

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของ การศึกษาตัวประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย 5 แห่ง จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 432 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการประเมินตัวแปรภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารการพยาบาล รายชื่อ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ตัวประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารการพยาบาล

ในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ทางสถิติ ซึ่งมีความหมายต่าง ๆ ดังนี้

$N$  = จำนวนประชากร

$n$  = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{x}$  = ค่าเฉลี่ยมัธยฐานเลขคณิต

S.D. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$r$  = สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

### ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา วุฒิการศึกษา แผนกของงานที่ปฏิบัติ และระยะเวลาที่ปฏิบัติเป็นผู้บริหารการพยาบาล จำนวน 432 คน

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>อายุ</b>		
31 – 40 ปี	14	3.3
41 – 50 ปี	169	39.1
51 – 60 ปี	249	57.6
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	222	51.4
คู่	187	43.3
หม้าย/หย่า/แยก	23	5.3
<b>วุฒิการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	297	68.7
ปริญญาโท	135	31.3
<b>ปฏิบัติงานประจำในแผนก</b>		
สำนักงานฝ่ายการพยาบาล	34	7.9
ศัลยกรรมทั่วไป	50	11.6
กุมารเวชศาสตร์	53	12.3
หู ตา คอ จมูก	20	4.6
อายุรศาสตร์	55	12.7
สูติ- นรีเวชศาสตร์	43	10
ออร์โธพีดิกส์	18	4.1
ไอ.ซี.ยู	18	4.1
หอผู้ป่วยพิเศษ	51	11.8
ไอ.พี.ดี ฉุกเงิน	43	10
ห้องผ่าตัด	47	10.9

ตารางที่ 3 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นผู้บริหารการพยาบาล		
1 – 10 ปี	186	43.1
11 – 20 ปี	100	23.1
21 – 30 ปี	104	24.1
31 – 40 ปี	42	9.7

จากตาราง ที่ 3 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุในช่วง 51 – 60 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 57.6 รองลงมาคืออายุ 41 – 50 ปีและ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.1 และ 3.3 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.4 รองลงมาคือ คู่และหม้าย/ หย่า/ แยก คิดเป็นร้อยละ 43.3 และ 5.3 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.7 รองลงมาคือ ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 31.3

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกอายุรศาสตร์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 12.7 รองลงมาคือ แผนกกุมารเวชศาสตร์ และแผนกหอผู้ป่วยพิเศษคิดเป็นร้อยละ 12.3 และ 11.8 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานเป็นผู้บริหารการพยาบาลส่วนใหญ่ อยู่ในช่วง 1-10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.1 รองลงมาคือ 21-30 ปี และ 11- 20 ปีคิดเป็นร้อยละ 24.1 และ 23.1 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการประเมินตัวแปรภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารการพยาบาลรายข้อ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของตัวแปรภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 432 คน

