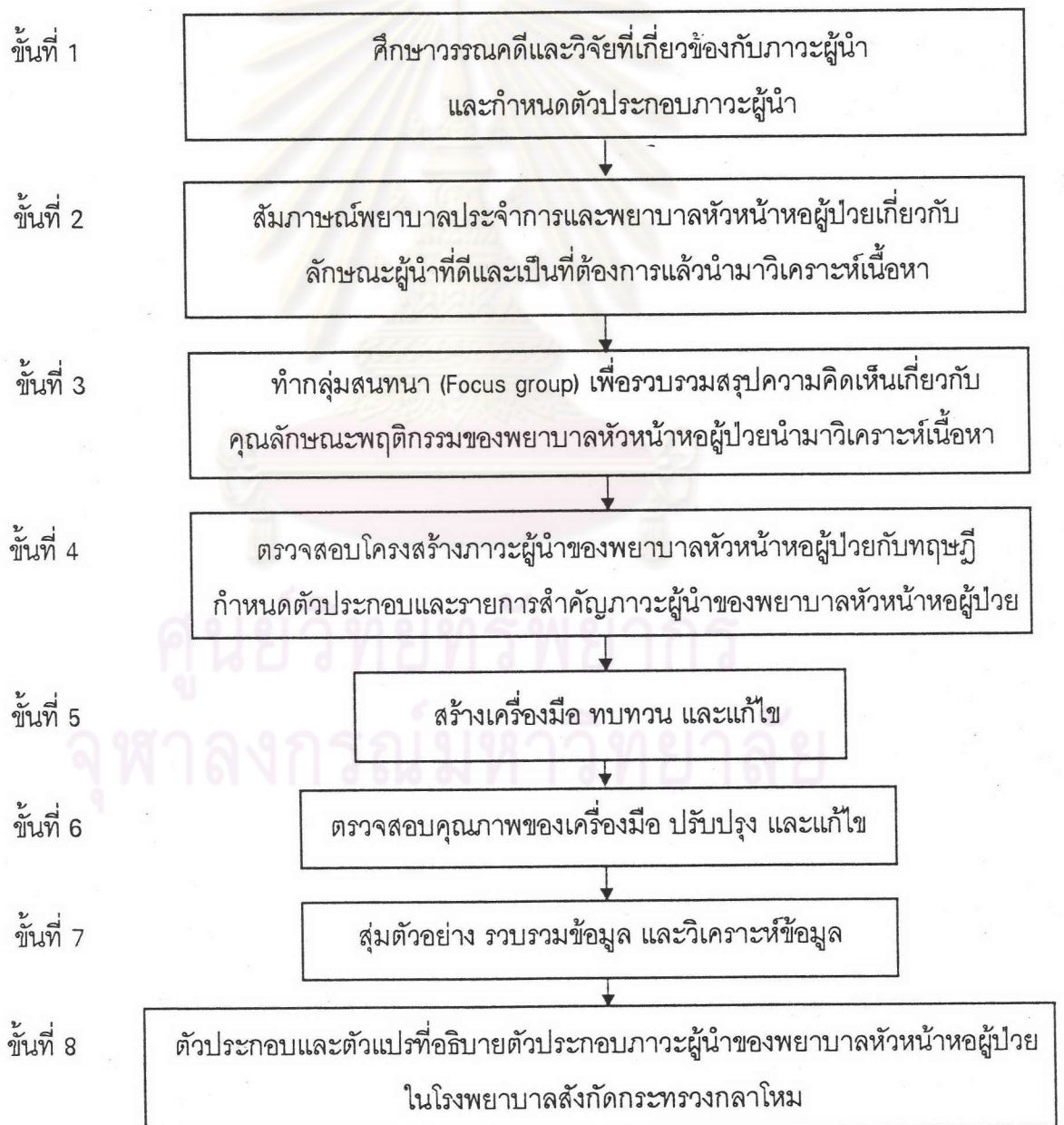


### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) เพื่อศึกษาตัวประกอบภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามความต้องการของพยาบาลประจำกรร โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ 8 ขั้นตอนดังนี้



## ขั้นที่ 1 การศึกษาวรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำรูปแบบต่างๆและกำหนดตัวประกอบภาวะผู้นำ

ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีผู้นำทุกระยะ ตั้งแต่ระยะลักษณะผู้นำ ระยะพฤติกรรมผู้นำ ระยะผู้นำตามสถานการณ์ ระยะอำนาจผู้นำ ศึกษาทฤษฎีผู้นำของเบิร์นส์ ประกอบด้วย ผู้นำการแลกเปลี่ยน ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผู้นำจริยธรรม (Burns, 1978) ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบผู้นำการแลกเปลี่ยนและผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบาส(Bass, 1985)ศึกษาผลการวิจัยของผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Yuki, 1994) ผู้นำบารมีในสังคมไทย (พนิดา ดามาพงศ์, 2534; สมเด็จพระญาณสังวร สุวฑฒโน, 2530) ทฤษฎีโครงสร้างอำนาจของแคนเตอร์ (Kanter, 1977) ศึกษาบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จากนั้นนำมากำหนดเป็นตัวประกอบภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ 7 ตัวประกอบคือ

1. การสร้างบารมี
2. การสร้างแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นความคิดเกี่ยวกับปัญหา
4. การคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล
5. การเสริมแรงทางบวกอย่างเหมาะสม
6. การเสริมแรงทางลบอย่างเหมาะสม
7. การเสริมสร้างความสามารถผู้ใต้บังคับบัญชา

## ขั้นที่ 2 สัมภาษณ์พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม อย่างไม่เป็นทางการเกี่ยวกับลักษณะผู้นำที่ดีของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

หลังจากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมในขั้นที่ 1 และได้กำหนดตัวประกอบตามทฤษฎีแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 5 ท่าน และพยาบาลประจำการจำนวน 15 ท่าน ถึงลักษณะผู้นำที่ดีของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เพื่อต้องการข้อมูลของภาวะผู้นำจากสภาพความเป็นจริง สามารถปฏิบัติได้จริง และเป็นที่ต้องการของพยาบาลประจำการเพิ่มเติม และจะนำข้อมูลที่ได้พัฒนาสร้างเป็นเครื่องมือให้ครอบคลุมยิ่งขึ้น

จากการสัมภาษณ์พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลประจำการ ผู้วิจัยนำมา  
แจกแจงเนื้อหาและจำแนกเป็นตัวประกอบแต่ละด้านดังมีรายละเอียดดังนี้

