

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กมลวรรณ รวยสูงเนิน. (2547). การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะของพยาบาลผู้ประกอบการ
บริการพยาบาลอิสระ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กานดา กังตระกูล และธรรมรัตน์ การุณชนกุล. (2538). ปัญหาไอทีกับสังคมไทย ถึงเวลาปรับปรุง
หรือยัง ?. ไอทีเมเนจเมนท์.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for windows. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพมหานคร: ธรรมศาสตร์.
- กรีซ สืบสนธิ์. (2535). สร้างวัฒนธรรมให้องค์การ สร้างวิถีทางสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพมหานคร:
ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2539). การบริหารหอผู้ป่วย. กรุงเทพมหานคร: โฟร์ไคเมนชั่น อี เอ็ม.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2532). การพัฒนารูปแบบการฝึกภาคปฏิบัติการพยาบาลเน้นชุมชน
สำหรับนักศึกษาพยาบาล: วิธีการเชิงสมรรถนะ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจริญ เจษฎาวัลย์. (2543). ระบบควบคุมภายใน หลักการและวิธีปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: พอดี.
- เจริญผล สุวรรณโชติ. (2544). ทฤษฎีบริหาร. กรุงเทพมหานคร: ทิชซิ่งเอ็ด.
- จันทนา ชื่นวิสิทธิ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความสามารถในการใช้
คอมพิวเตอร์ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร กับความสามารถในการใช้เทคโนโลยี
สารสนเทศสำหรับการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลของรัฐ สังกัด
กระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขา
บริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุมพล หนิมพานิช. (2547). ผู้นำ อำนาจ และการเมืองในองค์กร. นนทบุรี: โรงพิมพ์แห่ง
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.
- ไชย ฌ พล. (2545). ศาสตร์แห่งผู้นำสากลในโลกยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร: พลัสเพรส.
- ดวงพร ศรีจันทวงศ์. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในกิจกรรม
นักศึกษา และสภาพแวดล้อมของวิทยาลัย กับภาวะผู้นำของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัย
พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาล
ศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ทัศนาศ นุญทอง. (2542). **ปฏิรูประบบบริการการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต**. กรุงเทพมหานคร: สภาการพยาบาล.
- ทัศนีย์ จุลอคง. (2547). **การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2548). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 4**. กรุงเทพมหานคร: วี อินเตอร์ พรินท์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). **การบริหารสู่ศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพมหานคร: ประชุมช่าง.
- ทองใบ สุดขารี. (2548). **ภาวะผู้นำ**. อุบลราชธานี: โรงพิมพ์แห่งคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- นิตย์ สัมมาพันธ์. (2546). **ภาวะผู้นำ:พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ**. กรุงเทพมหานคร: อิน โนกราฟฟิค.
- นิตยา ศรีญาณลักษณ์. (2545). **การบริหารการพยาบาล**. กรุงเทพมหานคร: ประชุมช่าง.
- นิตยา สุขเจริญ. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นวลจันทร์ อาศัยพาณิชย์. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างเขavnอารมณ์ การสนับสนุนทางสังคม กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เนตรพัฒนา ขาววิราช. (2546). **การจัดการสมัยใหม่**. กรุงเทพมหานคร: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บัญชา แก้วส่อง. (2545). **องค์การ: การจัดการและการพัฒนา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: อักษราพิพัฒน์.
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. (2544). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางการพยาบาลศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. (2547). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางการพยาบาลศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ยูแอนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย.

- ประภารัตน์ แบนขุนทด. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติบทบาทด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศองค์การ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภัสสร เสงี่ยมกุลถาวร. (2544). การศึกษาตัวชี้วัดสมรรถนะการบริหารงานคุณภาพทั่วทั้งองค์การของหัวหน้าหอผู้ป่วย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ บุญญาบุรุษ. (2544). ก้าวใหม่สู่บทบาทใหม่ในการบริหารการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: ว่างใหม่บุลพรินต์.
- พัชรา พันธุ์เจริญ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการสื่อสารในองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โภคิน พลกุล. (2539). การปฏิรูประบบราชการในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพมหานคร: ฟอร์แมทพริ้นท์.
- รวีวรรณ อัจฉาศัย. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลกับการยอมรับการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลที่กำลังดำเนินการพัฒนาสู่การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่งอรุณ เกศหวงส์. (2547). การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: ธนรัชการพิมพ์.
- เรมवल นันทศุกวัฒน์. (2542). การบริหารการพยาบาล. เชียงใหม่: โรงพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เรมवल นันทศุกวัฒน์. (2542). ภาวะผู้นำทางการพยาบาลในองค์การ. เชียงใหม่: นพบุรีการพิมพ์.
- ลักขณา พลฤกษ์. (2536). การวิเคราะห์และออกแบบระบบสารสนเทศ. กรุงเทพมหานคร: สหพัฒนการพิมพ์.
- วิชัย กังวานพรศิริ. (2527). คอมพิวเตอร์กับการบริหารงานบุคคล. คอมพิวเตอร์ปริทัศน์ 3(27): 60-67.

- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: ธีระป้อมวรรณกรรม.
- วันดี ชูกาล. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันทนา ถิ่นกาญจน์. (2539). ศึกษาสมรรถนะผู้นำที่พึงประสงค์ของบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาลศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ละออ อริยกุลนิมิต. (2546). การวิเคราะห์ตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศศิ อยู่วุฒิชัย. (2545). ผลการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนเรื่องการตัดสินใจด้านการบริหารงานของพยาบาลวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย พงศ์วิชัย. (2547). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สงวน นิตยารัมภ์พงศ์. (2541). ปฏิรูประบบสุขภาพไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานโครงการปฏิรูประบบบริการสาธารณสุข.
- สมชาย สัมฤทธิ์ทรัพย์. (2542). ผู้นำเหนือผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- สิริพร ทองบุญเกื้อ. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย.
- สุภาพร รอดถนนอม. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้นำการวิทยาลัยพยาบาล กับประสิทธิผลขององค์การ ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานระบาดวิทยา. (2546). การเฝ้าระวังโรค SARS. [Online] 2004. Available from www.epimoph.go.th.com.

ทยา รัตน์ โชติ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย
ทักษะทางสังคมกับการปฏิบัติงานของพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาล
ประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
การพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อารี เพชรสุด. (2530). มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์.

อุทุมพร จามรمان. (2532). การวิเคราะห์องค์ประกอบ. กรุงเทพมหานคร: แผนกวิชาวิจัย
การศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรรวรรณ ชูชม. (2545). การแปลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
แห่งมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ภาษาอังกฤษ

Albano, C. (2005). **What is adaptive leadership**. [Online]. 2005. Available from www.selfgrowth.com.

Barrett, F. N. (1998). **Theory and practice of distance education**. [Online] 2004. Available from www.proquest.com.

Bass, B. M. (1985). **Leadership and performance beyond expectation**. New York: The Free Press.

Bennis, W. and Nanus, B. (1985). **Leaders: Strategies for Taking Charge**. [Online] 2004. Available from www.amazon.com.

