

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความทนทาน แรงจูงใจ
กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลจิตเวช



นางสาวเจียมจิตต์ จุฑาบุตร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการพยาบาล

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2539

ISBN 974-635-748-4

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

RELATIONSHIPS BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE,
HARDINESS, MOTIVATION AND JOB PERFORMANCE OF
STAFF NURSES, PSYCHIATRIC HOSPITALS

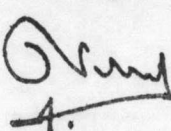
Miss Jiemjit Judabooth

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Nursing Science
Program in Nursing Administration
Graduate School
Chulalongkorn University
Academic Year 1996
ISBN 974-635-748-4

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความทนทาน แรงจูงใจ
กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลจิตเวช
โดย นางสาวเจียมจิตต์ จุฑามุตร
คณะ พยาบาลศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. จินตนา ยูนิพันธุ์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ลือบุญวัชชัย

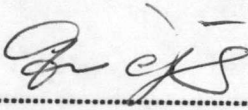


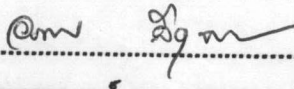
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

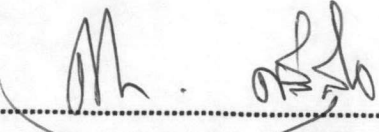

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ นายแพทย์ศุภวัฒน์ ชูติวงศ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ประนอม โอทกานนท์)


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. จินตนา ยูนิพันธุ์)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ลือบุญวัชชัย)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ทิเรก ศรีสุขไพบ)



เจียมจิตต์ จุฑาบุตร : ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความทนทาน แรงจูงใจกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจิตเวช (RELATIONSHIPS BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE, HARDINESS, MOTIVATION AND JOB PERFORMANCE OF STAFF NURSES, PSYCHIATRIC HOSPITALS) อ. ที่ปรึกษา : รศ.ดร. จินตนา ยูนิพันธุ์, อ. ที่ปรึกษาร่วม : ผศ.ดร.อรพรรณ ลือบุญวัชรชัย. 223 หน้า. ISBN 974-635-748-4.

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบรรยากาศองค์การ ความทนทาน แรงจูงใจ และความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจิตเวช 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และ 3) ศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลจิตเวช กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลจิตเวช จำนวน 354 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบวัดความสามารถในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การ ความทนทาน และแรงจูงใจ แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นผ่านการทดสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ความเที่ยงของแบบวัด คือ .98, .80, .78 และ .85 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลจิตเวช มีแนวโน้มเป็นแบบผสม รองลงมาเป็นแบบปิด และแบบเปิด ตามลำดับ ส่วนความทนทานและแรงจูงใจของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลจิตเวช อยู่ในระดับสูง
2. ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลจิตเวชรวมทุกด้าน และรายด้าน ได้แก่ การเป็นผู้นำ การวางแผนและการประเมินผลการพยาบาล การติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ การดูแลในระยะวิกฤติและฉุกเฉิน การสอนผู้ป่วยและครอบครัว การนำบัดทางจิต และการจัดสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับสูง ยกเว้นความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง
3. บรรยากาศองค์การมิติใกล้ชิดสนิทสนม ความยึดมั่นผูกพัน และความสามารถในการควบคุม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนบรรยากาศองค์การมิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติขวัญ มิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน มิติผลกดดัน และมิติเอื้อเฟื้อ ความท้าทาย แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ
4. บรรยากาศองค์การมิติใกล้ชิดสนิทสนม (INTI) และความสามารถในการควบคุม (CONT) เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ร้อยละ 2.52 ($R^2 = .0252$)

ภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์
สาขาวิชา การบริหารการพยาบาล
ปีการศึกษา 2539

ลายมือชื่อนิติ *[Signature]*
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา *[Signature]*
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม *[Signature]*

##C786324 : MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEY WORD: ORGANIZATIONAL CLIMATE/ HARDINESS, MOTIVATION, JOB PERFORMANCE
JIEMJIT JUDABOOTH : RELATIONSHIPS BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE,
HARDINESS, MOTIVATION AND JOB PERFORMANCE OF STAFF NURSES,
PSYCHIATRIC HOSPITALS. THESIS ADVISOR : ASSO. PROF. JINTANA
YUNIBHAND, Ph.D. CO-ADVISOR : ASST. PROF. ORAPHUN
LUEBOONTHAVATCHA. 223 pp. ISBN 974-635-748-4.

The objective of this descriptive research were to study organizational climate, hardiness, motivation and job performance of staff nurses in psychiatric hospitals and to search for variable that correlated and would be able to predict the job performance of staff nurses in psychiatric hospitals. Samples consisted of 354 staff nurses who were working in psychiatric hospitals. Data collected by using job performance scale, organizational climate, hardiness and motivation questionnaires. The scales and questionnaires were tested for content validity by panel of experts. Alpha cronbach coefficient reliability were .98, .80, .78 and .85, respectively. Statistics used for data analysis were percentile, mean, standard deviation and multiple regression analysis.

Major findings of this study were the followings :

1. Organizational climate in psychiatric hospitals tended to be a mixed climates. Others common patterns were closed and opened climate. Hardiness and motivation of staff nurses in psychiatric hospitals were in the high level.
2. Job performance of staff nurses in all aspects and in the aspect of leadership, planning and evaluation, communication and interpersonal relationship, critical and emergency care, teaching patients and family and psychotherapy and milieu therapy were in the high level, except in the aspect of self-development was in the moderate level.
3. There were positively and significantly relationship at the low level, between organizational climate in the dimensions of intimacy, commitment and control with job performance of staff nurses. Nevertheless, there were no significant relationship between organizational climate in the dimension of disengagement, hindrance, esprit, aloofness, and achievement motive, and job performance of staff nurses.
4. The intimacy dimension of organization climate (INTI) and control dimension of hardiness (CONT) were the variables that could predict of job performance of staff nurses. The predictive ability are accounted for 2.52 ($R^2 = .0252$)

ภาควิชา..... คณะพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชา..... การบริหารการพยาบาล

ปีการศึกษา..... 2539

ลายมือชื่อนิสิต..... *เจมจิต จูดาบู้*

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา..... *จันทนา ยุนิบhand*

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม..... *อรพูน ลือบุญ*

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงมาได้ด้วยความกรุณาของ รศ. ดร. จินตนา ยูนิพันธุ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.อรพรรณ ลือบุญวิชัย อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะ แก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนช่วยเหลือเอื้ออาทร และเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยมาตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณเป็นอย่างสูง จึงขอกราบขอบพระคุณ มา ณ ที่นี้ด้วย

กราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่กรุณาให้ความรู้และประสบการณ์ที่มีค่ายิ่งแก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการศึกษา ขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 10 ท่าน ที่กรุณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลวิชาชีพ ของโรงพยาบาลจิตเวชทั้ง 11 แห่ง ที่ให้ความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้ ขอบพระคุณผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานทุกท่านที่ให้โอกาสผู้วิจัยได้มาศึกษาต่อ และบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้ให้ทุนอุดหนุนการวิจัยบางส่วน

กราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่ให้ชีวิตและจิตใจ ช่วยเหลือ สนับสนุน และเป็นกำลังใจเรื่องการเรียนรู้ด้วยดีตลอดมา และขอบคุณ ญาติพี่น้องรวมทั้งหลาน ๆ ที่เป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณกัลยาณมิตรทุก ๆ ท่านที่ไม่อาจกล่าวนามได้หมด ณ ที่นี้ ที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจที่ดียิ่ง และท้ายสุดนี้ขอขอบคุณองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ที่ได้ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้วิจัยและครอบครัวมาโดยตลอด ความรู้สึกที่ดีเหล่านี้จะอยู่ในความทรงจำของผู้วิจัยตลอดไป

เจียมจิตต์ จุฑาบุตร

สารบัญ

		หน้า
	บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
	บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
	กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
	สารบัญ.....	ช
	สารบัญตาราง.....	ฅ
	สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่		
1	บทนำ	1
	1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	10
	1.3 แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย.....	10
	1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	12
	1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	13
	1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	16
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
	1. การบริการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช.....	17
	1.1 ปรัชญาพื้นฐานทางการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช.....	21
	1.2 กรอบมโนทัศน์การพยาบาลผู้ป่วยในโรงพยาบาลจิตเวช.....	22
	1.3 การปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจิตเวช	24
	1.4 บทบาทพยาบาลจิตเวช.....	33
	2. แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงาน.....	36
	2.1 ความหมายความสามารถในการปฏิบัติงาน	36
	2.2 องค์ประกอบความสามารถในการปฏิบัติงาน	39
	2.3 ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ.....	43
	2.4 การประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน.....	58
	3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของ	
	พยาบาลประจำการ.....	64
	3.1 แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	65

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
✓3.2 แนวคิดเกี่ยวกับความทนทาน	77
✓3.3 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	81
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	99
3 วิธีดำเนินการวิจัย	104
3.1 ประชากร.....	104
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	107
3.3 การหาความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยงของแบบวัด	116
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	118
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	119
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	121
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	165
5.1 สรุปผลการวิจัย	166
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	170
5.3 ข้อเสนอแนะ	184
รายการอ้างอิง	185
ภาคผนวก	199
ภาคผนวก ก. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	200
ภาคผนวก ข. สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	204
ภาคผนวก ค. แบบสอบถาม	210
ภาคผนวก ง. การแก้ไขและปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	221
ประวัติผู้วิจัย	223

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ลักษณะบรรยากาศองค์การของโรงเรียนจากองค์ประกอบ 8 มิติ	72
2	คะแนนมาตรฐาน (T-Score) ที่ใช้เป็นมาตรฐานคะแนนบ่งชี้บรรยากาศองค์การของฮาลปิน	73
3	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต จำแนกตามโรงพยาบาล	105
4	จำนวน ร้อยละ ของแบบวัดที่ส่งออก และได้รับคืนและฉบับสมบูรณ์ที่ใช้วิเคราะห์ของพยาบาลประจำการและหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามโรงพยาบาล	106
5	ลักษณะบรรยากาศองค์การของโรงเรียนจากองค์ประกอบ 8 มิติ	110
6	คะแนนมาตรฐาน (T-Score) ที่ใช้เป็นมาตรฐานคะแนนบ่งชี้บรรยากาศองค์การของฮาลปิน	112
7	จำนวน ร้อยละ ของพยาบาลประจำการ จำแนกตามอายุ เพศ วุฒิการศึกษา และสถานภาพการสมรส.....	122
8	จำนวน ร้อยละ ของพยาบาลประจำการ จำแนกตามประสบการณ์ทางการพยาบาล โรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน แผนกการพยาบาลที่ปฏิบัติงาน และการอบรมหลักเฉพาะทาง ด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช	123
9	จำนวน และร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามอายุ เพศ วุฒิการศึกษา และสถานภาพสมรส	125
10	จำนวนและร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามประสบการณ์ทางการพยาบาลโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน และการอบรมหลักสูตรเฉพาะทางด้าน การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช	126
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	129

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการเป็นผู้นำ.....	130
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลประจำการ ด้านการติดต่อสื่อสาร และการสร้างสัมพันธภาพ	131
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลประจำการ ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล.....	132
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลประจำการ ด้านดูแลผู้ป่วยในระยะวิกฤติและฉุกเฉิน.....	133
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลประจำการ ด้านการสอนผู้ป่วยและครอบครัว.....	134
17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลประจำการ ด้านการบำบัดทางจิตและการจัดสิ่งแวดล้อม...	135
18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลประจำการ ด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ.....	136
19	จำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการ จำแนกตามระดับค่าเฉลี่ยของ ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน.....	137
20	จำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการ จำแนกตามแบบบรรยากาศ องค์การ.....	139
21	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของมิติบรรยากาศองค์การ ของพยาบาลประจำการ จำแนกตามพฤติกรรมผู้บริหารและพฤติกรรม ผู้ร่วมงาน.....	140
22	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความทนทาน และแรงจูงใจ ของพยาบาลประจำการ จำแนกเป็นรายด้าน.....	141
23	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างบรรยากาศองค์การ 8 มิติ ความยึดมั่นผูกพัน ความท้าทาย ความสามารถในการควบคุม แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับ ความสามารถในการปฏิบัติกรพยาบาล.....	142

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
24	ลำดับขั้นตัวแปรอิสระ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ผลการทดสอบความมีนัยสำคัญของ b แต่ละตัวที่ใช้พยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงาน.....	143
25	ตัวแปรอิสระ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนน (b) คะแนนมาตรฐาน (b) คะแนนมาตรฐาน (Beta) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของ (b) และแสดงสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ	144
26	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างบรรยากาศองค์การ 8 มิติ ความยึดมั่นผูกพัน ความทำลาย ความสามารถในการควบคุมแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับ การเป็นผู้นำ.....	145
27	ลำดับขั้นตัวแปรอิสระ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ผลการทดสอบความมีนัยสำคัญของ b แต่ละตัวที่ใช้พยากรณ์ความสามารถด้านการเป็นผู้นำ.....	146
28	ตัวแปรอิสระ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนน (b) คะแนนมาตรฐาน (b) คะแนนมาตรฐาน (Beta) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของ (b) และแสดงสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการเป็นผู้นำของพยาบาลประจำการ.....	147
29	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างบรรยากาศองค์การ 8 มิติ ความยึดมั่นผูกพัน ความทำลาย ความสามารถในการควบคุมแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับ การติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ.....	148
30	ลำดับขั้นตัวแปรอิสระ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ผลการทดสอบความมีนัยสำคัญของ b แต่ละตัวที่ใช้พยากรณ์ ด้านการติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ	149
31	ตัวแปรอิสระ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนน (b) คะแนนมาตรฐาน (b) คะแนนมาตรฐาน (Beta) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของ (b) และแสดงสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพของพยาบาลประจำการ	150

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
32	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างบรรยากาศองค์การ 8 มิติ ความยึดมั่นผูกพัน ความท้าทาย ความสามารถในการควบคุม แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับ การวางแผนและการประเมินผลการพยาบาล.....	151
33	ลำดับขั้นตัวแปรอิสระ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ผลการทดสอบความมีนัยสำคัญของ b แต่ละตัวที่ใช้พยากรณ์กับการวางแผนและการประเมินผลการพยาบาล....	152
34	ตัวแปรอิสระ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนน (b) คะแนน มาตรฐาน (b) คะแนนมาตรฐาน (Beta) และการทดสอบความมีนัย สำคัญของ (b) และแสดงสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ความ สามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนและประเมินผลการพยาบาล ของพยาบาลประจำการ	153
35	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างบรรยากาศองค์การ 8 มิติ ความยึดมั่นผูกพัน ความท้าทาย ความสามารถในการควบคุม แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับ การดูแลในระยะวิกฤติและฉุกเฉิน	154
36	ลำดับขั้นตัวแปรอิสระ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ผลการทดสอบความมีนัยสำคัญของ b แต่ละตัวที่ใช้พยากรณ์กับการดูแลในระยะวิกฤติและฉุกเฉิน.....	155
37	ตัวแปรอิสระ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนน (b) คะแนน มาตรฐาน (b) คะแนนมาตรฐาน (Beta) และการทดสอบความมีนัย สำคัญของ (b) และแสดงสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ความ สามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการดูแลในระยะวิกฤติและฉุกเฉินของ พยาบาลประจำการ.....	156
38	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างบรรยากาศองค์การ 8 มิติ ความยึดมั่นผูกพัน ความท้าทาย ความสามารถในการควบคุม แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับ การสอนผู้ป่วยและครอบครัว.....	157

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
39	ลำดับชั้นตัวแปรอิสระ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ผลการทดสอบความมีนัยสำคัญของ b แต่ละตัวที่ใช้พยากรณ์ กับการสอนผู้ป่วยและครอบครัว.....	158
40	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างบรรยากาศองค์การ 8 มิติ ความยึดมั่นผูกพัน ความท้าทาย ความสามารถในการควบคุม แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับการนำบัณฑิตทางจิตและจัดการกับสิ่งแวดล้อม.....	159
41	ลำดับชั้นตัวแปรอิสระ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ผลการทดสอบความมีนัยสำคัญของ b แต่ละตัวที่ใช้พยากรณ์ กับการนำบัณฑิตทางจิตและการจัดการกับสิ่งแวดล้อม	160
42	ตัวแปรอิสระ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนน (b) คะแนนมาตรฐาน (Beta) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของ (b) ผลแสดงสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการนำบัณฑิตทางจิตและการจัดการกับสิ่งแวดล้อมพยาบาลประจำการ	161
43	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างบรรยากาศองค์การ 8 มิติ ความยึดมั่นผูกพัน ความท้าทาย ความสามารถในการควบคุม แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ.....	162
44	ลำดับชั้นตัวแปรอิสระ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ผลการทดสอบความมีนัยสำคัญของ b แต่ละตัวที่ใช้พยากรณ์ กับการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ.....	163
45	ตัวแปรอิสระ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนน (b) คะแนนมาตรฐาน (Beta) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของ (b) ผลแสดงสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพของพยาบาลประจำการ.....	164

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่		
1	รูปแบบกระบวนการพยาบาล	25
2	รูปแบบปัจจัยที่กำหนดความสามารถในการปฏิบัติงาน	41
3	รูปแบบกระบวนการเกิดแรงจูงใจ	84
4	กรอบแนวคิดและทฤษฎีในการวิจัย.....	103