ลำดับ ที่	ตัว แปร ที่	รายการภาวะผู้นำ การปรับเปลี่ยนของผู้บริหารการพยาบาล	X	S.D.	ระดับ ความ สำคัญ
1	30	มีคุณธรรม มีจริยธรรม	4.72	0.51	มากที่สุด
2	6	ให้เกิดริติและเคารพในสิทธิของผู้อื่น	4.69	0.50	มากที่สุด
3	34	มีความยุติธรรมต่อบุคลากรทุกคน	4.64	0.58	มากที่สุด
4	46	ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	4.58	0.56	มากที่สุด
5	28	รับฟังข้อคิดและข้อเสนอของผู้อื่นด้วยความ มีเหตุผล	4.56	0.53	มากที่สุด
6	38	สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากร	4.56	0.57	มากที่สุด
7	25	มีการประนีประนอมเพื่อลดการต่อต้านในสถานการณ์ ที่ขัดแย้งกัน	4.53	0.55	มากที่สุด
8	35	มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อบุคลากรทุกคน	4.53	0.57	มากที่สุด
9	61	เปิดใจกว้างเพื่อรับข้อมูลใหม่ ๆ	4.53	0.58	มากที่สุด
10	22	มีการส่งต่อข้อมูลอย่างถูกต้องตามความเป็นจริง	4.52	0.58	มากที่สุด
11	14	สามารถใช้ความรู้เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน	4.51	0.52	มากที่สุด
12	26	ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในแนวทางสร้างสรรค์ด้วยเจตคติ ทางบวก	4.51	0.59	มากที่สุด
13	43	กล้าเผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ร่วมกับผู้อื่น	4.51	0.57	มากที่สุด
14	24	มีการกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงการดำเนินงาน ตามนโยบายของหน่วยงาน	4.50	0.54	มากที่สุด
15	39	พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมงาน	4.49	0.55	มาก
16	31	จัดบรรยากาศที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน	4.48	0.64	มาก
17	59	ยกย่องชมเชยเมื่อมีการสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ	4.47	0.61	มาก
18	2	ให้การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคลากร	4.47	0.57	มาก
19	12	สามารถแสวงหาความรู้จากการทำงานร่วมกับคนทุกระดับ	4.46	0.56	มาก
20	27	สามารถเผชิญปัญหาและสร้างวัฒนธรรมองค์การให้มีความ สามัคคีกลมเกลียวกัน	4.46	0.60	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ตัว แปร ที่	รายการภาวะผู้นำ การปรับเปลี่ยนของผู้บริหารการพยาบาล	X	S.D.	ระดับ ความ สำคัญ
21	50	มีการกำหนดพันธกิจ แผนเป้าหมาย โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม	4.46	0.62	มาก
22	49	มีการมุ่งนำองค์กรไปสู่ผลสัมฤทธิ์	4.45	0.56	มาก
23	57	ส่งเสริมให้มีการทำกิจกรรมร่วมกัน	4.44	0.60	มาก
24	62	มองการณ์ไกล มีการกำหนดแผนเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน	4.43	0.65	มาก
25	45	มีการกำหนดแผนเป้าหมายขององค์กรที่บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติได้	4.42	0.61	มาก
26	63	มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง	4.42	0.60	มาก
27	37	ส่งเสริมให้มีการทำกิจกรรมร่วมกัน	4.41	0.60	มาก
28	40	มีการจัดสรรงานตามความสามารถ	4.41	0.57	มาก
29	55	ให้โอกาสบุคลากรให้มีการศึกษาต่อเนื่อง	4.41	0.58	มาก
30	65	มีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	4.41	0.60	มาก
31	17	สามารถนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้จริง	4.40	0.60	มาก
32	41	ดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึง	4.39	0.61	มาก
33	3	มีการประเมินประนอมระหว่างวัฒนธรรมของผู้ใช้บริการ	4.38	0.56	มาก
34	60	ไวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	4.38	0.62	มาก
35	64	มีการปรับตัวอย่างรวดเร็วตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	4.38	0.63	มาก
36	21	กระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นกับเทคโนโลยีใหม่ ให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในบริการสุขภาพ	4.38	0.57	มาก
37	56	มีเทคนิคการจูงใจเพื่อให้บุคลากรพร้อมในการนำทักษะใหม่ ๆมาใช้	4.38	0.61	มาก
38	36	มีความยืดหยุ่น และให้อภัยเมื่อผู้ได้บังคับบัญชาทำงาน ผิดพลาด	4.37	0.63	มาก
39	47	ยอมรับคุณค่าในการพัฒนารูปแบบของค์การ	4.37	0.56	มาก
40	52	มีความเชื่อมั่นในตนเองในการนำพาองค์กรสู่เป้าหมายที่ กำหนด	4.37	0.63	มาก
41	53	ทำความเข้าใจกับพันธกิจในปัจจุบันและอนาคต	4.37	0.60	มาก
42	54	เตรียมบุคลากรที่พร้อมจะทำให้เกิดการปรับเปลี่ยน	4.37	0.60	มาก
43	18	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.36	0.64	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ตัว แปร ที่	รายการภาวะผู้นำ การปรับเปลี่ยนของผู้บริหารการพยาบาล	X	S.D.	ระดับ ความ สำคัญ
44	4	มีการเข้าใจแรงจูงใจของบุคลากรที่ต่างวัฒนธรรมกันเพื่อให้เกิดความสำเร็จในงาน	4.35	0.60	มาก
45	44	จัดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์	4.35	0.61	มาก
46	48	ยึดมั่นในหลักการขององค์กร	4.34	0.57	มาก
47	51	กระตุ้นให้มีการปรับเปลี่ยนนโยบายไปในทางที่ดีขึ้น	4.34	0.59	มาก
48	5	มีการเข้าใจแรงจูงใจของผู้ใช้บริการ	4.43	0.60	มาก
49	15	สามารถค้นหาและรับรู้ข่าวสารที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงขององค์กรพยาบาล	4.33	0.62	มาก
50	16	วิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารเพื่อนำไปพัฒนานวัตกรรมบริการพยาบาล	4.32	0.65	มาก
51	7	สามารถสื่อสารกับผู้ที่มิลักษณะต่างวัฒนธรรมได้	4.31	0.60	มาก
52	13	สามารถแสวงหาความรู้จากการทำงานร่วมกับองค์กรหลากหลาย	4.31	0.66	มาก
53	29	ปกป้องสิทธิของบุคลากรและองค์กรในทุกสถานการณ์	4.31	0.63	มาก
54	11	สามารถดัดแปลงการทำงานให้เหมาะสมกับวัฒนธรรม	4.31	0.66	มาก
55	1	มีความรู้และให้ความสำคัญในวัฒนธรรมของบุคคลที่ต่างกัน	4.28	0.57	มาก
56	42	สอนการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกคน	4.28	0.65	มาก
57	8	มีปฏิสัมพันธ์กับคนที่มีวัฒนธรรมอื่นได้อย่างสร้างสรรค์	4.26	0.62	มาก
58	23	สามารถปรับองค์กรเชิงวิชาการให้ทัดเทียมกับองค์กรอื่นได้	4.26	0.63	มาก
59	10	สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร	4.25	0.71	มาก
60	32	มีการให้รางวัล มีการยกย่องชมเชยอย่างทั่วถึง	4.22	0.67	มาก
61	20	มีการศึกษาเทคโนโลยีใหม่ๆ	4.21	0.66	มาก
62	9	นำประสบการณ์ต่างวัฒนธรรมมาใช้ในการแก้ปัญหา	4.18	0.64	มาก
63	33	มีอารมณ์ขันในสถานการณ์ที่เหมาะสม	4.13	0.68	มาก
64	19	ใช้ผลการวิจัยแนวคิดทฤษฎีใหม่ในการสร้างรูปแบบและวิธีการทำงานแบบใหม่	4.13	0.71	มาก
65	58	ให้รางวัลตอบแทนบุคลากรเมื่อมีการปรับเปลี่ยนงานเพื่อให้เหมาะสมกับงานในอนาคต	3.98	0.75	มาก