Berson, Y. and Avolio, B. J. (2004). Transformational leadership and dissemination of organization goals: A case study of a telecommunication firm. **Leadership Quarterly** 15: 625.

Burn, N. and Grove, S. K. (2001) **Practice of nursing research 4th ed**. Philadelphia: W.B. Free Press. Saunder.

Daft, R. L. (2005). **The Leadership experience 3th ed**. Toronto: Webcom.

DDI Institue. (2005). **Adaptive leadership**. Available from www.consultpdg.com.

DeVellis, R. F. (1991). **Scale development: Theory and applications**. Newbury Park: Sage.

- Geyer, V. (2005). **The authorizer and charter school closure: Exercising adaptive leadership to project the public interest.** Issue Brief. 8: 1-6.
- Glover, J., Rainwater, K., Jones, G. and Friedman, H. (2002). Adaptive leadership: Four principles for being adaptive. **Organization Development Journal** 20(2): 1-13.
- Heifetz, R. (2001). **Adaptive leadership in times of crisis.** [Online]. 2005. Available from Center of Public Leadership.
- Laschinger, H. and Shaman, J. (1994). Staff nurse and nurse managers perception. **Journal of Nursing Administration.** 24(1): 38-47.
- Olson, M. and Wass, J. (2001). Leadership style and action routines: Best practice manufacturing and R&D project. **International journal of technology Management** 22(4): 327.
- PDG group. (2004). **Adaptive leadership competency.** . [Online] 2004. Available from www.proquest.com.
- Price, R. A. (1991). An investigation of path-goal leadership theory in marketing channels. **Journal of Retailing** 67(3): 339.
- Professional Develop Traning. (2005). **Adaptive leadership.** [Online] 2005. Available from www.consultpdg.com.
- Smith, R. F. (2005). **A study of the relationships between superintendents' leadership practices, social networks, and perpetuation and change of school culture.** [Online] 2005. Available from www.proquest.com.
- Sullivan, P. and Decker, P. J. (1992). **Effective management in nursing.** Redwood City.
- Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S. (1996). **Using multivariate statistics.** 3rd ed. NewYork: HaperCollins College Publishers.
- Tappen, R. M. (1989). **Nursing leadership and management: Concept and practice.** Philadaphia: F.A.Davis.
- Targowski, A. S. (1987). **The management wheels: A Technique of applying management philosophies.** [Online] 2004. Available from www.proquest.com.
- Tichy, N. M. and Devanna, M. N. (1986). **A affective implication of perceived congruence with culture dimensions during organizational transformation.** [Online] 2005. Available from www.findarticles.com.

Toomey, C. J. (2001). **Adaptive engineer leader**. [Online] 2004. Available from www.proquest.com.

Trompenars, F. (1997). **The role of virtual multicultural teams in corporate culture**. [Online] 2004. Available from www.portal.org.

Wang, H. T. (1997). **A study of situational leadership style as a predictor of organizational success and productivity**. [Online] 2005. Available from www.proquest.com

Yukl, G. A. (1989). **Leadership in organization**. 7th ed. New York: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
ตารางวิเคราะห์ตัวประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน
ของผู้บริหารการพยาบาล

การวิเคราะห์และกำหนดโครงสร้างตัวประกอบพื้นฐานภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน

ตัวประกอบและตัวบ่งชี้จากการค้นคว้า จากเอกสารและงานวิจัย	ตัวประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้จากการสัมภาษณ์	โครงสร้างตัวประกอบพื้นฐาน ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน
<p>1. สมรรถนะทางด้านวัฒนธรรม</p> <p>1. มีความตระหนักในวัฒนธรรม</p> <p>2. ยอมรับในความแตกต่างของวัฒนธรรม</p> <p>3. มีการประนีประนอมระหว่างวัฒนธรรม</p> <p>4. สามารถมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นที่มีวัฒนธรรมและ คุณค่าต่างจากตน</p> <p>5. สามารถนำประสบการณ์ที่ได้มาแก้ไขปัญหา ในการบริหารการพยาบาล</p> <p>6. เข้าแรงงใจของคนที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกัน</p> <p>7. เข้าแรงงใจของผู้มาใช้บริการ</p> <p>8. สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและปรับ เปลี่ยนการตอบสนองภายในองค์กร</p>	<p>1. สมรรถนะทางด้านวัฒนธรรม</p> <p>1. มีความสามารถในการปรับตัวที่ดี</p> <p>2. การแสดงท่าที่เป็นมิตร</p> <p>3. มีความมั่นใจในตนเอง</p> <p>4. ส่งเสริมให้เกิดความคิดร่วมกัน</p> <p>5. มีแนวทางในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม</p> <p>6. มีทักษะการตัดสินใจ</p> <p>7. ยอมรับความแตกต่างในวัฒนธรรม</p> <p>8. ให้เกียรติซึ่งกันและกัน</p> <p>9. ยอมรับวัฒนธรรมของผู้อื่น</p>	<p>1. สมรรถนะทางด้านวัฒนธรรม</p> <p>1. มีความรู้และตระหนักในวัฒนธรรมที่ต่างกัน</p> <p>2. ให้การยอมรับความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรม</p> <p>3. มีการประนีประนอมระหว่างวัฒนธรรม</p> <p>4. มีการเข้าใจแรงงใจของบุคลากรที่ต่างวัฒนธรรม กัน</p> <p>5. มีการเข้าใจแรงงใจของผู้ใช้บริการ</p> <p>6. ให้เกียรติและเคารพในสิทธิของผู้อื่น</p> <p>7. มีความสามารถในการสื่อสารกับผู้ที่ต่าง วัฒนธรรมได้</p> <p>8. มีปฏิสัมพันธ์กับคนวัฒนธรรมอื่นได้</p> <p>9. นำประสบการณ์ต่างวัฒนธรรมมาใช้ในการ แก้ปัญหา</p> <p>10. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร</p>

การวิเคราะห์และกำหนดโครงสร้างตัวประกอบพื้นฐานภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน (ต่อ)

