

ปัจจัยพยากรณ์พฤติกรรมความเป็นวิชาชีพ ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

FACTORS PREDICING TO PROFESSIONAL BEHAVIORS OF STAFF NURSES GOVERNMENT UNIVERSITY HOSPITALS

เดือนเพ็ญ กลกิจ* อารียรรณ อ่วมธานี**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลประจำการ และปัจจัยพยากรณ์พฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงาน 1 ปีขึ้นไปในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐจำนวน 386 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ และพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและวิเคราะห์ค่าความเที่ยงได้ค่า .90, .92 และ .96 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับดี ($X = 4.25$, $SD = .41$)
2. ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($R^2 = 0.571$) ได้สมการในรูปแบบมาตรฐานดังนี้

$$\text{พฤติกรรมความเป็นวิชาชีพ} = .475 \text{ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์} + .386 \text{ การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ}$$

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มระดับพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลประจำการ

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบ, รูปแบบมาตรฐานที่สบริกรปฐมภูมิ, ปรัชญาแนวคิดการดำเนินงานระบบบริการปฐมภูมิ, วัตถุประสงค์ของมาตรฐานที่สบริกรปฐมภูมิ, คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมาตรฐานที่สบริกร ปฐมภูมิ

Abstract

The purposes of this research were to study professional behavior, and to analyze predictors of professional behavior of staff nurses working in government university hospitals. Research subjects were 386 staff nurses with 1 year working experience selected by multi-stage sampling. Study instruments were Professional Behavior, Achievement Motive, and Psychological Empowerment Questionnaires. Those questionnaires were tested for content validity and reliability with alpha of .90, .92 and .96, respectively. Study data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficients, and stepwise multiple regression analysis.

Major findings were as follows:

1. Professional behavior of staff was at a high level ($X = 4.25$, $SD = .41$).

* พยาบาลวิชาชีพ ระดับ 6 โรงพยาบาลศิริราช

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2. Variables predicting professional behavior of staff nurses at $p=0.05$ were achievement motive and psychological empowerment. These predictors accounted for 57.10 percent of the variance ($R^2 = 0.571$). The standardized equation was as follows:

$$\text{Professional behavior} = .475 \text{ Achievement motive} + .386 \text{ Psychological empowerment}$$

These findings indicated that achievement motive and psychological empowerment were factors that enhanced professional behavior of staff nurses.

Key words: Professional behavior, Achievement motive, Psychological empowerment

Duanphen Konlakij and Areewan Oumtanee. Factors Predicting to Professional Behaviors of Staff Nurses. Government University Hospital. Journal of The Royal Thai Army Nurses, January - June 2011, 12(1): 8 - 15

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีบทบาทหน้าที่ทั้งด้านบริหาร บริการและวิชาการที่ครอบคลุมทั้งการส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล การป้องกัน และการฟื้นฟูสุขภาพ นอกจากนี้ยังเป็นองค์กรที่ได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล และกำลังพัฒนาสู่ระดับสากล จึงต้องใช้บุคลากรที่มีคุณภาพที่มีความเชี่ยวชาญ ชำนาญในการให้บริการ ดังนั้นพยาบาลประจำการซึ่งเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่และมีความสำคัญ มีความจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการให้บริการต่างๆแก่ผู้รับบริการโดยการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการจะต้องเป็นการปฏิบัติที่มีเหตุผล ต้องอาศัยความรู้ ควบคู่ไปกับการปฏิบัติพยาบาลภายใต้มาตรฐานวิชาชีพเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ วิชาชีพพยาบาลจึงได้รับการยอมรับจากสังคมอย่างเป็นทางการว่าเป็นวิชาชีพและมีคุณค่าต่อสังคม อย่างไรก็ตามจากการศึกษาพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาล พบว่าอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลางเท่านั้น^{2,3,4,5} ซึ่งปัญหาที่พบ ได้แก่ พยาบาลมีการนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ไม่ครบทุกขั้นตอน 1 มีการทำการวิจัยน้อย⁶ มีความเป็นอิสระในวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง⁷ การมีส่วนร่วมในการวิจัย การแสดงความคิดเห็นและการเพิ่มพูนความรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับปานกลาง⁸ ประกอบกับผู้รับบริการมีความคาดหวังสูงในการที่จะได้รับการดูแลรักษาตามมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนด จึงทำให้เกิดปัญหาข้อร้องเรียนเรื่องการบริการไม่มีมาตรฐานและไม่มีคุณภาพ⁹ ซึ่งข้อร้องเรียนดังกล่าวเป็นผลของการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมที่สะท้อนความเป็นวิชาชีพของพยาบาล

