

ภาคผนวก ก

แบบฟอร์มพินัยสิทธิ์ผู้เข้าร่วมวิจัย

ดิฉัน นาง สุวีรัตน์ อ่องสกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กำลังทำวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความสำคัญ ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ภาคใต้” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ

ท่านเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการให้ข้อมูลเพื่อให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จด้วยดีตามเป้าหมาย ข้อมูลที่ได้จากท่าน นักวิจัยจะเก็บรักษาเป็นความลับ ไม่เปิดเผยถึงชื่อและหน่วยงานของท่าน โดยการระบุเป็นรหัสของแบบสอบถามซึ่งไม่สามารถสืบย้อนไปถึงชื่อหรือหน่วยงานของท่าน การนำเสนอข้อมูลผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมของผลการวิจัยในลักษณะการนำเสนอข้อมูลวิชาการ เพื่อประโยชน์สำหรับเป็นข้อมูลพื้นฐานด้านการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน โดยการให้ข้อมูลครั้งนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามและหน่วยงาน การเข้าร่วมวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามความสมัครใจของท่าน ท่านมีอิสระในการตัดสินใจตอบหรือปฏิเสธการตอบแบบสอบถาม หรือการขอข้อมูลของท่านคืนได้ทุกเมื่อ รวมถึงมีสิทธิ์ในการขอทราบข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัยครั้งนี้เพิ่มเติมจากดิฉันได้ ซึ่งดิฉันยินดีตอบข้อสงสัยของท่าน

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

.....
(นาง สุวีรัตน์ อ่องสกุล)

ผู้วิจัย

สถานที่ติดต่อ หอผู้ป่วยหนักกุมารเวชกรรม โรงพยาบาลหาดใหญ่

หมายเลขโทรศัพท์ ที่ทำงาน 074-273100 ต่อ 1122 หรือ 09-9776946

ภาคผนวก ข

เครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความสำคัญ
ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลศูนย์ภาคใต้

คำชี้แจง การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้และการรับรู้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามทัศนคติของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ภาคใต้ โดยแบบสอบถามมี 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 55 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย 2 คำถามย่อยในแต่ละข้อ คือการรับรู้ และการรับรู้ความสำคัญ แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

การมีบารมีหรือการมีอิทธิพลด้านอุดมการณ์ จำนวน 25 ข้อ (ข้อ 1 - 25)

การสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 15 ข้อ (ข้อ 26 - 40)

การกระตุ้นการใช้ปัญญา จำนวน 8 ข้อ (ข้อ 41 - 48)

การมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล จำนวน 7 ข้อ (ข้อ 49-55)

โปรดอ่านคำชี้แจงเพื่อตอบแบบสอบถามโดยละเอียด และกรุณาตอบทุกข้อคำถาม และตอบทั้งสองส่วนในแต่ละข้อคำถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย และขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความสำคัญของภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้
ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 55 ข้อโดยในแต่ละข้อมีคำถาม 2 ส่วน คือ การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและการรับรู้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามทัศนะของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยในแต่ละส่วนของคำตอบมีลักษณะเป็นระดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและระดับการรับรู้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมาตราส่วน 5 ระดับ ขอให้ท่านพิจารณาและเลือกคำตอบที่ตรงกับการรับรู้และความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องคำตอบ และกรุณาตอบให้ครบถ้วนทั้ง 2 ส่วนในแต่ละข้อ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ได้มีความสมบูรณ์ที่สุด

2. เกณฑ์ในการตัดสินใจเพื่อให้คะแนนการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้ความสำคัญต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ระดับ 5 หมายถึง	รับรู้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีพฤติกรรมตรงกับข้อความที่อธิบาย เป็นอย่างมาก และรับรู้พฤติกรรมนั้นมีความสำคัญมาก ให้ 5 คะแนน
ระดับ 4 หมายถึง	รับรู้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีพฤติกรรมตรงกับข้อความที่อธิบาย และรับรู้พฤติกรรมนั้นมีความสำคัญ ให้ 4 คะแนน
ระดับ 3 หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีพฤติกรรมตรงกับข้อความที่ อธิบายหรือไม่ และไม่แน่ใจว่าพฤติกรรมนั้นมีความสำคัญหรือไม่ ให้ 3 คะแนน
ระดับ 2 หมายถึง	รับรู้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีพฤติกรรมตรงกับข้อความที่อธิบาย เพียงบางส่วน และรับรู้พฤติกรรมนั้นมีความสำคัญเพียงเล็กน้อย ให้ 2 คะแนน
ระดับ 1 หมายถึง	รับรู้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีพฤติกรรมตรงกับข้อความที่อธิบาย น้อยมาก และรับรู้พฤติกรรมนั้นว่ามีความสำคัญน้อยมาก ให้ 1 คะแนน