ตัวประกอบและตัวบ่งชี้จากการค้นคว้า จากเอกสารและงานวิจัย	ตัวประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้จากการสัมภาษณ์	โครงสร้างตัวประกอบพื้นฐาน ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน
<p>2. การแสวงหาความรู้</p> <p>9. แสวงหาความรู้ที่มีในองค์กรและนอกองค์กร</p> <p>10. มีการวางรากฐานความรู้ที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>11. มีการใช้ความรู้อย่างแท้จริง</p> <p>12. มีความเข้าใจในสิ่งแวดล้อม</p> <p>13. มีการพัฒนา รับรู้และตอบสนองในระบบ ข้อมูลข่าวสาร</p> <p>14. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</p> <p>15. มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ</p> <p>16. มีความสามารถในการปรับองค์กรของตนให้ ทัดเทียมกับองค์กรอื่น ๆ</p>	<p>10. มีความสามารถในการสื่อสาร</p> <p>2. การแสวงหาความรู้</p> <p>11. มีความรอบรู้</p> <p>12. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</p> <p>13. มีความคล่องแคล่ว</p> <p>14. มีการส่งต่อข้อมูล</p> <p>15. มีความมั่นใจในตนเอง</p> <p>16. ศึกษาเหตุการณ์ในปัจจุบันและอนาคต</p> <p>17. ค้นหาความสามารถของบุคลากร</p> <p>18. มีความกระตือรือร้น</p> <p>19. มีความละเอียดรอบคอบ</p> <p>20. มีความรู้เรื่องเทคโนโลยี</p> <p>21. มีการจัดการความรู้ที่เหมาะสม</p> <p>22. นำความรู้ไปสร้างการเปลี่ยนแปลง</p> <p>23. มีการผสมผสาน</p>	<p>11. คัดแปลงวัฒนธรรมให้เหมาะสมกับงาน</p> <p>2. การแสวงหาความรู้</p> <p>12. แสวงหาความรู้ภายในองค์กร</p> <p>13. แสวงหาความรู้ภายนอกองค์กร</p> <p>14. มีการวางรากฐานความรู้ที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>15. รับรู้สถานการณ์รอบตัวที่เปลี่ยนแปลงไป</p> <p>16. มีการพัฒนา รับรู้และตอบสนองในระบบ ข้อมูลข่าวสาร</p> <p>17. นำความรู้ที่ได้มาใช้จริง</p> <p>18. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</p> <p>19. มีความสนใจใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง</p> <p>20. สร้างนวัตกรรมในองค์กร</p> <p>21. มีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา</p> <p>22. มีการศึกษาเทคโนโลยีใหม่ ๆ</p> <p>23. เปิดรับข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ</p>

การวิเคราะห์และกำหนดโครงสร้างตัวประกอบพื้นฐานภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน (ต่อ)

ตัวประกอบและตัวบ่งชี้จากการค้นคว้า จากเอกสารและงานวิจัย	ตัวประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้จากการสัมภาษณ์	โครงสร้างตัวประกอบพื้นฐาน ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน
<p>3. การสร้างความกลมเกลียว</p> <p>17. กล้าเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ</p> <p>18. ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล</p> <p>19. ปรับปรุงแนวทางในการปฏิบัติงาน</p> <p>20. มีการประนีประนอมเพื่อลดการต่อต้านใน สถานการณ์ที่ขัดแย้งกัน</p> <p>21. มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน</p> <p>22. สามารถเผชิญปัญหาและสร้างวัฒนธรรม องค์การให้มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน</p>	<p>24. มีความมุ่งมั่นในการแสวงหาความรู้</p> <p>25. กระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นกับ เทคโนโลยีใหม่ ๆ</p> <p>26. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม</p> <p>3. การสร้างความกลมเกลียว</p> <p>27. ทักษะการบริหารจัดการ</p> <p>28. มีการรับฟังที่ดี</p> <p>29. มีการทำงานเป็นทีม</p> <p>30. มีความสามารถในการประสานงาน</p> <p>31. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี</p> <p>32. มีอารมณ์ขัน</p> <p>33. รู้จักให้อภัย</p> <p>34. มีจริยธรรม</p>	<p>24. กระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น กับเทคโนโลยีใหม่ ๆ</p> <p>25. ส่งเสริมการศึกษาต่อของบุคลากร</p> <p>26. การส่งต่อข้อมูลอย่างถูกต้องตามความเป็นจริง</p> <p>27. ปรับองค์การให้ทัดเทียมกับองค์การอื่น</p> <p>3. สร้างความกลมเกลียว</p> <p>28. กล้าเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ</p> <p>29. ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล</p> <p>30. ปรับปรุงแนวทางในการปฏิบัติงาน</p> <p>31. มีการประนีประนอมเพื่อลดการต่อต้านใน สถานการณ์ที่ขัดแย้งกัน</p> <p>32. มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน</p> <p>33. สามารถเผชิญปัญหาและสร้างวัฒนธรรม องค์การให้มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน</p>

การวิเคราะห์และกำหนดโครงสร้างตัวประกอบพื้นฐานภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน (ต่อ)

ตัวประกอบและตัวบ่งชี้จากการค้นคว้า จากเอกสารและงานวิจัย	ตัวประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้จากการสัมภาษณ์	โครงสร้างตัวประกอบพื้นฐาน ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน
	35. ทักษะการบริหารความขัดแย้ง 36. เป็นที่ปรึกษาที่ดี 37. เข้าใจแรงจูงใจของผู้อื่น 38. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 39. จัดให้มีบรรยากาศการทำงานที่ดี 40. จัดให้มีการพบปะสังสรรค์กัน 41. มีความยุติธรรม 42. มีทักษะการเจรจาต่อรอง 43. การสร้างความร่วมมือที่ดี 44. มีความสามารถในการเหนี่ยวนำ 45. กล้าตัดสินใจ 46. พึงทักสิทธิ์ผู้อื่น 47. มีหลักคุณธรรม 48. มีการควบคุมอารมณ์ที่ดี 49. ให้ความช่วยเหลือบุคลากร 50. สนับสนุนในสิ่งที่ถูกต้อง	34. มีการรับฟังที่ดี 35. พึงทักสิทธิ์ผู้อื่น 36. มีคุณธรรม มีจริยธรรม 37. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 38. จัดให้มีบรรยากาศการทำงานที่ดี 39. มีการให้รางวัล มีการยกย่องชมเชยอย่างทั่วถึง 40. มีอารมณ์ขัน 41. มีความยุติธรรม 42. มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่อย่างทั่วถึง 43. มีความยืดหยุ่น รู้จักให้อภัย 44. ส่งเสริมการมีกิจกรรมร่วมกัน 45. สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากร 46. สร้างความสามัคคีกลมเกลียว 47. พุดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 48. มีการจัดสรรตำแหน่งตามความสามารถ 49. ดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึง

การวิเคราะห์และกำหนดโครงสร้างตัวประกอบพื้นฐานภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน (ต่อ)

ตัวประกอบและตัวบ่งชี้จากการค้นคว้า จากเอกสารและงานวิจัย	ตัวประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้จากการสัมภาษณ์	โครงสร้างตัวประกอบพื้นฐาน ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน
	51. มีความเป็นประชาธิปไตย 52. มีทักษะการติดต่อสื่อสาร 53. มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ 54.. มีความยืดหยุ่น 55. ส่งเสริมการมีกิจกรรมร่วมกัน 56. มีการประนีประนอม 57. มีการประสานรอยร้าว 58. มีการดูแลเอาใจใส่ 59. มีการนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้ 60. มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนทัศนคติกัน 61. เอาใจเขามาใส่ใจเรา 62. เป็นแบบอย่างที่ดี 63. มีความสามารถในการจัดการปัญหา 64. จัดสรรตำแหน่ง	50. สอนการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกคน

การวิเคราะห์และกำหนดโครงสร้างตัวประกอบพื้นฐานภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน (ต่อ)