จากเหตุผลดังกล่าวทำให้โรงพยาบาลจำเป็นต้องมีการทบทวนระบบปฏิบัติการพยาบาลให้เป็นไปตามมาตรฐานเชิง

วิชาชีพที่มุ่งเน้นเรื่องการใช้กระบวนการพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาล การรักษาลิทธิผู้ป่วย จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ การพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาลซึ่งครอบคลุมถึงการใช้ศาสตร์ทางการพยาบาล มีการสร้างความรู้ ท้าวิจัยและบูรณาการความรู้จากงานวิจัย มาใช้เป็นแนวปฏิบัติในกระบวนการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ดังนั้นผู้ที่อยู่ในวิชาชีพพยาบาลและปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จึงควรตระหนักถึงความสำคัญของความเป็นวิชาชีพและการแสดงออกซึ่งความเป็นวิชาชีพให้ปรากฏออกมาและมองเห็นได้อย่างชัดเจนเพื่อทำให้บุคคลอื่นรับรู้คุณค่าและประโยชน์ที่พยาบาลมีต่อสังคม จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ปัจจัยที่สนับสนุนพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลคือแรงจูงใจ (Motive) โดยแรงจูงใจภายใน ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะส่งผลให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่น พากเพียร จนทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้จนประสบความสำเร็จ¹⁰ กล่าวคือเมื่อพยาบาลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในทางสูง การปฏิบัติการพยาบาลก็จะดีไปด้วย¹¹ ส่วนการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ เป็นแรงจูงใจจากภายนอกที่เกิดจากผู้บริหารให้ความสำคัญต่อบุคคลในการกระตุ้นหรือเพิ่มแรงจูงใจในความสามารถของตนเพื่อให้เกิดการรับรู้และเชื่อมั่นในความสามารถและศักยภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานบรรลุความสำเร็จของตน^{12,13} สอดคล้องกับการศึกษาของ Hausner¹⁴ พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพ ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ



2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจกับพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

3. เพื่อศึกษาตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

2. การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พยาบาลประจำการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 5 แห่ง

2. กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลประจำการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 386 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ตัวแปรต้น คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ และตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมความเป็นวิชาชีพ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) ประชากรคือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงาน 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งได้แก่ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ และโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โดยได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) 15 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณตามสูตรของ Yamane (1976)⁶ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 386 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุ 41 ปีขึ้นไปร้อยละ 28 สถานภาพโสดร้อยละ 61.90 การศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 87.60 ประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปีร้อยละ 31.90 และเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐร้อยละ 57.70

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพ แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และ

แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. แบบสอบถามพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพ พัฒนาจากแนวคิดของสมาคมพยาบาลวิชาชีพแห่งประเทศไทย¹⁷ ร่วมกับการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์และจริยธรรมของสภาการพยาบาลจำนวน 10 คน มาบูรณาการคำนิยามศัพท์เพื่อให้เหมาะสมกับพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยใช้มาตรวัด 5 ระดับคือ เป็นจริงมากที่สุด - ไม่เป็นจริงที่สุด มีทั้งหมด 38 ข้อ ประกอบด้วย 8 ด้านได้แก่คือ ด้านความรู้ความเข้าใจในศาสตร์การพยาบาล ด้านความใฝ่รู้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเป็นอิสระเชิงวิชาชีพ ด้านการพิทักษ์สิทธิ์ผู้รับบริการ ด้านการสร้างสรรคและมองการณ์ไกล ด้านการให้ความร่วมมือทางการศึกษาและด้านจริยธรรมและคุณค่าแห่งวิชาชีพ ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ได้ค่า CVI เท่ากับ .93 และนำมาทดลองใช้คำนวณค่าความเที่ยงได้ค่า แอลฟา เท่ากับ 0.96

2. แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลประจำการ ปรับมาจากแบบสอบถามของพัชณา เอ็งบริบูรณ์¹⁸ ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของ McClelland¹⁰ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานจำนวน 12 ข้อ โดยใช้มาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ คือเห็นด้วยอย่างยิ่ง - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาได้ค่า CVI เท่ากับ 1.00 และนำมาทดลองใช้คำนวณค่าความเที่ยง ได้ค่าแอลฟา เท่ากับ 0.90

3. แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ ปรับจากแบบสอบถามของนิตยา สง่างาม¹⁹ ที่สร้างตามแนวคิดของ Spreitzer¹² ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่การรับรู้ความหมายของงาน ความสามารถในการทำงาน การตัดสินใจด้วยตนเองและผลกระทบท่อหน่วยงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 14 ข้อ ได้แก่ ด้านการรับรู้ความหมายของงาน ด้านความสามารถในการทำงาน ด้านตัดสินใจด้วยตนเอง และด้านผลกระทบท่อหน่วยงาน ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ คือเป็นจริงอย่างยิ่ง-ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาได้ค่า CVI เท่ากับ .93 และค่าความเที่ยงจากการทดลองใช้ ได้ค่าแอลฟา เท่ากับ 0.92

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล หลังผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ของโรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่างแต่ละแห่ง โดยติดต่อขอความร่วมมือผ่านฝ่ายการพยาบาลในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลส่งกลับทางไปรษณีย์ รวมระยะเวลาในการเก็บข้อมูล 5 สัปดาห์ (ตั้งแต่วันที่ 28 พฤษภาคม 2552 ถึงวันที่ 3 กรกฎาคม 2552) ได้รับแบบสอบถามคืน 386 ชุด



จาก แบบสอบถามที่แจกไป 396 ชุด ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถาม พบว่ามีความสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 386 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 97.50 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจกับพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของ

พยาบาลประจำการ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment correlation coefficient) และสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์นำเสนอในตารางต่อไป

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพ ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายด้านและโดยรวม (n = 386)

พฤติกรรมความเป็นวิชาชีพ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ความใฝ่รู้	3.96	.51	ดี
2. การสร้างสรรค์และมองการณ์ไกล	4.10	.55	ดี
3. ความเป็นอิสระเชิงวิชาชีพ	4.12	.55	ดี
4. ความรู้ความเข้าใจในศาสตร์การพยาบาล	4.16	.46	ดี
5. การให้ความร่วมมือทางการศึกษา	4.31	.55	ดี
6. จริยธรรมและคุณค่าแห่งวิชาชีพ	4.39	.52	ดี
7. การพิทักษ์สิทธิ์ผู้รับบริการ	4.53	.47	ดีมาก
8. ความรับผิดชอบ	4.54	.48	ดีมาก
รวม	4.25	.41	ดี

จากตารางที่ 1 พบว่าพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความรับผิดชอบ และด้านการพิทักษ์สิทธิ์ผู้รับบริการอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.54$ และ 4.53 ตามลำดับ) ส่วนพฤติกรรมด้านอื่นอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยของความใฝ่รู้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.96$)

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ กับพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพ ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (n = 386)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r)	p-value	การแปลผล
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.682	.001	ปานกลาง
การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ	.641	.001	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(R) ค่าอำนาจในการพยากรณ์ (R^2) และอำนาจการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการพยากรณ์พฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลประจำการ เมื่อใช้วิธีการถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise) (n = 386)

ลำดับขั้นพยากรณ์	R	R^2	R^2 change	F	p-value
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.682	.465	.465	333.98	.000
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการเสริมสร้างพลังอำนาจ	.756	.571	.106	94.97	.000



จากตารางที่ 3 พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าอำนาจในการพยากรณ์ เท่ากับ .465 ($R^2 = .465$) แสดงว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถพยากรณ์พฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 46.50 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ ค่าอำนาจการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .571 ($R^2 = .571$) แสดงว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลประจำการได้ ร้อยละ 57.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์พฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลพยาบาลประจำการที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรด้วยวิธี Stepwise regression (n=386)

ตัวแปรพยากรณ์	b	Beta	t	p-value
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.483	.475	5.521	.000
การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ	.323	.386	11.978	.000
Constant	.847			.000

R = .756 $R^2 = .571$ F = 94.97

จากตารางที่ 4 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\text{พฤติกรรมความเป็นวิชาชีพ} = .475 \text{ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์} + .386 \text{ การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ}$$

จากสมการอธิบายได้ว่า หากปรับตัวแปรในสมการมาตรฐานที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นๆ ให้มีค่าคงที่ แล้วเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 1 คะแนน พฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลประจำการ จะเพิ่มขึ้น .475 หน่วยมาตรฐาน และถ้าการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจสูงขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน พฤติกรรมความเป็นวิชาชีพจะเพิ่มขึ้น .386 หน่วยมาตรฐาน

การอภิปรายผลการวิจัย

1. พฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า อยู่ในระดับดี(ดังแสดงในตารางที่ 1) ทั้งนี้เนื่องมาจากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันและความต้องการของผู้รับบริการที่มากขึ้น ส่งผลกระทบทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบบริการสุขภาพของโรงพยาบาล ร่วมกับนโยบายการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลตามแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) และการมุ่งพัฒนาองค์การให้ได้การรับรองคุณภาพโรงพยาบาลระดับสากล (Joint Commission International Accreditation) ส่งผลให้โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐต้องเร่งรัดพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรให้ทำงานอย่างมีศักยภาพ นอกจากนี้ข้อกำหนดของมาตรฐานบริการการพยาบาลและผดุงครรภ์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐและสมรรถนะหลักที่จำเป็นของผู้ที่ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ที่สภาการพยาบาลกำหนดภายใต้พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2)

พ.ศ.2540 ที่กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลและสมรรถนะหลักที่เน้นการปฏิบัติการพยาบาลอย่างมี จริยธรรม ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการบริหารจัดการตนเองและงานที่รับผิดชอบให้การพยาบาลโดยคำนึงถึงสิทธิของผู้รับบริการ ตระหนักในความสำคัญของการวิจัยต่อการพัฒนาการพยาบาลและสุขภาพ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและพัฒนาวิชาชีพให้มีความก้าวหน้า และมีศักดิ์ศรี²⁰ ส่งผลให้พยาบาลประจำการต้องมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมมากขึ้น มีความกระตือรือร้นและปรับตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีการใช้ความรู้และวิธีทางวิทยาศาสตร์ใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาและปฏิบัติหน้าที่ผสมผสานกับการมีมนุษยธรรม ศิลปะและความชำนาญในการดูแลบรรเทาภาวะเจ็บป่วยของแต่ละบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกัน²¹ ส่งผลให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพและบุคลากรในที่มีความสุขยอมรับในวิชาชีพพยาบาล อย่างไรก็ตามพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพยังไม่อยู่ในระดับดีมาก จากการพิจารณารายข้อ พบว่าพฤติกรรมปฏิบัติ การพยาบาลด้วยผลลัพธ์ที่สูงกว่ามาตรฐาน การสร้างนวัตกรรมที่ช่วยให้การปฏิบัติงานดีขึ้นและการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์มาพัฒนาแนวปฏิบัติการพยาบาล ยังมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรพยาบาลยังมีปัญหาเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่รับผิดชอบ ทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง และพยาบาลยังขาดทักษะในการทำวิจัยและมีการทำวิจัยกันน้อย ดังนั้นผู้บริหารพยาบาลควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาพฤติกรรมในด้านนี้ให้เพิ่มมากขึ้น

2. ปัจจัยพยากรณ์พฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดัยพหุคูณกับพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .632$ และ $.641$ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2) หลังจากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ถดถอย

พหุคูณแบบเพิ่มขึ้นตอน พบว่าตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ ร่วมกันอธิบายความผันแปรพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 57.10 ($R^2 = .571$, $\alpha = .05$) (ดังแสดงในตารางที่ 3) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากการวิเคราะห์ทางสถิติ ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถทำนายได้มากที่สุด ($Beta = .475$) เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทางพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกและสามารถทำนายได้ร้อยละ 46.50 ($R^2 = .465$) แสดงว่าถ้าพยาบาลประจำการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะส่งผลให้พยาบาลมีพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพที่ดีขึ้น ทั้งนี้เนื่องมาจากในปัจจุบันโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีความหลากหลายทั้งในด้านการจัดบริการ การใช้เครื่องมือทางการแพทย์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ดังนั้นพยาบาลจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการให้บริการต่างๆได้อย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐาน มีรูปแบบการดูแลเชิงวิชาชีพ (Professional model of care) มีอิสระในขอบเขตของงานที่ตนเองมีความรู้ ความชำนาญโดยมีมาตรฐานวิชาชีพ และได้รับการยอมรับจากทีมสหสาขา²¹ จึงต้องอาศัยพยาบาลที่มีความรับผิดชอบ เพราะจะช่วยให้บุคคลทำงานได้สำเร็จ หรือการที่บุคคลจะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ก็ต้องอาศัยความรับผิดชอบทั้งสิ่งที่ตนกระทำและรับผิดชอบต่อตนเอง ฉะนั้นเมื่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เกิดขึ้นในบุคคลใด ก็จะทำให้บุคคลนั้นเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อตนเองด้วย²² ดังนั้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงมีความสำคัญต่อพยาบาลที่มุ่งมั่นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงเป็นตัวแปรที่น่าสนใจที่สุดที่จะนำไปเริ่มพัฒนาและกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลประจำการให้ดียิ่งขึ้นไป

เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ เข้าไปในสมการพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ สามารถร่วมกันอธิบายพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐได้ร้อยละ 57.10 ($R^2 = .571$) โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจสามารถอธิบายเพิ่มขึ้นร้อยละ 10.60 ($R^2 \text{ change} = .106$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทางในการพยากรณ์พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก ($Beta = .386$) แสดงว่าถ้าพยาบาลประจำการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจที่ดีจะส่งผลให้พยาบาลประจำการมีพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่แสดงให้เห็นว่าการที่จะส่งเสริมให้พยาบาลประจำการมีพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพที่สูงขึ้นนั้น นอกจากพยาบาลประจำการจะต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แล้วหัวหน้าหอผู้ป่วยยังต้องมีการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจด้วยโดยการกระตุ้นและส่งเสริมให้พยาบาลรับรู้ความหมายของงานในวิชาชีพว่ามีความสำคัญมีคุณค่าและความหมายทั้งต่อตนเองและหน่วยงาน สร้างความ

เชื่อมั่นให้กับพยาบาลว่าสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ส่งเสริมการตัดสินใจด้วยตนเองโดยให้อิสระในการทำงาน สนับสนุนและส่งเสริมให้สามารถแก้ปัญหาการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน รวมทั้งการยอมรับในความสามารถและให้ความไว้วางใจ จะทำให้พยาบาลประจำการเกิดความภาคภูมิใจและมีความมั่นใจในตนเอง ส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการศึกษาของนาริรัตน์ รูปงาม¹³ และนางพาง บันทองพันธุ์¹⁴ พบว่าพยาบาลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจจะส่งผลต่อคุณภาพบริการที่ดีของพยาบาลและสามารถให้การดูแลผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่าพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพด้านการสร้างสรรค์และมองการณ์ไกลและความรู้ความเข้าใจในศาสตร์การพยาบาลยังมีพฤติกรรมในการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์มาพัฒนาแนวปฏิบัติการพยาบาลและการสร้างวิธีการหรือโครงการใหม่ๆที่ช่วยให้การปฏิบัติงานให้ดีขึ้น มีคะแนนอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นควรส่งเสริมและสนับสนุนโดยผู้บริหารพยาบาลจัดทีมพี่เลี้ยงที่มีความรู้ความสามารถทางด้านการวิจัยช่วยเหลือในการทำวิจัยหรือจัดโครงการอ่านวารสาร (Journal club) เพื่อเสริมสมรรถนะในการวิจัยด้านการสืบค้นข้อมูล การอ่านงานวิจัย เป็นต้น หรือจัดให้มีกลุ่มพัฒนานวัตกรรมขึ้นในหน่วยงาน สนับสนุนให้มีการส่งพยาบาลประจำการไปอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำให้เป็นงานวิจัย สนับสนุนแหล่งทุนสำหรับการทำวิจัยและการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้มีการสร้างนวัตกรรมมากขึ้น เช่นการจัดประกวดนวัตกรรมระดับบุคคลหรือหน่วยงาน การให้รางวัล เป็นต้น

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรที่รวมพยากรณ์พฤติกรรมความเป็นวิชาชีพ ดังนั้นในการรักษาระดับมาตรฐานของแต่ละบุคคล ผู้บริหารการพยาบาลควรตระหนักถึงการส่งเสริมและสนับสนุนให้พยาบาลประจำการมีแรงจูงใจภายในตนต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงานให้อยู่ในระดับสูง โดยการนี้เทศเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาลเชิงวิชาชีพ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและแจ้งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทราบเพื่อปรับปรุงตนเองและนำผลการประเมินมาใช้ในการพิจารณาผลตอบแทนและส่งเสริมให้พยาบาลพัฒนาตนเองและพัฒนาางานอย่างสม่ำเสมอ

3. การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมความเป็นวิชาชีพ ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีแนวทางปฏิบัติด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจที่ชัดเจนให้กับพยาบาลประจำการโดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการมอบหมายงานที่สำคัญและให้อิสระในการคิดริเริ่ม



และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ฝึกทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของหัวหน้าผู้ป่วย เพื่อเตรียมความพร้อมและสร้างความเชื่อมั่นในการเป็นผู้นำทางการพยาบาลต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพในพยาบาล

ประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในสังกัดอื่น ๆ ด้วยเช่น โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานแพทย์ เป็นต้น เนื่องจากบริบทในการทำงานที่แตกต่างกัน

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมว่ายังมีปัจจัยใดบ้าง ที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมความเป็นวิชาชีพได้

เอกสารอ้างอิง

1. กัญญา โดท่าโรง. 2541. พฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล มหานครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่;
2. Adams, D., Miller, B. K., & Beck, L. 1996. Professionalism behaviors of hospital executives and middle managers in 10 Western states. *Western Journal of Nursing* 18(1): 77-88.
3. Ayise K., Filiz, H., & Nalam, O. E. 2007. The level of professionalism among nurses in Turkey. *Journal of Nursing Scholarship* 39 (4): 371-374.
4. สายสมร พิกทองอยู่. 2543. บรรยากาศองค์กรกับความเป็นวิชาชีพของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไปในเขต 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
5. อีสริย์ เหลืองวิลัย. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านจิตใจ การทำงานเป็นกลุ่มกับพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
6. กอบกุล พันธุ์เจริญกุลและคณะ. 2536. การสำรวจผลงานวิจัยทางการพยาบาลในประเทศไทย พ.ศ. 2530-2532. *วารสารพยาบาล*, 42(1) 43-45.
7. วลัย เตชชัชกุล. 2541. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและปัจจัยด้านองค์การ กับการปฏิบัติการพยาบาลอย่างอิสระ ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
8. ประไพ อริยประยูร. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเข้มแข็งอดทน การสอนงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
9. สภาการพยาบาล. 2550. มาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อการรับรองมาตรฐาน บริการ พยาบาลและผดุงครรภ์ในระดับมหาวิทยาลัยแหล่งที่มา : <http://www.tnc.or.th/knowledge/know01.html>[10 มิถุนายน 2551]
10. McClelland, D.C. 1985. *Human motivation*. Cambridge: Cambridge University.
11. พัทธมน อันโต. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ระดับใน การสร้างนวัตกรรมขององค์กร กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
12. Spreitzer, G. 1995. Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5):1442-1445.
13. นารีรัตน์ รูปงาม. 2542. ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ การได้รับข้อมูลป้อนกลับด้านคุณภาพบริการ การให้รางวัล และวัฒนธรรมคุณภาพบริการ กับคุณภาพบริการตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลรัฐที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
14. Hausner A. J. 2002. An examination of the relationship between psychological empowerment and professionalism in nursing. IOWA: Proquest Information and Learning.
15. ยุคดี ภาษา และคณะ. 2543. วิจัยทางการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: สยามศิลป์ การพิมพ์.
16. ประคอง กรรณสูตร. 2542. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ด่านสุทธาการพิมพ์.



17. Registered Nurse Association of Ontario (RNAO). 2007. Professionalism in nursing: Nursing best practice guideline. Toronto, Canada: Registered Nurse's Association of Ontario.
18. พัชรา เอ็งบริบูรณ์. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่องาน บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ปริญญา พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
19. นิตยา สงวณิช. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
20. สมากรพยาบาล. 2546. ขอบเขตการประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์. แหล่งที่มา : <http://www.tnc.or.th/knowledge/know01.html>[10 มิถุนายน 2551]
21. สีวลี ศิริโล. 2542. จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
22. Urden, L. D., & Monarch, K. 2002. The ANCC magnet recognition program: Converting research findings into action. In M. L. McClure; and A. S. Hinshaw (eds.). Magnet hospitals revisited: Attraction and retention of professional nurses, pp.103-115. Washington, DC: American Nurses.
23. วรางคนา สิริบุษยะ. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ สภาพแวดล้อมใน การทำงานกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
24. นงพนา ปั่นทองพันธ์. 2542. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ ภาวะผู้นำ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนักโรงพยาบาลของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.