

ห้องสมุดงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ



209134



การเสริมพลังอำนาจในงานของหัวหน้าคณูปรับกับการเป็นผู้ตามที่มี

ประสิทธิภาพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขต 14

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย

WORK EMPOWERMENT OF HEAD NURSES AND EFFECTIVE

FOLLOWERS OF STAFF NURSES IN COMMUNITY

HOSPITALS, NORTHEAST REGION 14,

THAILAND

นางสาวชนันต์กฤษณ์ พานิชบำเพ็ญ

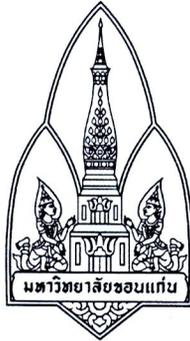
วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

พ.ศ. 2554



209134



การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการเป็นผู้ตามที่มี
ประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขต 14
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย

WORK EMPOWERMENT OF HEAD NURSES AND EFFECTIVE
FOLLOWERS OF STAFF NURSES IN COMMUNITY
HOSPITALS, NORTHEAST REGION 14,
THAILAND



นางสาวธัญลักษณ์ พานิชบำเพ็ญ

วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

พ.ศ. 2554

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการเป็นผู้ตามที่มี
ประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขต 14
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย

นางสาวธันยลักษณ์ พานิชบำเพ็ญ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ. 2554

**WORK EMPOWERMENT OF HEAD NURSES AND EFFECTIVE
FOLLOWERS OF STAFF NURSES IN COMMUNITY
HOSPITALS, NORTHEAST REGION 14,
THAILAND**

MISS THUNYAPLUCK PANITBUMPEN

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF NURSING SCIENCE
IN NURSING ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL KHON KAEN UNIVERSITY**

2011

อันยลักษณ์ พานิชบำเพ็ญ. 2554. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: รองศาสตราจารย์ วิภาพร วรหาญ,
รองศาสตราจารย์ ดร. ศุภวัฒน์กร วงศ์ธนวุธ

บทคัดย่อ

209134

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ การเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความสัมพันธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการกับการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างคือ หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในงานผู้ป่วยนอก งานอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน งานห้องคลอด และงานผู้ป่วยใน จำนวน 164 คน และพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้าหอผู้ป่วยในงานและโรงพยาบาลดังกล่าว 1 ปีขึ้นไป จำนวน 164 คน สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนและจัดสรรตามสัดส่วนประชากรในแต่ละโรงพยาบาล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 2 ชุด ชุดที่ 1 แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Kanter (1977) แพลโดยสุนันทา ไชยาฟอง (2544) มีค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.96 ชุดที่ 2 แบบสอบถามการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2550) ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน หาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้เท่ากับ 0.97 เก็บข้อมูลทางไปรษณีย์ ระหว่างวันที่ 2 พฤศจิกายน 2552 - 10 มกราคม 2553 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจากหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 143 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.20 จากพยาบาลประจำการ จำนวน 148 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.24 วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป หาค่าการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

209134

ผลการศึกษา พบว่า

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.97$) การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยรายด้าน ได้แก่ ด้านโอกาส ด้านการสนับสนุน ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านทรัพยากร พบว่า อยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือ ด้านโอกาส ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.97$) รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุน ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 0.92$) ส่วนด้านข้อมูลข่าวสาร ($\bar{X} = 3.39$, $SD = 0.94$) และด้านทรัพยากร ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 1.04$) อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. การเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.82$, $SD = 0.71$) การเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการรายด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการจัดการตนเอง ความมุ่งมั่นในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน การมีพฤติกรรมกล้าแสดงออก ความภักดี ความร่วมมือ การพัฒนาตนเอง และ ความคิดสร้างสรรค์ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.65$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.63$) และด้านความภักดี ($\bar{X} = 3.88$, $SD = 0.69$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.62$, $SD = 0.76$)

3. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการกับการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .188$)

ข้อเสนอแนะ จากผลการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมและรายด้าน คือ ด้านโอกาสและด้านการสนับสนุน อยู่ในระดับสูง ซึ่งเมื่อพิจารณาเกณฑ์การแปลผลพบว่า คะแนนเฉลี่ยค่อนข้างระดับปานกลาง (ระดับสูง = 3.50-4.49) และด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านทรัพยากร อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยยังดำเนินการได้ไม่เต็มที่ อาจเกิดจากมีปัญหาอุปสรรคบางประการ และจากการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ พบว่า อุปสรรคในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านหนึ่งคือ หัวหน้าหอผู้ป่วยขาดพลังอำนาจ ขาดความเป็นอิสระในการตัดสินใจ ขาดวิสัยทัศน์ และทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาความรู้ ฯลฯ ดังนั้นขอเสนอให้ผู้บริหารระดับกลางและระดับสูงพิจารณาเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับหัวหน้าหอผู้ป่วย เช่น ส่งเสริมให้ไปศึกษาอบรม หรือจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ หรือพัฒนาโครงการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารระดับต่าง ๆ เป็นต้น ขณะเดียวกันหัวหน้าหอผู้ป่วยควรบริหารเวลาของตนเองเพื่อการศึกษาค้นคว้า พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Thunyahluck Panitbumpen. 2011. **Work Empowerment of Head Nurses and Effective Followers of Staff Nurses in Community Hospitals, Northeast Region 14, Thailand.** Master of Nursing Science Thesis in Nursing Administration, Graduate School, Khon Kaen University.

Thesis Advisors: Associate Professor Wiphaporn Vorahan,
Associate Professor Dr. Supawatanakorn Wongthanavas

ABSTRACT

209134

The purposes of this descriptive research were 1) to study work empowerment of head nurses perceived by staff nurses. 2) to study effective followers of staff nurses perceived by head nurses. 3) and to study the relationships between work empowerment of head nurses perceived by staff nurses and effective followers of staff nurses perceived by head nurses in community hospitals, northeast region 14. The sample were 164 head nurses and 164 staff nurses, who were working in outpatient department, emergency room, labour room, and inpatient department not less than 1 year, selected by multi-stage random sampling. The research instrument was questionnaires. The work empowerment of head nurses was translated by Sunanta Chaiyafong (2001). The effective followers of staff nurses were developed by researcher and validate by seven experts. Their reliabilities were tested by Cronbach's alpha coefficient which were 0.96 and 0.97, respectively. Data were collected during 2 November 2009 - 10 January 2010. Questionnaires were returned from the head nurses were 87.20 percent and 90.24 percent of staff nurses, and analyzed as frequency, percentage, means, standard deviation, Pearson's Product Correlation Coefficient.

The study results were as follows:

1. The work empowerment of head nurses perceived by staff nurses were at the high level ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.97$), and the highest factor was opportunity ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.97$), then Supporting ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 0.92$) were at the high level. The factor of information ($\bar{X} = 3.39$, $SD = 0.94$) and resource, the lowest factor ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 1.04$) were at the medium level.

2. The effective followers of staff nurses perceived by head nurses were at the high level ($\bar{X} = 3.82$, $SD = 0.71$), and every factor were at the high level, the highest factor was co-operation ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.65$), then work Ability ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.63$), and

loyalty factor ($\bar{X} = 3.88$, $SD = 0.69$). The lowest was creative thinking factor ($\bar{X} = 3.62$, $SD = 0.76$).

3. The relationship between work empowerment of head nurses perceived by staff nurses and effective followers of staff nurses perceived by head nurses working in community hospitals, northeast region 14 were related at 0.05 levels significantly ($r = 0.188$).

Recommendations. From the study work empowerment of head nurses as perceived by staff nurses were at a high level aspects, opportunities and support, which remained high, at the interpretation criteria were moderate to score icon (high = 3.50 to 4.49), the information and resources at the middle level, that shows work empowerment of head nurses are not fully operational. This may be due to problems with some aspects, from the comments of the respondents suggested that difficulties in empowerment of head nurses, lack of power, lack of independence in decision making, lack of vision and positive attitude towards the development of knowledge, etc., so middle and senior manager empowerment to consider the head nurses. May be submitted by the education and training, or development activities, or development of project to preparation into higher position. Meanwhile, head nurses administering their time to study self consistent in order to build power for people in an organization effectively.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือจากอาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ วิภาพร วรหาญ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศุภวัฒน์กร วงศ์ธนวุธ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ เสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ช่วยตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องและให้การสนับสนุนต่าง ๆ แก่ผู้วิจัยอย่างดียิ่ง รวมทั้งคณะกรรมการสอบเค้าโครงการวิจัยและสอบวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ได้ประสิทธิประสาทความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ตลอดระยะเวลาที่ศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จงรัก อีสุรัตน์ ที่มีความปรารถนาดีและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน ที่กรุณาช่วยตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและให้คำแนะนำปรับแก้ไขเครื่องมือการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผล ขอขอบพระคุณ คุณสุนันทา ไชยาฟอง ผู้แปลและอนุญาตให้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล ตลอดจนเจ้าหน้าที่งานและพยาบาลประจำการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือ และจัดเก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณมารดาผู้ให้กำเนิดที่คอยห่วงใย เป็นกำลังใจ ช่วยเหลือรับภาระด้านต่าง ๆ และเปิดโอกาสให้ลูกสามารถศึกษาต่อจนสำเร็จได้ด้วยดี ขอขอบคุณน้องสาว หลานสาว และญาติ ๆ ที่คอยช่วยเหลือเป็นกำลังใจตลอดระยะเวลาที่ศึกษา ประโยชน์และคุณค่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่มารดา คณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ธัญลักษณ์ พานิชบำเพ็ญ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
2. คำถามการวิจัย	6
3. วัตถุประสงค์การวิจัย	6
4. สมมติฐานการวิจัย	6
5. ขอบเขตการวิจัย	7
6. คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	7
7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
8. กรอบแนวคิดในการวิจัย	10
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
1. แนวคิดและทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจ	13
2. แนวคิดและทฤษฎีการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผล	33
3. แนวคิดการรับรู้	48
4. ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผล	52
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	54
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	66
1. ประชากร	66
2. กลุ่มตัวอย่าง	67
3. การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง	71
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	72
5. การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	72
6. การเก็บรวบรวมข้อมูล	75
7. การวิเคราะห์ข้อมูล	76

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัยและการอภิปรายผล	77
1. ผลการวิจัย	78
2. การอภิปรายผล	108
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	125
1. สรุปผลการวิจัย	126
2. ข้อเสนอแนะ	128
เอกสารอ้างอิง	132
ภาคผนวก	142
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	143
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	145
ภาคผนวก ค ใบรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	165
ประวัติผู้เขียน	167

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 1	สรุปคุณลักษณะผู้ตามที่มีประสิทธิผล จากการรวบรวมและวิเคราะห์เนื้อหาจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้ตามของ บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2550)	43
ตารางที่ 2	จำนวนโรงพยาบาลชุมชน ประชากรหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รายจังหวัดและโดยรวม	67
ตารางที่ 3	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	70
ตารางที่ 4	รายชื่อโรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่สุ่มได้	71
ตารางที่ 5	จำนวนและร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล	79
ตารางที่ 6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกรายด้าน และโดยรวม	81
ตารางที่ 7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านโอกาสจำแนกรายด้านและรายชื่อ	81
ตารางที่ 8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านข้อมูลข่าวสารจำแนกรายด้านและรายชื่อ	82
ตารางที่ 9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสนับสนุนจำแนกรายด้านและรายชื่อ	83

สารบัญตาราง(ต่อ)

	หน้า	
ตารางที่ 10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทรัพยากร จำแนกรายด้านและรายข้อ	84
ตารางที่ 11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผล ของพยาบาลประจำการตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกรายด้าน และโดยรวม	85
ตารางที่ 12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผล ของพยาบาลประจำการตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสามารถในการจัดการตนเอง จำแนกรายด้านและรายข้อ	86
ตารางที่ 13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผล ของพยาบาลประจำการตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน จำแนกรายด้านและรายข้อ	87
ตารางที่ 14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผล ของพยาบาลประจำการตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสามารถในการทำงาน จำแนกรายด้านและรายข้อ	88
ตารางที่ 15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผล ของพยาบาลประจำการตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการมีพฤติกรรมกล้าแสดงออก จำแนกรายด้านและรายข้อ	89
ตารางที่ 16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผล ของพยาบาลประจำการตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความภักดี จำแนกรายด้านและรายข้อ	90

สารบัญตาราง(ต่อ)

	หน้า	
ตารางที่ 17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผล ของพยาบาลประจำการตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความร่วมมือ จำแนกรายด้านและรายข้อ	91
ตารางที่ 18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผล ของพยาบาลประจำการตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกรายด้านและรายข้อ	92
ตารางที่ 19	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผล ของพยาบาลประจำการตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ จำแนกรายด้านและรายข้อ	93
ตารางที่ 20	ความสัมพันธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการกับการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผล ของพยาบาลประจำการตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้าน	95
ตารางที่ 21	ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข ในการเสริมสร้าง พลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	96
ตารางที่ 22	ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการเป็นผู้ตาม ที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	101

สารบัญภาพ

	หน้า	
ภาพที่ 1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	12
ภาพที่ 2	ความสัมพันธ์ของกรอบแนวคิดทฤษฎีเชิงโครงสร้างพลังอำนาจ ในองค์กร ของ Rosabeth Kanter	22
ภาพที่ 3	รูปแบบของภาวะผู้ตาม (Followership patterns)	36