ตัวประกอบและตัวบ่งชี้จากการค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัย	ตัวประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้จากการสัมภาษณ์	โครงสร้างตัวประกอบพื้นฐานสมรรถนะภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน
<p>4. การสร้างวิสัยทัศน์แบบองค์รวม</p> <p>23. มีการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว</p> <p>24. มีการตัดสินใจที่ดีเพื่อความอยู่รอดขององค์กร</p> <p>25. สร้างสรรค์องค์กรเพื่อตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว</p> <p>26. มีความเข้าใจและตระหนักในนโยบายขององค์กร</p> <p>27. มีการเสริมสร้างความรู้แบบองค์รวม</p> <p>28. ตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ</p> <p>29. มีการสร้างสรรค์ผลงาน</p> <p>30. ขอมรับคุณค่าในการพัฒนารูปแบบขององค์กร</p> <p>31. มีความสามารถในการจัดการในสถานการณ์ที่ต่างกัน</p>	<p>4. การสร้างวิสัยทัศน์แบบองค์รวม</p> <p>65. เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์</p> <p>66. มีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์</p> <p>67. มีการปรับเปลี่ยนแนวทางและนโยบายขององค์กรที่ดี</p> <p>68. มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม</p> <p>69. กระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น</p> <p>70. มีการจัดการที่เหมาะสม</p> <p>71. มีการสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากร</p> <p>72. มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p> <p>73. กระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงนโยบายของหน่วยงาน</p> <p>74. เปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็น</p> <p>75. จัดให้มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน</p> <p>76. นำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด</p> <p>77. มีการกำหนดแผนเป้าหมาย</p>	<p>4. การสร้างวิสัยทัศน์แบบองค์รวม</p> <p>51. มีการปรับตัวและตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว</p> <p>52. กระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงนโยบายของหน่วยงาน</p> <p>53. จัดให้มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน</p> <p>54. มีความเข้าใจและตระหนักในนโยบายขององค์กร</p> <p>55. มีการกำหนดแผนเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน</p> <p>56. ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร</p> <p>57. ขอมรับคุณค่าในการพัฒนารูปแบบขององค์กร</p> <p>58. ยึดมั่นในหลักการ</p> <p>59. มีการมุ่งนำองค์กรไปสู่ผลสัมฤทธิ์</p> <p>60. มีการกำหนดพันธกิจ แผนเป้าหมายร่วมกัน</p> <p>61. กระตุ้นให้มีการปรับเปลี่ยนนโยบายไปในทางที่ดีขึ้น</p>

การวิเคราะห์และกำหนดโครงสร้างตัวประกอบพื้นฐานภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน (ต่อ)

ตัวประกอบและตัวบ่งชี้จากการค้นคว้า จากเอกสารและงานวิจัย	ตัวประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้จากการสัมภาษณ์	โครงสร้างตัวประกอบพื้นฐาน ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน
	78. มุ่งผลสัมฤทธิ์ 79. การมอบหมายงาน 80. ขอมรับการเปลี่ยนแปลง 81. ยึดมั่นในหลักการ 82. สร้างแรงบันดาลใจ 83. กระตุ้นให้เกิดกระบวนการคิด 84. การทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร 5. การจัดการเพื่ออนาคต 85. สนับสนุนให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้า 86. มีการสร้างความร่วมมือที่ดี 87. ขกย่องชมเชย 88. การให้รางวัล 89. เทคนิคการจูงใจ 90. กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ 91. กระตุ้นให้มีการคาดการณ์	62. มีความเชื่อมั่นในตนเองในการนำพาองค์กรสู่ เป้าหมายที่กำหนด 5. การจัดการเพื่ออนาคต 63. ทำความเข้าใจกับพันธกิจในปัจจุบันและอนาคต ขององค์กร 64. เตรียมบุคลากรพร้อมจะทำให้เกิดการปรับเปลี่ยน 65. สนับสนุนบุคลากรให้มีการศึกษาต่อเนื่อง 66. มีเทคนิคในการจูงใจคน

การวิเคราะห์และกำหนดโครงสร้างตัวประกอบพื้นฐานสมรรถนะภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน (ต่อ)

ตัวประกอบและตัวบ่งชี้จากการค้นคว้า จากเอกสารและงานวิจัย	ตัวประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้จากการสัมภาษณ์	โครงสร้างตัวประกอบพื้นฐาน สมรรถนะภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน
	<p>6. ความไวต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <p>92. ยอมรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>93. มีการปรับตัวอย่างรวดเร็ว</p> <p>94. มีความสามารถในการมองการณ์ไกล</p> <p>95. เปิดรับข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ</p> <p>96. มีความกระตือรือร้น</p> <p>97. มีความตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ</p> <p>98. สรรหาสิ่งใหม่ ๆ มาปรับใช้</p> <p>99. ใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง</p> <p>100. เปิดใจกว้าง</p>	<p>67. มีการสร้างความร่วมมือของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม</p> <p>68. ให้รางวัลตอบแทนเมื่อมีการปรับเปลี่ยนงานอย่างเหมาะสม</p> <p>69. ยกย่องชมเชยเมื่อมีการสร้างสรรค์งานใหม่ๆ</p> <p>6. ความไวต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <p>70. ไวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป</p> <p>71. เปิดใจกว้างเพื่อรับข้อมูลใหม่ ๆ</p> <p>72. มองการณ์ไกล</p> <p>73. สรรหาสิ่งใหม่ ๆ มาปรับใช้</p> <p>74. ใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง</p> <p>75. มีการปรับตัวอย่างรวดเร็ว</p> <p>76. เปิดรับข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ</p> <p>77. มีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ</p>

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และหนังสือขอความร่วมมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ให้สัมภาษณ์

- | | |
|----------------------------------|---|
| 1. ผศ.ดร. รัชณี สุจิจันทร์รัตน์ | อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 2. อ.ดร. วันเพ็ญ พิชิตพรชัย | รองคณบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 3. นางหฤทยา ปรีชาสุข | ผู้จัดการฝ่ายการพยาบาล
โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ |
| 4. นางสาวดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา | อดีตหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล
โรงพยาบาลศิริราช |
| 5. นางสาววิไลพร บุญยฤทธิ์ | หัวหน้างานการพยาบาลผ่าตัด
โรงพยาบาลศิริราช |
| 6. รศ.นพ. มงคล เลหาเพ็ญแสง | หัวหน้าสาขาวิชากุมารศัลยศาสตร์
คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล
โรงพยาบาลศิริราช |
| 7. นางรุ่งอรุณ เกศวงษ์ | ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายการพยาบาล ฝ่ายกิจการพิเศษ
โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท |
| 8. รศ.ดร. นพ. พรชัย โอเจริญรัตน์ | นักวิชาการ อาจารย์ประจำสาขาวิชาศึรษะ คอ
เต้านม ภาควิชาศัลยศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์
ศิริราชพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช |
| 9. ศ.นพ. อรรถ นานา | รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะแพทยศาสตร์ ศิริ
ราชพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช |
| 10. นางเพ็ญจันทร์ แสนประสาน | ผู้จัดการฝ่ายการพยาบาล
โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ |

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา

- | | |
|---------------------------------|---|
| 1.รศ. ดร. พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ | รองอธิการบดี ฝ่ายกิจการโครงการพิเศษ
วิทยาลัยพยาบาลเซนต์หลุยส์ |
| 2. ผศ.ดร. อารีวัชรณ อ่วมธานี | รองคณบดี ฝ่ายวิจัยและวิเทศสัมพันธ์
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 3. รศ.นพ. ศุภกร โรจนนินทร์ | รองคณบดี ฝ่ายประชาสัมพันธ์และกิจการพิเศษ
คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล
โรงพยาบาลศิริราช |
| 4. นางสมสมัย สุทธิรสานต์ | หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล
โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ |
| 5. นางกนกพร คูปตานนท์ | พยาบาลชำนาญการระดับ 8 ประจำหอผู้ป่วย
อุบัติเหตุ 3 พิเศษ โรงพยาบาลศิริราช |
| 6. นางสาวเบญจมาศ ปรีชาคุณ | ผู้ช่วยหัวหน้างานการพยาบาลผ่าตัด
โรงพยาบาลศิริราช |
| 7. นางสาว จันทร สังข์สุวรรณ | พยาบาลชำนาญการ ประจำหอผู้ป่วย ไอ.ซี.ยู
โรงพยาบาลตากลิ นครสวรรค์ |

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

ตุลาคม 2548

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

เนื่องด้วย นางสาวสุวรรณ วงศ์เมืองแก่น นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย” โดยมี รศ.พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชุมพรปาน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ ผศ.ดร.รัชณี สุจิตันทรรัตน์ อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์เพื่อนำเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอเรียนเชิญบุคลากรดังกล่าว เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

ผศ.ดร.รัชณี สุจิตันทรรัตน์

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

รศ.พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชุมพรปาน โทร. 0-2218-9815

ชื่อนิสิต

นางสาวสุวรรณ วงศ์เมืองแก่น โทร. 0-1755-1183

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

ตุลาคม 2548

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน คณบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์

เนื่องด้วย นางสาวสุวรรณ วงศ์เมืองแก่น นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย” โดยมี รศ.พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชุณหปราณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ นางสมสมัย สุธีรสานต์ หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้น เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

นางสมสมัย สุธีรสานต์

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

รศ.พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชุณหปราณ โทร. 0-2218-9815

ชื่อนิสิต

นางสาวสุวรรณ วงศ์เมืองแก่น โทร. 0-1755-1183

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

ตุลาคม 2548

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ฯ

เนื่องด้วย นางสาวสุวรรณ วงศ์เมืองแก่น นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย” โดยมี รศ.พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชุณหปราณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารการพยาบาล ตั้งแต่หัวหน้าหอผู้ป่วยขึ้นไป จำนวน 30 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามสมรรถนะภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารการพยาบาล ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวสุวรรณ วงศ์เมืองแก่น ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

รศ.พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชุณหปราณ โทร. 0-2218-9815

ชื่อนิสิต

นางสาวสุวรรณ วงศ์เมืองแก่น โทร. 0-1755-1183

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

ตุลาคม 2548

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน คณบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

เนื่องด้วย นางสาวสุวรรณา วงศ์เมืองแก่น นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย” โดยมี รศ.พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชุมพรปาน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารการพยาบาล ตั้งแต่หัวหน้าหอผู้ป่วยขึ้นไป จำนวน 118 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามสมรรถนะภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารการพยาบาล ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวสุวรรณา วงศ์เมืองแก่น ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

รศ.พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชุมพรปาน โทร. 0-2218-9815

ชื่อนิสิต

นางสาวสุวรรณา วงศ์เมืองแก่น โทร. 0-1755-1183



ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามการวิจัย

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กุมภาพันธ์ 2549

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้บริหารการพยาบาลผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยดิฉัน นางสาวสุวรรณา วงศ์เมืองแก่น นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย” โดยมี รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต. หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชูณหปราณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับข้อมูลจากท่าน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน ของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย และนำประโยชน์ผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลสู่การพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการสร้างเครื่องมือประเมินผลงานและสมรรถนะของผู้บริหารการพยาบาล การวิจัยดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับข้อมูลจากท่าน และเนื่องจากการวิจัยนี้ ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ได้จริงเมื่อได้รับการตอบข้อคำถามแล้วขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ผู้วิจัยขอรับรองว่า คำตอบของท่านจะไม่ได้มีการเปิดเผยในที่ใด ๆ และผลการวิจัยจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวมเพื่อประโยชน์ในเชิงวิชาการเท่านั้นจะไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อท่านและหน่วยงานแต่อย่างใด อีกทั้งผู้วิจัยได้ขออนุญาตผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นที่เรียบร้อยแล้วเสร็จสิ้นการวิจัยข้อมูลในการตอบแบบสอบถามของท่านจะถูกทำลายทันที

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณอย่างสูง

นางสาวสุวรรณา วงศ์เมืองแก่น

นิสิตปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โทรศัพท์ 02-4197922, 01-7551183

ตอนที่ 2 แบบสอบถามตัวแปรที่บอกถึงภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความที่ท่านมีความเห็นว่า ข้อรายการนั้นเป็นข้อที่บอกถึงระดับความสำคัญของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารการพยาบาล มากน้อยเพียงใด โดยมีเกณฑ์ในการตอบดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นว่าการแสดงออกถึงลักษณะและพฤติกรรมผู้นำการปรับเปลี่ยนของบริหารการพยาบาลในข้อนั้นมีความสำคัญในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นว่าการแสดงออกถึงลักษณะและพฤติกรรมผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารการพยาบาลในข้อนั้นมีความสำคัญในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นว่าการแสดงออกถึงลักษณะและพฤติกรรมผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารการพยาบาลในข้อนั้นมีความสำคัญในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นว่าการแสดงออกถึงลักษณะและพฤติกรรมผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารการพยาบาลในข้อนั้นมีความสำคัญในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นว่าการแสดงออกถึงลักษณะและพฤติกรรมผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารการพยาบาลในข้อนั้นมีความสำคัญในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

คุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงถึงภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน	ระดับความสำคัญ				
	สำคัญมากที่สุด	สำคัญมาก	สำคัญปานกลาง	สำคัญน้อย	สำคัญน้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
0. ให้โอกาสในการทำงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชา	✓				
00.					

จากตัวอย่างข้อ 0 การที่ผู้ตอบใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องสำคัญมากที่สุด แสดงว่าผู้ตอบมีความเห็นว่า ให้อิสระในการทำงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นตัวประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ที่มีความสำคัญในระดับมากที่สุด

คุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงถึง ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน	ระดับความสำคัญ				
	สำคัญ มาก ที่สุด (5)	สำคัญ มาก (4)	สำคัญ ปาน กลาง (3)	สำคัญ น้อย (2)	สำคัญ น้อย ที่สุด (1)
1. สมรรถนะทางด้านวัฒนธรรม					
1. มีความรู้และให้ความสำคัญในวัฒนธรรมของ บุคคลที่ต่างกัน					
2. ให้การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคลากร					
3. มีการประนีประนอมระหว่างวัฒนธรรมของ ผู้ให้บริการ					
4. มีการเข้าใจแรงจูงใจของบุคลากรที่ต่างวัฒนธรรม กันเพื่อให้เกิดความสำเร็จในงาน					
5. มีการเข้าใจแรงจูงใจของผู้ให้บริการ					
6. ให้เกียรติและเคารพในสิทธิของผู้อื่น					
7. สามารถสื่อสารกับผู้มีลักษณะต่างวัฒนธรรมได้					
8. มีปฏิสัมพันธ์กับคนที่มีวัฒนธรรมอื่นได้อย่าง สร้างสรรค์					
9. นำประสบการณ์ต่างวัฒนธรรมมาใช้ในการ แก้ปัญหาได้					
10. สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร					
11. สามารถดัดแปลงการทำงานให้เหมาะสมกับ วัฒนธรรม					
2. การแสวงหาความรู้					
12. สามารถแสวงหาความรู้จากการทำงานร่วมกับ คนทุกระดับ					
13. สามารถแสวงหาความรู้จากการทำงานร่วมกับ องค์กรหลากหลาย					
14. สามารถใช้ความรู้เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน					

คุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงถึง ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน	ระดับความสำคัญ				
	สำคัญ มาก ที่สุด (5)	สำคัญ มาก (4)	สำคัญ ปาน กลาง (3)	สำคัญ น้อย (2)	สำคัญ น้อย ที่สุด (1)
15. สามารถค้นหาและรับรู้ข่าวสารที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงขององค์การพยาบาล					
16. วิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารเพื่อนำไปพัฒนา นวัตกรรมบริการพยาบาล					
17. สามารถนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้จริง					
18. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
19. ใช้ผลการวิจัยแนวคิดทฤษฎีใหม่ในการสร้าง รูปแบบและวิธีการทำงานแบบใหม่					
20. มีการศึกษาเทคโนโลยีใหม่ ๆ					
21. กระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นกับ เทคโนโลยีใหม่ ให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงใน บริการสุขภาพ					
22. มีการส่งต่อข้อมูลอย่างถูกต้องตามความเป็นจริง					
23.สามารถปรับองค์การเชิงวิชาการให้ทัดเทียมกับ องค์การอื่นได้					
3. การสร้างความกลมเกลียว					
24. กล้าเผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลายในการ ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น					
25. มีการประนีประนอมเพื่อลดการต่อต้านใน สถานการณ์ที่ขัดแย้งกัน					
26.ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในแนวทางสร้างสรรค์ด้วย เจตคติทางบวก					
27. สามารถเผชิญปัญหาและสร้างวัฒนธรรม องค์การให้มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน					

คุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงถึง ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน	ระดับความสำคัญ				
	สำคัญ มาก ที่สุด (5)	สำคัญ มาก (4)	สำคัญ ปาน กลาง (3)	สำคัญ น้อย (2)	สำคัญ น้อย ที่สุด (1)
28. รับฟังข้อคิดและข้อเสนอของผู้อื่นด้วยความมี เหตุผล					
29. ปกป้องสิทธิของบุคลากรและองค์การในทุก สถานการณ์					
30. มีคุณธรรม มีจริยธรรม					
31. จัดให้มีบรรยากาศที่ทำให้เกิดความสุขในการ ทำงาน					
32. มีการให้รางวัล มีการยกย่องชมเชยอย่างทั่วถึง					
33. มีอารมณ์ขันในสถานการณ์ที่เหมาะสม					
34. มีความยุติธรรมต่อบุคลากรทุกคน					
35. มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อบุคลากรทุกคน					
36. มีความยืดหยุ่น และให้อภัยเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทำงานผิดพลาด					
37. ส่งเสริมให้มีการทำกิจกรรมร่วมกัน					
38. สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากร					
39. พுகุญแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมงาน					
40. มีการจัดสรรงานตามความสามารถ					
41. ดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึง					
42. สอนการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกคน					
4. การสร้างวิสัยทัศน์แบบองค์รวม					
43. มีการกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงการ ดำเนินงานตามนโยบายของหน่วยงาน					
44. จัดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ ร่วมกัน					

คุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงถึง ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน	ระดับความสำคัญ				
	สำคัญ มาก ที่สุด (5)	สำคัญ มาก (4)	สำคัญ ปาน กลาง (3)	สำคัญ น้อย (2)	สำคัญ น้อย ที่สุด (1)
45. มีการกำหนดแผนเป้าหมายขององค์กรที่ บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติได้					
46. ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร					
47. ยอมรับคุณค่าในการพัฒนารูปแบบขององค์กร					
48. ยึดมั่นในหลักการขององค์กร					
49. มีการมุ่งนำองค์กรไปสู่ผลสัมฤทธิ์					
50. มีการกำหนดพันธกิจ แผนเป้าหมายโดยให้ บุคลากรมีส่วนร่วม					
51. กระตุ้นให้มีการปรับเปลี่ยนนโยบายไปในทางที่ ดีขึ้น					
52. มีความเชื่อมั่นในตนเองในการนำพองค์กรสู่ เป้าหมายที่กำหนด					
5. มีการจัดการเพื่ออนาคต					
53. ทำความเข้าใจกับพันธกิจในปัจจุบันและอนาคต ขององค์กร					
54. เตรียมบุคลากรที่พร้อมจะทำให้เกิดการ ปรับเปลี่ยน					
55. ให้โอกาสบุคลากรให้มีการศึกษาต่อเนื่อง					
56. มีเทคนิคการจูงใจเพื่อให้บุคลากรพร้อมในการนำ ทักษะใหม่ๆมาใช้					
57. สร้างความร่วมมือของบุคลากรในการทำงาน ใหม่ๆ					

คุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงถึง ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน	ระดับความสำคัญ				
	สำคัญ มาก ที่สุด (5)	สำคัญ มาก (4)	สำคัญ ปาน กลาง (3)	สำคัญ น้อย (2)	สำคัญ น้อย ที่สุด (1)
58.ให้รางวัลตอบแทนเมื่อมีการปรับเปลี่ยนงานให้ บุคลากรเพื่อให้เหมาะสมกับงานในอนาคต					
59.ยกย่องชมเชยเมื่อมีการสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ					
6. มีความไวต่อการเปลี่ยนแปลง					
60. ไวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป					
61. เปิดใจกว้างเพื่อรับข้อมูลใหม่ ๆ					
62. มองการณ์ไกล มีการกำหนดแผนเป้าหมายของ องค์กรที่ชัดเจน					
63. มีการฝึกอบรมรู้อย่างต่อเนื่อง					
64. มีการปรับตัวอย่างรวดเร็วตามสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงไป					
65.มีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ					