ภาคผนวก ค

ผลวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รายข้อ

ตาราง 10

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการมีบาร์มีหรือการมีอิทธิพลด้านอุดมการณ์ ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ รายข้อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วย	การรับรู้ของ หัวหน้าหอผู้ป่วย			การรับรู้ของ พยาบาลประจำการ		
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ
การมีบาร์มีหรือมีอิทธิพลด้านอุดมการณ์						
1. ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรู้สึกที่ดี เมื่อได้ร่วมทำงาน	4.22	.70	สูง	3.88	.84	สูง
2. ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติ ตามมาตรฐานวิชาชีพและความรับผิดชอบในหน้าที่	4.56	.54	สูง	4.16	.82	สูง
3. มีความรู้ความสามารถ เชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ	4.33	.60	สูง	4.23	.81	สูง
4. ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จใน งานที่รับผิดชอบ	4.12	.75	สูง	4.13	.84	สูง
5. สามารถควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตาม นโยบาย บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน	4.18	.71	สูง	4.04	.80	สูง
6. เป็นคนเก่ง และมีความสามารถพิเศษ	3.86	.70	สูง	4.05	.84	สูง
7. เป็นบุคคลสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดรูปแบบ ระบบงานในหน่วยงาน	4.24	.71	สูง	4.16	.84	สูง
8. พร้อมอุทิศตนเพื่องานในหน้าที่	4.39	.67	สูง	4.15	.87	สูง
9. เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ ตั้งมั่นในความดี	4.61	.63	สูง	4.27	.80	สูง
10. เลือกกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง เหมาะสมเสมอ	4.46	.67	สูง	3.98	.84	สูง

ตาราง 10 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วย	การรับรู้ของ หัวหน้าหอผู้ป่วย			การรับรู้ของ พยาบาลประจำการ		
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ
11. ชี้แนะแนวทางให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเลือกปฏิบัติในสิ่ง ที่ถูกต้องเหมาะสมเสมอ	4.41	.62	สูง	4.21	.76	สูง
12. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดถึงประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ตนเอง.	4.42	.65	สูง	4.15	.78	สูง
13. คอยให้กำลังใจในการทำงานเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกเหนื่อยล้า หหมดหวัง	4.39	.73	สูง	3.81	.98	สูง
14. พัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.21	.69	สูง	3.84	.86	สูง
15. ความสามารถในการประสานความร่วมมือจาก บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.32	.70	สูง	4.12	.83	สูง
16. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมและพร้อมอุทิศ ตนในการดำเนินงานของหน่วยงาน	4.33	.64	สูง	4.14	.74	สูง
17. ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นว่าเป็นผู้ที่สามารถนำ พาหน่วยงานมีผลสำเร็จตามเป้าหมายได้	4.29	.71	สูง	4.08	.84	สูง
18. ได้รับการปฏิบัติอย่างให้เกียรติ และได้รับความ เคารพจากผู้ใต้บังคับบัญชา	4.33	.75	สูง	4.19	.79	สูง
19. ได้รับความเชื่อถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา	4.34	.75	สูง	4.19	.79	สูง
20. ได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา	4.32	.72	สูง	4.12	.82	สูง
21. เป็นบุคคลที่ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกภาคภูมิใจ	4.03	.76	สูง	3.67	.88	ปาน กลาง
22. เป็นบุคคลที่ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกเลื่อมใส ศรัทธา มี ความผูกพัน และจงรักภักดี	4.04	.79	สูง	3.88	.95	สูง
23. ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมสม่ำเสมอ	4.29	.52	สูง	4.25	.80	สูง
24. มีความกระตือรือร้นในการทำงานเสมอ	4.52	.52	สูง	4.25	.80	สูง
25. สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม รวดเร็ว	4.34	.62	สูง	4.11	.85	สูง

ตาราง 11

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ รายข้อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วย	การรับรู้ของ หัวหน้าหอผู้ป่วย			การรับรู้ของ พยาบาลประจำการ		
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ
	การสร้างแรงบันดาลใจ					
26. หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของหน่วยงานซึ่งทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบเป้าหมายในการทำงาน	4.29	.67	สูง	4.08	.79	สูง
27. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งในขณะปฏิบัติงานและการเรียนรู้วิชาการหรือสิ่งใหม่ๆจากภายนอกหน่วยงาน/องค์กร	4.39	.59	สูง	4.07	.84	สูง
28. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความยินดีและมุ่งมั่นในความพยายามทำงานใหม่ๆ/การเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ ในหน่วยงาน	4.38	.63	สูง	4.12	.80	สูง
29. เสริมสร้างพลังอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพตนเองในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.31	.77	สูง	3.95	.85	สูง
30. กระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานประสบผลสำเร็จได้มากกว่าเป้าหมายเดิมที่เขาคาดคิดไว้	4.28	.76	สูง	3.89	.83	สูง
31. คอยกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน	4.21	.83	สูง	3.85	.84	สูง
32. สามารถกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความยินดีและพยายามทำงานได้อย่างต่อเนื่อง	4.22	.78	สูง	3.85	.81	สูง
33. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ให้สำเร็จเป็นเรื่องท้าทายความสามารถ	4.26	.71	สูง	3.88	.76	สูง
34. มอบหมายงานใหม่หรือแนวทางใหม่ในการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทดลองปฏิบัติ	4.13	.75	สูง	3.89	.78	สูง

ตาราง 11 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วย	การรับรู้ของ หัวหน้าหอผู้ป่วย			การรับรู้ของ พยาบาลประจำการ		
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ
35. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอาสาทำงานเพื่อ แสดงความสามารถ	4.42	.72	สูง	4.07	.80	สูง
36. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับมีส่วนร่วมในการ เสนอความคิดเห็นเพื่อการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงาน	4.51	.62	สูง	4.11	.83	สูง
37. ใช้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อให้ ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้เป้าหมาย พันธกิจของหน่วยงาน	4.19	.76	สูง	4.05	.78	สูง
38. สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาว่า การทำ ให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดจะทำให้หน่วยงานประสบ ความสำเร็จ	4.23	.77	สูง	4.07	.79	สูง
39. ให้การยอมรับ และแสดงความชื่นชมต่อผลสำเร็จ ในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.51	.64	สูง	4.07	.83	สูง
40. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นใน งานที่ได้รับมอบหมาย	4.39	.67	สูง	4.13	.75	สูง

ตาราง 12

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ รายข้อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วย	การรับรู้ของ หัวหน้าหอผู้ป่วย			การรับรู้ของ พยาบาลประจำการ		
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ
การกระตุ้นการใช้ปัญญา						
41. หัวหน้าหอผู้ป่วยกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาติดตาม วิเคราะห์สถานการณ์เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและนอก หน่วยงาน/องค์การอย่างสม่ำเสมอ	4.07	.78	สูง	3.89	.82	สูง
42. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาติดตามวิเคราะห์สถานการณ์ เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน/ องค์การอย่างสม่ำเสมอ	4.14	.71	สูง	3.96	.79	สูง
43. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหาทางเลือกใหม่เพื่อ แก้ปัญหาเดิมที่มีในหน่วยงาน	4.19	.70	สูง	3.96	.78	สูง
44. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพยายามทำสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลดีต่อหน่วยงาน	4.29	.72	สูง	4.07	.75	สูง
45. ให้ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะซึ่งทำให้ผู้ใต้บังคับ บัญชาเกิดแนวคิด/มุมมองใหม่ๆ	4.09	.71	สูง	3.92	.84	สูง
46. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดและดำเนินการเรื่อง สำคัญของหน่วยงานที่ควรได้รับการพัฒนาแก้ไข	4.32	.67	สูง	4.03	.77	สูง
47. พ่วยคอยกระตุ้นและให้การสนับสนุนเพื่อให้ผู้ใต้ บังคับบัญชาทำงานสำเร็จ	4.39	.63	สูง	4.06	.84	สูง
48. ให้อิโกลาสและคอยกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดง ความคิดเห็น	4.44	.60	สูง	4.02	.86	สูง

ตาราง 13

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย
ด้านการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ
รายชื่อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วย	การรับรู้ของ หัวหน้าหอผู้ป่วย			การรับรู้ของ พยาบาลประจำการ		
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ
	การมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล					
49. หัวหน้าหอผู้ป่วยกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน วางแผนความก้าวหน้าในการทำงานของตนเองในอนาคต	4.04	.82	สูง	3.78	.90	สูง
50. ร่วมวางแผนความก้าวหน้าในการทำงานของผู้ใต้ บังคับบัญชาแต่ละคน	3.97	.84	สูง	3.63	.94	ปาน กลาง
51. ให้การเอาใจใส่ ดูแล ช่วยเหลือ สนับสนุนผู้ใต้ บังคับบัญชาแต่ละคนแตกต่างกัน โดยพิจารณาตาม คุณลักษณะที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน	4.14	.84	สูง	3.80	.95	สูง
52. ให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ในการ ปฏิบัติตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ	4.09	.77	สูง	3.87	.90	สูง
53. เอาใจใส่ ให้การดูแลเป็นพิเศษต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่มี ผลการปฏิบัติงานไม่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด	4.20	.75	สูง	3.82	.92	สูง
54. เอาใจใส่ ให้การดูแลเป็นพิเศษต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่ ละเลยหน้าที่ ไม่ตั้งใจปฏิบัติงาน	4.23	.78	สูง	3.79	.89	สูง
55. ให้การส่งเสริม สนับสนุนเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการทุกครั้งที่มีโอกาส	4.38	.63	สูง	3.91	.81	สูง

ภาคผนวก ง

ผลวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รายข้อ

ตาราง 14

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการรับรู้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการมีบาร์มีหรือการมีอิทธิพลด้านอุดมการณ์ ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ รายข้อ

ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วย	การรับรู้ของ หัวหน้าหอผู้ป่วย			การรับรู้ของ พยาบาลประจำการ		
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ
การมีบาร์มีหรือมีอิทธิพลด้านอุดมการณ์						
1. ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีความรู้สึกที่ดี เมื่อได้ร่วมทำงาน	4.47	.67	สูง	4.20	.84	สูง
2. ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติ ตามมาตรฐานวิชาชีพและความรับผิดชอบในหน้าที่	4.67	.50	สูง	4.36	.77	สูง
3. มีความรู้ความสามารถ เชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ	4.49	.59	สูง	4.42	.76	สูง
4. ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จใน งานที่รับผิดชอบ	4.29	.69	สูง	4.28	.76	สูง
5. สามารถควบคุมให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตาม นโยบาย บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน	4.42	.64	สูง	4.30	.79	สูง
6. เป็นคนเก่ง และมีความสามารถพิเศษ	4.09	.66	สูง	4.16	.84	สูง
7. เป็นบุคคลสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดรูปแบบ ระบบงานในหน่วยงาน	4.36	.74	สูง	4.22	.84	สูง
8. เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ ตั้งมั่นในความดี	4.48	.62	สูง	4.27	.86	สูง
9. เลือกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง เหมาะสมเสมอ	4.69	.65	สูง	4.40	.80	สูง

ตาราง 14 (ต่อ)

ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วย	การรับรู้ของ หัวหน้าหอผู้ป่วย			การรับรู้ของพยาบาล ประจำการ		
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ
10. ป่วยชี้แนะแนวทางให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เลือกปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมเสมอ	4.51	.67	สูง	4.22	.82	สูง
11. ชี้แนะแนวทางให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเลือก ปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมเสมอ	4.60	.58	สูง	4.35	.73	สูง
12. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดถึง ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ตนเอง.	4.56	.56	สูง	4.31	.72	สูง
13. คอยให้กำลังใจในการทำงานเมื่อผู้ใต้ บังคับบัญชารู้สึกเหนื่อยล้า หมดหวัง	4.57	.69	สูง	4.17	.92	สูง
14. พัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.37	.66	สูง	4.08	.85	สูง
15. ความสามารถในการประสานความร่วมมือ มือจากบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.52	.62	สูง	4.31	.81	สูง
16. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมและ พร้อมอุทิศตนในการดำเนินงานของหน่วยงาน	4.49	.62	สูง	4.23	.80	สูง
17. ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นว่าเป็นผู้ที่ สามารถนำพาหน่วยงานมีผลสำเร็จตาม เป้าหมายได้	4.49	.66	สูง	4.29	.84	สูง
18. ได้รับการปฏิบัติอย่างให้เกียรติ และได้รับ ความเคารพจากผู้ใต้บังคับบัญชา	4.41	.65	สูง	4.37	.76	สูง
19. ได้รับความเชื่อถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา	4.48	.66	สูง	4.36	.76	สูง
20. ได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา	4.46	.71	สูง	4.34	.75	สูง
21. เป็นบุคคลที่ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกภาคภูมิใจ	4.27	.72	สูง	4.21	.82	สูง
22. เป็นบุคคลที่ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกเลื่อมใส ศรัทธา มีความผูกพัน และจงรักภักดี	4.24	.74	สูง	4.18	.85	สูง

ตาราง 14 (ต่อ)

ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วย	การรับรู้ของ หัวหน้าหอผู้ป่วย			การรับรู้ของพยาบาล ประจำการ		
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ
	23. ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมสม่ำเสมอ	4.47	.69	สูง	4.17	.76
24. มีความกระตือรือร้นในการทำงานเสมอ	4.57	.56	สูง	4.40	.73	สูง
25. ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม รวดเร็ว	4.47	.64	สูง	4.36	.78	สูง

ตาราง 15

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการรับรู้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ รายข้อ

ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วย	การรับรู้ของ หัวหน้าหอผู้ป่วย			การรับรู้ของ พยาบาลประจำการ		
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ
	การสร้างแรงบันดาลใจ					
26. หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของหน่วยงาน ซึ่งทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบเป้าหมายในการทำงาน	4.49	.64	สูง	4.31	.80	สูง
27. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งในขณะปฏิบัติงานและการเรียนรู้วิชาการหรือสิ่งใหม่ๆจากภายนอกหน่วยงาน/องค์กร	4.54	.62	สูง	4.33	.81	สูง

ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วย	การรับรู้ของ หัวหน้าหอผู้ป่วย			การรับรู้ของ พยาบาลประจำการ		
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ
28. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความยินดีและมุ่งมั่น ในความพยายามทำงานใหม่ๆ/การเปลี่ยนแปลงสิ่ง ใหม่ๆ ในหน่วยงาน	4.47	.67	สูง	4.28	.80	สูง
29. เสริมสร้างพลังอำนาจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพ ของตนเองในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.43	.77	สูง	4.22	.79	สูง
30. กระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงาน ประสบผลสำเร็จได้มากกว่าเป้าหมายเดิมที่เขาคาดคิดไว้	4.38	.71	สูง	4.14	.79	สูง
31. คอยกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดแรงบันดาลใจ ในการทำงาน	4.30	.79	สูง	4.15	.80	สูง
32. สามารถกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความยินดี และพยายามทำงานได้อย่างต่อเนื่อง	4.33	.78	สูง	4.14	.78	สูง
33. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่/วิธีทำงานใหม่ๆ ในหน่วยงานให้สำเร็จเป็นเรื่องท้าทายความสามารถ	4.40	.63	สูง	4.10	.78	สูง
34. มอบหมายงานใหม่หรือแนวทางใหม่ในการทำงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทดลองปฏิบัติ	4.29	.66	สูง	4.02	.79	สูง
35. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอาสาทำงานเพื่อ แสดงความสามารถ	4.52	.67	สูง	4.22	.76	สูง
36. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับมีส่วนร่วมในการ เสนอความคิดเห็นเพื่อการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงาน	4.60	.58	สูง	4.32	.81	สูง
37. ใช้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อให้ผู้ ใต้บังคับบัญชารับรู้เป้าหมาย พันธกิจของหน่วยงาน	4.42	.73	สูง	4.22	.77	สูง

ตาราง 15 (ต่อ)

ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วย	การรับรู้ของ หัวหน้าหอผู้ป่วย			การรับรู้ของ พยาบาลประจำการ		
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ
	38. สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาว่า การทำ ให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดจะทำให้หน่วยงานประสบ ความสำเร็จ	4.40	.79	สูง	4.23	.83
39. ให้การยอมรับ และแสดงความชื่นชมต่อผลสำเร็จ ในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.63	.61	สูง	4.24	.83	สูง
40. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นใน งานที่ได้รับมอบหมาย	4.51	.66	สูง	4.28	.78	สูง

ตาราง 16

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการรับรู้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
หัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาล
ประจำการ รายข้อ

ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วย	การรับรู้ของ หัวหน้าหอผู้ป่วย			การรับรู้ของ พยาบาลประจำการ		
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ
	การกระตุ้นการใช้ปัญญา					
41. หัวหน้าหอผู้ป่วยกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาติดตาม วิเคราะห์สถานการณ์เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและนอก หน่วยงาน/องค์การอย่างสม่ำเสมอ	4.14	.88	สูง	4.08	.84	สูง
42. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาติดตามวิเคราะห์สถานการณ์ เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน/ องค์การอย่างสม่ำเสมอ	4.34	.74	สูง	4.14	.78	สูง

ตาราง 16 (ต่อ)

ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วย	การรับรู้ของ หัวหน้าหอผู้ป่วย			การรับรู้ของ พยาบาลประจำการ		
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ
	43. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหาทางเลือกใหม่เพื่อ แก้ปัญหาเดิมที่มีในหน่วยงาน	4.39	.63	สูง	4.20	.78
44. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพยายามทำสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลดีต่อหน่วยงาน	4.42	.69	สูง	4.23	.78	สูง
45. ให้ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะซึ่งทำให้ผู้ใต้บังคับ บัญชาเกิดแนวคิด/มุมมองใหม่ๆ	4.26	.71	สูง	4.13	.83	สูง
46. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดและดำเนินการเรื่อง สำคัญของหน่วยงานที่ควรได้รับการพัฒนาแก้ไข	4.48	.64	สูง	4.18	.81	สูง
47. ป่วยคอยกระตุ้นและให้การสนับสนุนเพื่อให้ผู้ใต้ บังคับบัญชาทำงานสำเร็จ	4.54	.60	สูง	4.24	.81	สูง
48. ให้ออกโอกาสและคอยกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดง ความคิดเห็น	4.50	.64	สูง	4.23	.80	สูง

ตาราง 17

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการรับรู้ความสำคัญต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ รายข้อ

ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วย	การรับรู้ของ หัวหน้าหอผู้ป่วย			การรับรู้ของ พยาบาลประจำการ		
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ
การมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล						
49. หัวหน้าหอผู้ป่วยกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน วางแผนความก้าวหน้าในการทำงานของตนเองในอนาคต	4.23	.78	สูง	4.04	.84	สูง
50. ร่วมวางแผนความก้าวหน้าในการทำงานของผู้ใต้ บังคับบัญชาแต่ละคน	4.19	.75	สูง	3.91	.93	สูง
51. ให้การเอาใจใส่ ดูแล ช่วยเหลือ สนับสนุนผู้ใต้ บังคับบัญชาแต่ละคนแตกต่างกัน โดยพิจารณาตาม คุณลักษณะที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน	4.28	.82	สูง	4.00	.99	สูง
52. ให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ในการ ปฏิบัติตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ	4.23	.79	สูง	4.12	.83	สูง
53. เอาใจใส่ ให้การดูแลเป็นพิเศษต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่มี ผลการปฏิบัติงานไม่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด	4.44	.75	สูง	4.09	.90	สูง
54. เอาใจใส่ ให้การดูแลเป็นพิเศษต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ละเลยหน้าที่ ไม่ตั้งใจปฏิบัติงาน	4.37	.80	สูง	4.10	.92	สูง
55. ให้การส่งเสริม สนับสนุนเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการทุกครั้งที่มีโอกาส	4.46	.71	สูง	4.20	.78	สูง

ภาคผนวก จ

เกณฑ์การแปลผลคะแนน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	การรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย(ช่วงคะแนน)		การรับรู้ของพยาบาลประจำการ(ช่วงคะแนน)		ระดับ
	ภาวะผู้นำ	ความสำคัญ	ภาวะผู้นำ	ความสำคัญ	
โดยรวม	235-275	243-275	220-275	232-275	สูง
	184-234	191-242	127-219	164-233	ปานกลาง
	55-183	55-190	55-126	55-163	ต่ำ
ด้านการมีบาร์มีหรือมีอิทธิพลด้านอุดมการณ์	107-125	114-125	102-125	107-125	สูง
	86-107	93-113	75-101	77-106	ปานกลาง
	25-85	25-92	25-74	32-76	ต่ำ
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	64-75	67-75	63-75	63-75	สูง
	50-63	53-66	45-62	45-62	ปานกลาง
	15-49	15-52	19-44	19-44	ต่ำ
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	34-40	35-42	33-40	33-40	สูง
	27-33	28-34	24-32	24-32	ปานกลาง
	8-26	8-27	10-23	10-23	ต่ำ
ด้านการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล	29-35	30-35	28-35	28-35	สูง
	23-28	23-29	20-27	20-27	ปานกลาง
	7-22	7-22	7-19	7-19	ต่ำ
รายชื่อ	3.8 - 5				สูง
	2.4 - 3.7				ปานกลาง
	1 - 2.3				ต่ำ

ภาคผนวก จ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ตำแหน่ง
1. พญ.เสาศีระ ยุทธสมภพ	กุมารแพทย์ และแพทย์หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาระบบบริการสาธารณสุข โรงพยาบาลศูนย์หาดใหญ่
2. นาง สาลี บุญศิริรัตน์	หัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์หาดใหญ่
3. นางสมสมัย สุธีรคันต์	หัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์