### 1. ตัวประกอบด้านคุณลักษณะ

- 1.1 มีบุคลิกภาพที่ดี วางตัวดี เข้าสังคมได้ดี
- 1.2 แต่งกายเรียบร้อยสะอาด เหมาะกับกาลเทศะ
- 1.3 มีความเชื่อมั่นในตนเอง
- 1.4 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 1.5 มีมนุษยสัมพันธ์เข้ากับผู้อื่นได้ดี
- 1.6 มีสติปัญญา ฉลาด ไหวพริบดี
- 1.7 ยิ้มแย้ม แจ่มใส และมีอารมณ์ขันตามสมควร
- 1.8 กล้าพูด กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม
- 1.9 มีคุณธรรม จริยธรรม
- 1.10 มีความยุติธรรม วางตัวเสมอต้นเสมอปลาย
- 1.11 มีความจำดี จำชื่อลูกน้องได้ จำกำหนดนัดหมายต่าง ๆ ได้
- 1.12 มีน้ำใจกับผู้ร่วมงานทุกระดับ
- 1.13 มีเหตุผลดี
- 1.14 มีฐานะทางสังคมดี
- 1.15 เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกน้อง
- 1.16 ไม่เสื่อมเสียทั้งในเรื่องส่วนตัวและการงาน
- 1.17 ไม่ดูถูกผู้อื่น
- 1.18 สุภาพอบอุนเป็นกันเอง
- 1.19 สุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ
- 1.20 มีความละเอียด รอบคอบ
- 1.21 มีความกล้า กล้าเผชิญปัญหา กล้าตัดสินใจ
- 1.22 มีความกระตือรือร้น พัฒนาตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ
- 1.23 มีอารมณ์มั่นคง สุขุม ใจเย็น
- 1.24 กระฉับกระเฉง แคล่วคล่องว่องไว
- 1.25 มีความเมตตา กรุณา
- 1.26 ตรงต่อเวลา

## 2. ตัวประกอบด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน

- 2.1 มีความสามารถในการบริหารจัดการหอผู้ป่วยให้เป็นไปโดยเรียบร้อย  
เหมาะสม
- 2.2 สามารถวางแผนงาน จัดระเบียบ จัดทำโครงการต่าง ๆ
- 2.3 ควบคุมบริหารงาน ประเมินผลงาน ให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้
- 2.4 รักษาผลประโยชน์ของหน่วยงาน
- 2.5 รู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงาน
- 2.6 จัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้ดี ให้ลูกน้องทำงานด้วยความ  
สะดวกสบาย
- 2.7 จัดให้มีสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น จัดให้มีห้องพักผ่อน  
ห้องรับประทานอาหาร ห้องสมุด เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตามสมควร
- 2.8 รู้จักแบ่งกระจายงาน
- 2.9 ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ วิธีการ และเทคโนโลยีทันสมัยต่าง ๆ
- 2.10 เมื่อมีปัญหาขัดแย้งในหน่วยงาน เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาชี้แจง  
ปรึกษาหารือ
- 2.11 มองการณ์ไกล ริเริ่มเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีกว่าเดิม
- 2.12 เป็นปากเสียงแทนลูกน้อง
- 2.13 มีความสามารถในการสอน แนะนำความรู้แก่ผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี
- 2.14 มีความสามารถในการประสานงานกับบุคลากรอื่น ๆ ทั้งภายในและ  
ภายนอกที่มสุขภาพ
- 2.15 นำทีมปฏิบัติการพยาบาลให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.16 สามารถดูแลผู้ป่วยที่มีปัญหาซับซ้อน ให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาแก่  
พยาบาลประจำการในการดูแลผู้ป่วยได้
- 2.17 จัดทำโครงการอบรม สัมมนาทางวิชาการ
- 2.18 สนับสนุนการศึกษาวิจัยแก่บุคลากรทุกระดับ
- 2.19 ส่งเสริม ให้มีการพัฒนาความรู้ทางวิชาการใหม่ ๆ อยู่เสมอ เช่น การจัดทำ  
เอกสาร ตำรา ทางวิชาการ ตีพิมพ์ภาคจัดบอร์ดวิชาการ เผยแพร่ความรู้แก่บุคลากรและ  
ประชาชนทั่วไป
- 2.20 ให้ความร่วมมือในการทำวิจัย

### 3. ตัวประกอบด้านพฤติกรรมกรรมการแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

- 3.1 ปกครองลูกน้องโดยใช้หลักประชาธิปไตย
- 3.2 ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา
- 3.3 เอาใจใส่ความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา
- 3.4 ศึกษา และเรียนรู้ พฤติกรรมลูกน้องอย่างเข้าใจ
- 3.5 ให้อิสระให้โอกาสลูกน้องในการทำงานต่าง ๆ ไม่จู้จี้เกินไป
- 3.6 เปิดโอกาสให้ลูกน้องมีส่วนร่วมในการวางแผนและประเมินผลงาน
- 3.7 ยกย่อง ชมเชย ลูกน้องตามโอกาส
- 3.8 ปกป้องลูกน้องตามสมควร
- 3.9 มีความเป็นพี่เป็นน้อง
- 3.10 พิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม
- 3.11 ให้เกียรติลูกน้องทั้งต่อหน้าและลับหลัง
- 3.12 ให้ความเสมอภาคกับลูกน้องทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกที่รัก
- 3.13 กล่าวโทษผู้กระทำผิด
- 3.14 ส่งเสริมให้ลูกน้องก้าวหน้าและเติบโตขึ้นในอนาคต
- 3.15 ไม่เอาเรื่องส่วนตัวมาปะปนกับการทำงาน
- 3.16 คอยเป็นกำลังใจเมื่อลูกน้องเหนื่อยหรือท้อแท้ต่อการทำงาน
- 3.17 ไม่โมโหร้าย หรือทำโทษผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่มีเหตุผล

มักที่ซ้ง

ไม่มีการสอบสวน

- 3.18 ให้ของรางวัลแก่ลูกน้องที่ตั้งใจทำงานหรือในโอกาสพิเศษเพื่อสร้างขวัญ

และกำลังใจ

### 4. ตัวประกอบด้านคุณลักษณะความเป็นทหาร

- 4.1 ซื่อสัตย์จงรักภักดีต่อหน่วยงาน
- 4.2 ปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัย กฎข้อบังคับตามแบบธรรมเนียมทหาร
- 4.3 เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา
- 4.4 มีความรัก มีความสามัคคีต่อหมู่คณะ
- 4.5 มีความเสียสละต่อส่วนรวม
- 4.6 มีความกล้าหาญ เข้มแข็ง อดทน

## 5. ตัวประกอบด้านการสื่อสาร

- 5.1 มีความสามารถในการเจรจาต่อรองกับผู้บังคับบัญชาระดับสูง
- 5.2 มีศิลปะในการพูด สื่อภาษาเป็นอย่างดี
- 5.3 จัดการให้มีการสื่อสารแบบสองทางโดยเปิดโอกาส ให้ผู้รับและผู้ส่งได้ซักถามข้อสงสัย และทำความเข้าใจให้ตรงกัน
- 5.4 สร้างบรรยากาศเป็นกันเองในการสื่อสาร
- 5.5 แจ้งข้อมูลข่าวสารให้ลูกน้องไม่ซ้ำจนเกินไป
- 5.6 ใช้วิธีการส่งข่าวสารอย่างรอบคอบและเหมาะสม

### ขั้นที่ 3 การทำกลุ่มสนทนา (Focus group)

ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มสนทนาโดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิทางการแพทย์ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมทั้ง 3 เหล่าทัพ ได้แก่ โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ จำนวน 11 ท่าน โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ประกอบด้วยพยาบาล หัวหน้ากองการพยาบาล จำนวน 3 ท่าน จากสังกัดละ 1 ท่าน ผู้บริหารระดับต้นประกอบด้วย หัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 2 ท่าน และรองหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 1 ท่าน จากสังกัดละ 1 ท่าน และพยาบาลประจำการ จำนวน 5 ท่าน จากสังกัดกองทัพบก 1 ท่าน สังกัดกองทัพเรือ กองทัพอากาศ แห่งละ 2 ท่าน เหตุที่ผู้วิจัยพิจารณาคัดเลือก ผู้เข้าร่วมสนทนาเป็น 3 ระดับ เนื่องจากภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสำคัญและใกล้ชิดกับบุคลากรทั้ง 3 ระดับ ทั้งผู้บริหารระดับสูง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง และพยาบาลประจำการซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งตัวพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยเอง เพื่อรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะ และพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่ดีและเหมาะสมของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ครอบคลุมตามความคิดเห็นและความต้องการของบุคลากรทั้ง 3 ระดับ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### 1. เกณฑ์ในการเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

- 1.1 เป็นผู้บริหารของฝ่ายการพยาบาลที่มีประสบการณ์ ในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลไม่น้อยกว่า 5 ปี
- 1.2 เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย หรือรองหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งไม่น้อยกว่า 5 ปี
- 1.3 เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี

## 2. การรวบรวมข้อมูล

ระดมสมองผู้เข้าร่วมกลุ่มสนทนา และสรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่มีคุณลักษณะและพฤติกรรมการแสดงออกที่ดีและเหมาะสม และสามารถปฏิบัติได้ตามสภาพความเป็นจริง และเป็นที่ต้องการของบุคลากรทุกระดับ

## 3. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อกำหนดเป็นกรอบโครงสร้างภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

จากการวิเคราะห์เนื้อหาที่ผู้เข้าร่วมกลุ่มสนทนาได้แสดงความคิดเห็น มีรายละเอียดดังนี้

### 1. คุณลักษณะ

- 1.1 มีอารมณ์ขัน
- 1.2 บุคลิกการแต่งกาย เรียบร้อย เหมาะสม
- 1.3 มีระเบียบวินัย
- 1.4 ยืดหยุ่น ผ่อนสั้นผ่อนยาว
- 1.5 นุ่มนวล ประนีประนอม
- 1.6 เป็นนักพัฒนา พัฒนาตนเอง หน่วยงาน และบุคลากร
- 1.7 กระตือรือร้น
- 1.8 ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน ก้าวทันสังคม ทันสมัย ศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอ
- 1.9 กล้าแสดงออก
- 1.10 รักงาน รักวิชาชีพ ศรัทธาในวิชาชีพ
- 1.11 มุ่งมั่น มีจุดมุ่งหมาย
- 1.12 รู้และเข้าใจความรู้สึกของลูกน้อง เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา เอาใจเขามาใส่ใจเรา
- 1.13 เป็นกันเองกับลูกน้อง ลูกน้องมีปัญหอะไรอยากเข้าไปพบ มีมนุษยสัมพันธ์
- 1.14 มีความรับผิดชอบ
- 1.15 กล้าคิด กล้าตัดสินใจ รู้ว่าอะไรควร ไม่ควร
- 1.16 มีวินัยทหาร เช่น การทำความเคารพ

- 1.17 รู้จักควบคุมอารมณ์
- 1.18 ยุติธรรม ไม่ลำเอียง
- 1.19 มีอุดมการณ์ส่วนตัว
- 1.20 มีความเป็นประชาธิปไตย
- 1.21 เสียสละ
- 1.22 นำเคาพยาบาลเกรง เป็นที่เกรงใจของลูกน้อง
- 1.23 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 1.24 เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกน้อง
- 1.25 มีวิสัยทัศน์กว้างไกล
- 1.26 มีใจกว้างขวาง โอบอ้อมอารี
- 1.27 อุดหนุนที่จะทำงานให้สำเร็จ ชยัน อุดหนุน หนักเอาเบาผู้
- 1.28 อุดหนุนต่อกฎระเบียบต่าง ๆ
- 1.29 มีความรู้ ความสามารถในงานและในคน รู้งาน รู้คน มีความสามารถ

#### ชำนาญในงานเฉพาะด้าน

- 1.30 รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น
- 1.31 ให้เกียรติผู้ที่สูงกว่า และผู้ที่ต่ำกว่า
- 1.32 เป็นที่พึ่งของลูกน้องได้
- 1.33 สามารถเป็นผู้นำในการปฏิบัติ
- 1.34 มีเมตตา กรุณา
- 1.35 มีศีลธรรมประจำใจ นำหลักทศพิธราชธรรมมาเป็นแนวทางในการ

#### ปฏิบัติงาน

- 1.36 มีน้ำใจนักกีฬา
- 1.37 มีบุคลิกลักษณะเป็นผู้นำ
- 1.38 มีความสามารถในการจูงใจ
- 1.39 ซื่อสัตย์
- 1.40 เป็นตัวแทนของหน่วยงานได้
- 1.41 เป็นผู้ประสานงานได้ดี
- 1.42 สุขภาพ อ่อนนุ่ม
- 1.43 หนักแน่น ไม่หุเบา



## 2. พฤติกรรมในการนำ

- 2.1 เข้าใจบุคลากร หรือลูกน้อง วิเคราะห์หรือรู้จักลูกน้องทุกคน
- 2.2 รับฟังลูกน้อง ยอมรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง
- 2.3 ส่งเสริมลูกน้อง ที่จุดดีจุดเด่นของลูกน้อง เสริมแรงลูกน้อง
- 2.4 ใช้พลังโน้มน้าวให้เขาเต็มใจทำงาน -
- 2.5 ปลุกฝังค่านิยม ปลุกจิตสำนึกในการทำงาน
- 2.6 ทำทลายความสามารถ เปิดโอกาสให้ทดลองปฏิบัติ
- 2.7 เตรียมความพร้อมให้กับลูกน้อง
- 2.8 เป็นกำลังใจ เป็นพี่เลี้ยง ให้คำปรึกษาตลอดเวลา
- 2.9 ให้คำยกย่อง เมื่อทำความดี ยกย่องด้วยความจริงใจ ทั้งแววดา

ทำทาง ให้ลูกน้องรู้สึกภาคภูมิใจ

- 2.10 ให้ของรางวัลบ้างตามความเหมาะสม
- 2.11 กล่าวตำหนิ ตักเตือนเมื่อลูกน้องทำผิด ไม่ควรตำหนิต่อหน้าสาธารณะ
- 2.12 มีกลยุทธ์ในการนิเทศ
- 2.13 มีความสามารถ มีทักษะในการเจรจาต่อรอง
- 2.14 มีศิลปะในการใช้ภาษา การพูด ส่งเสริม ใช้คำพูดเชิงสร้างสรรค์
- 2.15 มีจุดมุ่งหมายในการทำงาน
- 2.16 บอกจุดมุ่งหมายในการทำงานให้ลูกน้องได้รับทราบ
- 2.17 คำนึงถึงความแตกต่างของลูกน้องแต่ละคน
- 2.18 ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับ
- 2.19 ยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง
- 2.20 พัฒนาลูกน้องให้มีภาวะผู้นำ
- 2.21 ร่วมทุกข์ ร่วมสุขกับลูกน้อง ไม่ทอดทิ้งลูกน้อง
- 2.22 นำหน้าลูกน้องในการแก้ปัญหา
- 2.23 สนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้มีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ
- 2.24 ทำเรื่องใหญ่เป็นเรื่องเล็ก

## 3. กระบวนการนำ

- 3.1 ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 3.2 ประชุมกลุ่ม ปรึกษาหารือ รับฟังข้อเสนอแนะลูกน้อง

- 3.3 ชี้แจงบอกวัตถุประสงค์ นโยบาย บอกเป้าหมายให้ชัดเจน  
บอกผลลัพธ์ของการทำงาน
- 3.4 ศึกษาข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ตั้งจุดประสงค์ ลงมือปฏิบัติ ประเมินผลการ  
ทำงานอย่างเป็นขั้นตอน
- 3.5 มอบหมายงาน และมอบอำนาจการตัดสินใจอย่างเต็มที่ ให้อิสระ  
ให้โอกาสในการทำงาน
- 3.6 เป็นแบบอย่างในการทำงาน
- 3.7 มองการณ์ไกล ถ่ายทอดความคิดให้ลูกน้องได้รับทราบ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และการทำสนทนากลุ่ม ผู้วิจัย ได้นำ  
ข้อมูลที่ได้มาจัดกลุ่ม และรวบรวมข้อมูลที่มีความหมายใกล้เคียงกัน สรุปได้เป็น 2 ประเด็นหลัก  
ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ด้านคุณสมบัติและคุณลักษณะส่วนบุคคล

ประเด็นที่ 2 ด้านพฤติกรรม ความสามารถ และกระบวนการในการนำ

เมื่อนำข้อมูลจากประเด็นที่ 1 ด้านคุณสมบัติและคุณลักษณะส่วนบุคคล

มาวิเคราะห์พบว่า แบ่งเป็นกลุ่มได้ดังนี้ กลุ่มข้อมูลแสดงถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มี ประสิทธิภาพ  
กลุ่มข้อมูลที่แสดงถึงการปฏิบัติตามคุณธรรม 10 ประการ กลุ่มข้อมูลที่แสดงถึงการใช้กลยุทธ์  
การเปลี่ยนแปลงของผู้นำ ส่วนข้อมูลในประเด็นที่ 2 ด้านพฤติกรรม ความสามารถ และกระบวนการ  
ในการนำ แบ่งเป็นกลุ่มได้ดังนี้ กลุ่มข้อมูลการเสริมแรงทางบวกและทางลบ กลุ่มข้อมูลการ  
เสริมสร้างความสามารถผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มข้อมูลการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหา  
กลุ่มข้อมูลการสร้างแรงบันดาลใจ

#### ขั้นที่ 4 ตรวจสอบโครงสร้างภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยจากทฤษฎี

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลแต่ละกลุ่มจากการสัมภาษณ์ และการทำสนทนากลุ่ม ไปตรวจสอบ  
กับทฤษฎี พบว่า มีความสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Burns (1978)  
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของผู้นำการแลกเปลี่ยน และองค์ประกอบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ  
Bass (1985) ทฤษฎีโครงสร้างอำนาจของ Kanter (1977) และกลุ่มข้อมูลบางส่วนที่ได้เพิ่มเติมจาก  
การทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการดำเนินงานในขั้นที่ 1 ขั้นที่ 2 ขั้น

ที่ 3 มาสรุปเรียบเรียงใหม่ ให้มีความเหมาะสมกับภาษา และความครอบคลุมของตัวประกอบแต่ละกลุ่ม และรายละเอียดแต่ละตัวแปรดังนี้

ตารางที่ 1 ตัวประกอบและตัวแปรภาวะผู้นำพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย จากการดำเนินงาน  
ในชั้นที่ 1 ชั้นที่ 2 และชั้นที่ 3

ตัวประกอบ	ตัวแปร
1. คุณธรรม 10 ประการ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีน้ำใจ เป็นผู้ให้</li> <li>2. ประพฤติแต่สิ่งดีงาม เป็นแบบอย่างที่ดีที่ข้าพเจ้า อยากเจริญรอยตาม</li> <li>3. อุดหนุน อุดหนุน ควบคุมอารมณ์ได้ มีจิตใจ มั่นคง แน่วแน่</li> <li>4. เสียสละ ประโยชน์สุขส่วนตน เพื่อประโยชน์สุข ของประชาชนและลูกน้อง</li> <li>5. สุจริต ซื่อตรง จริงใจ ไม่หลอกลวงลูกน้อง ไม่คิด ร้ายต่อผู้ใด</li> <li>6. เป็นมิตร ใจดี เป็นกันเอง เสมอต้นเสมอปลาย ทำให้ข้าพเจ้าอบอุ่น สบายใจ เมื่ออยู่ใกล้ท่าน</li> <li>7. เพียรพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จ ทำอย่าง ต่อเนื่อง ไม่ลดละ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใด ๆ</li> <li>8. ไม่แสดงความโกรธ หรือความเกรี้ยวกราดให้ ปรากฏ แม้โกรธก็ข่มเสียได้</li> <li>9. มีความเมตตากรุณา ปกครองลูกน้องดังบิดา มารดา ปกครองบุตร พี่ปกครองน้อง</li> <li>10. มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดถือความเป็นธรรมใน สังคม</li> <li>11. ยึดถือประโยชน์สุขของประชาชนผู้รับบริการและ ลูกน้องเป็นที่ตั้ง</li> </ol>

ตารางที่ 1 ตัวประกอบและตัวแปรภาวะผู้นำพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย จากการดำเนินงาน  
ในชั้นที่ 1 ชั้นที่ 2 และชั้นที่ 3 (ต่อ)

ตัวประกอบ	ตัวแปร
1.1 ด้านคุณลักษณะ	12. รักษาระเบียบ วินัย ขนบธรรมเนียมประเพณีของ ทหาร 13. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 14. รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น 15. มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าพูด กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม 16. กล้าเสี่ยง สามารถประเมินสถานการณ์ได้อย่าง อย่างถูกต้อง แม่นยำ และยอมรับผลที่จะเกิดขึ้น ด้วยความรับผิดชอบ 17. ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน ก้าวทันสังคม ทนต่อเหตุการณ์ ศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอ 18. รับฟังลูกน้อง รับฟังเสียงส่วนใหญ่ 19. มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา ไม่ผลัดวัน ประกันพรง 20. สามารถเป็นผู้นำในการปฏิบัติ 21. รู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงาน 22. รักศักดิ์ศรี รักสถาบัน รักงาน ศรัทธาในวิชาชีพ 23. ร่างกายแข็งแรง แจ่มใส มีอารมณ์ขัน 24. แต่งกายเรียบร้อยเหมาะสม วางตัวดี เข้าสังคม ได้ดี รักษาเกียรติ ได้รับการยอมรับยกย่อง และ เชื้อถือจากสังคม 25. สุขภาพแข็งแรงทั้งกายใจ 26. กระฉับกระเฉง แคล่วคล่องว่องไว กระตือรือร้น 27. นำเคารพ เป็นที่เกรงใจของลูกน้อง 28. เป็นผู้ประสานงานที่ดี

ตารางที่ 1 ตัวประกอบและตัวแปรภาวะผู้นำพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย จากการดำเนินงาน  
 ในชั้นที่ 1 ชั้นที่ 2 และชั้นที่ 3 (ต่อ)

ตัวประกอบ	ตัวแปร
1.2 ด้านกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง	29. เป็นตัวแทนของหน่วยงานได้ 30. สร้างวิสัยทัศน์ ที่น่าปรารถนาแล้วถ่ายทอด วิสัยทัศน์ให้ข้าพเจ้ายึดถือ เป็นจุดหมายร่วมกัน 31. คิดค้นกลยุทธ์ที่ทำให้เรามั่นใจว่าสามารถทำเพื่อ ให้วิสัยทัศน์เป็นจริงได้ 32. ผนึกกำลังกับลูกน้อง เพื่อดำเนินการไปสู่ วิสัยทัศน์เดียวกัน 33. กล่าวย้ำการให้ประชาชนได้รับบริการอย่าง เท่าเทียมกัน 34. ปลุกฝังสิ่งที่ดีงาม บอกว่าอะไรดี อะไรไม่ดี อะไร ลุก และปฏิบัติเป็นแบบอย่างแก่ลูกน้อง
2. การเสริมสร้างความสามารถ ผู้ได้บังคับบัญชา	35. เปิดโอกาสให้ลูกน้องมีส่วนร่วมในการบริหารงาน 36. สนับสนุนส่งเสริมให้ลูกน้องแสดงความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ 37. ให้โอกาส ให้อิสระ แก่ลูกน้องในการทำงานต่างๆ ตามขอบเขตหน้าที่ 38. มีความยืดหยุ่น เพื่อให้ลูกน้องปฏิบัติงานได้ สะดวกขึ้น 39. ส่งเสริมลูกน้องให้พัฒนาและปรับปรุงงานที่ ปฏิบัติให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น 40. เป็นพี่เลี้ยง เป็นครูฝึก ที่ปรึกษาในการปฏิบัติ งานแก่ข้าพเจ้า 41. ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างเพียงพอแก่ ข้าพเจ้า โดยใช้วิธีการสื่อสารแบบสองทาง และ สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการติดต่อสื่อสาร

ตารางที่ 1 ตัวประกอบและตัวแปรภาวะผู้นำพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย จากการดำเนินงาน  
 ในชั้นที่ 1 ชั้นที่ 2 และชั้นที่ 3 (ต่อ)

ตัวประกอบ	ตัวแปร
3. การเสริมแรงทางบวกอย่างเหมาะสม	<p>42. แสดงความห่วงใย รับฟัง และเข้าใจในปัญหา            ทุกด้านของบุคลากร</p> <p>43. จัดหาทรัพยากร จัดสิ่งแวดล้อม เครื่องอำนวยความสะดวก            ความสะดวกในการปฏิบัติงานแก่ลูกน้องอย่าง            เพียงพอ</p> <p>44. ส่งเสริมให้ลูกน้องก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>45. ให้โอกาสลูกน้องเลือกปฏิบัติงานในแผนกที่ตน            ชื่นชอบหรือมีความถนัด</p> <p>46. ให้โอกาสลูกน้องเข้าร่วมประชุมวิชาการ อบรม            ศึกษาดูงาน หรืออนุญาตให้ลาศึกษาต่อในระดับ            ที่สูงขึ้น</p> <p>47. ให้ความช่วยเหลือในยามเกิดวิกฤติในงาน</p> <p>48. ให้โอกาส ได้ทำงานใกล้ชิดผู้บังคับบัญชา            ระดับสูง</p> <p>49.. ช่วยเป็นธุระเจรจา ติดต่อให้ผู้อื่นช่วยเหลือเมื่อ            ลูกน้องต้องการ</p> <p>50. ช่วยระบุมปัญหา จัดอันดับความสำคัญของ            ปัญหา</p> <p>51. ช่วยชี้แนะแนวทางในการแก้ปัญหา</p> <p>52. ให้คำยกย่อง ชมเชย เมื่อลูกน้องทำดี</p> <p>53. แสดงออกด้วยท่าทางวาจา ว่าชื่นชมต่อผลงาน            หรือความสามารถของลูกน้องด้วยความจริงใจ</p> <p>54. บอกลูกน้องว่าหากทำงานสำเร็จแล้วจะได้รับผล            ตอบแทนอะไรบ้าง</p>

ตารางที่ 1 ตัวประกอบและตัวแปรภาวะผู้นำพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย จากการดำเนินงาน  
 ในขั้นที่ 1 ขั้นที่ 2 และขั้นที่ 3 (ต่อ)

ตัวประกอบ	ตัวแปร
4. การเสริมแรงทางลบอย่างเหมาะสม	55. ให้โอกาสลูกน้องเลือกสิ่งตอบแทน หากทำงาน บรรลุเป้าหมาย 56. ชี้แนะวิธีปฏิบัติที่จะทำให้ลูกน้องได้รับรางวัล หรือบำเหน็จที่อยากจะได้ 57. ชี้ให้ลูกน้องเห็นจุดบกพร่องที่ควรปรับปรุงแล้ว ให้โอกาสลูกน้องปรับปรุงตนเอง 58. กระตุ้นให้ลูกน้องทุ่มเทความพยายามทำงาน อย่างเต็มที่ 59. หาโอกาส ให้ลูกน้องได้อาสาสมัครทำงานที่ ต้องการ 60. พุดให้กำลังใจ ปลุกปลอบใจ แสดงความอาทร ต่อความเหน็ดเหนื่อยของลูกน้อง 61. ทำให้ข้าพเจ้าแน่ใจว่า รางวัลที่ข้าพเจ้าได้รับมีค่า ควรแก่ความพยายามที่ข้าพเจ้าได้ทุ่มเทลงไป 62. กล่าวตำหนิลูกน้องเมื่อลูกน้องทำผิด 63. ลงโทษผู้กระทำผิดด้วยเหตุผล ไม่ใช่ด้วยความ โกรธหรืออารมณ์ชั่ววูบ 64. เมื่อตักเตือนหรือลงโทษลูกน้องก็เลิกต่อกัน ไม่ถือเหตุการณ์นั้นไปตัดสินลูกน้อง ในสถานการณ์อื่น 65. ให้ข้อมูลย้อนกลับในเรื่องความผิดพลาดในการ ปฏิบัติงานต่อลูกน้องเป็นรายบุคคล

ตารางที่ 1 ตัวประกอบและตัวแปรภาวะผู้นำพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย จากการดำเนินงาน  
 ในขั้นที่ 1 ขั้นที่ 2 และขั้นที่ 3 (ต่อ)

ตัวประกอบ	ตัวแปร
5. การกระตุ้นความคิดเกี่ยวกับปัญหา	66. แสดงออกให้ลูกน้องเห็นว่าหัวหน้ารู้สึกผิดหวัง เมื่อลูกน้องทำงานบกพร่องผิดพลาด 67. การพิจารณาความผิดทางวินัยของลูกน้อง จะทำด้วยเหตุผลและเมตตาธรรมเป็นหลัก 68. ทำให้ข้าพเจ้าใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา 69. เน้นการแก้ปัญหาก่อนลงมือปฏิบัติ 70. เน้นการใช้สติปัญญาในการเอาชนะอุปสรรค 71. ให้วิธีการใหม่ๆในการมองปัญหา 72. ทำให้ข้าพเจ้ามองปัญหาว่าเป็นโอกาสที่จะได้ เรียนรู้ 73. แนวความคิดของท่านมีอิทธิพลทำให้ข้าพเจ้า รู้สึกว่าต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการวิธีการซึ่งแต่เดิม ข้าพเจ้าไม่เคยคิดมาก่อน 74. ให้ข้าพเจ้าใช้เหตุผลในการแสดงความคิดเห็น 75. ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นสิ่งที่ ทำหายและเป็นโอกาสที่จะจัดการแก้ไข ปัญหานั้น 76. กระตุ้นให้ข้าพเจ้าตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น และชี้แนะวิธีการใหม่ในการแก้ปัญหา 77. สามารถชี้ว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญที่ข้าพเจ้าควร พิจารณา



ตารางที่ 1 ตัวประกอบและตัวแปรภาวะผู้นำพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย จากการดำเนินงาน  
ในชั้นที่ 1 ชั้นที่ 2 และชั้นที่ 3 (ต่อ)

ตัวประกอบ	ตัวแปร
6. การคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล	78. พบปะพูดคุยกับลูกน้องอย่างกันเอง
	79. ให้อิสระข้าพเจ้าในการทำงาน
	80. เอาใจใส่เป็นพิเศษหากงานบกพร่อง ผิดพลาด
	81. แสดงความกระตือรือร้น ในสิ่งที่ข้าพเจ้าเสนอว่า อยากทำ
	82. ยอมรับความสามารถลูกน้อง ตามสภาพที่ ลูกน้องเป็นอยู่
	83. เอาใจใส่เป็นการส่วนตัวต่อผู้ที่มีปัญหา
	84. ไม่ว่าข้าพเจ้าจะทำอะไร ท่านก็เห็นชอบเสมอ
	85. ปฏิบัติต่อลูกน้อง ตามความแตกต่างของ แต่ละบุคคล
	86. แสดงให้เห็นว่า ท่านยอมรับความสามารถ ของข้าพเจ้า
7. การสร้างแรงบันดาลใจ	87. เมื่อลูกน้องท้อแท้หมดกำลังใจ ก็สามารถกระตุ้น ให้ลูกน้องเกิดกำลังใจขึ้นมาใหม่
	88. มีทัศนคติที่ดีต่อลูกน้อง มองลูกน้องว่าเป็นคนดี มีความสามารถ
	89. ทำให้ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าข้าพเจ้า สามารถทำงาน ได้สำเร็จ
	90. พุดและทำให้ลูกน้องเกิดความภาคภูมิใจ ในตนเอง

ตารางที่ 1 ตัวประกอบและตัวแปรภาวะผู้นำพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย จากการดำเนินงาน  
 ในชั้นที่ 1 ชั้นที่ 2 และชั้นที่ 3 (ต่อ)

ตัวประกอบ	ตัวแปร
	91. ทำให้ลูกน้องอยากทุ่มเทความพยายามและ อุทิศตนทำงานให้มากกว่าที่คิดไว้
	92. ทำให้ลูกน้องรู้สึกว่างานที่ทำอยู่เป็นสิ่งมีคุณค่า
	93. ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานที่ทำอยู่เป็นสมนาธิกในทีมงาน ที่ดีที่สุด
	94. ริเริ่มโครงการใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถให้ ข้าพเจ้าทำ
	95. นำลูกน้องในภาวะวิกฤติ
	96. ร่วมทำงานหนัก ร่วมทุกข์ ร่วมสุขกับลูกน้อง

ศูนย์วิทยพัชกร  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ขั้นที่ 5 การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามความต้องการของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน-96 ข้อ ซึ่งสร้างขึ้นจากการดำเนินงานในขั้นที่ 1 ขั้นที่ 2 และขั้นที่ 3 แล้วนำมาปรับปรุงกำหนดเป็นตัวประกอบและตัวแปรภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งวัดจาก คุณสมบัติและพฤติกรรมการแสดงออก ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ เป็นแบบตรวจคำตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย

โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมทั้งหมด 7 ด้าน ครอบคลุมตามกรอบแนวคิด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม การสัมภาษณ์ และการทำสนทนากลุ่ม (Focus group) ประกอบด้วยตัวแปรคือ ข้อคำถาม จำนวนทั้งหมด 96 ข้อ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำด้านการสร้างบารมี ประกอบด้วย คุณธรรม 10 ประการ  
คุณลักษณะ และผู้นำการเปลี่ยนแปลง ข้อ 1 - 34
2. ภาวะผู้นำด้านการเสริมสร้างความสามารถผู้ใต้บังคับบัญชา ข้อ 35 - 51
3. ภาวะผู้นำด้านการเสริมแรงทางบวกอย่างเหมาะสม ข้อ 52 - 61
4. ภาวะผู้นำด้านการเสริมแรงทางลบอย่างเหมาะสม ข้อ 62 - 67
5. ภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นความคิดเกี่ยวกับปัญหา ข้อ 68 - 77
6. ภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงความแตกต่างของ  
แต่ละบุคคล ข้อ 78 - 86
7. ภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ข้อ 87 - 96

แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับโดยให้พยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างประเมินว่าคุณลักษณะ และพฤติกรรมแสดงออกภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยในข้อใดที่ตรงกับความคิดเห็น ความต้องการของพยาบาลประจำการอย่างแท้จริง การให้คะแนนแต่ละข้อ มีน้ำหนักตามระดับความต้องการมากน้อย คือ ต้องการมากที่สุด = 4 ต้องการเกือบทุกครั้ง = 3 ต้องการเป็นบางครั้ง = 2 ต้องการนาน ๆ ครั้ง = 1 ไม่ต้องการเลย = 0 ซึ่งในแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

ต้องการมากที่สุด (4) หมายถึง	พยาบาลประจำการ มีความคิดเห็น และความต้องการให้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย มีการแสดงออกถึงคุณสมบัติ และพฤติกรรม ในข้อนั้นมากที่สุด
ต้องการเกือบทุกครั้ง (3) หมายถึง	พยาบาลประจำการ มีความคิดเห็น และความต้องการให้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย มีการแสดงออกถึงคุณสมบัติ และพฤติกรรม ในข้อนั้นเกือบทุกครั้ง
ต้องการเป็นบางครั้ง (2) หมายถึง	พยาบาลประจำการ มีความคิดเห็น และความต้องการให้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย มีการแสดงออกถึงคุณสมบัติ และพฤติกรรม ในข้อนั้นเป็นบางครั้ง
ต้องการนาน ๆ ครั้ง (1) หมายถึง	พยาบาลประจำการ มีความคิดเห็น และความต้องการให้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย มีการแสดงออกถึงคุณสมบัติ และพฤติกรรม ในข้อนั้นนาน ๆ ครั้ง
ไม่ต้องการเลย (0) หมายถึง	พยาบาลประจำการไม่ต้องการให้พยาบาล หัวหน้าผู้ป่วยมีการแสดงออกถึงคุณสมบัติ และพฤติกรรมในข้อนั้นเลย

## ขั้นที่ 6 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

6.1 การหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่สร้างขึ้น ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดจากการทบทวนวรรณกรรม การสัมภาษณ์ และการทำสนทนากลุ่ม ซึ่งผ่านการแก้ไขในขั้นต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาและสถาบันบริการพยาบาล จำนวน 10 ท่าน ดังรายละเอียดในภาคผนวก ตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างของเนื้อหา- ความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษา ความครอบคลุม

ทางเนื้อหา เกณฑ์การให้คะแนน การแปลผลและความถูกต้องของการวัด นำข้อเสนอแนะต่างๆ ที่ได้รับมาปรับปรุงแก้ไขร่วมกับอาจารย์ ที่ปรึกษา โดยถือเกณฑ์การยอมรับจากผู้ทรงคุณวุฒิร้อยละ 80

หลังจากปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ได้แบบสอบถามภาวะผู้นำของพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย ตามความต้องการของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 96 ข้อ

## 6.2 การวิเคราะห์รายข้อ (Corrected item test correlation)

การวิเคราะห์ข้อคำถามรายข้อโดยการหาค่าความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item correlation analysis) ของแต่ละด้านโดยใช้สูตรสหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และใช้เกณฑ์ค่าความสัมพันธ์มากกว่า 0.2 ถือว่า ข้อคำถามนั้นใช้ได้ เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์รายข้อ พบว่า มีข้อคำถาม 2 ข้อ คือ ข้อ 30 และข้อ 66 ที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.2 โดยข้อ 30 มีค่า .15 และข้อ 66 มีค่า .04 ซึ่งผู้วิจัยมิได้ตัดออก เนื่องจากมีความตรงตามทฤษฎี แต่ได้ทำการปรับปรุงข้อคำถามใหม่ ให้มีความกระชับรัด เพื่อง่ายแก่การเข้าใจ

## 6.3 การหาค่าความเที่ยง (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงมาแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลตำรวจ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรจำนวน 30 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย เพื่อศึกษาปัญหาในการนำไปใช้ และศึกษาความเป็นปรนัยของแบบสอบถาม นำคำตอบที่ได้มาหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของเครื่องมือเท่ากับ 0.97 จากนั้นนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลจริง แล้วจึงนำมาหาค่าความเที่ยงอีกครั้งด้วยวิธีเดียวกัน ได้ค่าความเที่ยงของเครื่องมือเท่ากับ 0.97

## ขั้นที่ 7 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง การรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล

### 7.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 1 ปี ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่มีขนาดตั้งแต่ 60 เตียงขึ้นไป ทั่วประเทศ จำนวน 34 แห่ง มีจำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น 2,120 คน

เนื่องจากการวิเคราะห์ตัวประกอบต้องให้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ คือ ประมาณ 10 เท่าของตัวแปร หรือมากกว่า (Lindeman, 1980) ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรในการวิจัยนี้ จำนวน 100 ตัวแปร ฉะนั้นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จึงใช้ จำนวน 1,000 คน

กลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างด้วยวิธี Systematic Random Sampling ตามกรอบบัญชีรายชื่อของพยาบาลประจำการในแต่ละโรงพยาบาล โดยทำหนังสือขอความร่วมมือในการสำรวจรายชื่อพยาบาลประจำการจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึง เจ้ากรมแพทย์ทหารบก เจ้ากรมแพทย์ทหารอากาศ และผู้อำนวยการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ทั้ง 34 แห่ง นำมาคำนวณได้ระยะห่างของการสุ่มเท่ากับ 2 และคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงพยาบาลดังสูตร (ยูวดี ภาชา และคณะ, 2532)

$$N = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างที่ต้องการ} \times \text{จำนวนพยาบาลแต่ละโรงพยาบาล}}{\text{จำนวนพยาบาลทั้งหมด}}$$

ศูนย์วิทยพัชการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

โรงพยาบาล	จำนวนพยาบาล ประจำการ	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
1. โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จ. กรุงเทพมหานคร	557	263
2. โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จ. กรุงเทพมหานคร	562	265
3. โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า จ. กรุงเทพมหานคร	256	120
3. โรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา จ. นครปฐม	120	57
4. โรงพยาบาลอานันทมหิดล จ. ลพบุรี	80	38
6. โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ จ. ชลบุรี	100	47
7. โรงพยาบาลทหารผ่านศึก จ. กรุงเทพมหานคร	50	28
8. โรงพยาบาลค่ายสุรนารี จ. นครราชสีมา	45	21
9. โรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ จ. อุบลราชธานี	22	10
10. โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จ. อุดรธานี	30	14
11. โรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช จ. พิษณุโลก	22	10
12. โรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ จ. นครศรีธรรมราช	14	7
13. โรงพยาบาลค่ายธนสวรรค์ จ. ประจวบคีรีขันธ์	18	8
14. โรงพยาบาลโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จ. นครนายก	14	7
15. โรงพยาบาลค่ายจักรพงษ์ จ. ปราจีนบุรี	20	9
16. โรงพยาบาลค่ายจิรประวัติ จ. นครสวรรค์	22	10
17. โรงพยาบาลค่ายสุรศักดิ์มนตรี จ. ลำปาง	20	9
18. โรงพยาบาลค่ายสุรสีห์ จ. กาญจนบุรี	20	9
19. โรงพยาบาลค่ายกาวิละ จ. เชียงใหม่	14	7
20. โรงพยาบาลค่ายอดิศร จ. สระบุรี	10	5
21. โรงพยาบาลค่ายเสนาณรงค์ จ. สงขลา	14	7
22. โรงพยาบาลค่ายเม็งรายมหาราช จ. เชียงราย	5	2
23. โรงพยาบาลค่ายพิชัยดาบหัก จ. อุดรดิตถ์	8	4
24. โรงพยาบาลค่ายภาณุรังษี จ. ราชบุรี	10	5

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

โรงพยาบาล	จำนวนพยาบาล ประจำการ	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
25. โรงพยาบาลค่ายเขตอุดมศักดิ์ จ. ชุมพร	8	4
26. โรงพยาบาลค่ายวีรวัฒน์โยธิน จ. สุรินทร์	8	4
27. โรงพยาบาลค่ายนวมินทราชินี จ. ชลบุรี	12	6
28. โรงพยาบาลค่ายสุรสิงหนาท จ. สระแก้ว	6	3
29. โรงพยาบาลค่ายพ่อนาคเมือง จ. เพชรบูรณ์	6	3
30. โรงพยาบาลค่ายกฤษณสีวะรา จ. สกลนคร	9	4
31. โรงพยาบาลค่ายสุริยพงษ์ จ. น่าน	4	2
32. โรงพยาบาลค่ายอิงคยุทธบริหาร จ. ปัตตานี	9	4
33. โรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลก จ. ร้อยเอ็ด	3	2
34. โรงพยาบาลค่ายเทพสตรีศรีสุนทร จ. นครศรีธรรมราช	12	6
รวม	2,120	1,000

## 7.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและส่งทางไปรษณีย์

การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมทั้ง 34 แห่ง
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือ ส่งแบบสอบถามให้กับพยาบาลประจำการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตามบัญชีรายชื่อตอบ โดยแนบซองติดแสตมป์พร้อมชื่อ ที่อยู่ของผู้วิจัย เพื่อให้ ส่งกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ และมีบางแห่งที่ผู้วิจัยขอไปรับคืนด้วยตนเอง ใช้เวลาเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2539 ถึงวันที่ 15 ธันวาคม 2539 รวม 6 สัปดาห์ จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 1,000 ฉบับได้รับคืนรวมทั้งสิ้น 964 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 96.4 ของแบบสอบถามที่ส่งไป



3. ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับ คัดเลือกเฉพาะฉบับที่ตอบครบถ้วน สมบูรณ์ สำหรับการวิเคราะห์ พบว่า แบบสอบถามที่สมบูรณ์ที่สามารถใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้ 960 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.0 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

### 7.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS<sup>X</sup> (Statistical Package for the Social Science) ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นแบบตรวจคำตอบ (Check list) นำมาแจกแจงความถี่ คิดเป็นร้อยละ และนำเสนอในรูปตารางและความเรียง
2. แบบสอบถามตอนที่ 2 ความต้องการของพยาบาลประจำการต่อลักษณะภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ นำมาแจกแจงความถี่ หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยวิเคราะห์ตามเกณฑ์ต่อไปนี้

2.1 ค่าเฉลี่ยของข้อกระทงของแบบสอบถามทำให้ทราบความต้องการของพยาบาลประจำการ ที่มีต่อลักษณะภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.00 ถือว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่า พยาบาลประจำการต้องการให้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการแสดงออกถึงคุณสมบัติและพฤติกรรมในข้อกระทงนั้นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 ถือว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่า พยาบาลประจำการต้องการให้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการแสดงออกถึงคุณสมบัติและพฤติกรรมในข้อกระทงนั้นเกือบทุกครั้ง

ค่าเฉลี่ย 2.00 - 2.49 ถือว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่า พยาบาลประจำการต้องการให้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการแสดงออกถึงคุณสมบัติและพฤติกรรมในข้อกระทงนั้นเป็นบางครั้ง

- ค่าเฉลี่ย 0.50 - 1.49 ถือว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่า พยาบาล  
ประจำการต้องการให้พยาบาลหัวหน้า  
หรือผู้ป่วยมีการแสดงออกถึงคุณสมบัติและ  
พฤติกรรมในข้อระทางนั้นนาน ๆ ครั้ง
- ค่าเฉลี่ย 0 - 0.49 ถือว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่า พยาบาล  
ประจำการไม่ต้องการให้พยาบาลหัวหน้า  
หรือผู้ป่วยมีการแสดงออกถึงคุณสมบัติและ  
พฤติกรรมในข้อระทางนั้นเลย

2.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละข้อ เพื่อชี้ให้เห็นการกระจายของ  
ความต้องการของพยาบาลประจำการที่มีต่อลักษณะภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหรือผู้ป่วย โรง  
พยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

3. วิเคราะห์ตัวประกอบภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหรือผู้ป่วย โดยใช้  
คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS<sup>x</sup> ตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละตัวโดยใช้สูตรของ  
Pearson's Product Moment Correlation Coefficient แสดงออกในรูปเมตริกสหสัมพันธ์ พร้อมทั้ง  
ทดสอบความมีนัยสำคัญของเมตริกสหสัมพันธ์

3.2 นำตัวแปรที่มีสหสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น อย่างมีนัยสำคัญไปสกัด  
ตัวประกอบ (Factor extraction) โดยวิธีตัวประกอบหลัก (Principal component factor analysis)

3.3 หมุนแกนตัวประกอบแบบออร์โธโกนอล (Orthogonal) ด้วยวิธี แวริแมกซ์  
(Varimax) ผู้วิจัยพิจารณาตัวประกอบตามเกณฑ์ที่ว่า ตัวประกอบสำคัญนั้นต้องมีค่าไอเกนมาก  
กว่าหรือเท่ากับ 1.0 และมีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบนั้น ๆ ตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป โดยในแต่ละ  
ตัวแปรต้องมีค่าน้ำหนักตัวประกอบตั้งแต่ 0.35 ขึ้นไป (Comray, 1973 อ้างใน อุทุมพร จามรมาน,  
2532)

3.4 แปลผลการวิเคราะห์ตัวประกอบ และกำหนดชื่อตัวประกอบ

3.5 นำเสนอผลการวิเคราะห์ตัวประกอบ