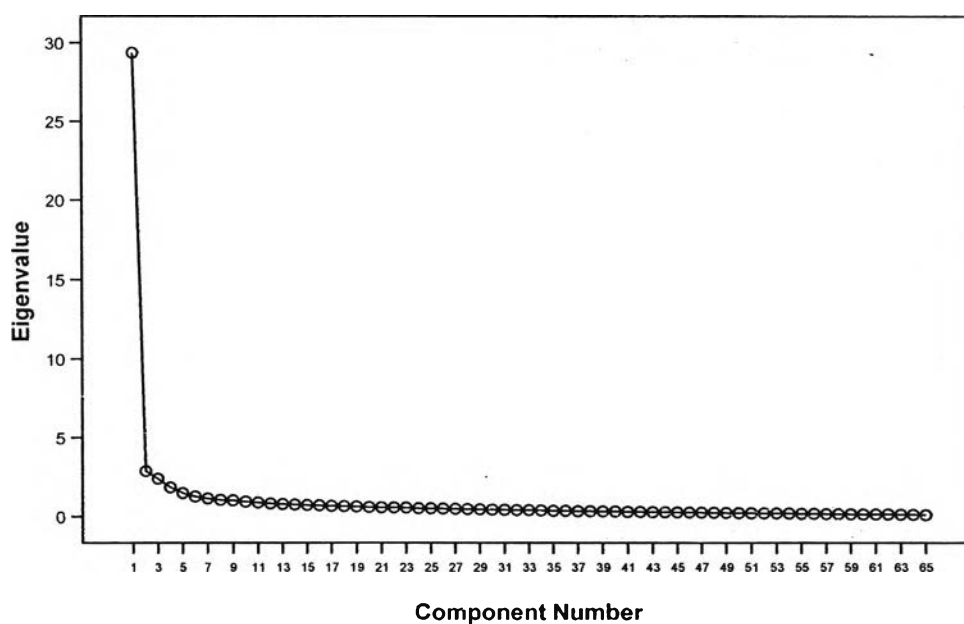
☺ ☺ ☺ ขอขอบพระคุณอย่างสูง ☺ ☺ ☺

ภาคผนวก ง
ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ตัวประกอบ

ตาราง KMO and Bartlett's Test

ตาราง KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.970
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	21610.691
	df	2080
	Sig.	.000

Scree Plot



၈၅၅၅ Total Variance Explained

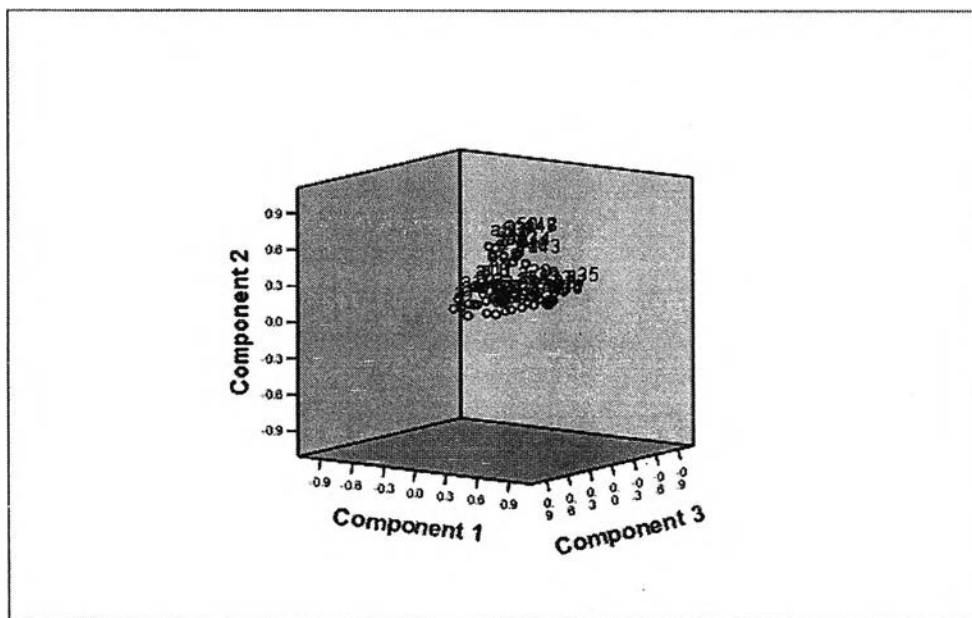
Total Variance Explained									
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	29.362	45.173	45.173	29.362	45.173	45.173	8.281	12.740	12.740
2	2.885	4.438	49.611	2.885	4.438	49.611	7.701	11.848	24.588
3	2.402	3.696	53.307	2.402	3.696	53.307	6.604	10.160	34.748
4	1.855	2.853	56.160	1.855	2.853	56.160	4.521	6.955	41.703
5	1.494	2.298	58.458	1.494	2.298	58.458	4.408	6.782	48.485
6	1.275	1.962	60.420	1.275	1.962	60.420	4.355	6.700	55.185
7	1.151	1.772	62.192	1.151	1.772	62.192	2.508	3.858	59.043
8	1.063	1.635	63.827	1.063	1.635	63.827	2.136	3.287	62.330
9	1.032	1.588	65.414	1.032	1.588	65.414	2.005	3.084	65.414
10	0.953	1.466	66.880						
11	0.893	1.373	68.254						
12	0.836	1.287	69.541						
13	0.800	1.230	70.771						
14	0.768	1.182	71.953						
15	0.732	1.125	73.078						
16	0.718	1.104	74.182						
17	0.675	1.039	75.221						
18	0.662	1.019	76.240						
19	0.639	0.983	77.223						
20	0.603	0.928	78.151						
21	0.585	0.900	79.051						
22	0.577	0.888	79.939						
23	0.566	0.871	80.810						
24	0.527	0.811	81.621						
25	0.523	0.804	82.425						
26	0.510	0.784	83.209						
27	0.495	0.761	83.971						
28	0.477	0.734	84.705						
29	0.464	0.714	85.419						
30	0.447	0.688	86.107						
28	0.477	0.734	84.705						
29	0.464	0.714	85.419						
30	0.447	0.688	86.107						

Total Variance Explained									
Component	Initial Eigen values			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
31	0.434	0.668	86.775						
32	0.419	0.645	87.420						
33	0.414	0.637	88.056						
34	0.394	0.607	88.663						
35	0.372	0.573	89.236						
36	0.370	0.569	89.805						
38	0.345	0.530	90.879						
39	0.336	0.517	91.396						
40	0.329	0.507	91.903						
41	0.308	0.473	92.376						
42	0.305	0.469	92.845						
43	0.293	0.450	93.295						
44	0.289	0.444	93.740						
45	0.275	0.423	94.163						
46	0.268	0.412	94.574						
47	0.263	0.404	94.979						
48	0.251	0.386	95.365						
49	0.240	0.369	95.735						
50	0.233	0.358	96.093						
51	0.224	0.345	96.438						
52	0.218	0.335	96.773						
53	0.211	0.324	97.097						
54	0.207	0.318	97.415						
55	0.194	0.298	97.714						
56	0.190	0.292	98.006						
57	0.175	0.269	98.275						
58	0.168	0.258	98.533						
59	0.158	0.244	98.776						
60	0.150	0.231	99.008						
61	0.146	0.224	99.232						
62	0.142	0.219	99.451						
63	0.130	0.201	99.651						
64	0.122	0.188	99.840						
65	0.104	0.160	100						