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 65 ตัวแปร มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.98 - 4.72 โดยที่แต่ละตัวเป็นตัวประกอบของ ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารการพยาบาล มีความสำคัญโดยเฉลี่ยตั้งแต่ระดับมากถึงมากที่สุด มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.51-0.75 โดยตัวแปรภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนที่มีระดับความสำคัญมากที่สุด มี 3 รายการคือ ตัวแปรที่ 30 มีคุณธรรม มีจริยธรรม ตัวแปรที่ 6 ให้เกียรติและเคารพในสิทธิของผู้อื่น ตัวแปรที่ 34 มีความยุติธรรมต่อบุคลากรทุกคน โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.72, 4.69, 4.64 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51, 0.50, 0.58 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ตัวแปรที่ 58 ให้รางวัลตอบแทนบุคลากรเมื่อมีการปรับเปลี่ยนงานเพื่อให้เหมาะสมกับงานในอนาคต โดยมีค่าเฉลี่ย 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ตัวประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ตัวประกอบด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 65 ตัวแปร ได้เมตริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation matrix) ขนาด 65x65 เมื่อพิจารณาตาราง KMO and Bartlett's Test (ภาคผนวก ง) พบว่าค่าดัชนี KMO = .970 ซึ่งมากกว่า .5 และเข้าใกล้ 1 แสดงว่าข้อมูลชุดนี้มีความเหมาะสมในการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ตัวประกอบ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2546: 270; ศิริชัย กาญจนวาสิ และคณะ, 2543: 142) และจาก Bartlett's test of sphericity ซึ่งเป็นการทดสอบสมมุติฐานว่า เมตริกซ์สหสัมพันธ์นี้เป็นเมตริกซ์เอกภาพ (แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน)หรือไม่ โดยมีสมมติฐานศูนย์( $H_0$ ): ตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน สามารถใช้เป็นตัวแปรในการวิเคราะห์ตัวประกอบได้ทั้งหมด ได้ค่า Significant = .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2544: 270) นั่นคือเมตริกซ์สหสัมพันธ์ที่ได้ไม่เป็นเมตริกซ์เอกภาพ แสดงว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน สามารถใช้เป็นตัวแปรในการวิเคราะห์ตัวประกอบได้ทั้งหมด และเมื่อวิเคราะห์ตัวประกอบ โดยวิธีตัวประกอบหลัก (Principal component analysis) หมุนแกนแบบออร์โธโกนอล (Orthogonal) ด้วยวิธีแวนแมกซ์ (Varimax) ได้ตัวประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigen value) มากกว่าหรือเท่ากับ 1 มีจำนวน 9 ตัวประกอบ โดยเรียงลำดับตามค่าผลรวมของความแปรปรวนของตัวแปรที่อธิบายด้วยตัวประกอบจากมากไปน้อย (ดังแสดงในตารางที่ 5) และเนื่องจากผู้วิจัยต้องการตัวแปรน้อยที่สุดที่สามารถอธิบายตัวประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนได้ จึงกำหนดเกณฑ์ไว้ว่า ตัวประกอบที่สำคัญต้องมีค่าไอเกน มากกว่าหรือเท่ากับ 1 มีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบนั้น ตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป (อุทุมพร จามรมาน, 2532) โดยแต่ละตัวแปรต้องมีน้ำหนักตัวประกอบ (Factor loading) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (ศิริชัย พงศ์วิชัย, 2547: 409; Burns & Grove, 2001: 534; Tabachnick, 1996:648) และตัวแปรใดที่มีค่าน้ำหนักสูงใกล้เคียงกันบนตัวประกอบมากกว่า 1 ตัว ใช้วิธีเลือกตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักตัวประกอบสูงที่สุด (อุทุมพร จามรมาน, 2532: 118)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย มี 7 ตัวประกอบ มีจำนวนตัวแปร 53 ตัวแปร (ดังแสดงในตารางในภาคผนวก ง) และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 59.043



ตารางที่ 5 แสดงค่าไอเกน (Eigen value) ร้อยละของความแปรปรวน(% of variance) และร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative %) ของแต่ละตัวประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน

ตัวประกอบที่	ค่าไอเกน	ร้อยละของความแปรปรวน	ร้อยละสะสมของความแปรปรวน
1	8.281	12.740	12.740
2	7.701	11.848	24.588
3	6.604	10.160	34.748
4	4.521	6.955	41.703
5	4.408	6.782	48.485
6	4.355	6.700	55.185
7	2.508	3.858	59.043
8	2.136	3.287	62.330
9	2.005	3.084	65.415

จากตารางที่ 5 แสดงค่าไอเกน ร้อยละ และร้อยละสะสมของความแปรปรวน ของตัวประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารการพยาบาล หลังจากการสกัดตัวประกอบด้วยวิธีตัวประกอบหลัก หมุนแกนแบบอโรโทนอนอลด้วยวิธีแวนิแมกซ์ ได้ตัวประกอบจำนวน 7 ตัวประกอบ ที่มีค่าไอเกนมากกว่าหรือเท่ากับ 1 และมีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบนั้นตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป โดยแต่ละตัวแปรต้องมีน้ำหนักตัวประกอบ (Factor loading) ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป โดยเรียงลำดับตามค่าไอเกน และร้อยละของความแปรปรวนจากมากไปหาน้อย ซึ่งแต่ละตัวประกอบมีค่าไอเกน ระหว่าง 2.508-8.281 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 3.858-12.740 ทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนได้รวมกันร้อยละ 59.043 ซึ่งสามารถจัดแบ่งกลุ่มตัวประกอบตามค่าไอเกนได้ 3 กลุ่ม คือ กลุ่มค่าไอเกนระดับสูง ได้แก่ตัวประกอบที่ 1 มีค่าไอเกน 8.281 ตัวประกอบที่ 2 มีค่าไอเกน 7.701 ตัวประกอบที่ 3 มีค่าไอเกน 6.604 กลุ่มค่าไอเกนระดับกลาง ได้แก่ตัวประกอบที่ 4 มีค่าไอเกน 4.521 ตัวประกอบที่ 5 มีค่าไอเกน 4.408 ตัวประกอบที่ 6 มีค่าไอเกน 4.355 กลุ่มค่าไอเกนระดับต่ำ ได้แก่ตัวประกอบที่ 7 มีค่าไอเกน 2.508 ส่วนตัวประกอบที่ 8 และ 9 ไม่สามารถจัดเข้ากลุ่มตัวประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนได้ เนื่องจาก ตัวประกอบที่ 8 มีตัวแปรย่อยอธิบาย เพียง 2 ตัวแปร ส่วนประกอบที่ 9 ไม่มีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบได้ ดังแสดงตัวประกอบย่อยในแต่ละตัวประกอบในภาคผนวก ง

ตารางที่ 6 ตัวประกอบที่ 1 การสร้างมนุษยสัมพันธ์

อันดับที่	ตัวแปรที่	รายการตัวแปร	น้ำหนักตัวประกอบ
1	35	มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อบุคลากรทุกคน	0.694
2	41	ดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึง	0.673
3	37	ส่งเสริมให้มีการทำกิจกรรมร่วมกัน	0.653
4	42	สอนการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกคน	0.640
5	34	มีความยุติธรรมต่อบุคลากรทุกคน	0.622
6	32	มีการให้รางวัล มีการยกย่องชมเชยอย่างทั่วถึง	0.610
7	38	สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากร	0.609
8	31	จัดให้มีบรรยากาศที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน	0.586
9	33	มีอารมณ์ขันในสถานการณ์ที่เหมาะสม	0.580
10	36	มีความยืดหยุ่น และให้อภัยเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานผิดพลาด	0.551
11	39	พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมงาน	0.550
12	40	มีการจัดสรรงานตามความสามารถ	0.544
13	59	ยกย่องชมเชยเมื่อมีการสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ	0.538
		ค่าไอเกน	8.281
		ค่าร้อยละของความแปรปรวน	12.740

จากตารางที่ 6 ตัวประกอบที่ 1 เป็นตัวประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร การพยาบาล บรรยายได้ด้วยตัวแปร 13 ตัวแปร น้ำหนักตัวประกอบตั้งแต่ 0.538 - 0.694 ประกอบด้วยตัวแปรที่เรียงลำดับน้ำหนักตัวประกอบที่มากที่สุดถึงน้อยที่สุด คือ ตัวแปรที่ 35 มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อบุคลากรทุกคน (0.694) ตัวแปรที่ 41 ดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึง (0.673) ตัวแปรที่ 37 ส่งเสริมให้มีการทำกิจกรรมร่วมกัน (0.653) ตัวแปรที่ 42 สอนการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกคน (0.640) ตัวแปรที่ 34 มีความยุติธรรมต่อบุคลากรทุกคน (0.622) ตัวแปรที่ 32 มีการให้รางวัล มีการยกย่องชมเชยอย่างทั่วถึง (0.610) ตัวแปรที่ 38 สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากร (0.609) ตัวแปรที่ 31 จัดให้มีบรรยากาศที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน (0.586) ตัวแปรที่ 33 มีอารมณ์ขันในสถานการณ์ที่เหมาะสม (0.580) ตัวแปรที่ 36 มีความยืดหยุ่น และให้อภัยเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานผิดพลาด (0.551) ตัวแปรที่ 39 พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมงาน (0.550) ตัวแปรที่ 40 มีการจัดสรรงานตามความสามารถ (0.544) ตัวแปรที่ 59 ยกย่องชมเชยเมื่อมีการสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ (0.538)

ตัวประกอบที่ 1 เป็นแหล่งของความแปรปรวนของตัวประกอบ 8.281 คิดเป็นร้อยละ 12.740 ของความแปรปรวนทั้งหมด จะเห็นได้ว่าตัวแปรส่วนใหญ่อธิบายถึงคุณลักษณะในการ

สร้างมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงานในองค์การจึงตั้งชื่อให้เหมาะสมว่า ตัวประกอบด้าน การสร้างมนุษยสัมพันธ์

ตารางที่ 7 ตัวประกอบที่ 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ผู้นำ

อันดับที่	ตัวแปรที่	รายการตัวแปร	น้ำหนักตัวประกอบ
1	50	มีการกำหนดพันธกิจ แผนเป้าหมายโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม	0.668
2	47	ยอมรับคุณค่าในการพัฒนารูปแบบขององค์การ	0.660
3	49	มีการมุ่งนำองค์การไปสู่ผลสัมฤทธิ์	0.656
4	48	ยึดมั่นในหลักการขององค์การ	0.652
5	53	ทำความเข้าใจกับพันธกิจในปัจจุบันและอนาคตขององค์การ	0.644
6	45	มีการกำหนดแผนเป้าหมายขององค์การที่บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติได้	0.640
7	54	เตรียมบุคลากรที่พร้อมจะทำให้เกิดการปรับเปลี่ยน	0.578
8	52	มีความเชื่อมั่นในตนเองในการนำพาองค์การสู่เป้าหมายที่กำหนด	0.575
9	51	กระตุ้นให้มีการปรับเปลี่ยนนโยบายไปในทางที่ดีขึ้น	0.571
10	44	จัดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	0.562
11	46	ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	0.537
		ค่าไอเกน	7.701
		ค่าร้อยละของความแปรปรวน	11.848

จากตารางที่ 7 ตัวประกอบที่ 2 บรรยายได้ด้วยตัวแปร 11 ตัวแปร น้ำหนักตัวประกอบ ตั้งแต่ 0.537 – 0.668 ประกอบด้วยตัวแปรที่เรียงลำดับน้ำหนักตัวประกอบที่มากที่สุดถึงน้อยที่สุด คือ ตัวแปรที่ 50 มีการกำหนดพันธกิจ แผนเป้าหมายโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม (0.668) ตัวแปรที่ 47 ยอมรับคุณค่าในการพัฒนารูปแบบขององค์การ (0.660) ตัวแปรที่ 49 มีการมุ่งนำองค์การไปสู่ผลสัมฤทธิ์ (0.656) ตัวแปรที่ 48 ยึดมั่นในหลักการขององค์การ (0.652) ตัวแปรที่ 53 ทำความเข้าใจกับพันธกิจในปัจจุบันและอนาคตขององค์การ (0.644) ตัวแปรที่ 45 มีการกำหนดแผนเป้าหมายขององค์การที่บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติได้ (0.640) ตัวแปรที่ 54 เตรียมบุคลากรที่พร้อมจะทำให้เกิดการปรับเปลี่ยน (0.578) ตัวแปรที่ 52 มีความเชื่อมั่นในตนเองในการนำพาองค์การสู่เป้าหมายที่กำหนด (0.575) ตัวแปรที่ 51 กระตุ้นให้มีการปรับเปลี่ยนนโยบายไปในทางที่ดีขึ้น (0.571) ตัวแปรที่ 44 จัดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (0.562) ตัวแปรที่ 46 ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (0.537)

ตัวประกอบที่ 2 เป็นแหล่งของความแปรปรวนของตัวประกอบ 7.701 คิดเป็นร้อยละ 11.848 ของความแปรปรวนทั้งหมด จะเห็นได้ว่าตัวแปรส่วนใหญ่อธิบายถึงการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ จึงตั้งชื่อให้เหมาะสมว่า ตัวประกอบด้าน การมีวิสัยทัศน์ผู้นำ

#### ตารางที่ 8 ตัวประกอบที่ 3 การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ

อันดับที่	ตัวแปรที่	รายการตัวแปร	น้ำหนักตัวประกอบ
1	19	ใช้ผลการวิจัยแนวคิดทฤษฎีใหม่ในการสร้างรูปแบบและวิธีการทำงานแบบใหม่	0.711
2	20	มีการศึกษาเทคโนโลยีใหม่ ๆ	0.685
3	16	วิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารเพื่อนำไปพัฒนานวัตกรรมบริการพยาบาล	0.673
4	17	สามารถนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้จริง	0.598
5	15	สามารถค้นหาและรับรู้ข่าวสารที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงขององค์การพยาบาล	0.586
6	18	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	0.585
7	21	กระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นกับเทคโนโลยีใหม่ ให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในบริการสุขภาพ	0.532
8	23	สามารถปรับองค์การเชิงวิชาการให้ทัดเทียมกับองค์การอื่นได้	0.501
		ค่าไอเกน	6.604
		ค่าร้อยละของความแปรปรวน	10.160

จากตารางที่ 8 ตัวประกอบที่ 3 บรรยายได้ด้วยตัวแปร 8 ตัวแปร น้ำหนักตัวประกอบตั้งแต่ 0.501 – 0.711 ประกอบด้วยตัวแปรที่เรียงลำดับน้ำหนักตัวประกอบที่มากที่สุดถึงน้อยที่สุดคือ ตัวแปรที่ 19 ใช้ผลการวิจัยแนวคิดทฤษฎีใหม่ในการสร้างรูปแบบและวิธีการทำงานแบบใหม่ (0.711) ตัวแปรที่ 20 มีการศึกษาเทคโนโลยีใหม่ ๆ (0.685) ตัวแปรที่ 16 วิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารเพื่อนำไปพัฒนานวัตกรรมบริการพยาบาล (0.673) ตัวแปรที่ 17 สามารถนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้จริง (0.598) ตัวแปรที่ 15 สามารถค้นหาและรับรู้ข่าวสารที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงขององค์การพยาบาล (0.586) ตัวแปรที่ 18 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (0.585) ตัวแปรที่ 21 กระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นกับเทคโนโลยีใหม่ ให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในบริการสุขภาพ (0.532) ตัวแปรที่ 23 สามารถปรับองค์การเชิงวิชาการให้ทัดเทียมกับองค์การอื่นได้ (0.501)

ตัวประกอบที่ 3 เป็นแหล่งของความแปรปรวนของตัวประกอบ 6.604 คิดเป็นร้อยละ 10.160 ของความแปรปรวนทั้งหมด จะเห็นได้ว่าตัวแปรส่วนใหญ่อธิบายถึง การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงตั้งชื่อให้เหมาะสมว่า ตัวประกอบด้าน การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ

### ตารางที่ 9 ตัวประกอบที่ 4 การจัดการวัฒนธรรม

อันดับที่	ตัวแปรที่	รายการตัวแปร	น้ำหนักตัวประกอบ
1	2	สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร	0.686
2	1	มีความรู้และให้ความสำคัญในวัฒนธรรมของบุคคลที่ต่างกัน	0.682
3	5	มีการเข้าใจแรงจูงใจของผู้ใช้บริการ	0.679
4	3	มีการประนีประนอมระหว่างวัฒนธรรมของผู้ใช้บริการ	0.649
5	4	มีการเข้าใจแรงจูงใจของบุคลากรที่ต่างวัฒนธรรมกันเพื่อให้เกิดความสำเร็จในงาน	0.634
6	6	ให้เกิดริตและเคารพในสิทธิของผู้อื่น	0.631
		ค่าไอเกน	4.521
		ค่าร้อยละของความแปรปรวน	6.955

จากตารางที่ 9 ตัวประกอบที่ 4 บรรยายได้ด้วยตัวแปร 6 ตัวแปร น้ำหนักตัวประกอบ ตั้งแต่ 0.631 – 0.686 ประกอบด้วยตัวแปรที่เรียงลำดับน้ำหนักตัวประกอบที่มากที่สุดถึงน้อยที่สุด คือ ตัวแปรที่ 2 สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (0.686) ตัวแปรที่ 1 มีความรู้และให้ความสำคัญในวัฒนธรรมของบุคคลที่ต่างกัน (0.682) ตัวแปรที่ 5 มีการเข้าใจแรงจูงใจของผู้ใช้บริการ (0.679) ตัวแปรที่ 3 มีการประนีประนอมระหว่างวัฒนธรรมของผู้ใช้บริการ (0.649) ตัวแปรที่ 4 มีการเข้าใจแรงจูงใจของบุคลากรที่ต่างวัฒนธรรมกันเพื่อให้เกิดความสำเร็จในงาน (0.634) ตัวแปรที่ 6 ให้เกียรติและเคารพในสิทธิของผู้อื่น (0.631)

ตัวประกอบที่ 4 เป็นแหล่งของความแปรปรวนของตัวประกอบ 4.521 คิดเป็นร้อยละ 6.955 ของความแปรปรวนทั้งหมด จะเห็นได้ว่าตัวแปรส่วนใหญ่อธิบายถึงการให้ความสำคัญของความแตกต่างของวัฒนธรรม จึงตั้งชื่อให้เหมาะสมว่า ตัวประกอบด้าน การจัดการวัฒนธรรม

ตารางที่ 10 ตัวประกอบที่ 5 ด้านการควบคุมสถานการณ์

อันดับที่	ตัวแปรที่	รายการตัวแปร	น้ำหนักตัวประกอบ
1	25	มีการประนีประนอมเพื่อลดการต่อต้านในสถานการณ์ที่ขัดแย้งกัน	0.679
2	24	กล้าเผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลายในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น	0.619
3	27	สามารถเผชิญปัญหาและสร้างวัฒนธรรมองค์การให้มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน	0.610
4	26	ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในแนวทางสร้างสรรค์ด้วยเจตคติทางบวก	0.603
		ค่าไอเกน	4.408
		ค่าร้อยละของความแปรปรวน	6.782

จากตารางที่ 10 ตัวประกอบที่ 5 บรรยายได้ด้วยตัวแปร 4 ตัวแปร น้ำหนักตัวประกอบ ตั้งแต่ 0.603 – 0.679 ประกอบด้วยตัวแปรที่เรียงลำดับน้ำหนักตัวประกอบที่มากที่สุดถึงน้อยที่สุด คือ ตัวแปรที่ 25 มีการประนีประนอมเพื่อลดการต่อต้านในสถานการณ์ที่ขัดแย้งกัน (0.679) ตัวแปรที่ 24 กล้าเผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลายในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น(0.619) ตัวแปรที่ 27 สามารถเผชิญปัญหาและสร้างวัฒนธรรมองค์การให้มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน (0.610) ตัวแปรที่ 26 ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในแนวทางสร้างสรรค์ด้วยเจตคติทางบวก (0.603)

ตัวประกอบที่ 5 เป็นแหล่งของความแปรปรวนของตัวประกอบ 4.408 คิดเป็นร้อยละ 6.782 ของความแปรปรวนทั้งหมด จะเห็นได้ว่าตัวแปรส่วนใหญ่อธิบายถึงการควบคุมสถานการณ์ ในการเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ จึงตั้งชื่อให้เหมาะสมว่า ตัวประกอบด้านการควบคุมสถานการณ์

ตารางที่ 11 ตัวประกอบที่ 6 ด้านการมุ่งเน้นอนาคตขององค์การ

อันดับที่	ตัวแปรที่	รายการตัวแปร	น้ำหนักตัวประกอบ
1	65	มีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	0.727
2	64	มีการปรับตัวอย่างรวดเร็วตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	0.711
3	62	มองการณ์ไกล มีการกำหนดแผนเป้าหมายขององค์การที่ชัดเจน	0.618
4	61	เปิดใจกว้างเพื่อรับข้อมูลใหม่ ๆ	0.611
5	60	ไวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	0.597
6	63	มีการใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	0.568
		ค่าไอเกน	4.355
		ค่าร้อยละของความแปรปรวน	6.700

จากตารางที่ 11 ตัวประกอบที่ 6 บรรยายได้ด้วยตัวแปร 6 ตัวแปร น้ำหนักตัวประกอบ ตั้งแต่ 0.568 – 0.727 ประกอบด้วยตัวแปรที่เรียงลำดับน้ำหนักตัวประกอบที่มากที่สุดถึงน้อยที่สุด คือ ตัวแปรที่ 65 มีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ (0.727) ตัวแปรที่ 64 มีการปรับตัวอย่างรวดเร็วตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป (0.711) ตัวแปรที่ 62 มองการณ์ไกล มีการกำหนดแผนเป้าหมายขององค์การที่ชัดเจน (0.618) ตัวแปรที่ 61 เปิดใจกว้างเพื่อรับข้อมูลใหม่ ๆ (0.611) ตัวแปรที่ 60 ไวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป (0.597) ตัวแปรที่ 63 มีการใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (0.568)

ตัวประกอบที่ 6 เป็นแหล่งของความแปรปรวนของตัวประกอบ 4.355 คิดเป็นร้อยละ 6.700 ของความแปรปรวนทั้งหมด จะเห็นได้ว่าตัวแปรส่วนใหญ่อธิบายถึงการมองการณ์ไกลในอนาคต จึงตั้งชื่อให้เหมาะสมว่า ด้านการมุ่งเน้นอนาคตขององค์การ

ตารางที่ 12 ตัวประกอบที่ 7 ด้านการบูรณาการความรู้

อันดับที่	ตัวแปรที่	รายการตัวแปร	น้ำหนักตัวประกอบ
1	12	สามารถแสวงหาความรู้จากการทำงานร่วมกับคนทุกระดับ	0.742
2	14	สามารถใช้ความรู้เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน	0.617
3	13	สามารถแสวงหาความรู้จากการทำงานร่วมกับองค์กรหลากหลาย	0.571
		ค่าไอเกน	2.508
		ค่าร้อยละของความแปรปรวน	3.858

จากตารางที่ 12 ตัวประกอบที่ 7 บรรยายได้ด้วยตัวแปร 3 ตัวแปร น้ำหนักตัวประกอบ ตั้งแต่ 0.571 – 0.742 ประกอบด้วยตัวแปรที่เรียงลำดับน้ำหนักตัวประกอบที่มากที่สุดถึงน้อยที่สุด คือ ตัวแปรที่ 12 สามารถแสวงหาความรู้จากการทำงานร่วมกับคนทุกระดับ (0.742) ตัวแปรที่ 14 สามารถใช้ความรู้เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน (0.617) ตัวแปรที่ 13 สามารถแสวงหาความรู้จากการทำงานร่วมกับองค์กรหลากหลาย (0.571)

ตัวประกอบที่ 7 เป็นแหล่งของความแปรปรวนของตัวประกอบ 2.508 คิดเป็นร้อยละ 3.858 ของความแปรปรวนทั้งหมด จะเห็นได้ว่าตัวแปรส่วนใหญ่อธิบายถึงการจัดการด้านความรู้ จึงตั้งชื่อให้เหมาะสมว่า ด้านการบูรณาการความรู้