.84
2. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนให้บริการสุขภาพแก่ผู้ป่วย/ ผู้ใช้บริการ ครอบคลุมทั้งด้านการส่งเสริมสุขภาพ การรักษาโรค การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสุขภาพ	4.04	.87
3. ท่านให้บริการสุขภาพแก่ผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการเฉพาะ โรงพยาบาลเท่านั้น	3.22	1.38

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณลักษณะของงานด้านความสำคัญ
ของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
จำแนกตามรายชื่อ (n = 314)

ความสำคัญของงาน	\bar{X}	S.D.
1. ทำหน้าที่ให้บริการสุขภาพแก่ผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่อง สัญชาติ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ อายุ เพศ หรือสถานภาพทางสังคม	4.70	.59
2. ทำานปฏิบัติงานโดยยึดประโยชน์ของผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ เป็นสำคัญ	4.67	.51
3. ทำานต้องใช้ความรอบคอบและความระมัดระวังในการปฏิบัติ การพยาบาลเป็นอย่างมาก เพราะมีความเกี่ยวข้องกับชีวิต ของผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ	4.83	.39
4. ทำานปฏิบัติการพยาบาลโดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ของผู้ป่วย/ ผู้ใช้บริการเป็นอย่างมาก	4.68	.51
5. ทำานปรึกษากับทีมสุขภาพ ก่อนที่จะให้ข้อมูลเกี่ยวกับความเจ็บป่วย ของผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.27	.72
6. ทำานปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงการรักษาความลับในเรื่องส่วนตัว ของผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ เป็นสำคัญ	4.62	.55

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณลักษณะของงานด้านความมีอิสระในการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายชื่อ (n = 314)

ความมีอิสระในการทำงาน	\bar{X}	S.D.
1. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเต็มที่ในงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.97	.86
2. ท่านมอบหมายงานแก่บุคลากรระดับรองโดยพิจารณาความเหมาะสมตามบทบาทความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล	4.29	.67
3. ท่านมีการริเริ่ม วางแผน และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ตามความเหมาะสม โดยไม่ต้องรอรับคำสั่งจากผู้บริหารทางการพยาบาล	3.80	.86
4. ท่านปฏิบัติงานตามบทบาทอิสระของวิชาชีพได้อย่างเต็มที่	4.03	.85
5. ท่านปฏิบัติงานโดยมีผู้บริหารทางการพยาบาลควบคุมกำกับ ดูแล อย่างใกล้ชิดทุกครั้ง	3.02	1.10

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณลักษณะของงานด้านผลป้อนกลับ
ของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
จำแนกตามรายข้อ (n = 314)

ผลป้อนกลับของงาน	\bar{X}	S.D.
1. ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองและของหน่วยงาน จากผู้บริหารทางการพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ	3.50	.92
2. ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองจากผู้บริหาร ทางการพยาบาลทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด ที่เกิดขึ้น	3.57	.92
3. ผู้บริหารทางการพยาบาลของท่าน ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของท่านและผู้ร่วมงานตามเกณฑ์การประเมินผลที่กำหนดไว้	3.67	.92
4. ผู้บริหารทางการพยาบาลของท่าน ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามผลงานที่เกิดขึ้นจริง ไม่ใช่จากความพึงพอใจส่วนบุคคล	3.61	.93
5. ผู้บริหารทางการพยาบาลของท่าน ชี้แจงรายละเอียด ของผลการปฏิบัติงานของท่านและของหน่วยงานอย่างละเอียด และชัดเจนทุกครั้ง	3.35	.97

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายชื่อ (n = 314)

การได้รับข้อมูลข่าวสาร		\bar{X}	S.D.
1.	ท่านได้รับการปฐมนิเทศเพื่อชี้แจงนโยบาย วิธีปฏิบัติงาน และระเบียบของหน่วยงาน จากผู้บริหารทางการพยาบาล ก่อนเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงาน	4.22	.74
2.	ท่านได้รับการชี้แจงนโยบาย วิธีปฏิบัติงาน และระเบียบของหน่วยงาน จากผู้บริหารทางการพยาบาล เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นภายในหน่วยงานทุกครั้ง	4.08	.78
3.	ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารเรื่องการศึกษาต่อ การอบรม การประชุมวิชาการ และการสัมมนา จากผู้บริหารทางการพยาบาล อย่างชัดเจน รวดเร็ว ทันเหตุการณ์ และสม่ำเสมอ	3.54	.98
4.	ท่านได้รับทราบการเปลี่ยนแปลงและความเคลื่อนไหวต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์การ จากผู้บริหารทางการพยาบาลอย่างชัดเจน รวดเร็ว ทันเหตุการณ์ และสม่ำเสมอ เช่น วิทยาการใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน แนวโน้มของวิชาชีพ ฯลฯ เป็นต้น	3.42	.95

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน
ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายชื่อ (n = 314)

การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน	\bar{X}	S.D.
1. ท่านได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหารทางการแพทย์ ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผนงาน และการบริหารจัดการ ภายในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติ	3.69	.86
2. ท่านได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหารทางการแพทย์ ให้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน เช่น การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม การสังสรรค์ในหน่วยงาน การพัฒนาคุณภาพงานบริการพยาบาล งานวิชาการ และงานวิจัย ฯลฯ เป็นต้น	3.79	.83
3. ท่านได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหารทางการแพทย์ ให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีอิสระ ในการนำวิทยาการ ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.75	.89
4. ท่านได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหารทางการแพทย์ ให้มีการสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงาน ทั้งเครือข่ายในวิชาชีพ ระหว่างวิชาชีพ และสังคม	3.51	.87

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายชื่อ (n = 314)

การได้รับทรัพยากร	\bar{X}	S.D.
1. ผู้บริหารทางการแพทย์ของท่าน มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ที่จำเป็นไว้อย่างเพียงพอและพร้อมใช้ในหน่วยงาน เช่น วัสดุ ครุภัณฑ์ เวชภัณฑ์ ฯลฯ เป็นต้น	3.85	.78
2. ผู้บริหารทางการแพทย์ของท่าน มีการจัดอัตรากำลังบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอทุกเวร	3.47	1.07
3. ผู้บริหารทางการแพทย์ของท่าน มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ทันสมัยและเหมาะสมกับลักษณะงานไว้ในหน่วยงาน ซึ่งช่วยให้ท่านและผู้ร่วมงานมีความสะดวกในการปฏิบัติงานมากขึ้น	3.66	.85
4. ผู้บริหารทางการแพทย์ของท่าน มีการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก และ/หรือ สถานที่ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้พักผ่อนอิริยาบถในยามว่างจากงาน	3.05	1.05
5. ผู้บริหารทางการแพทย์ของท่าน ให้การสนับสนุนในการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ เมื่อท่านเสนอโครงการต่างๆ เพื่อพัฒนางานในหน่วยงาน	3.30	.90

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายชื่อ (n = 314)

การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	\bar{X}	S.D.
1. ผู้บริหารทางการแพทย์ของท่าน พิจารณาความดีความชอบของผู้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ และผลของการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	3.43	.93
2. ท่านได้รับโอกาสจากผู้บริหารทางการแพทย์ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และเกณฑ์คุณสมบัติตามที่หน่วยงานกำหนดไว้	3.63	.88

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน
ด้านการได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายชื่อ (n = 314)

การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ	\bar{X}	S.D.
1. ท่านได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารทางการแพทย์ให้มีการพัฒนา ความสามารถในด้านต่างๆ อยู่เสมอ เช่น ด้านภาษา การสื่อสาร คอมพิวเตอร์ และการพัฒนาพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสม ฯลฯ เป็นต้น	3.63	.87
2. ผู้บริหารทางการแพทย์ของท่าน จัดให้มีการประชุมวิชาการในเรื่อง ต่างๆ ในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	3.65	.86
3. ผู้บริหารทางการแพทย์ของท่าน มีการวางแผนให้บุคลากรในหน่วยงาน ได้รับการอบรม การสัมมนา หรือการประชุมวิชาการ นอกหน่วยงานตาม ความต้องการหรือตามความจำเป็นในการพัฒนางานของหน่วยงาน	3.75	.90
4. ท่านได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารทางการแพทย์ในการแสวงหา ความรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาใช้พัฒนาทักษะใน การปฏิบัติงานในลักษณะต่างๆ เช่น ได้รับโอกาสศึกษาต่อในระดับ ที่สูงขึ้น การอบรม การสัมมนา การประชุมวิชาการ หรือการศึกษาดูงาน ฯลฯ เป็นต้น	3.77	.86
5. ท่านได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารทางการแพทย์ให้มีการพัฒนาทักษะ การเป็นผู้นำ โดยการได้รับมอบหมายให้ทำกิจกรรมต่างๆ เช่น เขียนโครงการพัฒนาหน่วยงาน เป็นผู้นำในการเขียนแผนการพยาบาล เป็นผู้รับผิดชอบงานวิชาการ โครงการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล หรือเป็นประธานกลุ่มปรับปรุงคุณภาพงาน ฯลฯ เป็นต้น	3.64	.86

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน
ด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายชื่อ (n = 314)

การได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ	\bar{X}	S.D.
1. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารทางการพยาบาล เมื่อท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ	3.54	.85
2. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บริหารทางการพยาบาล ว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.61	.76
3. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารทางการพยาบาล เมื่อท่านมีความคิดริเริ่ม คิดค้นระบบ แนวทาง และวิธีการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาวิธีการทำงานในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา	3.48	.82
4. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารทางการพยาบาล เมื่อท่านมีความรับผิดชอบ เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับ มอบหมาย และ/หรือ งานที่เกี่ยวข้อง จนงานประสบผลสำเร็จ	3.56	.84

ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. อาจารย์เวรดี ศิรินคร
ที่ปรึกษาประจำสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล
กระทรวงสาธารณสุข
2. ผศ. ดร. บุญใจ ศรีสถิตยัณราภูร
อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. อ. ดร. ศรีเกียรติ อนันตสวัสดิ์
วิทยาจารย์ 7 ประจำสาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา
4. อาจารย์นฤมล เอนกวิทย์
พยาบาลวิชาชีพ 8 รองผู้อำนวยการกลุ่มงานวิชาการ
วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม
5. นางสาวสันทนา กนกศิลป์
พยาบาลวิชาชีพ 7 ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล
งานการควบคุมคุณภาพการพยาบาลและการวิจัย
กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลบุรีรัมย์
6. นางสุภา ดีนาง
พยาบาลวิชาชีพ 7 หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล
โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น
7. นางชุมศรี ต้นเกตุ
พยาบาลวิชาชีพ 7 หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล
โรงพยาบาลลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
8. นางสาวสุทิน คำชาย
พยาบาลวิชาชีพ 7 หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล
โรงพยาบาลชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา
9. นางสาวนงลักษณ์ กุลหินตั้ง
พยาบาลวิชาชีพ 7 หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล
โรงพยาบาลบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ
10. นายธนาวุฒิ พรหมดี
พยาบาลวิชาชีพ 7 หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล
โรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี

ภาคผนวก ค

ตัวอย่างหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ที่ ทม 0342/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

มกราคม 2545

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา

เนื่องด้วย นางสาว ทศนีย์ ทองรักศรี นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี อาจารย์ ดร. เพ็ญพักตร์ อุทิศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร. ศรีเกียรติ อนันตสวัสดิ์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและอนุมัติให้ อาจารย์ ดร. ศรีเกียรติ อนันตสวัสดิ์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

อาจารย์ ดร. ศรีเกียรติ อนันตสวัสดิ์

งานจัดการศึกษา

โทร. (02) 2189825 โทรสาร (02) 2189806

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ ดร. เพ็ญพักตร์ อุทิศ โทร. (02) 2189822, (01) 5555879

ชื่อนิสิต

นางสาว ทศนีย์ ทองรักศรี โทร. (01) 9080178

ที่ ทม 0342/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

มกราคม 2545

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนางรอง

เนื่องด้วย นางสาว ทศนีย์ ทองรักศรี นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี อาจารย์ ดร. เพ็ญพักตร์ อุทิศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามคุณลักษณะของงาน แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และแบบสอบถามความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ กับพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการที่กำลังปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนางรอง จำนวน 6 คน ทั้งนี้ นิสิตจะประสานเรื่อง วัน เวลา ในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาว ทศนีย์ ทองรักศรี ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลนางรอง

งานจัดการศึกษา

โทร. (02) 2189825 โทรสาร (02) 2189806

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ ดร. เพ็ญพักตร์ อุทิศ โทร. (02) 2189822, (01) 5555879

ชื่อนิสิต

นางสาว ทศนีย์ ทองรักศรี โทร. (01) 9080178

ที่ทม 0342/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

กุมภาพันธ์ 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลปากช่องนานา

เนื่องด้วย นางสาว ทศนีย์ ทองรักศรี นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี อาจารย์ ดร. เพ็ญพักตร์ อุทิศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้จึงขอความร่วมมือให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามคุณลักษณะของงาน แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และแบบสอบถามความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ กับพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการที่กำลังปฏิบัติงานในโรงพยาบาลปากช่องนานา จำนวน 51 คน ทั้งนี้ นิสิตจะประสานเรื่อง วัน เวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือให้ นางสาว ทศนีย์ ทองรักศรี ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลปากช่องนานา

งานจัดการศึกษา

โทร. (02) 2189825 โทรสาร (02) 2189806

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ ดร. เพ็ญพักตร์ อุทิศ โทร. (02) 2189822, (01) 5555879

ชื่อนิสิต

นางสาว ทศนีย์ ทองรักศรี โทร. (01) 9080178

ภาคผนวก ง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ

ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

มีสูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[\frac{1 - \sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

เมื่อ	α	คือ	ค่าสัมประสิทธิ์แห่งความเที่ยง
	n	คือ	จำนวนข้อคำถามทั้งหมดในแบบสอบถาม
	$\sum S_i^2$	คือ	ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	S_T^2	คือ	ความแปรปรวนของคะแนนทั้งหมด

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

มีสูตรดังนี้

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	คือ	ค่าร้อยละ
	f	คือ	แทนความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
	n	คือ	จำนวนรวมทั้งหมด

2.2 ค่าเฉลี่ยหรือตัวกลางเลขคณิต (Mean or Arithmetic mean)

มีสูตรดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ	\bar{X}	คือ	ค่าเฉลี่ยหรือมัชฌิมเลขคณิต
	$\sum X$	คือ	ผลรวมของคะแนนทั้ง N จำนวน (ของตัวอย่างประชากร)
	N	คือ	จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

มีสูตรดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	S.D	คือ	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum X$	คือ	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัว
	$\sum X^2$	คือ	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนทั้งหมดแต่ละตัวยกกำลังสอง
	N	คือ	จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

2.4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

(Pearson product moment correlation coefficient)

มีสูตรดังนี้

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	คือ	สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร x กับตัวแปร y
	$\sum x$	คือ	ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปร x
	$\sum y$	คือ	ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปร y
	$\sum xy$	คือ	ผลรวมของผลคูณระหว่างค่าของตัวแปร x และ y
	$\sum x^2$	คือ	ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลจากตัวแปร x
	$\sum y^2$	คือ	ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลจากตัวแปร y
	n	คือ	จำนวนข้อมูลหรือจำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2.5 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน

(Stepwise multiple regression analysis)

2.5.1 หาสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) สูตรที่ใช้ ดังนี้

$$R^2 = \sqrt{\frac{SS_{reg}}{SS_1}}$$

เมื่อ	R^2	คือ	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
	SS_{reg}	คือ	ความแปรปรวนของตัวแปรเกณฑ์ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรพยากรณ์
	SS_1	คือ	ความแปรปรวนทั้งหมดของตัวแปรเกณฑ์

2.5.2 การเขียนสมการพยากรณ์

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{y} = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_kx_k$$

เมื่อ	\hat{y}	คือ	คะแนนเฉลี่ยที่ได้จากการพยากรณ์
	a	คือ	ค่าคงที่
	b_1, b_2, \dots, b_k	คือ	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
	x_1, x_2, \dots, x_k	คือ	คะแนนดิบของตัวพยากรณ์แต่ละตัว

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = \beta_1Z_1 + \beta_2Z_2 + \dots + \beta_kZ_k$$

เมื่อ	\hat{Z}_y	คือ	คะแนนมาตรฐานของตัวแปร
	$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$	คือ	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
	Z_1, Z_2, \dots, Z_k	คือ	คะแนนมาตรฐานของตัวพยากรณ์แต่ละตัว

ภาคผนวก จ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เลขที่.....□□□

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน
กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

โดย นางสาวทัศนีย์ ทองรักศรี
หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถานที่ติดต่อ 15 ถ. เพ็ชรดำริ ต. ถนนหัก อ. นางรอง จ. บุรีรัมย์ 31110
โทร. 044-631724, 01-9080178

สถานที่ทำงาน โรงพยาบาลละหานทราย อ. ละหานทราย จ. บุรีรัมย์ 31170
โทร. 044-656113, 044-656119

คำชี้แจง

1. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มงาน
การพยาบาล หรือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในสังกัดอื่นแต่มีการหมุนเวียนเข้าไป
ปฏิบัติงานตามงานต่างๆ ของกลุ่มงานการพยาบาล เช่น งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน งานผู้ป่วยใน
งานห้องผ่าตัด ฯลฯ เป็นต้น และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติการพยาบาลในหอผู้ป่วย อย่างน้อย 6 เดือน
2. แบบสอบถาม มี 4 ชุด จำนวน 11 หน้า 97 ข้อคำถาม แบ่งเป็น
 - ชุดที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ
 - ชุดที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะของงาน จำนวน 23 ข้อ
 - ชุดที่ 3 แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน จำนวน 24 ข้อ
 - ชุดที่ 4 แบบสอบถามความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 43 ข้อ
3. กรุณาอ่านคำชี้แจงในแบบสอบถามแต่ละชุด และอ่านข้อคำถามแต่ละข้อให้เข้าใจ
และตอบข้อคำถามทุกข้อ
4. ผู้บริหารทางการพยาบาล หมายถึง หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล และหัวหน้างานต่างๆ
5. กรุณาเก็บรวบรวมแบบสอบถามส่งกลับคืนผู้วิจัย ภายในวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2545

ขอขอบคุณทุกท่าน...ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ชุดที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง () หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน และเติมค่าลงในช่องว่างที่เว้นไว้

1. อายุ.....ปี.....เดือน
2. เพศ (....) 1. หญิง (....) 2. ชาย
3. สถานภาพสมรส
(....) 1. โสด (....) 2. คู่ (....) 3. หม้าย (...) 4. หย่าร้าง (....) 5. แยกกันอยู่
4. วุฒิการศึกษา
(....) 1.ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (....) 2. ปริญญาโท
(....) 3. อื่นๆ (โปรดระบุ).....
5. ระยะเวลาที่ประกอบวิชาชีพการพยาบาล.....ปี.....เดือน
6. แผนกที่ปฏิบัติงาน (....) 1. อายุรกรรม (....) 2. ศัลยกรรม (....) 3. กุมารเวชกรรม
(....) 4. สูติ-นรีเวชกรรม (....) 5. อื่นๆ (โปรดระบุ).....
7. ขนาดของโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน
(....) 1. 10 เตียง (....) 2. 30 เตียง (....) 3. 60 เตียง
(....) 4. 90 เตียง (....) 5. 120 เตียง

ชุดที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะของงาน

คุณลักษณะของงาน หมายถึง ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลักษณะของงานตามบทบาท
ความรับผิดชอบที่พยาบาลวิชาชีพกำลังปฏิบัติอยู่

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- | | | |
|---|---------|----------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วย |
| 3 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย |
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

คุณลักษณะของงาน	5	4	3	2	1
ความหลากหลายของงาน					
1. งานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่มีความสลับซับซ้อน ต้องใช้ความรู้ และทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติ จึงจะสามารถแก้ไขปัญหาของผู้ป่วย/ผู้ให้บริการได้					
2. งานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่ประกอบด้วยหน้าที่หลายๆ อย่าง และเป็นหน้าที่ที่ต้องใช้ความสามารถหลายๆ ด้าน จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ป่วย/ผู้ให้บริการได้					
3. หน่วยงานของท่าน จัดให้ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอื่นๆ นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ เช่น งานออกหน่วยเคลื่อนที่ งานสุศึกษาและประชาสัมพันธ์ การเป็นวิทยากรรับเชิญ งานนิเทศงาน งานสาธารณสุขมูลฐาน ฯลฯ เป็นต้น					
4. งานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่ต้องทำในสิ่งเดิมซ้ำแล้วซ้ำเล่า ตลอดเวลา					
ความมีเอกลักษณ์ของงาน					
5. ท่านปฏิบัติการพยาบาลร่วมกับทีมสุขภาพ โดยให้การดูแลผู้ป่วย/ผู้ให้บริการแบบองค์รวมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ตั้งแต่แรกรับจนกระทั่งจำหน่าย และติดตามเยี่ยมที่บ้าน					
6. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนให้บริการสุขภาพแก่ผู้ป่วย/ผู้ให้บริการ ครอบคลุมทั้งด้านการส่งเสริมสุขภาพ การรักษาโรค การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสภาพ					
7. ท่านให้บริการสุขภาพแก่ผู้ป่วย/ผู้ให้บริการเฉพาะในโรงพยาบาล เท่านั้น					
ความสำคัญของงาน					
8. ท่านให้บริการสุขภาพแก่ผู้ป่วย/ผู้ให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่อง สัญชาติ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ อายุ เพศ หรือสถานภาพทางสังคม					
9. ท่านปฏิบัติงานโดยยึดประโยชน์ของผู้ป่วย/ผู้ให้บริการ เป็นสำคัญ					
10. ท่านต้องใช้ความรอบคอบและความระมัดระวังในการปฏิบัติการพยาบาลเป็นอย่างมาก เพราะมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตของผู้ป่วย/ผู้ให้บริการ					

คุณลักษณะของงาน	5	4	3	2	1
11. ท่านปฏิบัติกรพยาบาลโดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ของผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ เป็นอย่างมาก					
12. ท่านปรึกษากับทีมสุขภาพ ก่อนที่จะให้ข้อมูลเกี่ยวกับความเจ็บป่วย ของผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง					
13. ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงการรักษาความลับในเรื่องส่วนตัว ของผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการเป็นสำคัญ					
ความมีอิสระในการทำงาน					
14. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเต็มที่ในงาน ที่ท่านรับผิดชอบ					
15. ท่านมอบหมายงานแก่บุคลากรระดับรองโดยพิจารณา ความเหมาะสมตามบทบาทความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล					
16. ท่านมีการริเริ่ม วางแผน และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ด้วยตนเอง ตามความเหมาะสม โดยไม่ต้องรอรับคำสั่งจากผู้บริหาร ทางการพยาบาล					
17. ท่านปฏิบัติงานตามบทบาทอิสระของวิชาชีพได้อย่างเต็มที่					
18. ท่านปฏิบัติงานโดยมีผู้บริหารทางการพยาบาลควบคุม กำกับ ดูแล อย่างใกล้ชิดทุกครั้ง					
ผลป้อนกลับของงาน					
19. ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองและของหน่วยงาน จากผู้บริหารทางการพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ					
20. ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองจากผู้บริหารทาง การพยาบาล ทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาดที่เกิดขึ้น					
21. ผู้บริหารทางการพยาบาลของท่าน ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของท่านและผู้ร่วมงานตามเกณฑ์การประเมินผลที่กำหนดไว้					
22. ผู้บริหารทางการพยาบาลของท่าน ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามผลงานที่เกิดขึ้นจริง ไม่ใช่จากความพึงพอใจส่วนบุคคล					
23. ผู้บริหารทางการพยาบาลของท่าน ที่แจ้งรายละเอียดของผล การปฏิบัติงานของท่านและของหน่วยงานอย่างละเอียดและชัดเจนทุกครั้ง					

ชุดที่ 3 แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหารทางการพยาบาล ให้มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง โดยส่งเสริมให้มีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น มีความพร้อม และมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- | | | |
|---|---------|----------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วย |
| 3 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย |
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	5	4	3	2	1
ก. การได้รับอำนาจ					
การได้รับข้อมูลข่าวสาร					
1. ท่านได้รับการปฐมนิเทศเพื่อชี้แจงนโยบาย วิธีปฏิบัติงาน และระเบียบของหน่วยงาน จากผู้บริหารทางการพยาบาลก่อนเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงาน					
2. ท่านได้รับการชี้แจงนโยบาย วิธีปฏิบัติงาน และระเบียบของหน่วยงาน จากผู้บริหารทางการพยาบาล เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นภายในหน่วยงานทุกครั้ง					
3. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารเรื่องการศึกษาต่อ การอบรม การประชุมวิชาการ และการสัมมนา จากผู้บริหารทางการพยาบาลอย่างชัดเจน รวดเร็ว ทันเหตุการณ์ และสม่ำเสมอ					
4. ท่านได้รับทราบการเปลี่ยนแปลงและความเคลื่อนไหวต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร จากผู้บริหารทางการพยาบาลอย่างชัดเจน รวดเร็ว ทันเหตุการณ์ และสม่ำเสมอ เช่น วิทยาการใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน แนวโน้มของวิชาชีพฯ เป็นต้น					

การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	5	4	3	2	1
การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน					
5. ท่านได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหารทางการแพทย์ ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผนงาน และการบริหารจัดการ ภายในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติ					
6. ท่านได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหารทางการแพทย์ ให้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน เช่น การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม การสังสรรค์ในหน่วยงาน การพัฒนาคุณภาพงานบริการพยาบาล งานวิชาการ และงานวิจัย ฯลฯ เป็นต้น					
7. ท่านได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหารทางการแพทย์ ให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีอิสระ ในการนำวิทยาการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
8. ท่านได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหารทางการแพทย์ ให้มีการสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงาน ทั้งเครือข่ายในวิชาชีพ ระหว่างวิชาชีพ และสังคม					
การได้รับทรัพยากร					
9. ผู้บริหารทางการแพทย์ของท่าน มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ที่จำเป็น ไว้อย่างเพียงพอและพร้อมใช้ในหน่วยงาน เช่น วัสดุ ครุภัณฑ์ เวชภัณฑ์ ฯลฯ เป็นต้น					
10. ผู้บริหารทางการแพทย์ของท่าน มีการจัดอัตรากำลังบุคลากร ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอทุกเวร					
11. ผู้บริหารทางการแพทย์ของท่าน มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ทางการแพทย์ ที่ทันสมัยและเหมาะสมกับลักษณะงานไว้ในหน่วยงาน ซึ่งช่วยให้ท่าน และผู้ร่วมงานมีความสะดวกในการปฏิบัติงานมากขึ้น					
12. ผู้บริหารทางการแพทย์ของท่าน มีการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก และ/หรือ สถานที่ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้พักผ่อนอิริยาบถใน ยามว่างจากงาน					
13. ผู้บริหารทางการแพทย์ของท่าน ให้การสนับสนุนในการจัดสรร งบประมาณอย่างเพียงพอ เมื่อท่านเสนอโครงการต่างๆ เพื่อพัฒนางาน ในหน่วยงาน					

การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	5	4	3	2	1
ข. การได้รับโอกาส					
การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
14. ผู้บริหารทางการแพทย์ของท่าน พิจารณาความดีความชอบของผู้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ และผลของการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม					
15. ท่านได้รับโอกาสจากผู้บริหารทางการแพทย์ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และเกณฑ์คุณสมบัติตามที่หน่วยงานกำหนดไว้					
การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ					
16. ท่านได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารทางการแพทย์ให้มีการพัฒนาความสามารถในด้านต่างๆ อยู่เสมอ เช่น ด้านภาษา การสื่อสาร คอมพิวเตอร์ และการพัฒนาพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสม ฯลฯ เป็นต้น					
17. ผู้บริหารทางการแพทย์ของท่าน จัดให้มีการประชุมวิชาการในเรื่องต่างๆ ในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ					
18. ผู้บริหารทางการแพทย์ของท่าน มีการวางแผนให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการอบรม การสัมมนา หรือการประชุมวิชาการนอกหน่วยงานตามความต้องการหรือตามความจำเป็นในการพัฒนางานของหน่วยงาน					
19. ท่านได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารทางการแพทย์ในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาใช้พัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานในลักษณะต่างๆ เช่น ได้รับโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การอบรม การสัมมนา การประชุมวิชาการ หรือการศึกษาดูงาน ฯลฯ เป็นต้น					
20. ท่านได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารทางการแพทย์ให้มีการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ โดยการได้รับมอบหมายให้ทำกิจกรรมต่างๆ เช่น เขียนโครงการพัฒนาหน่วยงาน เป็นผู้นำในการเขียนแผนการพยาบาล เป็นผู้รับผิดชอบงานวิชาการ โครงการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล หรือเป็นประธานกลุ่มปรับปรุงคุณภาพงาน ฯลฯ เป็นต้น					

การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	5	4	3	2	1
การได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ					
21. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารทางการแพทย์ เมื่อท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ					
22. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บริหารทางการแพทย์ว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
23. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารทางการแพทย์ เมื่อท่านมีความคิดริเริ่ม คิดค้นระบบ แนวทาง และวิธีการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาวิธีการทำงานในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้า อยู่ตลอดเวลา					
24. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารทางการแพทย์ เมื่อท่านมีความรับผิดชอบ เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย และ/หรือ งานที่เกี่ยวข้อง จนงานประสบผลสำเร็จ					

ชุดที่ 4 แบบสอบถามความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

<p>ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ระดับการปฏิบัติ การพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยตนเองตามเป้าหมายที่วางไว้ หรือเหมาะสมตามสถานการณ์ โดยการผสมผสานความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความรับผิดชอบตามขอบเขตการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ</p>

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง ท่านสามารถปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้ในระดับดีมาก
- 4 หมายถึง ท่านสามารถปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้ในระดับดี
- 3 หมายถึง ท่านสามารถปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านสามารถปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้ในระดับพอใช้
- 1 หมายถึง ท่านไม่สามารถปฏิบัติงานนั้นๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้

ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ	5	4	3	2	1
การประเมินภาวะสุขภาพ					
1. การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการโดยใช้การสังเกต					
2. การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการโดยใช้การสัมภาษณ์					
3. การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการโดยใช้การตรวจร่างกาย					
4. การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการโดยใช้การแปลผลจากการตรวจทางห้องปฏิบัติการ					
5. ร่วมกับทีมสุขภาพในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ ตั้งแต่เข้ามารับการรักษาในโรงพยาบาลและต่อเนื่องจนกระทั่งจำหน่าย หรือทราบเท่าที่ผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการยังต้องการการดูแลสุขภาพ					
6. การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ เช่น ประวัติความเจ็บป่วยในอดีต ประวัติความเจ็บป่วยในปัจจุบัน ประวัติความเจ็บป่วยในครอบครัว แบบแผนการดำเนินชีวิต อาการ และอาการแสดง ฯลฯ เป็นต้น					
7. ทำการตรวจสอบหรือทบทวนข้อมูลที่รวบรวมได้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง สมบูรณ์ ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด					
8. จัดระบบและเชื่อมโยงข้อมูลที่รวบรวมได้เข้าด้วยกัน เพื่อวินิจฉัยการพยาบาล และวางแผนการพยาบาลล่วงหน้า					
9. ทำการบันทึกข้อมูลที่รวบรวมได้ไว้อย่างครอบคลุมและเป็นลายลักษณ์อักษร					
10. ประเมินปัญหาและความต้องการ โดยเน้นผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ เป็นศูนย์กลาง และกำหนดข้อวินิจฉัยทางการพยาบาลที่เหมาะสมกับผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการแต่ละราย					
การจัดการกับสุขภาพและความเจ็บป่วย					
11. ปฏิบัติการพยาบาลแก่ผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการทุกรายโดยใช้กระบวนการพยาบาล					
12. ประสานกับทีมสุขภาพหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาส่งต่อผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ ให้ได้รับการรักษาพยาบาลและการดูแลที่ถูกต้องเหมาะสม					
13. ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือวิธีการอื่นๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค บำบัด และฟื้นฟูสุขภาพ แก่ผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการทั้งในโรงพยาบาลและชุมชน เช่น การใช้สมุนไพร การทำสมาธิ การฝึกโยคะ การใช้ศาสนา ฯลฯ เป็นต้น					

ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ	5	4	3	2	1
14. เป็นผู้ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริมผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ และญาติ ให้สามารถดูแลตนเอง และฟื้นฟูสุขภาพของตนเองในกรณีเจ็บป่วย หรือพิการ					
15. ประสานกับทีมสุขภาพหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการติดตามดูแลผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ ที่ต้องได้รับการดูแลต่อเนื่องในชุมชนหลังจำหน่ายออกจากโรงพยาบาล					
16. ให้คำแนะนำแก่ผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ และญาติ ในการดูแลสุขภาพตนเอง และผู้ใกล้ชิด เพื่อเฝ้าระวังการเกิดโรคในชุมชน เช่น โรคไข้เลือดออก โรคอุจจาระร่วง ฯลฯ เป็นต้น					
การจัดการกับปัญหาวิกฤติและฉุกเฉิน					
17. ประเมินปัญหาที่เสี่ยงต่อการเสียชีวิตของผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ และให้การช่วยเหลือตามความรุนแรงของการเจ็บป่วย					
18. ประเมินปัญหาผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการซ้ำเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง เพื่อวิเคราะห์ปัญหาที่ซ่อนเร้น และป้องกันภาวะแทรกซ้อนที่อาจจะเกิดขึ้น					
19. วางแผนการพยาบาลและปฏิบัติการพยาบาล เพื่อบรรเทาอาการ รบกวนต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น และส่งเสริมความสบายให้แก่ผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ					
20. ดูแลให้ผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการได้รับการรักษาพยาบาลตามแผนการรักษา อย่างครบถ้วนมีประสิทธิภาพในแต่ละเวร					
21. ประเมินความก้าวหน้าของภาวะสุขภาพและปรับปรุงแผนการพยาบาล เป็นระยะๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ					
22. เฝ้าระวัง บันทึกอาการเปลี่ยนแปลง และความต้องการของผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ แต่ละรายอย่างใกล้ชิดตามความเหมาะสม					
23. สนับสนุน ช่วยเหลือให้ผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ และญาติ สามารถปรับตัวและยอมรับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาล					
24. มีทักษะในการใช้อุปกรณ์ทางการแพทย์ เพื่อช่วยชีวิตผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการได้อย่างถูกต้องและคล่องแคล่ว					

ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ	5	4	3	2	1
การจัดการและประสานงานในทีมสุขภาพ					
25. ประสานงานกับทีมสุขภาพหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดการให้ผู้ป่วย/ผู้ให้บริการได้รับการรักษาและดูแลบำบัดอาการตามแผนการรักษาที่วางไว้ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ เช่น การให้ยา การตรวจพิเศษต่างๆ และเฝ้าระวังภาวะแทรกซ้อนที่อาจเกิดขึ้น ฯลฯ เป็นต้น					
26. เป็นที่ปรึกษาของทีมสุขภาพ ผู้ป่วย/ผู้ให้บริการ และญาติ					
27. รวบรวมปัญหาที่พบบ่งบอกจากการปฏิบัติงานในหน่วยงาน และพยายามหาแนวทางแก้ไข					
28. ประสานงานกับบุคลากรสาธารณสุขในชุมชน เพื่อเตรียมความพร้อมในการให้การช่วยเหลือผู้ป่วย/ผู้ให้บริการ และญาติ ทั้งในภาวะฉุกเฉินและภาวะที่ต้องการการดูแลต่อเนื่องหลังจากจำหน่ายออกจากโรงพยาบาล					
29. เป็นผู้ประสานให้เกิดความไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดี ระหว่างสมาชิกในทีมสุขภาพ เพื่อส่งผลให้ผู้ป่วย/ผู้ให้บริการได้รับการรักษาพยาบาลอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ					
การพัฒนาศักยภาพของผู้ป่วยและญาติ/ผู้ดูแล					
30. กระตุ้น และส่งเสริมให้ผู้ป่วย/ผู้ให้บริการ และญาติ/ผู้ดูแล ประเมินความต้องการ ความสามารถ และ ข้อจำกัดในการดูแลตนเอง เพื่อให้การดูแลตนเองอย่างเหมาะสม					
31. สอนการดูแลสุขภาพตนเอง และชี้แนะวิธีการดูแลสุขภาพที่เหมาะสมกับการดำเนินชีวิตของผู้ป่วย/ผู้ให้บริการแต่ละราย					
32. ให้คำปรึกษา ตามสภาพปัญหา และความต้องการของผู้ป่วย/ผู้ให้บริการแต่ละราย					
33. เสริมสร้างให้ญาติ/ผู้ดูแล มีความเต็มใจ และมีส่วนร่วมในการให้การดูแลผู้ป่วย/ผู้ให้บริการ					
การพัฒนามาตรฐานการพยาบาลและนวัตกรรมการพยาบาล					
34. ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้กระบวนการพยาบาลในหน่วยงาน					

ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ	5	4	3	2	1
35. พัฒนาระบบบันทึกการพยาบาล/การสื่อสารภายในและระหว่างหน่วยงาน					
36. ร่วมกับผู้บริหารทางการพยาบาลและผู้ร่วมงานในการควบคุมคุณภาพการพยาบาลในหน่วยงาน เช่น จัดทำคู่มือในการปฏิบัติการพยาบาลต่างๆ และสร้างมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาล ฯลฯ เป็นต้น					
37. นำวิทยาการใหม่ๆ เกี่ยวกับการบำบัดทางการพยาบาลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน					
38. ปรึกษากับทีมสุขภาพในการจัดทำโครงการใหม่ๆ และการวิจัยทางการพยาบาล เพื่อพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลของหน่วยงาน					
การพิทักษ์สิทธิของผู้ป่วยและครอบครัว					
39. ชี้แจงให้ผู้ป่วย/ผู้ให้บริการเข้าใจถึงสิทธิและการใช้สิทธินั้น เพื่อพิทักษ์ประโยชน์ของตนเอง					
40. ช่วยให้ผู้ป่วย/ผู้ให้บริการรู้จักติดต่อและเจรจาต่อรองกับบุคลากรอื่นๆ ตามสิทธิของตนเอง					
41. ให้ความรู้และข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับการรักษาแก่ผู้ป่วย/ผู้ให้บริการ เพื่อให้ผู้ป่วย/ผู้ให้บริการมีทางเลือกในการรับการรักษายาพยาบาลตามสิทธิของตนเอง					
42. ปรึกษากับทีมสุขภาพในการทบทวนแผนการรักษาที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและชีวิตของผู้ป่วย/ผู้ให้บริการ					
43. ประสานประโยชน์ให้ผู้ป่วย/ผู้ให้บริการในเรื่องค่ารักษาพยาบาลและบริการที่ควรได้รับอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม					



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาว ทศนีย์ ทองรักศรี เกิดวันอาทิตย์ที่ 12 ธันวาคม พ.ศ. 2514 ที่อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ อายุ 30 ปี สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ จากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา ปี พ.ศ. 2537 และเข้าศึกษาต่อหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ภาคการศึกษาต้น ปีการศึกษา 2543 ปัจจุบันปฏิบัติงานอยู่ที่โรงพยาบาลละหานทราย อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ระดับ 6