ตาราง Component Transformation Matrix

Component	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	0.474	0.464	0.410	0.301	0.320	0.318	0.203	0.169	0.170
2	-0.598	-0.237	0.530	0.293	0.041	-0.058	0.338	0.284	-0.140
3	0.320	-0.266	-0.347	0.710	-0.050	-0.400	0.086	0.178	-0.023
4	0.102	-0.547	-0.043	-0.004	0.689	0.257	0.045	-0.340	-0.171
5	0.411	-0.422	0.512	-0.317	-0.124	-0.402	-0.028	0.015	0.335
6	0.054	-0.373	0.001	0.206	-0.523	0.677	0.011	-0.072	0.280
7	0.224	-0.034	-0.203	-0.331	-0.173	0.039	0.829	0.077	-0.272
8	0.192	0.096	0.352	0.191	-0.317	-0.055	-0.110	-0.520	-0.638
9	-0.218	0.173	-0.027	0.173	0.014	-0.214	0.369	-0.679	0.499

Component Plot in Rotated Space



ภาคผนวก จ

ตารางเปรียบเทียบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตารางแสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) และ ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน(Adaptive leadership)

<p>ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) Bass,1985</p>	<p>ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน (Adaptive leadership) Glover,2002</p>
<p>1. การสร้างบารมี (Idealized influence/Charisma) การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตามทำให้ผู้ตามเลื่อมใสศรัทธา เคารพ นับถือ ไว้วางใจและเชื่อมั่นว่าทำในสิ่งที่ถูกต้อง คิงาม เป็นผู้มีคุณธรรม ยินดี ปฏิบัติตามผู้นำ ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น และกลุ่มรวมทั้งร่วมรับผิดชอบ ความเสี่ยงร่วมกับผู้ตาม</p> <p>2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) การที่ผู้นำจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามให้เห็นคุณค่า และความท้าทาย ของงาน กระตุ้นการทำงานเป็นทีมอย่างมีชีวิตชีวา มีความกระตือรือร้น และมีความคิดในด้านบวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับจินตภาพที่งดงามของอนาคต รวมทั้งผู้นำจะสร้างและสื่อสารสิ่งที่ผู้นำมุ่งหวังอย่างชัดเจน แสดงถึงความผูกพันต่อ เป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน</p>	<p>1. สมรรถนะทางวัฒนธรรม (Culture competency) ความสามารถของผู้นำที่สามารถบูรณาการความรู้ ทักษะเกี่ยวกับวัฒนธรรม ที่ได้ จากการสังเกต การวิเคราะห์ การประเมิน นำมาใช้ในการปรับเปลี่ยนโดยมีความ ตระหนักเกี่ยวกับวัฒนธรรม มีปฏิสัมพันธ์ ให้การยอมรับ มีการประนีประนอม ระหว่างวัฒนธรรมของตนกับความแตกต่างของวัฒนธรรมอื่น ทำให้สามารถนำ ประสบการณ์ ที่ได้มาแก้ปัญหาบุคคลที่มีความเชื่อแตกต่างจากกลุ่มของตนเอง สามารถเข้าใจลึกซึ้งซึ่งมากกว่า พฤติกรรมที่แสดงออกมาภายนอก เข้าใจแรงจูงใจ ของคนที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกัน ทั้งของผู้ตาม ปรับเปลี่ยนตอบสนอง ของตน ภายในองค์กร</p> <p>2. การแสวงหาความรู้ (Knowledge acquisition) ความสามารถของผู้นำ ที่มีความตระหนักถึงองค์กรของตน ในการแสวงหา ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรและนอกองค์กร โดยมีการวางรากฐานอย่างมี ประสิทธิภาพ มีการรับรู้ในสถานการณ์ของสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งมีการ ใช้ความรู้อย่างแท้จริง และพยายามเข้าใจในสิ่งแวดล้อม มีการพัฒนาในการรับ และตอบสนอง ในระบบข้อมูลข่าวสาร มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และสร้าง</p>

ตารางแสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) และ ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน(Adaptive leadership)

<p>ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership)</p> <p>Bass,1985</p>	<p>ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน (Adaptive leadership)</p> <p>Glover,2002</p>
<p>3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) การที่ผู้นำคำนึงถึงความต้องการ และความแตกต่างของแต่ละบุคคล ผู้นำจะพัฒนา ศักยภาพของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล ให้ โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน ส่งเสริม การสื่อสารแบบ 2 ทาง มีการบริหารจัดการโดยเดินดูรอบ ๆ มองบุคคลเป็นองค์ รวมมากกว่าเป็นพนักงาน เอาใจเขามาใส่ใจเรา มอบหมายงานที่มีคุณค่า ช่วย พัฒนาศักยภาพผู้ตามรวมทั้งเฝ้าดูการปฏิบัติงาน เมื่อผู้ตามต้องการทราบทิศทาง หรือการสนับสนุน สามารถให้คำปรึกษาชี้แนะหรือเป็นที่เลี้ยงได้</p> <p>4. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) การที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญญาที่เกิดขึ้น และแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา เพื่อหาข้อสรุปใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิม ส่งเสริมความคิดริเริ่ม</p>	<p>นวัตกรรมใหม่ ๆ ในอนาคต มีความสามารถที่จะปรับองค์การของตนให้ทัดเทียม กับองค์การอื่น ๆ เพื่อให้เข้ากับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว</p> <p>3. การสร้างความกลมเกลียว (Creating synergy) ความสามารถของผู้นำ ที่มีความกล้าเผชิญหน้ากับสถานการณ์ ยอมรับความ แตกต่างระหว่างบุคลากร และมีการปรับปรุงแนวทางในการปฏิบัติงาน มีการ ประนีประนอมเพื่อลดการต่อต้าน ในสถานการณ์ที่ขัดแย้งกัน มีทัศนคติที่ดีต่อ ผู้ร่วมงาน สามารถเผชิญปัญหาและสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเป็นไป ในทางที่สร้างความสามัคคีกลมเกลียวกัน</p> <p>4. การสร้างวิสัยทัศน์แบบองค์รวม (Holistic vision) ความสามารถของผู้นำ ที่มีการตอบสนองกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการตัดสินใจที่ดีเพื่อความอยู่รอดขององค์กร และสร้างสรรค์องค์กร</p>

ตารางแสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) และ ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน (Adaptive leadership)

<p>ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) Bass,1985</p>	<p>ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน (Adaptive leadership) Glover,2002</p>
<p>สร้างสรรค์ เปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีใหม่ ๆ ไม่ วิพากษ์วิจารณ์ ความผิดพลาดของแต่ละบุคคลในที่สาธารณะหรือวิจารณ์ ความคิดของผู้ตามถึงแม้จะแตกต่างไปจากผู้นำ</p>	<p>เพื่อตอบสนองต่อสิ่งแวดลอมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีความเข้าใจและ ตระหนักถึงนโยบายขององค์กร มีการเสริมสร้างการรับรู้แบบองค์รวมและ ตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ มีการสร้างสรรค์ผลงานและยอมรับคุณค่าต่อใน การพัฒนารูปแบบขององค์กร มีความสามารถในการจัดการในสถานการณ์ที่ แตกต่างกัน</p>



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ นางสาว สุวรรณ วังศ์เมืองแก่น เกิดวันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ.2520 ที่จังหวัดลำปาง สำเร็จการศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต จากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ปีการศึกษา 2541 เข้าศึกษาต่อหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2546 ปัจจุบันปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการระดับ 5 ประจำห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช