

เอกสารอ้างอิง

- กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2539). บทบาทหน้าที่ความ
รับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลที่ปฏิบัติการพยาบาลในชุมชน.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กนิษฐา นาวาร์ตน์และคณะ. (2540). พจนานุกรม อังกฤษ-ไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
ดอกหญ้า.
- กุลชลี เพ็ชรรัตน์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความ
รู้สึกมีคุณค่าในตนเอง กับการรับรู้ความสามารถในตนเอง: กรณีศึกษาพยาบาล
วิชาชีพ โรงพยาบาลรามธิบดี. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(จิตวิทยา
อุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.
- กุลวดี มุทุมม. (2542). การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และสมรรถนะในการปฏิบัติการ
พยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์
ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2543). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น:
คลังวิทยา.
- ชะธินยา หล้าสูงษ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบารมีของ
หัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของ
พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- จงกลณี ศรีจักรโคตร. (2540). พฤติกรรมเหมาะสมในการแสดงออกและพลังอำนาจในการ
ปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลทั่วไป. พยาบาลสาร, 24(1),
35-47.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการ
เสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของ
พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญา
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- จิตรศิริ ชันเงิน. (2545). การสังเคราะห์งานวิจัยโดยวิธีวิเคราะห์เมตาดา: ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน. วารสารคณะพยาบาลมหาวิทยาลัยขอนแก่น, 25(2-3), 82-102.
- จินตนา ยูนิพันธ์. (2539). การเสริมสร้างพลังอำนาจวิชาชีพ. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 8, 10-17.
- จूरีย์ อุสาหะ. (2542). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกรมควบคุมโรคติดต่อ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกการบริหารโรงพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ฉฎาธร ปรานมนตรี, & บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความสามารถในการทำงานของพยาบาลประจำการ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 17(3), 87- 98.
- ชนกานต์ บุญชูศรี. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชัชวาลย์ เรื่องประพันธ์. (2544). การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS for Windows. ขอนแก่น: โครงการผลิตตำรา คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2544). ศิลปะการสอนแนะ. กรุงเทพฯ: บี.เจ.เพลท โปรเซสเซอร์. ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. [ม.ป.ป.]. ทฤษฎีพลังอำนาจ (Theory of Power). ค้นเมื่อ 4 สิงหาคม 2550, จาก http://eduit.pn.psu.ac.th/education_admin/images/stories/theory.
- ชุตินา คูหาทอง. (2533). การรับรู้และการปฏิบัติตามบทบาทในงานอนามัยแม่และเด็กและวางแผนครอบครัวของแม่ตัวอย่างที่อบรมในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาอนามัยครอบครัว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชูชีพ มีศิริ. (2547). การพัฒนาดตนเองของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน. วารสารกองการพยาบาล, 31(3), 30-41.
- ชูศักดิ์ เดชเกรียงไกรกุล,นิทัศน์ คณะวรรณ, & อีรพล แซ่ตั้ง. (2545). ปฏิวัติคนปฏิวัติองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

- ทรงกลด เจริญศรี. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างสติปัญญาทางอารมณ์กับภาวะผู้นำ และภาวะผู้ตามของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไปเขต 11 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทองสมัย ยุธชัย. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการกล้าแสดงออกที่เหมาะสมกับพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการประจำแผนกการพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทัศนาศ บุญทอง. (2543). ทิศทางการปฏิรูประบบบริการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ศิริยอดการพิมพ์.
- ทัศนีย์ ทองรักศรี. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพย์รัตน์ กลั่นสกุล. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การมีส่วนร่วมในงานกับประสิทธิผลของทีมการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทพพนม เมืองแมน, & สวิง สุวรรณ. (2533). พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2545). องค์การและการจัดการ ทันสมัยยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์, & สมยศ สันติวงษ์. (2533). พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นางพะงา บันทองพันธ์. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ ภาวะผู้นำ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นิตย ทัศนียม. (2545). การส่งเสริมสุขภาพ: มิติการสร้างพลังอำนาจ. วารสารคณะพยาบาล มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 25(2,3), 103-114.
- นิตยา ศรีญาณลักษณ์. (2552). การบริหารการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โครงการสวัสดิการวิชาการ สถาบันบรมราชชนก.
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร. (2544ก). การเสริมสร้างพลังอำนาจ: แนวทางสร้างทีมการพยาบาล. วารสารพยาบาลสงขลานครินทร์, 21(3), 225-230.
- _____. (2544ข). คุณภาพบริการพยาบาลในยุคแข่งขัน. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 13(2), 1-7.
- _____. (2547). ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย.
- _____. (2550). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุษกร สีกา. (2545). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับ ประสิทธิภาพขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประคอง วรรณสุด. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- ประภา ทองวัฒนา. (2542). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดชัยนาท. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปรานค์ทิพย์ อูจะรัตน์, & ฉวีวรรณ โพธิ์ศรี. (2540). พฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมของนักศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 15(4), 51-58.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2538). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุภา.
- พร้อมพรรณ บีหัตถกิจกุล. (2541). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- พรจันทร์ เทพพิทักษ์. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วารสารโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์, 2(2), 19-30.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2546). ชุมปัญญาทางพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพฯ: พระราม 4 ปรี้นท์ติ้ง.
- พิกุล นันทชัยพันธ์. (2540). พลังอำนาจของพยาบาล(Nurse Empowerment). พยาบาลสาร, 24(3), 4-11.
- เพ็ญศรี ชูไข. (2544). การแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับพยาบาลและผู้บริหารการพยาบาล. ขอนแก่น: ขอนแก่นการพิมพ์.
- พาริตา อิบราฮิม. (2542). สารการบริหารการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โครงการพัฒนาตำรา สาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ภัสรา จารุสุลินธ์. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลกับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รจนา หมั่นวิชา. (2546). สมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของตนเอง และพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู. รายงานการศึกษาอิสระ ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ(Leadership). กรุงเทพมหานคร: ธนัชการพิมพ์.
- รัชนก วันทอง. (2545). การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสำหรับองค์การพยาบาลในอนาคต. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราศี แก้วนพรัตน์. (2540). พฤติกรรมกล้าแสดงออกของพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์. วารสารพยาบาล, 46(1), 33-42.
- ลดาวัลย์ ปฐมชัยคุปต์, & บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ภาษาในการจูงใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมการพยาบาล ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 16(1), 24- 33.

- ละเอียดย น้อยจันทร์. (2546). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ตามการรับรู้ของผู้บริหารระดับต้น กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรรณชนก จันทชุม. (2545). การวิจัยทางการพยาบาล: การเลือกตัวอย่างและการกำหนด ขนาด. ขอนแก่น: ภาควิชาการศึกษาวิชาชีพและการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาล ศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรรณฤดี เซาว์ศรีกุล, & บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความสามารถในการทำงาน ความหลากหลายในบทบาทและความยืดหยุ่นของทีมกับ ประสิทธิภาพของทีมการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ งานห้องผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาล ศูนย์. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 15(1), 24-31.
- วรรษยา ศิริวัฒน์. (2548). ลักษณะผู้ตามที่มีประสิทธิผลกับแนวทางการพัฒนาผู้ตาม: ในยุค ปฏิรูประบอบราชการ. วารสารพัฒนาชุมชน 44, 2(กุมภาพันธ์), 27-34
- แหวดาว อินทบุตร. (2549). ปัจจัยส่วนบุคคล การพัฒนาบุคลากร การทำงานเป็นทีมกับ ผลผลิตของงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 18(1), 50-66.
- ศศิธร อินทยุง. (2544). บรรยากาศความคิดสร้างสรรค์ในหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของ หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศศินันท์ หล้าเจริญวงศ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศ องค์การ และการมีส่วนร่วมในงานกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหา บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร สิงหนตรง. (2539). การเสริมสร้างพลังอำนาจองค์การวิชาชีพการพยาบาล. วารสาร สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย ภาคเหนือ, 2(3), 1-4.
- _____. (2544). รายงานวิจัยเรื่องลักษณะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลชุมชน. เชียงใหม่: ภาควิชาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ศิริพรรณ ภูมิบรรเจิด. (2544). ผลของการทำงานแบบทีมชี้นำตนเองต่อความสามารถในการแก้ปัญหาการจัดการทางการแพทย์พยาบาลเป็นรายบุคคล และเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สงวน นิตยารัมภ์พงศ์. (2541). ปฏิรูประบบบริการสุขภาพไทย. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.
- สมบัติ นนท์ขุนทด. (2549). ปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สายสมร เฉลยกิตติ, & อารียวรรณ อ่วมธานี. (2545). ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 14(3), 23- 31.
- สุชาดา เศรษฐีธ. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การระบุนสาเหตุ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ กับความสามารถในการวิจัยของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนันทา ไชยาฟอง. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ กับความเหน็ดเหนื่อยของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป ในเขตตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. (2547). แผนยุทธศาสตร์การบริการพยาบาล (พ.ศ. 2547-2549). พิมพ์ครั้งที่ 1. นนทบุรี: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ. (2542). แผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐการปฏิรูประบบราชการ: ทางออกของการแก้ปัญหาและฝันฝ่าวิกฤต. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- เสาวลักษณ์ สุกใส. (2542). การมีส่วนร่วมของพยาบาลในการพัฒนาบริการสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี. รายงานการศึกษาระดับปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- อนงนาฏ บุญรัตน์. (2548). ความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ และบทบาทการจัดการความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศของหัวหน้าหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลที่ได้รับการรับรองคุณภาพในภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย. (2541). การเสริมสร้างพลังอำนาจกับการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช. วารสารการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต, 12, 14-24.
- อวยพร ตันมุขยกุล. (2540). พลังอำนาจกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในวิชาชีพการพยาบาล. พยาบาลสาร, 24(1), 1-9.
- _____. (2543). ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามของพยาบาลวิชาชีพ. พยาบาลสาร, 27(3), 7-14.
- อนุวัฒน์ ศุภชติกุล และคณะ. (2544). เส้นทางสู่โรงพยาบาลคุณภาพ: คู่มือการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ. ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล.
- อโณทัย วีระพงษ์สุชาติ. (2541). การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อัจฉรา สุทธิพรณิวัฒน์. (2545). สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ในโรงพยาบาลชุมชน เขต 10. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อัจฉริยา วัชราวีวัฒน์. (2536). การศึกษาพฤติกรรมกล้าแสดงออกของผู้บริหารการพยาบาลตามการรับรู้ของตนเอง โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุไรพร จันทะอุ่มเฒ่า. (2547). การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพพระดับปฏิบัติการ ที่สถาบันโรงพยาบาลทรวงอก. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(จิตวิทยาชุมชน) สาขาจิตวิทยาชุมชน ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Deana, D. and Campbell, J. (1985). *Developing Professional Effectiveness in Nursing: Leadership and Followership*. USA: Reston Publishing.
- Gibson, C. H. (1991). A concept analysis of empowerment. *Journal of Advanced Nursing*, 16, 354-361.

- Gibson, J.L., Ivancevich, J. M., and Donnelly, J. H. (1991). **Organization: Behavior, Structure, Processes**. 7th ed. Boston: Irwin.
- Kanter, R. M. (1977). **Men and women of the corporation**. New York: Basic Books.
- Kanter, R. M. (1979). Power failure in management circuits. **Harvard Business Review**, 57(4), 65– 75.
- Kelley, R. E. (1988). In praise of followers. **Harvard Business Review**, (November – December), 142–148.
- Kinlaw, D. C. (1995). **The Practice of Empowerment**. Hamsphire: Gower Publishing.
- Kuokkanen, L. and Katajisto, J. (2003). Promoting or impeding empowerment?: Nurses' assessments their work environment. **Journal of Nursing Administration**, 33(4), 209–215.
- Laschinger, H.K.S., Almost, J., and Tuer-Hodes, D. (2003). Workplace empowerment and magnet hospital characteristics: Making the link. **Journal of Nursing Administration**, 33(7/8), 410– 42.
- Laschinger, H.K.S. and Haven, D.S. (1996). Staff nurse work empowerment and perceive control over nursing practice: Conditions for work effectiveness. **Journal of Nursing Administration**, 26(9), 27–35.
- Laschinger, H.K.S. and Haven, D.S. (1997). The effect of workplace empowerment on staff nurse' occupational mental health and work effectiveness. **Journal of Nursing Administration**, 27(6), 42–50.
- Laschinger, H.K.S. and Haven, D.S. (1998). Test Kanter's theory with workplace empowerment and occupational Stress. **Image: Journal Nursing Scholarship**, 30(1), 88.
- Laschinger, H.K.S. and Shamian, J. (1994). Staff nurses' and nurses' managers' perception of job related empowerment and managerials' self efficacies. **Journal of Nursing Administration**, 24(10), 38–47.
- Laschinger, H.K.S., Wong, C., McMahon, L., and Kuafmann, C. (1999). Leader behavior impact on staff nurse empowerment, job tension, and work effectiveness. **Journal of Nursing Administration**, 29(5), 28–39.
- Latour, S. M. and Rast, V. J. (2004). Dynamic followership: the prerequisite for effective leadership. **Air & Space Power Journal**, Retrieved April 4, 2008, form http://findarticles.com/p/articles/mi_mONXL

- Sabiston, J.A. and Laschinger, H.K.S. (1995). Staff nurse work empowerment and perceive autonomy: Testing Kanter's theory of structural power in organization. **Journal of Nursing Administration**, 25(9), 42-50.
- Tebbitt, B.V. (1993). Demystifying organizational empowerment. **Journal of Nursing Administration**, 23(1), 18-23.
- Wehmeier, S., McIntosh, C., Turnbull, J., and Ashby, M. (Eds.). (2005). **Oxford Advanced Learner's Dictionary**. 7th ed. New York: Oxford University Press.
- Wilson, B. and Laschinger, H. K. S. (1994). Staff nurses' perception of job empowerment and organizational commitment: A test theory of structural power in organizations. **Journal of Nursing Administration**, 24(4), 39-45.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา

1. รองศาสตราจารย์ ดร. มาริสา ไกรฤกษ์
อาจารย์ประจำหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะ
พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
2. รองศาสตราจารย์ ดร. พงษ์รัตน์ บุญญานุรักษ์
อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพฯ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิญา จำปามูล
อาจารย์ประจำหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะ
พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
4. นางสาวมาลี ชิดโคกสูง
หัวหน้าพยาบาล กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา อำเภอเมือง
จังหวัดนครราชสีมา
5. นางสาวคนธ์ แก้วอ่อน
รองหัวหน้าพยาบาล ฝ่ายแผนงานโครงการและประเมินผล กลุ่มงานการพยาบาล
โรงพยาบาลขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
6. นางทรงกลด เจริญศรี
พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาล) ระดับชำนาญการ งานให้บริการปรึกษาทางสุขภาพ ผู้ป่วย
นอก โรงพยาบาลสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
7. นางลดาวัลย์ ปฐมชัยคุปต์
พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาล) ระดับชำนาญการ หอผู้ป่วยอายุรกรรมรวมเมฆ กลุ่มงาน
การพยาบาล โรงพยาบาลนครปฐม อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40002

วันที่ 2 พฤศจิกายน พ.ศ. 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัยและแจกแบบสอบถาม

เรียน หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาล.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย	1. แบบสอบถาม ชุดที่ 1 สำหรับพยาบาลประจำการ	จำนวน ชุด
	2. แบบสอบถาม ชุดที่ 2 สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย	จำนวน ชุด
	3. ซองเปล่าติดแสตมป์พร้อมจำหน่ายซองถึงผู้วิจัย	จำนวน ชุด

ด้วยดิฉัน นางสาวธันยลักษณ์ พานิชบำเพ็ญ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ กับการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผล ของพยาบาลประจำการตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมี รองศาสตราจารย์ วิภาพร วรหาญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ หัวหน้าหอผู้ป่วยหรือหัวหน้างานหรือรักษาการแทน ที่ปฏิบัติงานมาแล้วตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในแผนกงานผู้ป่วยนอก งานอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน งานห้องคลอด งานผู้ป่วยในของกลุ่มการพยาบาล จำนวน.....คน และ พยาบาลประจำการ ซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการร่วมกับหัวหน้าหอผู้ป่วยดังกล่าวข้างต้น ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน.....คน จึงใคร่ขอให้ท่านช่วยแจกแบบสอบถามให้หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ ตามรายชื่อที่แนบมาดังกล่าว และขอความอนุเคราะห์ให้มีการจัดส่งแบบสอบถามกลับคืนภายใน 2 สัปดาห์ โดยดิฉันได้แนบซองเปล่าจำหน่ายซองและติดแสตมป์เพื่อสะดวกในการจัดส่งมาพร้อมแล้ว อนึ่งในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา แบบสอบถามจะไม่ระบุชื่อผู้ตอบและหน่วยงาน คำตอบจากบุคลากรของท่านจะไม่ถูกเปิดเผยต่อบุคคลอื่นไม่ว่ากรณีใดๆ และเป็นการประมวลผลในภาพรวมจึงไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบและหน่วยงานของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว และหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

.....

นางสาวธันยลักษณ์ พานิชบำเพ็ญ

(ชุดที่ 1)

คำชี้แจงสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการ: พยาบาลประจำการ

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40002

วันที่ 2 พฤศจิกายน พ.ศ. 2552

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามพร้อมซองเปล่าจำหน่ายซองถึงผู้วิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยดิฉัน นางสาวธันยลักษณ์ พานิชบำเพ็ญ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ กับการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผล ของพยาบาลประจำการตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมี รองศาสตราจารย์ วิภาพร วรหาญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดิฉันใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม เพื่อสำรวจความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในแผนกที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งจะนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาและเป็นแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยขอให้ตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนและตรงกับความเป็นจริงทุกข้อ คำตอบของท่านดิฉันจะเก็บไว้เป็นความลับอย่างเคร่งครัดและไม่เปิดเผยให้เกิดความเสียหายต่อท่าน โดยจะนำมาสรุปผลในภาพรวมเท่านั้น เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว กรุณาใส่ซองที่ได้จัดเตรียมไว้ให้ ปิดผนึกและจัดส่งกลับตามที่อยู่ที่ได้จำหน่ายซองไว้ ภายในวันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2552

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

.....
นางสาวธันยลักษณ์ พานิชบำเพ็ญ

แบบสอบถามการวิจัย**เรื่อง**

**การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในแผนกที่ท่านปฏิบัติงานอยู่
2. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล
 - ส่วนที่ 2 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย
 - ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ
3. ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทุกข้ออย่างครบถ้วนตรงกับความเป็นจริง เพื่อผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมที่ถูกต้อง

รหัสแบบสอบถาม RN

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง [] หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศของท่าน [] หญิง [] ชาย
2. ปัจจุบันท่านมีอายุปีเดือน
3. สถานภาพสมรส
[] โสด [] คู่ [] ม้าย, หย่า, แยก
4. ระดับการศึกษาสูงสุด
[] ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า [] ปริญญาโท [] ปริญญาเอก
5. ระดับการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน
[] พยาบาลวิชาชีพพระดับปฏิบัติการ [] พยาบาลวิชาชีพพระดับชำนาญการ
6. หอผู้ป่วยหรือแผนกที่ท่านปฏิบัติงานในปัจจุบัน
[] งานผู้ป่วยนอก [] งานอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน
[] งานห้องคลอด [] หอผู้ป่วยใน
7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในแผนกหรือหอผู้ป่วยปัจจุบันปีเดือน
8. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบัน.....ปีเดือน



ส่วนที่ 2 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าผู้ป่วย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามสภาพการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยเนื้อหา 4 ด้าน คือ 1) ด้านโอกาส 2) ด้านข้อมูลข่าวสาร 3) ด้านการสนับสนุน และ 4) ด้านทรัพยากร มีคำถามทั้งหมด 35 ข้อ

2. โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ ก่อนตอบแบบสอบถาม

การเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต่อการดำเนินการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าผู้ป่วย ที่ได้อำนวยความสะดวกด้วยการจัดองค์การ เพื่อให้พยาบาลประจำการเข้าถึงโอกาส ข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุน และทรัพยากร ซึ่งจะทำให้พยาบาลประจำการสามารถใช้ปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย

3. โปรดพิจารณาข้อความและให้คะแนนตามที่ท่านคิดว่า ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย (✓) ตรงกับข้อความที่ท่านเลือกเพียงข้อเดียว โดยค่าคะแนนต่าง ๆ มีความหมายดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านโอกาส: งานที่ท่านได้รับมอบหมายจากหัวหน้าผู้ป่วยของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านทำในสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด

- 1 หมายถึง ท่านได้รับโอกาสเหล่านี้บ่อยมาก หรือประมาณ 5 ปี ต่อครั้ง
- 2 หมายถึง ท่านได้รับโอกาสเหล่านี้บ่อย หรือประมาณ 4 ปี ต่อครั้ง
- 3 หมายถึง ท่านได้รับโอกาสเหล่านี้ปานกลาง หรือประมาณ 3 ปี ต่อครั้ง
- 4 หมายถึง ท่านได้รับโอกาสเหล่านี้มาก หรือประมาณ 2 ปี ต่อครั้ง
- 5 หมายถึง ท่านได้รับโอกาสเหล่านี้มากที่สุด หรือทุกปี

ลำดับ	ข้อความ	5	4	3	2	1	สำหรับ ผู้วิจัย
1.1	ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ						E11 []
1.2	ได้มีโอกาสเพิ่มพูน ความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากงาน						E12 []
1.3	ได้เข้ารับการอบรม เพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ						E13 []
1.4	ได้มีโอกาสทำงานร่วมกับหัวหน้าผู้ป่วยของท่านอย่างใกล้ชิด						E14 []
1.5	ได้มีโอกาสเรียนรู้งานต่าง ๆ ของหน่วยงาน						E15 []
1.6	ได้ใช้ความรู้และทักษะที่มีอยู่ทั้งหมด						E16 []
1.7	มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						E17 []
1.8	มีโอกาสทำงานในบทบาทอื่น นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน						E18 []

ด้านที่ 2 ด้านข้อมูลข่าวสาร: ท่านได้รับทราบข้อมูลข่าวสารต่อไปนี้ จากหัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านมากน้อยเพียงใด

โปรดพิจารณาข้อความและให้คะแนนตามที่ท่านคิดว่า ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย (✓) ตรงกับข้อความที่ท่านเลือกเพียงข้อเดียว โดยค่าคะแนนต่าง ๆ มีความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง ท่านรับทราบข้อมูลข่าวสารเหล่านี้น้อยมากหรือประมาณ 1-20%
- 2 หมายถึง ท่านรับทราบข้อมูลข่าวสารเหล่านี้น้อย หรือประมาณ 21-40%
- 3 หมายถึง ท่านรับทราบข้อมูลข่าวสารเหล่านี้ปานกลาง หรือประมาณ 41-60%
- 4 หมายถึง ท่านรับทราบข้อมูลข่าวสารเหล่านี้มาก หรือประมาณ 61-80%
- 5 หมายถึง ท่านรับทราบข้อมูลข่าวสารเหล่านี้มากที่สุด หรือประมาณ 81-100%

ลำดับ	ข้อความ	5	4	3	2	1	สำหรับ ผู้วิจัย
2.1	สภาพการณ์ปัจจุบันของกลุ่มการพยาบาล						E21 []
2.2	ความสัมพันธ์ของงานในหอผู้ป่วยของท่านกับกลุ่มการพยาบาล						E22 []
2.3	ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของบุคลากรอื่น ๆ ที่อยู่ในตำแหน่งคล้ายคลึงกับท่าน						E23 []
2.4	ค่านิยมของผู้บริหารระดับสูงของกลุ่มการพยาบาล						E24 []
2.5	เป้าหมายของผู้บริหารระดับสูงของกลุ่มการพยาบาล						E25 []
2.6	แผนงานประจำปีของหอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงาน						E26 []
2.7	เกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งที่คล้ายคลึงกับท่าน						E27 []
2.8	ความคิดเห็นของแผนกอื่นที่มีต่อหอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงาน						E28 []
2.9	ความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อหอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงาน						E29 []

ด้านที่ 3 ด้านการสนับสนุน: ท่านได้รับสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้ จากหัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านมากน้อยเพียงใด

โปรดพิจารณาข้อความและให้คะแนนตามที่ท่านคิดว่า ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย (✓) ตรงกับข้อความที่ท่านเลือกเพียงข้อเดียว โดยค่าคะแนนต่าง ๆ มีความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง ท่านได้รับสิ่งเหล่านี้บ่อยมากหรือนาน ๆ ครั้ง หรือประมาณ 1 ใน 5 ครั้ง
- 2 หมายถึง ท่านได้รับสิ่งเหล่านี้บ่อยหรือบางครั้ง หรือประมาณ 2 ใน 5 ครั้ง
- 3 หมายถึง ท่านได้รับสิ่งเหล่านี้ปานกลาง หรือประมาณ 3 ใน 5 ครั้ง
- 4 หมายถึง ท่านได้รับสิ่งเหล่านี้มากหรือบ่อย หรือประมาณ 4 ใน 5 ครั้ง
- 5 หมายถึง ท่านได้รับสิ่งเหล่านี้มากที่สุด หรือทุกครั้ง

ลำดับ	ข้อความ	5	4	3	2	1	สำหรับ ผู้วิจัย
3.1	ข้อมูลเฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับสิ่งที่ท่านปฏิบัติได้ดี						E31 []
3.2	ข้อเสนอแนะเจาะจง เกี่ยวกับสิ่งที่ท่านสามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้						E32 []
3.3	ความช่วยเหลือหรือคำแนะนำในการแก้ไขปัญหา						E33 []
3.4	ข้อมูลหรือคำแนะนำต่าง ๆ เกี่ยวกับความเป็นไปได้ของงานที่จะทำ						E34 []
3.5	มีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือเกี่ยวกับการฝึกอบรมหรือการศึกษาเพิ่มเติม						E35 []
3.6	ความช่วยเหลือ เมื่อมีภาระงานหนัก						E36 []
3.7	ความช่วยเหลือ โดยจัดให้มีบุคลากรมาช่วยงานให้สำเร็จ						E37 []
3.8	ความช่วยเหลือในด้านวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็น เพื่อใช้ให้ทำงานสำเร็จ						E38 []
3.9	รางวัลและการยกย่องชมเชย เมื่อท่านปฏิบัติงานดี						E39 []

ด้านที่ 4 ด้านทรัพยากร: หัวหน้าหรือผู้ปฎยจัดให้ท่านได้รับทรัพยากรต่าง ๆ ต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด

โปรดพิจารณาข้อความและให้คะแนนตามที่ท่านคิดว่า ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย (✓) ตรงกับข้อความที่ท่านเลือกเพียงข้อเดียว โดยค่าคะแนนต่าง ๆ มีความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง ท่านได้รับทรัพยากรเหล่านี้บ่อยมาก หรือประมาณ 5 ปี ต่อครั้ง
- 2 หมายถึง ท่านได้รับทรัพยากรเหล่านี้บ่อย หรือประมาณ 4 ปี ต่อครั้ง
- 3 หมายถึง ท่านได้รับทรัพยากรเหล่านี้ปานกลาง หรือประมาณ 3 ปี ต่อครั้ง
- 4 หมายถึง ท่านได้รับทรัพยากรเหล่านี้มาก หรือประมาณ 2 ปี ต่อครั้ง
- 5 หมายถึง ท่านได้รับทรัพยากรเหล่านี้มากที่สุด หรือทุกปี

ลำดับ	ข้อความ	5	4	3	2	1	สำหรับ ผู้วิจัย
4.1	มีวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการทำงาน						E41 []
4.2	มีเวลาในการทำงานเอกสารที่จำเป็น						E42 []
4.3	มีเวลาในการทำงานให้สำเร็จตามความต้องการของ หน่วยงาน						E43 []
4.4	ได้รับความช่วยเหลือ เมื่อท่านต้องการ						E44 []
4.5	ได้มีส่วนร่วมคัดเลือกรางวัล สำหรับพยาบาลผู้ร่วมงาน						E45 []
4.6	ได้รับสิ่งตอบแทน สำหรับการทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ						E46 []
4.7	มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คัดเลือกบุคลากรเข้ามา ทำงาน(อย่างถาวร)ในหน่วยงานของท่าน						E47 []
4.8	มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จัดซื้อหรือจัดหา วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ สำหรับใช้ในหน่วยงาน						E48 []
4.9	มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จัดซื้อหรือจัดหา เครื่องมือ ครุภัณฑ์ต่างๆ สำหรับใช้ในหน่วยงาน						E49 []

ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วย

คำชี้แจง กรุณาแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของท่านตามที่เกิดขึ้นจริง (ในกรณีที่มีปัญหา) รวมทั้งข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในแต่ละด้าน เพื่อประโยชน์ในการบริหารการพยาบาลและการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล

ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข
<p>1. การให้โอกาส</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>2. การให้ข้อมูลข่าวสาร</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>3. การให้การสนับสนุน</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>4. การให้ทรัพยากร</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

ด้วยความขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

(ชุดที่ 2)

คำชี้แจงสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการ: หัวหน้าหอผู้ป่วย/หัวหน้างาน

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40002

วันที่ 2 พฤศจิกายน พ.ศ. 2552

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามพร้อมซองเปล่าจำหน่ายซองถึงผู้วิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยดิฉัน นางสาวธันยลักษณ์ พานิชบำเพ็ญ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ กับการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผล ของพยาบาลประจำการตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมี รองศาสตราจารย์ วิชาพร วรหาญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดิฉันใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม เพื่อสำรวจความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในแผนกที่ท่านเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งจะนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาและเป็นแนวทางในการเสริมสร้างการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ โดยขอให้ตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนและตรงกับความเป็นจริงทุกข้อ คำตอบของท่านดิฉันจะเก็บไว้เป็นความลับอย่างเคร่งครัดและไม่เปิดเผยให้เกิดความเสียหายต่อท่าน โดยจะนำมาสรุปผลในภาพรวมเท่านั้น เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว กรุณาใส่ซองที่ได้จัดเตรียมไว้ให้ ปิดผนึกและจัดส่งกลับตามที่อยู่ที่ได้จำหน่ายซองไว้ ภายในวันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2552

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง

การเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในแผนกที่ท่านเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย
2. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล
 - ส่วนที่ 2 การเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ
 - ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ
3. ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทุกข้ออย่างครบถ้วนตรงกับความเป็นจริง เพื่อผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมที่ถูกต้อง

รหัสแบบสอบถาม HN

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง [] หน้าข้อความที่ตรงกับ

ความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศของท่าน [] หญิง [] ชาย
2. ปัจจุบันท่านมีอายุปีเดือน
3. สถานภาพสมรส
 [] โสด [] คู่ [] ม่าย, หย่า, แยก
4. ระดับการศึกษา
 [] ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า [] ปริญญาโท [] ปริญญาเอก
5. ระดับการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน
 [] พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ [] พยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการ
6. หอผู้ป่วยหรือแผนกที่ท่านปฏิบัติงานในปัจจุบัน
 [] งานผู้ป่วยนอก [] งานอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน [] งานห้องคลอด
 [] หอผู้ป่วยใน [] อื่นๆ ระบุ.....
7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในแผนกหรือหอผู้ป่วยปัจจุบันปีเดือน
8. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานหรือรักษาการในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย.....ปีเดือน

ส่วนที่ 2 การเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ

คำชี้แจง

การเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อพฤติกรรมของพยาบาลประจำการ ที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหอผู้ป่วยให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ แบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการจัดการตนเอง 2) ความมุ่งมั่นในการทำงาน 3) ความสามารถในการทำงาน 4) การมีพฤติกรรมกล้าแสดงออก 5) ความภาคภูมิใจ 6) ความร่วมมือ 7) การพัฒนาตนเอง และ 8) ความคิดสร้างสรรค์

โปรดพิจารณาข้อความและให้คะแนนตามที่ท่านคิดว่า ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย (✓) ตรงกับข้อความที่ท่านเลือกเพียงข้อเดียว โดยค่าคะแนนต่าง ๆ มีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความเหล่านี้มากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความเหล่านี้มาก
- 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความเหล่านี้บางส่วน
- 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความเหล่านี้น้อย
- 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความเหล่านี้น้อยที่สุด

ด้านที่ 1 ความสามารถในการจัดการตนเองของพยาบาลประจำการในหอผู้ป่วยของท่าน

ลำดับ	ข้อความ	5	4	3	2	1	สำหรับ ผู้วิจัย
1.1	ได้กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของตนเอง						F11 []
1.2	สามารถคิดและทำงานได้เองโดยอิสระ						F12 []
1.3	มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ						F13 []
1.4	สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ ให้สำเร็จได้โดยไม่ต้องควบคุมกำกับอย่างใกล้ชิด						F14 []
1.5	สามารถวางแผนการทำงานและควบคุมการทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลาและบรรลุผลตามเป้าหมาย						F15 []
1.6	หากได้รับมอบหมายงานที่ยากหรือไม่เคยทำมาก่อน ก็ยินดีศึกษาค้นคว้าหาวิธีปฏิบัติโดยถือว่าเป็นสิ่งท้าทาย						F16 []
1.7	เมื่อพบปัญหาระหว่างปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้อย่างเหมาะสม ไม่ต้องรขอความช่วยเหลือจากท่าน						F17 []
1.8	เมื่อพบข้อบกพร่องในการทำงาน จะคิดหาวิธีการแก้ไขข้อบกพร่องนั้นทันที						F18 []

ด้านที่ 2 ความมุ่งมั่นในงานของพยาบาลประจำการในความรับผิดชอบของท่าน

ลำดับ	ข้อความ	5	4	3	2	1	สำหรับ ผู้วิจัย
2.1	เต็มใจทุ่มเทพัฒนางาน โดยยึดมั่นต่อผลสำเร็จของงานทั้งส่วน ตน วิชาชีพ และองค์กร						F21 []
2.2	มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ						F22 []
2.3	มีความมุ่งมั่นปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ได้ ผลงานที่ดียิ่งขึ้น						F23 []
2.4	เมื่อมีปัญหาจะหาทางแก้ไขปัญหา หรือขจัดอุปสรรคจนถึงที่สุด						F24 []
2.5	เมื่อทำงานไม่ได้ผลตามที่คาดหวังจะสอบถามคนที่ทำได้ดีกว่า และนำมาปรับใช้โดยอิงเหตุผลเชิงวิชาการและวิชาชีพ						F25 []
2.6	ชวนขยายหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่จะทำเสมอ เพื่อจะทำให้ งานในหน้าที่ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากขึ้น						F26 []
2.7	มีความมุ่งมั่นสู่วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน แม้จะมีปัญหาและ อุปสรรค						F27 []
2.8	หากมีเรื่องต้องจัดการเร่งด่วน จะตั้งใจทำงานให้แล้วเสร็จแม้ เลยเวลาพักแล้วก็ตาม						F28 []
2.9	ทำงานในหน้าที่ให้เสร็จก่อนแล้วจึงทำงานนอกหน้าที่						F29 []

ด้านที่ 3 ความสามารถในการทำงานของพยาบาลประจำการในความรับผิดชอบของท่าน

ลำดับ	ข้อความ	5	4	3	2	1	สำหรับ ผู้วิจัย
3.1	สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ						F31 []
3.2	มีความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือพิเศษที่มีในหน่วยงาน และมีความจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน						F32 []
3.3	สามารถเป็นผู้ประสานงานให้เกิดความไว้วางใจและสร้าง สัมพันธภาพอันดี กับสมาชิกในทีมสุขภาพอื่นๆ						F33 []
3.4	ยอมรับคำวิจารณ์และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขตนเอง						F34 []
3.5	สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้านการพยาบาลด้วยตนเอง						F35 []
3.6	สามารถตัดสินใจเลือกวิธีการที่ดีที่สุด ที่จะทำให้การปฏิบัติงาน บรรลุผลสำเร็จ						F36 []
3.7	แสวงหาข้อมูลและเสนอให้เพื่อนร่วมงานรู้ เพื่อประโยชน์ในการ ทำงาน						F37 []
3.8	ได้ให้ความช่วยเหลือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานที่เข้ารับงาน ใหม่						F38 []

ด้านที่ 4 การมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกของพยาบาลประจำการในความรับผิดชอบของท่าน

ลำดับ	ข้อความ	5	4	3	2	1	สำหรับ ผู้วิจัย
4.1	มีความมั่นใจที่จะแสดงออกด้วยความรู้สึที่แท้จริงของตนเองให้ผู้อื่นรับรู้						F41 []
4.2	กล้าที่จะยอมรับว่า เป็นความคิดเห็นของตนเอง แม้ว่าผู้อื่นจะไม่เห็นด้วยก็ตาม						F42 []
4.3	มีความกล้ายอมรับความผิดพลาดของตนเอง และปรับปรุงแก้ไขความผิดพลาดอยู่เสมอ						F43 []
4.4	กล้าเปลี่ยนวิธีการทำงานที่คิดว่าดีกว่า						F44 []
4.5	กล้าเสนอปรับเปลี่ยนแผนการทำงานของท่าน รวมทั้งเสนอให้มีการปรับเปลี่ยนกฎ ระเบียบในหอผู้ป่วย เพื่อเอื้อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ได้ผลดีกว่าเดิม						F45 []
4.6	กล้าทักท้วงการกระทำที่ไม่ถูกต้องของเพื่อนร่วมงานด้วยพฤติกรรมการแสดงออกที่สร้างสรรค์						F46 []
4.7	กล้าทักท้วงการกระทำที่ไม่ถูกต้องของท่านด้วยพฤติกรรมการแสดงออกที่สร้างสรรค์						F47 []
4.8	ยินดีรับฟังคำติชมของผู้อื่นได้โดยไม่แสดงความโกรธหรือไม่พอใจ						F48 []

ด้านที่ 5 ความภักดีของพยาบาลประจำการในความรับผิดชอบของท่าน

ลำดับ	ข้อความ	5	4	3	2	1	สำหรับ ผู้วิจัย
5.1	ได้แสดงพฤติกรรมปกป้องท่าน เมื่อมีผู้แสดงพฤติกรรมเป็นปรปักษ์ต่อท่าน						F51 []
5.2	มีความจริงใจให้ความเคารพนับถือ ไม่ประจบหรือยกยอกเกินจริง						F52 []
5.3	ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนท่าน ให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ						F53 []
5.4	แสดงออกถึงแสดงความภาคภูมิใจ เมื่อบอกใคร ๆ ว่าเป็นพยาบาลที่อยู่ในบังคับบัญชาของท่าน						F54 []
5.5	ให้ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถของตน เพื่อให้องค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากตนได้อย่างเต็มที่						F55 []
5.6	มีความเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อร่วมสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร เพราะถือว่าเป็นหน้าที่ของตน						F56 []
5.7	ไม่คิดเปลี่ยนงานใหม่หรือลาออกจากองค์กร แม้มีงานใหม่ให้เลือก						F57 []
5.8	เมื่อองค์กรต้องการความช่วยเหลือรีบด่วน จะรีบเสนอตัวช่วยเหลือทันที						F58 []

ด้านที่ 6 ความร่วมมือของพยาบาลประจำการในความรับผิดชอบของท่าน

ลำดับ	ข้อความ	5	4	3	2	1	สำหรับ ผู้วิจัย
6.1	มีการวางแผนเพื่อปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน						F61 []
6.2	เมื่อปฏิบัติงาน มักให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันอยู่เสมอ						F62 []
6.3	ให้ความช่วยเหลือกันโดยไม่ต้องรอให้ร้องขอ						F63 []
6.4	ร่วมมือกันปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ทุกครั้งด้วยความยินดี โดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่						F64 []
6.5	ได้ปรึกษาหารือกัน เพื่อหาสาเหตุและหาแนวทางแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกัน						F65 []
6.6	มีความกระตือรือร้นในการให้ความร่วมมือกับหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ โดยไม่เกี่ยงหรือเลียงงาน						F66 []
6.7	ไม่ขัดขวางการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ก่อประโยชน์ต่อองค์กร						F67 []
6.8	ไม่แสดงการต่อต้านท่านและเพื่อนร่วมงาน ด้วยพฤติกรรมก้าวร้าวไม่สร้างสรรค์						F68 []

ด้านที่ 7 การพัฒนาตนเอง ของพยาบาลประจำการในความรับผิดชอบของท่าน

ลำดับ	ข้อความ	5	4	3	2	1	สำหรับ ผู้วิจัย
7.1	มีการประเมินจุดเด่นจุดด้อยของตน เพื่อวิเคราะห์ว่าตนขาดความรู้ ความสามารถในด้านใดบ้าง						F71 []
7.2	มีการวางแผนและปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง						F72 []
7.3	ได้แสวงหาโอกาสศึกษา หาความรู้ความชำนาญ มีความกระตือรือร้นพยายามเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ด้วยวิธีการที่หลากหลาย						F73 []
7.4	มีการเรียนรู้ศึกษาด้วยตนเอง จากการอ่านหนังสือตำรา วารสาร รายงานวิจัย การสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต						F74 []
7.5	มีการคิดค้นสร้างนวัตกรรมสำหรับใช้พัฒนางานที่รับผิดชอบให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น						F75 []
7.6	มีการเรียนรู้โดยคิดค้นปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ						F76 []
7.7	เข้าร่วมประชุมวิชาการหรือร่วมกิจกรรมวิชาการต่าง ๆ อยู่เสมอ						F77 []
7.8	แสวงหาแหล่งความรู้จากทรัพยากรที่เหมาะสมในการสร้างความรู้และพัฒนาตนเอง						F78 []
7.9	ติดตามและมุ่งศึกษาศึกษาสภาพการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและสภาพแวดล้อมอยู่เสมอ						F79 []

ด้านที่ 8 ความคิดสร้างสรรค์ ของพยาบาลประจำการในความรับผิดชอบของท่าน

ลำดับ	ข้อความ	5	4	3	2	1	สำหรับ ผู้วิจัย
8.1	ได้นำเทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ๆ เข้ามาใช้ในหอผู้ป่วยอยู่เสมอ						F81 []
8.2	มีการคิดค้นหาวิธีการและแนวทางใหม่ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน รวมทั้งปรับปรุงหอผู้ป่วยอยู่เสมอ						F82 []
8.3	ได้เสนอวิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่างไปจากเดิม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ						F83 []
8.4	ได้เสนอแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และปรับกระบวนการทำงานให้รวดเร็วยิ่งขึ้น						F84 []
8.5	มีการนำความรู้จากการศึกษาดูงานมาประยุกต์ใช้ในหอผู้ป่วย						F85 []
8.6	เมื่อมีการประชุม มักร่วมแลกเปลี่ยนและแสดงความคิดเห็นใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยเป็นประจำ						F86 []
8.7	นำข้อคิดเห็นและข้อร้องเรียนของผู้รับบริการ มาใช้ในการวิเคราะห์ ค้นหา ปรับปรุงคุณภาพการบริการพยาบาลอยู่เสมอ						F87 []
8.8	มีความสามารถคิดค้นและผลิตเทคโนโลยีที่เป็นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อใช้พัฒนางานให้ดีขึ้น						F88 []

ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง กรุณาแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการตามการรับรู้ของท่านตามที่เกิดขึ้นจริง (ในกรณีที่มีปัญหา) รวมทั้งข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในแต่ละด้าน เพื่อประโยชน์ในการบริหารการพยาบาลและการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล

ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข
<p>1. ความสามารถในการจัดการตนเอง</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>2. ความมุ่งมั่นในการทำงาน</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>3. ความสามารถในการทำงาน</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>4. การมีพฤติกรรมกล้าแสดงออก</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>5. ความภักดี</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>6. ความร่วมมือ</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข
7. การพัฒนาตนเอง
8. ความคิดสร้างสรรค์

ด้วยความขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ภาคผนวก ค
ใบรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



สำเนา

มหาวิทยาลัยขอนแก่น
หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

โครงการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิภาพ คณะกรรมาธิการ
ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขต 13
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
(WORK EMPOWERMENT AND EFFECTIVE FOLLOWERS
PERCEIVED BY HEAD NURSES AND STAFF NURSES WORKING IN
COMMUNITY HOSPITALS, NORTHEAST REGION 13)

ผู้วิจัย: นางสาวธันยลักษณ์ พานิชบำเพ็ญ
หน่วยงานที่สังกัด: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สำหรับเอกสาร:

1. แบบเสนอขอชื่อรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ Version 1.0 ฉบับลงวันที่ 20 เมษายน พ.ศ. 2552
2. โครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์ Version 1.0 ฉบับลงวันที่ 20 เมษายน พ.ศ. 2552
3. แบบคำชี้แจงสำหรับอาสาสมัคร Version 1.0 ฉบับลงวันที่ 20 เมษายน พ.ศ. 2552
4. แบบใบยินยอมให้ทำการวิจัยจากผู้ถูกวิจัย Version 1.0 ฉบับลงวันที่ 20 เมษายน พ.ศ. 2552
5. แบบบันทึกข้อมูล Version 1.0 ฉบับลงวันที่ 20 เมษายน พ.ศ. 2552

ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยยึดหลักเกณฑ์ตาม
คำประกาศเฮลซิงกิ (Declaration of Helsinki) และแนวทางการปฏิบัติการวิจัยทางคลินิกที่ดี (ICH GCP)

ให้ไว้ ณ วันที่ 22 เมษายน พ.ศ. 2552

(รองศาสตราจารย์จิราพร สิทธิถาวร)

รองประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยประจำสาขา วิชาทางชีวเวชศาสตร์
และสุขภาพสังคมศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ปฏิบัติราชการแทนประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยประจำสาขา
วิชาทางชีวเวชศาสตร์และสุขภาพสังคมศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ลำดับที่ 4.3.14: 04/2552

เลขที่: HE522078

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สำนักงาน: 123 ถนนมิตรภาพ อ.เมือง จ.ขอนแก่น 40002

โทร. (043) 366616, (043) 366617 โทรสาร (043) 366617

0551

วันหมดอายุ: 21 เมษายน พ.ศ. 2553

Institutional Review Board Number: IRB00001189

Federal Wide Assurance: FWA00003418

ประวัติผู้เขียน



นางสาวธันยลักษณ์ พานิชบำเพ็ญ (เยาวลักษณ์ วงษ์ดี) เกิดวันที่ 17 เมษายน 2504 ที่จังหวัดอยุธยา ปัจจุบันมีภูมิลำเนาอยู่ที่ จังหวัดนครราชสีมา สำเร็จการศึกษาพยาบาลศาสตร์ และดุจดุครร์กชั้นหนึ่ง จากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา พ.ศ. 2527 เริ่มรับราชการในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 3 ที่โรงพยาบาลประทาย อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา เมื่อวันที่ 2 เมษายน 2527 ศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปีการศึกษา 2549 ปัจจุบันปฏิบัติงาน อยู่ที่โรงพยาบาลห้วยแถลง อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา ในตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล

