



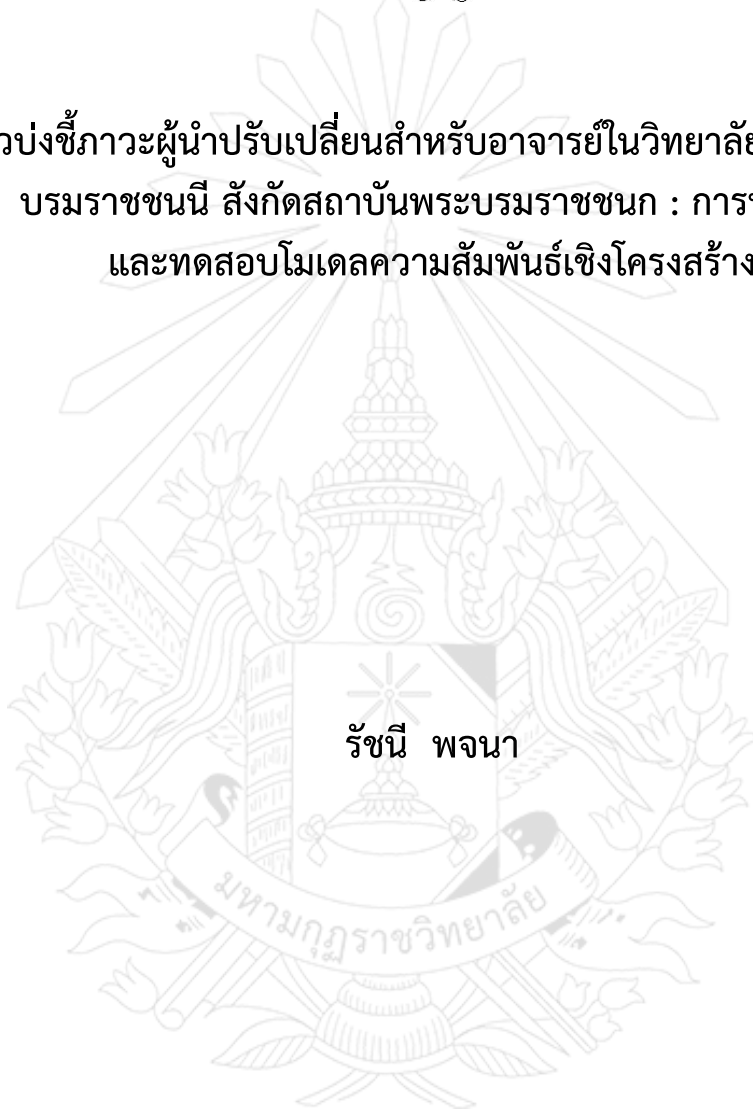
ตัวปั่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล
บรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก : การพัฒนา
และทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง

รัชณี พจนา

คุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรคุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2561



ตัวป่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล
บรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก : การพัฒนา
และทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง



รัชนี พจนา

มหามกุฏราชวิทยาลัย

คู่มือฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2561

ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล
บรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก : การพัฒนา
และทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง



ดุชนินพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2561

INDICATORS OF ADAPTIVE LEADERSHIP FOR TEACHERS IN
BOROMARAJONANI COLLEGE OF NURSING UNDER
BOROMARAJCHANOK INSTITUTE : DEVELOPING AND TESTING
THE STRUCTURAL RELATIONSHIP MODEL



RATCHANEE POTCHANA

A DISSERTATION SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DOCTOR DEGREE OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2018

หัวข้อคุณิพนธ์ : คิวบงชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรม
ราชชนนีสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก: การพัฒนาและทดสอบ
โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง

ชื่อนักศึกษา : รัชณี พงนา
ชื่อปริญญา : ศึกษาศาสตรคุณิพนธ์บัณฑิต
สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช : 2561
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก : รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับคุณิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรคุณิพนธ์บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(พระศรีวินยาภรณ์, ดร.)

คณะกรรมการสอบคุณิพนธ์:
ประธานกรรมการ

(ดร.ประยุทธ์ ชูสอน)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก)

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย)

กรรมการ

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ดร.)

กรรมการ

(พระครูธรรมภาณีสมัย, ดร.)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Dissertation Topic : Indicators of Adaptive Leadership for Teacher in
Boromarajonani College of Nursing under
Boromarajchanok Institute : Developing and Testing the
Structural Relationship Model

Student's Name : Ratchanee Potchana
Degree Sought : Doctor of Education
Program : Educational Administration
Anno Domini : 2018
Advisor : Assoc.Prof. Dr.Wirot Sanrattana
Co-Advisor : Asst.Prof. Dr.Paisan Suwanno

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial
Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Education (Educational
Administration)

Dean of Graduate School P. Srinyaphon
(Phrasravinayaphon, Dr.)

Dissertation Committee:
Chairman Prayuth Chusorn
(Dr.Prayuth Chusorn)

Member (Advisor) Wirot Sanrattana
(Assoc.Prof. Dr.Wirot Sanrattana)

Member/Co-Advisor Paisan Suwanno
(Asst.Prof. Dr.Paisan Suwanno)

Member Prakrusutheejarawat
(Phrakrusutheejarawat, Dr.)

Member Prakrudhammapissamai
(Phrakrudhammapissamai, Dr.)

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	: ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก : การพัฒนาและทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง
ชื่อนักศึกษา	: รัชณี พจนา
ชื่อปริญญา	: ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา	: การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	: 2561
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	: รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดล 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) ตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคืออาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 1,740 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบประมาณค่าจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอนจำนวน 617 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มีผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ คือ 1) ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 83 ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% จึงได้รับการคัดสรรไว้ในโมเดลทุกตัว 2) โมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (CMIN/DF) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (CFI) และค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปทัสถาน (NFI) เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งและอันดับสอง และ 3) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลักมีค่าระหว่าง 0.71-1.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยมีค่าระหว่าง 1.00-1.34 และค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้มีค่าระหว่าง 0.59-1.42 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.30

คำสำคัญ : ตัวบ่งชี้, ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน, อาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี

Dissertation Topic : Indicators of Adaptive Leadership for Teachers in
Boromarajonani College of Nursing under Boromarajchanok
Institute : Developing and Testing a Structural Relationship
Model

Student's Name : Ratchanee Potchana
Degree Sought : Doctor of Education
Program : Educational Administration
Anno Domini : 2018
Advisor : Assoc.Prof. Dr.Wirot Sanrattana
Co-Advisor : Asst.Prof. Dr.Paisan Suwannoi

The objectives of this research were to 1) study the appropriateness of the indicators for selection in the model, 2) test the fitness of the model developed from theory and research with the empirical data, and 3) verify the factor loading value of the major components, minor components and indicators. The research population was 1,740 teachers in Boromarajonani college of nursing under Boromarajchanok Institute. Data were collected by using a set of rating scale questionnaires from 617 randomly selected multistage random sampling. Data analysis was done by statistical program. The results of the research were based on the research hypotheses : 1) The 83 indicators used in the study were suitable for the criteria as mean equal to or higher than 3.00 and distribution coefficients equal to or less than 20%. All were selected in the model. 2) Models developed from theory and research were fit with empirical data by the value of relative Chi-square (CMIN/DF), root mean square error of approximation (RMSEA), goodness-of-fit index (GFI) adjusted goodness-of-fit index (AGFI), comparative fit index (CFI), and normed fit index (NFI) were in accordance with the criteria from both of the first order and the second order of confirmative factor analysis, and 3) the major components had factor loading ranged from 0.71 to 1.00, which is higher than the criterion as 0.70. The minor components had factor loading between 1.00 to 1.34 and indicators had factor loading ranged from 0.59 to 1.42, which are higher than the criterion as 0.30.

Keywords : Indicator, Adaptive Leadership, teacher in Boromarajonani college of nursing

กิตติกรรมประกาศ

ดุष्ฎิณิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จลงได้ด้วยคามอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. วิโรจน์ สารรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักที่ได้ทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจอบรมสั่งสอนคอยกระตุ้นเตือน และสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อคุณภาพของงานวิจัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล สุวรรณน้อย อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมที่ทุ่มเทร่างกายแรงใจอบรมสั่งสอนให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางที่เป็น ประโยชน์ สนับสนุนส่งเสริมงานวิจัยสำเร็จเรียบร้อยลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความ กรุณาเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ผู้สอน คณาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ ตลอดจนท่านผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จนได้เครื่องมือที่มี คุณภาพสำหรับการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสังกัดสถาบัน พระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่เสียสละเวลาและให้ความ ร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี ตลอดจนพี่ เพื่อน และน้อง ๆ หลักสูตรศึกษาศาสตร ดุษฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 3 ที่เป็นกำลังใจ

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อประเสริฐ คุณแม่มุกดา สำราญบำรุง ผู้ให้กำเนิด ที่เลี้ยงดู อบรมบ่มเพาะ ให้เติบโตใหญ่ ให้สติปัญญา ปลุกฝังจิตวิญญาณของการเป็นคนใฝ่ดี

ขอขอบคุณผู้บริหาร และผู้ร่วมงาน ที่คอยเป็นกำลังใจ ช่วยเหลือด้วยดี และขอบคุณ คุณ จักรพงศ์ พจนา คุณศิริพงศ์ พจนา และคุณเธียรภัทรา พจนา ตลอดจนญาติ พี่น้อง ทุกคน ที่ให้ โอกาส ให้กำลังใจและสนับสนุนช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา คุณค่าทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากดุष्ฎิณิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกและบูชาพระคุณแก่บุพการีของผู้วิจัยและบูรพาจารย์ ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาท วิชาความรู้และวางรากฐานการศึกษาให้กับผู้วิจัย

รัชนี พจนา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	5
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	6
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	7
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1 หลักธรรมเพื่อการวิจัย.....	12
2.2 องค์ประกอบหลักของ “ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน”	16
2.3 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของมีทักษะการจัดการ.....	25
2.4 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของมีวิสัยทัศน์.....	35
2.5 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของให้อิสระในการปฏิบัติ.....	44
2.6 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน.....	53
2.7 โมเดลสมมติฐานเพื่อการวิจัย.....	62
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	67
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	67
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	69
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	69
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	71
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและเกณฑ์การแปลความ.....	71
3.6 เกณฑ์ที่ใช้ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	74
3.7 การตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ.....	76

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม.....	79
4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย.....	80
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	130
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	131
5.2 อภิปรายผล.....	138
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	143
บรรณานุกรม.....	146
ภาคผนวก.....	161
ภาคผนวก ก แบบตรวจสอบการใช้ภาษาของข้อความและดัชนี ความสอดคล้องของข้อความกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ.....	162
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องของข้อความ กับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ.....	175
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและหนังสือแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ.....	180
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	187
ภาคผนวก จ หนังสือรับรองการพิจารณาของคณะกรรมการ จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์.....	195
ภาคผนวก ฉ หนังสือราชการของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหามกุฏ ราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล.....	197
ภาคผนวก ช ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีของครอนบาค.....	199
ภาคผนวก ซ ผลการตรวจสอบการพัฒนาตัวบ่งชี้.....	201
ประวัติผู้วิจัย.....	214

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	สังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน..... 22
2.2	สังเคราะห์องค์ประกอบของ “มีทักษะการจัดการ” 27
2.3	องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของมีทักษะการจัดการ..... 34
2.4	สังเคราะห์องค์ประกอบของ “มีวิสัยทัศน์” 38
2.5	องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบมีวิสัยทัศน์..... 42
2.6	สังเคราะห์องค์ประกอบของ “ให้อิสระในการปฏิบัติ” 47
2.7	องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ให้อิสระในการปฏิบัติ..... 52
2.8	สังเคราะห์องค์ประกอบ “มีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน” 56
2.9	องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน..... 61
3.1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก..... 68
3.2	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย จำนวนตัวบ่งชี้และ จำนวนข้อคำถามในแบบสอบถาม..... 69
3.3	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมและ จำแนกเป็นรายองค์ประกอบหลัก..... 71
3.4	ค่าสถิติที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนา ขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์..... 76
4.1	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย และอักษรย่อแทนองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้..... 77
4.2	สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ..... 78
4.3	ความถี่และร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถาม..... 79
4.4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสม ของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเปรียบเทียบกับ เกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ หรือต่ำกว่า 20%..... 81
4.5	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัด ของมีทักษะการจัดการ (MAN)..... 95

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของมีวิสัยทัศน์ (VIS).....	97
4.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของให้อิสระในการปฏิบัติ (FRE)	99
4.8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน (ADA)	101
4.9 ค่าสถิติ Bartlett และค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) ของแต่ละโมเดลการวัด.....	102
4.10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของมีทักษะการจัดการ (MAN)	103
4.11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 5 ตัวแปรในองค์ประกอบมีทักษะการจัดการ.....	104
4.12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของมีวิสัยทัศน์ (VIS).....	107
4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรในองค์ประกอบมีวิสัยทัศน์.....	107
4.14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของให้อิสระในการปฏิบัติ (FRE).....	109
4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวแปรในองค์ประกอบให้อิสระในการปฏิบัติ.....	110
4.16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน (ADA).....	113
4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวแปรในองค์ประกอบมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน.....	114
4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบย่อย 16 ตัว.....	119
4.19 ค่าสถิติ Bartlett และค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) ของโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน.....	120
4.20 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน.....	121
4.21 น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้.....	123

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1	โมเดลการวัดภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน..... 24
2.2	โมเดลการวัดองค์ประกอบของ “มีทักษะการจัดการ”..... 28
2.3	โมเดลการวัดองค์ประกอบของ “มีวิสัยทัศน์”..... 39
2.4	โมเดลการวัดองค์ประกอบของ “ให้อิสระในการปฏิบัติ”..... 48
2.5	โมเดลการวัดองค์ประกอบของ “มีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน”..... 57
2.6	โมเดลสมมติฐานตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์พยาบาล..... 64
4.1	โมเดลสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม..... 88
4.2	โมเดลการวัดของมีทักษะการจัดการ..... 90
4.3	โมเดลการวัดของมีวิสัยทัศน์..... 91
4.4	โมเดลการวัดของให้อิสระในการปฏิบัติ..... 92
4.5	โมเดลการวัดของมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน..... 93
4.6	โมเดลการวัดของมีทักษะการจัดการ..... 105
4.7	โมเดลการวัดของมีวิสัยทัศน์..... 108
4.8	โมเดลการวัดของให้อิสระในการปฏิบัติ..... 111
4.9	โมเดลการวัดของมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน..... 114
4.10	โมเดลเพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง..... 117
4.11	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน..... 122
4.12	กรอบแนวคิดเชิงบริหารเพื่อการพัฒนาหรือการติดตามประเมินผลการพัฒนาภาวะ ผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี..... 129
5.1	โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีที่ปรับแก้แล้ว..... 137
5.2	กรอบแนวคิดเชิงบริหารเพื่อการพัฒนาหรือการติดตามประเมินผลการพัฒนาภาวะ ผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี..... 143

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ท่ามกลางกระแสของความเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านวิทยาการและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้แต่ละประเทศมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว คนในโลกยุคใหม่ท่ามกลางพลวัตการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงต้องมีความพร้อมที่จะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง ต้องอาศัยผู้นำเป็นผู้รับมือการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกลไปข้างหน้า และสามารถกำหนดทิศทาง รวมทั้งสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์นั้นสู่คนในองค์กรให้คล้อยตามได้ จูงใจให้คนทุ่มเทเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (พัชสิริ ชมพุดำ, 2552) การเปลี่ยนแปลงทางสังคมในยุคปัจจุบันและอนาคต ได้มุ่งไปสู่ยุคแห่งสังคมข้อมูลข่าวสาร (Information Society) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดจากปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง (Environmental Change) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยทุกช่วงวัยให้เต็มตามศักยภาพ สามารถแสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยการขับเคลื่อนภายใต้วิสัยทัศน์ คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากระบบการศึกษาที่มีอยู่เดิม เพื่อให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไป เพื่อเป็นการเตรียมพลเมืองให้ก้าวผ่านสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ผลการศึกษาสมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากลโลก พ.ศ. 2558 ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2559) เกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษา พบว่า ประเทศไทยลงทุนด้านการศึกษาจำนวนมาก แต่คุณภาพการจัดการศึกษายังด้อยกว่าประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาคเอเชีย (เจ้อจันท์ จงสถิตอยู่, 2557) นอกจากนี้ไพฑูริย์ สีนลรัตน์ (2553) ได้เสนอว่าการศึกษาคควรส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ การปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองกับสังคม เศรษฐกิจ และรูปแบบการเรียนรู้ที่กำลังจะเปลี่ยนแปลงไป และวิจารณ์ พานิช (2558) ให้ทัศนะว่า การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา การศึกษาจึงต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลง การเตรียมคนให้เผชิญกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ และต้องเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้วย

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นความท้าทายทางการศึกษาในการเตรียมผู้เรียนให้พร้อมกับชีวิตในศตวรรษที่ 21 ผู้นำถูกคาดหวังให้ทำงานร่วมกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชน เพื่อให้มีความมั่นใจว่า ความต้องการในการเรียนรู้ของผู้เรียนได้รับการตอบสนอง โดยหมายถึงสมาชิกทุกคนต้องมีภาวะผู้นำทุกคน ไม่เฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556) จึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะ

สำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกในศตวรรษที่ 21 ที่เปลี่ยนไปจากศตวรรษที่ 20 และ 19 โดยทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skills) ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เด็กในศตวรรษที่ 21 นี้ มีความรู้ ความสามารถ และทักษะจำเป็น ซึ่งเป็นผลจากการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการเตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ (วิจารณ์ พานิช, 2558)

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนะจากกระบวนทัศน์แบบดั้งเดิมไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ ยืดหยุ่น สร้างสรรค์ ทำทาย และซับซ้อน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558) กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาของไทย เน้นให้เด็กทุกคนได้เข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม ส่งเสริมผู้สอนให้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ ฝึกการคิดวิเคราะห์ให้ผู้เรียน ยกย่องภาษาอังกฤษ และการผลิตกำลังคนให้ตรงกับความต้องการของประเทศ (ดาร์พงษ์ รัตนสุวรรณ, 2560) ประกอบกับนโยบายปฏิรูปการศึกษาของรัฐบาลที่กระทรวงศึกษาธิการได้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษา จากบทบาทและหน้าที่ดังกล่าว สถานศึกษาจึงเป็นความคาดหวังและเป็นสถาบันทางสังคมที่ได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่สร้างและพัฒนาคณาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ จึงส่งผลให้สถานศึกษาได้รับความสนใจ และมีการวิพากษ์วิจารณ์จากสาธารณชนต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและผลผลิตทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นเรื่องที่ท้าทายสำหรับผู้บริหาร ผู้สอน ในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ต้องใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติ เปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนการสอน เพื่อตอบคำถามว่าทำอะไรผลผลิตจึงจะเป็นที่ต้องการของประเทศ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาตามกระแสโลก ในขณะเดียวกัน ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเช่นเดียวกัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558)

ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของงานและองค์กร การจัดการศึกษาจึงต้องการผู้นำที่มีภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งหมายถึง สัมพันธภาพในเรื่องของการใช้อิทธิพลที่มีต่อกันและกันระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่มุ่งหมายให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (พินิจ โคตะการ, 2559) ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการสร้างและการพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ไม่ใช่การรักษาสถานภาพเดิม (Status Quo) ยิ่งไปกว่านั้นการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการผู้นำไม่ได้เป็นผู้กำหนดแต่เป็นที่วัตถุประสงค์กำหนดร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม อันจะก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะโน้มน้าวบุคคลให้มุ่งไปสู่ผลสำเร็จที่ต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับการจัดการศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะผู้นำที่มีภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน (Adaptive Leadership) ที่สามารถเผชิญกับปัญหาที่มีความผันแปร ปัญหาเหล่านี้จะถูกรับมือได้ก็ต่อเมื่อบุคคลปรับเปลี่ยน ลำดับความสำคัญ ความเชื่อ วิสัยทัศน์ กล้าเสี่ยง มีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน ปัญหาประเภทนี้ต้องการผู้นำที่มีภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนมากกว่าผู้เชี่ยวชาญที่มีอำนาจสั่งการตามโครงสร้างขององค์กร (Heifetz, Grashow & Linsky, 2009)

ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องแสดงออกถึงภาวะผู้นำ เป็นบุคคลสำคัญในการบริหารจัดการให้ผู้เรียนมีการพัฒนาตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลก (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557) ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้อง ใช้ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนในการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากปัญหาทางด้านการศึกษาเป็นปัญหาการเปลี่ยนแปลง (Adaptive Change) ไม่

มีคำตอบสำเร็จรูป ที่จะสั่งหรือกำหนดได้จากภายนอก แต่ต้องแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาด้วยการปรับเปลี่ยนเจตคติ ค่านิยม และพฤติกรรม การแก้ปัญหาจะกระทำได้อย่างยั่งยืนผู้นำการปรับเปลี่ยนยังต้องเสี่ยงที่จะก้าวข้ามบทบาท อำนาจหน้าที่ที่มีอยู่เดิม เพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ เป็นผู้รับมือการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มองการไกลไปข้างหน้า และสามารถกำหนดทิศทาง รวมทั้งสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์นั้นสู่ คนในองค์กรให้คล้อยตามได้ ภูมิใจให้คนทุ่มเท เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน (พัชสิรี ชมพุกำ, 2552, Gillespie, 2014) ในขณะเดียวกันความท้าทายด้านการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในการเตรียมผู้เรียนให้พร้อมกับชีวิตในศตวรรษที่ 21 เป็นเรื่องสำคัญของกระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้น ครูจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้ โดยทักษะที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skills) (วิจารณ์ พานิช, 2556) จึงมีความจำเป็นในการพัฒนาครูให้เป็นครูในศตวรรษที่ 21 ปรับกระบวนการทัศน์ในการสอน เน้นการส่งเสริมการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนห้องเรียน และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

สถาบันพระบรมชนก กระทรวงสาธารณสุข รับผิดชอบการผลิตและพัฒนากำลังคนตามความต้องการของกระทรวงสาธารณสุข โดยดำเนินการตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาในการผลิตบัณฑิตหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี ตามมาตรฐานคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของชาติ มีวิทยาลัยในสังกัดจำนวน 39 แห่ง โดยมีวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จำนวน 30 แห่ง กระจายอยู่ในพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศไทย ผลิตบัณฑิตพยาบาลกว่า 3,000 คนต่อปี โดยในปี พ.ศ. 2537 สมเด็จพระศรีนครินทร์ราบรมราชชนนี พระราชทาน ชื่อวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกว่า วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี และต่อท้ายด้วยชื่อจังหวัดที่วิทยาลัยแห่งนั้นตั้งอยู่ ซึ่งต้องมีการปรับปรุงหลักสูตร พัฒนาการจัดการเรียนการสอน ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกเช่นเดียวกัน เพื่อให้ได้บัณฑิตพยาบาลที่เป็นที่ต้องการของสังคม (สภาการพยาบาล, 2554)

การจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ได้มีการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของวิทยาลัยในสังกัดให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา และมาตรฐานของวิชาชีพมาเป็นลำดับ โดยในเบื้องต้นได้พยายามพัฒนาคุณภาพขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีผลต่อคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา เช่น หลักสูตร วิธีการจัดการเรียนการสอน อาจารย์ นักศึกษา และปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา (สถาบันพระบรมราชชนก, 2560) สำหรับการจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลได้นำเกณฑ์การจัดการศึกษาของสภาการพยาบาล ซึ่งเป็นองค์กรวิชาชีพเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย โดยสภาการพยาบาลได้กำหนดข้อบังคับในการจัดการศึกษาพยาบาล การรับรองวิทยฐานะของสถาบันและการออกไปประกอบวิชาชีพแก่ผู้สำเร็จการศึกษา (สภาการพยาบาล, 2554) ทั้งนี้วิทยาลัยต้องได้รับการประเมินสถาบันจากสภาการพยาบาล และนักศึกษาต้องสอบขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพการพยาบาล การดำเนินการขององค์กรวิชาชีพดังกล่าว ก่อให้เกิดผลดีต่อการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลโดยตรง เนื่องจากเป็นการส่งเสริมให้อาจารย์ของวิทยาลัย มีความตื่นตัวในการพัฒนาตนเองและร่วมกันพัฒนาคุณภาพต่าง ๆ ของสถาบันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน จึงเป็นแนวคิดที่เหมาะสมกับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในสังคมยุคปัจจุบัน (Gillespie, 2014) แต่อย่างไรก็ตาม จากผลการศึกษา พบว่า นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนที่หลากหลาย ดังเช่น Geyer (2005) กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การระบุความท้าทายของการปรับเปลี่ยน 2) รักษาระดับความกดดันภายในช่วงของการดำเนินการปรับเปลี่ยน 3) มุ่งเน้นความสนใจไปที่ประเด็นปัญหาและการลดความเครียด 4) การสนับสนุนการทำงานของบุคคล และ 5) การป้องกันภาวะผู้นำโดยไม่ใช่อำนาจ Heifetz et al (2009) กล่าวถึง 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การใช้ประโยชน์จากทักษะ 3) สามารถทนต่อความคลุมเครือ 4) ให้อิสระในการปฏิบัติ Torres & Rimmer (2011) กล่าวถึง 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีเป้าหมายที่ชัดเจน 2) ความสามารถในการรับรู้และการตอบสนอง 3) การประมวลผลข้อมูล 4) ความเป็นอิสระในกรอบของการทำงาน 5) ความยืดหยุ่น Collins (2014) กล่าวถึง 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความเป็นสากลนิยม 2) ความสมเหตุสมผล 3) ความสนใจใฝ่รู้ 4) มีความซึ้งใจในการตัดสินใจ 5) มีความสง่างาม Grensing-Pophal (2013) กล่าวถึง 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การพูดที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ 3) การประมวลผลข้อมูล 4) ความสามารถในการสังเคราะห์ข้อมูล 5) ความยืดหยุ่น Mowbray (2014) กล่าวถึงกล่าวถึง 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์กร 2) การใช้ประโยชน์ของคนในด้านทักษะ การผสมผสาน ประสบการณ์ในการช่วยเหลือการปรับเปลี่ยน 3) ความทนต่อความคลุมเครือ และ 4) ให้อิสระในการปฏิบัติ และสันติ ชัยชนะ (2556) กล่าวถึง 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การสร้างความกลมเกลียว 2) การจัดการความรู้ 3) สมรรถนะเชิงวัฒนธรรม และ 4) วิสัยทัศน์แบบองค์รวม เป็นต้น

ความหลากหลายในแนวคิดดังกล่าว จึงทำให้ขาดความเป็นเอกภาพในองค์ความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนที่สามารถจะนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นระบบและอย่างได้รับการพัฒนาด้วยกระบวนการวิจัยที่เหมาะสม ผู้วิจัยจึงเห็นว่า การพัฒนาและทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนด้วยกระบวนการวิจัยจึงมีความสำคัญอย่างมาก เพราะจะช่วยให้ได้องค์ความรู้ใหม่ ผ่านการสังเคราะห์ทฤษฎี และผลงานวิจัยรวมทั้งทัศนะที่มีอยู่อย่างหลากหลายนั้น เพื่อการนำไปใช้พัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นระบบและอย่างได้รับการพัฒนาด้วยกระบวนการวิจัยที่เหมาะสม โดยเฉพาะกับการพัฒนาอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกที่เป็นต้นสังกัดของผู้วิจัย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัยเพื่อพัฒนาและทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) ที่นักวิจัยกำหนดตัวแปรย่อยและวิธีการรวมตัวแปรย่อยโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐาน แล้วกำหนดน้ำหนักของตัวแปรย่อยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545) ซึ่งจะทำให้ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานอย่างหนักแน่นจากหลากหลายแหล่ง เพื่อการสังเคราะห์ ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ นำไปสู่การสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่ผู้วิจัยสามารถตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานกับข้อมูลเชิง

ประจักษ์ โดยหากพบว่าโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็แสดงว่า ต้องค้นคว้าความรู้ใหม่ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทสังคมไทย ที่สามารถนำไปเป็นแหล่งอ้างอิงเพื่อการวิจัยต่อเนื่องหรือเพื่อการพัฒนาให้สมบูรณ์ให้ดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือสร้างเกณฑ์ประเมินเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ได้อย่างสอดคล้องกับทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนคติของนักวิชาการและหน่วยงาน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ที่จะส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาและการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป

นอกจากนี้วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและครูสอน สามารถนำโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนที่เป็นผลจากการวิจัย ไปใช้เป็นประโยชน์ในด้านการติดตามภารกิจเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ และใช้ประโยชน์ในด้านการประเมินผลการดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใดได้ ตามทัศนะของ นางลักษณ์ วิรัชชัย (2545) ที่ว่าโมเดลที่ได้รับการทดสอบแล้วจะมีคุณสมบัติความสามารถในการย่อข้อมูล (Data Reduction) อยู่ในรูปแบบที่ง่ายต่อการนำไปใช้ประโยชน์ ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล เป็นการจัดการข้อมูลอย่างสรุป ทำให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อไป นอกจากนี้ยังสามารถนำไปใช้เพื่อการวิจัยประเภทอื่นสืบเนื่องต่อไปได้ เช่น การสร้างโมเดลสมการโครงสร้างการวิจัยและพัฒนา หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

1.2 คำถามการวิจัย

โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนคติของนักวิชาการและหน่วยงาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ โดยมีคำถามการวิจัยย่อย ดังนี้

1.2.1 ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนคติของนักวิชาการและหน่วยงานมีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่?

1.2.2 ผลการทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนคติของนักวิชาการและหน่วยงาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่?

1.2.3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่?

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนคติของนักวิชาการและหน่วยงาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีวัตถุประสงค์ย่อยดังนี้

1.3.1 เพื่อศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง

1.3.2 เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.3.3 เพื่อตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน

1.4 สมมติฐานการวิจัย

โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัยนี้สร้างและพัฒนาขึ้นโดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) ที่นักวิจัยกำหนดตัวแปรย่อยและวิธีการรวมตัวแปรย่อยโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐาน แล้วกำหนดน้ำหนักของตัวแปรย่อยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นวิธีที่มีผู้นิยมใช้กันมาก (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545) เพราะเป็นการวิจัยที่ยึดถือทฤษฎีประจักษ์นิยม (Empiricism) เป็นวิธีวิทยาศาสตร์ (Scientific Approach) จึงมีความน่าเชื่อถือกว่าวิธีใช้นิยามเชิงปฏิบัติ (Pragmatic Definition) และวิธีใช้นิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical Definition) (วิโรจน์ สารรัตน์, 2558) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานอย่างหนักแน่นจากหลากหลายแหล่งเพื่อการสังเคราะห์ ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ดังผลการศึกษารวบรวมที่เกี่ยวข้อ พร้อมได้ตระหนักถึงหลัก Max-Min-Con ในระเบียบวิธีวิจัยของ Kerlinger & Lee (2000) ทั้งกรณีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง การสร้างและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการใช้สถิติที่เหมาะสม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยเพื่อคาดคะเนคำตอบจากผลการวิจัย ดังนี้

1.4.1 ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัยมีความเหมาะสมสำหรับโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20%

1.4.2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square : CMIN/DF) มีค่าตั้งแต่ 1-3 หรือน้อยกว่า ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าต่ำกว่า 0.05 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index: GFI) มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index : AGFI) มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 ดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI) มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 และดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติฐาน (Normed Fit Index : NFI) มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00

1.4.3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก มีค่าเท่ากับหรือสูงกว่า 0.70 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ขององค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ มีค่าเท่ากับหรือสูงกว่า 0.30

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในปีการศึกษา 2560

1.5.2 องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน และองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน ที่เป็นผลจากการศึกษาทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงาน กำหนดเป็นขอบเขตการวิจัยในครั้งนี้ มีดังนี้

1.5.2.1 องค์ประกอบการมีทักษะการจัดการ (Managing Skills) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ดังนี้

- 1) การจัดการองค์การ (Organization)
- 2) การสื่อสาร (Communication)
- 3) การวางแผน (Planning)
- 4) การจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management)
- 5) การจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management)

1.5.2.2 องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ (Visionary) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ดังนี้

- 1) กล้าเสี่ยง (Risk Taking)
- 2) เป็นนักรุกนวัตกรรม (Innovator)
- 3) มีจินตนาการ (Imaginative)

1.5.2.3 องค์ประกอบการให้อิสระในการปฏิบัติ (A Freedom To Act) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ดังนี้

- 1) การมอบหมายงาน (Delegation)
- 2) ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Encourage Creativity)
- 3) ให้การสนับสนุน (Provide Support)
- 4) ความไว้วางใจ (Trust)

1.5.2.4 องค์ประกอบมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน (Adaptive Challenge) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ดังนี้

- 1) แสวงหาวิธีการใหม่ (Seek New Way)
- 2) สนับสนุนการปรับเปลี่ยน (Foster Adaptation)
- 3) มุ่งความสำเร็จ (Focus on Success)
- 4) พัฒนาความสามารถในการปรับตัว (Develop Adaptability)

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่สำคัญไว้ ดังต่อไปนี้

1.6.1 ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน (Adaptive Leadership) หมายถึง ความสามารถในการจัดการกับความท้าทายที่ยากลำบาก จากความกดดันจากภายในและภายนอกองค์กร พยายามหาวิธีการ การโน้มน้าวให้คนในองค์กรหาแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา เพื่อเป้าหมายขององค์กร ซึ่งในการวิจัยนี้สังเกตได้จากการแสดงออกใน 4 องค์ประกอบ คือ 1) มีทักษะการจัดการ 2) มีวิสัยทัศน์ 3) ให้อิสระในการปฏิบัติ 4) มีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน

1.6.2 การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ หมายถึง กระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศที่ใช้บ่งบอกถึงภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยการรวมองค์ประกอบของมีวิสัยทัศน์ มีทักษะการจัดการ ให้อิสระในการปฏิบัติ และมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน

1.6.3 มีทักษะการจัดการ (Managing Skills) หมายถึง มีทักษะในองค์ประกอบที่เป็นผลจากการศึกษาใน 4 องค์ประกอบ คือ การจัดการองค์การ การสื่อสาร การวางแผน การจัดการความขัดแย้ง และการจัดการการเปลี่ยนแปลง โดยแต่ละองค์ประกอบมีนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

1.6.3.1 การจัดการองค์การ (Organization) หมายถึง บุคคลที่จัดระเบียบองค์กร โดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีระบบ การทำงานตามแผนที่กำหนด การมอบหมายงาน การให้อำนาจ และการจัดสรรทรัพยากร เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่สำคัญขององค์กร

1.6.3.2 การสื่อสาร (Communication) หมายถึง ความสามารถในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การถ่ายทอดข้อมูล การฟังอย่างตั้งใจ สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการ บทบาทหน้าที่ ทำให้เกิดความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงสิ่งที่จะต้องกระทำร่วมกัน

1.6.3.3 การวางแผน (Planning) หมายถึง การตัดสินใจในการสร้างกลยุทธ์ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินไปสู่เป้าหมาย โดยกำหนดเป้าหมายขององค์กร ทบทวนการทำงาน กระจายจากกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติ คำนึงถึงทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.6.3.4 การจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) หมายถึง ความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งอย่างสมเหตุสมผล ด้วยความเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ มีความเอื้ออารี การหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง สร้างความร่วมมือ และการแข่งขัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

1.6.3.5 การจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) หมายถึง ความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรในระยะเปลี่ยนผ่าน ด้วยการวางแผนดำเนินการเพื่อลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนให้เกิดการปรับตัว พัฒนาศักยภาพขององค์กร กระตุ้นให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ การเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบคอบ

1.6.4 มีวิสัยทัศน์ (Visionary) หมายถึง มีทักษะในองค์ประกอบที่เป็นผลจากการศึกษาใน 3 องค์ประกอบ คือ กล้าเสี่ยง นักนวัตกรรม และมีจินตนาการ โดยแต่ละองค์ประกอบมีนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

1.6.4.1 กล้าเสี่ยง (Risk Taking) หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับความเสี่ยงในระดับปานกลาง สามารถจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน มีความรอบคอบ กระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดความคิดริเริ่มใหม่ และพร้อมที่จะเผชิญปัญหา เพื่อรักษาผลลัพธ์ขององค์กร

1.6.4.2 เป็นนักนวัตกรรม (Innovator) หมายถึง มีความคิดสร้างสรรค์ในเชิงนวัตกรรม กระตุ้นการสร้างสรรคสิ่งใหม่ สร้างบรรยากาศเพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร สร้างเครือข่ายขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

1.6.4.3 มีจินตนาการ (Imaginative) หมายถึง ความสามารถในการคิดคิดภาพในอนาคต การคิดเชิงบวก สร้างสรรคให้เกิดสิ่งใหม่เกิดนวัตกรรม ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดความเจริญงอกงาม

1.6.5 การให้อิสระในการปฏิบัติ (A Freedom to Act) หมายถึง มีทักษะในองค์ประกอบที่เป็นผลจากการศึกษาใน 4 องค์ประกอบ คือ การมอบหมายงาน ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ให้การสนับสนุน และความไว้วางใจ โดยแต่ละองค์ประกอบมีนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

1.6.5.1 การมอบหมายงาน (Delegation) หมายถึง ความสามารถในการการเรียนรู้ และสอนบุคคลอื่นให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ มอบหมายงานและความรับผิดชอบให้กับบุคคล มีความรับผิดชอบ ให้การสนับสนุนที่เพียงพอ สร้างแรงจูงใจให้เกิดความสำเร็จ

1.6.5.2 ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Encourage Creativity) หมายถึง การสนับสนุนแนวคิดใหม่ในการดำเนินงาน สร้างแรงบันดาลใจ ช่วยให้มีความคิดสร้างสรรค์เกิดจินตนาการและนวัตกรรม เพิ่มโอกาสในการแลกเปลี่ยน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

1.6.5.3 ให้การสนับสนุน (Provide Support) หมายถึง บริหารทีมงานให้ประสบความสำเร็จ เป็นที่ปรึกษาในการทำงาน ให้คำแนะนำ การเปิดโอกาส สร้างสรรควิสัยทัศน์ของทีม เพื่อให้ทีมประสบความสำเร็จ ช่วยเหลือและส่งเสริมการพึ่งพาตนเองของทีม

1.6.5.4 ความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง การกระทำที่แสดงความสนใจเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความไว้วางใจ มีการสื่อสารที่ดี ตัดสินบนพื้นฐานของความจริง แบ่งปันความรับผิดชอบในความสำเร็จและล้มเหลว

1.6.6 มีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน (Adaptive Challenge) หมายถึง มีทักษะในองค์ประกอบที่เป็นผลจากการศึกษาใน 4 องค์ประกอบ คือ แสวงหาวิธีการใหม่ สนับสนุนการปรับเปลี่ยน มุ่งความสำเร็จ และพัฒนาความสามารถในการปรับตัว โดยแต่ละองค์ประกอบมีนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

1.6.6.1 แสวงหาวิธีการใหม่ (Seek New Way) หมายถึง ความสามารถในการค้นหาวิธีการใหม่ในการจัดการกับความเสี่ยง มองปัญหาเป็นโอกาสและความท้าทาย มีทักษะการสร้างสรรค์ และการแก้ปัญหา สามารถมองปัญหาในมุมมองที่แตกต่าง

1.6.6.2 สนับสนุนการปรับเปลี่ยน (Foster Adaptation) หมายถึง ความสามารถในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง โดยมีกลวิธีในการปรับตัวในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง การประเมินสถานการณ์ สร้างความเข้าใจและการเรียนรู้ สนับสนุนการปรับเปลี่ยน ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านพฤติกรรมหรือการทำงาน

1.6.6.3 มุ่งความสำเร็จ (Focus on Success) หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจชัดเจนในเป้าหมาย เลือกรูปแบบที่เป็นไปได้ ต้องการให้องค์กรประสบความสำเร็จ สร้างพลังแก่ทีม บริหารงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์

1.6.6.4 พัฒนาความสามารถในการปรับตัว (Develop Adaptability) หมายถึง ความสามารถในการประเมินสถานการณ์ เตรียมบุคลากร ส่งเสริมความสามารถในการปรับตัว สร้างความมั่นใจภายในตนและความเชื่อในตนเอง ที่มีความยืดหยุ่น ส่งเสริมให้เกิดแนวทางใหม่ในการปฏิบัติที่ดี

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในเชิงวิชาการ

โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการ หากผลการทดสอบพบว่ามีคุณสมบัติสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จะมีประโยชน์ในเชิงวิชาการ ดังนี้

1.7.1.1 ช่วยให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทสังคมไทยที่สามารถนำไปเป็นแหล่งอ้างอิงเพื่อการวิจัยต่อเนื่องหรือพัฒนาให้สมบูรณ์ให้ดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

1.7.1.2 สามารถนำไปใช้เพื่อการวิจัยประเภทอื่นต่อไปได้ เช่น การสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง การวิจัยและพัฒนา หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

1.7.2 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในการประยุกต์ใช้

1.7.2.1 ผลจากการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน สำหรับอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ที่ได้รับการยืนยันด้วยกระบวนการวิจัย ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือสร้างเกณฑ์ประเมินภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน เพื่อกำหนดจุดเด่นจุดด้อยในการพัฒนาได้อย่างถูกต้องทิศทาง

1.7.2.2 สถานศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน สำหรับอาจารย์ สามารถนำโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน ที่เป็นผลจากการวิจัยไปใช้เป็นประโยชน์ในด้านการติดตามภารกิจ (Monitoring) เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ หรือใช้ในการประเมินผล (Evaluation) และการดำเนินงาน

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเพื่อพัฒนาและทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนนี เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ได้พิจารณาจากวิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาตามทัศนะของนงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) ที่กล่าวไว้ 3 วิธี คือ

วิธีที่ 1 ใช้นิยามเชิงปฏิบัติ (Pragmatic Definition) อาศัยการตัดสินใจและประสบการณ์ของนักวิจัยในการคัดเลือกหรือกำหนดตัวแปรย่อย การกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยแต่ละตัว วิธีนี้อาจทำให้มีความลำเอียง เพราะไม่มีการอ้างอิงทฤษฎีหรือตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ถือว่าเป็นวิธีที่มีจุดอ่อนมากที่สุดเมื่อเทียบกับวิธีแบบอื่นไม่ค่อยมีผู้นิยมใช้

วิธีที่ 2 ใช้นิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical Definition) ที่อาจทำได้สองแบบ คือ 1) ใช้ทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนทั้งหมด ตั้งแต่การกำหนดตัวแปรย่อย การกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อย แบบนี้ใช้ในกรณีที่มีผู้กำหนดโมเดลตัวบ่งชี้การศึกษาไว้ก่อน 2) ใช้ทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนในการคัดเลือกตัวแปรย่อยและการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย ส่วนการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยแต่ละตัว ใช้ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญประกอบการตัดสินใจ แบบนี้ใช้ในกรณีที่ยังไม่มีผู้ใดกำหนดโมเดลตัวบ่งชี้การศึกษาไว้ก่อน

วิธีที่ 3 ใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) เป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดตัวแปรย่อยและวิธีการรวมตัวแปรย่อยโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐาน แล้วกำหนดน้ำหนักของตัวแปรย่อยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นวิธีที่มีผู้นิยมใช้กันมาก โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เมื่อนักวิจัยมีทฤษฎีและงานวิจัยรองรับโมเดลแบบหลวม ๆ หรือโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เมื่อนักวิจัยมีทฤษฎีและงานวิจัยรองรับโมเดลแบบหนักแน่นเข้มแข็ง

การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษา 3 วิธีดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าวิธีที่ 3 คือ วิธีที่ใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) ซึ่งเป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดตัวแปรย่อยและวิธีการรวมตัวแปรย่อยโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐาน แล้วกำหนดน้ำหนักของตัวแปรย่อยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นวิธีที่มีผู้นิยมใช้กันมากตามทัศนะของนงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) เป็นการวิจัยที่ยึดถือทฤษฎีประจักษ์นิยม (Empiricism) เป็นวิธีวิทยาศาสตร์ (Scientific Approach) ที่จะให้ความน่าเชื่อถือได้มากกว่า ตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ (2561) ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้วิธีที่ใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) และใช้วิธีการ

วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เนื่องจากการสร้างและพัฒนา โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของ นักวิชาการและหน่วยงานจากหลากหลายแหล่งอย่างหนักแน่นเข้มแข็งทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 หลักธรรมเพื่อการวิจัย

ในการดำเนินงานวิจัยตามกรอบแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยมีหลักธรรมในพุทธศาสนาที่เป็น ข้อคิดเตือนใจตลอดระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัย ตั้งแต่จุดเริ่มต้นของการวิจัยจนถึงสิ้นสุดการวิจัย โดยเชื่อว่าด้วยหลักธรรมที่จะกล่าวถึงข้างล่างได้ช่วยเสริมสร้างให้การดำเนินงานวิจัยเป็นไปอย่างมี คุณภาพมากขึ้น และช่วยให้การวิจัยนี้สำเร็จลุล่วง ดังนี้

2.1.1 หลักธรรมอิทธิบาท 4

“สิกขา วิรุพหิ สมปตฺตา” พุทธภาษิตบทนี้หมายถึง การศึกษาเล่าเรียนเป็นความเจริญอก งาม หรือ การศึกษาเล่าเรียนช่วยเสริมสร้างความเจริญในทุกด้านของมนุษย์ ในการศึกษาและการ ศึกษาวิจัยให้เกิดความสำเร็จนั้น จะต้องมีความพอใจ มีความเพียร หมั่นคิดและค้นคว้าในสิ่งที่ศึกษา ค้นคว้าจึงจะทำให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับหลักธรรม “อิทธิบาท 4” โดย ที่ อิทธิ แปลว่า ฤทธิ์ หรือ ความสำเร็จ บาท แปลว่า เส้นทางไป ทางดำเนินไป ดังนั้น อิทธิบาท หมายถึง “ทางดำเนิน ไปสู่ความสำเร็จ” (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต, 2546) เป็นแนวทางการเรียน การทำงาน ให้ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหวัง ซึ่งประกอบด้วยหมวดธรรม 4 ข้อ ดังนี้

1) ฉันทะ คือ การมีใจรักในสิ่งที่ทำ ใจที่รักอันเกิดจากความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อสิ่งที่ ทำ จึงจะเกิดผลจริงตามควร ความหมายของ “ฉันทะ” นั้น ไม่ใช่แปลว่าเป็นสัญญาภาษากระดากหรือ สัญญาที่ให้ไว้กับมวลหมู่สมาชิกเท่านั้น หากแต่เป็นสัญญาใจและเป็นใจที่ผูกพัน เป็นใจที่ศรัทธาและ เชื่อมั่นต่อสิ่งนั้นอยู่เต็มเปี่ยม จึงจะเกิดความเพียรตามมา เปรียบได้กับนักวิจัยที่ศรัทธาและเชื่อมั่นใน แนวคิดแนวปฏิบัติของงานวิจัย คงไม่มีใครบอกได้นอกจากตัวนักวิจัยเองและผลของงานที่เกิดขึ้นจริง เป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณชน ดังประโยคที่ว่า Where there is the will, there is the way. หมายถึง ที่ใดมีความปรารถนาอันแรงกล้า ที่นั่นย่อมมีหนทางเสมอ ขอเพียงแต่ให้มีความตั้งใจแน่วแน่ ที่จะประสบความสำเร็จในเรื่องนั้น ๆ ให้ได้ ด้วยความมุ่งมั่น ไม่ท้อถอย ย่อมมีหนทางนำเราไปสู่ ความสำเร็จได้เสมอ

การมีใจรัก ถือว่าสำคัญมาก เพราะรักดังกล่าวไม่ได้เกิดจากความรักความศรัทธาของ เราจริง ๆ ขึ้นทำไปก็มีแต่จะทุกข์ทรมานแม้จะได้บางสิ่งที่ยังหวังแล้วก็ตาม ประการสำคัญเป็นการ แอบแฝงมาจากความคิดอื่นศรัทธาอื่นหรือความเป็นอื่นที่เราพยายามหาเหตุและผลมาอธิบายว่า มัน คือสิ่งเดียวกันเพื่อให้สามารถดำเนินไปได้หรือเพื่อให้ตัวเองสบายใจที่สุด แต่ถ้าเรามีใจศรัทธาอันแรง กล้าแล้ว พลังสร้างสรรค์ก็จะบังเกิดขึ้นกับเราอย่างมหัศจรรย์ทีเดียว วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับฉันทะ คือ เมื่อ เราคิดจะทำสิ่งใด ต้องปลูกฉันทะขึ้น คือทำความพอใจรักใคร่ในงานนั้นก่อน โดยในขณะที่ทำการ ทบทวนวรรณกรรม การสืบค้น การอ่าน อาจทำให้ นักวิจัยเกิดความท้อ เบื่อหน่ายขึ้นได้ การเลือก ประเด็นการวิจัยที่ตนเองสนใจ ผลการศึกษาวิจัยสามารถนำมาใช้ประโยชน์ต่อตนเอง ต่อการ ปฏิบัติงาน ก็จะทำให้เกิดใจรักยิ่งขึ้น

2) **วิริยะ** คือ ความมุ่งมั่นทุ่มเท เป็นความมุ่งมั่นทุ่มเททั้งกายและใจ ที่จะเรียนรู้และทำให้เข้าถึงแก่นแท้ของสิ่งนั้นเรื่องนั้น ถ้าหากกระทำก็จะทำจนเชี่ยวชาญจนเป็นผู้รู้ ถ้าหากศึกษาก็จะศึกษาให้รู้จนถึงรากเหง้าของเรื่องราวนั้น ๆ ดังนั้น คำว่า "วิริยะ" จึงหมายถึงความเพียรพยายามอย่างสูงที่จะทำตามฉันทะหรือศรัทธาของตัวเอง หากเราไม่มีความเพียรแล้วก็อนุมานได้ว่าเรามีฉันทะหลอก ๆ หรือศรัทธาหลอก ๆ ผลงานที่เขาทำจะชี้ชัดออกมาเองว่าทำเพื่ออะไร ดังนั้น นักวิจัยจึงต้องมีใจที่รักต่อการทำงานวิจัยเพื่อแก้ปัญหา อันเป็นศรัทธาสูงสุด หากไม่เป็นเช่นนั้น ก็ได้แต่เพียงศรัทธาปากเปล่าที่ไร้แก่นเงาของความมุ่งมั่นและทุ่มเท หากแต่มีศรัทธาอื่นให้ครุ่นคิดและกระทำอยู่

วิริยะนี้มาคู่กับความอดทนอดกลั้น เป็นความรู้สึกไม่ย่อท้อต่อปัญหาและมีความหวังที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง โดยมีศรัทธาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ นำใจ และเตือนใจ ความอดทนเป็นเครื่องมือสำหรับคนใจเย็นและใจงามด้วย ไม่ใช่มีทะเลาะดุดันรบเร้าและรุ่มร้อน เพราะมันจะทำให้มีโอกาสผิดพลาดได้ง่าย หรือสูญเสียความอดทนในที่สุด ดังนั้น ความวิริยะอุสาหะ จึงเป็นวิถีทางของบุคคลที่หาญกล้าและท้าวทำต่ออุปสรรคใด ๆ ทั้งหมด อย่าท้อต่องานหนักและงานมากให้คิดว่าทำมากรู้มากเก่งมากขึ้น อย่าบ่นว่าไม่มีเวลาเพราะเวลามีเท่าเดิม

3) **จิตตะ** คือ ใจที่จดจ่อและรับผิดชอบ เมื่อมีใจที่จดจ่อแล้วก็จะเกิดความรอบคอบตามคำนี้ยิ่งใหญ่มากปัจจุบัน สังคมซับซ้อน มีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมาย แต่ละคนมีภาระหน้าที่ ที่ต้องทำมากมาย ไม่รู้จะทำอะไรก่อน เวลาอ่านหนังสือก็คิดถึงงานที่รับผิดชอบ เวลาอ่านทำงานก็คิดว่าต้องอ่านหนังสือเพื่อเตรียมตัวสอบ ไม่สามารถมีจิตจดจ่ออยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้นาน ผลคือ ทำอะไรก็ไม่ดีสักอย่างทำผิด ๆ ถูก ๆ อยู่อย่างนั้น

หากเรามีใจที่จดจ่อต่อสิ่งที่เราคิดเราทำและรับผิดชอบแล้ว ไม่ว่าจะเป็นการเรียนการทำงานวิจัย หรือการทำงานก็ตาม ทุกอย่างก็ดีขึ้นไปเอง เราก็จะมีความรอบรู้มากขึ้นเรื่อย ๆ ด้วยใจที่จดจ่อตั้งมั่นและไม่เรียนรู้ของเรา เมื่อมีความรอบรู้มากขึ้นก็จะเกิดความรอบคอบตามมา เมื่อมีความรอบคอบแล้วการตัดสินใจทำอะไรก็จะเกิดความผิดพลาดน้อยตามไปด้วย ประการสำคัญต้องฝึกตั้งคำถามกับตัวเองกับเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวเราพร้อมกับค้นหาคำตอบให้ได้ การฝึกสนทนากับผู้รู้บ่อย ๆ ก็เป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งเมื่อเราทำได้อย่างนี้แล้ว เราก็จะเป็นผู้ที่เข้าใจลึกความรอบรู้ไปโดยปริยาย

4) **วิมังสา** คือ การทบทวนในสิ่งที่ได้คิดได้ทำมา อันเกิดจาก การมีใจรัก (ฉันทะ) แล้วทำด้วยความมุ่งมั่น (วิริยะ) อย่างใจจดใจจ่อและรับผิดชอบ (จิตตะ) โดยใช้วิจารณ์ญาณอย่างรอบรู้และรอบคอบ จึงนำไปสู่การทบทวนตัวเอง และทบทวนองค์กรหรือทบทวนขบวนการ ทบทวนในสิ่งที่ได้คิดสิ่งได้ทำผ่านมาว่าเกิดผลดีผลเสียอย่างไร ทั้งที่เป็นเรื่องส่วนตัวของเราเองและเป็นเรื่องที่ร่วมคิดร่วมทำกับคนอื่น เพื่อปรับปรุงปรับแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น การทบทวนเรื่องราวจากภายในของตัวเราเองเป็นสิ่งสำคัญมากในยุคปัจจุบันที่ผู้คนเริ่มสับสนวุ่นวายอย่างเข้มข้น ทบทวนความคิดเพื่อตรวจสอบความคิดและการกระทำของเราว่าเราคิดหรือทำจากความคิดอะไร พร้อมกับถามตัวเองว่าเราคิดอย่างนั้นเพื่ออะไร เราทำสิ่งนี้เพื่ออะไร เพื่อความสุขของตัวเองหรือเพื่อความสงบสุขของสังคม ฯลฯ ซึ่งจะทำให้เรารู้ว่าเราควรจะทำอยู่ ณ จุดไหนของสังคมหรือเปลี่ยนแปลงตนอย่างไรไปสู่ การสร้างสรรค์ตนเองและสังคมที่งดงาม

ในการวิจัยและการพัฒนานั้นเรามักจะใช้คำว่า “สรุปทเรียน” เป็นการสรุปผลการดำเนินงานที่ผ่านมาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อดูว่าสิ่งที่คิดและทำมานั้นมันดำเนินไปในแนวทางที่วาด

หวังหรือไม่ หรือว่าคิดไว้อย่างทำอีกอย่าง หรือคิดไว้แต่ไม่ได้ทำเลย หรือทำไปแล้วแต่ไม่ได้อย่างที่มุ่งหวัง ทั้งนี้จะได้วิเคราะห์ต่อไปว่า ที่มันสำเร็จมันเป็นเพราะอะไร และที่มันล้มเหลวมันเกิดจากอะไร เพื่อที่จะได้หาแนวทางแก้ไขหรือหาทางหลีกเลี่ยงผลเสียที่อาจเกิดขึ้น

2.1.2 หลักธรรม สังคหวัตถุ 4

สังคหวัตถุ 4 เป็นหลักคุณธรรมในพุทธศาสนา โดย สังคห แปลว่า สงเคราะห์ ช่วยเหลือ เกื้อหนุน วัตถุ แปลว่า เรื่อง จึงหมายถึง หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวนำใจของผู้อื่น ผูกมิตรและเอื้อเพื่อเกื้อกูล (พระพรหมคุณาภรณ์, มปป) ประกอบด้วย

1) ทาน หรือ เกื้อกูลกันด้วยการให้ การเสียสละ การเอื้อเพื่อแบ่งปันของ ๆ ตนเพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น ไม่ตระหนี่ถี่เหนียว ไม่เป็นคนเห็นแก่ได้ฝ่ายเดียว และการให้ที่ยิ่งใหญ่คือการให้อภัย

2) ปิยวาจา หรือ การใช้วาจาประสานไมตรี การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ ไม่พูดหยาบคาย ก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมกับกาลเทศะ ดังนั้น การทำงานร่วมกันจะต้องพูดหรือปรึกษาหารือกันโดยยึดถือหลักเกณฑ์ 4 ประการ คือ 1. เว้นจากการพูดเท็จ 2. เว้นจากการพูดส่อเสียด 3. เว้นจากการพูดคำหยาบ และ 4. เว้นจากการพูดเพ้อเจ้อ และที่สำคัญอย่างยิ่งคือต้องพูดหรือเจรจากันด้วยไมตรีและความปรารถนาดีต่อกัน

3) อุตถจริยา หรือ ร่วมสร้างสรรค์อุดมการณ์ การปฏิบัติในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น เพราะการทำงานร่วมกันต้องช่วยเหลือกันด้วยกำลังกาย กำลังความคิด และกำลังใจ และ

4) สมานัตตตา (สมานตถตา) แปลว่า ความเป็นผู้มีจุดหมายร่วมกัน หรือความคำนึงประโยชน์อันร่วมกันหรือ การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ ประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย ผู้ทำงานร่วมกันทุกคนจะต้องไม่ถือตัว มีความเสมอภาค วางตนเสมอต้นเสมอปลาย ทำตนให้เป็นที่น่ารัก น่าเคารพ นับถือ และนำให้ความร่วมมือช่วยเหลือ

เป็นหลักธรรมที่ผู้วิจัยใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้เกิดความราบรื่น และงานมีประสิทธิภาพ การร่วมแสดงความคิดเห็นกับนักวิจัยอื่น หรือผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ และรับฟังความชี้แนะเพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงการทำวิจัยให้ดียิ่งขึ้น

2.1.3 หลักธรรม โยนิโสมนสิการ

คำ “โยนิโสมนสิการ” นั้นประกอบด้วยคำสองคำ คือ “โยนิโส” มาจาก “โยนิ” แปลว่า เหตุ ต้นเค้า แหล่งเกิด ปัญหา อุบาย วิธี ทาง “มนสิการ” หมายถึง การทำในใจ การคิด คำนึง นึกถึง ใส่ใจ พิจารณา ดังนั้น “โยนิโสมนสิการ” จึงหมายถึง การทำในใจให้แยบคาย หรือ การพิจารณาโดยแยบคาย (พระธรรมปิฎก ป.อ. ปยุตโต, 2546) กล่าวคือ ความเป็นผู้ฉลาดในการคิด คิดอย่างถูกวิธีถูกระบบ พิจารณา ไตร่ตรองสาวไปจนถึงสาเหตุหรือต้นตอของเรื่องที่กำลังคิด คือคิดถึงรากถึงโคนนั่นเอง แล้วประมวลความคิดรอบด้านจนกระทั่งสรุปออกมาได้ว่าสิ่งนั้นควรหรือไม่ควร ดีหรือไม่ดี เป็นวิถีทางแห่งปัญญา เป็นธรรมสำหรับกลั่นกรองแยกแยะข้อมูลหรือแหล่งข่าวหรือที่เรียก “ปรโตโฆสะ” อีกชั้นหนึ่ง กับทั้งเป็นบ่อเกิดแห่งความคิดชอบหรือ “สัมมาทิฐิ” ทำให้มีเหตุผล และไม่มุงมาย โยนิโสมนสิการหรือการคิดแบบแยบคายนี้มีวิธีคิดแยกย่อยออกเป็น 10 วิธีคือ

1. วิธีคิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัย (หรือคิดแบบสืบสวน) วิธีคิดแบบนี้คือ การคิดแบบหาสาเหตุที่ทำให้เกิดผลหรือเกิดเหตุการณ์ ว่ามีอะไรเป็นปัจจัยทำให้เกิดและมีความสัมพันธ์กันอย่างไร เหมือนกับตำราวิชาสาเหตุที่เกิดเหตุร้าย หรือนักวิจัยหาสาเหตุต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดน้ำท่วม

2. วิธีคิดแบบแยกแยะส่วนประกอบ (หรือการคิดเชิงวิเคราะห์) วิธีนี้เป็นการคิดแยกสิ่งต่าง ๆ ออกเป็นส่วน ๆ เช่น การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ก็แยกออกเป็นฝ่ายบุคคล ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายการเงิน เป็นต้น แล้ววิเคราะห์ทีละฝ่าย โดยใช้วิธีคิดแบบอื่นมารวมใช้ด้วย เช่น วิธีที่หนึ่งและวิธีที่สี่ เป็นต้น

3. วิธีคิดแบบสามัญลักษณะ (หรือแบบรู้เท่าทันธรรมดา) ผู้ที่สามารถใช้วิธีคิดแบบนี้ได้ต้องเป็นผู้รู้หรือมีประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ มาก่อน รู้ว่าอะไรจริง อะไรเท็จ รู้ว่าเป็นธรรมดา รู้ว่ามันเป็นเช่นนั้นเอง ที่ปรากฏการณ์นั้น ๆ เกิดขึ้น มีสาเหตุจากอะไร ทำให้เกิดผลอย่างไร จึงเป็นเรื่องธรรมดาที่รู้แล้ว ผู้ที่ใช้วิธีคิดแบบนี้อาจเรียกได้ว่าเป็นผู้ชำนาญการหรือเชี่ยวชาญได้ สามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้อื่น ๆ ได้

4. วิธีคิดแบบอริยสัจ (หรือกระบวนการแก้ปัญหา) โดยวิเคราะห์ ปัญหา (ทุกข์) หาสาเหตุของปัญหา (สมุทัย) กำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการแก้ปัญหา (นิโรธ) และกำหนดวิธีการแก้ปัญหา (มรรค) โดยคิดแบบเป็นคู่ คือ วิเคราะห์หาปัญหาและสาเหตุพร้อมกัน เมื่อได้ปัญหาและสาเหตุแล้วนำปัญหาที่ได้มากำหนดเป้าหมายและนำสาเหตุมากำหนดเป็นแผนงาน โครงการ และกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

5. วิธีคิดแบบอรรถธรรมสัมพันธ์ (หรือคิดตามหลักการและความมุ่งหมาย) ธรรม แปลว่า หลักการ หลักความดีงาม หลักปฏิบัติที่ดี ส่วน อรรถ นั้นแปลว่าความมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่ต้องการ วิธีคิดแบบนี้เป็นการคิดให้สอดคล้องสัมพันธ์กันระหว่างหลักการที่ดีและวัตถุประสงค์ที่ถูกต้องทำให้เกิดประโยชน์ที่ต้องการ

6. วิธีคิดแบบเห็นคุณโทษและทางออก (หรือข้อดี ข้อเสียและทางเลือก) วิธีนี้ใช้ร่วมกับวิธีอื่นด้วย เป็นการแยกแยะสิ่งที่มีอยู่ตามปกติมองให้เห็นข้อดีข้อเสีย สิ่งที่ดี สิ่งที่ไม่ดี สิ่งที่เป็นคุณ สิ่งที่เป็นโทษ และเลือกทำ เลือกปฏิบัติแต่สิ่งดี สิ่งที่เป็นคุณ และหลีกเลี่ยงสิ่งไม่ดี สิ่งที่เป็นโทษ จากสิ่งที่มีอยู่ เห็นอยู่

7. วิธีคิดแบบคุณค่าแท้และคุณค่าเทียมเป็นวิธีคิดจำแนกแยกออกกระหว่างสิ่งที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงและจำเป็นต้องมี ต้องใช้หรือต้องทำงานตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งถือว่ามีคุณค่าแท้ ซึ่งแตกต่างจากคุณค่าเทียม เช่น แสวงหาสิ่งที่ไม่มีความจำเป็นโดยตรงหรือมีแล้วก็ได้แก้ปัญหาให้อย่างยั่งยืน หรือการไม่ทำงานตามหน้าที่แต่ไปทำงานนอกหน้าที่ที่ไม่จำเป็นเพื่อให้คนยอมรับ

8. วิธีคิดแบบปลุกเร้าคุณธรรม คือการคิดถึงวิธีที่จะนำเอาประสบการณ์ ความรู้ มาดัดแปลงปรับปรุงให้ดีขึ้นเพื่อเป็นตัวอย่างหรือแบบอย่างที่ดี เป็นประโยชน์ต่อบุคคล สิ่งแวดล้อม

9. วิธีคิดแบบเป็นอยู่ปัจจุบัน คือวิธีคิดโดยการมีสติอยู่กับปัจจุบัน โดยการเอาผลจากอดีตมาแก้ไขหรือปรับปรุงโดยไม่ไปคำนึงแต่เรื่องในอดีต และมีสติในการคิดแก้ไขหรือปรับปรุงในเวลาปัจจุบัน โดยรู้ว่าการกระทำในปัจจุบันจะทำให้เกิดผลในอนาคตอย่างไร แต่ไม่ใช่เพื่อหม่อมลอยถึงอนาคตตลอดเวลา

10. วิธีคิดแบบวิภาษวาท เป็นวิธีคิดประกอบกับการใช้คำพูดหรือการพูด โดยสรุปแล้ว คล้ายกับนำวิธีคิดที่กล่าวมาแล้วข้างต้นมานำเสนอให้ได้ว่าตามที่ได้อธิบายมาแล้ว แยกแยะ คิดเป็นเหตุและผล คิดตามลำดับขั้นตอน คิดเป็นประเด็น

ดังนั้น วิธีคิดทั้งสี่วิธีนี้สามารถใช้ร่วมกันได้และจะช่วยให้มีความถูกต้องในการคิดมากขึ้น ในขณะที่ทำการวิจัยในทุกขั้นตอน ผู้วิจัยได้นำหลักธรรมนี้มาใช้ตลอดเวลา เนื่องจากการวิจัยเป็นการศึกษาอย่างเป็นระบบโดยใช้แนวคิดของกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ บทหลักของเหตุและผล ซึ่งตรงกับหลักธรรมนี้ ไม่มีการกล่าวอ้างลอย ๆ คำนี้ถึงเหตุผลและความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่นำมาใช้ในการศึกษา และการเขียนรายงานเสมอ

สำหรับการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการวิจัยนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก นิยามเชิงปฏิบัติการของแต่ละองค์ประกอบย่อยเพื่อเชื่อมโยงถึงการกำหนดเป็นตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดของแต่ละองค์ประกอบย่อย เพื่อนำไปสู่การกำหนดเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งเป็นโมเดลสมมติฐานที่จะนำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กล่าวไว้ในบทที่ 1 โดยมีหัวข้อที่ศึกษาดังนี้

1. องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน (Adaptive Leadership)
2. องค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อย
3. โมเดลสมมติฐานเพื่อการวิจัย

2.2 องค์ประกอบหลักของ “ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน” (Adaptive Leadership)

หัวข้อนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานจากแหล่งต่าง ๆ ในช่วง ค.ศ. 2005-2016 เพื่อการสังเคราะห์กำหนดเป็นองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน เพื่อนำไปสู่การศึกษาทฤษฎี และผลงานวิจัยรวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อการสังเคราะห์กำหนดเป็นองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก และนิยามเชิงปฏิบัติการของแต่ละองค์ประกอบย่อยเพื่อเชื่อมโยงถึงการกำหนดเป็นตัวบ่งชี้เพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป จำนวน 15 แหล่ง ดังนี้

2.2.1 มารวย ส่งทานินทร์ (2558) ทันตแพทย์ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า นักวิชาการกรรมการแพทย์ทหารบก ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้ การบริหาร กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) มีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) เป็นชุดของทักษะที่สร้างความตระหนักในอารมณ์ของตนเอง และอารมณ์ของผู้อื่น เพื่อการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ 2) มีความยุติธรรมเชิงองค์กร (Organizational Justice) กล่าวเผชิญกับความจริง สามารถบูรณาการความคิด ความต้องการ ความอยากรู้ของผู้คนด้วยความจริง ส่งผลให้ผู้คนเกิดศรัทธาและยกย่องนับถือ มีการตัดสินใจที่เป็นธรรม การแบ่งปันข่าวสาร และเอาใจใส่กับผลกระทบที่อาจเกิดกับองค์กร 3) มีลักษณะเฉพาะ (Character) เช่น มีความโปร่งใสและมีความเตรียมพร้อม สร้างการยอมรับ มีคุณธรรม ความ

นำเชื่อถือ และ ให้คุณค่าของความแตกต่าง และ 4) มีการพัฒนา (Development) มีการพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการพัฒนาผู้อื่น

2.2.2 Collins (2014) นักวิชาการเป็นผู้เชี่ยวชาญในการศึกษาด้านการจัดการทางการศึกษา และด้านการบริหารการศึกษา กรุงวอชิงตัน ดีซี สหรัฐอเมริกา กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความเป็นสากลนิยม (Cosmopolitanism) หมายถึง ความสามารถในการมองตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก มีความเข้าใจ การชื่นชม การยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม ความแตกต่างของบุคคล สู่ความเป็นสากล 2) ความสมเหตุสมผล ปราศจากความกลัว (Sensible Fearlessness) หมายถึง ความสามารถในการมีความกล้าหาญในสภาพแวดล้อมที่มีความผันผวน ให้มีความสะดวกสบายกับความคลุมเครือ และความเครียด และมีความมั่นใจเพียงพอที่จะลองวิธีการ ใหม่หรือการแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคย 3) ความสนใจใฝ่รู้ (Insatiable Curiosity) หมายถึง ความสนใจ ความปรารถนาในการเรียนรู้ โดยทั่วไปและการเรียนรู้เกี่ยวกับประเทศ และวัฒนธรรมอื่น ๆ มักจะแสดงผ่านการอ่านและการศึกษา ประเทศอื่น ๆ และวัฒนธรรม โดยการมีส่วนร่วมในประสบการณ์ระหว่างประเทศ และ ความหลากหลายทางวัฒนธรรม 4) มีความซึ้งใจการตัดสินใจ (Suspension of Judgment) เป็นความสามารถในการแสดงความคิดเห็น และข้อสมมติฐานในสถานการณ์ การรับฟังผู้อื่น และการคิดก่อนลงมือปฏิบัติ รวมถึงการ มีความไวต่อกฎ กติกา สมมติฐาน และการตีความ นำไปสู่การพิจารณา ความเชื่อ และค่านิยมของผู้อื่น และเป็นบุคคลที่มีกระบวนการของการสร้างความไว้วางใจ ซึ่งต้องใช้ เวลาและการทำซ้ำ และ 5) ความสง่างาม (Graceful Ease) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม ดำเนินงานภายใต้ความซับซ้อนของสถานการณ์ทางวัฒนธรรม โดยไม่สูญเสีย

2.2.3 Geyer (2005) ผู้เชี่ยวชาญการพัฒนาโปรแกรมด้านการศึกษาที่นิวยอร์ก สหรัฐอเมริกา กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงปรับเปลี่ยนประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การระบุนความท้าทายของการปรับเปลี่ยน 2) รักษาระดับความกดดันภายในช่วงของการดำเนินการปรับเปลี่ยน 3) มุ่งเน้นความสนใจไปที่ประเด็นปัญหาและการลดความเครียด 4) การสนับสนุนการทำงานของบุคคล และ 5) การป้องกันภาวะผู้นำโดยไม่ใช้อำนาจ

2.2.4 Gensing-Pophal (2013) เป็นนักเขียนอิสระที่มีผลงานด้านบทความ ตำรา เกี่ยวกับภาวะผู้นำ การบริหารธุรกิจ ได้กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การพูดที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (One Voice-Clarity and Consistency of Objectives) 2) ความสามารถในการรับรู้และตอบสนอง ความสามารถในการกลั่นกรองและเลือกใช้ทรัพยากรได้อย่างเป็นระบบ (Sense and Respond Capability) 3) การประมวลผลข้อมูล ความสามารถในการสังเคราะห์ข้อมูลที่มีความซับซ้อนและตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว มีคุณภาพ (Information Processing) 4) ทำงานนอกกรอบ เสริมสร้างพลังอำนาจของทีมและกล้าเผชิญความเสี่ยง (Freedom Within a Framework) และ 5) ความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนการทำงานของทีมและการปรับบทบาท สามารถเชื่อมต่อกับผู้ร่วมงานได้ทุกระดับ (Boundary Fluidity)

2.2.5 Bradberry (2012) นักจิตวิทยาเป็นที่ปรึกษาด้านการจัดการ ความฉลาดทางอารมณ์ แห่งมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย เมืองแซนดิเอโก สหรัฐอเมริกา กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิง

ปรับเปลี่ยนประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) เป็นชุดของทักษะในการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองและอารมณ์ของผู้อื่น รวมถึงการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและมีสัมพันธภาพอย่างมีคุณภาพ 2) ความยุติธรรมเชิงองค์กร (Organizational Justice) การกล้าเผชิญกับความจริง เพื่อให้เกิดการยอมรับและรู้สึกมีคุณค่า 3) มีลักษณะเฉพาะ (Character) เช่น มีความโปร่งใสและมีความเตรียมพร้อม สร้างการยอมรับ มีคุณธรรม ความน่าเชื่อถือ และ ให้คุณค่าของความแตกต่าง และ 4) มีการพัฒนา (Development) ผู้นำที่มีการพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการพัฒนาผู้อื่น

2.2.6 Heifetz, Grashow and Linsky (2009) ผู้ก่อตั้งศูนย์สำหรับภาวะผู้นำสาธารณะ และเป็นวิทยากรอาวุโสที่สถาบันฮาร์วาร์ด เคเนดี เป็นที่ปรึกษาของรัฐบาล การบริหารธุรกิจ การบริหารองค์การระดับนานาชาติ เป็นผู้พัฒนากรอบของภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงปรับเปลี่ยนประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ขององค์กร (Vision & Purpose of Organization) มีความเข้าใจที่ถูกต้องและชัดเจนในวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ขององค์กร นำสู่ผู้ปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเข้าใจในค่านิยมขององค์กร สร้างแรงจูงใจเพื่อผลักดันไปสู่พันธกิจขององค์กร 2) การใช้ประโยชน์จาก ทักษะคน/ผสม/ประสบการณ์ในการ ให้ความช่วยเหลือด้วย การปรับตัว (The Utilization of People Skills/Mix/Experience in Assisting with Adaptation) ขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่นและความไว้วางใจระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้นำการปรับเปลี่ยน ต้องเกี่ยวข้องกับคนใน กระบวนการตัดสินใจ และช่วยให้มีความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน 3) สามารถทนต่อความคลุมเครือ (Able to Tolerate Ambiguity) การกำหนดทิศทางสนับสนุน โอกาส การฝึก การให้คำปรึกษา การฝึกอบรม และข้อเสนอแนะแก่ผู้ร่วมงาน และ 4) ให้อิสระในการปฏิบัติ (Freedom to Act) การให้รางวัลและการยอมรับในความสำเร็จของผู้ร่วมงาน

2.2.7 Mowbray (2014) ผู้อำนวยการสถาบันการจัดการแนะนำการบริการ (The Management Advisory Service: MAS) ประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาในการป้องกันภาวะเครียดในการทำงาน เพื่อให้มีความผาสุกในการทำงาน กล่าวถึงภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์กร (The Understanding of the Underlying Purpose of The Organization) 2) การใช้ประโยชน์ของคนในด้านทักษะ การผสมผสาน ประสบการณ์ในการช่วยเหลือการปรับเปลี่ยน (The Utility of People Skills/Mix/Experience in Assisting With Adaptation) 3) ความทนต่อความคลุมเครือ (A Tolerance of Ambiguity) และ 4) ให้อิสระในการปฏิบัติ (A Freedom to Act)

2.2.8 Heifetz (1994) วิทยากรอาวุโสที่สถาบันฮาร์วาร์ด เคเนดี สหรัฐอเมริกา เป็นที่ปรึกษาของรัฐบาล การบริหารธุรกิจ การบริหารองค์การระดับนานาชาติ เป็นผู้พัฒนากรอบของภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน ได้เสนอคุณลักษณะสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพผ่านความท้าทายการปรับเปลี่ยน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การระบุความท้าทายการปรับเปลี่ยน (Identify The Adaptive Challenge) 2) รักษาระดับของความกดดัน สำหรับการทำงานในการปรับตัว ไม่ละทิ้งปัญหา (Keep The Level of Distress Within a Tolerable Range for Doing Adaptive Work) 3) การให้ความสนใจประเด็นปัญหาและการแก้ปัญหา (Focus Attention on Ripening Issues and Not on Stress-Reducing Distractions) 4) การมอบหมายงาน (Give the Work Back to

People) พัฒนาความรับผิดชอบ ให้บุคคลเผชิญกับปัญหาและความกดดัน และ 5) ป้องกันเสียงของความเป็นผู้นำโดยไม่มีอำนาจ (Protect Voices of Leadership without Authority)

2.2.9 Torres and Rimmer (2011) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร รัฐแมริแลนด์ สหรัฐอเมริกา กล่าวถึงภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีเป้าหมายที่ชัดเจน (One Voice) 2) ความสามารถในการรับรู้และการตอบสนอง (Sense-and-Respond Capacity) 3) การประมวลผลข้อมูล (Information Processing) 4) ความเป็นอิสระในกรอบของการทำงาน (Freedom within a Framework) 5) ความยืดหยุ่น (Boundary Fluidity)

2.2.10 สมาคมชาวอเมริกันบริการสาธารณสุข (American Public Human Services Association : APHSA) (n.d.) เป็นสถาบันเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรและส่งเสริมนโยบายการดูแลผู้สูงอายุและด้านเศรษฐกิจ ในสหรัฐอเมริกา ได้กล่าวถึงคุณลักษณะผู้นำปรับเปลี่ยนประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) มีความรู้เกี่ยวกับองค์กร (Knowledge of the Organization) 2) มีการมุ่งเป้าหมายสู่นาคต (Willingness to Project into the Future) ประเมินแนวโน้มและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Assess Trends and Environmental Factors) 3) ขจัดปัญหาและอุปสรรค (Breaking Down Barriers) 4) ทำให้เกิดความท้าทาย (สิ่งรบกวน) (Being Disruptive) 5) ทำให้เกิดความคล่องตัวเพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย (Being Agile to Get to the Goal) 6) การเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กร (Empowering the Organization) 7) ความสามารถในการรับรู้และตอบสนอง (Ability to Sense and Respond)

2.2.11 Highsmith (2000) วิศวกรชาวอเมริกัน ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารโครงการ ที่ปรึกษา การพัฒนาซอฟต์แวร์ ในประเทศอเมริกา ยุโรป และเอเชีย ได้กล่าวถึงคุณลักษณะผู้นำปรับเปลี่ยนประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การออกแบบระบบการจัดการให้มีความคล่องตัว (Create an Agile Performance Management System) 2) ความพยายามในการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ทางธุรกิจ (Align Agile Transformation Efforts to Business Strategy) 3) การตรวจสอบ การดำเนินงาน ผลงาน และจุดมุ่งหมายทางยุทธศาสตร์ (Determine Operational, Portfolio, and Strategic Agility Aims) 4) การกระตุ้น การเพิ่มขีดความสามารถและความร่วมมือในการทำงาน (Facilitate a Decentralized, Empowered, Collaborative Workplace) 5) การช่วยเหลือการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีสารสนเทศ เส้นทางการผลิตและผลิตภัณฑ์ (Foster Adaptable IT, Product Line, and Product Architectures) 6) การสร้างกรอบการประเมินความสามารถที่มีความคล่องตัว (Create an Agile Proficiency Evaluation Framework)

2.2.12 Dicent (2014) ผู้อำนวยการการสำรวจภาวะผู้นำในศูนย์ภาวะผู้นำโคโร นิวยอร์ก (Coro New York Leadership Center) ประเทศสหรัฐอเมริกา กล่าวถึงคุณลักษณะผู้นำปรับเปลี่ยนประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) สอบถามผู้อื่นถึงความเข้าใจ (Ask Others for Insight) มีความยืดหยุ่นและเปิดโอกาสในการตอบคำถาม 2) ความซื่อสัตย์ (Be Honest) 3) การสะท้อนกลับ (Set Aside Time to Reflect)

2.2.13 Heifetz, Grashow and Linsky (2009) นักวิชาการชาวอเมริกัน ด้านภาวะผู้นำ ได้กล่าวถึงคุณลักษณะผู้นำปรับเปลี่ยนประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ไม่ทำงานโดยลำพัง (Don't Do It Alone) 2) มีภาวะผู้นำ (Live Life as a Leadership Laboratory) 3) ต่อต้านการ

ทำงานไม่เป็นระบบ (Resist the Leap to Action) 4) ร่วมตัดสินใจ (Discover the Joy of Making Hard Decisions)

2.2.14 สถาบันที่ปรึกษาด้านการบริหาร (Management Advisory Service : MAS) (n.d.) กล่าวถึงภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์กร (The Understanding of the Underlying Purpose of the Organization) 2) การใช้ประโยชน์ของคนในด้านทักษะ การผสมผสาน ประสบการณ์ในการช่วยเหลือการปรับเปลี่ยน (The Utility of People Skills/Mix/Experience in Assisting with Adaptation) 3) ความทนต่อความคลุมเครือ (A Tolerance of Ambiguity) 4) ให้อิสระในการปฏิบัติ (A Freedom to Act)

2.2.15 Chua, Reeves, Shanahan, and Torres (2011) นักวิชาการด้านการบริการ ภาวะผู้นำ กล่าวถึงภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การนำด้านธุรกิจ สิ่งแวดล้อม (Navigating the Business Environment) 2) การนำที่มีความรู้สึกร่วม (Leading with Empathy) 3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Learning through Self) 4) การแก้ปัญหา (Creating Win-Win Solutions)

จากผลการศึกษาเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนจาก ทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงาน 15 แห่ง ดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัย พิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้ การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่ มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมาย เดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใด องค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1. มีทักษะการบริหารจัดการ (Managing Skills) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) การใช้ประโยชน์จากทักษะของบุคคล 2) การออกแบบระบบการจัดการ 3) ความฉลาดทาง อารมณ์ ตระหนักรู้อารมณ์ตนเองและผู้อื่น 4) ให้ความสนใจประเด็นปัญหา และการแก้ปัญหา 5) การ เสริมสร้างพลังอำนาจ 6) การต่อต้านการทำงานไม่เป็นระบบ

2. มีวิสัยทัศน์ (Visionary) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) ความชัดเจน และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ 2) ความเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์กร 3) การมีเป้าหมายที่ชัดเจน 4) มุ่งเป้าหมายสู่อนาคต

3. ให้อิสระในการปฏิบัติ (A Freedom to Act) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) ความเป็นอิสระของกรอบในการทำงาน 2) สนับสนุนการทำงานของบุคคล 3) การสนับสนุน เพิ่มขีดความสามารถและความร่วมมือในการทำงาน

4. มีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน (Adaptive Challenge) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) ความสมเหตุสมผล ปราศจากความกลัว 2) ทำให้เกิดความท้าทาย 3) ความพยายามในการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ 4) ทำงานนอกกรอบกล้าเผชิญความเสี่ยง

จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบ 4 รายการข้างต้น และจากองค์ประกอบที่เป็นทฤษฎี และ ผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานจากแหล่งต่าง ๆ ที่มีความหมายเฉพาะอื่น ๆ

ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ที่ 2.1 โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ต่อไป



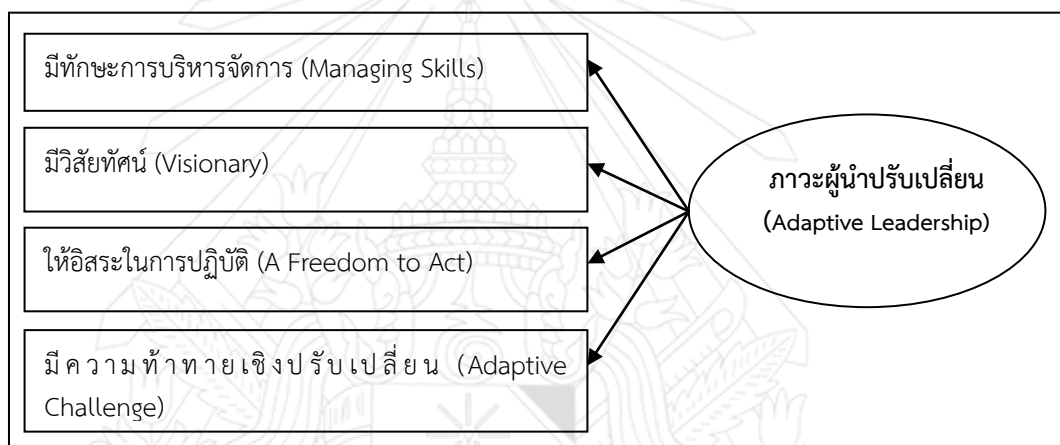
ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน	2.2.1	2.2.2	2.2.3	2.2.4	2.2.5	2.2.6	2.2.7	2.2.8	2.2.9	2.2.10	2.2.11	2.2.12	2.2.13	2.2.14	2.2.15	ความดี
18. การประเมินผล (Evaluation)											✓	✓				2
19. มีความสง่างาม (Graceful Ease)		✓														1
20. มีความเป็นสากล (Cosmopolitanism)		✓														1
21. มีการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment)										✓						1
22. การปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีสารสนเทศ (Adaptable IT)											✓					1
23. มีความซื่อสัตย์ (Be Honest)												✓				1
24. มีการทำงานเป็นทีม (Team Work)													✓			1
รวม	4	5	5	5	4	4	4	5	5	7	6	3	4	4	4	69

จากตารางที่ 2.1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน พบว่า มีองค์ประกอบหลักที่เป็นกรอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 24 องค์ประกอบ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าความถี่สูงตั้งแต่ 6 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นองค์ประกอบหลักที่เป็นกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) เพื่อการวิจัย ได้จำนวน 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1. มีทักษะการบริหารจัดการ (Managing Skills)
2. มีวิสัยทัศน์ (Visionary)
3. ให้อิสระในการปฏิบัติ (A Freedom to Act)
4. มีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน (Adaptive Challenge)

จากองค์ประกอบของภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนข้างต้น สามารถสร้างตัวโมเดลการวัดภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกได้ ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โมเดลการวัดภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน

ภาพที่ 2.1 แสดงโมเดลการวัดภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วย 1) มีทักษะการบริหารจัดการ 2) มีวิสัยทัศน์ 3) ให้อิสระในการปฏิบัติ 4) มีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน ในลำดับต่อไป ผู้วิจัยจะศึกษาทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์หาองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก ซึ่งเมื่อกำหนดได้องค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักแล้ว ผู้วิจัยจะศึกษาทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงาน เพื่อสังเคราะห์หาปริมาณเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักต่อไป

2.3 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของ “มีทักษะการจัดการ” (Managing Skills)

2.3.1 องค์ประกอบของ “มีทักษะการจัดการ” (Managing Skills)

จากผลการศึกษาทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงาน 9 แห่ง มีดังนี้

2.3.1.1 Bruce (2006) กล่าวถึงคุณลักษณะของทักษะการจัดการ ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การจัดการองค์กร (Organization) 2) ทำงานได้หลากหลาย (Multitasking) 3) การจัดการกับปัญหาที่คลุมเครือ (Dealing with Grey) 4) การเจรจาต่อรอง (Negotiation) 5) การสื่อสาร (Communication) 6) ความไม่ต่อเนื่องและจริยธรรม (Discrete and Ethical) 7) ให้ความสนใจสองแนวทาง (Dual Focus) 8) จัดการความขัดแย้งและแก้ปัญหา (Conflict Management and Problem Solving) 9) จัดการกับการเปลี่ยนแปลง (Change Management)

2.3.1.2 Jurczyk (2008) กล่าวถึงคุณลักษณะของทักษะการจัดการ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การจัดการกับเวลาที่ดีเยี่ยม (Excellent Time Management) 2) ความมีพลัง (Resourcefulness) 3) การสื่อสาร (Communication) 4) มีความรัก (Passion) 5) มีพลังอำนาจ (Strong Will, But a Level Head)

2.3.1.3 Gordon (n.d.) กล่าวถึงคุณลักษณะของทักษะการจัดการ ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) 2) มีรูปแบบในการทำงาน (Structure) 3) มีสติปัญญา (Intuition) 4) มีความรู้ (Knowledge) 5) มีความมุ่งมั่น (Commitment) 6) ความเป็นมนุษย์ (Being Human) 7) มีความเก่ง (Versatility) 8) ให้ความกระจ่าง (Lightness) 9) มีวินัย (Discipline/Focus) 10) มองภาพใหญ่ (Big Picture, Small Actions)

2.3.1.4 เว็บไซต์ Tutorials Point (n.d.) เป็นเว็บไซต์เกี่ยวกับการบริหารการจัดการ กล่าวถึงคุณลักษณะของทักษะการจัดการประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) มีการจัดการ (The ABC's Management (Activator, Behaviors, Consequences) 2) มีการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving and Decision Making) 3) การวางแผนและจัดการเวลา (Planning and Time Management) 4) การมอบหมายงาน (Delegation) 5) ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills) 6) การจัดการตนเองและการนำผู้อื่น (Managing Yourself and Leading Others)

2.3.1.5 Cabrera (2008) กล่าวถึงคุณลักษณะของทักษะการจัดการ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) มีภาวะผู้นำ (Leadership) 2) มีการสื่อสารที่ดี (Good Communication) 3) สร้างแรงจูงใจ (Motivation) 4) มีความจริงใจ (Trust) 5) มีการกำกับดูแลด้วยความกระตือรือร้น (Keen Supervision)

2.3.1.6 McQuerrey (n.d.) กล่าวถึงคุณลักษณะของทักษะการจัดการ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การบริการเวลา (Time Management) 2) การวางแผนธุรกิจ (Business Planning) 3) การบริหารพนักงาน (Employee Management) 4) การบริหารลูกค้า (Customer Management) 5) การจัดการการขาย (Sales Management) 6) การบริหารการเงิน (Financial Management) 7) การบริหารธุรกิจ (Business Management)

2.3.1.7 Doyle (2016) กล่าวถึงคุณลักษณะของทักษะการจัดการ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) มีการวางแผน (Planning) 2) การจัดการองค์กรและการประสานงาน (Organizing and Coordinating) 3) การบังคับบัญชา (Commanding) 4) การควบคุมกำกับ (Controlling)

2.3.1.8 เว็บไซต์ Mindtools เป็นเว็บไซต์เกี่ยวกับการบริหาร การจัดการ ภาวะผู้นำ กล่าวถึงคุณลักษณะของทักษะการจัดการ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การเข้าใจทีมงาน (Understanding Team Dynamics and Encouraging Good Relationships) 2) การคัดเลือกและพัฒนาผู้ร่วมงาน (Selecting and Developing the Right People) 3) การมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพ (Delegating Effectively) 4) การสร้างแรงจูงใจ (Motivating People) 5) การจัดการความขัดแย้ง (Managing Discipline and Dealing with Conflict) 6) การสื่อสาร (Communicating) 7) การวางแผนและแก้ปัญหา (Planning, Making Decisions, and Problem Solving) 8) หลีกเลี่ยงการบริหารที่ผิดพลาด (Avoiding Common Managerial Mistakes)

2.3.1.9 Egan (2011) กล่าวถึงคุณลักษณะของทักษะการจัดการ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การสื่อสาร (Communications) 2) การแก้ปัญหา (Problem Solving) 3) การเจรจาต่อรอง (Negotiate) 4) การมอบหมายงาน (Delegate) 5) การสร้างแรงจูงใจ (Motivate)

จากผลการศึกษาทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน จาก 9 แหล่ง ดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) มีความมุ่งมั่น 2) ให้ความกระจ่าง 3) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ 4) การควบคุมกำกับ 5) หลีกเลี่ยงการบริหารที่ผิดพลาด

2. การจัดองค์การ (Organization) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) มีรูปแบบในการทำงาน 2) การจัดการ 3) การกำกับดูแล

3. การจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) มีสติปัญญา 2) การบริหารพนักงาน 3) การแก้ปัญหา

4. การวางแผน (Planning) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) มองภาพใหญ่ จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบ 4 รายการข้างต้น และจากองค์ประกอบที่เป็นทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานแหล่งต่าง ๆ ที่มีความหมายเฉพาะอื่น ๆ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ที่ 2.2 โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ต่อไป

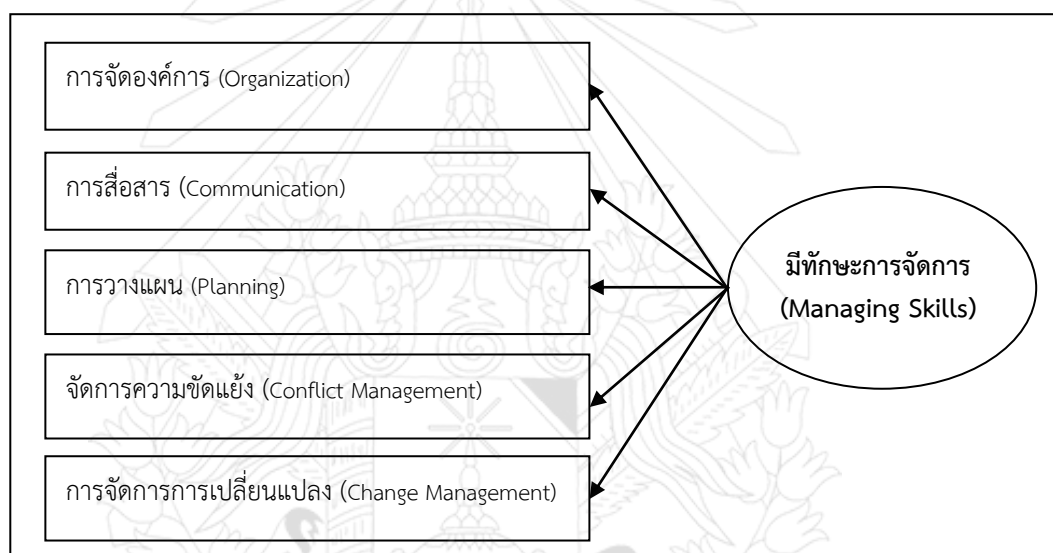
ตารางที่ 2.2 สัณเคราะห์องค์ประกอบของ “มีทักษะการจัดการ”

องค์ประกอบของมีทักษะการจัดการ	2.3.1.1	2.3.1.2	2.3.1.3	2.3.1.4	2.3.1.5	2.3.1.6	2.3.1.7	2.3.1.8	2.3.1.9	ความถี่
1. การจัดการองค์กร (Organization)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		8
2. การสื่อสาร (Communication)	✓	✓		✓	✓			✓	✓	6
3. การวางแผน (Planning)			✓	✓		✓	✓	✓		5
4. จัดการความขัดแย้ง (Conflict)	✓		✓			✓		✓	✓	5
5. การจัดการการเปลี่ยนแปลง	✓		✓	✓			✓	✓		5
6. การมอบหมายงาน (Delegation)				✓				✓	✓	3
7. สร้างแรงจูงใจ (Motivation)					✓			✓	✓	3
8. มีภาวะผู้นำ (Leadership)				✓	✓	✓				3
9. การจัดการกับเวลา (Time)		✓				✓				2
10. การเจรจาต่อรอง (Negotiation)	✓								✓	2
11. มีการควบคุมกำกับ (Controlling)							✓			1
12. มีความเป็นมนุษย์ (Being)			✓							1
13. ทำงานได้หลากหลาย	✓									1
14. ความไม่ต่อเนื่องและจริยธรรม	✓									1
15. การจัดการกับปัญหาที่คลุมเครือ	✓									1
16. ให้ความสนใจสองแนวทาง (Dual)	✓									1
17. ความมั่งคั่ง (Resourcefulness)		✓								1
18. มีความรัก (Passion)		✓								1
19. มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)			✓							1
20. มีความรู้ (Knowledge)			✓							1
21. มีความเก่ง (Versatility)			✓							1
22. ให้ความกระจ่าง (Lightness)			✓							1
23. มีวินัย (Discipline/Focus)			✓							1
24. มีความจริงใจ (Trust)					✓					1
25. การจัดการการขาย (Sales)						✓				1
26. การบริหารการเงิน (Financial)						✓				1
27. หลีกเลียงการบริหารที่ผิดพลาด (Avoiding Common Managerial)								✓		1
รวม	9	5	10	6	5	7	4	8	5	59

จากตารางที่ 2.2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ พบว่า มีองค์ประกอบที่เป็นกรอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 27 องค์ประกอบ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าความถี่สูงตั้งแต่ 5 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นองค์ประกอบหลักที่เป็นกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) เพื่อการวิจัย ได้จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การจัดองค์การ (Organization)
2. การสื่อสาร (Communication)
3. การวางแผน (Planning)
4. การจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management)
5. การจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management)

จากองค์ประกอบของการมีทักษะการจัดการข้างต้น สามารถสร้างตัวโมเดลการวัดการมีทักษะการจัดการสำหรับอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกได้ ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 โมเดลการวัดองค์ประกอบของ “มีทักษะการจัดการ”

จากภาพที่ 2.2 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบของมีทักษะการจัดการ ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย 1) การจัดองค์การ 2) การสื่อสาร 3) การวางแผน 4) การจัดการความขัดแย้ง 5) การจัดการการบริหารการเปลี่ยนแปลง ในลำดับต่อไป ผู้วิจัยจะศึกษาทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานเพื่อกำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อเชื่อมโยงไปถึงการกำหนดเป็นตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

2.3.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “การจัดองค์การ” (Organization)

Hicks (1976) ให้ความหมายของการจัดองค์การว่าหมายถึง กระบวนการที่ถูกกำหนดขึ้น เป็นโครงสร้างเพื่อให้บุคคลฝ่ายต่าง ๆ ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Management Study Guide (n.d.) ให้ความหมายของการจัดองค์การว่าหมายถึง เป็น การจัดการตามแผนงานที่กำหนด โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ ให้เกิดผลลัพธ์ที่สำคัญขององค์กร

Barnard (1956) ให้ความหมายของการจัดองค์การว่าหมายถึง เป็นกระบวนการทำงานที่ กำหนดบทบาท หน้าที่ตามอำนาจและความรับผิดชอบ ที่ผู้นำใช้ในการจัดระเบียบองค์กร เพื่อบรรลุ เป้าหมายขององค์กร

Wikipedia (n.d.) ให้ความหมายของการจัดองค์การว่าหมายถึง เป็นกิจกรรมการทำงาน ตามแผนที่กำหนด การมอบหมายงาน การให้อำนาจ การจัดสรรทรัพยากร เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่สำคัญ ขององค์กร

เสถียร หันตา (มปป.) ให้ความหมายของการจัดองค์การว่าหมายถึง แหล่งรวมบุคลากร ด้านต่าง ๆ ที่มีการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ในองค์กรมีการกำหนดโครงสร้าง อย่างเป็นทางการ มีการแบ่งส่วนการทำงานที่ชัดเจน มีกฎเกณฑ์ปฏิบัติตายตัวหรือมีกระบวนการ ทำงานที่ชัดเจน

เอกชัย เอก ขุนฤทธิ์ (2555) ให้ความหมายของการจัดองค์การว่าหมายถึงกระบวนการ กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างคน งานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อที่จะก่อให้เกิด การใช้ ทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การจัดระเบียบกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร และ มอบหมายงานให้คนปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย

อรวรรณ น้อยวัฒน์ (2556) ให้ความหมายของการจัดองค์การว่าหมายถึง กระบวนการใน การกำหนดโครงสร้างขององค์กร โดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย องค์กร หรือเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรในองค์กรทั้งหมดอย่างมีระเบียบ

จากนิยามของการจัดการองค์การตามทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุป เป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของการจัดการองค์การ (Organization) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ดังนี้ว่า หมายถึง บุคคลที่จัดระเบียบองค์กร โดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีระบบ การทำงานตามแผนที่ กำหนด การมอบหมายงาน การให้อำนาจ และการจัดสรรทรัพยากร เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่สำคัญของ องค์กร ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้ 1) การจัดระเบียบองค์กร 2) การจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีระบบ 3) การทำงานตามแผนที่กำหนด 4) การมอบหมายงาน 5) การให้อำนาจ 6) การจัดสรรทรัพยากร

2.3.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “การสื่อสาร” (Communication)

Skillsyouneed (n.d.) ให้ความหมายของการสื่อสารว่าหมายถึง เป็นการถ่ายทอดข้อมูล จากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่ง ด้วยวิธีการและช่องทางที่หลากหลาย ความสามารถในการสื่อสารที่ ถูกต้อง ชัดเจน เป็นปัจจุบัน ทันเหตุการณ์ เพิ่มคุณภาพชีวิต และความสำเร็จ

Helpguide (n.d.) ให้ความหมายของการสื่อสารว่าหมายถึง ความสามารถในการ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร รวมถึงการฟังอย่างตั้งใจ กล้าแสดงออก มีความอ่อนน้อม เข้าใจความรู้สึก

ของตนเองและผู้อื่น ทำให้เกิดความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม การพัฒนาทักษะการสื่อสาร ได้แก่ 1) การฟังอย่างตั้งใจ 2) ให้ความสนใจภาษากาย 3) ตรวจสอบความตั้งใจ 4) เข้าใจตนเอง

วูมิพงค์ ถายะพิงค์ (2546) ให้ความหมายของการสื่อสารว่าหมายถึง กระบวนการถ่ายทอดสารจากผู้ส่งสาร ด้วยภาษาใจ ภาษากายหรือภาษาพูด ไปยังผู้รับสารโดยผ่านสื่อชนิดต่าง ๆ ตามความเหมาะสมของวัตถุประสงค์และกลุ่มเป้าหมายของการสื่อสาร

อรรวรรณ ปิรันธน์โอวาท (2549) ให้ความหมายของการสื่อสารว่าหมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่งถ่ายทอดสารไปยังอีกบุคคลหนึ่ง และบุคคลหลังมีปฏิกิริยาตอบสนอง ใช้ทั้งวจนภาษา และอวจนภาษา ในสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมต่าง ๆ โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการสื่อสาร ได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐาน ทัศนคติ ประสบการณ์ และลักษณะเฉพาะบุคคล

วิเชียร วิทยอุดม (2551) ให้ความหมายของการสื่อสารว่าหมายถึง ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบริหารองค์การ ช่วยประสานระหว่างสมาชิกภายในองค์การ

นิตยา ศรีญาณลักษณ์ (2554) ให้ความหมายของการสื่อสารว่าหมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล และความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่ง โดยอาศัยช่องทางการติดต่อสื่อสาร และสัญลักษณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ถึงผู้รับอย่างรวดเร็วและถูกต้อง

อรรวรรณ น้อยวัฒน์ (2556) ให้ความหมายของการสื่อสารว่าหมายถึง เป็นสิ่งที่ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงสิ่งที่ยังคงจะดำเนินการร่วมกัน การสื่อสารที่สำคัญได้แก่ 1) สื่อสารเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจเบื้องต้น 2) สื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการ 3) สื่อสารบทบาทและหน้าที่ และ 4) สื่อสารเกี่ยวกับเป้าหมาย

จากนิยามของการสื่อสารตามทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของการสื่อสาร (Communication) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ดังนี้ว่า หมายถึง ความสามารถในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การถ่ายทอดข้อมูล การฟังอย่างตั้งใจ สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการ บทบาท หน้าที่ ทำให้เกิดความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงสิ่งที่ยังคงจะดำเนินการร่วมกัน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้ 1) ความสามารถในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร 2) การถ่ายทอดข้อมูล 3) การฟังอย่างตั้งใจ 4) สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการ บทบาท หน้าที่ 5) ทำให้เกิดความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม

2.3.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “การวางแผน” (Planning)

Herbert, Donald and Victor (1961) ให้ความหมายของการวางแผนว่าหมายถึง การช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยเริ่มจากการทบทวนการทำงาน กำหนดเป้าหมาย นำมาวางแผนจินตนาการผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้น กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติ โดยคำนึงถึงทรัพยากรที่มีอยู่ และความพึงพอใจของลูกค้า

Daft (1994) ให้ความหมายของการวางแผนว่าหมายถึง ภารกิจทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายในอนาคตขององค์การ และการตัดสินใจว่าองค์การจะต้องทำอะไร ใช้ทรัพยากรอะไรบ้าง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

วิลารรณ รพีพิศาล (2550) ให้ความหมายของการวางแผนว่าหมายถึง การตัดสินใจของผู้บริหารในการดำเนินการล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร ทำที่ไหน ใครเป็นคนทำ โดยอาศัยการ

พิจารณากำหนดแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้งานต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นการเชื่อมโยงอดีตปัจจุบันไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

วันชัย มีชาติ (2555) ให้ความหมายของการวางแผนว่าหมายถึง การวางแผนเป็นกระบวนการทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ และการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

อรรวรรณ น้อยวัฒน์ (2556) ให้ความหมายของการวางแผนว่าหมายถึง เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายขององค์การ สร้างกลยุทธ์ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินไปสู่เป้าหมาย และกระจายจากกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ โดยกลยุทธ์และแผนในแต่ละระดับและแต่ละส่วนต้องสอดคล้องประสานกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนและเป้าหมายรวมขององค์การ

ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร (2556) ให้ความหมายของการวางแผนว่าหมายถึง การวางแผนช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยจะต้องทราบวัตถุประสงค์ที่ต้องการ แล้วจึงกำหนดวิธีการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

Conyers and Hills (1984) ให้ความหมายของการวางแผนว่าหมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกในทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่ โดยคำนึงถึงการเลือกใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เหมาะสม มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไว้ชัดเจน และกำหนดระยะเวลาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น ๆ ในอนาคตไว้ อย่างชัดเจน

จากนิยามของการวางแผนตามทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของการวางแผน (Planning) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ดังนี้ว่า หมายถึง การตัดสินใจในการสร้างกลยุทธ์ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินไปสู่เป้าหมาย โดยกำหนดเป้าหมายขององค์การ ทบทวนการทำงาน กระจายจากกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติ คำนึงถึงทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้ 1) สร้างกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินไปสู่เป้าหมาย 2) กำหนดเป้าหมายขององค์การ 3) ทบทวนการทำงานกระจายจากกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 4) กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติ 5) คำนึงถึงทรัพยากรที่มีอยู่

2.3.5 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “การจัดการความขัดแย้ง” (Conflict Management)

Dontigney (n.d.) ให้ความหมายของการจัดการความขัดแย้งว่าหมายถึง เป็นกลยุทธ์ที่ผู้บริหารใช้ในการจัดการกับความขัดแย้ง ที่เกิดจากความเชื่อและเป้าหมายที่แตกต่างกัน นำไปสู่ความไม่สมดุลของอำนาจ ก่อนที่ปัญหานั้นจะยากเกินที่จะแก้ไข ประกอบด้วย 1) ความเอื้ออารี (Accommodating) 2) การหลีกเลี่ยง (Avoiding) 3) ความร่วมมือ (Collaborating) 4) การประนีประนอม (Compromising) และ 5) การแข่งขัน (Competing)

Mckinney (n.d.) ให้ความหมายของการจัดการความขัดแย้งว่าหมายถึง ความสามารถของบุคคลในการจัดการกับความขัดแย้งอย่างสมเหตุสมผล เป็นธรรมชาติ และมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

Personality Explor (n.d.) ให้ความหมายของการจัดการความขัดแย้งว่าหมายถึง เป็นการผลักดันมุมมองของบุคคลหนึ่งไปสู่บุคคลอื่นหรือการทำให้การต่อต้านการกระทำของบุคคลอื่น

อ่อนลง โดยแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยความรวดเร็ว เพิ่มความภาคภูมิใจในตนเอง (Self-Esteem) เคารพต่อการต่อต้านหรือการกระทำที่ตอบสนองด้วยความเกลียดชังหรือก้าวร้าว ประกอบด้วย 1) Forcing 2) Collaborating 3) Compromising 4) Withdrawing 5) Smoothing

Verma (1998) ให้ความหมายของการจัดการความขัดแย้งว่าหมายถึง ความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้ง ในเชิงบวก เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ คำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล เลือกวิธีการที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดความร่วมมือไปสู่เป้าหมาย และความขัดแย้งในบางครั้งทำให้เกิดการประเมินตนเอง ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2558) ให้ความหมายของการจัดการความขัดแย้งว่าหมายถึง การจัดการกับความขัดแย้งอย่างเหมาะสมทำให้เกิดผลลัพธ์ทางบวกต่อองค์กร โดยการประเมินสถานการณ์ได้ถูกต้องตามความเป็นจริง การประเมินความต้องการเป้าหมาย การสื่อสารที่ชัดเจน การตัดสินใจเลือกใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสม

กฤษณี คำชาย (2555) ให้ความหมายของการจัดการความขัดแย้งว่าหมายถึง การหาวิธีการในการเปลี่ยนความขัดแย้งที่เป็นการทำลาย (Destructive conflict) ให้กลายมาเป็นความขัดแย้งแบบการสร้างสรรค์ (Constructive conflict) หากต้องอาศัยการบริหารอย่างมีศิลปะของผู้บริหาร ที่จะทำให้ความขัดแย้งไม่ส่งผลกระทบต่อองค์กร ในขณะที่เดียวกันนำความขัดแย้งที่เกิดขึ้นมาจัดการให้เกิดเป็น ความขัดแย้งแบบสร้างสรรค์ได้

คณิต เรืองขจร (2557) ที่พบว่า การจัดการความขัดแย้งมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ปริมาณ และเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

จากนิยามของการจัดการความขัดแย้งตามที่ชนะของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของการจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ดังนี้ว่า หมายถึง ความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งอย่างสมเหตุสมผล ด้วยความเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ มีความเอื้ออารี การหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง สร้างความร่วมมือ และการแข่งขัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดได้ตัวบ่งชี้ คือ 1) ความสามารถในการจัดการความขัดแย้งอย่างสมเหตุสมผล 2) จัดการกับความขัดแย้งด้วยความเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ 3) มีความเอื้ออารี 4) การหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง 5) สร้างความร่วมมือ 6) การแข่งขัน

2.3.6 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “การจัดการการเปลี่ยนแปลง” (Change Management)

Mindtools (n.d.) ให้ความหมายของการจัดการการเปลี่ยนแปลงว่าหมายถึงเป็นรูปแบบในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบคอบ และดำเนินการด้วยความราบรื่น เพื่อผลประโยชน์ที่ยั่งยืน

อริญ โสทธิพันธ์ (มปป.) ให้ความหมายของการจัดการการเปลี่ยนแปลงว่าหมายถึง การขับเคลื่อนองค์กรในระยะเปลี่ยนผ่าน ไปสู่ขีดความสามารถที่จำเป็นต่อการรับมือกับสถานการณ์หรือสภาพการณ์ที่แตกต่างจากอดีต โดยมีกลยุทธ์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ดังนี้ 1) การพัฒนาอย่างค่อยเป็นค่อยไป 2) การแทรกแซงจากเบื้องบน 3) กระตุ้นให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ 4) รวมพลัง พลิกโฉม

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2550) ให้ความหมายของการจัดการการเปลี่ยนแปลงว่าหมายถึง การดำเนินการที่มุ่งเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแผนภายใต้บริบทของแต่ละองค์การ

กิตติยา คัมภีร์ (2555) ให้ความหมายของการจัดการการเปลี่ยนแปลงว่าหมายถึงเป็นการ วางแผนปรับแต่งองค์กร กระบวนการเพื่อให้องค์กรและบุคลากรสามารถปรับตัว เกิดการยอมรับ และ พัฒนาศักยภาพขององค์กรไปพร้อมกับการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ และกำหนดแนวทางใน การลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล

อรรธรณ น้อยวัฒน์ (2556) ให้ความหมายของการจัดการการเปลี่ยนแปลงว่าหมายถึง การ วางแผนดำเนินการต่าง ๆ เพื่อลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนให้เกิดการ ปรับตัวและการยอมรับ พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพใหม่ ๆ เพื่อรองรับให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่าง เป็นผลตามเป้าหมาย

ดาริณี สมศรี (2555) ให้ความหมายของการจัดการการเปลี่ยนแปลงว่าหมายถึง เป็นการ จัดการกับกลไกส่วนประกอบต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของ สถานการณ์ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ให้องค์กรสามารถผ่านช่วงของการปรับเปลี่ยนเพื่อเข้าสู่ สภาพแวดล้อมใหม่ได้อย่างสำเร็จ เพิ่มศักยภาพของหน่วยงาน และประกันว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นไป ตามทิศทางที่ได้วางแผน และก่อให้เกิดความคุ้มค่า ประสิทธิภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด พร้อมทั้ง บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะช่วยให้หน่วยงาน ดำเนินงานไปได้อย่างราบรื่น สามารถอยู่รอดและเจริญก้าวหน้า

นิคม อ่อนละมัย (มปป.) ให้ความหมายของการจัดการการเปลี่ยนแปลงว่าหมายถึง เป็น กลุ่มของกิจกรรมที่ใช้กระตุ้นและสนับสนุนองค์กรให้สามารถผ่านช่วงของการปรับเปลี่ยนเพื่อเข้าสู่ สภาพแวดล้อมใหม่ในการทำงานได้อย่างสำเร็จ

Burnes (2000) ให้ความหมายของการจัดการการเปลี่ยนแปลงว่าหมายถึง การที่ผู้นำ สามารถกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อความสำเร็จขององค์การ

จากนิยามของการจัดการการเปลี่ยนแปลงตามทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) เพื่อ การวิจัยในครั้งนี้ดังนี้ว่า หมายถึง ความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรในระยะเปลี่ยนผ่าน ด้วยการ วางแผนดำเนินการเพื่อลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนให้เกิดการปรับตัว พัฒนาศักยภาพขององค์กร กระตุ้นให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ การเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่าง รอบคอบ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้ 1) การวางแผน ดำเนินการเพื่อลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง 2) สนับสนุนให้เกิดการปรับตัว 3) พัฒนา ศักยภาพขององค์กร 4) กระตุ้นให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ 5) มีการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่าง รอบคอบ

จากผลการศึกษาตามทัศนะของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ องค์ประกอบของการมีทักษะการจัดการ ใน 5 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การจัดการองค์การ (Organization) 2) การสื่อสาร (Communication) 3) การวางแผน (Planning) 4) การจัดการความ ขัดแย้ง (Conflict Management) และ 5) การจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ที่ กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบมีทักษะการจัดการ

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การจัดองค์การ (Organization)	บุคคลที่จัดระเบียบองค์กร โดย การจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมี ระบบ การทำงานตามแผนที่ กำหนด การมอบหมายงาน การ ให้อำนาจ และการจัดสรร ทรัพยากร เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ สำคัญขององค์การ	1) การจัดระเบียบองค์กร 2) การจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีระบบ 3) การทำงานตามแผนที่กำหนด 4) การมอบหมายงาน 5) การให้อำนาจ 6) การจัดสรรทรัพยากร
การสื่อสาร (Communication)	ความสามารถในการแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสาร การถ่ายทอด ข้อมูล การฟังอย่างตั้งใจ สร้าง ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการ บทบาท หน้าที่ ทำให้เกิดความ ร่วมมือและการทำงานเป็นทีม ทำ ให้ทุกคนเข้าใจถึงสิ่งที่องค์กรจะ ดำเนินการร่วมกัน	1) ความสามารถในการแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสาร 2) การถ่ายทอดข้อมูล 3) การฟังอย่างตั้งใจ 4) สร้าง ความ เข้าใจ เกี่ยว กับ กระบวนการ บทบาท หน้าที่ 5) ทำให้เกิดความร่วมมือและการทำงาน เป็นทีม
การวางแผน (Planning)	การตัดสินใจในการสร้างกลยุทธ์ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนิน ไปสู่เป้าหมาย โดยกำหนด เป้าหมายขององค์กร ทบทวนการ ทำงาน กระจายจากกลยุทธ์ไปสู่ การปฏิบัติ กำหนดขั้นตอนการ ปฏิบัติ คำนึงถึงทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	1) สร้างกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการ ดำเนินไปสู่เป้าหมาย 2) กำหนดเป้าหมายขององค์กร 3) ทบทวนการทำงานกระจายจากกล ยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 4) กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติ 5) คำนึงถึงทรัพยากรที่มีอยู่
การจัดการความ ขัดแย้ง (Conflict Management)	ความสามารถในการจัดการกับ ความขัดแย้งอย่างสมเหตุสมผล ด้วยความ เป็น ธรรม และมี ประสิทธิภาพ มีความเอื้ออา ร การหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ทำให้ เกิดความขัดแย้ง สร้างความ ร่วมมือ และการแข่งขัน เพื่อให้ บรรลุเป้าหมาย	1) ความสามารถในการจัดการความ ขัดแย้งอย่างสมเหตุสมผล 2) จัดการกับ ความขัดแย้งด้วยความ เป็น ธรรม และมี ประสิทธิภาพ 3) มีความเอื้ออา ร 4) การหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ทำให้เกิด ความขัดแย้ง 5) สร้างความร่วมมือ 6) การแข่งขัน

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management)	ความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรในระยะเปลี่ยนผ่าน โดยการวางแผนดำเนินการเพื่อลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนให้เกิดการปรับตัว พัฒนาศักยภาพขององค์กร กระตุ้นให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ การเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบคอบ	1) การวางแผนดำเนินการเพื่อลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง 2) สนับสนุนให้เกิดการปรับตัว 3) พัฒนาศักยภาพขององค์กร 4) กระตุ้นให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ 5) มีการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบคอบ

2.4 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของ “มีวิสัยทัศน์” (Visionary)

2.4.1 องค์ประกอบของ “มีวิสัยทัศน์” (Visionary)

จากผลการศึกษาทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงาน 11 แห่ง มีดังนี้

2.4.1.1 Turner (2013) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารและกฎหมาย เป็นนักวิจัย และอาจารย์สอน เป็นที่ปรึกษาประจำบริษัท Corporation Service Company, Wilmington, Delaware ประเทศสหรัฐอเมริกา กล่าวถึงคุณลักษณะของการมีวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การเปิดรับข้อมูลข่าวสารใหม่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อช่วยในการแก้ปัญหาขององค์กร (Open to New Information) 2) ความสามารถในการมองเห็นสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง และมักจะมองเห็นก่อนผู้อื่น (Mental Mind’s Eye) 3) มีความไว (ความละเอียดอ่อน) สูง (Highly Sensitive) 4) มีการคาดการณ์ที่ดี (Make Good Predictions) 5) มีจินตนาการที่สดใส (Vivid Imagination) 6) มีความเชื่อมั่นสูง (Quality of Strong)

2.4.1.2 Morley (2015) เป็นนักเขียน วิทยากร ครูสอนศาสนา ผู้ก่อตั้งและซีอีโอของ Man in the Mirror ผู้สร้างแรงบันดาลใจและสนับสนุนให้บุคคลมองเห็นความจริงของชีวิต ได้กล่าวในเว็บไซต์ Patrick Morley เกี่ยวกับคุณลักษณะของการมีวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ (Vision) สามารถขับเคลื่อนและผลักดันด้วยความฝันอันยิ่งใหญ่ 2) นวัตกรรม (Innovation) มีความคิดสร้างสรรค์ สร้างสิ่งใหม่ 3) มีความเสียสละ (Sacrifice) 4) มีการบูรณาการ (Integrity) 5) มีการกระตุ้นหรือสร้างแรงบันดาลใจที่ดีให้กับผู้อื่น (Optimism) 6) ไม่ยอมแพ้ (Never Give Up) 7) มีความสามารถ (พิเศษ) (Ability) 8) มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relate to Others) 9) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Impact) 10) ต้องการความเป็นเลิศ (Excellence)

2.4.1.3 World Press (2013) ซึ่งเป็นเว็บไซต์ที่น่าเสนอเกี่ยวกับผู้นำ ภาวะผู้นำ ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของการมีวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) มองภาพอนาคตที่ดี (Optimistic about the Future) 2) มุ่งเน้นสิ่งที่ดีที่สุด (Focused on the Best in Their People)

3) ไม่เคยพอใจแต่เพียงเนื้อหา (Never Satisfied but Always Content) 4) ทำในสิ่งที่ดีกว่า (Consumed with Making Tomorrow Better Than Today) 5) ยอมรับ การเปลี่ยนแปลง (Accepting of Change) 6) การมีส่วนร่วม (Inclusive, Not Exclusive. Hopeful Leaders Invite Others Their Vision) 7) ให้การสนับสนุน (Personally Bought In)

2.4.1.4 Cecere (2014) เป็นผู้บริหารและผู้ก่อตั้ง Supply Chain Insights, LLC บัลติมอร์ แมริแลนด์, สหรัฐอเมริกา มีผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะผู้นำ กล่าวถึงคุณลักษณะของการมีวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) สร้างโอกาส (Take Chances) 2) ไม่ถามถึงผลตอบแทน (ถ้าไร) (Don't Ask If There is a ROI) 3) เป็นผู้ร่วมงานที่ดี (Good Partners) 4) มีจินตนาการ (Over-Promises Start to Happen) 5) ไม่ยอมแพ้ (They Fall Forward) 6) ให้ความช่วยเหลือ (They Admit What They Do Not Know and Ask for Help) 7) มีการทำงานนอกกรอบ (Work Outside of Traditional Boxes)

2.4.1.5 Vellios (2016) เป็นประธานและที่ปรึกษาด้านภาวะผู้นำที่ได้รับการยอมรับสูงของสถาบัน Velmax Management ทำหน้าที่ฝึกอบรมการให้บริการและการเป็นที่ปรึกษาด้านธุรกิจ ใน New York City สหรัฐอเมริกา ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของการมีวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) เป็นนักนวัตกรรม (Innovators) 2) เป็นผู้สอน (Teachers) 3) มีความรัก (Have Passion) 4) ความซื่อสัตย์ สุจริต (Operate with Integrity)

2.4.1.6 เว็บไซต์ All Business ซึ่งเป็นเว็บไซต์นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับธุรกิจ ทรัพยากรด้านการบริหาร ให้คำปรึกษาด้านธุรกิจ ได้แก่ การเริ่มต้นธุรกิจ การเติบโต ผลิตรถยนต์ รวมถึงการเผยแพร่ผลิตรถยนต์ผ่านเว็บไซต์ ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของการมีวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ทำงานด้วยความมั่นใจ (Execute with Confidence) 2) ความคิดสร้างสรรค์ (Self-Created) 3) ไม่กังวลในสิ่งที่ชอบ (Not Worried about Being Liked) 4) เป็นนักนวัตกรรม (Innovators) 5) เป็นตัวแทน (Delegators) 6) สร้างโอกาสในการเรียนรู้ (Create Learning Opportunities) 7) มีความคาดหวังสูง (Have High Expectations) 8) รับรู้ความสามารถพิเศษ (Recognize Natural Talent) 9) เชื่อในการกระทำ (Believe in Actions, Not Words) 10) สร้างความสมดุลที่ดี (Well Balanced)

2.4.1.7 Akbarzadeh (2011) เป็นนักพูดสร้างแรงบันดาลใจ และให้คำปรึกษาแก่ผู้นำในสถาบัน Dream Achievers Academy ประเทศสหรัฐอเมริกา กล่าวถึงคุณลักษณะของการมีวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) มีจินตนาการ (Imaginative) 2) มุ่งเน้นภาพใหญ่ (Big-Picture Oriented) 3) มุ่งเน้นและอยู่กับปัจจุบัน (Focused and Present) 4) เปิดใจรับสิ่งใหม่ (Open Minded and Fan of New Ideas) 5) มีพลังบวก (Positive Energizers) 6) ไม่กลัวความล้มเหลว (Never Afraid of Failures) 7) แบ่งปันสื่อสารความฝัน (Share and Communicate the Dream/Vision)

2.4.1.8 Patrick (n.d.) เป็นผู้บริหารบริษัท ผู้เชี่ยวชาญด้านการสรรหา การขาย และภาวะผู้นำ กล่าวในเว็บไซต์ Small Business โดยกล่าวถึงคุณลักษณะของการมีวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) นักสื่อสารที่ดี (Good Communicator) 2) เป็นผู้นำที่มีเสน่ห์

ดึงดูด (Charismatic Leader) 3) ผู้นำการจัดองค์กร (Chief Organizer) 4) นักจัดการความเสี่ยง (Risk-Taker) และ 5) นักวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planner)

2.4.1.9 เว็บไซต์ Predictable Success ซึ่งเป็นเว็บไซต์ที่ให้คำปรึกษาองค์กรต่าง ๆ ในประเด็น การเติบโตขององค์กรและการพัฒนาภาวะผู้นำ กล่าวถึงคุณลักษณะของการมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) เกลียดชังการทำงานแบบเดิม (Abhor Routine) 2) ชื่นชอบการอภิปราย (Adore Discussion and Debate) 3) ปล่อยวางกับความคลุมเครือ (Comfortable with Ambiguity) 4) ชอบความเสี่ยง (Like Risk) 5) เชื่อมั่นในการตัดสินใจ (Trust Their Own Judgment and Use It Often) 6) ไม่ใส่ใจกับการตัดสินใจในอดีต (Aren't Wedded to Past Decisions)

2.4.1.10 Mclaughlin (2001) เป็นนักเขียนและนักการศึกษา เป็นผู้บริหารศูนย์ภาวะผู้นำการมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ประเทศสหรัฐอเมริกา กล่าวถึงคุณลักษณะของการมีวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) สร้างคุณค่าทางจิตวิญญาณ (A Commitment to Core Spiritual Values) 2) มีความชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจ (A Clear, Inspirational Vision) 3) มีการยอมรับ สร้างพลังอำนาจ (Respectful, Empowering Relationships) 4) สร้างนวัตกรรม (Innovative, Courageous Action)

2.4.1.11 Williams, S. (nd.). ในเว็บไซต์ Marshall Foundation เป็นเว็บไซต์เกี่ยวกับการบริหาร การวิจัย และการศึกษา กล่าวถึงคุณลักษณะของการมีวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) มีความท้าทาย (Challenge Things) 2) มีการตั้งคำถาม (Ask the Right Questions) 3) ฝันภาพใหญ่ (Dream Big) 4) มีการเรียนรู้ (Learn) และ 5) สร้างผู้นำ (Produce Next-Level Leaders)

จากผลการศึกษาทฤษฎี และงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการเพื่อการสังเคราะห์ กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน จาก 11 แหล่ง ดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า องค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้การนำเอา องค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใด องค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1. กล้าเสี่ยง (Risk Taking) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) มีการคาดการณ์ที่ดี 2) ไม่ยอมแพ้ 3) ไม่เคยพอใจ 4) ทำงานนอกกรอบ 5) ทำงานด้วยความมั่นใจ 6) ไม่กลัวความล้มเหลว 7) มีความท้าทาย

2. เป็นนักนวัตกรรม (Innovator) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) มีความเพียร 2) สร้างสิ่งใหม่ 2) ทำในสิ่งที่ดีกว่า 3) สร้างโอกาส 5) เกลียดชังการทำงานแบบเดิม

3. มีจินตนาการ (Imaginative) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ ชับเคลื่อนและผลักดันด้วยความฝันอันยิ่งใหญ่ 2) มองภาพอนาคต 3) ความคิดสร้างสรรค์

จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบ 3 รายการข้างต้น และจากองค์ประกอบที่เป็นทฤษฎี และงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานแหล่งต่าง ๆ ที่มีความหมายเฉพาะอื่น ๆ ผู้วิจัยได้

นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ที่ 2.4 โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ต่อไป

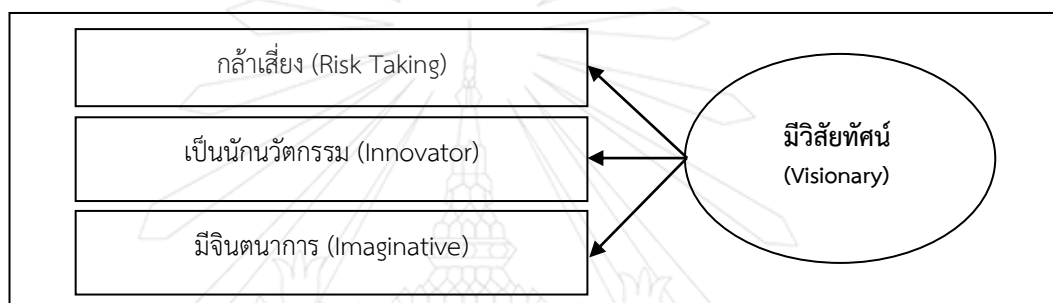
ตารางที่ 2.4 สังเคราะห์องค์ประกอบของ “มีวิสัยทัศน์”

องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์	2.4.1.1	2.4.1.2	2.4.1.3	2.4.1.4	2.4.1.5	2.4.1.6	2.4.1.7	2.4.1.8	2.4.1.9	2.4.1.10	2.4.1.11	ความถี่
1. กล้าเสี่ยง (Risk Taking)	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	9
2. เป็นนักนวัตกรรม (Innovator)	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓		8
3. มีจินตนาการ (Imaginative)	✓	✓	✓	✓		✓	✓			✓	✓	8
4. เปิดรับข่าวสารใหม่ (Open to New Information)	✓			✓		✓	✓		✓			5
5. ยอมรับการเปลี่ยนแปลง (Accepting of Change)			✓						✓	✓	✓	4
6. ผู้นำการจัดองค์กร (Chief Organizer)		✓	✓					✓			✓	4
7. นักสื่อสารที่ดี (Good Communicator)							✓	✓	✓			3
8. ต้องการความเป็นเลิศ (Excellence)		✓	✓			✓						3
9. มี ความ เชื้อ มั่น สูง (Quality of Strong)	✓					✓			✓			3
10. มีความซื่อสัตย์ ถูกต้อง (Integrity)		✓			✓						✓	3
11. มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relate to Others)		✓			✓			✓				3
12. สร้างแรงบันดาลใจ (Optimism)		✓								✓		2
13. การมีส่วนร่วม (Inclusive)			✓	✓								2
14. มองภาพอนาคต (Optimistic about the)	✓						✓					2
15. มีความสามารถ (Ability)		✓				✓						2
16. เป็นผู้สอน/สนับสนุน (Teachers)				✓	✓							2
17. สร้างความสมดุลที่ดี (Well Balanced)						✓						2
18. ยอมรับในการกระทำ (Believe in Actions)						✓	✓					2
19. นักวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planner)								✓				1
20. ความไว (ความละเอียดอ่อน) (Highly Sensitive)	✓											1
21. มีพลังบวก (Positive Energizers)							✓					1
22. เป็นตัวแทน (Delegators)						✓						1
23. มีความเสียสละ (Sacrifice)		✓										1
24. ไม่ถามถึงผลตอบแทน (Don't Ask If There is a)				✓								1
รวม	7	1	7	7	4	1	7	5	6	4	5	7

จากตารางที่ 2.4 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบมีวิสัยทัศน์ พบว่า มีองค์ประกอบที่เป็นกรอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 24 องค์ประกอบ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าความถี่สูงตั้งแต่ 8 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นองค์ประกอบหลักที่เป็นกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) เพื่อการวิจัย ได้จำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. กล้าเสี่ยง (Risk Taking)
2. เป็นนักรบนวัตกรรม (Innovator)
3. มีจินตนาการ (Imaginative)

จากองค์ประกอบของมีวิสัยทัศน์ข้างต้น สามารถสร้างตัวโมเดลการวัดการมีวิสัยทัศน์สำหรับอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกได้ ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 โมเดลการวัดองค์ประกอบของ “มีวิสัยทัศน์”

จากภาพที่ 2.3 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบของ “มีวิสัยทัศน์” ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎี และงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย 1) กล้าเสี่ยง (Risk Taking) 2) เป็นนักรบนวัตกรรม (Innovator) 3) มีจินตนาการ (Imaginative) ในลำดับต่อไป ผู้วิจัยจะศึกษาทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานเพื่อกำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อเชื่อมโยงไปถึงการกำหนดเป็นตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

2.4.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “กล้าเสี่ยง” (Risk Taking)

Pierce (2013) ให้ความหมายของกล้าเสี่ยงว่าเป็นคุณลักษณะที่ดีของผู้นำ ผู้นำที่มีความกล้าเสี่ยงจะเป็นบุคคลที่เปิดโอกาสให้กับตนเองได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และก่อให้เกิดทักษะในการทำงาน องค์ประกอบของผู้นำกล้าเสี่ยง ดังนี้ 1) มีพลังอำนาจ (Power) มีความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลได้ในระดับสูง 2) มีความคิดสร้างสรรค์ (Creative) เป็นบุคคลที่เปิดรับความคิดใหม่ ๆ และมีความเต็มใจที่จะลงมือกระทำในสิ่งใหม่เพื่อสร้างประสบการณ์และการเรียนรู้ 3) คิดบวก (Positive) กล้าที่จะก้าวเพื่อไขว่คว้าโอกาสให้กับตนเอง 4) มีความสามารถในการคำนวณความเสี่ยง (Calculated Risks) เป็นผู้ที่มีความคิดรอบคอบ ประเมินความคุ้มค่าในการทำงาน และมีความสามารถในการประเมินสถานการณ์ 5) มีความมั่นใจ (Confidence) มีความเชื่อมั่นที่จะท้าทายทดลองทำในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อคว้าโอกาสที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

Mcdermott (2001) ให้ความหมายของกล้าเสี่ยงว่าหมายถึง การกล้าเสี่ยงเป็นพลวัตในการตอบสนองระหว่างปัจจัยที่เป็นสาเหตุของสิ่งที่คุกคามกับปัจจัยที่ทำให้เกิดคุณค่า ที่บุคคลพยายามทำให้เกิดความสมดุล

Park (2008) ให้ความหมายของกล้าเสี่ยงว่าหมายถึง การที่ไม่สามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้น เป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับผู้ที่ชอบเสี่ยงจะกลับมาทำซ้ำ

Roggi, Garvey, and Damodaran (2012) ให้ความหมายของกล้าเสี่ยงว่าหมายถึง การจัดการกับความไม่แน่นอน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการทำธุรกิจ เป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารในการควบคุมความเสี่ยง เผชิญกับความเสี่ยงเพื่อปกป้องผลประโยชน์ขององค์กร

สุรชัย ภัทรบรรเจ็ด (2552) ให้ความหมายของกล้าเสี่ยงว่าหมายถึง เป็นลักษณะของผู้ประกอบการที่ชอบทำงานท้าทายความรู้ ความสามารถของตนเอง จะหลีกเลี่ยงงานที่มีความเสี่ยงสูงเกินไป แต่ชอบทำงานที่มีความเสี่ยงปานกลาง คือ มีโอกาสประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว โดยมีการประเมินว่ามีโอกาสประสบความสำเร็จ โดยหาทางเลือกไว้หลายทาง และพร้อมที่จะเผชิญปัญหา

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550) ให้ความหมายของกล้าเสี่ยงว่าหมายถึง ความกล้าเสี่ยงและความกล้าหาญเป็นลักษณะชีวิตพื้นฐานที่มักพบในบุคคลที่มีแนวโน้มเป็นผู้นำ ผู้ที่มีความกล้าหาญจะสงบเมื่อเผชิญวิกฤตร้ายแรง โดยพยายามที่จะเอาชนะความกลัวไม่ยอมให้ความกลัวมาขัดขวางมุ่งมั่นของตน ความกล้าหาญจะเป็นแรงกระตุ้นให้คิดแก้ปัญหา พยายามคิดหาทางออก และถ่ายทอดเป็นคำพูดที่มีพลังและให้กำลังใจทุกคนให้กล้าเผชิญปัญหา เพราะความหวาดกลัวของผู้นำจะนำความพ่ายแพ้ ล้มเหลวมาสู่คนที่อยู่ภายใต้ทั้งทีมดังนั้น เส้นทางพัฒนาภาวะผู้นำที่สำคัญ

จากนิยามของกล้าเสี่ยงตามทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของกล้าเสี่ยง (Risk Taking) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ดังนี้ว่า หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับความเสี่ยงในระดับปานกลาง สามารถจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน มีความรอบคอบ กระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดความคิดริเริ่มใหม่ และพร้อมที่จะเผชิญปัญหา เพื่อรักษาผลลัพธ์ขององค์กร ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้ 1) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับความเสี่ยงในระดับปานกลาง 2) สามารถจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน 3) มีความรอบคอบ 4) กระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มใหม่ 5) พร้อมที่จะเผชิญปัญหา

2.4.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “เป็นนักรบนวัตกรรม” (Innovator)

Allis (n.d.) ให้ความหมายของเป็นนักรบนวัตกรรมว่าหมายถึง เป็นผู้ที่หลงใหลในการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีกว่าเดิมให้แก่โลก สร้างมูลค่าในธุรกิจ มุ่งมั่นในการศึกษาวิจัย มุ่งเน้นการแก้ปัญหา

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (มปป.) ให้ความหมายของเป็นนักรบนวัตกรรมว่าหมายถึง ความสามารถในการสร้างสิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม

Sniderman (2012) ให้ความหมายของเป็นนักรบนวัตกรรมว่าหมายถึง เป็นสิ่งที่ผู้ประกอบการมีบทบาทที่สำคัญในการกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ในอุดมคติให้เป็นจริง สร้างบรรยากาศในการเผชิญกับความตึงเครียดผู้รับความเสี่ยงและความเสี่ยงต่อความเกลียดชังที่จะเกิดขึ้น โดยมีคุณลักษณะดังนี้ 1) ชับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 2) นักทดลอง 3) มีสายตาที่กว้างไกล 4) นักควบคุม 5) รอดด้วยความมุ่งมั่น

Chamorro-Premuzic (2013) ให้ความหมายของเป็นนักนวัตกรรมว่าหมายถึง บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ นำความคิดนั้นมาพัฒนา สร้างเป็นผลิตภัณฑ์ ผลักดันให้เกิดนวัตกรรม มีคุณลักษณะดังนี้ 1) นักฉวยโอกาส 2) การฝึกรบม เพื่อค้นหาโอกาสที่เป็นไปได้ 3) มีความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในระดับสูง 4) มีความรอบคอบ 5) มีเครือข่าย เพื่อระดมทรัพยากรและสร้างพันธมิตรที่เข้มแข็ง

Woods (2016) ให้ความหมายของเป็นนักนวัตกรรมว่าหมายถึง เป็นทักษะของบุคคลในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยมีคุณลักษณะดังนี้ 1) คิดเชื่อมโยง (Associating) 2) ตั้งคำถาม (Questioning) 3) สังเกต (Observing) 4) สร้างเครือข่าย (Networking) เกี่ยวกับเครือข่ายทรัพยากรและเครือข่ายความคิด 5) การทดลอง (Experimenting) ช่วยให้สิ่งที่อยู่ในจินตนาการเป็นจริง เกิดผลิตภัณฑ์ใหม่

Dyer and et al (2011) ให้ความหมายของเป็นนักนวัตกรรมว่าหมายถึง ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะใน 5 ทักษะ คือ การเชื่อมโยง ความคิด ตั้งคำถาม สังเกต ปฏิสัมพันธ์และทดลอง นอกจากนี้ต้องกล้าทำสิ่งใหม่ ไม่พอใจกับสถานภาพปัจจุบัน กล้าเสี่ยงอย่างชาญฉลาดในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีความกระตือรือร้นในการตั้งคำถามอีกด้วย

วสันต์ สุทธาวาศ และพิทักษ์ ศิริวงศ์ (2558) ให้ความหมายของเป็นนักนวัตกรรมว่าหมายถึง ผู้ที่ริเริ่ม ประดิษฐ์คิดค้น สร้างสรรค์และสนับสนุน ให้เกิดเทคนิควิธีการ รูปแบบ เครื่องมือ กระบวนการ หรือผลงาน ที่เป็นนวัตกรรม สำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน ของตนเอง องค์กร ซึ่งมีประโยชน์มีคุณค่า และเหมาะสมต่อการพัฒนาและแก้ปัญหา

จากนิยามของนักนวัตกรรมตามทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของเป็นนักนวัตกรรม (Innovator) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ดังนี้ว่า หมายถึง มีความคิดสร้างสรรค์ในเชิงนวัตกรรม กระตุ้นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ สร้างบรรยากาศเพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร สร้างเครือข่าย ขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้ 1) มีความคิดสร้างสรรค์ในเชิงนวัตกรรม 2) กระตุ้นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ 3) สร้างบรรยากาศเพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร 4) สร้างเครือข่าย 5) ขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

2.4.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “มีจินตนาการ” (Imaginative)

Wikihow (n.d.) ให้ความหมายของมีจินตนาการว่าหมายถึง การสร้างภาพอนาคต เป็นสิ่งที่ดี ทำให้เกิดความองงามของธุรกิจ

Operation-Mediation (n.d.) ให้ความหมายของมีจินตนาการว่าหมายถึง เป็นการบูรณาการของบุคคลระหว่างการสร้างสรรค์และการเรียนรู้ ช่วยให้บุคคลติดตามสิ่งที่สนใจและประสบความสำเร็จ

Sasson (n.d.) ให้ความหมายของมีจินตนาการว่าหมายถึง เป็นความสามารถในการมโนภาพภายในใจ แล้วสร้างภาพใหม่ ที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน เป็นพลังในการเปลี่ยนแปลงชีวิต บทบาทคุณค่า และพลังในการสร้างสรรค์

Serf-Walls (2014) ให้ความหมายของมีจินตนาการว่าหมายถึง การคิดเชิงบวก สร้างสรรค์ ให้เป็นจริง ทำให้เกิดประกายความหลงใหล สร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ในอนาคต กระตุ้นให้คิด สร้างสรรค์และนวัตกรรม

Satell (2014) ให้ความหมายของมีจินตนาการว่าหมายถึง การคิดภาพฝันในอนาคตที่ต้องการให้เกิดขึ้น นำไปสู่การออกแบบการให้บริการ และการขับเคลื่อนองค์กร

Costanza (2014) ให้ความหมายของมีจินตนาการว่าหมายถึง เป็นทักษะที่สำคัญใน ศตวรรษที่ 21 ในการคิด การสร้างความรู้ การคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เป็นส่วนสำคัญในการทำให้เกิด นวัตกรรม

สุชาติ เถาทอง (2550) ให้ความหมายของมีจินตนาการว่าหมายถึง การคิดสร้างภาพใน จิตใจหรือพลังของจิตที่สร้างภาพขึ้นใหม่ภายในใจให้น่าพอใจกว่า สวยกว่า เป็นระเบียบกว่าหรือร้าย กางกว่าสิ่งที่มีอยู่ในธรรมชาติทั่วไป จินตนาการทำให้เกิดภาพขึ้นในสำนึกเรียกว่า “จินตภาพ” จินต ภาพเหล่านี้เชื่อมโยงกับประสบการณ์ที่สะสมอยู่ใน จินตนาการเป็นผลมาจากอวัยวะสัมผัสของ มนุษย์ปะทะกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว เกิดเป็นประสบการณ์สั่งสมแล้วจึงประยุกต์โดยการเพิ่มเติม ตัด ทอนหรือผสมผสานประสบการณ์ ๆ ถ่ายทอดออกมาเป็นผลงานศิลปะหรือเกิดจินตภาพนึกคิดไปเอง อาจจะมีหรือไม่มีในโลกนี้ก็ได้อีก

จากนิยามของมีจินตนาการตามที่เสนอของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็น นิยามเชิงปฏิบัติการของมีจินตนาการ (Imaginative) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ดังนี้ว่า หมายถึง ความสามารถในการคิดคิดภาพในอนาคต การคิดเชิงบวก สร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่เกิดนวัตกรรม ช่วย ขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดความเจริญงอกงาม ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อ การวัด ดังนี้ 1) ความสามารถในการคิดภาพในอนาคต 2) การคิดเชิงบวก 3) สร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ เกิดนวัตกรรม 4) ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดความเจริญงอกงาม

จากผลการศึกษาทฤษฎี และงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับนิยามเชิง ปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของมีวิสัยทัศน์ (Visionary) ใน 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) กล้าเสี่ยง (Risk Taking) 2) เป็นนักนวัตกรรม (Innovator) 3) มีจินตนาการ (Imaginative) ที่กล้า วั้ข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบมีวิสัยทัศน์

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
กล้าเสี่ยง (Risk Taking)	ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับ ความเสี่ยงในระดับปานกลาง สามารถ จัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน มีความรอบคอบ กระตุ้นให้ผู้อื่นเกิด ความคิดริเริ่มใหม่	1) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับ ความเสี่ยงในระดับปานกลาง 2) สามารถจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน 3) มีความรอบคอบ

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
เป็นนักนวัตกรรม (Innovator)	และพร้อมที่จะเผชิญปัญหา เพื่อรักษาผลลัพธ์ขององค์กร มีความคิดสร้างสรรค์ในเชิงนวัตกรรม กระตุ้นการสร้างสรรคสิ่งใหม่ สร้างบรรยากาศเพื่อให้เกิด การสร้างนวัตกรรมในองค์กร สร้างเครือข่ายขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง	4) กระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มใหม่ 5) พร้อมที่จะเผชิญปัญหา 1) มีความคิดสร้างสรรค์ในเชิงนวัตกรรม 2) กระตุ้นการสร้างสรรคสิ่งใหม่ 3) สร้างบรรยากาศเพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร 4) สร้างเครือข่าย 5) ขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
มีจินตนาการ (Imaginative)	ความสามารถในการคิดคิดภาพในอนาคต การคิดเชิงบวก สร้างสรรคให้ เกิดสิ่งใหม่เกิดนวัตกรรม ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดความเจริญงอกงาม	1) ความสามารถในการคิดภาพในอนาคต 2) การคิดเชิงบวก 3) สร้างสรรคให้ เกิดสิ่งใหม่เกิดนวัตกรรม 4) ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดความเจริญงอกงาม



2.5 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของ “ให้อิสระในการปฏิบัติ” (A Freedom to Act)

2.5.1 องค์ประกอบของ “ให้อิสระในการปฏิบัติ” (A Freedom to Act)

จากผลการศึกษาทฤษฎี และงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงาน 10 แห่งมีดังนี้

2.5.1.1 Rigby (2013) เป็นนักข่าว นักวิจารณ์เกี่ยวกับการบริหาร การเงิน ของ นิตยสาร Financial Times และ The Sun กล่าวถึงคุณลักษณะของการให้อิสระในการปฏิบัติ (A Freedom to Act) ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) พิจารณาผลประโยชน์ (Consider the Benefits) 2) ระบุขอบเขตของงาน (Set the Scope) 3) ระบุการมอบหมายงาน (What Not to Delegate) 4) เรียนรู้การทำงานร่วมกัน (Learn to Let Go) 5) กำหนดรายละเอียด (Set a Detailed Brief) 6) ให้เครื่องมือที่เหมาะสม (Provide the Right Tools) 7) ให้ข้อเสนอแนะสม่ำเสมอ (Always Offer Feedback)

2.5.1.2 Demers (n.d.) กล่าวถึงคุณลักษณะของการให้อิสระในการปฏิบัติ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) เรียนรู้การทำงานร่วมกัน (Learn to Let Go) 2) กำหนดลำดับความสำคัญ (Establish a Firm Priority System) 3) ดึงจุดแข็งของผู้ร่วมงาน (Play to Your Workers' Strengths) 4) ให้คำแนะนำสม่ำเสมอ (Always Include Instructions) 5) สอนทักษะใหม่ (Don't be Afraid to Teach New Skills) 6) ความไว้วางใจ ไม่ตรวจสอบ (Trust, but Verify) 7) ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา (Use Feedback Loops to Improve Delegation Moving Forward)

2.5.1.3 Maser (2010) เป็นนักเขียนและนักบริหาร กล่าวถึงคุณลักษณะของการให้อิสระในการปฏิบัติประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) คัดเลือกบุคคลและสนับสนุนด้วยการสร้างแรงจูงใจ (Choose People Who are Willing to Get the Job Done and Then Support Them with Incentives and Motivation) 2) มอบงานให้ตรงกับความสามารถ (Match a Particular Person to a Particular Task) 3) กำหนดงานและการสื่อสารที่กระชับ (Define the Task and Communicate It Concisely) 4) ติดตามความก้าวหน้า (Monitor Progress) 5) ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการทำงานที่หลากหลาย (Encourage Creativity and Allow for Different Styles of Working) และ 6) ให้รางวัล (Always Reward Effort)

2.5.1.4 Ryan (2010) กล่าวถึงคุณลักษณะของการให้อิสระในการปฏิบัติ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การศึกษาวิจัย (Research) 2) การพูดในที่สาธารณะ (Public Speaking) 3) การสร้างทีมงาน (Team Building) 4) การเขียน (Writing) และ 5) การแสดงทัศนะ/โต้แย้ง (Debating)

2.5.1.5 Zwilling (2013) กล่าวถึงคุณลักษณะของการให้อิสระในการปฏิบัติ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) เลือกงานที่จะมอบหมาย (Choose What Tasks You are Willing to Delegate) 2) เลือกคนที่เหมาะสมในการมอบหมายงาน (Pick the Best Person to Delegate to) 3) ให้ความไว้วางใจ (Trust Those to Whom You Delegate) 4) มีความชัดเจนในการมอบหมายงานและสอนงาน (Give Clear Assignments and Instructions) 5) กำหนดเวลาและ

ติดตามงานอย่างเป็นระบบ (Set a Definite Task Completion Date and a Follow-Up System) 6) ให้ความชื่นชม (Give Public and Written Credit) 7) มอบหมายความรับผิดชอบและอำนาจ (Delegate Responsibility and Authority, Not Just the Task) และ 8) หลีกเลี่ยงการมอบหมายย้อนกลับ (Avoid Reverse Delegation)

2.5.1.6 Rosetta Stone Enterprise and Education (2014) เป็นเว็บไซต์เกี่ยวกับการศึกษา ภาวะผู้นำ และบันทึก กล่าวถึงคุณลักษณะของการให้อิสระในการปฏิบัติ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) มีการวิเคราะห์ (Analysis) 2) มีการสื่อสาร (Communication) 3) มีความจริงใจ (Trust) และ 4) มีความสามารถในการปรับตัว (Adaptability)

2.5.1.7 Cfer (2001) กล่าวถึงคุณลักษณะของการให้อิสระในการปฏิบัติ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ให้กำลังใจผู้รับมอบงาน (Reinforce a Delegatee's Role) 2) ให้การสนับสนุน (Provide Support) 3) ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Give Feedback) 4) ให้รางวัล (Praise and Reward) 5) วิเคราะห์อุปสรรค/ปัญหา (Analyze Difficulties) และ 6) พัฒนาตนเอง (Develop Your Own Delegation Skills)

2.5.1.8 Business Balls ซึ่งเป็นเว็บไซต์เกี่ยวกับการบริหาร การจัดการองค์กร กล่าวถึงคุณลักษณะของการให้อิสระในการปฏิบัติ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ระบุขอบเขตของงาน (Define the Task) 2) การคัดเลือกบุคคล (Select The Individual or Team) 3) ประเมินความสามารถ (Assess Ability and Training Needs) 4) การอธิบายเหตุผล (Explain the Reasons) 5) ระบุผลลัพธ์ (State Required Results) 5) การพิจารณาทรัพยากร (Consider Resources Required) 6) การตกลงร่วมกัน (Agree Deadlines) 7) การสนับสนุน (Support and Communicate) 8) ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback on Results)

2.5.1.9 Lesroches ซึ่งเป็นเว็บไซต์เกี่ยวกับการบริหาร การจัดการองค์กร กล่าวถึงคุณลักษณะของการให้อิสระในการปฏิบัติ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) มองหาความสำเร็จ (Find a Win-Win Deal) 2) มีความรับผิดชอบ (Have Responsibilities) 3) มอบหมายงาน (Delegate the Whole Task)

2.5.1.10 Mindtools ซึ่งเป็นเว็บไซต์เกี่ยวกับการบริหาร การจัดการองค์กร. กล่าวถึงคุณลักษณะของการให้อิสระในการปฏิบัติ ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ระบุผลลัพธ์ (Clearly Articulate the Desired Outcome) 2) กำหนดข้อจำกัด (Clearly Identify Constraints and Boundaries) 3) ให้พลังอำนาจ (Empower) 4) มีความรับผิดชอบ (Responsibility with the Amount of Authority) 5) มีความรู้ (Intimate Knowledge) 6) ให้การสนับสนุน (Provide Adequate Support) 7) มุ่งผลลัพธ์ (Focus on Results) 8) หลีกเลี่ยงการมอบหมายงานจากบนลงล่าง (Avoid Upward Delegation) 9) สร้างแรงจูงใจ (Build Motivation and Commitment) 10) ส่งเสริมและรักษาการควบคุมกำกับให้คงที่ (Establish and Maintain Control)

จากผลการศึกษาทฤษฎี และงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบของการให้อิสระในการปฏิบัติจาก 10 แหล่ง ดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้การนำเสนอองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่

มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1. ให้การสนับสนุน (Provide Support) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้

1) ให้ข้อเสนอแนะสม่ำเสมอ 2) ให้คำแนะนำสม่ำเสมอ

2. ความไว้วางใจ (Trust) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) มีความจริงใจ

2) มีความรับผิดชอบ 3) ให้อำนาจ 4) การแสดงทัศนะ/โต้เถียง (Debating)

3. การมอบหมายงาน (Delegation) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้

1) ดึงจุดแข็งของผู้ร่วมงาน 2) การสร้างทีมงาน 3) ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

4. ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Encourage Creativity) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้

1) การศึกษาวิจัย 2) มีการวิเคราะห์ (Analysis) 3) วิเคราะห์อุปสรรค 4) ค้นหาความสำเร็จ 5) ระบุผลลัพธ์ มุ่งผลลัพธ์

จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบให้อิสระในการปฏิบัติ รายการข้างต้น และจากองค์ประกอบที่เป็นทฤษฎี และงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานแหล่งต่าง ๆ ที่มีความหมายเฉพาะอื่น ๆ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ที่ 2.6 โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ต่อไป



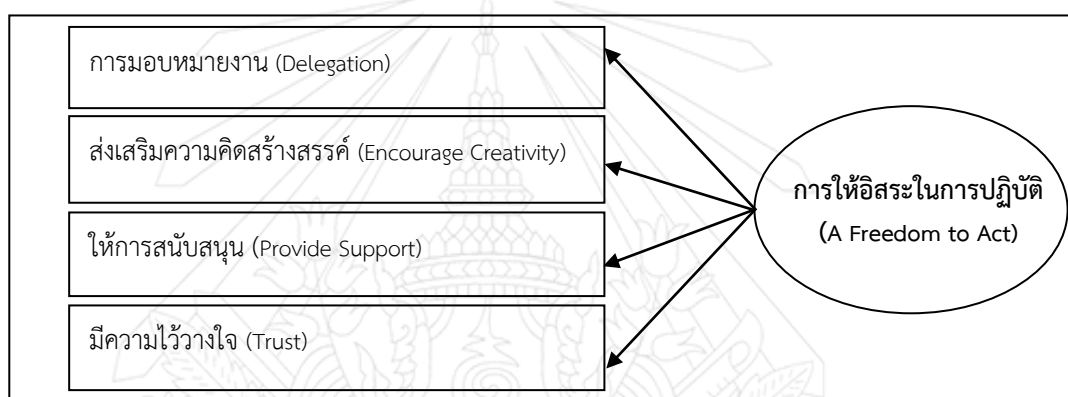
ตารางที่ 2.6 สัณเคราะห์องค์ประกอบของ “ให้อิสระในการปฏิบัติ”

องค์ประกอบของการให้อิสระในการปฏิบัติ	2.5.1.1	2.5.1.2	2.5.1.3	2.5.1.4	2.5.1.5	2.5.1.6	2.5.1.7	2.5.1.8	2.5.1.9	2.5.1.10	ความถี่
1. การมอบหมายงาน (Delegation)	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	9
2. ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Encourage Creativity)			✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	7
3. ให้การสนับสนุน (Provide Support)	✓	✓	✓		✓		✓	✓		✓	7
4. มีความไว้วางใจ (Trust)		✓		✓	✓	✓			✓	✓	6
5. ติดตามความก้าวหน้า (Monitor Progress)			✓		✓		✓			✓	4
6. ให้รางวัล (Reward Effort)			✓		✓		✓			✓	4
7. การทำงานร่วมกัน (Learn to Let Go)	✓	✓			✓			✓			4
8. ระบุขอบเขตของงาน (Set the Scope)	✓		✓		✓			✓			4
9. กำหนดรายละเอียดความเชื่อ (Set a Detailed Brief)	✓	✓						✓			3
10. พิจารณาผลประโยชน์/ปัญหา (problem analysis)	✓									✓	2
11. ระบุผลลัพธ์ (State Required Results)									✓	✓	2
12. ให้ข้อมูลย้อนกลับสม่ำเสมอ (Always Offer Feedback)		✓						✓			2
13. การสื่อสาร (Communication)				✓		✓					2
14. มีความสามารถในการปรับตัว (Adaptability)						✓	✓				2
15. สอนทักษะใหม่ (Don't Be Afraid to Teach New Skills)		✓									1
16. มีความรับผิดชอบ (Have Responsibilities)										✓	1
17. มีความรู้ (Intimate Knowledge)										✓	1
18. ให้เครื่องมือที่เหมาะสม (Provide the Right Tools)	✓										1
19. การเขียน (Writing)				✓							1
20. การพิจารณาทรัพยากร (Consider Resources Required)								✓			1
รวม	7	7	6	5	8	4	6	8	3	1	6

จากตารางที่ 2.6 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ พบว่า มีองค์ประกอบที่เป็นกรอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 20 องค์ประกอบ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าความถี่สูงตั้งแต่ 6 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นองค์ประกอบหลักที่เป็นกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) เพื่อการวิจัย ได้จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมอบหมายงาน (Delegation)
2. ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Encourage Creativity)
3. ให้การสนับสนุน (Provide Support)
4. มีความไว้วางใจ (Trust)

จากองค์ประกอบของการให้อิสระในการปฏิบัติข้างต้น สามารถสร้างตัวโมเดลการวัดการมีวิสัยทัศน์สำหรับอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกได้ ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 โมเดลการวัดองค์ประกอบของ “ให้อิสระในการปฏิบัติ”

จากภาพที่ 2.4 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบของ “ให้อิสระในการปฏิบัติ” ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎี และงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย 1) การมอบหมายงาน 2) ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ 3) ให้การสนับสนุน 4) มีความไว้วางใจ ในลำดับต่อไป ผู้วิจัยจะศึกษาทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานเพื่อกำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อเชื่อมโยงไปถึงการกำหนดเป็นตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

2.5.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “การมอบหมายงาน” (Delegation)

Mindtools (n.d.) ให้ความหมายของการมอบหมายงานว่าหมายถึง ความปรารถนาในการได้รับความไว้วางใจ การสนับสนุนที่เพียงพอ การระบุขอบเขตของงาน ให้การยอมรับ มุ่งพัฒนาให้เกิดความเจริญและผลลัพธ์ขององค์กร

Business Balls (n.d.) ให้ความหมายของการมอบหมายงานว่าหมายถึง เป็นทักษะที่สำคัญในการจัดการ มอบหมายงานและความรับผิดชอบใหม่ ช่วยประหยัดเวลา เป็นผู้สร้างความสำเร็จ สร้างแรงจูงใจ นำไปสู่ความสำเร็จในการวางแผนการพัฒนาทีม มีความรับผิดชอบที่สูงขึ้น

Rigby (2013) ให้ความหมายของการมอบหมายงานว่าหมายถึง เป็นทักษะที่สำคัญของผู้นำ ให้ค่าตอบแทนที่คุ้มค่างานที่ทำ เป็นทักษะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพซึ่งไม่มีเวลา

ทำงานประจำวันหลายอย่าง ความสามารถในการมอบหมายอย่างดีช่วยให้ผู้นำสามารถปลดปล่อยตัวเองให้ทำงานที่มีมูลค่าสูงที่พวกเขาจ่ายให้ทำและเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของตนเอง

Trunk (2007) ให้ความหมายของการมอบหมายงานว่าหมายถึง ความสามารถในการเรียนรู้และสอนบุคคลอื่นให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ จัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น การมอบหมายงานที่ดีประกอบด้วย 1) ทำให้บุคคลอื่นมีความสมบูรณ์แบบกว่าตนเอง 2) รับรู้ถึงสิ่งที่สำคัญที่สุด 3) มุ่งช่วยเหลือให้บุคคลอื่นมีความเจริญ 4) ให้ผลงานที่ดีที่สุด 5) ตำหนิตนเองเมื่อเกิดความผิดพลาด 6) ให้เวลาพัก 7) ละทิ้งสิ่งทำให้เกิดความเครียด

Rosetta Stone Enterprise and Education (2014) ให้ความหมายของการมอบหมายงานว่าหมายถึง บุคคลที่เป็นผู้นำ มีความสามารถในการจัดการ มอบหมายงานและความรับผิดชอบให้กับบุคคลที่มีความสามารถ รับผิดชอบต่อผลของการมอบหมายงานนั้น ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ 2) การสื่อสาร 3) ความไว้วางใจ 4) ความสามารถในการปรับตัว

จากนิยามของการมอบหมายงานตามทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของการมอบหมายงาน (Delegation) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ดังนี้ว่า หมายถึง ความสามารถในการการเรียนรู้และสอนบุคคลอื่นให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ มอบหมายงานและความรับผิดชอบให้กับบุคคล มีความรับผิดชอบ ให้การสนับสนุนที่เพียงพอ สร้างแรงจูงใจให้เกิดความสำเร็จ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดได้ตัวบ่งชี้ คือ 1) ความสามารถในการเรียนรู้และสอนบุคคลอื่นให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ 2) มอบหมายงานและความรับผิดชอบให้กับบุคคล 3) มีความรับผิดชอบ 4) ให้การสนับสนุนที่เพียงพอ 5) สร้างแรงจูงใจให้เกิดความสำเร็จ

2.5.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์” (Encourage creativity)

Brown (2015) ให้ความหมายของส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ว่าหมายถึง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ให้โอกาสในการสื่อสาร ให้อิสระในการพูด การวิเคราะห์และประเมินโอกาสที่จะสำเร็จ

Komar (2015) ให้ความหมายของส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ว่าหมายถึง การช่วยให้มีความคิดสร้างสรรค์ เกิดจินตนาการและนวัตกรรม รวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจ

Glassman (2016) ให้ความหมายของส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ว่าหมายถึง เป็นวิธีการสนับสนุนแนวคิด ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพิ่มโอกาสในการแลกเปลี่ยน และพัฒนาแนวคิดที่ดีไปสู่ผลลัพธ์

จีระพันธุ์ พูลพัฒน์ (2549) ให้ความหมายของส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ว่าหมายถึง การสร้าง “บรรยากาศที่สร้างสรรค์” (Creative Climate) จะช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ จุดสำคัญจะต้องเริ่มต้นด้วย 1) การมีประชาธิปไตย ที่จะเป็นเครื่องมือนำไปสู่ ความเป็นอิสระ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) พิจารณาวิธีสอน และวิถีทางที่มีความต่อเนื่องในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ 3) สร้างความเข้าใจในความคิดรวบยอด ทักษะและกระบวนการของศาสตร์ต่าง ๆ วิธีการสร้างและประเมินความรู้

วีณา ประชากุล (2549) ให้ความหมายของส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ว่าหมายถึง เป็นกระบวนการคิดที่เกี่ยวข้องกับสิ่งใหม่ โดยดึงเอาประสบการณ์เดิมออกมาทั้งหมด และเลือกที่จะสร้าง

แบบแผนใหม่ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ความคิดคล่องตัว (Fluency) สามารถที่ผลิตความคิดที่ นุ่มนวลและรวดเร็วในการแก้ปัญหา และความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) สามารถค้นพบลักษณะที่มี ความหลากหลาย ทำให้เกิดการต่อยอดความรู้เดิมและต่อเติมจินตนาการ

สิทธิชัย ลายเสมา (2557) ให้ความหมายของส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ว่าหมายถึง กระบวนการคิดของสมองซึ่งมีความสามารถในการคิดได้หลากหลายและแปลกใหม่จากเดิม โดย สามารถนำไปประยุกต์ทฤษฎี หรือหลักการได้อย่างรอบคอบและมีความถูกต้อง จนนำไปสู่การคิดค้น และสร้างสิ่งประดิษฐ์ที่แปลกใหม่หรือรูปแบบความคิดใหม่ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทำได้โดย 1) การระดมสมอง (Brainstorming) 2) การปลุกฝังความกล้าที่จะทำสิ่งสร้างสรรค์ 3) การสร้าง ความคิดใหม่ 4) การตรวจสอบความคิด

จากนิยามของส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ตามทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Encourage Creativity) เพื่อการ วิจัยในครั้งนี้ดังนี้ว่า หมายถึง การสนับสนุนแนวคิดใหม่ในการดำเนินงาน สร้างแรงบันดาลใจ ช่วยให้มี ความคิดสร้างสรรค์เกิดจินตนาการและนวัตกรรม เพิ่มโอกาสในการแลกเปลี่ยน ทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลง ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้ 1) การสนับสนุน แนวคิดใหม่ในการดำเนินงาน 2) สร้างแรงบันดาลใจ 3) ช่วยให้มีความคิดสร้างสรรค์ 4) เพิ่มโอกาสใน การแลกเปลี่ยน 5) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

2.5.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “ให้การสนับสนุน” (Provide support)

Kevin E. Kenberry (2011) ให้ความหมายของให้การสนับสนุนว่าหมายถึง เป็นการบริหาร ทีมงานให้ประสบความสำเร็จ สนับสนุนความรู้ แลกเปลี่ยนแนวคิด สนับสนุนด้านโครงสร้าง ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้การทำงานราบรื่น

Hart & Moore (2012.) ให้ความหมายของให้การสนับสนุนว่าหมายถึง การเป็น ผู้เชี่ยวชาญ ให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาในการทำงานแก่ทีมงานและเปิดโอกาสให้ทีมงานได้สื่อสารใน ทีม

Kinicki (2013) ให้ความหมายของให้การสนับสนุนว่าหมายถึง ทีมงานมีโอกาส ที่จะสร้าง ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นหากได้รับการสนับสนุน และสิ่งอำนวยความสะดวกจากองค์กร ซึ่งเป้าหมาย ของ ทีมงานต้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับเป้าหมายของ องค์กร

Gelbard & Carmeli (2009) ให้ความหมายของให้การสนับสนุนว่าหมายถึง ความเชื่อ และ การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับคุณค่า การยกย่องที่องค์กร ได้มอบให้จากการทำงานของ พนักงาน รวมไปถึงความใส่ใจ ในความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

Kenberry (2011) ให้ความหมายของให้การสนับสนุนว่าหมายถึง วิธีการช่วยเหลือให้ทีม ประสบความสำเร็จ ทำหน้าที่ทั้งผู้นำ และเพื่อนร่วมงาน โดยมีวิธีการดังนี้ 1) คาดหวังและสนับสนุน ทีม 2) มุ่งความสำเร็จของทีม 3) สร้างสรรค์วิสัยทัศน์ของทีม 4) สร้างความสัมพันธ์ในทีม 5) ให้การ ช่วยเหลือและส่งเสริมการพึ่งพาตนเองของทีม 6) ส่งเสริมและสนับสนุนสมาชิกในทีม

Chiang & Hsieh (2012) ให้ความหมายของให้การสนับสนุนว่าหมายถึง พนักงานจะตอบ แทนการสนับสนุนจากองค์กรด้วยการเพิ่มความพยายาม ในการทำงาน ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี

จากนิยามของให้การสนับสนุนตามทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของให้การสนับสนุน (Provide Support) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ดังนี้ว่า หมายถึง บริหารทีมงานให้ประสบความสำเร็จ เป็นที่ปรึกษาในการทำงาน ให้คำแนะนำ การเปิดโอกาส สร้างสรรค์วิสัยทัศน์ของทีม เพื่อให้ทีมประสบความสำเร็จ ช่วยเหลือและส่งเสริมการพึ่งพาตนเองของทีม ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้ 1) บริหารทีมงานให้ประสบความสำเร็จ 2) เป็นที่ปรึกษาในการทำงาน 3) ให้คำแนะนำ 4) การเปิดโอกาส 5) สร้างสรรค์วิสัยทัศน์ของทีม 6) ช่วยเหลือและส่งเสริมการพึ่งพาตนเองของทีม

2.5.5 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “ความไว้วางใจ” (Trust)

Kenblanchard (n.d.) ให้ความหมายของความไว้วางใจว่าหมายถึง เป็นหัวใจสำคัญของสัมพันธภาพและการทำงาน ที่ผู้บริหารใช้ในการให้ข้อมูล มีการแลกเปลี่ยนที่ดี สร้างบรรยากาศในการทำงาน ช่วยให้ทีมและผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดี มีความมุ่งมั่น การทำงานมีประสิทธิภาพสูง เพื่อเป้าหมายขององค์กร

Mcknight and Chervany (2001) ให้ความหมายของความไว้วางใจว่าหมายถึง การกระทำที่แสดงความสนใจผู้ร่วมงาน สร้างความอบอุ่น เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน กลวิธีการสร้างความไว้วางใจประกอบด้วย 1) การให้ความสนใจ 2) ไว้วางใจ 3) แสดงความเห็นอกเห็นใจ

Mayer, Davis, & Schoorman (1995) ให้ความหมายของความไว้วางใจว่าหมายถึงความตั้งใจกระทำต่อผู้อื่นบนพื้นฐานความคาดหวังเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล ภายใต้เงื่อนไขของความเสี่ยงและการพึ่งพากัน

Marshall (2000) ให้ความหมายของความไว้วางใจว่าหมายถึงความไว้วางใจเป็นผลสะท้อนที่เกิดจากความเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์ ของบุคคลที่มีต่อลักษณะและความสามารถของบุคคลอื่น

Horsager (2012) ให้ความหมายของความไว้วางใจว่าหมายถึง เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำช่วยให้วิสัยทัศน์น่าสนใจ ความเข้มแข็งของกลยุทธ์ การสื่อสารที่ดี ทักษะของทีม ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความไว้วางใจ จะได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น มีกำลังใจ การคงอยู่ การสร้างสรรค์ และความจงรักภักดีของทีม

Halvorson (n.d.) ให้ความหมายของความไว้วางใจว่าหมายถึง การสร้างความไว้วางใจเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำ จะมีความสามารถดังนี้ 1) การฟังที่ดี 2) เป็นผู้ร่วมงาน แบ่งปันความรับผิดชอบกับความสำเร็จและล้มเหลว 3) ตัดสินบนพื้นฐานของความจริง 4) จัดการความเสี่ยง 5) ตระหนักรู้ในตนเอง

Nancy (2014) ให้ความหมายของความไว้วางใจว่าหมายถึง การสร้างความไว้วางใจเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำ จะมีความสามารถดังนี้ 1) การฟังที่ดี 2) เป็นผู้ร่วมงาน แบ่งปันความรับผิดชอบกับความสำเร็จและล้มเหลว 3) ตัดสินบนพื้นฐานของความจริง 4) จัดการความเสี่ยง 5) ตระหนักรู้ในตนเอง

จากนิยามของความไว้วางใจตามทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของความไว้วางใจ (Trust) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ดังนี้ว่า หมายถึง การกระทำที่แสดงความสนใจเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความไว้วางใจ มีการสื่อสารที่ดี ตัดสินบนพื้นฐานของความจริง แบ่งปันความรับผิดชอบในความสำเร็จและล้มเหลว ซึ่งนิยามดังกล่าว

เชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้ 1) การให้ความสนใจ เห็นอกเห็นใจ 2) สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความไว้วางใจ 3) มีการสื่อสารที่ดี 4) ตัดสินบนพื้นฐานของความจริง 5) แบ่งปันความรับผิดชอบในความสำเร็จและล้มเหลว

จากผลการศึกษาทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของให้อิสระในการปฏิบัติ (A Freedom To Act) ใน 4 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การมอบหมายงาน (Delegation) 2) ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Encourage Creativity) 3) ให้การสนับสนุน (Provide Support) 4) ความไว้วางใจ (Trust) ที่กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังตารางที่ 2.7

ตารางที่ 2.7 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบให้อิสระในการปฏิบัติ

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การมอบหมายงาน (Delegation)	ความสามารถในการการเรียนรู้และสอนบุคคลอื่นให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ มอบหมายงานและความรับผิดชอบให้กับบุคคล มีความรับผิดชอบให้การสนับสนุนที่เพียงพอ สร้างแรงจูงใจให้เกิดความสำเร็จ	1) ความสามารถในการเรียนรู้และสอนบุคคลอื่นให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ 2) มอบหมายงานและความรับผิดชอบให้กับบุคคล 3) มีความรับผิดชอบ 4) ให้การสนับสนุนที่เพียงพอ 5) สร้างแรงจูงใจให้เกิดความสำเร็จ
ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Encourage Creativity)	การสนับสนุนแนวคิดใหม่ในการดำเนินงาน สร้างแรงบันดาลใจช่วยให้มีความคิดสร้างสรรค์เกิดขึ้น จินตนาการและนวัตกรรม เพิ่มโอกาสในการแลกเปลี่ยน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง	1) การสนับสนุนแนวคิดใหม่ในการดำเนินงาน 2) สร้างแรงบันดาลใจ 3) ช่วยให้มีความคิดสร้างสรรค์ 4) เพิ่มโอกาสในการแลกเปลี่ยน 5) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
ให้การสนับสนุน (Provide Support)	บริหารทีมงานให้ประสบความสำเร็จ เป็นที่ปรึกษาในการทำงาน ให้คำแนะนำ การเปิดโอกาส สร้างสรรค์วิสัยทัศน์ของทีม เพื่อให้ทีมประสบความสำเร็จ ช่วยเหลือและส่งเสริมการพึ่งพาตนเองของทีม	1) บริหารทีมงานให้ประสบความสำเร็จ 2) เป็นที่ปรึกษาในการทำงาน 3) ให้คำแนะนำ 4) การเปิดโอกาส 5) สร้างสรรค์วิสัยทัศน์ของทีม 6) ช่วยเหลือและส่งเสริมการพึ่งพาตนเองของทีม

ตารางที่ 2.7 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความไว้วางใจ (Trust)	การกระทำที่แสดงความสนใจเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความไว้วางใจ มีการสื่อสารที่ดี ตัดสินบนพื้นฐานของความจริง แบ่งปันความรับผิดชอบในความสำเร็จและล้มเหลว	1) การให้ความสนใจ เห็นอกเห็นใจ 2) สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความไว้วางใจ 3) มีการสื่อสารที่ดี 4) ตัดสินบนพื้นฐานของความจริง 5) แบ่งปันความรับผิดชอบในความสำเร็จและล้มเหลว

2.6 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของ “มีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน” (Adaptive Challenge)

2.6.1 องค์ประกอบของ “มีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน” (Adaptive Challenge)

จากผลการศึกษาทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงาน 12 แห่ง มีดังนี้

2.6.1.1 Heifetz, Grashow, & Linsky (2009) กล่าวถึงคุณลักษณะของการมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ผู้นำเสนอสถานการณ์ของปัญหา (Presenters Tell a Long) 2) สะท้อนปัญหา (Community of Jerks) 3) ยุติปัญหา (End World Hunger) 4) ขึ้นชมความสำเร็จ (Breakfast of Champions)

2.6.1.2 Heifetz, Grashow, & Linsky (2013) กล่าวถึงคุณลักษณะของการมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลีกเลี่ยงการสั่งการเชิงเส้น (Input and Output are Not Linear) 2) มีอำนาจสั่งการ (Formal Authority is Insufficient) 3) ต้องการผลลัพธ์ที่แตกต่าง (Different Factions Each Want Different Outcomes) 4) หาวิธีการใหม่ (Previously Highly Successful Protocols Seem Antiquated)

2.6.1.3 Heifetz & Laurie (2016) กล่าวถึงคุณลักษณะของการมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) มองปัญหา/สถานการณ์ (Get on the Balcony) 2) ระบุสิ่งที่ต้องปรับเปลี่ยน (Identify the Adaptive Change) 3) มองปัญหาให้เป็นเรื่องปกติ (Regulate Distress) 4) รักษาวินัย (Maintain Disciplined Attention) 5) มอบหมายงาน (Give the Work Back to People) 6) รักษาอำนาจ (Protect Voices of Leadership from Below)

2.6.1.4 Rhead (2011) กล่าวถึงคุณลักษณะของการมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลีกเลี่ยงการสั่งการเชิงเส้น (Input and Output are Not Linear) 2) มีอำนาจสั่งการ (Formal Authority is Insufficient) 3) ต้องการผลลัพธ์ที่แตกต่าง (Different Factions Each Want Different Outcomes) 4) การเปลี่ยนแปลงความท้าทาย (Changing Challenge)

2.6.1.5 Heifetz, Grashow, & Linsky (2014) กล่าวถึงคุณลักษณะของการมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) มองภาพใหญ่ (Elephants in the Room are Named) 2) มีความรับผิดชอบร่วมกัน (Responsibility for the Organization's Future is Shared) 3) ใช้วิจารณญาณอย่างอิสระ (Independent Judgment is Expected) 4) พัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Capacity is Developed) 4) การสะท้อนคิดและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Reflection and Continuous Learning are Institutionalized)

2.6.1.6 Heifetz & Linsky (2011) กล่าวถึงคุณลักษณะของการมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) มองปัญหา/สถานการณ์ (Get on the Balcony) 2) ระบุปัญหา (Determine the Ripeness of the Issue in the System) 3) ระบุบทบาทตนเอง (Ask, Who am I in This Picture?) 4) วิเคราะห์กรอบความคิด (Think Hard about Your Framing) 5) มีความมั่นคง (Hold Steady) 6) วิเคราะห์สถานการณ์ (Analyze the Factions That Begin to Emerge) 7) มุ่งเป้าหมาย/ความสำเร็จของทีม (Keep The Work at the Center of People's Attention)

2.6.1.7 NG (2016) เป็นผู้บริหารของ International Institute for Facilitation (INIFAC) และเป็นนักสร้างแรงกระตุ้นในการพัฒนาภาวะผู้นำ กล่าวถึงคุณลักษณะของการมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความสัมพันธ์ของทีม (Relatable to the Team) 2) ร่วมแก้ปัญหา (Have to Willing Be Part of the Solution) 3) มีวิธีการแก้ปัญหาใหม่ (No Known Solution) 4) มีอิสระ (Requires Collective Wisdom) 5) มีการจัดการกับความล้มเหลว (Have to Deal with Constants Setbacks)

2.6.1.8 Allen, Stelzner, & Wielkiewicz (n.d.) กล่าวถึงคุณลักษณะของการมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) อยู่กับทรัพยากรที่จำกัด (Living With Environmental Limits) 2) มองภาพใหญ่ (Globalization of Perspective) 3) พัฒนาความสามารถในการปรับตัว (Developing the Capacity to Adapt to Changes in Social Ecology) 4) พัฒนาอิสระและจริยธรรมในการตอบสนองการแก้ปัญหา (Developing the Wisdom and Ethics to Respond to Scientific Discoveries) 5) ปรับเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร (Transforming Information Into Knowledge and Wisdom)

2.6.1.9 Sanaghan & Lohndorf (2015) กล่าวถึงคุณลักษณะของการมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) มองความซับซ้อนและคลุมเครือเป็นเรื่องท้าทาย (Complexity and Ambiguity) 2) มีความสุขกับการเปลี่ยนแปลง (The Pace of Change Will Continue to Increase Over Time) 3) สนับสนุนการปรับเปลี่ยน (Foster Adaptation)

2.6.1.10 Hoffman (n.d.) กล่าวถึงคุณลักษณะของการมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) มุ่งความสำเร็จขององค์กร (It Preserves the DNA Essential for the Species' Continued Survival) 2) จัดการกับปัญหาที่ยุ่งเหยิง (It Discards (Re-Regulates or Rearranges) 3) ค้นหาวิธีการใหม่ ๆ (It Creates New DNA Arrangements that Give Species the Ability to Flourish in New Ways and in More Challenging Environments)

2.6.1.11 Heifetz, Grashow & Linksy (2009) กล่าวถึงคุณลักษณะของการมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) มองช่องว่างระหว่างค่านิยมและการปฏิบัติ (Gap between Espoused Values and Behavior) 2) มีการแข่งขัน (Competing Commitments) 3) นำเสนอปัญหา (Speaking the Unspeakable) 4) หลีกเลี่ยงงาน (Work Avoidance)

2.6.1.12 Pronovost (2011) กล่าวถึงคุณลักษณะของการมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) เผชิญปัญหาและความสูญเสีย (Surface the Real and Perceived Losses) 2) การสื่อสารเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Communicate the Need for Change) 3) วิเคราะห์ตนเอง (Tune into WIIFM) 4) พยายามทำความเข้าใจ (Seek to Understand Rather Than Judge) 5) ติดตามปัญหาขององค์กร (Monitor the Organizational Pressure)

จากผลการศึกษาทฤษฎี และงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบของความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน จาก 12 แหล่ง ดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1. สนับสนุนการปรับเปลี่ยน (Foster Adaptation) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) มีอำนาจที่เพียงพอ 2) ระบุสิ่งที่ต้องปรับเปลี่ยน 3) สะท้อนคิดและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 4) ซินชมความสำเร็จ 5) การจัดการกับความล้มเหลว 6) พัฒนาอิสระและจริยธรรมในการตอบสนองการแก้ปัญหา 7) การสื่อสารเพื่อการเปลี่ยนแปลง

2. มุ่งเป้าหมาย (Focus on Success) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) ต้องการผลลัพธ์ที่แตกต่าง 2) มองปัญหาเป็นสิ่งปกติ 3) รับผิดชอบต่อองค์กรในอนาคต 4) ร่วมแก้ปัญหา 5) มีการแข่งขัน 6) ติดตามปัญหาขององค์กร

3. วิธีแก้ปัญหาใหม่ (Seek New Way) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) ความท้าทายการเปลี่ยนแปลง 2) ใช้วิจรณ์ญาณอย่างอิสระ 3) วิเคราะห์กรอบความคิด 4) อยู่ภายใต้ทรัพยากรที่จำกัด 5) มองความซับซ้อนและคลุมเครือเป็นเรื่องท้าทาย 6) มองช่องว่างระหว่างค่านิยมและการปฏิบัติ

4. พัฒนาความสามารถในการปรับตัว (Develop Adaptability) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) พัฒนาความสามารถ 2) ระบุบทบาทตนเอง 3) ให้อิสระในการปฏิบัติ 4) มีความสุขกับการเปลี่ยนแปลง 5) จัดการกับปัญหา (ยุ่งเหยิง) 5) เผชิญปัญหาและยอมรับการสูญเสีย

จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน 4 รายการข้างต้น และจากองค์ประกอบที่เป็นทฤษฎี และงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานแหล่งต่าง ๆ ที่มีความหมายเฉพาะอื่น ๆ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ที่ 2.8 โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ต่อไป

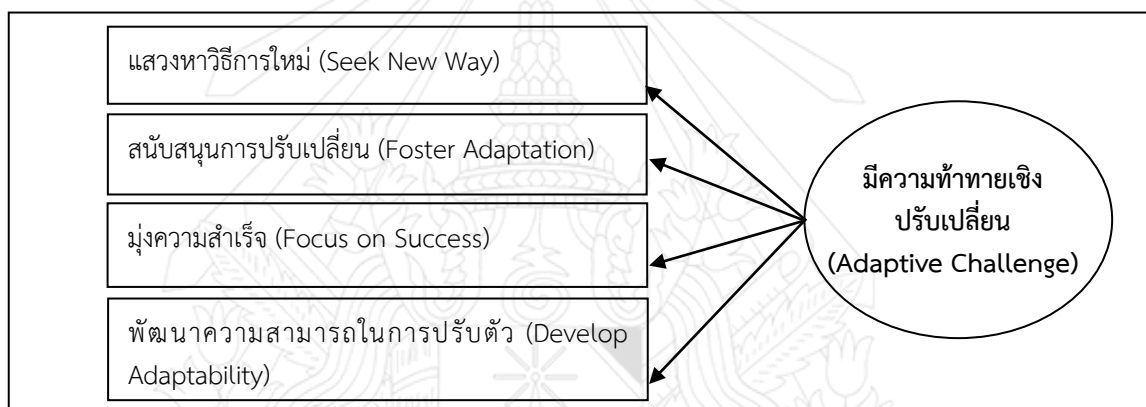
ตารางที่ 2.8 สัณเคราะห์องค์ประกอบ “มีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน”

องค์ประกอบของความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน	2.6.1.1	2.6.1.2	2.6.1.3	2.6.1.4	2.6.1.5	2.6.1.6	2.6.1.7	2.6.1.8	2.6.1.9	2.6.1.10	2.6.1.11	2.6.1.12	ความถี่
1. แสวงหาวิธีการใหม่ (Seek New Way)		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		9
2. สนับสนุนการปรับเปลี่ยน (Foster Adaptation)	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓	9
3. มุ่งเป้าหมาย (Focus on Success)		✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	9
4. พัฒนาความสามารถในการปรับตัว (Develop)			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	8
5. วิเคราะห์ปัญหา สะท้อนปัญหา (Get on The	✓		✓			✓							3
6. นำเสนอปัญหา (Presenter)	✓					✓					✓		3
7. มีอำนาจการสั่งการ (Authority)		✓		✓							✓		3
8. มองภาพใหญ่ (Globalization of Perspective)					✓			✓					2
9. รักษาอำนาจ (Protect Voice)			✓										1
10. ระบุปัญหา (Determine the Ripeness)						✓							1
11. ยุติปัญหา (End World Hunger)	✓												1
12. วิเคราะห์ตนเอง (Self Analysis)												✓	1
13. รักษาวินัย (Maintain Discipline)			✓										1
14. ทำงานเป็นทีม (Team Work)							✓						1
15. มอบหมายงาน (Delegation)													1
16. ปรับเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร (Transforming Information)								✓					1
17. พยายามทำความเข้าใจ (Seek to												✓	1
18. มีความมั่นคง (Hold Steady)						✓							1
รวม	4	4	6	4	5	7	5	5	3	3	4	5	56

จากตารางที่ 2.8 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน พบว่า มีองค์ประกอบที่เป็นกรอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 18 องค์ประกอบ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าความถี่สูงตั้งแต่ 8 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นองค์ประกอบหลักที่เป็นกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) เพื่อการวิจัย ได้จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. แสวงหาวิธีการใหม่ (Seek New Way)
2. สนับสนุนการปรับเปลี่ยน (Foster Adaptation)
3. มุ่งความสำเร็จ (Focus on Success)
4. พัฒนาความสามารถในการปรับตัว (Develop Adaptability)

จากองค์ประกอบของมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยนข้างต้น สามารถสร้างตัวโมเดลการวัดการมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกได้ ดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 โมเดลการวัดองค์ประกอบของ “มีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน”

จากภาพที่ 2.5 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบของ “มีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน” ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎี และงานวิจัย รวมทั้งทัศนคติของนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย 1) แสวงหาวิธีการใหม่ 2) สนับสนุนการปรับเปลี่ยน 3) มุ่งความสำเร็จ 4) พัฒนาความสามารถในการปรับตัว ในลำดับต่อไป ผู้วิจัยจะศึกษาทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนคติของนักวิชาการและหน่วยงานเพื่อกำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อเชื่อมโยงไปถึงการกำหนดเป็นตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

2.6.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “แสวงหาวิธีการใหม่” (Seek New Way)

Management Concept (2013) ให้ความหมายของแสวงหาวิธีการใหม่ว่าหมายถึงทางเลือกที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นคือการให้ออกาสนวัตกรรมแก่พนักงานของคุณ สิ่งนี้จะช่วยแบ่งเบาภาระของคุณช่วยให้พนักงานเติบโตและดีที่สุดในการสร้างแนวคิดที่ดีเมื่อซื้อได้เร็วขึ้น

Kouzes and Posner (2002) ให้ความหมายของแสวงหาวิธีการใหม่ว่าหมายถึงผู้นำที่มีคุณลักษณะกระตุ้นและท้าทาย จะค้นหาวิธีการใหม่ในการจัดการกับความเสี่ย มองปัญหาเป็นโอกาส

และความท้าทาย เรียนรู้จากความผิดพลาด มีทักษะการสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา สามารถมองปัญหาในมุมมองที่แตกต่าง

Management Concept (2013) ให้ความหมายของแสวงหาวิธีการใหม่ว่าหมายถึง การมีมุมมองที่แตกต่างไปจากเดิม โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อลดการคุกคามและความเสี่ยง ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ผู้นำควรมีคุณลักษณะดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมขององค์กร 2) สร้างสรรค์งานที่ทำ 3) ไม่กลัวความล้มเหลว 4) สร้างความไว้วางใจในเครือข่าย

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545) ให้ความหมายของแสวงหาวิธีการใหม่ว่าหมายถึง ผู้นำต้องกระตุ้นให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการแสวงหาความคิดใหม่และวิธีการใหม่ในการปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาหรือปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ ที่ใช้ในองค์กร กระตุ้นให้กำลังใจให้เกิดการทดลองและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ตลอดจนพร้อมที่จะตัดสินใจเสี่ยงอย่างชาญฉลาด

ภัทรชมน รัตนางกูร (2552) ให้ความหมายของแสวงหาวิธีการใหม่ว่าหมายถึง กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้ในงานอย่างถ่องแท้จากการที่ใส่ใจในการทำงาน คิดแก้ไขปรับปรุงงานอยู่ตลอดเวลา จนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญในงาน และเกิดเป็นภูมิปัญญา

จตุพร สังขวรรณ (2553) ให้ความหมายของแสวงหาวิธีการใหม่ว่าหมายถึง สามารถในการสังเกตเห็นโอกาสที่ผู้อื่นมองข้ามไป สร้างแรงกระตุ้นที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต

จากนิยามของแสวงหาวิธีการใหม่ตามทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของแสวงหาวิธีการใหม่ (Seek New Way) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ดังนี้ว่า หมายถึง ความสามารถในการค้นหาวิธีการใหม่ในการจัดการกับความเสี่ยง มองปัญหาเป็นโอกาสและความท้าทาย มีทักษะการสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา สามารถมองปัญหาในมุมมองที่แตกต่าง ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้ 1) ค้นหาวิธีการใหม่ในการจัดการกับความเสี่ยง 2) มองปัญหาเป็นโอกาสและความท้าทาย 3) มีทักษะการสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา 4) สามารถมองปัญหาในมุมมองที่แตกต่าง

2.6.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “สนับสนุนการปรับเปลี่ยน” (Foster Adaptation)

Raguz & Zekan (n.d.) ให้ความหมายของสนับสนุนการปรับเปลี่ยนว่าหมายถึงความพยายามแบบพลวัต ที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการปรับตัวขององค์กร ประเมินสถานการณ์ ทำให้กระบวนการปรับตัวราบรื่น มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า

Heifetz, Grashow & Linsky (2009) ให้ความหมายของสนับสนุนการปรับเปลี่ยนว่าหมายถึง ความสามารถในการเผชิญกับความจริง สร้างแรงกดดันแก่ทีม เพื่อให้เกิดการตอบสนองต่อความวิตกกังวล ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านพฤติกรรมหรือการทำงาน

Alipour & Karimi (2011) ให้ความหมายของสนับสนุนการปรับเปลี่ยนว่าหมายถึง สนับสนุนให้มีความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ช่วยให้องค์กรเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานของตนเพื่อเพิ่มคุณภาพ ความสามารถในการผลิต รวมทั้งก่อให้เกิดความคุ้มค่าของค่าใช้จ่ายและมีความยืดหยุ่น (Flexibility) ช่วยให้องค์กรสามารถสนองตอบต่อสถานการณ์ที่ไม่คาดหวังได้อย่างรวดเร็ว และอย่างมีประสิทธิภาพ

Childs, Keppell, Brown, Hunter, Hard, and Hughes (2011) ให้ความหมายของ สันับสนุนการปรับเปลี่ยนว่าหมายถึง กลวิธีในการปรับตัวในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยการ สร้างความเข้าใจ การเรียนรู้ สันสนับสนุนการปรับเปลี่ยน สร้างบรรยากาศ จัดการทรัพยากร มุ่งผลลัพธ์ ที่มีประสิทธิภาพ

รัฐ ธีรบุญ (2560) ให้ความหมายของสันสนับสนุนการปรับเปลี่ยนว่าหมายถึง สันสนับสนุนให้มีความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) การควบคุมอารมณ์ตนเอง (Emotional Self-Control) และ มุมมองเชิงบวก (Positive Outlook) เมื่อเกิดเหตุการณ์ไม่คาดฝัน การควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดีขึ้น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น สามารถก้าวข้ามเพื่อค้นพบทางออกได้อย่างรวดเร็ว มีมุมมองเชิงบวก เห็นโอกาสที่เป็นไปได้ เราจะสื่อสารกับทีมเพื่อก้าวต่อไป สร้างยุทธศาสตร์เพื่อลงปฏิบัติ

Heifetz, RGrashow, and Linksy (2009) ให้ความหมายของสันสนับสนุนการปรับเปลี่ยนว่า หมายถึง ผู้บริหารต้องเผชิญกับความต้องการการแข่งขัน พวกเขาจะต้องดำเนินการเพื่อตอบสนอง ความท้าทายของวันนี้ จะต้องปรับวิธีการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรเจริญเติบโตในโลกอนาคต ผู้นำต้องพัฒนา “การปฏิบัติต่อไป” ในแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด

จากนิยามของสันสนับสนุนการปรับเปลี่ยนตามทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัย สรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของสันสนับสนุนการปรับเปลี่ยน (Foster Adaptation) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้ว่า หมายถึง ความสามารถในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง โดยมีกลวิธีในการปรับตัวใน สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง การประเมินสถานการณ์ สร้างความเข้าใจและการเรียนรู้ สันสนับสนุน การปรับเปลี่ยน ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านพฤติกรรมหรือการทำงาน ซึ่งนิยามดังกล่าว เชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้ 1) มีกลวิธีในการปรับตัวในสถานการณ์ที่มีการ เปลี่ยนแปลง 2) ประเมินสถานการณ์ 3) สร้างความเข้าใจและการเรียนรู้ 4) สันสนับสนุนการปรับเปลี่ยน 5) ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านพฤติกรรมหรือการทำงาน

2.6.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “มุ่งความสำเร็จ” (Focus on Success)

Andrew (2009) ให้ความหมายของมุ่งความสำเร็จว่าหมายถึง กลยุทธ์ของผู้นำมีการ ตัดสินใจเลือกสิ่งที่ต้องการประสบความสำเร็จ ชัดเจนในเป้าหมาย แรงกดดันในการทำธุรกิจ ประเมิน ความต้องการ ได้แก่ การตลาด การฝึกฝนความเชี่ยวชาญ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ และความเสี่ยงที่อาจ เกิดขึ้น

Hooper (2015) ให้ความหมายของมุ่งความสำเร็จว่าหมายถึง ผู้นำที่มีลักษณะเป็น อัจฉริยะ ได้เปรียบในการแข่งขัน ดำเนินการในสถานการณ์ที่เข้มงวด สร้างพลังแก่ทีม มุ่งเน้นผลลัพธ์ (ภาพใหญ่)

Daum (2016) ให้ความหมายของมุ่งความสำเร็จว่าหมายถึง การกระทำเพื่อให้องค์กร บรรลุเป้าหมาย เลือกโอกาสที่เป็นไปได้ มีความต้องการให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยคำนึงถึง 1) วิสัยทัศน์ 2) งบประมาณ 3) ผู้ร่วมงาน 4) สัมพันธภาพ 5) การเรียนรู้

วิไลภรณ์ จิรวัดน์เศรษฐ์ (2559) ให้ความหมายของมุ่งความสำเร็จว่าหมายถึง ลักษณะ สำคัญของคนที่มีความสำเร็จในชีวิตมักจะเป็นคนที่ทำงานหนัก และมีความมุ่งมั่น โดยมีลักษณะดังนี้ 1) มีความมุ่งมั่น 2) มีความเชื่อ เพื่อเป็นแรงขับที่เราจะไปให้ถึงจุดหมาย 3) กล้าที่จะเผชิญความกลัว

4) ไม่กลัวงานหนักและมีความอดทน 5) ล้มแล้วลุกขึ้นยืน 6) เป็นคนทำงานได้หลายอย่างในเวลาเดียวกัน 7) สร้างเครือข่าย

โกศล ดีศีลธรรม (มปป) ให้ความหมายของมุ่งความสำเร็จว่าหมายถึง การมุ่งบรรลุเป้าหมายระดับองค์กรจะต้องเกิดจากความมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ เพื่อสามารถเสนอแนะแนวทางปรับปรุงการทำงานและร่วมแก้ปัญหา ส่วนผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรจัดตั้งทีมงานเพื่อร่วมปรับปรุงการทำงานและถ่ายทอดประสบการณ์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาทักษะที่รวดเร็วทำให้องค์กรสามารถปรับตัวได้ทันกับความเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย

จากนิยามของมุ่งความสำเร็จตามทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของมุ่งความสำเร็จ (Focus on Success) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ดังนี้ว่า หมายถึงความสามารถในการตัดสินใจ ชัดเจนในเป้าหมาย เลือกโอกาสที่เป็นไปได้ ต้องการให้องค์กรประสบความสำเร็จ สร้างพลังแก่ทีม บริหารงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดได้ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การตัดสินใจ 2) ชัดเจนในเป้าหมาย 3) เลือกโอกาสที่เป็นไปได้ 4) ต้องการให้องค์กรประสบความสำเร็จ 5) สร้างพลังแก่ทีม 6) บริหารงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์

2.6.5 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “พัฒนาความสามารถในการปรับตัว”

(Develop Adaptability)

Oyster Connect (n.d.) ให้ความหมายของพัฒนาความสามารถในการปรับตัวว่าหมายถึง ส่งเสริมความสามารถในการปรับตัว สร้างความมั่นใจภายในและความเชื่อในตนเอง ที่จะทำให้สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงและสิ่งที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง

Crime (1998) ให้ความหมายของพัฒนาความสามารถในการปรับตัวว่าหมายถึง สนับสนุนให้เกิดแนวทางใหม่ในการปฏิบัติที่ดี การเปลี่ยนแปลงค่านิยมขององค์กร เตรียมบุคลากร มีความยืดหยุ่น

Reeves (2011) ให้ความหมายของพัฒนาความสามารถในการปรับตัวว่าหมายถึง ในสถานการณ์ที่โลกมีการเปลี่ยนแปลง ต้องการผู้นำที่สามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ สร้างการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแก่องค์กร มีคุณลักษณะดังนี้ 1) ความสามารถในการอ่านและปฏิบัติตามสัญญาณการเปลี่ยนแปลง สร้างการตัดสินใจในการปรับตัว 2) ความสามารถในการทดลอง เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ 3) ความสามารถในการจัดการ ระบบงานที่ซับซ้อน 4) ความสามารถในการขับเคลื่อน 5) มีความท้าทายสำหรับธุรกิจขนาดใหญ่ ระบุความไม่แน่นอน มีความคิดริเริ่มในการจัดการกับความเสี่ยง มีทางเลือกที่หลากหลาย

Prince (2012) ให้ความหมายของพัฒนาความสามารถในการปรับตัวว่าหมายถึง ความสามารถในการตอบสนอง การประเมินสถานการณ์ใหม่ นำไปสู่การปรับตัว เชื่อมโยงกับความยากลำบากด้วยความสงบ มีทัศนคติเชิงบวก เปิดรับสิ่งใหม่ และมองภาพใหญ่

รัน ธีรบุญญ์ (2560) ให้ความหมายของพัฒนาความสามารถในการปรับตัวว่าหมายถึง ความสามารถในการปรับตัว มีมุมมองใหม่ มีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัวในสถานการณ์ใหม่ ๆ ด้วยนวัตกรรมที่ใหม่ พร้อมปรับเปลี่ยนตนเอง มีความรู้สึกท้าทายเมื่อเกิดเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงขึ้น

จากนิยามของพัฒนาความสามารถในการปรับตัวตามทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของพัฒนาความสามารถในการปรับตัว (Develop Adaptability) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ดังนี้ว่า หมายถึง ความสามารถในการประเมินสถานการณ์ เตรียมบุคลากร ส่งเสริมความสามารถในการปรับตัว สร้างความมั่นใจภายในตนและความเชื่อในตนเอง ที่มีความยืดหยุ่น ส่งเสริมให้เกิดแนวทางใหม่ในการปฏิบัติที่ดี ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้ 1) ประเมินสถานการณ์ 2) เตรียมบุคลากร 3) ส่งเสริมความสามารถในการปรับตัว 4) สร้างความมั่นใจภายในและความเชื่อในตนเอง 5) มีความยืดหยุ่น 6) ส่งเสริมให้เกิดแนวทางใหม่ในการปฏิบัติที่ดี

จากผลการศึกษาทฤษฎี และงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของพัฒนาความสามารถในการปรับตัว (Develop Adaptability) ใน 4 องค์ประกอบย่อย คือ 1) แสวงหาวิธีการใหม่ (Seek New Way) 2) สนับสนุนการปรับเปลี่ยน (Foster Adaptability) 3) มุ่งความสำเร็จ (Focus on Success) 4) พัฒนาความสามารถในการปรับตัว (Develop Adaptability) ที่กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังตารางที่ 2.9

ตารางที่ 2.9 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
แสวงหาวิธีการใหม่ (Seek New Way)	ความสามารถในการค้นหาวิธีการใหม่ในการจัดการกับความเสี่ยง มองปัญหาเป็นโอกาสและความท้าทาย มีทักษะการสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา สามารถมองปัญหาในมุมมองที่แตกต่าง	1) ค้นหาวิธีการใหม่ในการจัดการกับความเสี่ยง 2) มองปัญหาเป็นโอกาสและความท้าทาย 3) มีทักษะการสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา 4) สามารถมองปัญหาในมุมมองที่แตกต่าง
สนับสนุนการปรับเปลี่ยน (Foster Adaptability)	ความสามารถในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง โดยมีกลวิธีในการปรับตัวในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง การประเมินสถานการณ์ สร้างความเข้าใจและการเรียนรู้ สนับสนุนการปรับเปลี่ยนปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านพฤติกรรมหรือการทำงาน	1) มีกลวิธีในการปรับตัวในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง 2) ประเมินสถานการณ์ 3) สร้างความเข้าใจและการเรียนรู้ 4) สนับสนุนการปรับเปลี่ยน 5) ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านพฤติกรรมหรือการทำงาน

ตารางที่ 2.9 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
มุ่งความสำเร็จ (Focus on Success)	ความสามารถในการตัดสินใจ ชัดเจน ในเป้าหมาย เลือกโอกาสที่เป็นไปได้ ต้องการให้องค์กรประสบ ความสำเร็จ สร้างพลังแก่ทีม บริหารงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์	1) การตัดสินใจ 2) ชัดเจนในเป้าหมาย 3) เลือกโอกาสที่เป็นไปได้ 4) ต้องการให้องค์กร ประสบ ความสำเร็จ 5) สร้างพลังแก่ทีม 6) บริหารงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์
พัฒนาความสามารถ ในการปรับตัว (Develop Adaptability)	ความสามารถในการประเมิน สถานการณ์ เตรียมบุคลากร ส่งเสริม ความสามารถในการปรับตัว สร้าง ความมั่นใจภายในตนและความเชื่อ ในตนเอง ที่มีความยืดหยุ่น ส่งเสริม ให้เกิดแนวทางใหม่ในการปฏิบัติที่ดี	1) ประเมินสถานการณ์ 2) เตรียมบุคลากร 3) ส่งเสริมความสามารถในการ ปรับตัว 4) สร้างความมั่นใจภายในและความ เชื่อในตนเอง 5) มีความยืดหยุ่น 6) ส่งเสริมให้เกิดแนวทางใหม่ในการ ปฏิบัติที่ดี

2.7 โมเดลสมมติฐานเพื่อการวิจัย

จากผลการศึกษาทฤษฎี และงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานจากหลากหลายแหล่ง เพื่อการสังเคราะห์ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ แล้วสรุปเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน (Adaptive Leadership) ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ คือ (1) มีทักษะการจัดการจัดการ (2) มีวิสัยทัศน์ (3)ให้อิสระในการปฏิบัติ และ (4) มีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน โดยแต่ละองค์ประกอบหลักมีองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กันในลักษณะเป็นโมเดลการวัด (Measurement Model) 4 โมเดล ดังนี้

- 1) โมเดลการวัดมีทักษะการจัดการ (Managing Skills) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ
 - 1.1) การจัดการองค์การ (Organization)
 - 1.2) การสื่อสาร (Communication)
 - 1.3) การวางแผน (Planning)
 - 1.4) การจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management)
 - 1.5) การจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management)
- 2) โมเดลการวัดการมีวิสัยทัศน์ (Visionary) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ
 - 2.1) กล้าเสี่ยง (Risk Taking)

2.2) เป็นนักนวัตกรรม (Innovator)

2.3) มีจินตนาการ (Imaginative)

3) โมเดลการวัดการให้อิสระในการปฏิบัติ (A Freedom to Act) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

3.1) การมอบหมายงาน (Delegation)

3.2) การกระตุ้นให้มีความคิดสร้างสรรค์ (Encourage Creativity)

3.3) การให้การสนับสนุน (Provide Support)

3.4) การไว้วางใจ (Trust)

4) โมเดลการวัดการมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน (Adaptive Challenge) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

4.1) แสวงหาวิธีการใหม่ (Seek New Way)

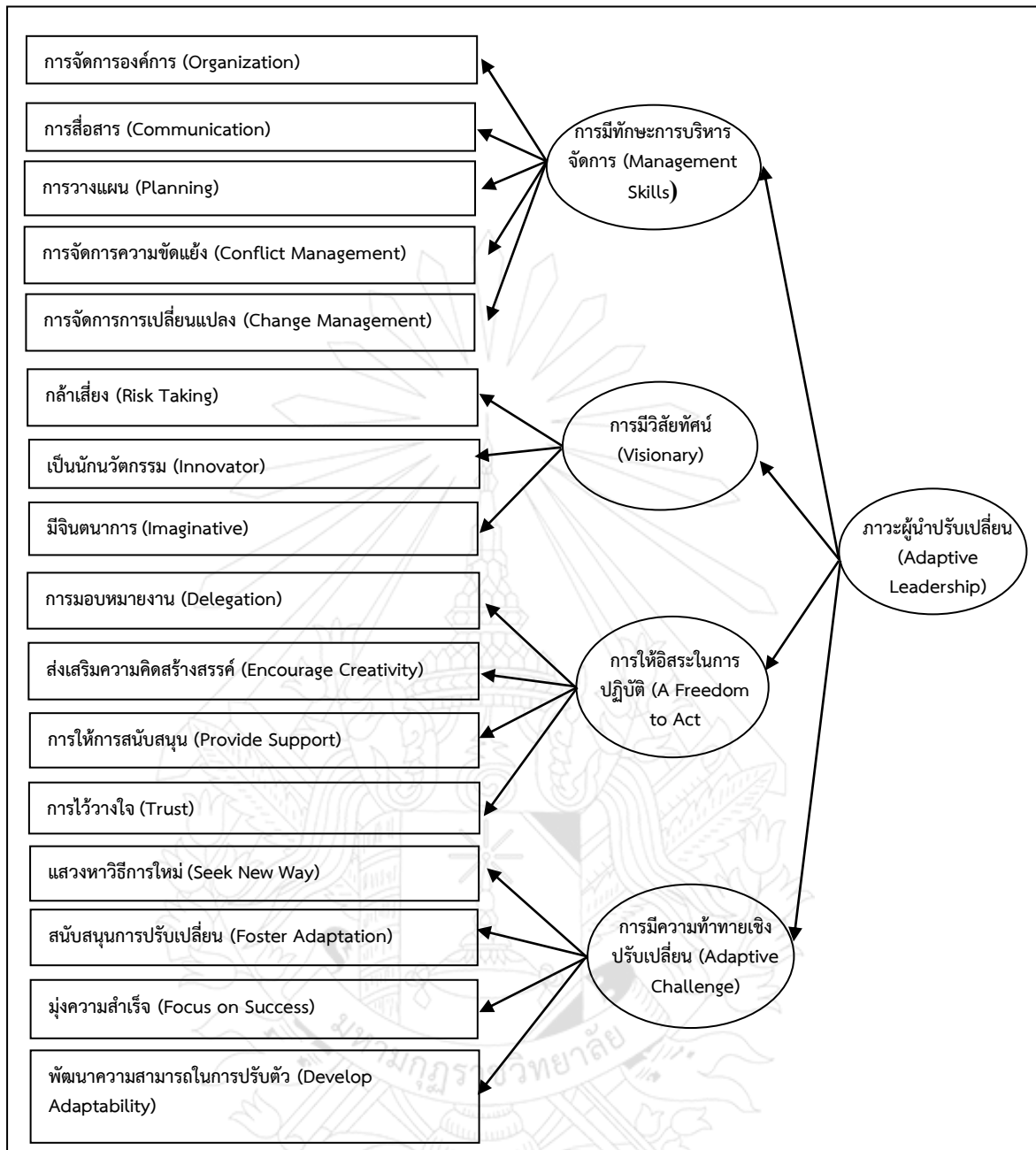
4.2) สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง (Foster Adaptation)

4.3) มุ่งความสำเร็จ (Focus on Success)

4.4) พัฒนาความสามารถในการปรับตัว (Develop Adaptability)

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบดังกล่าว นำมาสร้างเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน ที่จะใช้เป็นโมเดลสมมุติฐาน (Hypothesis Model) เพื่อการวิจัยครั้งนี้ ดังภาพที่ 2.6





ภาพที่ 2.6 โมเดลสมมติฐานตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์พยาบาล

นอกจากนั้น องค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักก็ยังประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่อีกด้วย ดังนี้

- 1) องค์ประกอบการมีทักษะการจัดการ (Managing Skills) มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

1.1) การจัดองค์การ (Organization) มีตัวบ่งชี้ 6 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การจัดระเบียบองค์กร 2) การจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีระบบ 3) การทำงานตามแผนที่กำหนด 4) การมอบหมายงาน 5) การให้อำนาจ 6) การจัดสรรทรัพยากร

1.2) การสื่อสาร (Communication) มีตัวบ่งชี้ 5 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ความสามารถในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร 2) การถ่ายทอดข้อมูล 3) การฟังอย่างตั้งใจ 4) สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการ บทบาท หน้าที่ 5) ทำให้เกิดความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม

1.3) การวางแผน (Planning) มีตัวบ่งชี้ 5 ตัวบ่งชี้ คือ 1) สร้างกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินไปสู่เป้าหมาย 2) กำหนดเป้าหมายขององค์กร 3) ทบทวนการทำงานกระจายจากกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 4) กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติ 5) คำนึงถึงทรัพยากรที่มีอยู่

1.4) การจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) มีตัวบ่งชี้ 6 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ความสามารถในการจัดการความขัดแย้งอย่างสมเหตุสมผล 2) จัดการกับความขัดแย้งด้วยความเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ 3) มีความเอื้ออารี 4) การหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง 5) สร้างความร่วมมือ 6) การแข่งขัน

1.5) การจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) มีตัวบ่งชี้ 5 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การวางแผนดำเนินการเพื่อลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง 2) สนับสนุนให้เกิดการปรับตัว 3) พัฒนาศักยภาพขององค์กร 4) กระตุ้นให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ 5) มีการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบคอบ

2) องค์กรประกอบการมีวิสัยทัศน์ (Visionary) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ดังนี้

2.1) กล้าเสี่ยง (Risk Taking) มีตัวบ่งชี้ 5 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับความเสี่ยงในระดับปานกลาง 2) สามารถจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน 3) มีความรอบคอบ 4) กระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มใหม่ 5) พร้อมทั้งจะเผชิญปัญหา

2.2) เป็นนวัตกรรม (Innovator) มีตัวบ่งชี้ 5 ตัวบ่งชี้ คือ 1) มีความคิดสร้างสรรค์ในเชิงนวัตกรรม 2) กระตุ้นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ 3) สร้างบรรยากาศเพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร 4) สร้างเครือข่าย 5) ชับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

2.3) มีจินตนาการ (Imaginative) มีตัวบ่งชี้ 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ความสามารถในการคิดภาพในอนาคต 2) การคิดเชิงบวก 3) สร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่เกิดนวัตกรรม 4) ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดความเจริญงอกงาม

3) องค์กรประกอบการให้อิสระในการปฏิบัติ (A Freedom to Act) มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

3.1) การมอบหมายงาน (Delegation) มีตัวบ่งชี้ 5 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ความสามารถในการเรียนรู้และสอนบุคคลอื่นให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ 2) มอบหมายงานและความรับผิดชอบให้กับบุคคล 3) มีความรับผิดชอบ 4) ให้การสนับสนุนที่เพียงพอ 5) สร้างแรงจูงใจให้เกิดความสำเร็จ

3.2) ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Encourage Creativity) มีตัวบ่งชี้ 5 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การสนับสนุนแนวคิดใหม่ในการดำเนินงาน 2) สร้างแรงบันดาลใจ 3) ช่วยให้มีความคิดสร้างสรรค์ 4) เพิ่มโอกาสในการแลกเปลี่ยน 5) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

3.3) ให้การสนับสนุน (Provide Support) มีตัวบ่งชี้ 6 ตัวบ่งชี้ คือ 1) บริหารทีมงานให้ประสบความสำเร็จ 2) เป็นที่ปรึกษาในการทำงาน 3) ให้คำแนะนำ 4) การเปิดโอกาส 5) สร้างสรรค์วิสัยทัศน์ของทีม 6) ช่วยเหลือและส่งเสริมการพึ่งพาตนเองของทีม

3.4) ความไว้วางใจ (Trust) มีตัวบ่งชี้ 5 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การให้ความสนใจ เห็นอกเห็นใจ 2) สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความไว้วางใจ 3) มีการสื่อสารที่ดี 4) ตัดสินบนพื้นฐานของความจริง 5) แบ่งปันความรับผิดชอบในความสำเร็จและล้มเหลว

4) องค์ประกอบการมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน (Adaptive Challenge) มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

4.1) แสวงหาวิธีการใหม่ (Seek New Way) มีตัวบ่งชี้ 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ค้นหาวิธีการใหม่ในการจัดการกับความเครียด 2) มองปัญหาเป็นโอกาสและความท้าทาย 3) มีทักษะการสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา 4) สามารถมองปัญหาในมุมมองที่แตกต่าง

4.2) สนับสนุนการปรับเปลี่ยน (Foster Adaptation) มีตัวบ่งชี้ 5 ตัวบ่งชี้ คือ 1) มีกลวิธีในการปรับตัวในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง 2) ประเมินสถานการณ์ 3) สร้างความเข้าใจและการเรียนรู้ 4) สนับสนุนการปรับเปลี่ยน 5) ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านพฤติกรรมหรือการทำงาน

4.3) มุ่งความสำเร็จ (Focus on Success) มีตัวบ่งชี้ 6 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การตัดสินใจ 2) ชัดเจนในเป้าหมาย 3) เลือกโอกาสที่เป็นไปได้ 4) ต้องการให้องค์กรประสบความสำเร็จ 5) สร้างพลังแก่ทีม 6) บริหารงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์

4.4) พัฒนาความสามารถในการปรับตัว (Develop Adaptability) มีตัวบ่งชี้ 6 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ประเมินสถานการณ์ 2) เตรียมบุคลากร 3) ส่งเสริมความสามารถในการปรับตัว 4) สร้างความมั่นใจภายในและความเชื่อในตนเอง 5) มีความยืดหยุ่น 6) ส่งเสริมให้เกิดแนวทางใหม่ในการปฏิบัติที่ดี



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ดังกล่าวในบทที่ 2 ว่า การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนชี้ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ได้พิจารณาใช้วิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้วิธีที่ใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) และใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เนื่องจากการสร้างและพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานจากหลากหลายแหล่งอย่างหนักแน่นเข้มแข็งทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ โดยมีขั้นตอนการวิจัยดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 1,740 คน (สถาบันพระบรมราชชนก, 2559) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้กฎอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างต่อจำนวนพารามิเตอร์ 20:1 ตามทัศนะของ Gold (1980) และใช้วิธีการกำหนดค่าพารามิเตอร์แบบ Free Parameter โดยพิจารณาจากวิธีการกำหนดค่าพารามิเตอร์ 3 แบบจากทัศนะของ Joreskog & Sorbom (1989 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) คือ 1) Fixed Parameter กรณีที่ไม่มีเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปร กำหนดให้พารามิเตอร์นั้นเป็นศูนย์ 2) Free Parameter กรณีมีเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปร เพื่อให้ค่าพารามิเตอร์อิสระ โดยไม่มีเงื่อนไขบังคับ 3) Constrained Parameter กรณีมีเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปร แต่นักวิจัยต้องการกำหนดค่าคงที่ให้กับพารามิเตอร์นั้น และมักใช้ในการปรับโมเดล โดยมีเหตุผลในการเลือกแบบ Free Parameter เพราะโมเดลในการวิจัยนี้เป็นโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis Model : CFA Model) ซึ่งระหว่างตัวแปรมีเส้นอิทธิพล ซึ่งจำนวนพารามิเตอร์ที่นับได้จากการรวมตัวแปรแฝงจำนวน 5 ตัว ตัวแปรสังเกตจำนวน 17 ตัว และจำนวนเส้นอิทธิพล 21 เส้น รวมทั้งหมด 43 พารามิเตอร์ ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 860 คน

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 860 คน จากประชากรจำนวน 1,740 คน โดยทำการสุ่มด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) อย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Random Sampling) โดยใช้วิทยาลัยพยาบาลเป็นหน่วยของการสุ่ม แล้วทำการสุ่มอย่างง่ายแบบไม่ใส่คืน ตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนรวมทั้งสิ้น 860 คน ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2559)

ที่	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	ขอนแก่น	52	26
2	นครลำปาง	84	41
3	ตรัง	42	21
4	กรุงเทพ	67	33
5	จ๊กรีรัช	65	32
6	นนทบุรี	60	29
7	ชลบุรี	45	22
8	ชัยนาท	55	27
9	เชียงใหม่	65	32
10	นครราชสีมา	80	40
11	นครศรีธรรมราช	60	30
12	นพรัตน์วิริยะ	53	26
13	พระพุทธบาท	65	32
14	พะเยา	55	27
15	พุทธชินราช	80	40
16	ยะลา	45	22
17	ราชบุรี	65	32
18	สงขลา	66	33
19	สรรพสิทธิประสงค์	70	34
20	สระบุรี	68	33
21	สวรรคค์ประชารักษ์ นครสวรรคค์	60	30
22	สุพรรณบุรี	58	28
23	สุราษฎร์ธานี	48	23
24	สุรินทร์	50	25
25	อุดรธานี	65	32
26	อุดรดิติถ์	45	24
27	เพชรบุรี	50	25
28	จันทบุรี	62	31
29	ศรีมหาสารคาม	60	30
	รวม	1,740	860

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำแนกเนื้อหาตามองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย มีข้อคำถาม จำนวน 83 ข้อ ดังนี้

ตารางที่ 3.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย จำนวนตัวบ่งชี้และจำนวนข้อคำถามในแบบสอบถาม

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	จำนวนตัวบ่งชี้	จำนวนข้อคำถาม
1. มีทักษะการจัดการ (Managing Skills)	1) การจัดองค์กร (Organization)	6	6
	2) การสื่อสาร (Communication)	5	5
	3) การวางแผน (Planning)	5	5
	4) การจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management)	6	6
	5) การจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management)	5	5
2. มีวิสัยทัศน์ (Visionary)	1) กล้าเสี่ยง (Risk Taking)	5	5
	2) เป็นนักนวัตกรรม (Innovator)	5	5
	3) มีจินตนาการ (Imaginative)	4	4
3. ให้อิสระในการปฏิบัติ (A Freedom to Act)	1) การมอบหมายงาน (Delegation)	5	5
	2) ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Encourage Creativity)	5	5
	3) ให้การสนับสนุน (Provide Support)	6	6
	4) มีความไว้วางใจ (Trust)	5	5
4. มีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน (Adaptive Challenge)	1) แสวงหาวิธีการใหม่ (Seek New Way)	4	4
	2) สนับสนุนการปรับเปลี่ยน (Foster Adaptation)	5	5
	3) มุ่งความสำเร็จ (Focus on Success)	6	6
	4) พัฒนาความสามารถในการปรับตัว (Develop Adaptability)	6	6
รวม		83	83

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เนื่องจากการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) ซึ่งเป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดตัวแปรย่อยและวิธีการรวมตัวแปรย่อยโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐานตามทัศนะของนงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) และโดยคำนึงถึงข้อแนะนำที่ว่า “การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ภายใต้กรอบแนวคิดทางทฤษฎี ถือว่ามีความสำคัญมาก เพราะหากการพัฒนาตัวบ่งชี้ เริ่มต้นจากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ขาดคุณภาพแล้วไม่ว่าจะใช้เทคนิควิธีการทางสถิติ

ได้อย่างไร ผลที่ได้จากการพัฒนาก็ย่อมด้อยคุณภาพไปด้วย วิธีการทางสถิติจึงมีความสำคัญน้อยกว่า เพราะเป็นเพียงการนำข้อมูลที่ได้มาสนับสนุนคุณภาพของตัวบ่งชี้เท่านั้น” (เจือจันทร์ จงสถิตย์อยู่ และแสง ปิ่นมณี, 2529 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2558) ดังนั้นการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จึงเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ดังนี้

3.3.1 ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงาน เพื่อสังเคราะห์แล้วกำหนดเป็นองค์ประกอบหลักที่ใช้ในการวิจัย

3.3.2 ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงาน เพื่อสังเคราะห์แล้วกำหนดเป็นองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ใช้ในการวิจัย

3.3.3 ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงาน เพื่อสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการที่เชื่อมโยงถึงการกำหนดเป็นตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนำไปสู่การสร้างข้อคำถามจากตัวบ่งชี้

3.3.4 สร้างแบบตรวจสอบ “การใช้ภาษาของข้อคำถามและดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ” (ดูแบบตรวจสอบในภาคผนวก ก) แล้วนำแบบตรวจสอบการใช้ภาษาของข้อคำถามและดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการดังกล่าว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพ (ดูรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในภาคผนวก ค)

การตรวจสอบการใช้ภาษาของข้อคำถามเป็นการตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของสำนวนภาษา ส่วนการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการเป็นการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index Of Congruence : IOC) โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง +1 หรือ 0 หรือ -1 โดย + 1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้อง 0 หมายถึง ไม่แน่ใจในความสอดคล้อง และ -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้อง ผลที่ได้รับจากการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิ นำมาวิเคราะห์หาค่า IOC จากสูตร $IOC = \frac{\sum R}{N}$ เมื่อ IOC แทนดัชนีความสอดคล้อง $\sum R$ แทนผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิและ N แทนจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ โดยกำหนดเกณฑ์ค่า IOC ที่ระดับเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC สูงกว่า 0.50 (ดูผลการตรวจสอบค่า IOC ในภาคผนวก ข) จากนั้นนำผลที่ได้รับจากการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาปรับปรุงแก้ไข และสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัยฉบับสมบูรณ์ (ดูแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ในภาคผนวก ง)

3.3.5 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น (Alpha Coefficient of Reliability) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยกำหนดเกณฑ์เท่ากับหรือสูงกว่า 0.70 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546) ซึ่งผลจากการทดลองใช้ (Try-Out) แบบสอบถามในงานวิจัยนี้ พบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นโดยรวมและจำแนกเป็นรายองค์ประกอบหลัก ดังตารางที่ 3.3 (ดูผลการวิเคราะห์ในภาคผนวก ข)

ตารางที่ 3.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมและจำแนกเป็นรายองค์ประกอบหลัก

องค์ประกอบหลัก	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น
1. มีทักษะการจัดการ	0.95
2. มีวิสัยทัศน์	0.94
3. ให้อิสระในการปฏิบัติ	0.96
4. มีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน	0.95
โดยรวม	0.98

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ทำหนังสือถึงคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น คณะกรรมการพิจารณาให้การรับรองการวิจัยในมนุษย์ (ภาคผนวก จ)

3.4.2 ส่งหนังสือราชการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลจากอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และแจ้งให้อาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทราบและให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม (ภาคผนวก ฉ)

3.4.3 ส่งหนังสือราชการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย พร้อมส่งแบบสอบถามถึงอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์เพื่อตอบแบบสอบถาม (ภาคผนวก ฉ) และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 4 สัปดาห์โดยทางไปรษณีย์ หากพบว่ายังไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามระยะเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยได้ส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้ง ผลจากการดำเนินงาน พบว่า ได้รับคืนมาจำนวน 617 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 71.75 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 860 ฉบับ เมื่อตรวจสอบพบว่าการตอบแบบสอบถามได้อย่างถูกต้องและสมบูรณ์ทุกฉบับ ซึ่งจำนวนของแบบสอบถามที่ได้รับคืนจำนวน 617 ฉบับนี้ เมื่อพิจารณาค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) ของแต่ละโมเดลการวัดขององค์ประกอบหลักที่แสดงในบทที่ 4 พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง .935-.956 แสดงให้เห็นว่า จำนวนแบบสอบถามหรือจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีความเพียงพอ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและเกณฑ์การแปลความ

การวิจัยข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายหลัก 2 ประการ คือ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อยเพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลตามเกณฑ์ที่กำหนด และเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นทฤษฎีและงานวิจัย รวมทั้งทักษะของนักวิชาการหรือหน่วยงาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์กำหนด สำหรับการตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบนั้น

เป็นผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่แล้ว ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการจัดกระทำกับข้อมูล ดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ทราบสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีค่าสถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อยเพื่อคัดสรรไว้ในโมเดล มีค่าสถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายโดยมีเกณฑ์การแปลความที่พิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% (สุทธิชัย คนกาญจน์, 2547)

3.5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ทำให้ได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนที่เป็นโมเดลเชิงทฤษฎีหรือโมเดลสมมุติฐานที่ประกอบด้วย 83 ตัวบ่งชี้จาก 16 องค์ประกอบย่อย และจาก 4 องค์ประกอบหลัก โดยโมเดลนี้มีลักษณะเป็นโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม (Third Order Confirmatory Factor Analysis) ซึ่งเนื่องจากมีข้อจำกัดของโปรแกรมในการวิเคราะห์ซึ่งยอมให้มีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเท่านั้น ดังนั้น ในการวิเคราะห์ข้อมูลจึงแยกการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนแรกเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ ขั้นตอนที่สองเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้โดยถือว่าผลการวิเคราะห์ที่ได้จะใกล้เคียงกับผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม (Bartholomew, Knotts, & Moustaki, 2011) โดยมีรายละเอียดในการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละขั้นตอนดังนี้

3.5.3.1 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis) ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบจากโมเดลการวัดขององค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของแต่ละองค์ประกอบย่อยก่อนจากค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของแต่ละองค์ประกอบย่อยเพื่อพิจารณาว่ามีค่าแตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ถ้าไม่มีความสัมพันธ์กันแสดงว่าไม่มีองค์ประกอบร่วม ก็ไม่มีประโยชน์ที่จะนำมาเมทริกซ์นั้นไปวิเคราะห์ เกณฑ์ที่ใช้พิจารณาคือมีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2539, West, Taylor, & Wu, 2012)

2) ค่าสถิติของ Bartlett ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) โดยพิจารณาที่ค่า Bartlett's Test of Sphericity และค่าความน่าจะเป็นว่ามีความสัมพันธ์เหมาะสมกันเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปหรือไม่ โดยพิจารณาจากเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2539, Tobias, & Carlson, 2010)

3) ค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) เพื่อพิจารณาขนาดตัวอย่างว่ามีจำนวนพอเพียงในการวิเคราะห์หรือไม่ โดยพิจารณาจากค่า KMO ซึ่ง Cerny & Kaiser (1977) ได้เสนอแนะไว้ว่า ถ้า KMO มีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าจำนวนตัวอย่างมีมากพอและเหมาะสมที่จะวิเคราะห์ในระดับดีมากถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 แสดงว่ามีตัวอย่างจำนวนน้อยเกินไปไม่เหมาะสมที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

หากผลการตรวจสอบพบว่าตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First confirmatory factor analysis) ต่อไป เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลการวัดของแต่ละองค์ประกอบหลัก ซึ่งหากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ามีความสอดคล้องตามเกณฑ์ที่กำหนด จะนำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อยเพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปสู่การองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) ต่อไป โดยมีค่าสถิติที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ คือ(1) เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading Matrix) ประกอบด้วย ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading : λ) ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error : SE) และค่าสถิติทดสอบที (T-Test) (2) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) (3) ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient : FS) (4) ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (Error : E) (5) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร (6) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square : CMIN/DF) (7) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) (8) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index : GFI) (9) ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index : AGFI) (10) ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI) (11) ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติฐาน (Normed Fit Index : NFI)

3.5.3.2 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดของสเกลองค์ประกอบย่อย ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Confirmatory Factor Analysis) ดังกล่าวข้างต้นซึ่งหากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีความสอดคล้องตามเกณฑ์ที่กำหนด จะนำไปสร้างสเกลองค์ประกอบต่อไป แต่เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ไม่รายงานค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ จะนำค่าน้ำหนักองค์ประกอบไปสร้างสเกลองค์ประกอบแทนค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ ซึ่งให้ความหมายในทำนองเดียวกันกับการใช้ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (เพชรณี วิริยะสืบพงศ์, 2545) แต่ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสถิติของ Bartlett และค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน หรือค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequate) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อยโดยพิจารณาจากเกณฑ์เช่นเดียวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) มีค่าสถิติที่เกี่ยวข้องเช่นเดียวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง ดังนี้ คือ (1) เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading Matrix) ประกอบด้วย ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading : λ) ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error : SE) และค่าสถิติทดสอบที (T-Test) (2) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) (3) ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient : FS) (4) ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (Error : E) (5) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร (6) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square : CMIN/DF) (7) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) (8) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index : GFI) (9) ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index : AGFI) (10) ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI) (11) ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติฐาน (Normed Fit Index : NFI)

3.6 เกณฑ์ที่ใช้ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากการศึกษาข้อเขียนของ Hair, Black, Rabin & Anderson (2010) เกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่ามี 3 กลุ่มคือกลุ่มดัชนีความสอดคล้องสมบูรณ์ (Absolute Fit Indices) กลุ่มดัชนีความสอดคล้องที่เพิ่มขึ้น (Incremental Fit Indices) และกลุ่มดัชนีความสอดคล้องเชิงประหยัด (Parsimony Fit Indices) ดังมีรายละเอียดของค่าสถิติและเกณฑ์ที่ใช้ดังนี้

3.6.1 กลุ่มดัชนีความสอดคล้องสมบูรณ์ (Absolute Fit Indices) มีค่าสถิติที่ใช้เป็นค่าดัชนีในการตรวจสอบความสอดคล้อง ดังนี้

3.6.1.1 ไค-สแควร์ (Chi-Square) เกณฑ์ที่ใช้คือ ค่าไค-สแควร์ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่า P-Value มากกว่า .05 แต่เนื่องจากค่าไค-สแควร์จะแปรผันตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างและจำนวนของตัวแปร หากกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่เกินไปหรือจำนวนตัวแปรมีมากเกินไป อาจเป็นผลให้ได้ค่าไค-สแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า P-Value น้อยกว่า .05 ซึ่งไม่สามารถนำมาอธิบายหรือสนับสนุนความสอดคล้องของโมเดลได้

3.6.1.2 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index : GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความกลมกลืนจากโมเดลก่อนและหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชันความกลมกลืนก่อนปรับโมเดล เกณฑ์ที่ใช้ คือ ค่า GFI ตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.6.1.3 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร เกณฑ์ที่ใช้ คือ ค่า RMSEA ต่ำกว่า 0.05 หรือ 0.08 โดยยิ่งค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.6.1.4 ดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบความสอดคล้อง (Normed Chi-Square หรือ Relative Chi-Square : CMIN/DF) เกณฑ์ที่ใช้ คือ ค่า CMIN/DF อยู่ระหว่าง 1-3 หรือน้อยกว่าใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดมากกว่า 750 หรืออาจจะน้อยกว่าแล้วแต่กรณี และเหมาะสมกับการวิเคราะห์สำหรับโมเดลที่มีความซับซ้อนหรือมีจำนวนตัวแปรในโมเดลมาก ๆ

3.6.2 กลุ่มดัชนีความสอดคล้องที่เพิ่มขึ้น (Incremental Fit Indices) แตกต่างจากดัชนีความสอดคล้องกลุ่มแรก ซึ่งเป็นอีกทางเลือกในการใช้วิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลในความจำเพาะบางปัจจัยของโมเดล ซึ่งอาจเกิดจากการสร้างตัวแปรทางทฤษฎีที่หลากหลาย (Multi-Item Construct) มีค่าสถิติที่ใช้เป็นค่าดัชนีในการตรวจสอบความสอดคล้อง ดังนี้

3.6.2.1 ดัชนีความสอดคล้องเชิงปทัสฐาน (Normed Fit Index : NFI) เกณฑ์ที่ใช้ คือ ค่า NFI ตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งนิยมใช้กับโมเดลที่มีความซับซ้อน

3.6.2.2 ดัชนีความสอดคล้องของ Tucker And Lewis (Tucker Lewis Index : TLI) มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.6.2.3 ดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI) เป็นค่าดัชนีที่ปรับปรุงขึ้นจากค่าดัชนี NFI มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.6.2.4 ดัชนีที่ไม่เกี่ยวกับศูนย์กลางสัมพัทธ์ (Relative Non-Centrality Index : RNI) มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.6.3 กลุ่มดัชนีความสอดคล้องเชิงประหยัด (Parsimony Fit Indices) ใช้วิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลที่คำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ (Df) จำนวนตัวแปรและขนาดตัวอย่างในการวิเคราะห์ มีค่าสถิติที่ใช้เป็นค่าดัชนีในการตรวจสอบความสอดคล้อง ดังนี้

3.6.3.1 ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index : AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ (Df) ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่างหากค่า AGFI มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.6.3.2 ดัชนีความประหยัดของระดับความสอดคล้อง (Parsimony Normed Fit Index : PNFI) ซึ่งนำ NFI มาปรับแก้ มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากผลการศึกษาที่คณะของ Hair et al (2010) ดังกล่าว และจากข้อเสนอแนะของ Holmes-Smith (2006) ที่เสนอแนะว่า ควรใช้ค่าสถิติดัชนีความสอดคล้องอย่างน้อย 1 ตัวจากค่าสถิติดัชนีความสอดคล้องของแต่ละกลุ่ม ผู้วิจัยได้พิจารณาความเหมาะสมในการใช้ค่าสถิติเพื่อเป็นเกณฑ์ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในการวิจัยนี้ดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 ค่าสถิติที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎี และงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สถิติที่ใช้วัดความสอดคล้อง	ระดับการยอมรับ
1. ค่า CMIN/DF	มีค่าอยู่ระหว่าง 1-3 หรือน้อยกว่า แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้อง
2. ค่า RMSEA	มีค่าต่ำกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. ค่า GFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
4. ค่า AGFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
5. ค่า CFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
6. ค่า NFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.7 การตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

นำผลการวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตามเกณฑ์ดังนี้ 1) เท่ากับหรือมากกว่า 0.7 สำหรับองค์ประกอบหลัก (Farrell & Rudd, 2009) และ 2) เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ (Tacq, 1997)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 นี้ ผู้วิจัยกล่าวถึงสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามก่อน จากนั้นจึงจะกล่าวถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับของวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้ คือ 1) ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดล 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์และ 3) ตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้

4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย และอักษรย่อแทนองค์ประกอบและตัวบ่งชี้

ที่	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	อักษรย่อแทน
1	องค์ประกอบหลักมีทักษะการจัดการ (Managing Skills)	MAN
	1.1 การจัดองค์การ (Organization)	MAN1
	1.2 การสื่อสาร (Communication)	MAN2
	1.3 การวางแผน (Planning)	MAN3
	1.4 การจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management)	MAN4
	1.5 การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management)	MAN5
2	องค์ประกอบหลักมีวิสัยทัศน์ (Visionary)	VIS
	2.1 กล้าเสี่ยง (Risk Taking)	VIS1
	2.2 เป็นนักนวัตกรรม (Innovator)	VIS2
	2.3 มีจินตนาการ (Imaginative)	VIS3
3	องค์ประกอบหลักให้อิสระในการปฏิบัติ (A Freedom to Act)	FRE
	3.1 การมอบหมายงาน (Delegation)	FRE1
	3.2 ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Encourage Creativity)	FRE2
	3.3 ให้การสนับสนุน (Provide Support)	FRE3
	3.4 ความไว้วางใจ (Trust)	FRE4

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	อักษรย่อแทน
4	องค์ประกอบหลักมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน (Adaptive Challenge)	ADA
	4.1 แสวงหาวิธีการใหม่ (Seek New Way)	ADA1
	4.2 สนับสนุนการปรับเปลี่ยน (Foster Adaptation)	ADA2
	4.3 มุ่งความสำเร็จ (Focus on Success)	ADA3
	4.4 พัฒนาความสามารถในการปรับตัว (Develop Adaptability)	ADA4

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ

ค่าสถิติ	สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทน
ค่าเฉลี่ย (Mean)	\bar{X}
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	SD
ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation)	C.V.
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)	r
ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Coefficient of Determination)	R^2
น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)	λ
ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)	SE
ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient)	FS
ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Error) ของตัวบ่งชี้	e
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($P < 0.01$)	**
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P < 0.05$)	*
ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square)	CMIN/DF
ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation)	RMSEA
ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสม (Goodness of Fit Index)	GFI
ดัชนีวัดระดับความความสอดคล้องเหมาะสมที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)	AGFI
ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)	CFI
ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปทัสถาน (Normed Fit Index)	NFI

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับกลับคืนมาจำนวน 617 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 71.75 ของแบบสอบถามจำนวนทั้งหมดที่ส่งไปจำนวน 860 ฉบับ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์แสดงสถานภาพของอาจารย์ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม เป็นความถี่และร้อยละ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ความถี่และร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
1. ชาย	64	10.40
2. หญิง	553	89.60
2. อายุ		
1. ไม่เกิน 30 ปี	56	9.10
2. 31-40 ปี	146	23.70
3. 41-50 ปี	294	47.60
4. 51-60 ปี	121	19.60
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
1.ปริญญาตรี	51	8.30
2.ปริญญาโท	457	74.10
3.ปริญญาเอก	109	17.60
4. ตำแหน่ง		
1. ผู้อำนวยการ	3	0.50
2. รองผู้อำนวยการ	49	7.90
3. หัวหน้าภาควิชา	78	12.60
4. หัวหน้างาน	137	22.20
5. อาจารย์	350	56.70
5. ประสบการณ์ในการทำงานด้านการสอน		
1. ไม่เกิน 5 ปี	49	7.90
2. 6-10 ปี	153	24.80
3. 11-20 ปี	151	24.50
4. 21 ปีขึ้นไป	264	42.80

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 553 คน คิดเป็นร้อยละ 89.60 และ เพศชาย จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 10.40

เมื่อจำแนกตามอายุพบว่าอายุ 41-50 ปีมากที่สุด จำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 47.60 รองลงมา คือ อายุ 31-40 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 23.70 อายุ 51-60 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60 และอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 9.10 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาโท มากที่สุด จำนวน 457 คน คิดเป็นร้อยละ 74.10 รองลงมา คือระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60 และระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 8.30 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 350 คน คิดเป็นร้อยละ 56.70 รองลงมา คือตำแหน่งหัวหน้างานมากที่สุด จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 ตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 12.60 ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 7.90 และตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานด้านการสอน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอน 21 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 42.80 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ในการสอน 6-10 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 24.80 มีประสบการณ์ในการสอน 11-20 ปี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 และมีประสบการณ์ในการสอน ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 7.90 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ (1) ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% (2) ทดสอบโมเดลในระดับตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis) และโมเดลในระดับองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) โดยใช้เกณฑ์ 1) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square : CMIN/DF) มีค่าอยู่ระหว่าง 1-3 หรือน้อยกว่า 2) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) มีค่าต่ำกว่า 0.05 3) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index : GFI) 4) ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index : AGFI) 5) ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI) 6) ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติฐาน (Normed Fit Index : NFI) มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 (3) การตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ตามเกณฑ์ดังนี้ 1) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับหรือมากกว่า 0.7 สำหรับองค์ประกอบหลัก และ 2) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ ผลการวิเคราะห์ในแต่ละส่วนมีดังนี้

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดล

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้ เป็นผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1 โดยศึกษาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในลำดับต่อไป ผลการวิเคราะห์แยกออกเป็นแต่ละองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย แสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง เปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20 %

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	\bar{X} = / >	S.D.	C.V. = / <
	3.00		20%
1. องค์ประกอบหลักของมีทักษะการจัดการ (Managing Skills)			
1.1 องค์ประกอบของการจัดการองค์กร (Organization)			
1) ท่านมีการจัดระเบียบองค์กรให้มีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันของวิทยาลัย	4.05	0.80	19.90
2) ท่านได้กำหนดการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในวิทยาลัยอย่างเป็นระบบ รวมถึงแนวทางการดำเนินงานและวิธีที่จะบรรลุเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน	4.22	0.86	20.38
3) ท่านได้สนับสนุนให้มีการทำงานตามแผนที่กำหนด	4.06	0.81	19.86
4) ท่านได้มอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของบุคลากร	4.21	0.85	20.21
	4.02	0.80	19.93
5) ท่านให้อำนาจในการจัดการแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	3.94	0.79	19.97
6) ท่านสามารถจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอในการดำเนินงาน			

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	\bar{X} = / >	S.D.	C.V. = / <
	3.00		20%
1.2 องค์ประกอบของการสื่อสาร (Communication)			
1) ท่านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เพื่อสร้างความเข้าใจในทิศทางของวิทยาลัยที่ตรงกัน	4.13	0.68	16.35
2) ท่านมีความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างชัดเจน	4.06	0.64	15.65
3) ท่านรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในวิทยาลัยอย่างตั้งใจ	4.36	0.62	14.20
4) ท่านสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการ บทบาท หน้าที่ในการทำงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือ	4.18	0.69	16.41
5) ท่านสื่อสารเพื่อการทำงานเป็นทีมเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของวิทยาลัย	4.21	0.69	16.36
1.3 องค์ประกอบของการวางแผน (Planning)			
1) ท่านมีการสร้างกลยุทธ์ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินไปสู่เป้าหมาย	3.94	0.79	20.15
2) ท่านมีการกำหนดเป้าหมายของวิทยาลัยที่ชัดเจน	4.11	0.83	20.23
3) ท่านมีการทบทวนการทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานของวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.03	0.71	17.70
4) ท่านกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน และเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	4.08	0.71	17.28
5) ท่านคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ ในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของวิทยาลัย	4.16	0.72	17.21
1.4 องค์ประกอบของการจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management)			
1) ท่านมีความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งอย่างสมเหตุสมผล	3.88	0.66	17.00
2) ท่านจัดการกับความขัดแย้งด้วยความเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ	4.04	0.71	17.69
3) ท่านเป็นผู้มีความเอื้ออารีกับเพื่อนร่วมงาน	4.46	0.61	13.80
4) ท่านพยายามหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง	4.23	0.69	16.52
5) ท่านสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นในวิทยาลัย	4.24	0.72	16.85
6) ท่านมีความสามารถในการทำให้เกิดการแข่งขันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของวิทยาลัย	3.79	0.76	20.18

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

	\bar{X}	S.D.	C.V.
องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	=/>		=/<
	3.00		20%
1.5 องค์ประกอบของการจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management)			
1) ท่านสามารถวางแผนดำเนินการเพื่อลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง	3.90	0.68	17.55
2) ท่านสนับสนุนให้เกิดการปรับตัวให้กับบุคลากร	4.04	0.75	18.51
3) ท่านพัฒนาศักยภาพขององค์กรเพื่อการดำเนินงานของวิทยาลัยและสามารถบรรลุผลได้จริง	3.88	0.75	19.37
4) ท่านกระตุ้นบุคลากรให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	3.97	0.77	19.36
5) ท่านสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบคอบ	4.02	0.65	16.17
2. องค์ประกอบหลักมีวิสัยทัศน์ (Visionary)			
2.1 องค์ประกอบย่อยการกล้าเสี่ยง (Risk Taking)			
1) ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับความเสี่ยงในระดับปานกลาง	3.94	0.72	18.53
2) ท่านสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนได้อย่างเหมาะสม	3.94	0.64	16.42
3) ท่านจัดการกับสถานการณ์ด้วยความรอบคอบ	4.06	0.64	15.92
4) ท่านกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มกล้าทำสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นในวิทยาลัย	3.97	0.72	18.29
5) ท่านพร้อมที่จะเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นในวิทยาลัย	4.20	0.71	17.11
2.2 องค์ประกอบย่อยเป็นนักนวัตกรรม (Innovator)			
1) ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ในเชิงนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวิทยาลัย	3.92	0.78	19.90
2) ท่านกระตุ้นการสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่หรือนวัตกรรมใหม่ในวิทยาลัย	3.91	0.74	18.97
3) ท่านสร้างบรรยากาศเพื่อให้บุคลากรเกิดการสร้างนวัตกรรมในวิทยาลัย	3.89	0.77	20.00
4) ท่านสร้างเครือข่าย เพื่อช่วยให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในวิทยาลัย	3.99	0.80	20.10
5) ท่านขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในวิทยาลัย	3.94	0.80	20.25

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

	\bar{X}	S.D.	C.V.
องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	=/>		=/<
	3.00		20%
2.3 องค์ประกอบย่อยการมีจินตนาการ (Imaginative)			
1) ท่านมีความสามารถในการคิดภาพฝันหรือภาพในอนาคตที่ ต้องการให้เกิดขึ้น	4.07	0.73	18.06
2) ท่านมีการคิดเชิงบวกเพื่อสร้างสรรค์สิ่งที่ต้องการให้เกิดใน อนาคต	4.16	0.72	17.45
3) ท่านสร้างสรรค์ให้เป็นจริง ให้เกิดสิ่งใหม่ เกิดนวัตกรรมใน วิทยาลัย เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร	4.01	0.76	19.05
4) ท่านช่วยขับเคลื่อนวิทยาลัย เพื่อให้เกิดความเจริญงอกงาม	4.18	0.68	16.35
3 องค์ประกอบหลักให้อิสระในการปฏิบัติ (A Freedom to Act)			
3.1 องค์ประกอบย่อยการมอบหมายงาน (Delegation)			
1) ท่านมีความสามารถในการในการเรียนรู้และสอนบุคคลอื่น ให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่	4.19	0.61	14.62
2) ท่านมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้กับบุคคลที่มี ความสามารถ	4.23	0.66	15.78
3) ท่านรับผิดชอบต่อผลของการมอบหมายงานนั้น	4.41	0.63	14.37
4) ท่านให้การสนับสนุนที่เพียงพอแก่บุคลากรในวิทยาลัย	4.12	0.68	16.52
5) ท่านสร้างแรงจูงใจให้เกิดความสำเร็จแก่วิทยาลัย	4.11	0.67	16.46
3.2 องค์ประกอบย่อยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Encourage Creativity)			
1) ท่านให้การสนับสนุนแนวคิดความคิดใหม่ในการดำเนินงาน	4.16	0.69	16.78
2) ท่านสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรในวิทยาลัยเพื่อ ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	3.97	0.70	17.73
3) ท่านให้การช่วยเหลือบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์เกิด จินตนาการและนวัตกรรม	4.10	0.72	17.63
4) ท่านเพิ่มโอกาสในการแลกเปลี่ยนแก่บุคลากร เพื่อ สนับสนุนเกิดความคิดสร้างสรรค์	4.07	0.70	17.33
5) ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน วิทยาลัย	4.04	0.68	16.90

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	\bar{X} = / >	S.D.	C.V. = / <
	3.00		20%
3.3 องค์ประกอบย่อยให้การสนับสนุน (Provide Support)			
1) ท่านบริหารทีมงานให้ประสบความสำเร็จ	3.98	0.77	19.42
2) ท่านเป็นที่ปรึกษาในการทำงานแก่บุคลากรในวิทยาลัย	3.95	0.80	20.33
3) ท่านให้คำแนะนำ ในการทำงานแก่บุคลากรในวิทยาลัย	4.00	0.77	19.43
4) ท่านเปิดโอกาสให้ทีมงานได้สื่อสารในที่มามีประสิทธิผล	4.18	0.73	17.58
5) ท่านสนับสนุนการสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ของทีม	4.13	0.70	17.10
6) ท่านให้การช่วยเหลือและส่งเสริมการพึ่งพาตนเองของทีม	4.24	0.69	16.38
3.4 องค์ประกอบย่อยมีความไว้วางใจ (Trust)			
1) ท่านแสดงความสนใจ เห็นอกเห็นใจ ผู้ร่วมงาน	4.43	0.65	14.71
2) ท่านสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความไว้วางใจ	4.30	0.68	16.00
3) ท่านมีการสื่อสารที่ดี เพื่อให้เกิดความไว้วางใจ	4.34	0.65	15.20
4) ท่านตัดสินใจบนพื้นฐานของความจริง เพื่อให้เกิดความไว้วางใจ	4.33	0.65	15.19
5) ท่านเป็นผู้ร่วมงานแบ่งปันความรับผิดชอบในความสำเร็จและล้มเหลว	4.29	0.71	16.56
4 องค์ประกอบหลักที่ 4 มีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน (Adaptive Challenge)			
4.1 องค์ประกอบย่อยที่ 1 แสวงหาวิธีการใหม่ (Seek New Way)			
1) ท่านค้นหาค้นหาวิธีการใหม่ในการจัดการกับความเสี่ยงที่จะเกิดในวิทยาลัย	3.93	0.75	19.20
2) ท่านสามารถมองปัญหาเป็นโอกาสและความท้าทายในการดำเนินงาน	4.01	0.74	18.42
3) ท่านมีทักษะการสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา	4.02	0.74	18.48
4) ท่านสามารถมองปัญหาในมุมมองที่แตกต่าง	4.06	0.66	16.30
4.2 องค์ประกอบย่อยที่ 2 สนับสนุนการปรับเปลี่ยน (Foster Adaptation)			
1) ท่านมีกลวิธีในการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	4.13	0.62	15.09
2) ท่านมีการประเมินสถานการณ์ เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในวิทยาลัย	4.11	0.64	15.77

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	\bar{X} = / >	S.D.	C.V. = / <
	3.00		20%
3) ท่านสร้างความเข้าใจและการเรียนรู้แก่บุคคล เพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยน	4.08	0.67	16.66
4) ท่านสนับสนุนการปรับเปลี่ยนให้เกิดขึ้นในวิทยาลัย	4.11	0.68	16.63
5) ท่านปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง	4.20	0.62	14.93
4.3 องค์ประกอบย่อยที่ 3 มุ่งความสำเร็จ (Focus on Success)			
1) ท่านตัดสินใจเลือกสิ่งที่ต้องการประสบความสำเร็จ	4.27	0.65	15.32
2) ท่านมีความชัดเจนในเป้าหมาย เพื่อความสำเร็จของวิทยาลัย	4.26	0.67	15.73
3) ท่านเลือกโอกาสที่เป็นไปได้ เพื่อความสำเร็จของวิทยาลัย	4.26	0.65	15.26
4) ท่านดำเนินงานที่มุ่งให้องค์กรประสบความสำเร็จ	4.28	0.63	14.78
5) ท่านมีการสร้างพลังแก่ทีม เพื่อเป้าหมายของวิทยาลัย	4.15	0.65	15.83
6) ท่านบริหารงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ของวิทยาลัย	4.17	0.69	16.79
4.4 องค์ประกอบย่อยที่ 4 พัฒนาความสามารถในการปรับตัว (Develop Adaptability)			
1) ท่านมีความสามารถในการประเมินสถานการณ์ใหม่ นำไปสู่การปรับตัวในการทำงาน	4.08	0.69	17.00
2) ท่านมีการเตรียมบุคลากรเพื่อให้สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง	3.97	0.80	20.18
3) ท่านส่งเสริมความสามารถในการปรับตัวแก่บุคลากรในวิทยาลัย	4.10	0.73	18.02
4) ท่านสนับสนุนการสร้างความมั่นใจภายในและความเชื่อในตนเองที่จะทำให้สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง	4.17	0.67	16.15
5) ท่านมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน	4.36	0.62	14.26
6) ท่านสนับสนุนให้เกิดแนวทางใหม่ในการปฏิบัติที่ดี เพื่อปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง	4.25	0.69	16.36

หมายเหตุ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าระหว่าง 0.61-0.95 แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย จากตารางที่ 4.4 เห็นได้ว่าตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัวบ่งชี้ดังนี้

องค์ประกอบของมีทักษะการจัดการ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การจัดการองค์กร 2) การสื่อสาร 3) การวางแผน 4) การจัดการความขัดแย้ง และ 5) การจัดการการเปลี่ยนแปลง มีตัวบ่งชี้รวม 27 ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.79-4.48 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 14.20-20.38

องค์ประกอบของมีวิสัยทัศน์ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบคือ 1) กล้าเสี่ยง 2) เป็นนักนวัตกรรม และ 3) มีจินตนาการ รวม 14 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.91-4.20 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 15.92-20.25

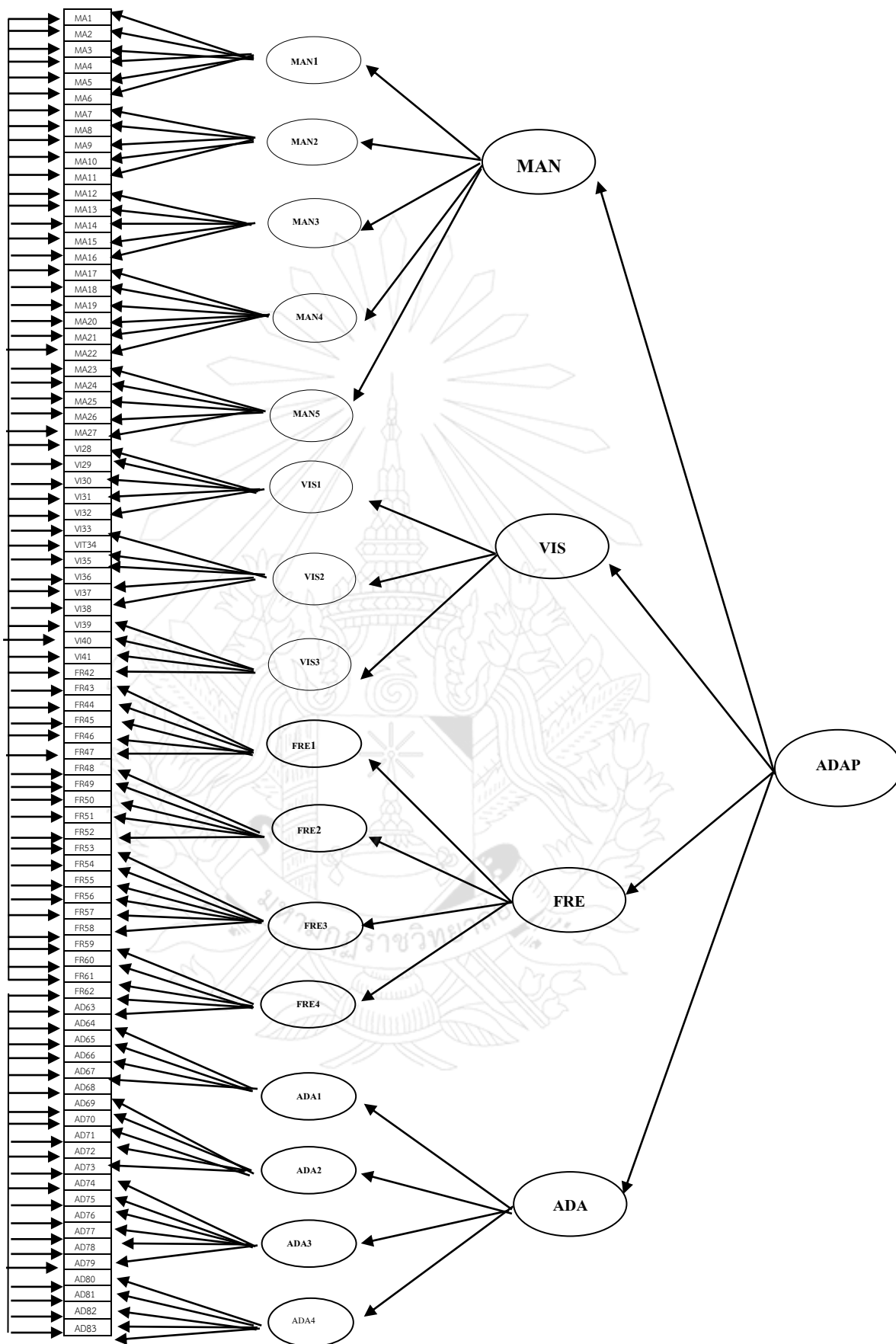
องค์ประกอบของให้อิสระในการปฏิบัติซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมอบหมายงาน 2) ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ 3) ให้การสนับสนุน และ 4) มีความไว้วางใจ รวม 21 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.95-4.43 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 14.37-20.33

องค์ประกอบของมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยนซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ 1) แสวงหาวิธีการใหม่ 2) สนับสนุนการปรับเปลี่ยน 3) มุ่งความสำเร็จ และ 4) พัฒนาความสามารถในการปรับตัว รวม 21 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.97-4.36 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 14.26-20.18

ตัวบ่งชี้ที่มีค่า CV เกิน 20.00% เพียงจุดทศนิยม ตั้งแต่ 20.10%-20.33% จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ นั้น แสดงว่าผลการตอบของกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกัน (เบี่ยงเบนจากค่าเฉลี่ย) เกิน 20% เล็กน้อย เมื่อพิจารณาข้อคำถามทั้ง 9 ข้อนี้พบว่า เป็นข้อคำถามที่ไม่ใช่บทบาทหน้าที่โดยตรงของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มอาจารย์ แต่ถ้าเป็นผู้บริหารก็จะเป็นบทบาทหน้าที่โดยตรง โดยบริบทการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ต้องทำหน้าที่ทั้งการเป็นอาจารย์ประจำทำหน้าที่สอนและทำหน้าที่บริหาร ได้แก่ การเป็นหัวหน้างาน หัวหน้าภาควิชา ดังนั้น ข้อคำถามเหล่านี้อาจารย์ที่มีโอกาสทำหน้าที่บริหารก็จะตอบในระดับมาก ส่วนอาจารย์ที่ไม่ได้ทำหน้าที่บริหาร ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวนร้อยละ 56.70 ก็จะตอบในระดับน้อย จึงทำให้ผลการตอบมีความแตกต่างกันส่งผลให้ค่าเบี่ยงเบนสูง แต่ที่ยังคัดเลือกทั้ง 9 ตัวบ่งชี้ไว้ในโมเดลก็ด้วยเหตุผลเชิงทฤษฎีที่ศึกษาและได้นิยามองค์ประกอบและนิยามตัวบ่งชี้ไว้

4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ทำให้ได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ที่เป็นโมเดลเชิงทฤษฎีหรือโมเดลสมมุติฐานที่ประกอบด้วย 83 ตัวบ่งชี้จาก 16 องค์ประกอบย่อย และจาก 4 องค์ประกอบหลัก โดยโมเดลนี้มีลักษณะเป็นโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม (Third Order Confirmatory Factor Analysis) ดังแสดงในภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 โมเดลสำหรับการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม

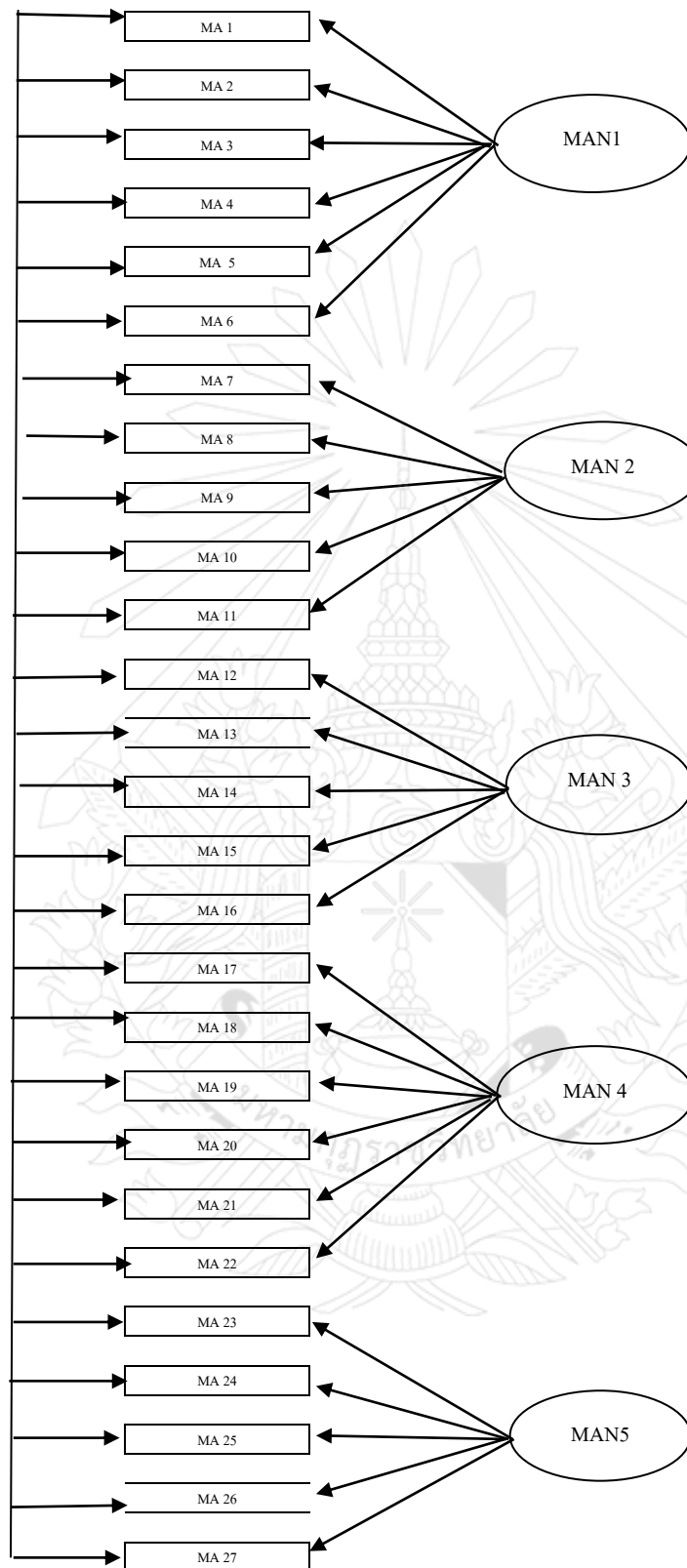
อย่างไรก็ตาม การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม ไม่สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ในครั้งเดียวได้ เนื่องจากมีข้อจำกัดของโปรแกรมในการวิเคราะห์ซึ่งยอมให้มีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเท่านั้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงแยกการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอนคือ ตอนแรกเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ ตอนที่สองเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้จะใกล้เคียงกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม (Bartholomew, Knotts & Moustaki, 2011)

4.2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ

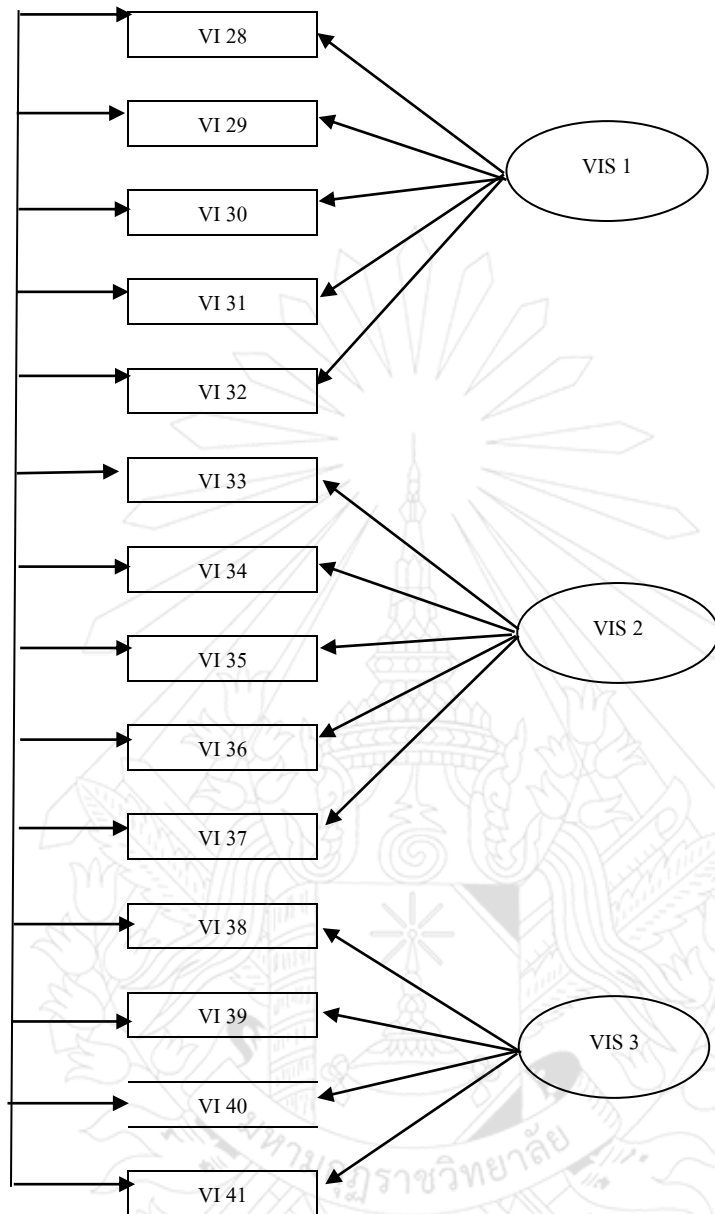
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis) มีจุดมุ่งหมายเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อนำมาสร้างสเกลองค์ประกอบสำหรับนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) ต่อไป แต่เนื่องจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์มีข้อจำกัดที่ไม่สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจาก 16 องค์ประกอบย่อยและ 83 ตัวบ่งชี้ได้ในครั้งเดียว ดังนั้นผู้วิจัยจึงแยกวิเคราะห์โมเดลย่อยเป็น 4 โมเดล ดังนี้

- 1) องค์ประกอบหลักของ มีทักษะการจัดการ มีองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ 27 ตัวบ่งชี้
- 2) องค์ประกอบหลักของมีวิสัยทัศน์ มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ 14 ตัวบ่งชี้
- 3) องค์ประกอบหลักของให้อิสระในการปฏิบัติ มีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ 21 ตัวบ่งชี้
- 4) องค์ประกอบหลักของมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน มีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ 21 ตัวบ่งชี้

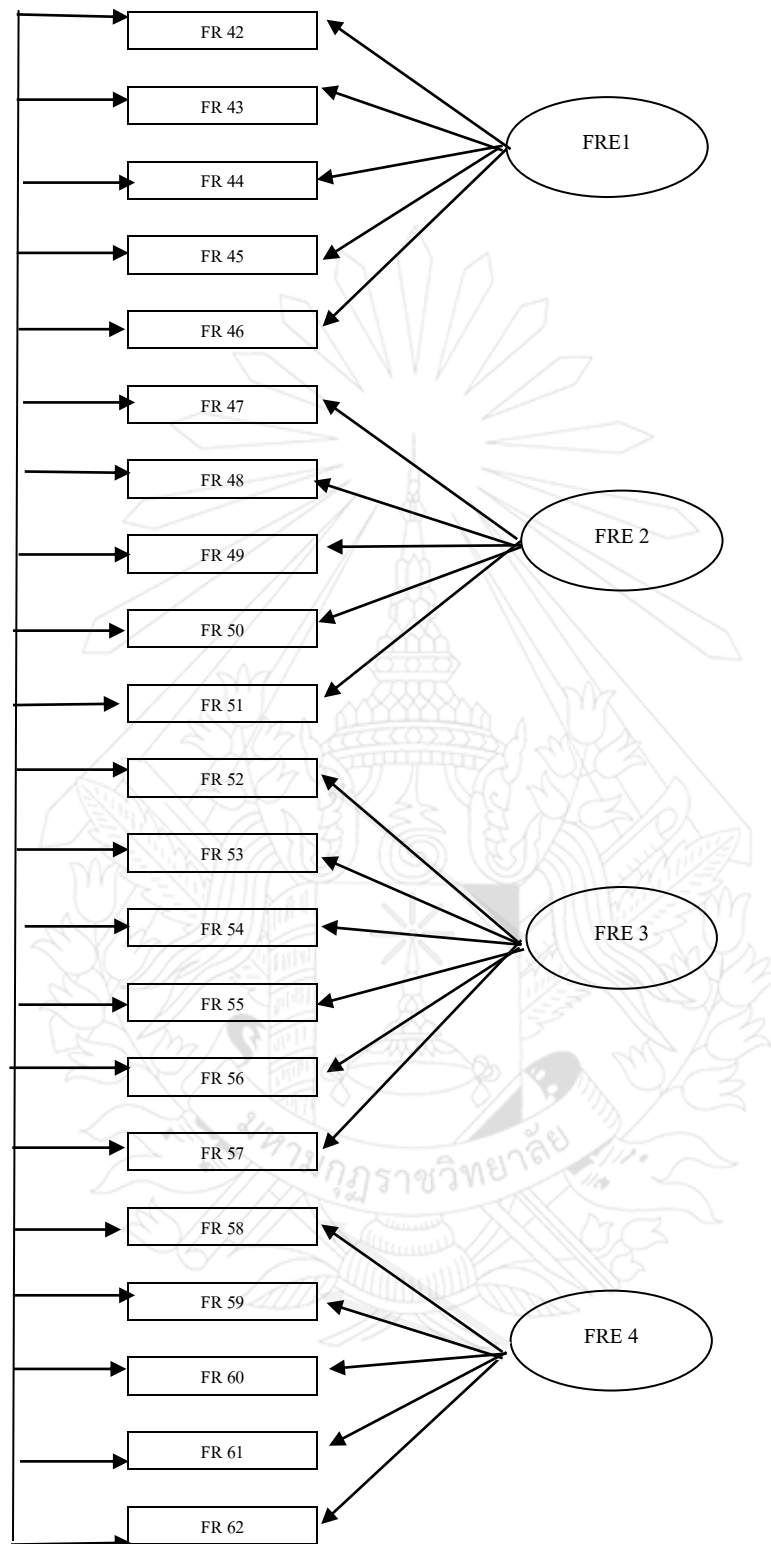
ลักษณะของโมเดลดังกล่าวข้างต้นนี้แสดงในรูปของโมเดลการวัด (Measurement Model) เพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ปรากฏในภาพที่ 4.2-4.5 ดังต่อไปนี้



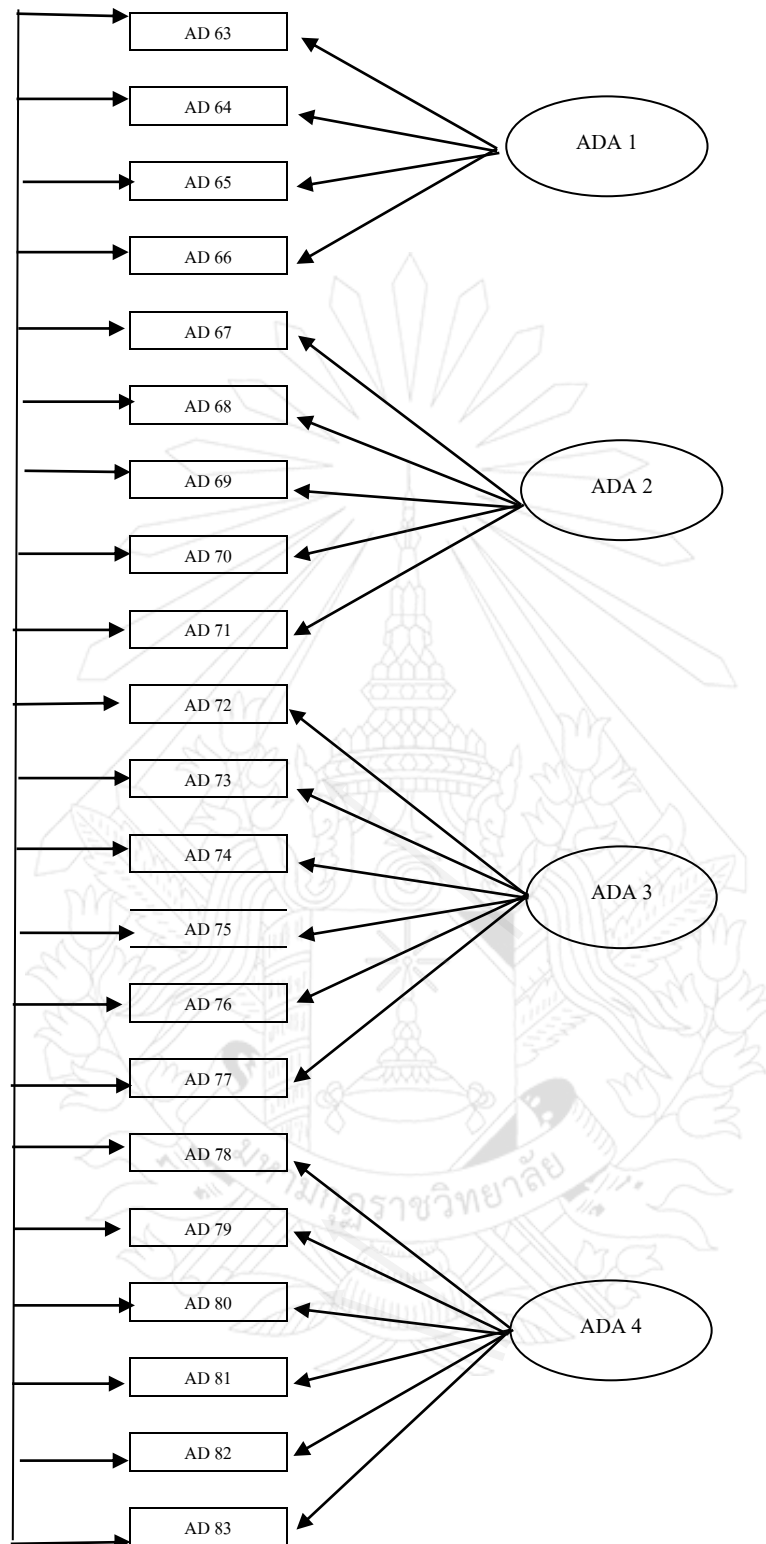
ภาพที่ 4.2 โมเดลการวัดของมีทักษะการจัดการ



ภาพที่ 4.3 โมเดลการวัดของมีวิสัยทัศน์



ภาพที่ 4.4 โมเดลการวัดของให้อิสระในการปฏิบัติ

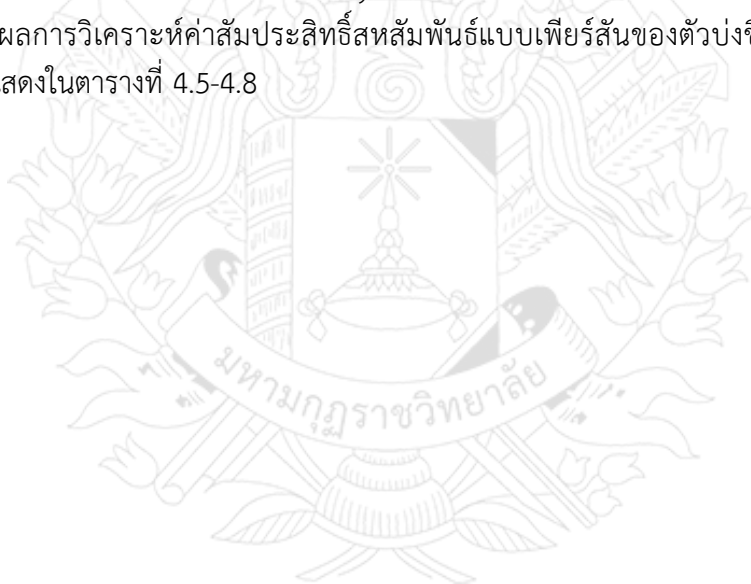


ภาพที่ 4.5 โมเดลการวัดของมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน

ก่อนทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ต่าง ๆ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ถ้าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน แสดงว่าไม่มีองค์ประกอบร่วม ก็ไม่มีประโยชน์ที่จะนำเมทริกซ์นั้นไปวิเคราะห์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2539, West, Taylor, & Wu, 2012)

นอกจากนั้น ได้วิเคราะห์หาค่าสถิติของ Bartlett ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) หรือไม่ โดยพิจารณาที่ค่า Bartlett's test of Sphericity และค่าความน่าจะเป็น (Probability) ว่ามีความสัมพันธ์เหมาะสมกันเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปโดยพิจารณาที่การมีนัยสำคัญทางสถิติ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2539, Tobias, & Carlson, 2010) และวิเคราะห์หาค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของดัชนีของไกเซอร์-ไมเยอร์-อลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) เพื่อวัดความเพียงพอของตัวอย่าง (Measure of Sampling Adequacy : MSA) ว่ามีจำนวนพอเพียงในการวิเคราะห์หรือไม่ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ที่ Cerny & Kaiser (1977) ได้เสนอแนะไว้ว่า ถ้า KMO มีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าจำนวนตัวอย่างมีมากพอและเหมาะสมที่จะวิเคราะห์ในระดับดีมาก ถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 แสดงว่ามีตัวอย่างจำนวนน้อยเกินไปไม่เหมาะสมที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้จำแนกรายเป็นรายโมเดล ดังแสดงในตารางที่ 4.5-4.8



ตารางที่ 4.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของมีทักษะการจัดการ (MAN)

ตัวบ่งชี้	MA1	MA2	MA3	MA4	MA5	MA6	MA7	MA8	MA9	MA10	MA11	MA12	MA13	MA14	MA15	MA16	MA17	MA18	MA19	MA20	MA21	MA22	MA23	MA24	MA25	MA26	MA27	
MA1	1.00																											
MA2	0.76**	1.00																										
MA3	0.58**	0.60**	1.00																									
MA4	0.61**	0.62**	0.65**	1.00																								
MA5	0.58**	0.58**	0.61**	0.76**	1.00																							
MA6	0.56**	0.54**	0.55**	0.54**	0.64**	1.00																						
MA7	0.49**	0.44**	0.49**	0.53**	0.54**	0.50**	1.00																					
MA8	0.45**	0.44**	0.45**	0.47**	0.49**	0.51**	0.62**	1.00																				
MA9	0.31**	0.25**	0.41**	0.39**	0.32**	0.33**	0.52**	0.50**	1.00																			
MA10	0.44**	0.43**	0.47**	0.43**	0.49**	0.48**	0.60**	0.58**	0.57**	1.00																		
MA11	0.43**	0.41**	0.45**	0.47**	0.41**	0.40**	0.53**	0.51**	0.63**	0.62**	1.00																	
MA12	0.27**	0.28**	0.21**	0.23**	0.22**	0.23**	0.20**	0.21**	0.15**	0.20**	0.21**	1.00																
MA13	0.64**	0.65**	0.53**	0.56**	0.52**	0.51**	0.49**	0.46**	0.41**	0.47**	0.50**	0.32**	1.00															
MA14	0.53**	0.59**	0.50**	0.47**	0.48**	0.48**	0.44**	0.43**	0.43**	0.52**	0.51**	0.28**	0.72**	1.00														
MA15	0.51**	0.55**	0.46**	0.48**	0.48**	0.55**	0.49**	0.49**	0.43**	0.53**	0.45**	0.28**	0.66**	0.62**	1.00													
MA16	0.42**	0.40**	0.47**	0.49**	0.44**	0.50**	0.49**	0.43**	0.56**	0.47**	0.53**	0.23**	0.59**	0.58**	0.70**	1.00												
MA17	0.40**	0.40**	0.37**	0.33**	0.38**	0.41**	0.46**	0.47**	0.45**	0.44**	0.45**	0.18**	0.46**	0.43**	0.42**	0.42**	1.00											
MA18	0.09**	0.10**	0.09**	0.09**	0.08**	0.13**	0.11**	0.06**	0.08**	0.13**	0.10**	0.03**	0.13**	0.12**	0.14**	0.11**	0.15**	1.00										
MA19	0.22**	0.21**	0.37**	0.33**	0.24**	0.25**	0.39**	0.37**	0.59**	0.42**	0.49**	0.12**	0.25**	0.37**	0.35**	0.47**	0.41**	0.09**	1.00									
MA20	0.17**	0.17**	0.23**	0.16**	0.10**	0.21**	0.28**	0.25**	0.43**	0.31**	0.34**	0.12**	0.21**	0.22**	0.25**	0.34**	0.33**	0.08**	0.52**	1.00								
MA21	0.27**	0.23**	0.33**	0.33**	0.28**	0.28**	0.40**	0.32**	0.55**	0.38**	0.51**	0.17**	0.28**	0.32**	0.29**	0.38**	0.43**	0.10**	0.54**	0.49**	1.00							
MA22	0.47**	0.45**	0.28**	0.38**	0.34**	0.35**	0.36**	0.36**	0.20**	0.40**	0.36**	0.22**	0.50**	0.39**	0.39**	0.34**	0.47**	0.10**	0.27**	0.26**	0.35**	1.00						
MA23	0.51**	0.56**	0.37**	0.41**	0.39**	0.38**	0.39**	0.47**	0.41**	0.43**	0.45**	0.24**	0.58**	0.57**	0.53**	0.49**	0.59**	0.18**	0.38**	0.30**	0.40**	0.61**	1.00					
MA24	0.47**	0.42**	0.38**	0.49**	0.47**	0.41**	0.44**	0.42**	0.47**	0.45**	0.50**	0.22**	0.54**	0.49**	0.47**	0.49**	0.53**	0.15**	0.46**	0.35**	0.50**	0.55**	0.71**	1.00				
MA25	0.54**	0.56**	0.36**	0.46**	0.44**	0.40**	0.39**	0.37**	0.36**	0.43**	0.46**	0.25**	0.61**	0.55**	0.53**	0.46**	0.49**	0.18**	0.33**	0.26**	0.40**	0.59**	0.74**	0.73**	1.00			
MA26	0.46**	0.46**	0.38**	0.44**	0.51**	0.44**	0.48**	0.48**	0.40**	0.48**	0.47**	0.21**	0.53**	0.47**	0.49**	0.43**	0.54**	0.17**	0.39**	0.29**	0.46**	0.53**	0.63**	0.72**	0.67**	1.00		
MA27	0.40**	0.39**	0.37**	0.38**	0.41**	0.47**	0.43**	0.44**	0.44**	0.42**	0.49**	0.20**	0.50**	0.50**	0.53**	0.54**	0.55**	0.10**	0.46**	0.37**	0.43**	0.43**	0.57**	0.61**	0.57**	0.62**	1.00	

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$, * หมายถึง $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้จำนวน 27 ตัวบ่งชี้ ในโมเดลการวัดของมีทักษะการจัดการ (MAN) พบว่ามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01(p < .01)$ โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ มีการกำหนดเป้าหมายของวิทยาลัยที่ชัดเจน (MA13) และมีการทบทวนการทำงานเพื่อให้การดำเนินงานของวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (MA14) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.72 ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อสร้างความเข้าใจในทิศทางของวิทยาลัยที่ตรงกัน (MA7) และการจัดการกับความขัดแย้งด้วยความเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ (MA18) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.04



ตารางที่ 4.6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้โมเดลการวัดมิวีสัยทัศน์ (VIS)

ตัวบ่งชี้	VI28	VI29	VI30	VI31	VI32	VI33	VI34	VI35	VI36	VI37	VI38	VI39	VI40	VI41
VI28	1.000													
VI29	.649**	1.000												
VI30	.604**	.680**	1.000											
VI31	.570**	.584**	.610**	1.000										
VI32	.570**	.559**	.711**	.524**	1.000									
VI33	.539**	.547**	.579**	.563**	.622**	1.000								
VI34	.512**	.561**	.613**	.612**	.602**	.812**	1.000							
VI35	.500**	.507**	.592**	.589**	.587**	.732**	.793**	1.000						
VI36	.537**	.541**	.513**	.562**	.519**	.693**	.769**	.783**	1.000					
VI37	.530**	.584**	.505**	.601**	.497**	.696**	.772**	.725**	.838**	1.000				
VI38	.539**	.551**	.528**	.525**	.458**	.564**	.600**	.556**	.609**	.660**	1.000			
VI39	.461**	.462**	.564**	.467**	.544**	.507**	.562**	.579**	.559**	.510**	.714**	1.000		
VI40	.517**	.579**	.504**	.528**	.442**	.595**	.652**	.615**	.657**	.705**	.727**	.649**	1.000	
VI41	.187**	.230**	.239**	.153**	.250**	.189**	.183**	.241**	.224**	.188**	.227**	.173**	.264**	1.000

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$, * หมายถึง $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้จำนวน 14 ตัวบ่งชี้ ในโมเดลการวัดของมีวิสัยทัศน์ (VIS) พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ สร้างเครือข่ายเพื่อช่วยให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในวิทยาลัย (VI36) และขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในวิทยาลัย (VI37) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .838 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ กระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มกล้าทำสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในวิทยาลัย (VI31) และช่วยขับเคลื่อนวิทยาลัยเพื่อให้เกิดความเจริญงอกงาม (VI41) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .153



ตารางที่ 4.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้เนโมเดลการวัดของให้อิสระในการปฏิบัติ (FRE)

ตัวบ่งชี้	FR42	FR43	FR44	FR45	FR46	FR47	FR48	FR49	FR50	FR51	FR52	FR53	FR54	FR55	FR56	FR57	FR58	FR59	FR60	FR61	FR62	
FR42	1.000																					
FR43	.153**	1.000																				
FR44	.522**	.182**	1.000																			
FR45	.620**	.248**	.596**	1.000																		
FR46	.571**	.267**	.487**	.696**	1.000																	
FR47	.540**	.218**	.494**	.611**	.620**	1.000																
FR48	.459**	.214**	.349**	.548**	.581**	.666**	1.000															
FR49	.512**	.248**	.470**	.603**	.668**	.754**	.735**	1.000														
FR50	.546**	.231**	.452**	.623**	.709**	.634**	.646**	.757**	1.000													
FR51	.554**	.217**	.454**	.605**	.647**	.558**	.614**	.676**	.741**	1.000												
FR52	.320**	.188**	.250**	.472**	.495**	.399**	.513**	.501**	.524**	.425**	1.000											
FR53	.466**	.176**	.377**	.584**	.568**	.504**	.588**	.567**	.595**	.559**	.665**	1.000										
FR54	.539**	.181**	.459**	.618**	.572**	.546**	.591**	.590**	.607**	.602**	.613**	.843**	1.000									
FR55	.488**	.225**	.504**	.561**	.564**	.596**	.533**	.637**	.613**	.583**	.507**	.654**	.660**	1.000								
FR56	.466**	.222**	.426**	.594**	.589**	.603**	.583**	.658**	.598**	.596**	.562**	.650**	.668**	.782**	1.000							
FR57	.511**	.216**	.460**	.589**	.630**	.540**	.521**	.607**	.636**	.552**	.506**	.574**	.674**	.692**	.698**	1.000						
FR58	.445**	.205**	.523**	.515**	.502**	.484**	.426**	.481**	.529**	.491**	.388**	.390**	.472**	.531**	.479**	.563**	1.000					
FR59	.513**	.199**	.475**	.595**	.634**	.513**	.503**	.539**	.567**	.518**	.420**	.550**	.605**	.576**	.552**	.651**	.696**	1.000				
FR60	.401**	.191**	.533**	.539**	.565**	.498**	.446**	.469**	.505**	.468**	.382**	.495**	.529**	.580**	.523**	.607**	.727**	.750**	1.000			
FR61	.430**	.169**	.565**	.564**	.553**	.466**	.447**	.482**	.532**	.535**	.356**	.465**	.540**	.588**	.537**	.651**	.716**	.745**	.794**	1.000		
FR62	.431**	.157**	.453**	.535**	.471**	.432**	.415**	.448**	.508**	.456**	.374**	.489**	.521**	.596**	.499**	.551**	.674**	.666**	.658**	.740**	1.000	

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$, * หมายถึง $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้จำนวน 21 ตัวบ่งชี้ ในโมเดลการวัดของให้อิสระในการปฏิบัติ (FRE) พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ เป็นที่ปรึกษาในการทำงานแก่บุคลากรในวิทยาลัย (FR53) และให้คำแนะนำในการทำงานแก่บุคลากรในวิทยาลัย (FR54) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .843 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ มีความสามารถในการเรียนรู้และสอนบุคคลอื่นให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ (FR42) และมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้กับบุคคลที่มีความสามารถ (FR43) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .153



ตารางที่ 4.8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้โนโมเดลการวัดของมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน (ADA)

ตัวบ่งชี้	AD63	AD64	AD65	AD66	AD67	AD68	AD69	AD70	AD71	AD72	AD73	AD74	AD75	AD76	AD77	AD78	AD79	AD80	AD81	AD82	AD83	
AD63	1.00																					
AD64	.819**	1.000																				
AD65	.789**	.799**	1.000																			
AD66	.649**	.639**	.613**	1.000																		
AD67	.568**	.576**	.572**	.623**	1.00																	
AD68	.613**	.612**	.611**	.625**	.778**	1.00																
AD69	.631**	.596**	.634**	.551**	.642**	.736**	1.00															
AD70	.609**	.585**	.591**	.633**	.670**	.742**	.716**	1.00														
AD71	.551**	.566**	.525**	.601**	.689**	.688**	.632**	.698**	1.00													
AD72	.416**	.421**	.432**	.381**	.495**	.482**	.467**	.511**	.536**	1.00												
AD73	.453**	.468**	.445**	.469**	.526**	.534**	.437**	.537**	.598**	.732**	1.00											
AD74	.470**	.473**	.473**	.496**	.564**	.571**	.525**	.585**	.643**	.723**	.802**	1.00										
AD75	.404**	.429**	.415**	.447**	.500**	.512**	.463**	.508**	.599**	.632**	.782**	.726**	1.000									
AD76	.551**	.563**	.558**	.454**	.527**	.612**	.631**	.577**	.573**	.563**	.635**	.668**	.598**	1.000								
AD77	.566**	.548**	.562**	.584**	.555**	.655**	.605**	.632**	.586**	.587**	.612**	.665**	.622**	.601**	1.000							
AD78	.566**	.567**	.581**	.515**	.618**	.655**	.623**	.605**	.607**	.545**	.545**	.617**	.496**	.587**	.604**	1.000						
AD79	.673**	.587**	.602**	.506**	.518**	.605**	.640**	.614**	.501**	.533**	.541**	.555**	.478**	.594**	.687**	.737**	1.000					
AD80	.633**	.548**	.577**	.498**	.540**	.599**	.600**	.597**	.539**	.488**	.524**	.528**	.468**	.609**	.611**	.715**	.842**	1.000				
AD81	.492**	.493**	.463**	.452**	.485**	.529**	.574**	.544**	.489**	.468**	.487**	.515**	.522**	.563**	.563**	.546**	.620**	.662**	1.00			
AD82	.368**	.374**	.358**	.421**	.494**	.460**	.441**	.485**	.531**	.489**	.593**	.535**	.572**	.432**	.471**	.535**	.432**	.484**	.499**	1.00		
AD83	.401**	.393**	.396**	.372**	.449**	.481**	.500**	.487**	.483**	.447**	.475**	.489**	.495**	.473**	.479**	.515**	.504**	.503**	.560**	.619**	1.00	

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$, * หมายถึง $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้จำนวน 21 ตัวบ่งชี้ ในโมเดลการวัดของมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน (ADA) พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ ค้นหาวิธีการใหม่ในการจัดการกับความเสี่ยงที่จะเกิดในวิทยาลัย (AD63) และสามารถมองปัญหาเป็นโอกาสและความท้าทายในการดำเนินงาน (AD64) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.819 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือค้นหาวิธีการใหม่ในการจัดการกับความเสี่ยงที่จะเกิดในวิทยาลัย (AD63) และมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน (AD82) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.368 โดยภาพรวม ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้จากตารางที่ 18-21 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ในแต่ละโมเดลการวัดมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกค่า แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

สำหรับผลการวิเคราะห์ค่าสถิติอื่น ๆ ที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสม ได้แก่ ค่าสถิติของ Bartlett และค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Mayer-Olkin : KMO) จำแนกตามโมเดลย่อย คือ โมเดลการวัดของมีทักษะการจัดการ โมเดลการวัดของมีวิสัยทัศน์ โมเดลการวัดของให้อิสระในการปฏิบัติ และโมเดลการวัดของมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน ปรากฏผลในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าสถิติ Bartlett และค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy : MSA) ของแต่ละโมเดลการวัด

โมเดล	Bartlett test of Sphericity	p	Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy(MSA)
มีทักษะการจัดการ	10944.238	.000	.950
มีวิสัยทัศน์	6838.555	.000	.953
ให้อิสระในการปฏิบัติ	10654.067	.000	.952
มีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน	11361.632	.000	.956

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ก่อนนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Bartlett Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 10944.238, 6838.555, 10654.067 และ 11361.632 ตามลำดับขององค์ประกอบหลัก มีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 ($p < .01$) ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ ส่วนค่าดัชนีวัดความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Mayer-Olkin : KMO) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.950-0.956 แสดงว่าจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีมากพอและเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้ต่อไป

สำหรับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบมาตรฐานจากตัวบ่งชี้ จำนวน 83 ตัวบ่งชี้ ตามโมเดลย่อยทั้ง 4 โมเดล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) โมเดลการวัดของมีทักษะการจัดการ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของมีทักษะการจัดการ (MAN) แสดงในตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 5 ตัวแปรในองค์ประกอบมีทักษะการจัดการ แสดงในตารางที่ 4.11 และการสร้างโมเดลการวัดของมีทักษะการจัดการ แสดงในภาพที่ 4.6

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของมีทักษะการจัดการ (MAN)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	λ	S.E.	t-value	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
MAN1	MA1	1.22	0.67	18.189**	0.08	0.60	0.32
	MA2	1.22	0.66	18.455**	0.11	0.63	0.28
	MA3	1.12	0.61	18.413**	0.13	0.61	0.26
	MA4	1.36	0.73	18.590**	0.15	0.64	0.33
	MA5	1.18	0.60	19.607**	0.02	0.57	0.34
	MA6	1.00	-	-	0.09	0.52	0.29
MAN2	MA7	0.97	0.06	17.85**	0.12	0.56	0.20
	MA8	0.87	0.05	17.07**	0.10	0.51	0.20
	MA9	0.80	0.04	18.44**	0.15	0.48	0.19
	MA10	1.07	0.05	19.97**	0.20	0.65	0.16
	MA11	1.00	-	-	0.14	0.56	0.21
MAN3	MA12	1.25	0.07	19.11**	0.12	0.66	0.21
	MA13	1.42	0.07	20.87**	0.20	0.78	0.15
	MA14	1.13	0.06	19.35**	0.14	0.66	0.17
	MA15	1.06	0.05	22.74**	0.08	0.59	0.20
	MA16	1.00	-	-	0.07	0.51	0.26
	MA17	0.94	0.06	15.56**	0.12	0.52	0.21
MAN4	MA18	1.04	0.07	15.71**	0.08	0.53	0.24
	MA19	0.67	0.05	12.62**	0.02	0.31	0.25
	MA20	0.59	0.06	9.90**	0.03	0.19	0.39
	MA21	0.80	0.06	12.81**	0.02	0.32	0.33
	MA22	1.00	-	-	0.06	0.43	0.34
MAN5	MA23	1.18	0.06	20.23**	0.22	0.72	0.13
	MA24	1.26	0.06	20.31**	0.05	0.67	0.18
	MA25	1.30	0.06	20.16**	0.18	0.73	0.15
	MA26	1.24	0.06	19.59**	0.09	0.63	0.22
	MA27	1.00	-	-	0.14	0.57	0.18

CMIN/DF = 2.297, RMSEA = 0.046, GFI = 0.938, AGFI = 0.903, CFI = 0.974, NFI = 0.955

**P < .01

ตารางที่ 4.11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 5 ตัวแปรในองค์ประกอบมีทักษะการจัดการ

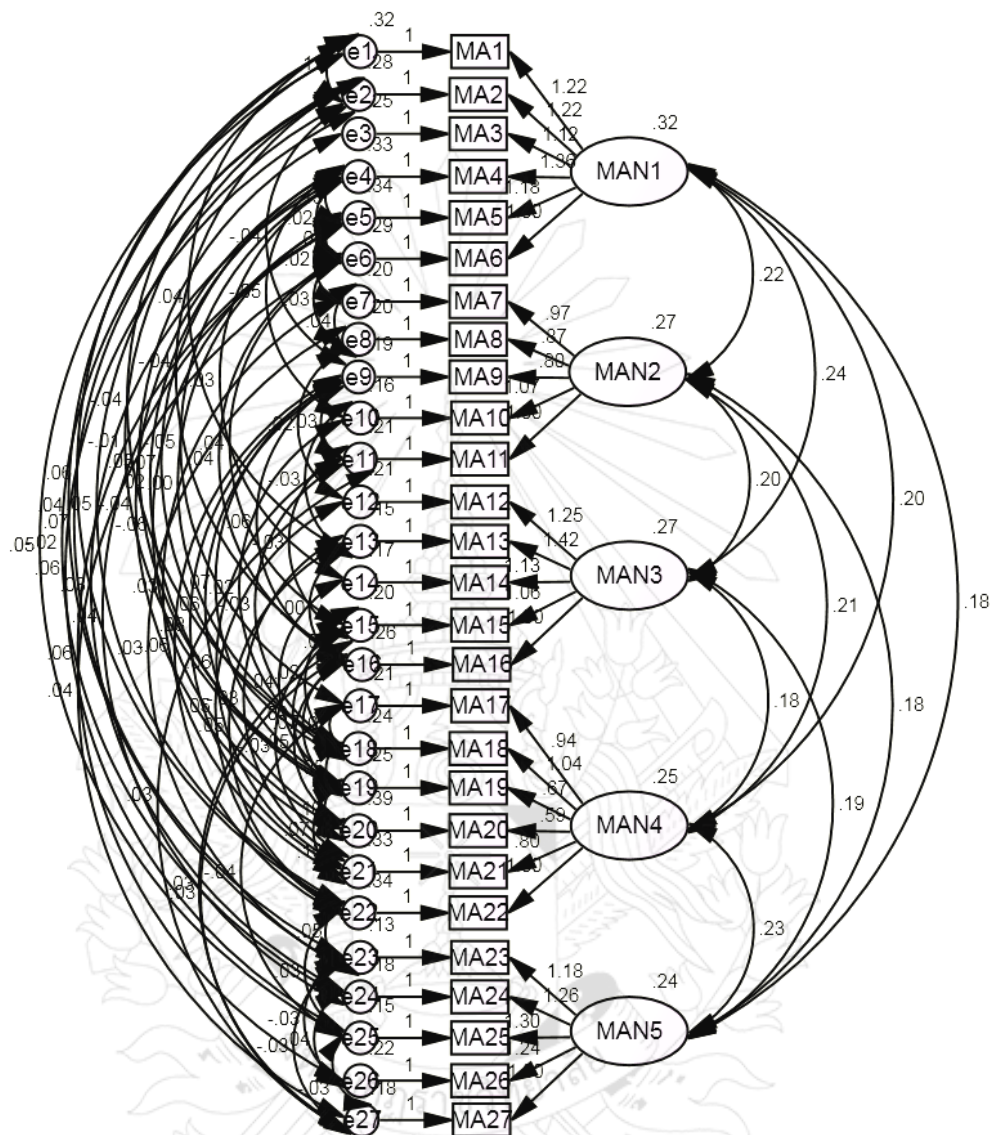
องค์ประกอบย่อย	MAN1	MAN2	MAN3	MAN4	MAN5
MAN1	1.00				
MAN2	.769**	1.00			
MAN3	.824**	.765**	1.00		
MAN4	.695**	.826**	.702**	1.00	
MAN5	.654**	.708**	.772**	.931**	1.00

** P < .01

จากตารางที่ 4.10-4.11 สามารถสร้างโมเดลการวัดของมีทักษะการจัดการ ได้ดังภาพที่

4.6





CMIN/DF=2.297, RMSEA=.046, GFI=.938, AGFI=.903, CFI=.974, NFI=.955

ภาพที่ 4.6 โมเดลการวัดของมีทักษะการจัดการ

จากตารางที่ 4.10, 4.11 และภาพที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของมีทักษะการจัดการ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square : CMIN/DF) เท่ากับ 2.297 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) เท่ากับ 0.046 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index : GFI) เท่ากับ 0.938 ค่าดัชนีวัด

ความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index : AGFI) เท่ากับ 0.903 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI) เท่ากับ 0.974 และค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติฐาน (Normed Fit Index : NFI) เท่ากับ 0.955

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลการวัดตามตารางที่ 4.11 และภาพที่ 4.6 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 27 ตัวมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.59-1.42 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ MA1-MA6 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการจัดการองค์กร (MAN1) ตัวบ่งชี้ที่ MA7-MA11 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการสื่อสาร (MAN2) ตัวบ่งชี้ที่ MA12-MA16 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการวางแผน (MAN3) ตัวบ่งชี้ที่ MA17-MA22 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการจัดการความขัดแย้ง (MAN4) และตัวบ่งชี้ที่ MA23-MA27 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการจัดการการเปลี่ยนแปลง (MAN5) นอกจากนี้จะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้ว ยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตารางที่ 4.11 พบว่าแต่ละองค์ประกอบย่อยในโมเดลการวัดของมีทักษะการจัดการ มีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.654-0.931 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดล ซึ่งในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน สำหรับอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สำหรับโมเดลการวัดของการมีทักษะการจัดการได้สเกลองค์ประกอบ 5 ตัว ดังสมการ

$$MAN1 = (MA1+MA2+MA3+MA4+MA5+MA6) = (0.60+0.63+0.61+0.64+0.57+0.52) = 3.57$$

$$MAN2 = (MA7+MA8+MA9+MA10+MA11) = (0.56+0.51+0.48+0.65+0.56) = 2.76$$

$$MAN3 = (MA12+MA13+MA14+MA15+MA16) = (0.66+0.78+0.66-0.59+0.51) = 3.20$$

$$MAN4 = (MA17+MA18+MA19+MA20+MA21+MA22) = (0.52+0.53+0.31+0.19+0.32+0.43) = 2.30$$

$$MAN5 = (MA23+MA24+MA25+MA26+MA27) = (0.72+0.67+0.73+0.63+0.57) = 3.32$$

2) โมเดลการวัดของมีวิสัยทัศน์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของมีวิสัยทัศน์ (VIS) แสดงในตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรใน

องค์ประกอบมีวิสัยทัศน์ แสดงในตารางที่ 4.13 และการสร้างโมเดลการวัดของมีวิสัยทัศน์ แสดงในภาพที่ 4.7

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของมีวิสัยทัศน์ (VIS)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	λ	S.E.	t-value	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
VIS1	VI28	1.01	0.58	17.46**	0.11	0.56	0.23
	VI29	0.96	0.05	18.01**	0.20	0.64	0.15
	VI30	0.98	0.04	22.21**	0.16	0.67	0.14
	VI31	1.02	0.06	17.24***	0.13	0.58	0.22
	VI32	1.00	-	-	0.11	0.56	0.23
VIS2	VI33	0.94	0.04	25.54**	0.11	0.69	0.19
	VI34	0.97	0.03	29.58**	0.28	0.82	0.10
	VI35	0.98	0.04	27.92**	0.21	0.76	0.15
	VI36	1.01	0.03	33.94**	0.07	0.71	0.20
	VI37	1.00	-	-	0.13	0.72	0.19
VIS3	VI38	1.18	0.06	20.33**	0.28	0.75	0.13
	VI39	1.11	0.05	21.77**	0.12	0.67	0.18
	VI40	1.17	0.05	21.63**	0.12	0.68	0.18
	VI41	1.00	-	-	0.23	0.62	0.18

CMIN/DF =2.513, RMSEA =0.050, GFI = 0.979, AGFI = 0.942, CFI = 0.992, NFI = 0.987

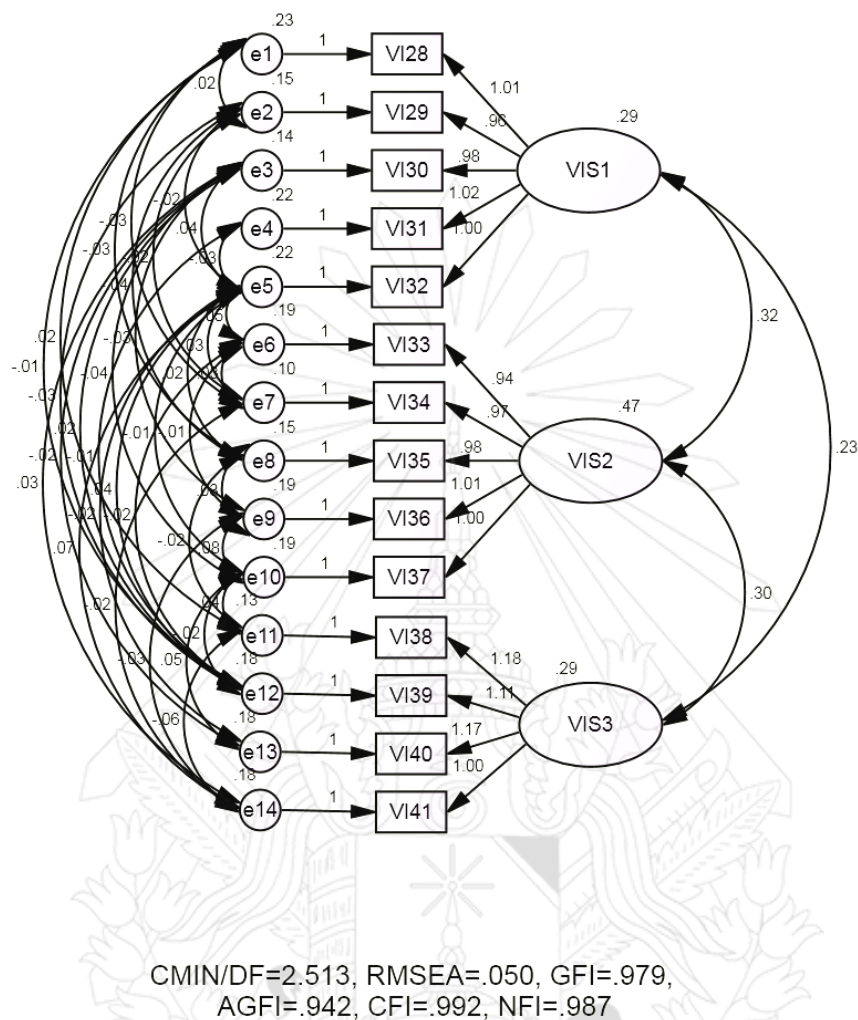
** P < .01

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรในองค์ประกอบมีวิสัยทัศน์

องค์ประกอบย่อย	VIS 1	VIS 2	VIS 3
VIS 1	1.00		
VIS 2	.852**	1.00	
VIS 3	.785**	.821**	1.00

** P < .01

จากตารางที่ 4.12-4.13 สามารถสร้างโมเดลการวัดของมีวิสัยทัศน์ได้ดังภาพที่ 4.7



ภาพที่ 4.7 โมเดลการวัดของมีวิสัยทัศน์

จากตารางที่ 4.12, 4.13 และภาพที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลมีวิสัยทัศน์ พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square : CMIN/DF) เท่ากับ 2.513 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) เท่ากับ 0.050 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index : GFI) เท่ากับ 0.979 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index : AGFI) เท่ากับ 0.942 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI) เท่ากับ 0.992 และค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติ (Normed Fit Index : NFI) เท่ากับ 0.987

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลการวัดตามตารางที่ 4.12 และภาพที่ 4.7 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 14 ตัวมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.94-1.18 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ VI28-VI32 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยกล้าเสี่ยง (VIS1) ตัวบ่งชี้ VI33-VI37 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยนักนวัตกรรม (VIS2) และตัวบ่งชี้ VI38-VI41 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยมีจินตนาการ (VIS3) นอกจากนี้จะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้ว ยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตารางที่ 4.13 พบว่าแต่ละองค์ประกอบย่อยในโมเดลการวัดของมีวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.785-0.852 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดล ซึ่งในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน สำหรับอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกโมเดลการวัดของมีวิสัยทัศน์ได้สเกลองค์ประกอบ 3 ตัว ดังสมการ

$$VIS1 = (VI28+VI29+VI30+VI31+VI32) = (0.56+0.64+0.67+0.58+0.56) = 3.01$$

$$VIS2 = (VI33+VI34+VI35+VI36+VI37) = (0.69+0.82+0.76+0.71+0.72) = 3.70$$

$$VIS3 = (VI38+VI39+VI40+VI41) = (0.75+0.67+0.68+0.61) = 2.71$$

3) โมเดลการวัดของให้อิสระในการปฏิบัติ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของให้อิสระในการปฏิบัติ (FRE) แสดงในตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวแปรในองค์ประกอบการให้อิสระในการปฏิบัติ แสดงในตารางที่ 4.15 และการสร้างโมเดลการวัดของให้อิสระในการปฏิบัติ แสดงในภาพที่ 4.8

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของให้อิสระในการปฏิบัติ (FRE)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
		λ	SE	T			
FRE 1	FR42	0.76	0.04	20.07**	0.50	0.09	0.19
	FR43	0.96	0.04	24.96**	0.67	0.14	0.15
	FR44	0.78	0.04	17.44**	0.48	0.13	0.21

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
FRE 2	FR45	0.99	0.04	25.18**	0.69	0.14	0.15
	FR46	1.00	-	-	0.72	0.22	0.13
	FR47	1.08	0.05	20.49**	0.73	0.26	0.13
	FR48	0.98	0.05	20.37**	0.59	0.06	0.20
	FR49	1.14	0.05	24.07**	0.75	0.10	0.13
	FR50	1.10	0.04	26.56**	0.74	0.18	0.13
FRE 3	FR51	1.00	-	-	0.65	0.17	0.16
	FR52	0.97	0.05	20.42**	0.53	0.20	0.28
	FR53	1.06	0.05	21.68**	0.59	0.20	0.27
	FR54	1.07	0.05	23.26**	0.65	0.08	0.21
	FR55	1.05	0.04	29.73**	0.70	0.07	0.16
	FR56	1.00	-	-	0.68	0.13	0.16
FRE 4	FR57	1.00	0.04	24.43**	0.70	0.11	0.15
	FR58	0.95	0.04	22.77**	0.67	0.14	0.14
	FR59	1.05	0.04	23.80**	0.74	0.15	0.13
	FR60	1.04	0.04	23.62**	0.79	0.25	0.09
	FR61	1.01	0.04	26.95**	0.77	0.19	0.10
	FR62	1.00	-	-	0.63	0.11	0.19

CMIN/DF = 2.505, RMSEA = 0.049, GFI = 0.951, AGFI = 0.918, CFI = 0.982, NFI = 0.970

** P < .01

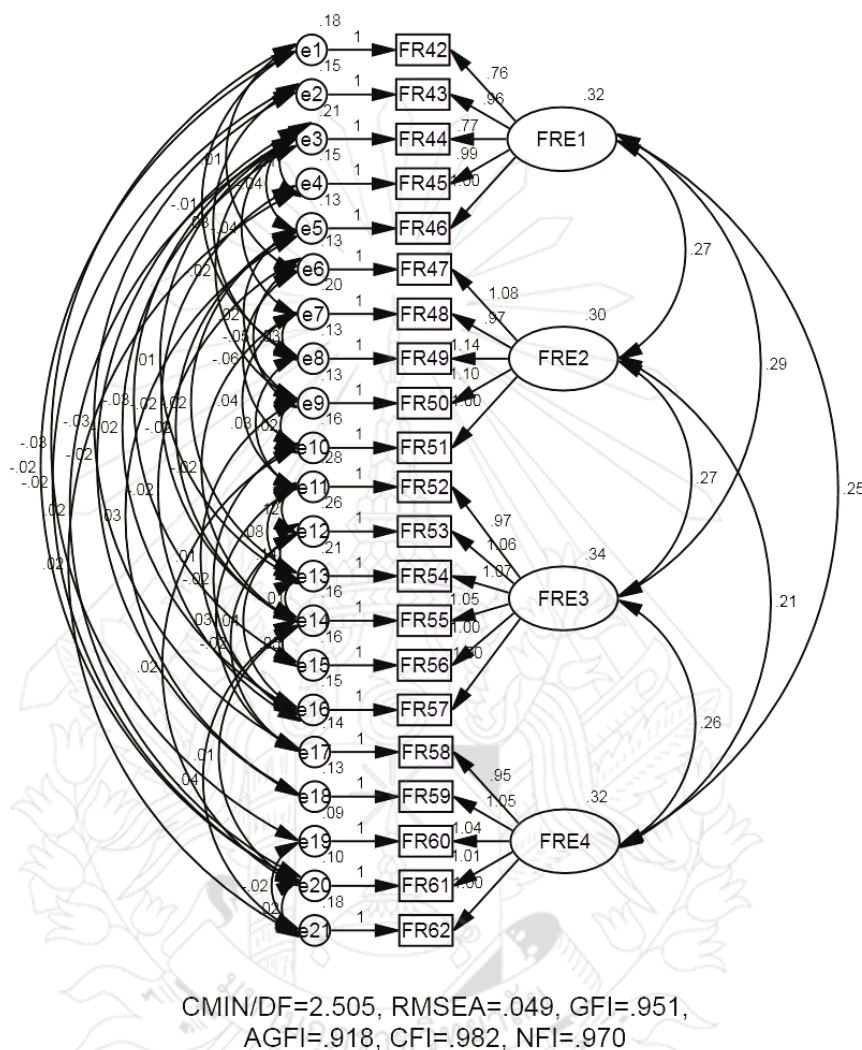
ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวแปรในองค์ประกอบให้อิสระในการปฏิบัติ

องค์ประกอบย่อย	FRE 1	FRE 2	FRE 3	FRE 4
FRE 1	1.00			
FRE 2	.870**	1.00		
FRE 3	.872**	.858**	1.00	
FRE 4	.775**	.692**	.788**	1.00

** P < .01

จากตารางที่ 4.14-4.15 สามารถสร้างโมเดลการวัดของให้อิสระในการปฏิบัติได้ดังภาพที่

4.8



ภาพที่ 4.8 โมเดลการวัดของให้อิสระในการปฏิบัติ

จากตารางที่ 4.14, 4.15 และภาพที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลให้อิสระในการปฏิบัติ พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square : CMIN/DF) เท่ากับ 2.505 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) เท่ากับ 0.049 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index : GFI) เท่ากับ 0.951 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index : AGFI) เท่ากับ 0.918 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI) เท่ากับ 0.982 และค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติฐาน (Normed Fit Index : NFI) เท่ากับ 0.970

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลการวัดตามตารางที่ 4.14 และภาพที่ 4.8 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 21 ตัวมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.76-1.14 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ FR42-FR46 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการมอบหมายงาน (FRE1) ตัวบ่งชี้ที่ FR47-FR51 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (FRE2) ตัวบ่งชี้ที่ FR52-FR57 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยให้การสนับสนุน (FRE3) และตัวบ่งชี้ที่ FR58-FR62 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยมีความไว้วางใจ (FRE4) นอกจากนี้จะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้ว ยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตารางที่ 4.15 พบว่าแต่ละองค์ประกอบย่อยในโมเดลการวัดของมิวสิคมีทัศนคติมีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.692-0.872 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดล ซึ่งในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกโมเดลการวัดของให้อิสระในการปฏิบัติได้สเกลองค์ประกอบ 4 ตัว ดังสมการ

$$FRE 1 = (FR42+FR43+FR44+FR45+FR46) = (0.50+0.67+0.48+0.69+0.72) = 3.06$$

$$FRE 2 = (FR47+FR48+FR49+FR50+FR51) = (0.73+0.59+0.75+0.74+0.65) = 3.46$$

$$FRE 3 = (FR52+FR53+FR54+FR55+FR56+FR57) = (0.53+0.59+0.65+0.70+0.68+0.70) = 3.85$$

$$FRE 4 = (FR58+FR59+FR60+FR61+FR62) = (0.67+0.73+0.79+0.77+0.63) = 3.59$$

4) โมเดลการวัดของมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน (ADA) แสดงในตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวแปรในองค์ประกอบการมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน แสดงในตารางที่ 4.17 และการสร้างโมเดลการวัดของมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน แสดงในภาพที่ 4.9

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน (ADA)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
		λ	SE	T			
ADA 1	AD63	1.42	0.06	22.35**	0.81	0.21	0.11
	AD64	1.40	0.06	22.43**	0.81	0.19	0.10
	AD65	1.37	0.06	21.65**	0.76	0.16	0.13
	AD66	1.00	-	-	0.52	0.06	0.21
ADA 2	AD67	0.86	0.04	23.81**	0.63	0.12	0.14
	AD68	0.95	0.04	26.60**	0.72	0.15	0.11
	AD69	0.96	0.04	25.56**	0.68	0.15	0.14
	AD70	1.00	-	24.80**	0.71	0.18	0.13
	AD71	0.88	0.04	-	0.66	0.19	0.13
ADA 3	AD72	1.10	0.05	21.54**	0.66	0.14	0.15
	AD73	1.18	0.04	28.53**	0.74	0.18	0.12
	AD74	1.16	0.05	23.90**	0.75	0.13	0.10
	AD75	1.00	-	-	0.59	0.02	0.16
	AD76	1.09	0.05	20.82**	0.62	0.11	0.17
	AD77	1.16	0.06	21.26**	0.65	0.19	0.17
ADA 4	AD78	1.20	0.06	19.37**	0.76	0.22	0.12
	AD79	1.35	0.07	20.90**	0.73	0.18	0.17
	AD80	1.19	0.06	21.85**	0.65	0.01	0.19
	AD81	1.00	-	-	0.55	0.13	0.21
	AD82	0.81	0.05	15.86**	0.42	0.07	0.22
	AD83	0.91	0.06	16.50**	0.42	0.05	0.28

CMIN/DF = 2.481, RMSEA = 0.049, GFI = 0.947, AGFI = 0.911, CFI = 0.982, NFI = 0.970

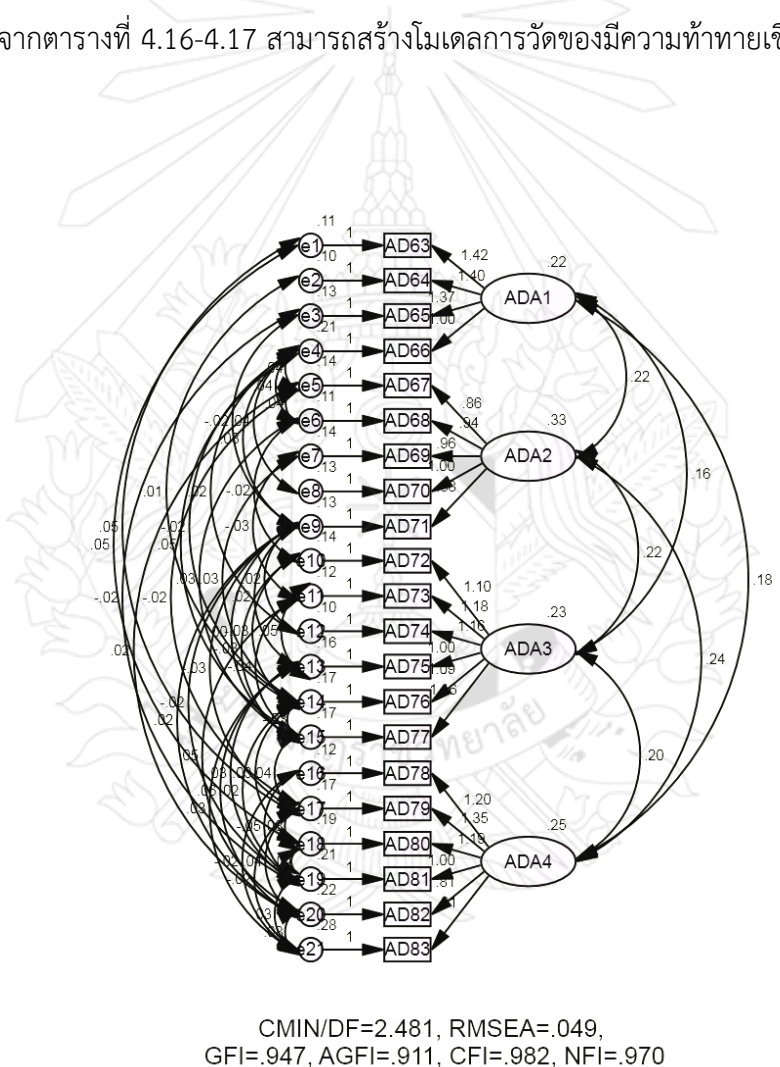
** P < .01

ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรในองค์ประกอบการเปิดกว้างเพื่อการเรียนรู้

องค์ประกอบย่อย	ADA 1	ADA 2	ADA 3	ADA 4
ADA 1	1.00			
ADA 2	.815**	1.00		
ADA 3	.680**	.814**	1.00	
ADA 4	.743**	.856**	.828**	1.00

** P < .01

จากตารางที่ 4.16-4.17 สามารถสร้างโมเดลการวัดของมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยนได้ดังภาพที่ 4.9



ภาพที่ 4.9 โมเดลการวัดของมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน

จากตารางที่ 4.16, 4.17 และภาพที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลให้อิสรระในการปฏิบัติ พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square : CMIN/DF) เท่ากับ 2.481 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) เท่ากับ 0.049 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index : GFI) เท่ากับ 0.947 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index : AGFI) เท่ากับ 0.911 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI) เท่ากับ 0.982 และค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงปกติฐาน (Normed Fit Index : NFI) เท่ากับ 0.970

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลการวัดตามตารางที่ 4.16 และภาพที่ 4.9 พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 21 ตัวมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.86-1.42 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ AD63-AD66 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยแสวงหาวิธีการใหม่ (ADA1) ตัวบ่งชี้ที่ AD67-AD71 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยสนับสนุนการปรับเปลี่ยน (ADA2) ตัวบ่งชี้ที่ AD72-AD77 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยมุ่งความสำเร็จ (ADA3) และตัวบ่งชี้ที่ AD78-AD83 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยพัฒนาความสามารถในการปรับตัว (ADA4) นอกจากนี้จะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้ว ยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในการทำงานเดียวกัน

จากตารางที่ 4.17 พบว่าแต่ละองค์ประกอบย่อยในโมเดลการวัดของมีวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.680-0.856 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดล ซึ่งในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกสำหรับโมเดลการวัดของมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยนได้สเกลองค์ประกอบ 4 ตัว ดังสมการ

$$ADA 1 = (AD63+AD64+AD65+AD66) = (0.81+0.81+0.76+0.52) = 2.90$$

$$ADA 2 = (AD67+AD68+AD69+AD70+AD71) = (0.63+0.72+0.68+0.71+0.66) = 3.40$$

$$ADA 3 = (AD72+ AD73+ AD74+ AD75+AD76+AD77) = 0.66+0.74+0.75+0.59+0.62+0.65) = 4.01$$

$$ADA 4 = (AD78+AD79+AD80+AD81+AD82+AD83) = (0.76+0.73+0.65+0.55+0.42+0.42) = 3.53$$

โดยภาพรวม จากตารางที่ 4.10-4.17 และภาพที่ 4.6-4.9 ซึ่งได้แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดทั้ง 4 โมเดล พบว่า ทุกโมเดลเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่

กำหนดไว้ คือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก นอกจากนี้ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมดนี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีและผลการวิเคราะห์สามารถสร้างสเกลองค์ประกอบจำนวน 16 ตัว ได้ดังสมการ

$$\text{MAN1} = (\text{MA1}+\text{MA2}+\text{MA3}+\text{MA4}+\text{MA5}+\text{MA6}) = (0.60+0.63+0.61+0.64+0.57+0.52) = 3.57$$

$$\text{MAN2} = (\text{MA7}+\text{MA8}+\text{MA9}+\text{MA10}+\text{MA11}) = (0.56-0.51+0.48+0.65+0.56) = 2.76$$

$$\text{MAN3} = (\text{MA12}+\text{MA13}+\text{MA14}+\text{MA15}+\text{MA16}) = (0.66+0.78+0.66-0.59+0.51) = 3.20$$

$$\text{MAN4} = (\text{MA17}+\text{MA18}+\text{MA19}+\text{MA20}+\text{MA21}+\text{MA22}) = (0.52+0.53+0.31+0.19+0.32+0.43) = 2.30$$

$$\text{MAN5} = (\text{MA23}+\text{MA24}+\text{MA25}+\text{MA26}+\text{MA27}) = (0.72+0.67+0.73+0.63+0.57) = 3.32$$

$$\text{VIS1} = (\text{VI28}+\text{VI29}+\text{VI30}+\text{VI31}+\text{VI32}) = (0.56+0.64+0.67+0.58+0.56) = 3.01$$

$$\text{VIS2} = (\text{VI33}+\text{VI34}+\text{VI35}+\text{VI36}+\text{VI37}) = (0.69+0.82+0.76+0.71+0.72) = 3.70$$

$$\text{VIS3} = (\text{VI38}+\text{VI39}+\text{VI40}+\text{VI41}) = (0.75+0.67+0.68+0.61) = 2.71$$

$$\text{FRE1} = (\text{FR42}+\text{FR43}+\text{FR44}+\text{FR45}+\text{FR46}) = (0.50+0.67+0.48+0.69+0.72) = 3.06$$

$$\text{FRE2} = (\text{FR47}+\text{FR48}+\text{FR49}+\text{FR50}+\text{FR51}) = (0.73+0.59+0.75+0.74+0.65) = 3.46$$

$$\text{FRE3} = (\text{FR52}+\text{FR53}+\text{FR54}+\text{FR55}+\text{FR56}+\text{FR57}) = (0.53+0.59+0.65+0.70+0.68+0.70) = 3.85$$

$$\text{FRE4} = (\text{FR58}+\text{FR59}+\text{FR60}+\text{FR61}+\text{FR62}) = (0.67+0.73+0.79+0.77+0.63) = 3.59$$

$$\text{ADA 1} = (\text{AD63}+ \text{AD64}+ \text{AD65}+ \text{AD66}) = (0.81+0.81+0.76+0.52) = 2.90$$

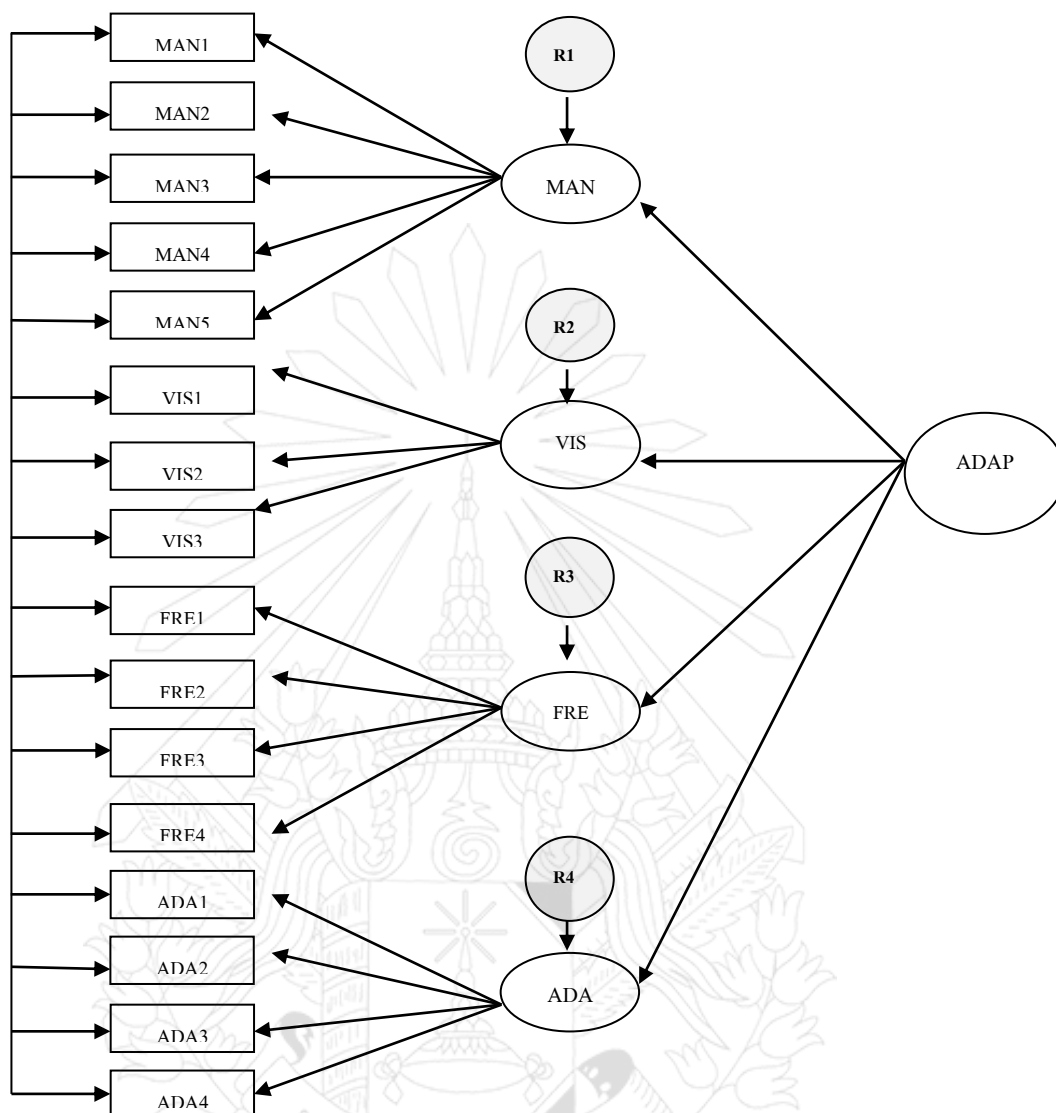
$$\text{ADA 2} = (\text{AD67}+ \text{AD68}+ \text{AD69}+ \text{AD70}+\text{AD71}) = (0.63+0.72+0.68+0.71+0.66) = 3.40$$

$$\text{ADA 3} = (\text{AD72}+ \text{AD73}+ \text{AD74}+ \text{AD75}+\text{AD76}+\text{AD77}) = (0.66+0.74+0.75+0.59+0.62+0.65) = 4.01$$

$$\text{ADA 4} = (\text{AD78}+\text{AD79}+\text{AD80}+\text{AD81}+\text{AD82}+\text{AD83}) = (0.76+0.73+0.65+0.55+0.42+0.42) = 3.53$$

4.2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง

การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) จากองค์ประกอบย่อย 16 องค์ประกอบ ซึ่งได้จากสเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้น 16 ตัวดังกล่าวข้างบน และองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ มีทักษะการจัดการ (MAN) มีวิสัยทัศน์ (VIS) ให้อิสระในการปฏิบัติ (FRE) และมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน (ADA) ดังแสดงโมเดลเพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองในภาพที่ 4.10



ภาพที่ 4.10 โมเดลเพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสเกลองค์ประกอบย่อยทั้ง 16 ตัว เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือเพื่อพิจารณาตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ถ้าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน แสดงว่าไม่มีองค์ประกอบร่วม และไม่มีประโยชน์ที่จะนำเมทริกซ์นั้นไปวิเคราะห์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2539)

รวมถึงการวิเคราะห์หาค่าสถิติของ Bartlett เพื่อพิจารณาว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (identity matrix) หรือไม่ โดยพิจารณาที่ค่า Bartlett's test of Sphericity และค่าความน่าจะเป็นว่ามีความสัมพันธ์เหมาะสมกันเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปโดย

พิจารณาที่การมีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีวัดความเพียงพอของตัวอย่าง (Measure of Sampling Adequacy : MSA) ของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Mayer-Olkin : KMO) เพื่อพิจารณาขนาดตัวอย่างว่ามีจำนวนพอเพียงในการวิเคราะห์หรือไม่ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ที่ Cerny & Kaiser (1977) ได้เสนอแนะไว้ว่า ถ้า KMO มีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าจำนวนตัวอย่างมีมากพอและเหมาะสมที่จะวิเคราะห์ในระดับดีมาก ถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 แสดงว่ามีตัวอย่างจำนวนน้อยเกินไปไม่เหมาะสมที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ดังแสดงในตารางที่ 4.18



ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบย่อย 16 ตัว

ตัวบ่งชี้	MAN1	MAN2	MAN3	MAN4	MAN5	VIS1	VIS2	VIS3	FRE1	FRE2	FRE3	FRE4	ADA1	ADA2	ADA3	ADA4
MAN1	1.00															
MAN2	.657	1.00														
MAN3	.731	.685	1.00													
MAN4	.519	.685	.590	1.00												
MAN5	.621	.633	.711	.757	1.00											
VIS1	.563	.665	.649	.720	.774	1.00										
VIS2	.532	.483	.529	.556	.702	.748	1.00									
VIS3	.542	.570	.605	.614	.681	.728	.753	1.00								
FRE1	.655	.640	.646	.664	.758	.705	.654	.665	1.00							
FRE2	.600	.617	.624	.588	.726	.696	.731	.681	.729	1.00						
FRE3	.630	.617	.572	.583	.683	.643	.647	.604	.760	.788	1.00					
FRE4	.474	.616	.469	.623	.561	.622	.516	.528	.704	.642	.698	1.00				
ADA1	.566	.529	.575	.558	.631	.690	.717	.696	.672	.689	.727	.577	1.00			
ADA2	.535	.584	.599	.607	.663	.715	.673	.697	.715	.694	.673	.614	.764	1.00		
ADA3	.504	.584	.604	.588	.611	.616	.560	.611	.719	.666	.658	.654	.634	.747	1.00	
ADA4	.570	.541	.584	.566	.620	.644	.618	.614	.685	.666	.659	.604	.688	.771	.773	1.00

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$, * หมายถึง $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 16 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (FRE2) ให้การสนับสนุน (FRE3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .788 ส่วนองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ การวางแผน (MAN3) และมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน (FRE4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .469

สำหรับผลการวิเคราะห์ค่าสถิติอื่น ๆ ที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสม ได้แก่ ค่าสถิติของ Bartlett และค่าดัชนีวัดความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin : KMO) ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ค่าสถิติ Bartlett และค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy : MSA) ของโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

โมเดล	Bartlett test of Sphericity	P	Kaiser-Meyer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy (MSA)
ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก	9619.732	.000	.952

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Bartlett test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 1641.845 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 ($p < .01$) ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ ส่วนค่าดัชนีวัดความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin : KMO) มีค่าเท่ากับ .952 แสดงว่า จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีมากพอและเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้ต่อไป

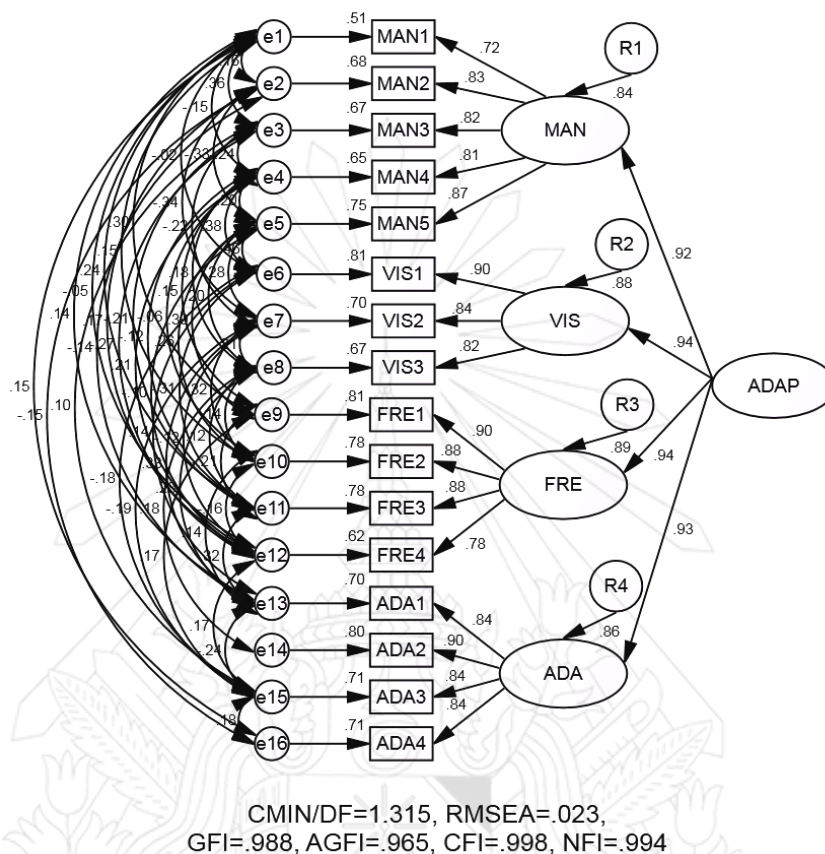
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองด้วยโปรแกรม AMOS เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ดังแสดงในตารางที่ 4.20 และภาพที่ 4.11

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ
ปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี

องค์ประกอบ	เมทริกซ์น้ำหนัก องค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ (R ²)	สัมประสิทธิ์ คะแนน องค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของ ตัวบ่งชี้ (e)
	λ	SE	t			
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก						
องค์ประกอบย่อยมีทักษะการจัดการ (MAN)						
MAN1	1.00	-	-	0.51	-0.016	8.86
MAN2	0.72	0.04	20.66**	0.69	0.324	2.25
MAN3	0.85	0.04	23.45**	0.67	0.242	3.34
MAN4	0.79	0.05	17.47**	0.65	0.171	3.16
MAN5	0.87	0.04	19.64**	0.75	0.285	2.33
องค์ประกอบย่อยมีวิสัยทัศน์ (VIS)						
VIS1	1.00	-	-	0.81	0.403	1.56
VIS2	1.15	0.04	27.51**	0.70	0.214	3.78
VIS3	0.79	0.03	26.19**	0.67	0.162	2.09
องค์ประกอบย่อยให้อิสระในการปฏิบัติ (FRE)						
FRE1	1.00	-	-	0.81	0.312	1.40
FRE2	1.10	0.04	31.79**	0.78	0.153	2.02
FRE3	1.41	0.05	30.03**	0.78	0.228	3.21
FRE4	0.96	0.04	25.16**	0.62	0.089	3.35
องค์ประกอบย่อยมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน (ADA)						
ADA1	1.00	-	-	0.70	0.104	2.00
ADA2	1.18	0.04	28.50**	0.81	0.181	1.57
ADA3	1.31	0.06	23.06**	0.71	0.212	3.21
ADA4	1.34	0.05	25.37**	0.71	0.130	3.34
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง						
MAN	1.00	-	-	0.84		1.49
VIS	0.86	0.05	18.25**	0.88		0.77
FRE	0.81	0.04	20.43**	0.89		0.64
ADA	0.71	0.04	17.98**	0.86		0.64

CMIN/DF = 1.315, RMSEA = 0.023, GFI = 0.988, AGFI = 0.965, CFI = 0.998, NFI = 0.994

จากตารางที่ 4.20 สามารถสร้างโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของ
ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ได้ดังภาพที่ 4.11



ภาพที่ 4.11 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี

จากตารางที่ 4.20 และภาพที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square: CMIN/DF) เท่ากับ 1.315 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) เท่ากับ 0.023 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit index : GFI) เท่ากับ 0.988 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index : AGFI) เท่ากับ 0.965 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI) เท่ากับ 0.998 และค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติฐาน (Normed Fit Index : NFI) เท่ากับ 0.994

สรุปผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 4.20 และภาพที่ 4.11 พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.71-1.00 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือมีทักษะการจัดการ (MAN) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 มีวิสัยทัศน์ (VIS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.86 ให้อิสระในการปฏิบัติ (FRE) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.81 และมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน (ADA) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.71 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีเกิดจากองค์ประกอบหลักของมีทักษะการจัดการ (MAN) มีวิสัยทัศน์ (VIS) ให้อิสระในการปฏิบัติ (FRE) และมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน (ADA) ตามลำดับ

เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง จะไม่รายงานค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงได้นำค่าน้ำหนักองค์ประกอบสำหรับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ทั้ง 4 องค์ประกอบ มาสร้างสเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีแทนค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบซึ่งทั้งสองค่านี้ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน (เพชรมณี วิริยะสีบพงศ์, 2545) ดังสมการ

$$ADAP = 1.00(MAN) + 0.86(VIS) + 0.81(FRE) + 0.71(ADA)$$

3.3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 คือผลการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่า Factor Loading ตามเกณฑ์ดังนี้ 1) เท่ากับหรือมากกว่า 0.7 สำหรับองค์ประกอบหลัก (Farrell & Rudd, 2011) และ 2) เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ (Tacq, 1997) รายละเอียดดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้

ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน	องค์ประกอบหลัก	λ	องค์ประกอบย่อย	λ	ตัวบ่งชี้	λ		
ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน (ADAP)	มีทักษะการจัดการ (MAN)	1.00	การจัดการองค์กร (MAN1)	1.00	MA1	1.22		
					MA2	1.22		
					MA3	1.12		
					MA4	1.36		
					MA5	1.18		
					MA6	1.00		
					การสื่อสาร (MAN2)	0.72	MA7	0.97
					MA8	0.87		

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ภาวะผู้นำ ปรับเปลี่ยน	องค์ประกอบ หลัก	λ	องค์ประกอบย่อย	λ	ตัวบ่งชี้	λ
					MA9	0.80
					MA10	1.07
					MA11	1.00
			การวางแผน (MAN3)	0.85	MA12	1.25
					MA13	1.42
					MA14	1.13
					MA15	1.06
					MA16	1.00
			จัดการความ ขัดแย้ง (MAN4)	0.79	MA17	0.94
					MA18	1.04
					MA19	0.67
					MA20	0.59
					MA21	0.80
					MA22	1.00
			การจัดการการ เปลี่ยนแปลง (MAN5)	0.87	MA23	1.18
					MA24	1.26
					MA25	1.30
					MA26	1.24
					MA27	1.00

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ภาวะผู้นำ ปรับเปลี่ยน	องค์ประกอบ หลัก	๙	องค์ประกอบย่อย	๙	ตัวบ่งชี้	๙
ภาวะผู้นำ ปรับเปลี่ยน (ADAP)	มีวิสัยทัศน์ (VIS)	0.86	กล้าเสี่ยง (VIS1)	1.00	VI28	1.01
					VI 29	0.96
					VI 30	0.98
					VI 31	1.02
					VI 32	1.00
					VI 33	0.94
					VI 34	0.97
					VI 35	0.98
					VI 36	1.01
					VI 37	1.00
					VI 38	1.18
					VI 39	1.11
					VI 40	1.17
					VI 41	1.00
ภาวะผู้นำ ปรับเปลี่ยน (ADAP)	ให้อิสระในการ ปฏิบัติ (FRE)	0.81	การมอบหมาย งาน (FRE1)	1.00	FR42	0.76
					FR 43	0.96
					FR 44	0.78
					FR 45	0.99
					FR 46	1.00
					FR 47	1.08
					FR 48	0.98
					FR 49	1.14
					FR 50	1.10
					FR 51	1.00
					FR 52	0.97
					FR 53	1.06
					FR 54	1.07
					FR 55	1.05
FR 56	1.00					
FR 57	1.00					

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ภาวะผู้นำ ปรับเปลี่ยน	องค์ประกอบ หลัก	λ	องค์ประกอบย่อย	λ	ตัวบ่งชี้	λ
			มีความไว้วางใจ (FRE4)	0.96	FR 58	0.95
					FR 59	1.05
					FR 60	1.04
					FR 61	1.01
					FR 62	1.00
ภาวะผู้นำ ปรับเปลี่ยน (ADAP)	มีความท้าทาย เชิงปรับเปลี่ยน (ADA)	0.71	แสวงหาวิธีการ (ADA1)	1.00	AD63	1.42
					AD 64	1.40
					AD 65	1.37
					AD 66	1.00
			สนับสนุนการ ปรับเปลี่ยน (ADA2)	1.18	AD 67	0.86
					AD 68	0.95
					AD 69	0.96
					AD 70	1.00
					AD71	0.88
			มุ่งความสำเร็จ (ADA3)	1.31	AD72	1.10
					AD73	1.18
					AD74	1.16
					AD75	1.00
					AD76	1.09
					AD 77	1.16
			พัฒนา ความสามารถใน การปรับตัว (ADA4)	1.34	AD 78	1.20
					AD 79	1.35
					AD 80	1.19
					AD 81	1.00
					AD 82	0.81
					AD 83	0.91

จากตารางที่ 4.21 พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.71-1.00 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือมีทักษะการจัดการ (MAN) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 มีวิสัยทัศน์ (VIS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.86 ให้อิสระในการ

ปฏิบัติ (FRE) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.81 และมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน (ADA) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.71 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบย่อย ทั้ง 4 องค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าโดยแยกแต่ละองค์ประกอบหลัก ได้ดังนี้

(1) องค์ประกอบหลักมีทักษะการจัดการ (MAN) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อยน้ำหนักองค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.72-1.00 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ การจัดการองค์กร (MAN1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 การจัดการการเปลี่ยนแปลง (MAN5) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87 การวางแผน (MAN3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.85 จัดการความขัดแย้ง (MAN4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.79 และการสื่อสาร (MAN2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.72

(2) องค์ประกอบมีวิสัยทัศน์ (VIS) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อยน้ำหนักองค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.79-1.15 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ เป็นนักนวัตกรรม (VIS2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.15 กล้าเสี่ยง (VIS1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 และมีจินตนาการ (VIS3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.79

(3) องค์ประกอบให้อิสระในการปฏิบัติ (FRE) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อยน้ำหนักองค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.96-1.41 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ ให้การสนับสนุน (FRE3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.41 ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (FRE2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.10 การมอบหมายงาน (FRE1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 และมีความไว้วางใจ (FRE4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.96

(4) องค์ประกอบมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน (ADA) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อยน้ำหนักองค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 1.00-1.34 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ พัฒนาความสามารถในการปรับตัว (ADA4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.34 มุ่งความสำเร็จ (ADA3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.31 สนับสนุนการปรับเปลี่ยน (ADA2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.18 และแสวงหาวิธีการ (ADA1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00

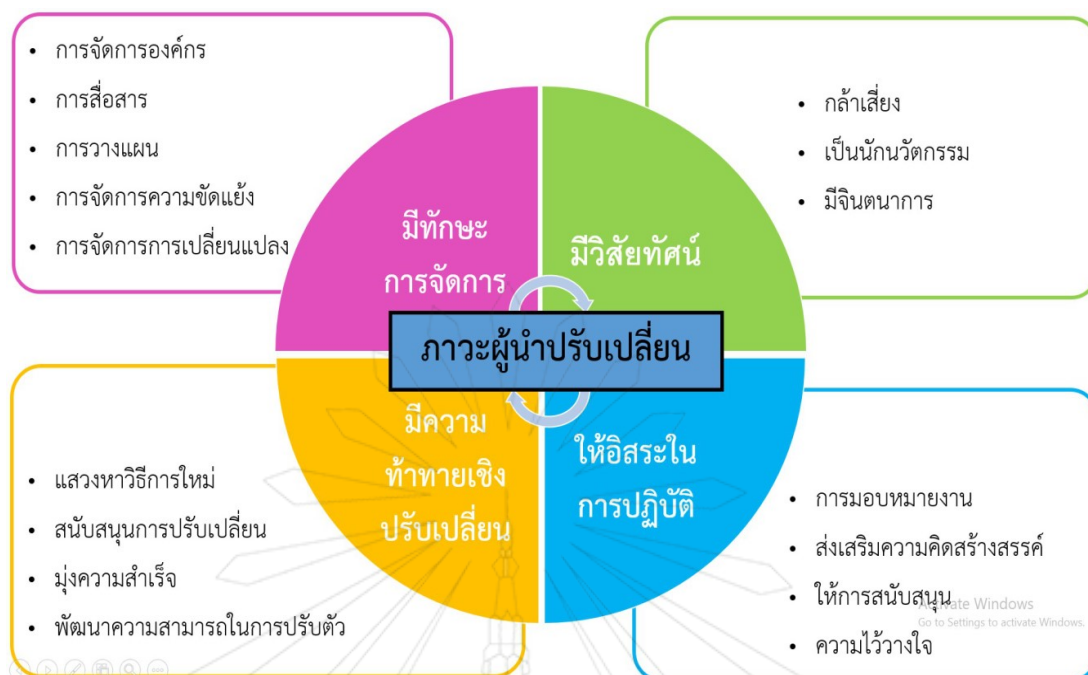
จากตารางที่ 4.21 ยังพบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ในระดับตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ทั้ง 83 ตัวบ่งชี้มีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.59-1.42 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือคันทหาวิธีการใหม่ในการจัดการความเสี่ยงที่จะเกิดในวิทยาลัย (AD63) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.42 ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือพยายามหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง (MA20) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.59

โดยสรุป

ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลการวัด ระดับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยใน 4 โมเดลการวัด และจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองจากโมเดลการวัดระดับองค์ประกอบย่อยของ 4 องค์ประกอบหลัก พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าสถิติเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งผลจากการตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เช่นกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงได้ผลที่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ และแสดงให้เห็นว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบย่อย และ 83 ตัวบ่งชี้ สามารถใช้วัดตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีได้อย่างมีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีผลการวิจัยรองรับได้ในกรณีต่าง ๆ ได้ เช่น

- (1) ช่วยให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทสังคมไทย ที่สามารถนำไปเป็นแหล่งอ้างอิงเพื่อการวิจัยต่อเนื่องหรือพัฒนาให้สมบูรณ์ให้ดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต
- (2) สามารถนำไปใช้เพื่อการวิจัยประเภทอื่นต่อไปได้ เช่น การสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เป็นต้น
- (3) ช่วยให้เกิดคุณสมบัติมีความสามารถในการย่อข้อมูล (Data Reduction) อยู่ในรูปแบบที่ง่ายต่อการนำไปใช้ประโยชน์ ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล เป็นการจัดข้อมูลอย่างสรุป ทำให้องค์กรสามารถนำไปใช้ติดตาม ทบทวน และตัดสินใจต่อการดำเนินงานขององค์การได้และมีคุณสมบัติที่สามารถนำไปใช้ได้กับทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นองค์การ ระดับประเทศ หรือในหน่วยงานย่อย
- (4) ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือสร้างเกณฑ์ประเมินตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เพื่อกำหนดจุดเด่นจุดด้อยในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างสอดคล้องกับปัญหา
- (5) ใช้เป็นประโยชน์ในด้านการติดตามภารกิจ (Monitoring) เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจและการประเมินผล (Evaluation) การดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด เป็นต้น

ในการนำโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบย่อย และ 83 ตัวบ่งชี้ ไปใช้ประโยชน์ในเชิงบริหาร เพื่อให้มีกรอบแนวคิดที่มีความชัดเจน ง่ายต่อการนำไปใช้ ผู้วิจัยขอเสนอเป็นกรอบแนวคิดเชิงบริหารเฉพาะในระดับองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ดังภาพที่ 4.12



ภาพที่ 4.12 กรอบแนวคิดเชิงบริหารเพื่อการพัฒนาหรือการติดตามประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) สร้างและพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) ซึ่งเป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดตัวแปรย่อยและวิธีการรวมตัวแปรย่อยโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐาน แต่กำหนดน้ำหนักของตัวแปรย่อยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดล 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย คือ อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก 1,740 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้กฎอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างต่อจำนวนพารามิเตอร์ 20:1 จากพารามิเตอร์จำนวน 43 พารามิเตอร์ ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 860 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) และวิธีการสุ่มอย่างง่ายแบบไม่ใส่คืน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมหรือการแสดงออกของภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีส มีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำแนกเนื้อหาตามองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก มีข้อคำถาม 83 ข้อ

ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้ คือ (1) ค่าความถี่และค่าร้อยละ เพื่อให้ทราบสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง (2) ค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อการคัดสรรไว้ในโมเดลตามเกณฑ์ที่กำหนด (3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเพื่อพิจารณาระดับและทิศทางความสัมพันธ์ (4) ค่าสถิติของ Bartlett เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ (5) ค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) เพื่อพิจารณาขนาดตัวอย่างว่ามีจำนวนพอเพียงในการวิเคราะห์หรือไม่ และ (6) การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อหาค่าสถิติที่จะเป็นเกณฑ์ตรวจสอบโมเดล ดังนี้ (1) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square : CMIN/DF) มีค่าอยู่ระหว่าง 1-5 (2) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) มีค่าต่ำกว่า 0.05 (3) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-fit Index : GFI) (4) ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว Adjusted Goodness-of-fit Index : AGFI (5) ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิง

เปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI) และ (6) ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปทัสถาน (Normed Fit Index : NFI) มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00

5.1 สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยข้างล่าง เป็นผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกจำนวน 617 คน ซึ่งมีสถานภาพ ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 553 คน คิดเป็นร้อยละ 89.60 และเพศชาย จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 10.40

เมื่อจำแนกตามอายุพบว่าอายุ 41-50 ปีมากที่สุด จำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 47.60 รองลงมา คือ อายุ 31-40 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 23.70 อายุ 51-60 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60 และอายุ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 9.10 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาโท มากที่สุด จำนวน 457 คน คิดเป็นร้อยละ 74.10 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60 และระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 8.30 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งอาจารย์มากที่สุด จำนวน 350 คน คิดเป็นร้อยละ 56.70 รองลงมาคือตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 ตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 12.60 ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 7.90 และตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานด้านการสอน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการสอน 21 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 42.80 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ 6-10 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 24.80 มีประสบการณ์ 11-20 ปี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 และมีประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 7.90 ตามลำดับ

5.1.1 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้จำนวน 83 ตัว เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดล โดยพิจารณาจากเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% มีผลการวิจัย ดังนี้

องค์ประกอบของมีทักษะการจัดการ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การจัดการองค์กร 2) การสื่อสาร 3) การวางแผน 4) การจัดการความขัดแย้ง และ 5) การจัดการการเปลี่ยนแปลง มีตัวบ่งชี้รวม 27 ตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.79-4.48 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 14.20-20.38

องค์ประกอบของมีวิสัยทัศน์ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบคือ 1) กล้าเสี่ยง 2) นวัตกรรม และ 3) มีจินตนาการ รวม 14 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.91-4.20 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 15.92-20.25

องค์ประกอบของให้อิสระในการปฏิบัติซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมอบหมายงาน 2) ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ 3) ให้การสนับสนุน และ 4) มีความไว้วางใจ

รวม 21 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.95-4.43 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 14.37-20.33

องค์ประกอบของมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยนซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ 1) แสวงหาวิธีการใหม่ 2) สนับสนุนการปรับเปลี่ยน 3) มุ่งความสำเร็จ และ 4) พัฒนาความสามารถในการปรับตัว รวม 21 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.97-4.36 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 14.26-20.18

โดยสรุป ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ทั้งหมด 83 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.79-4.48 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 14.20-20.38 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสม สามารถคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างทุกตัว เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20%

5.1.2 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยนี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามเกณฑ์ดังนี้ คือ (1) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square : CMIN/DF) มีค่าอยู่ระหว่าง 1-5 (2) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) มีค่าต่ำกว่า 0.05 (3) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index : GFI) (4) ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index : AGFI) (5) ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI) และ (6) ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติฐาน (Normed Fit Index : NFI) มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 ปรากฏผลการวิจัยตามลำดับของการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

(1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเพื่อพิจารณาระดับและทิศทางความสัมพันธ์จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันในโมเดลการวัดที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

โมเดลการวัดมีทักษะการจัดการ (MAN) พบว่า ตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.04-0.72

โมเดลการวัดมีวิสัยทัศน์ (VIS) พบว่า ตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.153-0.838

โมเดลการวัดให้อิสระในการปฏิบัติ (FRE) พบว่า ตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.153-0.832

โมเดลการวัดมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน (ADA) พบว่า ตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.368-0.819

โดยสรุป ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ทุกโมเดลการวัดดังกล่าวข้างต้น มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกค่า

(2) ค่าสถิติของ Bartlett เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติของ Bartlett พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Bartlett Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 10944.238, 6838.555, 10654.067, และ 11361.632 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 ($p < .01$)

(3) ค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน หรือค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequate) เพื่อวัดความเพียงพอของตัวอย่าง จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโมเดลการวัดของ 4 องค์ประกอบหลัก คือ มีทักษะการจัดการ มีวิสัยทัศน์ ให้อิสระในการปฏิบัติ และมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .950-.956 แสดงให้เห็นว่า จำนวนตัวอย่างที่ใช้มีความเพียงพอต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

(4) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อหาค่าสถิติที่จะเป็นเกณฑ์ตรวจสอบโมเดลการวัดของ 4 องค์ประกอบหลัก คือ มีโมเดลการวัดของมีทักษะการจัดการ โมเดลการวัดของมีวิสัยทัศน์ โมเดลการวัดของให้อิสระในการปฏิบัติ และโมเดลการวัดของมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยนปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

โมเดลการวัดของมีทักษะการจัดการ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square : CMIN/DF) เท่ากับ 2.297 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) เท่ากับ 0.046 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index : GFI) เท่ากับ 0.938 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index : AGFI) เท่ากับ 0.903 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI) เท่ากับ 0.974 และค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติฐาน (Normed Fit Index : NFI) เท่ากับ 0.955

โมเดลการวัดของมีวิสัยทัศน์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square : CMIN/DF) เท่ากับ 2.513 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) เท่ากับ 0.050 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index : GFI) เท่ากับ 0.979 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index : AGFI) เท่ากับ 0.942 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI) เท่ากับ 0.992 และค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติฐาน (Normed Fit Index : NFI) เท่ากับ 0.987

โมเดลการวัดของให้อิสระในการปฏิบัติ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square : CMIN/DF) เท่ากับ 2.505 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) เท่ากับ 0.049 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index : GFI) เท่ากับ 0.951 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index : AGFI) เท่ากับ 0.918 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI) เท่ากับ 0.982 และค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติฐาน (Normed Fit Index : NFI) เท่ากับ 0.970

โมเดลการวัดของมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยนพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (Relative Chi-square : CMIN/DF) เท่ากับ 2.481 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) เท่ากับ 0.049 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index : GFI) เท่ากับ 0.947 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index : AGFI) เท่ากับ 0.911 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI) เท่ากับ 0.982 และค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงปกติ (Normed Fit Index : NFI) เท่ากับ 0.970

ผลการวิจัยดังกล่าว แสดงว่า โมเดลการวัดของแต่ละองค์ประกอบหลักที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และแสดงว่าองค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ มีทักษะการจัดการ มีวิสัยทัศน์ ให้อิสระในการปฏิบัติ และมีความท้าทายปรับเปลี่ยน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี และผลการวิเคราะห์สามารถนำมาสร้างสเกลองค์ประกอบได้จำนวน 16 ตัว ดังสมการ

$$MAN1 = (MA1+MA2+MA3+MA4+MA5+MA6) = (0.60+0.63+0.61+0.64+0.57+0.52) = 3.57$$

$$MAN2 = (MA7+MA8+MA9+MA10+MA11) = (0.56+0.51+0.48+0.65+0.56) = 2.76$$

$$MAN3 = (MA12+MA13+MA14+MA15+MA16) = (0.66+0.78+0.66+0.59+0.51) = 3.20$$

$$MAN4 = (MA17+MA18+MA19+MA20+MA21+MA22) = (0.52+0.53+0.31+0.19+0.32 +0.43) = 2.30$$

$$MAN5 = (MA23+MA24+MA25+MA26+MA27) = (0.72+0.67+0.73+0.63+0.57) = 3.32$$

$$VIS1 = (VI28+VI29+VI30+VI31+VI32) = (0.56+0.64+0.67+0.58+0.56) = 3.01$$

$$VIS2 = (VI33+VI34+VI35+VI36+VI37) = (0.69+0.82+0.76+0.71+0.72) = 3.70$$

$$VIS3 = (VI38+VI39+VI40+VI41) = (0.75+0.67+0.68+0.61) = 2.71$$

$$FRE1 = (FR42+FR43+FR44+FR45+FR46) = (0.50+0.67+0.48+0.69+0.72) = 3.06$$

$$FRE2 = (FR47+FR48+FR49+FR50+FR51) = (0.73+0.59+0.75+0.74+0.65) = 3.46$$

$$FRE3 = (FR52+FR53+FR54+FR55+FR56+FR57) = (0.53+0.59+0.65+0.70+0.68+0.70) = 3.85$$

$$FRE4 = (FR58+FR59+FR60+FR61+FR62) = (0.67+0.73+0.79+0.77+0.63) = 3.59$$

$$ADA 1 = (AD63+ AD64+ AD65+ AD66) = (0.81+0.81+0.76+0.52) = 2.90$$

$$ADA 2 = (AD67+ AD68+ AD69+ AD70+AD71) = (0.63+0.72+0.68+0.71+0.66) = 3.40$$

$$ADA 3 = (AD72+ AD73+ AD74+ AD75+AD76+AD77) = (0.66+0.74+0.75+0.59+0.62+0.65) = 4.01$$

$$ADA 4 = (AD78+AD79+AD80+AD81+AD82+AD83) = (0.76+0.73+0.65+0.55+0.42+0.42) = 3.53$$

(5) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อหาค่าสถิติที่จะเป็นเกณฑ์ตรวจสอบโมเดลการวัดภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี

จากสเกลองค์ประกอบย่อยที่สร้างขึ้นใน 4 โมเดลการวัด คือ โมเดลการวัดมีทักษะการจัดการมี 5 องค์ประกอบย่อย โมเดลการวัดมีวิสัยทัศน์ (VIS) มี 3 องค์ประกอบย่อย โมเดลการวัดให้

อิสระในการปฏิบัติ (FRE) มี 4 องค์ประกอบย่อย และโมเดลการวัดมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน (ADA) มี 4 องค์ประกอบย่อย ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นโมเดลการวัดของภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน (ADAP) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อยในแต่ละโมเดลการวัด พบว่า องค์ประกอบย่อยทุกตัวมีค่าสถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์เชิงยืนยันอันดับสองต่อไป ดังนี้ (1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า องค์ประกอบย่อย 16 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.387-0.834 (2) ค่าสถิติของ Bartlett พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Bartlett Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 9619.732 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 ($p < .01$) และ (3) ค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน หรือค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) มีค่าเท่ากับ 0.952

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดล พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square : CMIN/DF) เท่ากับ 1.315 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) เท่ากับ 0.023 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index : GFI) เท่ากับ 0.988 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index : AGFI) เท่ากับ 0.965 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI) เท่ากับ 0.998 และค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปัทธาน (Normed Fit Index : NFI) เท่ากับ 0.994 และจากการตรวจสอบ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 องค์ประกอบหลัก มีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.71-1.00 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เมื่อนำมาสร้างสเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีแทนค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบซึ่งให้ความหมายในทำนองเดียวกันได้ ดังสมการ

$$ADAP = 1.00(MAN) + 0.86(VIS) + 0.81(FRE) + 0.71(ADA)$$

5.1.3 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 คือ เพื่อตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ ตามเกณฑ์ดังนี้ 1) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับหรือมากกว่า 0.7 สำหรับองค์ประกอบหลัก และ 2) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยเท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ ผลการวิจัยมีดังนี้

(1) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน (ADAP) ทั้ง 4 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.71-1.00 มีทักษะการจัดการ (MAN) มีวิสัยทัศน์ (VIS) ให้อิสระในการปฏิบัติ (FRE) และมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน (ADA) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เท่ากับ 1.00, 0.86, 0.81 และ 0.71 ตามลำดับ

(2) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักมีทักษะการจัดการ ทั้ง 5 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.72-1.00 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

เรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อย คือ การจัดการองค์กร (MAN1) การจัดการการเปลี่ยนแปลง (MAN5) การวางแผน (MAN3) จัดการความขัดแย้ง (MAN4) และการสื่อสาร (MAN2) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เท่ากับ 1.00, 0.87, 0.85, 0.79 และ 0.72 ตามลำดับ

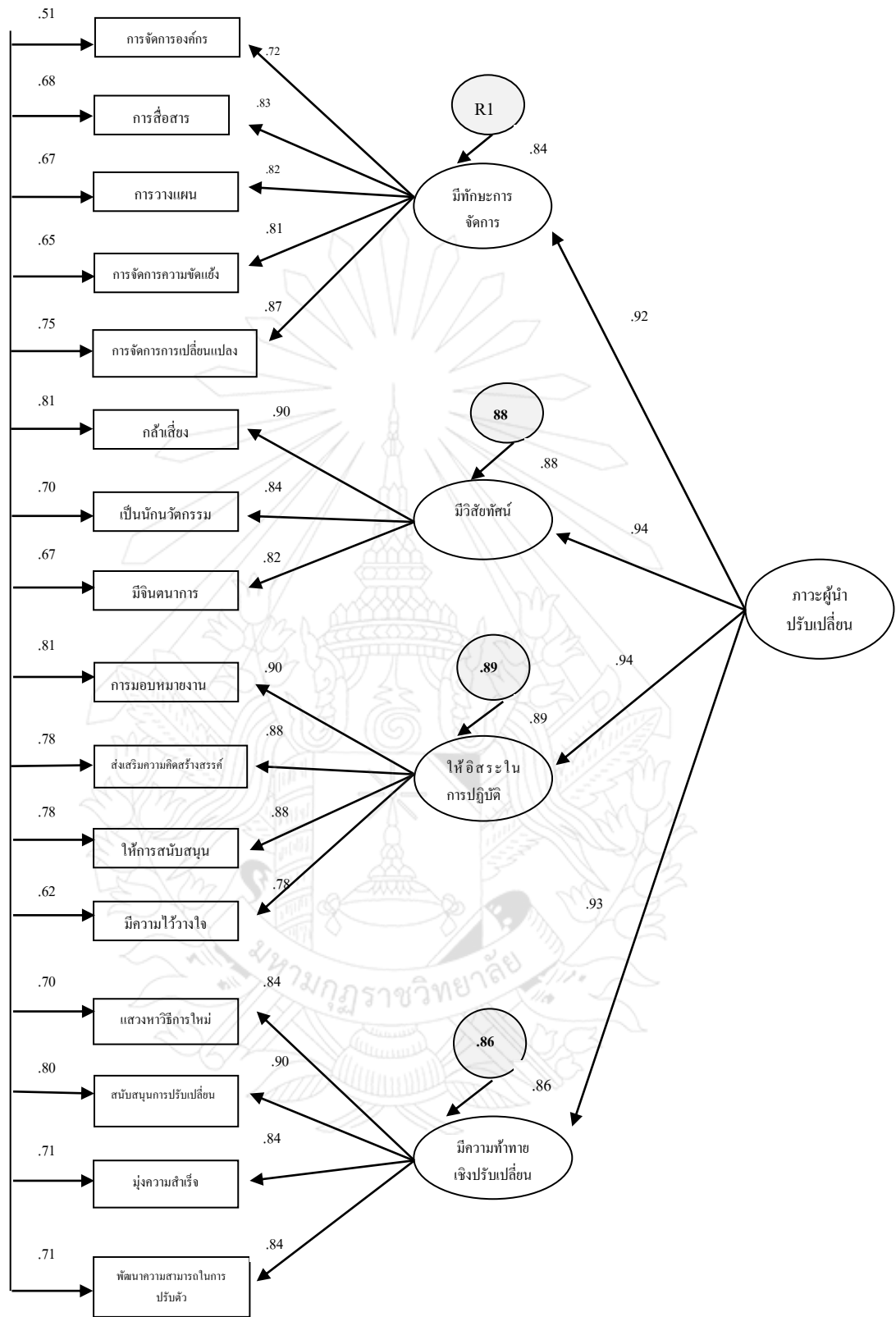
(3) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักมีวิสัยทัศน์ (VIS) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อยค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.79-1.15 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ เป็นนักนวัตกรรม (VIS2) กล้าเสี่ยง (VIS1) และมีจินตนาการ (VIS3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เท่ากับ 1.15, 1.00 และ 0.79 ตามลำดับ

(4) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักให้อิสระในการปฏิบัติ (FRE) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อยค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.96-1.41 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือให้การสนับสนุน (FRE3) ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (FRE2) การมอบหมายงาน (FRE1) และมีความไว้วางใจ (FRE4) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เท่ากับ 1.41, 1.10, 1.00 และ 0.96 ตามลำดับ

(5) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน (ADA) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อยค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 1.00-1.34 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือพัฒนาความสามารถในการปรับตัว (ADA4) มุ่งความสำเร็จ (ADA3) สนับสนุนการปรับเปลี่ยน (ADA2) และแสวงหาวิธีการใหม่ (ADA1) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เท่ากับ 1.34, 1.31, 1.18 และ 1.00 ตามลำดับ

นอกจากนั้น ยังพบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวบ่งชี้ทั้ง 83 ตัว มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.59-1.42 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ค้นหาวิธีการใหม่ในการจัดการความเสี่ยงที่จะเกิดในวิทยาลัย (AD63) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.42 ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือพยายามหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง (MA20) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เท่ากับ 0.59

โดยสรุป ค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวก มีค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงให้เห็นว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบย่อย และ 83 ตัวบ่งชี้ สามารถใช้วัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ได้อย่างมีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น นำเสนอโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Model) แสดงดังภาพที่ 5.1



ภาพที่ 5.1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ที่ปรับแก้แล้ว

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยนี้ มีประเด็นสำหรับการอภิปรายผลใน 3 ประเด็นหลัก ตามวัตถุประสงค์การวิจัย และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

5.2.1 ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดล

ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างก่อนทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง จากผลการวิจัยที่พบว่า ตัวบ่งชี้รวมทั้งหมด 83 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.79-4.48 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 14.26-20.18 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และสามารถคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างทุกตัว เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20%

ผลการวิจัยนี้ มีความสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของแต่ละองค์ประกอบย่อยเพื่อพิจารณาว่ามีค่าแตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ถ้าไม่มีความสัมพันธ์กัน แสดงว่าไม่มีองค์ประกอบร่วม ก็ไม่มีประโยชน์ที่จะนำมาเทรียนั้นไปวิเคราะห์ เกณฑ์ที่ใช้พิจารณาคือ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2539, West, Taylor, & Wu, 2012) ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ในทุกโมเดล เป็นไปตามเกณฑ์ดังกล่าว โดยในการวัดมีทักษะการจัดการ (MAN) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.04-0.72 ในโมเดลการวัดมีวิสัยทัศน์ (VIS) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.153-0.838 ในโมเดลการวัดให้อิสระในการปฏิบัติ (FRE) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.153-0.832 และในโมเดลการวัดมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน (ADA) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.368-0.819

เหตุผลที่ผู้วิจัยขอนำมาอธิบายในเรื่องนี้ เป็นผลสืบเนื่องมาจากคำอธิบายในสมมติฐานการวิจัยที่ผู้วิจัยชี้ให้เห็นว่า ในการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัยนี้สร้างขึ้นโดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) ที่นักวิจัยกำหนดตัวแปรย่อยและวิธีการรวมตัวแปรย่อยโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐาน แล้วกำหนดน้ำหนักของตัวแปรย่อยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นวิธีที่มีผู้นิยมใช้กันมาก (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545) เพราะเป็นการวิจัยที่ยึดถือทฤษฎีประจักษ์นิยม (Empiricism) เป็นวิธีวิทยาศาสตร์ (Scientific Approach) จึงมีความน่าเชื่อถือกว่าวิธีใช้นิยามเชิงปฏิบัติ (Pragmatic Definition) และวิธีใช้นิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical Definition) (วิโรจน์ สารรัตน์, 2558) แนวคิดในการพัฒนาตัวบ่งชี้ใน 3 รูปแบบ คือ วิธีใช้นิยามเชิงปฏิบัติ (Pragmatic Definition) วิธีใช้นิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical Definition) และใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) โปรดดูคำอธิบายในบทที่ 3 ซึ่งการใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) ทำให้ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัยอย่างหนักแน่นจากหลากหลายแหล่งเพื่อการสังเคราะห์ ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ดังผลการศึกษารวบรวมที่เกี่ยวข้อในบทที่ 2 พร้อมได้ตระหนักถึงหลัก Max-Min-Con ในระเบียบวิธีวิจัย ทั้งกรณีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง การสร้างและพัฒนา

คุณภาพเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการใช้สถิติที่เหมาะสม ตามหลักการของ Max-Min-Con ตามทัศนะของ Kerlinger and Lee (2000) และตามข้อเสนอแนะของวิโรจน์ สารรัตน์ (2558) ที่กล่าวว่า การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ภายใต้กรอบแนวคิดทฤษฎีผู้วิจัยต้องอาศัยทฤษฎีและผลงานวิจัยเป็นพื้นฐานอย่างหนักแน่นเข้มแข็งเพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง โดยตัวบ่งชี้จะต้องเป็นทฤษฎีและงานวิจัยที่คำนึงถึงความตรงทั้งเชิงโครงสร้างและเชิงเนื้อหา และตามข้อเสนอแนะของเจ้อจันท์ จงสถิตย์อยู่ และแสวง ปิ่นมณี (2529 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2558) ที่กล่าวว่า การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ภายใต้กรอบแนวคิดทางทฤษฎี ถือว่ามีความสำคัญมาก เพราะหากการพัฒนาตัวบ่งชี้ เริ่มต้นจากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ขาดคุณภาพแล้วไม่ว่าจะใช้เทคนิควิธีการทางสถิติอย่างไร ผลที่ได้จากการพัฒนาก็ย่อมด้อยคุณภาพไปด้วย วิธีการทางสถิติจึงมีความสำคัญน้อยกว่า เพราะเป็นเพียงการนำข้อมูลที่ได้มาสนับสนุนคุณภาพของตัวบ่งชี้เท่านั้น นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ยึดหลักกรรมโยนิโสมนสิการ ในการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ เป็นหลักการของเหตุและผล ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือของข้อมูลในการพัฒนาโมเดลสมมติฐานเพื่อการวิจัย

มีข้อสังเกตว่า ในผลการวิจัยที่เป็นการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ที่มีวิธีดำเนินการวิจัยโดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) ที่นักวิจัยกำหนดตัวแปรย่อยและวิธีการรวมตัวแปรย่อยโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐาน และได้ทดสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลก่อนทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง ต่างพบว่า ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัยมีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และสามารถคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างทุกตัว เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% ดังเช่นในผลงานวิจัยเรื่องตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของ เรืองยศ แวดล้อม (2559) และเรื่อง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษา : โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ของ วัสนีย์ ลั่นเหลือ (2560) เป็นต้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ที่มีวิธีดำเนินการวิจัยโดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) เป็นวิธีวิทยาศาสตร์ (Scientific Approach) ที่มีความน่าเชื่อถือได้

5.2.2 ความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลจากการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งและผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ซึ่งผลการวิจัยในเรื่องนี้ ผู้วิจัยขอกกล่าวถึงเหตุผลที่นำมาอธิบายในสองกรณี ดังนี้

ในกรณีที่มีมองจากทฤษฎีและผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานที่ผู้วิจัยศึกษาจากหลากหลายแหล่ง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นทฤษฎี ผลงานวิจัย หรือทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนที่มีมาจากต่างประเทศ แต่ทฤษฎี ผลงานวิจัย หรือทัศนะเหล่านั้นกลับมีความสอดคล้องกับพฤติกรรมที่แสดงถึงภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีในสังคมไทย

อาจเนื่องจากพัฒนาการด้านเทคโนโลยีสื่อสาร ทำให้ทฤษฎี ผลงานวิจัย หรือทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนจากต่างประเทศมีการแพร่กระจายเข้ามาสู่สังคมและสถานศึกษาของไทย ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงถึงภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนของคนที่สอดคล้องกับทฤษฎี ผลงานวิจัย หรือทัศนะต่าง ๆ เหล่านี้ ดังทัศนะของ Croucher (2004) กล่าวถึงความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) ว่า เป็นกระบวนการที่ประชากรของโลกถูกล้อมรวมกลายเป็นสังคมเดี่ยว กระบวนการนี้เกิดจากแรงของอิทธิพลร่วมทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคม-วัฒนธรรม และการเมือง และทัศนะของ อัคริน เนตรโพธิ์แก้ว (2555) ที่เห็นว่าเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งสื่ออินเทอร์เน็ตนั้นเป็นเครื่องมือที่เข้ามามีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนรูปแบบการสื่อสารของมนุษย์ ทำให้ผู้คนสามารถทำการสื่อสารกันได้ โดยข้ามผ่านข้อจำกัดในเรื่องความแตกต่างด้านพื้นที่ และเวลารวมถึงทำให้เกิดการสื่อสารแบบรวมกลุ่มของคนที่ไม่เคยเห็นหน้ากันมาก่อน นอกจากนี้เทคโนโลยีสารสนเทศยังกระตุ้นให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ผู้คนแบบใกล้ชิดและรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมข้ามชาติ วัฒนธรรม ไร้พรมแดน หรือแม้กระทั่งวัฒนธรรมโลก นอกจากนี้ อาจเนื่องจากความตื่นตัวของคนในสถานศึกษาของไทยที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการที่ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับศตวรรษที่ 21 ที่เกิดขึ้นทั่วโลก จึงก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมที่แสดงถึงภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนที่เป็นไปตามกระแสของสังคมโลก ดังทัศนะของ Coghlan (1993) กล่าวว่า ผู้นำในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ต้องเอาชนะต่อแรงต้านทานให้ได้เสียก่อน จึงจะสามารถนำพาการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่ความสำเร็จ Bass & Riggio (2006) ให้ความเห็นว่า ผู้นำในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงควรมีคุณสมบัติและแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม เพื่อลดความตึงเครียดและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และทัศนะของ อานนท แสนแก้ว และประยุทธ ชูสอน (2559) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกิดจากการผสมผสานของหลายทฤษฎีภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างศักยภาพของแต่ละบุคคลและองค์กรไปสู่ความสำเร็จรุ่งเรือง เป็นระบบที่ผู้นำอำนวยความสะดวกความร่วมมือที่จะแก้ปัญหาเป็นการแสดงออกของผู้นำที่แสดงถึงความสามารถในการสร้างความกลมเกลียว การจัดการความรู้ สมรรถนะเชิงวัฒนธรรมและวิสัยทัศน์แบบองค์รวม เพื่อให้ผู้อยู่ยอมรับ

หากมองในกรณีที่อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีมีพฤติกรรมที่แสดงถึงภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนที่สอดคล้องทฤษฎี ผลงานวิจัย หรือทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนจากต่างประเทศ อาจเนื่องจาก ในการพัฒนาภาวะผู้นำของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งในอดีตที่ผ่านมาและในระยะปัจจุบัน เป็นการพัฒนาเพื่อเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษาจึงต้องมีการปรับเปลี่ยน โดยเฉพาะผู้นำและผู้สอนต้องมีการปรับเปลี่ยนมุมมอง ทัศนคติ ไม่ยึดติดรูปแบบเดิม ดังที่ Robbins (1993) กล่าวว่า เมื่อคลื่นลมแรง คือ สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ มีความไม่แน่นอนและเป็นพลวัต ผู้บริหารต้องมีความคล่องตัวพร้อมปรับตัวให้สามารถรับการเปลี่ยนแปลง และปรับวิกฤตให้เป็นโอกาส เพื่อให้องค์การเติบโตได้ในทุกสถานการณ์ และดังที่ OECD (2012) สภาการพยาบาล (2560) อัจฉรา จุ้ยเจริญ (2560) นวรัตน์ ไชยมณีและสุจิตรา จรจิตร (2559) และ ทิพวรรณ นิลทอง (2557) ให้ความเห็นที่สอดคล้องกันว่าในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง ต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้นอยู่เสมอ เพราะองค์กรต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ต้องการผู้นำที่ใช้

นวัตกรรม มีความคิดริเริ่ม และมีความคิดเชิงรุก ปัจจุบันการศึกษาพยาบาลมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหลักสูตร คลอดจนรูปแบบการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 2) ด้านความรู้ 3) ด้านทักษะทางปัญญา 4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และ 5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) มุ่งผลิตบัณฑิตทางการพยาบาลที่มีคุณภาพ จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของอาจารย์พยาบาลที่จะสร้างนวัตกรรมทางการเรียนรู้ (นวรรตน์ ไวยชญและสุจิตรา จรจิตร, 2559) โดยคุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 เป็นผู้ที่มีความรอบรู้มากขึ้น มีความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถและศักยภาพสูง เป็นผู้มีนวัตกรรมการสอน เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 OECD (2012) อาจารย์พยาบาลต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ที่ทันสมัย (สภาการพยาบาล, 2560) ต้องการผู้นำที่ก้าวไปกับการเปลี่ยนแปลงอย่างเปิดใจและยืดหยุ่น ใช้นวัตกรรม มีความคิดริเริ่ม และมีความคิดเชิงรุก (อัจฉรา จุ้ยเจริญ, 2560) นอกจากนี้ยังอาจเนื่องจากความตื่นตัวในตัวของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีเองที่มีต่อการจัดการศึกษาพยาบาลศาสตร์ในศตวรรษที่ 21 ที่ให้ความสำคัญกับผู้สอนที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนให้เหมาะสมกับผู้เรียน ซึ่งเป็นยุคที่มีการใช้คอมพิวเตอร์หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ตลอดเวลา (วิภาดา คุณาวิทิตกุล, 2558) เช่น ผู้สอนต้องจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ได้แก่ การเรียนการสอนแบบห้องเรียนกลับทิศทาง (Flip Classroom) (วิจารณ์ พานิช, 2556) การสอนโดยใช้ปัญหาเป็นหลัก (Problem Based Learning) การใช้เทคโนโลยีอื่น ๆ เช่น อีเลินนิ่ง เฟสบุค การสะท้อนคิด (Reflective) ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเกิดการเรียนรู้มากขึ้น (ศรีนวล วิวัฒน์คุณูปการ และวิภาดา คุณาวิทิตกุล, 2548)

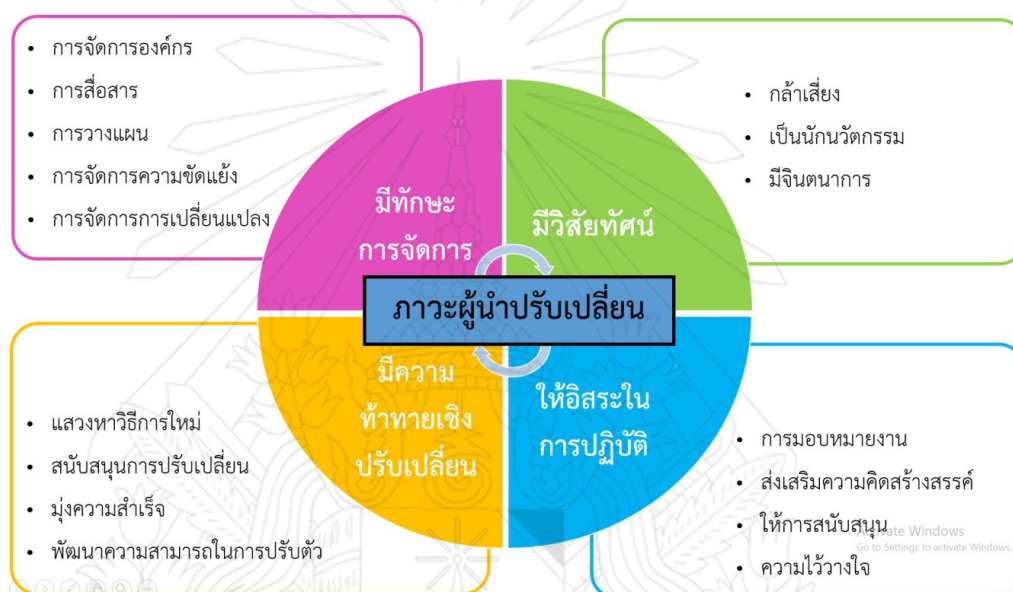
ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี มีความสอดคล้องกับทฤษฎี ผลงานการวิจัย และทัศนะของนักวิชาการที่นำมาพัฒนาเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ในงานวิจัยครั้งนี้ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงว่าเป็นโมเดลที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ ทักษะการจัดการ มีวิสัยทัศน์ มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติ และมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน ซึ่งต้องได้รับการเตรียมและพัฒนาในด้านทักษะการจัดการ เกี่ยวกับการจัดการองค์การ การสื่อสาร การวางแผน การจัดการความขัดแย้ง และการจัดการการเปลี่ยนแปลง ด้านมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับกล้าเสี่ยง เป็นนักนวัตกรรม และมีจินตนาการ ด้านมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติ เกี่ยวกับการมอบหมายงาน การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ให้การสนับสนุน และความไว้วางใจ และด้านมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน เกี่ยวกับแสวงหาวิธีการใหม่ สนับสนุนการปรับเปลี่ยน มุ่งความสำเร็จและพัฒนาความสามารถในการปรับตัว อาจารย์พยาบาลที่มีภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน จะสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของสังคมโลกได้บัณฑิตพยาบาลที่มีสมรรถนะในการดูแลสุขภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

5.2.3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

จากผลการวิจัยที่พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของ องค์ประกอบหลักมีค่าเท่ากับหรือสูงกว่า 0.70 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบย่อยและ ตัวบ่งชี้ มีค่าเท่ากับหรือสูงกว่า 0.30 นั้น ผู้วิจัยขอให้เหตุผลในการอภิปรายผลการวิจัยนี้ เช่นเดียวกับการ อภิปรายผลการวิจัยในเรื่องการทดสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับ อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีเพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างก่อน ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง ว่ามีเหตุผลมาจากในงานวิจัยนี้ ทั้งนี้เนื่องจาก องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัยได้รับการศึกษาจากทฤษฎีและ ผลงานวิจัยหลากหลายแหล่ง มีการสังเคราะห์เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดล โดยคำนึงถึงความตรง (Validity) ของเนื้อหาหรือของตัวแปรที่ศึกษาในทุกขั้นตอน ทั้งในขั้นตอนการกำหนดองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดเป็นตัวบ่งชี้ แสดงให้เห็นว่า โมเดล ความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับ อาจารย์พยาบาล โดยการจัดทำโครงการพัฒนาอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยมีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ปรับเปลี่ยน ครอบคลุมองค์ประกอบหลักคือมีทักษะการจัดการ มีวิสัยทัศน์ ให้อิสระในการปฏิบัติ และมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน ซึ่งเป็นสมรรถนะที่สำคัญสำหรับอาจารย์พยาบาลในยุคแห่งการ เปลี่ยนแปลง นอกจากการพัฒนาด้านวิชาการ ด้านการสอน ด้านวิชาชีพ ด้านการวิจัยแล้วนั้น ด้าน การบริหารจัดการก็มีความจำเป็นที่อาจารย์จะต้องได้รับการเตรียมและพัฒนาเช่นกัน (สุธี ชันธรัช วงศ์, 2550) เนื่องจากจะทำให้อาจารย์มีภาวะผู้นำซึ่งเป็นสมรรถนะที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนเพื่อ พัฒนาการวิชาชีพและพัฒนากิจการการเรียนการสอน

กล่าวโดยสรุป จากผลการวิจัยที่พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของ องค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดดังกล่าว และผลจาก การทดสอบที่พบว่าโมเดล ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับ อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของ นักวิชาการ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงให้เห็นว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบย่อย และ 83 ตัวบ่งชี้ สามารถใช้วัดตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำ ปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีได้อย่างมีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีผลการวิจัยรองรับได้ในกรณีต่าง ๆ ได้ เช่น 1) ช่วยให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทสังคมไทย ที่สามารถนำไปเป็น แหล่งอ้างอิงเพื่อการวิจัยต่อเนื่องหรือพัฒนาให้สมบูรณ์ให้ดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต 2) สามารถนำไปใช้ เพื่อการวิจัยประเภทอื่นต่อไปได้ เช่น การสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมี ส่วนร่วม (Participatory Action Research) เป็นต้น 3) ช่วยให้เกิดคุณสมบัติมีความสามารถในการ

ย่อข้อมูล (Data Reduction) อยู่ในรูปแบบที่ง่ายต่อการนำไปใช้ประโยชน์ ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล เป็นการจัดข้อมูลอย่างสรุป ทำให้องค์กรสามารถนำไปใช้ติดตาม ทบทวน และตัดสินใจต่อการดำเนินงานขององค์กรได้และมีคุณสมบัติที่สามารถนำไปใช้ได้กับทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรระดับประเทศ หรือในหน่วยงานย่อย 4) ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือสร้างเกณฑ์ประเมินตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เพื่อกำหนดจุดเด่นจุดด้อยในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างสอดคล้องกับปัญหา 5) ใช้เป็นประโยชน์ในด้านการติดตามภารกิจ (Monitoring) เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ และการประเมินผล (Evaluation) การดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด เป็นต้น ดังแสดงในภาพที่ 5.2



ภาพที่ 5.2 กรอบแนวคิดเชิงบริหารเพื่อการพัฒนาหรือการติดตามประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนดังกล่าว มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

โดยภาพรวมควรส่งเสริมให้นาโมเดลที่พัฒนาขึ้นไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน สำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการนำโมเดลไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนานั้นควรคำนึงถึงความสำคัญขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ที่ผลการวิจัยพบว่า สเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้คือ $ADAP = 1.00(MAN) + 0.86(VIS) + 0.81(FRE) + 0.71(ADA)$ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) ในระดับองค์ประกอบหลัก ควรส่งเสริมและพัฒนาองค์ประกอบหลักมีทักษะการจัดการ มีวิสัยทัศน์ ให้อิสระในการปฏิบัติ และมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน ตามลำดับ (2)

องค์ประกอบหลักมีทักษะการจัดการ ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อยการจัดการองค์การ การจัดการการเปลี่ยนแปลง การวางแผน การจัดการความขัดแย้ง และการสื่อสาร ตามลำดับ (3) องค์ประกอบหลักมีวิสัยทัศน์ ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อยเป็นนักนวัตกรรม กล้าเสี่ยง และมีจินตนาการ ตามลำดับ (4) องค์ประกอบหลักให้อิสระในการปฏิบัติ ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อยให้การสนับสนุน ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การมอบหมายงาน และมีความไว้วางใจ ตามลำดับ (5) องค์ประกอบหลักมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อยพัฒนาความสามารถในการปรับตัว มุ่งความสำเร็จ สนับสนุนการปรับเปลี่ยน และแสวงหาวิธีการใหม่ ตามลำดับ เป็นต้น

(1) การพัฒนาภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นอกจากจะคำนึงถึงการพัฒนาตามนโยบายหรือแนวปฏิบัติที่กำหนดมาจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแล้ว ควรคำนึงถึงการพัฒนาตามทฤษฎี ผลงานวิจัย และทักษะที่มีอยู่อย่างแพร่หลายในสังคมไทยและสังคมโลกด้วย เพราะผลงานวิจัยครั้งนี้ ได้ยืนยันแล้วว่า โมเดลเชิงทฤษฎีของภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนในงานวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จึงแสดงให้เห็นว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนมีความเหมาะสมกับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี และในทางกลับกัน อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีเองก็มีพฤติกรรมหรือการแสดงออกที่สอดคล้องกับทฤษฎี ผลงานวิจัย และทักษะนั้นด้วย จึงสามารถที่จะโมเดลเชิงทฤษฎีนี้มาใช้ได้อย่างเหมาะสมและอย่างมีประสิทธิภาพ

(2) องค์ประกอบหลักที่ใช้ในงานวิจัยนี้เป็นผลจากการศึกษาทฤษฎี ผลงานวิจัย และทักษะจาก 15 แหล่งอ้างอิง มีองค์ประกอบหลักตามทฤษฎีทั้งหมด 24 องค์ประกอบ แต่ได้รับการคัดสรรเพื่อใช้ในงานวิจัยนี้จากค่าความถี่ 6 เพียง 4 องค์ประกอบ จึงทำให้องค์ประกอบอื่น ๆ ที่เหลืออีก 20 องค์ประกอบไม่ได้นำมาใช้ในการวิจัยนี้ด้วย ซึ่งบางองค์ประกอบอาจเป็นผลจากการค้นพบใหม่ที่มีความสำคัญ หรือเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ ดังนั้น หน่วยงานที่ต้องการพัฒนาภาวะผู้นำที่ปรับเปลี่ยนให้กับบุคลากร ได้คำนึงถึงการนำเอาองค์ประกอบอื่น ๆ เหล่านี้มาใช้ในการพัฒนาด้วย

(3) ควรนำผลการวิจัยนี้พัฒนากำหนดเป็นนโยบายสำหรับการประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน สำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ซึ่งรูปแบบผู้นำปรับเปลี่ยนนี้สามารถนำไปใช้หรือประยุกต์ใช้ในหน่วยงานทางการศึกษาหน่วยงานพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษาอื่นได้

(4) ผู้เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการกำหนดเป็นโครงการพัฒนาวิชาชีพพัฒนาสมรรถนะสำหรับอาจารย์พยาบาล ซึ่งสามารถกำหนดเป็นโครงการที่สำคัญในการพัฒนาให้อาจารย์พยาบาลแสดงออกถึงบทบาทและพฤติกรรมมีทักษะการจัดการ มีวิสัยทัศน์ ให้อิสระในการปฏิบัติ และมีความท้าทายปรับเปลี่ยน

5.3.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคต

เพื่อประโยชน์ทางวิชาการและทางการบริหารที่ได้องค์ความรู้และข้อยืนยันที่กว้างขวางชัดเจนยิ่งขึ้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะดังนี้

(1) การวิจัยนี้ได้ศึกษาทฤษฎี ผลงานวิจัย และทักษะของนักวิชาการหรือหน่วยงาน พบว่ามีองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวนมาก แต่เนื่องจาก

ข้อจำกัดในการกำหนดองค์ประกอบเพื่อใช้ในการวิจัย จึงใช้ค่าความถี่สูงเป็นเกณฑ์ในการคัดสรร ทำให้องค์ประกอบเชิงทฤษฎีเหล่านั้นไม่ได้ถูกกำหนดใช้ในงานวิจัยนี้ด้วย การวิจัยในครั้งต่อไปจึงควรใช้หลักเหตุผลอื่นมาเพื่อการคัดสรรแทนการพิจารณาจากค่าความถี่สูง เพื่อให้โอกาสกับองค์ประกอบที่มีค่าความถี่ต่ำ แต่อาจเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญและที่มีการค้นพบใหม่ ได้ถูกกำหนดใช้ในการวิจัยได้ จึงขอแนะนำนักวิจัยที่จะทำการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่ปรับเปลี่ยนในอนาคต ได้คำนึงถึงการนำเอาองค์ประกอบอื่น ๆ เหล่านี้มาใช้ในการวิจัยด้วย

(2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนที่ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบย่อย และ 83 ตัวบ่งชี้ จากผลการวิจัยนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการวิจัยประเภทอื่นต่อไปได้ เช่น การสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) การวิจัยและพัฒนา (Research And Development) หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เป็นต้น

(3) โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนที่ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบย่อย และ 83 ตัวบ่งชี้ จากผลการวิจัยนี้ สามารถจะนำไปทดสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ได้ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ หรือผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติในหน่วยงานอื่น ๆ เป็นต้น



บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

- กิตติยา คัมภีร์. (2555). *การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change management)*. สืบค้นเมื่อ 16 เมษายน 2560, จาก http://www.opdc.go.th/special.php?content_id=116&spc_id=4
- โกศล ดีศีลธรรม. (2560). วิถีโคเซ็นสู่ผลิตภาพสิ้น : สำนักงานยุคดิจิทัล. *Technology & Inno Mag.* 43(250), 8-10.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). *ความกล้า : ชัยชนะสู่ความสำเร็จ*. สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2560, จาก <https://bit.ly/2qcGlkm>
- จตุพร สังขวรรณ (2553). *แนวความคิดและโอกาสในการเริ่มต้นธุรกิจ*. สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2561, จาก http://203.144.156.226/sbc/office/off_bus/administrator/file/154.pdf
- จิระพันธุ์ พูลพัฒน์. (2549). *ความคิดสร้างสรรค์*. สืบค้นเมื่อ 29 มิถุนายน 2561, จาก <http://www.pecerathailand.org/2018/01/652.html/>
- เจือจันทร์ จงสถิตอยู่. (2557). การจัดการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ในพื้นที่ด้วยพลังเครือข่าย. *วารสารการศึกษาไทย*. 11(116), 3-11.
- ชนงกรณ์ กุณทลบุตร. (2556). *หลักการจัดการ (Principle of management)*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาติชาย คงเพชรดิษฐ์ และธีระวัฒน์ จันทิก. (2559). *การบริหารการเปลี่ยนแปลง : บทบาทของภาวะผู้นำและการสื่อสารในองค์กร*. *Veridian E-Journal*, Silpakorn University. 9(1), 895-919.
- ดาวพงษ์ รัตนสุวรรณ. (2560). *นโยบายสำคัญกระทรวงศึกษาธิการ*. สืบค้นเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2560, จาก <https://drive.google.com/file/d/0B2DEef-pZku2V0NyQnlta1FXWG8/view>.
- ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์. (2550). *แนวคิดและทฤษฎีการบริหารการเปลี่ยนแปลง ในเอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารการเปลี่ยนแปลง*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย สุโขทัย ธรรมาธิราช.
- ทิพวรรณ นิลทยา. (2557). *การจัดการศึกษาพยาบาล สำหรับศตวรรษที่ 21*. เอกสารสรุปผลการประชุมวิชาการที่ประชุมคณบดีและหัวหน้าสถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ วันที่ 12-13 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2557 ณ โรงแรมอมารีแอร์พอร์ต ดอนเมือง.
- นวรรตน์ ไวยมภู และสุจิตรา จรจิตร. (2559). *ความท้าทายของครูพยาบาล : Teach Less, Learn More แห่งศตวรรษที่ 21*. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์*. 3(2), 73-81.
- นิตยา ศรีญาณลักษณ์. (2554). *การบริหารการพยาบาล*. โครงการสวัสดีการวิชาการ สถาบันพระบรมราชชนก. กรุงเทพฯ : ธนาเพรส.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินคุณภาพการบริหารและการจัดการเขตพื้นที่การศึกษา*. กรุงเทพฯ : ธารอักษร.

- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2539). *ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *การวิเคราะห์ห่อภิมาน*. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2546). *พุทธธรรม*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์. (มปป.). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. สืบค้นเมื่อ 29 ตุลาคม 2561, จาก http://www.84000.org/tipitaka/dic/d_item.php?i=186.
- พัชสิริ ชมพุกำ. (2552). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แมคกรอ-ฮิล.
- พินิจ โคตะการ. (2559). *ผู้นำและภาวะผู้นำกับความสำเร็จขององค์กร*. สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 2560, จาก <http://phinit0112.blogspot.com/>
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2553). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรชมน รัตนางกูร. (2552). *ตัวแบบการวิเคราะห์ภาวะผู้นำ*. สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 2560, จาก http://phatrasamon.blogspot.com/2009/01/blog-post_3540.html
- มารวย ส่งทานินทร์. (2558). *ภาวะผู้นำ 2.0*. สืบค้นเมื่อ 6 กุมภาพันธ์ 2559, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/585052>.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2558). *เอกสารการสอนชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพการพยาบาล*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รัฐ ธีรบุญญ์. (2560). *การบริหารจัดการความคาดหวัง*. สืบค้นเมื่อ 6 ตุลาคม 2561, จาก <http://www.runwisdom.com>.
- รุ่งกาญจน์ วุฒินุรักษ์ และคณะ (2558). การศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก. *วารสารการพยาบาลและการศึกษา*. 9(2), 9-23.
- วันชัย มีชาติ. (2555). *การบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจารณ์ พานิช. (2556). *การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- วิจารณ์ พานิช. (2558). *แนวโน้มการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. สงขลา : สำนักงานเลขาธิการคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- วิเชียร วิทยอดม. (2551). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : บริษัทธนธัชการพิมพ์จำกัด.
- วิภาดา คุณาวิกติกุล. (2558). การเรียนการสอนพยาบาลศาสตร์ ในยุคศตวรรษที่ 21. *พยาบาลสาร*. 42(2), 152-156.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพฯ : วิจิตรหัตถการ.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีที่คณะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : ทิพยวิสุทธี.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและนวัตทัศน์ร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ : ทิพยวิสุทธี.

- วิโรจน์ สารรัตน์. (2558). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา: แนวคิด แนวปฏิบัติ และกรณีศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). ขอนแก่น : ขอนแก่นการพิมพ์.
- วิไลภรณ์ จิรวัดน์เศรษฐ์. (2559). เด็กยุคดิจิทัลภายใต้สังคมแห่งสื่อออนไลน์และการเรียนรู้ทางสังคม. *วารสารอนาคตวิทยาทางการศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 29 ตุลาคม 2561, จาก <http://nakhonnayok.dusit.ac.th>.
- วีณา ประชากุล. (2549). การวัดความคิดสร้างสรรค์ด้วยแบบทดสอบทีซีพี-ดีพี. *วารสารวิชาการ*. 9(3), 14-21.
- วุฒิพงศ์ ฉายะพิงค์. (2546). *สื่อสารอย่างไรให้ครองใจลูกค้า: การสื่อสารเพื่อการบริหารที่เป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรีนวล วิวัฒน์คุณูปการ และ วิภาดา คุณนาวิกติกุล. (2548). *การเรียนรู้โดยการสะท้อนคิด*. ศูนย์ควบคุมความเป็นเลิศทางการศึกษาพยาบาล. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สถาบันพระบรมราชชนก. (2560). *ระเบียบสถาบันพระบรมราชชนกว่าด้วยการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด พ.ศ. 2552 (ฉบับปรับปรุง)*. สืบค้นเมื่อ 6 กุมภาพันธ์ 2560, จาก <https://is.gd/WVTqw3>.
- สถาบันพระบรมราชชนก. (2559). *เอกสารประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงสัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาและการวางแผนเกลี่ยจำนวนอาจารย์ที่เป็นนักศึกษาทุนของสถาบันพระบรมราชชนก*. เอกสารอัดสำเนา
- สถาบันพระบรมราชชนก. (2558). *ก่อนจะเป็นสถาบันพระบรมราชชนก*. สืบค้นเมื่อ 6 กุมภาพันธ์ 2559, จาก <https://is.gd/vyTkHg>.
- สถาบันพระบรมราชชนก. (2560). *แผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2560-2564*. สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.
- เสถียร หันตา. (มปป.). *Organization and information system*. สืบค้นเมื่อ 27 มิถุนายน 2561, จาก http://www.ict.up.ac.th/sathienh/ISO_02.pdf.
- สภากาพยาบาล. (2554). *ข้อบังคับสภากาพยาบาลว่าด้วยการให้ความเห็นชอบหลักสูตรการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ระดับวิชาชีพ พ.ศ.2554*. สืบค้นเมื่อ 16 เมษายน 2560, จาก http://www.tnc.or.th/files/2012/06/page-1175/11_17002.pdf.
- สภากาพยาบาล. (2560). *มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรีสาขาพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. 2560*. สืบค้นเมื่อ 6 กุมภาพันธ์ 2559, จาก [http://www.tnmc.or.th/images/userfiles/files/4_Standard2560\(1\).pdf](http://www.tnmc.or.th/images/userfiles/files/4_Standard2560(1).pdf)
- सानิต ศิริวิศิษฐ์กุล อนันต์ธรรมชาลย์ผดุง วรณทอง. (2561) การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารองค์กรเอกชนในจังหวัดนนทบุรี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*. 7(2), 99-110.
- สิทธิชัย ลายเสมา. (2557). *ความคิดสร้างสรรค์กับการเรียนรู้*. สืบค้นเมื่อ 29 มิถุนายน 2561, จาก <https://sites.google.com/site/edtechsukm/kar-cadkar-reiyn-kar-sxn-cheing-srangsrkh/khwamkhidsrangsrkhkabkarreiynru>
- สุชาติ เกาทอง. (2550). *ศิลปวิจารณ์*. กรุงเทพฯ : โอ เอสพรีนติ้งเฮ้าส์.

- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธ์. (2546). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ เพื่อฟ้าพรินต์ติ้ง จำกัด.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : บุ๊คส์ลิงค์.
- สุธี ชันธรักขวงศ์. (2550). *แผนการพัฒนาอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพรัตน์ วชิระ*.
- สุรัชย์ ภัทรบรรเจิด. (2552). *โครงการศึกษาวิเคราะห์เดือนภัย SMEs รายสาขา (SAW)*. สืบค้นเมื่อ 29 ตุลาคม 2561, จาก <http://www.okanation.net>.
- สำนักการพยาบาล. (2559). *ทิศทางยุทธศาสตร์เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับบริการพยาบาลและการ ผดุงครรภ์ พ.ศ. 2559-2563 ขององค์การอนามัยโลก*. กระทรวงสาธารณสุข.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (มปป.). *ความหมายของนวัตกรรม*. สืบค้นเมื่อ 29 มิถุนายน 2561, จาก <http://www.opdc.go.th/psic/main.php?url=content&gp=1&mn=3>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). *สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ. 2558 (IMD2015)*. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). *บทวิเคราะห์การศึกษาไทยในโลกศตวรรษที่ 21*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- อรัญ โสทธิพันธ์. (มปป.). *การบริหารความเปลี่ยนแปลง (Change management)*. สืบค้นเมื่อ 16 เมษายน 2560, จาก Suthep.crru.ac.th/mgmt53.pdf.
- อัจฉรา จุ้ยเจริญ. (2560). *Leading Change – นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ*. สืบค้นเมื่อ 16 เมษายน 2560, จาก <https://is.gd/MoPhCr>.
- อัศวิน เนตรโพธิ์แก้ว. (2555). *การสื่อสารผ่านสื่อใหม่ในยุคสังคมสารสนเทศ*. *วารสาร อิศราปริทัศน์*. 1(2), 80-91.
- อานนท์ แสนแก้ว และประยุทธ์ ชูสอน. (2559). *ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19*. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัย บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 10, 180-186.
- อรรธรณ น้อยวัฒน์. (2556). *การจัดการองค์กร*. *จุลสารสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพออนไลน์*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. มุมการจัดการความรู้ ฉบับที่ 2.
- อรรธรณ ปีลันธนโอบาท (2549). *การสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอกชัย เอก ขุนฤทธิ์. (2555). *การจัดองค์การ*. สืบค้นเมื่อ 27 มิถุนายน 2561, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/518309>.

2. วิทยานิพนธ์

- ชีวิน อ่อนลออ. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มหาวิทยาลัย เอกชน ในประเทศไทย*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เพชรมณี วิริยะสีบพงศ์. (2545). *การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข*. ปริญญา นิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เรืองยศ แวดล้อม (2559). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- วิสนัย ล้นเหลือ. (2560). *ตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สุทธิชัย คนกาญจน์. (2547). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. ปริญญานิพนธ์ การศึกษาดุษฎีนิพนธ์ (การทดสอบและการวัดผลการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สันติ ชัยชนะ. (2559). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

3. ภาษาอังกฤษ

- Allis, R. (n.d.). *The 12 innovators of all time*. Retrieved April 16, 2017, from startupguide.com/world/greatest-innovators/.
- Andrew, P. (2009). *Self-Leadership, The Leadership Coach* Retrieved August 19, 2016, from <http://www.theleadershipcoach.com/2009/what-successful-leaders-focus-on-paul-andrew-executive-coaching-leadership-training/>
- Akbarzadeh, K. (2011). *Seven signs of visionary leaders*. Retrieved August 19, 2016, from <http://www.dreamachieversacademy.com/visionary-signs/>.
- Alipour, F., Karimi, R., and Idris, K. (2011). Knowledge Creation and Transfer: Role of Learning Organized. *International Journal of Business Administration*. 2(3): 61-67.
- All Business (n.d.). *Ten qualities shared by visionary business leader*. Retrieved August 19, 2016, from <https://www.allbusiness.com/ten-qualities-shared-by-visionary-business-leaders-4113289-1.htm>.

- Allen, E., Stephen P., Stelzner, and Richard M. Wielkiewicz. (nd.). *The ecology of leadership: Adapting to the challenges of a changing world*. Retrieved January 7, 2017, from <http://www.kathleenallen.net/index.php/writings/leadership-change/61-the-ecology-of-leadership/file>.
- American Public Human Service Association (APHSA). (n.d.). *Adaptive Leadership Toolkit*. Retrieved February 27, 2016, from <http://aphsa.org/content/dam/aphsa/Raise%20Local%20Voices/Adaptive%20Leadership%20Toolkit.pdf>.
- Aphsa (n.d.). *Adaptive leadership toolkit*. Retrieved February 27, 2016, from <http://aphsa.org/content/dam/aphsa/Raise%20Local%20Voices/Adaptive%20Leadership%20Toolkit.pdf>.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Mahwah, NJ : Erlbaum.
- Barnard, C.I. (1956). *The Function of Executive*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Bartholomew, D., Knotts, M., & Moustaki, I. (2011). *Latent variable models and factor analysis: A unified approach. (3rd ed.)*. West Sussex, UK : John Wiley & Sons.
- Bradshaw, A. and Mowbray, D. (n.d.). *Adaptive leadership versus transformational leadership*. Retrieved April 16, 2016, from <http://www.mas.org.uk/management-advisory-service/video-library.html>.
- Bradberry, T. (2012). *Leadership 2.0: Are you an adaptive leader?*. Retrieved January 16, 2016, from <http://www.forbes.com/sites/travisbradberry/2012/11/09/leadership-2-0-are-you-an-adaptive-leader/#6c8416597d81>.
- Brown, N. (2015). *Why you absolutely need creative employees*. Retrieved December 14, 2016, from <http://fortune.com/2015/08/05/nancy-brown-creative-thinking-at-work/>
- Bruce, S. (2006). *The 9 essential skills of human resources management-how many do you have?*. Retrieved December 10, 2016, from <http://hrdailyadvisor.blr.com/2006/07/18/the-9-essential-skills-of-human-resources-management-how-many-do-you-have-2/>.
- Business Balls (n.d.) *Delegating authority skills, tasks and the process of effective delegation*. Retrieved December 14, 2016, from <http://www.businessball.com/delegation.htm>.
- Cabrera, P. (2008). *5 Effective management skills and qualities any manager should possess*. Retrieved December 10, 2016, from

- <http://www.twelveskip.com/guide/business/149/5-effective-management-skills-and-qualities-any-manager-should-possess>.
- Cecere, L. (2014). *Characteristics of a visionary*. Retrieved August 17, 2016, from <https://consumergoods.com/7-characteristics-visionary>.
- Cerny, C. A., & Kaiser, H. F. (1977). *A study of a measure of sampling adequacy for factor-analytic correlation matrices*. *Multivariate Behavioral Research*, 12(1), 43-47.
- Chamorro-Premuzic, T. (2013). *The five characteristics of successful innovators*. Retrieved April 16, 2017, from <http://hbr.org>
- Chua, J., Reeves, M., Shanahan, M., and Torres, R. (2011). *Adaptive leadership: A critical capability for the public sector*. Retrieved July 29, 2016, from https://www.bcgperspectives.com/content/articles/leadership_public_sector_adaptive_leadership_critical_capability_for_public_sector/.
- Childs, M., Keppell, M., Brown, M., Hunter, Hard, N. and Hughes, H. (2011). *Fostering institutional change through learning leadership-a study of stories of adaptation in blended and flexible learning and distance education*. Proceedings ascilite 2011 Hobart: Concise Paper
- Chiang, CF. and Hsieh, TS. (2012). *The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior*. *International Journal of Hospitality Management* 31, 180–190
- Coghlan, D. (1993). A person-centred approach to dealing with resistance to change. *Leadership & Organization Development Journal*. 14(4), 10-14.
- Collin, L. (2014). *Beyond borders: Developing globally adaptive leaders*. Cambria: Consulting, Inc.
- Conyers, D and Hills, P. (1984). *An introduction to development planning in the third world*. Chichester. J. Wiley.
- Crime, F. (1998). *Encouraging adaptability in business and their employees*. Retrieved April 16, 2017, from www.g8.utoronto.ca/employment/labour1998plans/uk5.pdf.
- Croucher S.L. (2004). *Globalization and belonging : The Politics of identity in a changing world*. New York : Rowman & Littlefield.
- Daft, R.L. (1994). *Management*. (3rd edition). Orlando FL: The Dryden Press.
- Daum, K. (2016). *5 Things Great Leaders Focus On for Success*. Retrieved February 27, 2016, from <https://www.inc.com/kevin-daum/5-things-great-leaders-focus-on-for-success.html>

- Demers, J. (n.d.). *7 Strategies for delegating better and getting more done*. Retrieved September 18, 2016, from <http://www.inc.com/jayson-demers/7-strategies-to-delegate-better-and-get-more-done.html>.
- Dicent, P. (2014). *Trying to address challenges at work? Practice adaptive leadership*. Retrieved February 27, 2016, from <http://idealistcareers.org/trying-to-address-challenges-at-work-practice-adaptive-leadership>.
- Dontigney, E. (n.d.). Conflict Management Strategies Retrieved April 16, 2017, from <http://smallbusiness.chron.com/5-conflict-management-strategies-16131.html>
- Doyle, A. (2016). *List of management skills for resumes, cover letters and interviews*. Retrieved December 10, 2016, from <https://www.thebalance.com/management-skills-list-2062427>.
- Egan, B.D. (2011). *Management Skills for Every Leader*. Retrieved April 16, 2017, from http://www.mcrinc.com/Documents/Newsletters/201207_MgtSkillsForEveryLeader.pdf
- Farrell, A. M., & Rudd, J. M. (2009). *Factor analysis and discriminant validity: a brief review of some practical issues*. In D. Tojib (Ed.), ANZMAC 2009 conference proceedings ANZMAC.
- Geyer, V. (2005). The authorizer and charter school closures: exercising adaptive leadership to protect the public interest. *Authorizer Issue Brief*. 8 (March 2005): 1-5.
- Gillespie, N. M. (2014). *Teacher leadership as adaptive leadership*. Retrieved April 16, 2017, from http://www.huffingtonpost.com/nicole-gillespie/teacher-leadership-as-ada_1_b_5679343.html.
- Glassman, E. (2016). *Creativity For Uncreative People: How To Be More Creative Than You Think You Are*. Retrieved January 16, 2016, from <https://www.amazon.com/Creativity-Uncreative-People-Creative-Think/dp/1537094238>
- Gold, R. (1980). *Clinical Supervision* (2nd ed.). New York: Holt Rinehart and Winston.
- Gordon, J. (nd). *Top 10 qualities of an excellent manager*. Retrieved December 10, 2016, from <https://www.projectsmart.co.uk/top-10-qualities-of-an-excellent-manager.php>
- Granger, K., Hanover, D., and Hanover, D. (2012). *Transformational performance-based leadership : addressing non-routine adaptive challenges*. Retrieved December 2, 2016, from <https://is.gd/l3dwkx>.

- Grensing-Pophal, L. (2013). *The value of adaptive leadership*. Retrieved January 16, 2016, from <http://www.hreonline.com/HRE/view/story.jhtml?id=533347270>.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis (7th Ed)*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Halvorson, H.G. *The Most Important Skill for Great Leaders? Trustworthiness*. Retrieved February 27, 2016, from <http://99u.com/articles/32883/the-most-important-skill-for-great-leaders-trustworthiness>
- Hart, R. and Moore, J. (2012). *Give Them A Hand: Supporting Supervisors and Managers in the Management of Workplace*. Relationships. Retrieved September 18, 2016, from <http://proactive-resolutions.com/wordpress/wp-content/uploads/2012/04/2005-04.Managers-1.pdf>
- Heifetz, R., A. (1994). *Adaptive Leadership Strategies: Leadership without easy answers*. Cambridge : Belknap Press.
- Heifetz, R., Grashow, A., and Linsky, M. (2009). *The practice of adaptive leadership*. Retrieved January 16, 2016, from <https://is.gd/sBhWYo>.
- Heifetz, R., Grashow, A. and Linsky, M. (2009). *The theory behind the practice a brief introduction to the adaptive leadership framework*. Boston : Harvard Business Press.
- Highsmith, J. (2000). *Adaptive leadership accelerating enterprise agility*. Retrieved February 27, 2016, from <https://is.gd/3JDWMD>.
- Heifetz, R., Grashow, A. and Linsky, M. (2009). *The practice of adaptive leadership*. Retrieved February 27, 2016, from http://www.widener.edu/about/widener_values/leadership/oskin_leadership/az/adaptive.aspx.
- Heifetz, R. Grashow, A. and Linsky, M. (2009). *Diagnose the adaptive challenge understanding the human dimensions of change*. Retrieved September 23, 2016, from <http://plusacumen.org/wp-content/uploads/2013/10/Ch.-5-Diagnose-the-Adaptive-Challenge.pdf>.
- Heifetz, R. Grashow, A. and Linsky, M. (2013). *Adaptive leadership: tools and tactics for changing your organization and the world*. Retrieved September 23, 2016, from <http://keithdwalker.ca/wp-content/summaries/1-c/Adaptive%20Leadership.Heifetz,%20Grashow%20%26%20Linsky.EBS.pdf>.
- Heifetz, R. and Linsky, M (2011). *Becoming an adaptive leader*. Retrieved December 23, 2016, from <https://is.gd/YilW7z>.
- Heifetz, R., Grashow, A. & Linsky, M. (2009). *The practice of adaptive leadership*. Retrieved January 8, 2017, from <https://is.gd/ipQrIH>.

- Heifetz, R. and Donald L. [Reprinted by permission from Harvard Business Review (January-February 1997) : pages 124-134.] October 16, 2016
<http://www4.ncsu.edu/unity/users/p/padilla/www/435-Leadership/Heifetz%20and%20Laurie%20The%20work%20of%20leadership.pdf>
- Heifetz, R., Linsky, M and Grashow, A. (2014). *Adaptive leadership*. Retrieved September 18, 2016, from <https://is.gd/7lh6Dw>.
- Helpguide (n.d.). *Effective Communication*. Retrieved September 18, 2016, from <https://www.helpguide.org/articles/relationships/effective-communication.htm>
- Herbert, G. H. (1976). *The Management of Organization*. Tokyo : Mc-Graw Hill Kogakusha.
- Hick, H., G. (1976). *The Management of Organization*. Tokyo : Mc. Graw-Hill Kogakusha Ltd.
- Herbert, A., S., Donald, W., S. and Victor, A., T. (1961). *Public Administration*. New York : Alfred A. Knopf.
- Hoffman, ED. (n.d.). Change Management and Adaptive Challenges. Retrieved September 18, 2016, .from https://appel.nasa.gov/wpcontent/uploads/sites/2/2013/04/489046main_AS_K_40_director.pdf
- Holmes-Smith, P. (2006). *School socio-economic density and its effect on school performance*. MCEETYA.
- Hooper, A. (2015). *The Key To Genius Leadership : Focus On The Success Of Others*. Retrieved September 18, 2016, from <https://www.forbes.com/sites/gapinternational/2015/01/29/the-key-to-genius-leadership-focus-on-the-success-of-others/#5cf21f341204>
- Horsager, D. (2012). *THE TRUST EDGE : How Top Leaders Gain Faster Results, Deeper Relationships, and a Stronger Bottom Line*. Retrieved September 18, 2016, from https://cavehenricks.com/wp-content/uploads/2012/11/The-Trust-Edge_Press-Kit.pdf
- Skillsyouneed. (n.d.). Communication Skills. Retrieved September 18, 2016, from <https://www.skillsyouneed.com/ips/communication-skills.html>
- JurcZyk, K. (2008). *Top 5 qualities of the successful event manager*. Retrieved December 10, 2016, from www.eventmanagerblog.com/wpcontent/uploads/2008/04/chart.png.

- Joey, N.G. (2016). *Adaptive challenge and the leadership challenge*. Retrieved January 7, 2017, from <http://www.focusadventure.com/adaptive-challenge-and-the-leadership-challenge/>
- Kenblanchard (n.d.). IS YUOR ORGANIZATION SUFFERING FROM A LACK TRUST? Retrieved April 16, 2017, from <https://www.kenblanchard.com/Products-Services/Building-Trust>
- Kenberry, E. (2011). *The Power of Positive Feedback (and More)*. Retrieved April 16, 2017, from <https://blog.kevineikenberry.com/leadership-supervisory-skills/the-power-of-positive-feedback-and-more/>
- Kevineikenberry .(2011). *Six Ways Leaders Can Support Team Success*⁴. Retrieved September 18, 2016, <http://blog.kevineikenberry.com/leadership-supervisory-skills/six-ways-leaders-can-support-team-success/>
- Kerlinger, F. N., & Lee, H., B. (2000). *Foundations of behavioral research (4th ed.)*. Holt, NY : Harcourt College Publishers.
- Kinicki, R. K. (2013). *Organisational Behavior 10th Edition*. New York : McGraw-Hill.
- Klunklin, A ., Subpaiboongid, P., Keitlertnapha, P., Viseskul, N., & Turale, S. (2011). Thai nursing students' adaption to problem-based learning : a qualitative study. *Nurse Education in Practice*. 11(6), 370-374.
- Komar, H. (2015). Gamification, the finer art : fostering creativity and employee engagement. Retrieved September 18, 2016, from <https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/JBS-10-2014-0119>
- Kouzes, J., M., & Posner, B. (2002). *The Leadership Challenge* (3rd ed.). San Francisco : Jossey-Bass.
- Gelbard, R., & Carmeli, A. (2009). The interactive effect of team dynamics and organizational support on ICT project success. *International Journal of Project management*. 27, 464-470.
- Management Concept. (2013). *5 Essential NEW Leadership Habits for Federal Leaders*. Retrieved September 18, 2016, from <http://blogs.managementconcepts.com/want-innovate- dont/#.WQ-Pwfnjcc>
- Management Study Guide. (n.d.). *Organizing Function of Management*. Retrieved June 24, 2016, from http://www.managementstudyguide.com/organizing_function.htm.
- Mayer, R., C., Davis, J., H. & Schoorman, F., D. (1995) An Integrative Model of Organizational Trust. *The Academy of Management Review*. 20(3) (Jul., 1995): 709-734.

- Marshall, E., M. (2000). *Building Trust at The Speed Change: The Power of the Relationship Based Corporation*. New York : AMACOM.
- MAS (Management Advisory Service) (n.d.). *Adaptive leadership*. Retrieved June 24, 2016, from <http://www.mas.org.uk/management-advisory-service/what-makes-a-good-leader/adaptive-leadership-3.html>
- Maser, C. (2010). *Characteristics 9: Willingness to delegate authority*. Retrieved September 18, 2016, from <http://chrismaser.wordpress.com/2010/05/09/characteristic-9-willingness-to-delegate-authority/>
- McDDermott, R. (2001). *Risk-taking in international politics : Prospect theory american foreign policy*. USA: The University of Michigan.
- Mckinney, P. (n.d.). Definition of Conflict Management. Retrieved December 10, 2016, from <http://study.com/academy/lesson/what-is-conflict-management-definition-styles-strategies.html>
- Mcknight, D., H. and Chervany, N., Y. (2001). *Conceptualizing Trust: A Typology and E-Commerce Customer Relationships Model*. Retrieved September 18, 2016, from https://www.researchgate.net/publication/261337794_Conceptualizing_Trust_A_Typology_and_E-Commerce_Customer_Relationships_Model
- McLaughlin, C. (2001). *Visionary leadership*. Retrieved November 19, 2016, from <http://www.visionarylead.org/visionary-leadership-article.html>
- McQuerrey, L. (n.d.). *What management skills are necessary to become a successful entrepreneur?* Retrieved December 10, 2016, from <http://work.chron.com/management-skills-necessary-become-successful-entrepreneur-9625.html>
- Mindtools. (n.d.). *How good are your management skills?* Retrieved December 10, 2016, from https://www.mindtools.com/pages/article/newTMM_28.htm
- Morley, P. (2015). *11 characteristics of visionary leaders*. Retrieved August 17, 2016, from <http://patrickmorley.com/blog/2015/3/5/11-characteristics-of-visionary-leaders>.
- Mowbray, D. (2014). *Adaptive leadership*. Retrieved January 16, 2016, from <http://www.mas.org.uk/management-advisory-service/what-makes-a-good-leader/adaptive-leadership-3.html>.
- Nancy, C. (2014). *Leadership trust*. Retrieved January 16, 2016, from <http://proffittmanagement.com/5-leadershiptrust-building-skills/>

- NG, J. (2016). *Adaptive Challenge and the leadership Challenge Leadership and Management*. Retrieved January 7, 2017, from [http://www.focusadventure.com/ Adaptive –Challenge-and-the-leadership Challenge/](http://www.focusadventure.com/Adaptive-Challenge-and-the-leadership-Challenge/)
- Oyster Connect (n.d.). *How to Develop Adaptability - One of the Top 10 21st Century Skills for Graduates*. Retrieved January 16, 2016, from <http://oysterconnect.com/blog/how-develop-adaptability-one-top-10-21st-century-skills-graduates>
- Park, A. (2008). *Why We Take Risks-It's the Dopamine*. Retrieved August 19, 2016, from <http://content.time.com/time/health/article/0,8599,1869106,00.html>
- Patrick. (n.d.). *Characteristics of Visionary Leadership*. Retrieved August 19, 2016, from <http://smallbusiness.chron.com/characteristics-visionary-leadership-31332.html>.
- Personality Explor. (n.d.). *Conflict Management Techniques*. Retrieved August 19, 2016, from <http://www.personalityexplorer.com/freeresources/conflictmanagementtechniques.aspx>
- Predictablesuccess. (n.d.). *The visionary*. Retrieved August 19, 2016, from <http://Predictablesuccess.com/predictable-success>.
- Prince, E., S. (2012). *Adaptability-a key skill we must develop in ourselves and in others*. Retrieved August 19, 2016, from <http://www.trainingzone.co.uk/community/blogs/emma-sue-prince-unimenta/adaptability-a-key-skill-we-must-develop-in-ourselves-and>
- Pronovost, P., J. (2011). *Navigating adaptive challenges in quality improvement*. Retrieved August 19, 2016, from <http://qualitysafety.bmj.com/content/20/7/560>
- Queen, J. (2011). *The adaptive challenges of collaborative leaders in a public private partnership*. Dissertation submitted to the Faculty of the Graduate School of the University of Maryland.
- Raguž, I., V. and Zekan, S., B. (n.d.). *THE ROLE OF LEADERSHIP IN ORGANIZATIONAL ADAPTATION PROCESS. MANAGEMENT AND ORGANIZATION*. Retrieved August 19, 2016, from [file:///C:/Users/Admin/Downloads/08_Vrdoljak_Raguz_Borovac_Zekan%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Admin/Downloads/08_Vrdoljak_Raguz_Borovac_Zekan%20(1).pdf)
- Reeves, M. (2011). *Adaptability : The new competitive advantage*. Retrieved April 16, 2017, from <http://hbr.org/2011/07/adaptability-the-new-competitive-advantage>.

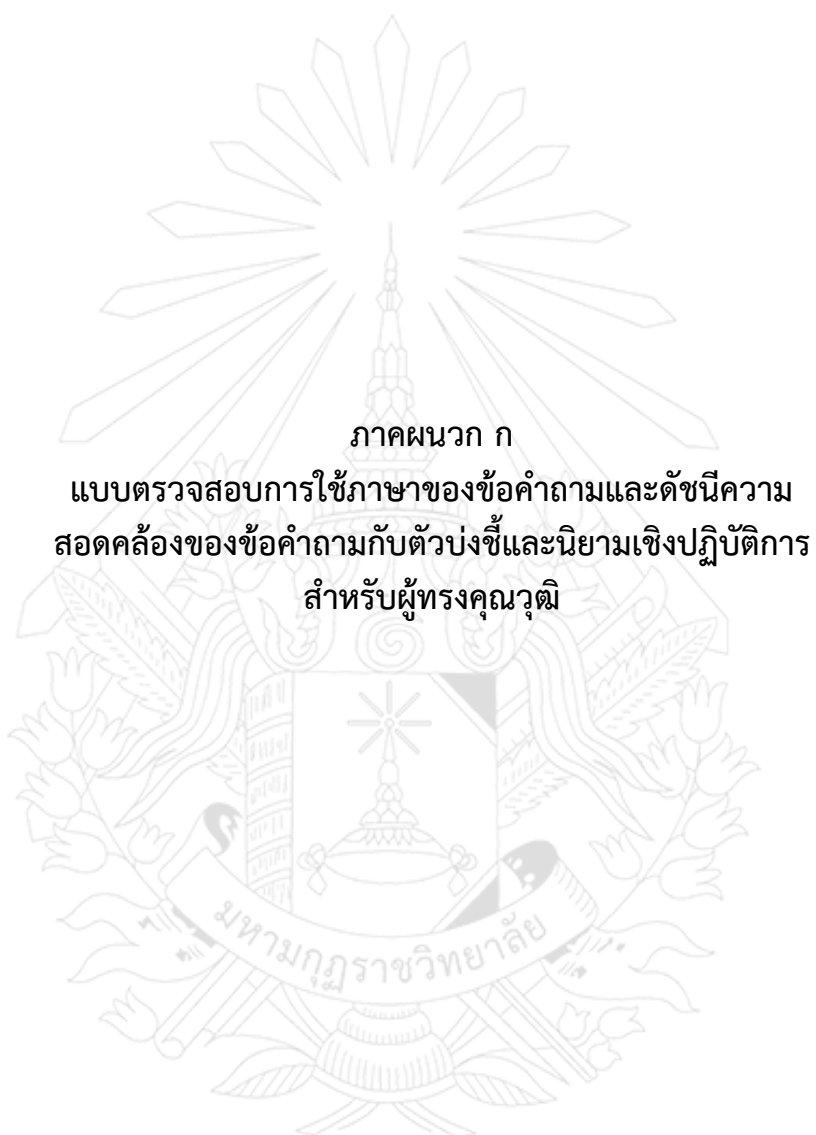
- Roggi, O. Garvey, M., and Damodaran, A. (2012). *Risk taking : A corporate governance perspective*. International Finance Corporation : World Bank Group.
- Rhead, S. (2011). *Adaptive Leadership-Diagnose the system*. Retrieved December 9, 2016, from <http://leadersinstituteofsa.wordpress.com/2011/09/13/Adaptive-Leadership-Diagnose-the-system>.
- Rigby. R. (2013). *Seven ways to improve your delegating skills*. Retrieved September 18, 2016, from <http://www.cgma.org/magazine/news/pages/20137906.aspx?TestCookiesEnabled=redirect>
- Robbins, S. P. (1993). *Organizational Behavior : Concepts Controversies and Applications*. York : Prentice-Hall Inc.
- Rosetta Stone Enterprise and Education. (2014). *The Four Qualities of a Good Delegator*. Retrieved January 8, 2017, from <http://blog.rosettastone.com/the-4-qualities-of-a-good-delegator/>
- Sarah, R. (2011). *Adaptive leadership-Diagnose the system*. Retrieved September 18, 2016, from <https://leadersinstituteofsa.wordpress.com/2011/09/13/adaptive-leadership-diagnose-the-system/>
- Sanaghan and Lohndorf. (2015). *Higher Ed is facing adaptive changes : Why this conversation? Why right now?* Retrieved January 8, 2017, from <https://www.academicimpressions.com/news/higher-ed-facing-adaptive-changes-why-conversation-why-right-now>
- Sniderman, M. (2012). *The Five Personalities of Innovators: Which One Are You?* Retrieved January 8, 2017, from <https://www.forbes.com/sites/brennasniderman/2012/03/21/the-five-personalities-of-innovators-which-one-are-you/2/#18a0b78369ee>
- Tacq, J. (1997). *Multivariate Analysis Techniques In Social Science Research: From problem to analysis*. London: SAGE Publications Ltd.
- Tobias, S., & Carlson, J., E. (2010). Brief report: Bartlett's test of sphericity and chance findings in factor analysis. *Journal of Multivariate Behavioral Research*. Volume 4, 1969 - issue 3. Retrieved May 2, 2016, from <https://bit.ly/2H4F2xz>
- Torres, R., and Rimmer, N. (2011). *The five traits of highly adaptive leadership teams*. The Boston consulting group.
- Trunk, P. (2007). *7 ways to be a better delegator*. Retrieved January 8, 2017, from <http://blog.penelopetrunk.com/2007/12/13/yahoo-column-7-ways-to-be-a-better-delegator/>

- Turner, T., N. (2013). *Qualities of visionary leaders*. Retrieved August 17, 2016, from <http://www.creativeleader.com/qualities-of-visionary-leaders/>.
- Tutorial Point. (n.d.). *Basic Management Skills*. Retrieved August 17, 2016, from https://www.tutorialspoint.com/management_concepts/basic_management_skills.htm
- Vellios, G. (2016). *Characteristics of visionary leaders*. Retrieved August 19, 2016, from <http://www.360hpl.com/characteristics-of-visionary-leaders/>.
- Verma, V., K. (1998). *CONFLICT MANAGEMENT*. The Project Management Institute Project Management Handbook. Retrieved August 19, 2016, from <https://studylib.net/doc/8820371/conflict-management>
- West, S., G., Taylor, A. B., & Wu, W. (2012). *Model fit and model selection in structural equation modeling*. In R. H. Hoyle (Ed.), *Handbook of structural equation modeling*. New York : Guilford.
- Wikipedia. (n.d.). *Organizing*. Retrieved August 19, 2016, from [https://en.wikipedia.org/wiki/Organizing_\(management\)](https://en.wikipedia.org/wiki/Organizing_(management))
- Williams, S. (nd.). *Five characteristics of a next-level leader*. Retrieved November 19, 2016, from <http://marshallfoundation.org/programs/wpcontent/uploads/sites/23/2014/06/MarshallLSR14StrategicleaderVisionaryleaderYourNetworkandmore.pdf>.
- Woods, T. (2016). *The 5 Skills of The Innovator*. Retrieved November 19, 2016, from <http://blog.hypeinnovation.com/the-5-skills-of-the-innovator>
- World Health Organization (WHO). (2016). *Nurse educator core competencies*. WHO Document Production Services, Geneva, Switzerland.



ภาคผนวก

มหามกุฏราชวิทยาลัย





**แบบตรวจสอบการใช้ภาษาของข้อคำถาม
และดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ
สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ**

คำชี้แจง

1) แบบสอบถามภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน (Adaptive Leadership) ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบดังนี้

- 1.1 มีทักษะการจัดการ (Managing Skills)
- 1.2 มีวิสัยทัศน์ (Visionary)
- 1.3 ให้อิสระในการปฏิบัติ (A Freedom To Act)
- 1.4 มีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน (Adaptive Challenge)

2) ขอความกรุณาท่านให้คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้ภาษาของข้อคำถามว่าสามารถใช้สื่อสารได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน

3) ขอความกรุณาท่านตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามในตาราง (คอลัมน์ที่ 3) ว่ามีเนื้อหาและใจความสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ (คอลัมน์ที่ 2) และนิยามเชิงปฏิบัติการ (คอลัมน์ที่ 1) หรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ลงในช่อง +1 หรือ 0 หรือ -1 โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- + 1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้อง
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจในความสอดคล้อง
- 1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้อง

ขอขอบคุณ

นางรัชณี พงนา

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	ตัวบ่งชี้ (2)	ข้อความ (3)	การใช้ภาษาของข้อความ	ความ สอดคล้อง		
				+1	0	-1
องค์ประกอบหลักมีทักษะการจัดการ (Managing Skills)						
1. การจัดการองค์การ (Organization) บุคคลที่จัดระเบียบองค์กร โดย การจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมี ระบบ การทำงานตามแผนที่ กำหนด การมอบหมายงาน การ ให้อำนาจ การจัดสรรทรัพยากร เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่สำคัญของ องค์การ	1) การจัดระเบียบองค์กร 2) การจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีระบบ 3) การทำงานตามแผนที่ กำหนด 4) การมอบหมายงาน 5) การให้อำนาจ 6) การจัดสรรทรัพยากร	1) ท่านมีการจัดระเบียบองค์กรให้มีความ เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันขององค์กร				
		2) ท่านได้กำหนดการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ใน องค์กรอย่างเป็นระบบ กำหนดแนวทางการ ดำเนินงานและวิธีที่จะบรรลุเป้าหมายไว้ อย่างชัดเจน				
		3) ท่านได้สนับสนุนให้มีการทำงานตามแผนที่ กำหนด				
		4) ท่านได้มอบหมายงานโดยคำนึงถึง ความสามารถของบุคลากร				
		5) ท่านให้อำนาจในการจัดการแก่บุคลากร อย่างเหมาะสม				
		6) ท่านสามารถจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอ ในการดำเนินงาน				
2. การสื่อสาร (Communication)	1) การแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร	1) ท่านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เพื่อ สร้างความเข้าใจในทิศทางขององค์กรที่				

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	ตัวบ่งชี้ (2)	ข้อความคำถาม (3)	การใช้ภาษาของข้อความคำถาม	ความ สอดคล้อง		
				+1	0	-1
ความสามารถในการแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสาร การถ่ายทอด ข้อมูล การฟังอย่างตั้งใจ สร้าง ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการ บทบาท หน้าที่ ทำให้เกิดความ ร่วมมือและการทำงานเป็นทีม ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงสิ่งที่องค์กร จะดำเนินการร่วมกัน	2) การถ่ายทอดข้อมูล 3) การฟังอย่างตั้งใจ 4) สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ กระบวนการ บทบาท หน้าที่ ทำให้เกิดความร่วมมือ 5) การทำงานเป็นทีม	ตรงกัน				
		2) ท่านมีความสามารถในการถ่ายทอด ข้อมูลได้อย่างชัดเจน				
		3) ท่านรับฟังความคิดเห็นของบุคคลากรใน องค์กรอย่างตั้งใจ				
		4) ท่าน สร้าง ความ เข้าใจ เกี่ยว กับ กระบวนการ บทบาท หน้าที่ ในการทำงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือ				
		5) ท่านสนับสนุนการทำงานเป็นทีมเพื่อมุ่งสู่ เป้าหมายขององค์กร				
3. การวางแผน (Planning) การตัดสินใจของผู้บริหารในการ สร้างกลยุทธ์ เพื่อเป็นแนวทางใน การดำเนินไปสู่เป้าหมาย โดย กำหนดเป้าหมายขององค์กร ทบทวนการทำงาน กระจายจาก กลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ กำหนด	1) สร้างกลยุทธ์ เพื่อเป็น แนวทางในการดำเนินไปสู่ เป้าหมาย 2) กำหนดเป้าหมายของ องค์กร 3) ทบทวนการทำงาน 4) กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติ	1) ท่านมีการ สร้างกลยุทธ์ เพื่อเป็นแนวทาง ในการดำเนินไปสู่เป้าหมาย				
		2) ท่านมีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรที่ ชัดเจน				
		3) ท่านมีการทบทวนการทำงาน เพื่อให้การ ดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่ กำหนดไว้				

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	ตัวบ่งชี้ (2)	ข้อความคำถาม (3)	การใช้ภาษาของข้อความคำถาม	ความ สอดคล้อง		
				+1	0	-1
ขั้นตอนการปฏิบัติ คำนึงถึง ทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร	5) คำนึงถึงทรัพยากรที่มีอยู่	4) ท่านกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน และเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน				
		5) ท่านคำนึงถึงทรัพยากรที่มีอยู่ ในการ ดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร				
4. จัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) ความสามารถในการในการ จัดการกับความขัดแย้งอย่าง สมเหตุสมผลเป็นธรรม และมี ประสิทธิภาพ ด้วยการมีความ เอื้ออาทร การหลีกเลี่ยง สถานการณ์ที่ทำให้เกิดความ ขัดแย้ง สร้างความร่วมมือ การประนีประนอม และ การแข่งขัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	1) ความสามารถในการ จัดการกับความขัดแย้งอย่าง สมเหตุสมผล เป็นธรรม และ มีประสิทธิภาพ 2) มีความเอื้ออาทร 3) การหลีกเลี่ยงสถานการณ์ ที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง 4) สร้างความร่วมมือ 5) การประนีประนอม 6) การแข่งขัน	1) ท่านมีความสามารถในการจัดการกับ ความขัดแย้งอย่างสมเหตุสมผล				
		2) ท่านจัดการกับความขัดแย้งด้วยความ เป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ				
		3) ท่านเป็นผู้มีความเอื้ออาทร กับเพื่อน ร่วมงาน				
		4) ท่านพยายามหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ ทำให้เกิดความขัดแย้ง				
		5) ท่านสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นใน องค์กร				
		6) ท่านมีความสามารถในการทำให้เกิดการ แข่งขันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร				
5. การจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ความสามารถในการขับเคลื่อน	1) การวางแผนดำเนินการ เพื่อลดผลกระทบที่เกิดขึ้น จากการเปลี่ยนแปลง	1) ท่านสามารถวางแผนดำเนินการเพื่อลด ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง				
		2) ท่านสนับสนุนให้เกิดการปรับตัวให้กับ				

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	ตัวบ่งชี้ (2)	ข้อความคำถาม (3)	การใช้ภาษาของข้อความคำถาม	ความ สอดคล้อง		
				+1	0	-1
องค์กรในระยะเปลี่ยนผ่าน ด้วย การวางแผนดำเนินการเพื่อลด ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการ เปลี่ยนแปลง สนับสนุนให้เกิด การปรับตัว พัฒนาศักยภาพของ องค์กร กระตุ้นให้ใช้ความคิด สร้างสรรค์ การเผชิญกับการ เปลี่ยนแปลงอย่างรอบคอบ	2) สนับสนุนให้เกิดการ ปรับตัว 3) พัฒนาศักยภาพ ขององค์กร 4) กระตุ้นให้ใช้ความคิด สร้างสรรค์ 5) การเผชิญกับการ เปลี่ยนแปลงอย่างรอบคอบ	บุคลากร				
		3) ท่านพัฒนาศักยภาพขององค์กร เพื่อดำเนินงานขององค์กรและสามารถบรรลุผลได้จริง				
		4) ท่านกระตุ้นบุคลากรให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์				
		5) ท่านสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบคอบ				
องค์ประกอบหลักมีวิสัยทัศน์ (visionary)						
6. กล้าเสี่ยง (Risk Taking) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับความเสี่ยงในระดับปานกลาง สามารถจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน มีความรอบคอบ และเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดความคิดริเริ่มใหม่ พร้อมทั้งจะเผชิญปัญหา เพื่อรักษาผลลัพธ์ขององค์กร	1) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับความเสี่ยงในระดับปานกลาง 2)สามารถจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน 3) มีความรอบคอบ 4) กระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มใหม่ 5) พร้อมทั้งจะเผชิญปัญหา	1) ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับความเสี่ยงในระดับปานกลาง				
		2) ท่านสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนได้อย่างเหมาะสม				
		3) ท่านมีความรอบคอบ				
		4) ท่านกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มใหม่				

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	ตัวบ่งชี้ (2)	ข้อความคำถาม (3)	การใช้ภาษาของข้อความคำถาม	ความ สอดคล้อง		
				+1	0	-1
		3) ท่านพร้อมที่จะเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร				
7. เป็นนักนวัตกรรม (Innovator) มีความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้น การสร้างสรรคสิ่งใหม่ สร้าง บรรยากาศเพื่อให้เกิดนวัตกรรม ในองค์กร สร้างเครือข่าย ขับเคลื่อนให้เกิดการ เปลี่ยนแปลง	11) มีความคิดสร้างสรรค์ 2) กระตุ้นการสร้างสรรคสิ่ง ใหม่ 3) สร้างบรรยากาศเพื่อให้เกิด นวัตกรรมในองค์กร 4) สร้างเครือข่าย 5) ขับเคลื่อนให้เกิดการ เปลี่ยนแปลง	1) ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ ในการ ขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร				
		2) ท่านกระตุ้นการสร้างสรรคสิ่งใหม่ใน องค์กร				
		3) ท่านสร้างบรรยากาศเพื่อให้เกิด การสร้างนวัตกรรมในองค์กร				
		4) ท่านสร้างเครือข่าย เพื่อช่วยให้เกิดการ สร้างนวัตกรรมในองค์กร				
		5) ท่านขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร				
8. มีจินตนาการ (Imaginative) ความสามารถในการคิดภาพฝัน ภาพในอนาคต การคิดเชิงบวก สร้างสรรค์ให้เป็นจริงให้เกิดสิ่ง ใหม่ เกิดนวัตกรรม ช่วย	1) ความสามารถในการคิด ภาพฝัน ภาพในอนาคต 2) การคิดเชิงบวก 3) สร้างสรรคให้เป็นจริงให้ เกิดสิ่งใหม่ เกิดนวัตกรรม 4) ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้	1) ท่านมีความสามารถในการคิดภาพฝัน ภาพในอนาคตที่ต้องการให้เกิดขึ้น				
		2) ท่านมีการคิดเชิงบวกเพื่อสร้างสรรค์สิ่ง ที่ต้องการให้เกิดในอนาคต				
		3) ท่านสร้างสรรค์ให้เป็นจริง ให้เกิดสิ่งใหม่ เกิดนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้บรรลุผลตาม				

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	ตัวบ่งชี้ (2)	ข้อความคำถาม (3)	การใช้ภาษาของข้อความคำถาม	ความ สอดคล้อง		
				+1	0	-1
ขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดความ เจริญงอกงามขององค์กร	เกิดความเจริญงอกงาม	เป้าหมายขององค์กร				
		4) ท่านช่วยขับเคลื่อนองค์กร เพื่อให้เกิด ความเจริญงอกงาม				
องค์ประกอบหลักให้อิสระในการปฏิบัติ (A Freedom To Act)						
9. การมอบหมายงาน (Delegation) ความสามารถในการเรียนรู้และ สอนบุคคลอื่นให้เกิดการเรียนรู้ สิ่งใหม่ มอบหมายงานและความ รับผิดชอบให้กับบุคคลที่มี ความสามารถ ให้การสนับสนุนที่ เพียงพอ รับผิดชอบต่อผลของ การมอบหมายงานนั้น สร้าง แรงจูงใจให้เกิดความสำเร็จ	1) ความสามารถในการใน การเรียนรู้และสอนบุคคลอื่น ให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ 2) มอบหมายงานและความ รับผิดชอบให้กับบุคคลที่มี ความสามารถ 3) รับผิดชอบต่อผลของการ มอบหมายงานนั้น 4) ให้ การ ส น บ ส นุน ที่ เพียงพอ 5) ส ร ้าง แรง จู ง ใจ ให้ ก ่อ เกิด ความสำเร็จ	1) ท่านมีความสามารถในการในการเรียนรู้ และสอนบุคคลอื่นให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่				
		2) ท่านมอบหมายงานและความรับผิดชอบ ให้กับบุคคลที่มีความสามารถ				
		3) ท่านรับผิดชอบต่อผลของการมอบหมาย งานนั้น				
		4) ท่านให้การสนับสนุนที่เพียงพอแก่ บุคลากรในองค์กร				
		5) ท่านสร้างแรงจูงใจให้เกิดความสำเร็จแก่ องค์กร				

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	ตัวบ่งชี้ (2)	ข้อความคำถาม (3)	การใช้ภาษาของข้อความคำถาม	ความ สอดคล้อง		
				+1	0	-1
10. ส่งเสริมความคิด สร้างสรรค์ (Encourage Creativity) การสนับสนุนแนวคิดความคิด ใหม่ สร้างแรงบันดาลใจ ให้การ ช่วยเหลือให้มีความคิด สร้างสรรค์เกิดจินตนาการและ นวัตกรรม เพิ่มโอกาสในการ แลกเปลี่ยน ทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลง	1) การสนับสนุนแนวคิด ความคิดใหม่ 2) สร้างแรงบันดาลใจ 3) ให้การช่วยเหลือให้มี ความคิดสร้างสรรค์เกิด จินตนาการและนวัตกรรม 4) เพิ่มโอกาสในการ แลกเปลี่ยน 5) ทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลง	1) ท่านให้การสนับสนุนแนวคิดความคิด ใหม่ ในการดำเนินงาน				
		2) ท่านสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรใน องค์กร เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใน การทำงาน				
		3) ท่านให้การช่วยเหลือบุคลากรให้มี ความคิดสร้างสรรค์เกิดจินตนาการและ นวัตกรรม				
		4) ท่านเพิ่มโอกาสในการแลกเปลี่ยน แก่ บุคลากร เพื่อสนับสนุนเกิดความคิด สร้างสรรค์				
		3) ท่านทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร				
11. ให้การสนับสนุน (Provide Support) การบริหารทีมงานให้ประสบ ความสำเร็จ เป็นที่ปรึกษาในการ ทำงาน ให้คำแนะนำ เปิดโอกาส	1) การบริหารทีมงานให้ ประสบความสำเร็จ 2) เป็นที่ปรึกษาในการ ทำงาน 3) ให้คำแนะนำ	1) ท่านบริหารทีมงานให้ประสบความสำเร็จ				
		2) ท่านเป็นที่ปรึกษาในการทำงานแก่บุคคล กรในองค์กร				
		3) ท่านให้คำแนะนำ ในการทำงานแก่บุคคล กรในองค์กร				

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	ตัวบ่งชี้ (2)	ข้อความคำถาม (3)	การใช้ภาษาของข้อความคำถาม	ความ สอดคล้อง		
				+1	0	-1
ให้ทีมงานได้สื่อสารในทีม สร้างสรรค์วิสัยทัศน์ของทีม ให้ การช่วยเหลือและส่งเสริมการ พึ่งพาตนเองของทีม เพื่อให้ทีม ประสบความสำเร็จ	4) เปิดโอกาสให้ทีมงานได้ สื่อสารในทีม	4) ท่านเปิดโอกาสให้ทีมงานได้สื่อสารในทีม				
	5) สร้างสรรค์วิสัยทัศน์ของ ทีม	5) ท่านสนับสนุนสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ของ ทีม				
	6) ให้การช่วยเหลือและ ส่งเสริมการพึ่งพาตนเองของ ทีม	6) ท่านให้การช่วยเหลือและส่งเสริมการ พึ่งพาตนเองของทีม				
12. มีความไว้วางใจ (Trust) การกระทำที่แสดงความสนใจ เห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน สร้าง แรงบันดาลใจให้เกิดความ ไว้วางใจ มีการสื่อสารที่ดี ตัด สินบนพื้นฐานของความจริง เป็น ผู้ร่วมงาน แบ่งปัน ความ รับผิดชอบกับความสำเร็จและ ล้มเหลว เพื่อเป้าหมายของ องค์กร	1) แสดงความสนใจ เห็นอก เห็นใจ ผู้ร่วมงาน	1) ท่านแสดงความสนใจ เห็นอกเห็นใจ ผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดความไว้วางใจ				
	2) สร้างแรงบันดาลใจให้เกิด ความไว้วางใจ	2) ท่านสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความ ไว้วางใจ				
	3) มีการสื่อสารที่ดี	3) ท่านมีการสื่อสารที่ดี เพื่อให้เกิดความ ไว้วางใจ				
	4) ตัดสินบนพื้นฐานของ ความจริง	4) ท่านตัดสินบนพื้นฐานของความจริง เพื่อให้เกิดความไว้วางใจ				
	5) เป็นผู้ร่วมงานแบ่งปัน ความ รับผิดชอบ กับ ความสำเร็จและล้มเหลว	5) ท่านเป็นผู้ร่วมงานแบ่งปันความ รับผิดชอบกับความสำเร็จและล้มเหลว				
องค์ประกอบหลักมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน (Adaptive Challenge)						

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	ตัวบ่งชี้ (2)	ข้อความคำถาม (3)	การใช้ภาษาของข้อความคำถาม	ความ สอดคล้อง		
				+1	0	-1
13. แสวงหาวิธีการใหม่ (Seek New Way) ความสามารถของผู้นำในการ ค้นหาวิธีการใหม่ในการจัดการ กับความเสี่ยง มองปัญหาเป็น โอกาสและความท้าทาย มีทักษะ การสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา สามารถมองปัญหาในมุมมองที่ แตกต่าง	1) ค้นหาวิธีการใหม่ในการ จัดการกับความเสี่ยง	1) ท่านค้นหาวิธีการใหม่ในการจัดการกับ ความเสี่ยงที่จะเกิดในองค์กร				
	2) มองปัญหาเป็นโอกาสและ ความท้าทาย	2) ท่านสามารถมองปัญหาเป็นโอกาสและ ความท้าทาย ในการดำเนินงาน				
	3) มีทักษะการสร้างสรรค์ และการแก้ปัญหา	3) ท่านมีทักษะการสร้างสรรค์และการ แก้ปัญหา				
	4) สามารถมองปัญหาใน มุมมองที่แตกต่าง	4) ท่านสามารถมองปัญหาในมุมมองที่ แตกต่าง				
14. สนับสนุนการปรับเปลี่ยน (Foster Adaptation) ความสามารถของผู้นำในการ เผชิญกับการเปลี่ยนแปลง กลวิธี ในการปรับตัวในสถานการณ์ที่มี การเปลี่ยนแปลง โดยการ ประเมินสถานการณ์ สร้างความ เข้าใจและการเรียนรู้ สนับสนุน การปรับเปลี่ยน ปรับตัวต่อการ เปลี่ยนแปลงในด้าน พฤติกรรมหรือการทำงาน	1) กลวิธีในการปรับตัวใน สถานการณ์ ที่มี การ เปลี่ยนแปลง 2) ประเมิน สถานการณ์	1) ท่านมีกลวิธีในการปรับตัวในสถานการณ์ ที่มีการเปลี่ยนแปลง				
	3) สร้างความเข้าใจและการ เรียนรู้	2) ท่านมีการประเมินสถานการณ์ เมื่อเกิด การเปลี่ยนแปลงในองค์กร				
	4) สนับสนุนการปรับเปลี่ยน	3) ท่านสร้างความเข้าใจและการเรียนรู้ แก่ บุคลากร เพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยน				
	5) ปรับตัวต่อการ เปลี่ยนแปลงในด้าน พฤติกรรมหรือการทำงาน	4) ท่านสนับสนุนการปรับเปลี่ยน ให้เกิดขึ้น ในองค์กร				
		5) ท่านปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในด้าน พฤติกรรมหรือการทำงาน เพื่อมุ่งผลลัพธ์ที่				

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	ตัวบ่งชี้ (2)	ข้อความคำถาม (3)	การใช้ภาษาของข้อความคำถาม	ความ สอดคล้อง		
				+1	0	-1
หรือการทำงาน เพื่อมุ่งผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ		มีประสิทธิภาพ				
15. มุ่งความสำเร็จ (Focus on Success) ความสามารถของผู้นำในการตัดสินใจเลือกสิ่งที่ต้องการประสบความสำเร็จ ชัดเจนในเป้าหมาย เลือกโอกาสที่เป็นไปได้ ต้องการให้องค์กรประสบความสำเร็จ สร้างพลังแก่ทีม มุ่งเน้นผลลัพธ์	1) การตัดสินใจเลือกสิ่งที่ต้องการประสบความสำเร็จ 2) ชัดเจนในเป้าหมาย 3) เลือกโอกาสที่เป็นไปได้ 4) ต้องการให้องค์กรประสบความสำเร็จ 5) สร้างพลังแก่ทีม 6) มุ่งเน้นผลลัพธ์	1) ท่านตัดสินใจเลือกสิ่งที่ต้องการประสบความสำเร็จ				
		2) ท่านมีความชัดเจนในเป้าหมาย เพื่อความสำเร็จขององค์กร				
		3) ท่านเลือกโอกาสที่เป็นไปได้ เพื่อความสำเร็จขององค์กร				
		4) ท่าน ต้องการให้ องค์กร ประสบ ความสำเร็จ				
		4) ท่านมีการสร้างพลังแก่ทีม เพื่อเป้าหมายขององค์กร				
		6) ท่านมุ่งเน้นผลลัพธ์ขององค์กร				
16. พัฒนาความสามารถในการปรับตัว (Develop Adaptability) ความสามารถของผู้นำในการประเมินสถานการณ์ใหม่ นำไปสู่การปรับตัว เตรียมบุคลากร	1) การประเมินสถานการณ์ใหม่ นำไปสู่การปรับตัว 2) เตรียมบุคลากร 3) ส่งเสริมความสามารถในการปรับตัว 4) สร้างความมั่นใจภายใน	1) ท่านมีความสามารถในการประเมินสถานการณ์ใหม่ นำไปสู่การปรับตัว ในการทำงาน				
		2) ท่านมีการเตรียมบุคลากร เพื่อให้สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง				
		3) ท่านส่งเสริมความสามารถในการปรับตัว				

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	ตัวบ่งชี้ (2)	ข้อความคำถาม (3)	การใช้ภาษาของข้อความคำถาม	ความ สอดคล้อง		
				+1	0	-1
ส่งเสริมความสามารถในการปรับตัว สร้างความมั่นใจภายในตนและความเชื่อในตนเองที่จะทำให้สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง มีความยืดหยุ่น สนับสนุนให้เกิดแนวทางใหม่ในการปฏิบัติที่ดี	และความเชื่อในตนเอง 5) มีความยืดหยุ่น 6) สนับสนุนให้เกิดแนวทางใหม่ในการปฏิบัติที่ดี	แก่บุคลากรในองค์กร				
		4) ท่านสนับสนุนการสร้าง ความมั่นใจภายในและความเชื่อในตนเองที่จะทำให้สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง				
		5) ท่านมีความยืดหยุ่น ในการปฏิบัติงาน				
		6) ท่านสนับสนุนให้เกิดแนวทางใหม่ในการปฏิบัติที่ดี เพื่อปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง				



ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องของข้อความกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ



การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC) ของข้อความแต่ละข้อ
จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน

ข้อ	ผลการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนีความ สอดคล้อง (ioc)	ผลการ ประเมิน
	1	2	3	4	5		
องค์ประกอบหลักที่ 1 มีทักษะการจัดการ (Managing Skills)							
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดการองค์กร (Organization)							
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสื่อสาร (Communication)							
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การวางแผน (Planning)							
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management)							
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 5 การจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management)							
23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ผลการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนีความ สอดคล้อง (ioc)	ผลการ ประเมิน
	1	2	3	4	5		
26	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบหลักที่ 2 มีวิสัยทัศน์ (Visionary)							
องค์ประกอบย่อยที่ 1 กล้าเสี่ยง (Risk Taking)							
28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 2 เป็นนักนวัตกรรม (Innovator)							
33	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 3 มีจินตนาการ (Imaginative)							
38	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบหลักที่ 3 ให้อิสระในการปฏิบัติ (A Freedom to Act)							
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การมอบหมายงาน (Delegation)							
42	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
46	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Encourage Creativity)							
47	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
48	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
49	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
50	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
51	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ให้การสนับสนุน (Provide Support)							

ข้อ	ผลการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนีความ สอดคล้อง (ioc)	ผลการ ประเมิน
	1	2	3	4	5		
52	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
53	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
54	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
55	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
56	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
57	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 4 มีความไว้วางใจ (Trust)							
58	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
59	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
60	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
61	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
62	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบหลักที่ 4 มีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน (Adaptive Challenge)							
องค์ประกอบย่อยที่ 1 แสวงหาวิธีการใหม่ (Seek New Way)							
63	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
64	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
65	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
66	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 2 สนับสนุนการปรับเปลี่ยน (Foster Adaptation)							
67	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
68	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
69	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
70	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
71	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 3 มุ่งความสำเร็จ (Focus on Success)							
72	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
73	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
74	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
75	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
76	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
77	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 4 พัฒนาความสามารถในการปรับตัว (Develop Adaptability)							
78	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ผลการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนีความ สอดคล้อง (ioc)	ผลการ ประเมิน
	1	2	3	4	5		
79	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
80	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
81	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
82	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
83	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้





ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและหนังสือแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและหนังสือแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักดินาภรณ์ นันท์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
2. ดร.ประยุทธ ชูสอน ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
3. ดร.ศิริกุล นามศิริ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
4. รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวมาศ (คุณล้าน) เกื่อนนาดี คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
5. รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภวัฒน์ นากร วงศ์ธนวิสุ คณบดีวิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น





ที่ ศธ ๖๐๑๒/ว ๕๐๙

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ถนนราชภัฏคิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร ผศ.ดร. ศักดินาภรณ์ นันทิ

ด้วยนางรัชนี้ พงนา รหัสประจำตัว ๕๘๓๐๔๔๐๕๓๒๐๐๗ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต อีสาน กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก: การพัฒนาและทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง” ซึ่ง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความ เชี่ยวชาญในเรื่องที่ทำวิจัย ดังนั้นเพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบการ ใช้ภาษาและดัชนีความสอดคล้องของข้อความกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการดั่งแบบตรวจสอบฯ ที่แนบ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจรรย์วัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี



ที่ ศธ ๖๐๑๒/ว ๕๐๙

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร ดร.ศิริกุล นามศิริ

ด้วยนางรัชณี พจนารหัสประจำตัว ๕๘๓๐๔๔๐๕๓๒๐๐๗ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก: การพัฒนาและทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง” ซึ่ง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่ทำวิจัย ดังนั้นเพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบการใช้ภาษาและดัชนีความสอดคล้องของข้อความกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการดั่งแบบตรวจสอบฯ ที่แนบ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี



ที่ ศธ ๖๐๑๒/ว ๕๐๙

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ถนนราชภัฏคิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร ดร.ประยุทธ์ ชูสอน

ด้วยนางรัชณี พงนา รหัสประจำตัว ๕๘๓๐๔๔๐๕๓๒๐๐๗ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก: การพัฒนาและทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง” ซึ่ง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่ทำวิจัย ดังนั้นเพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบการใช้ภาษาและดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการดังแบบตรวจสอบฯ ที่แนบ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจรรย์วัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี



ที่ ศธ ๖๐๑๒/ว ๕๐๙

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร รศ.ดร.เสาวมาศ (คุณล้าน) เกื่อนนาดี

ด้วยนางรัชณี พจนารหัสประจำตัว ๕๘๓๐๔๔๐๕๓๒๐๐๗ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก: การพัฒนาและทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง” ซึ่ง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่ทำวิจัย ดังนั้นเพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบการใช้ภาษาและดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการตบแบบตรวจสอบฯ ที่แนบ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจิริวัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี



ที่ ศธ ๖๐๑๒/ว ๕๐๙

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ถนนราษฎร์คินทร์ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร รศ.ดร.ศุภวัฒน์กร วงศ์ธนวุธ

ด้วยนางรัชณี พจนารหัสประจำตัว ๕๘๓๐๔๔๐๕๓๒๐๐๗ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก: การพัฒนาและทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง” ซึ่ง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่ทำวิจัย ดังนั้นเพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบการใช้ภาษาและดัชนีความสอดคล้องของข้อความกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการดั่งแบบตรวจสอบฯ ที่แนบ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจิริวัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี



ภาคผนวก ง
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง **ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก: การพัฒนาและทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง**

เนื่องด้วย ข้าพเจ้านางรัชณี พงนา นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก: การพัฒนาและทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษา คือ รศ.ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ และ ผศ. ดร. ไพศาล สุวรรณน้อย ซึ่งการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับความกรุณาข้อมูลจากท่านและอาจารย์ในหน่วยงานของท่าน ดังนั้น ข้าพเจ้า ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับปฏิบัติ/ พฤติกรรมที่แสดงออก

โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง และตรวจสอบความเรียบร้อยก่อนจัดส่งคืน โดยไม่ต้องระบุชื่อของผู้ตอบผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบใดๆ ทั้งสิ้นต่อตัวท่านและหน่วยงานของท่าน หรือหากท่านจะให้ความกรุณาสามารถกรอกข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ตามที่อยู่ <https://goo.gl/forms/YXWIKpqmsDu0wK503>

ขอกราบขอบพระคุณ/ขอบคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

รัชณี พงนา

นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ ปี

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. ตำแหน่ง

ผู้อำนวยการ

รองผู้อำนวยการ

หัวหน้าภาควิชา

หัวหน้างาน

อาจารย์

6. สถานที่ปฏิบัติงาน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี

7. ประสบการณ์ในการทำงานด้านการสอน

ไม่เกิน 5 ปี

6 -10 ปี

11-20 ปี

21 ปีขึ้นไป

8. ประสบการณ์ในการทำงานในสถานบริการ (โรงพยาบาล)ปี

โปรดระบุลักษณะงาน.....

9. การอบรมด้านการบริหาร ไม่เคย เคย หลักสูตร.....

ระยะเวลาอบรม.....

ตอนที่ 2 ระดับปฏิบัติ/ พฤติกรรมที่แสดงออก

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับปฏิบัติ/พฤติกรรมของท่านในแต่ละข้อว่า ท่านมีการปฏิบัติ/พฤติกรรมอยู่ในระดับใด ในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ข้อ	การปฏิบัติ/พฤติกรรม	ระดับปฏิบัติ/ พฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบหลักที่ 1 องค์ประกอบหลักมีทักษะการจัดการ (Managing Skills)						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดการองค์กร (Organization)						
1	ท่านมีการจัดระเบียบองค์กรให้มีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันของวิทยาลัย					
2	ท่านได้กำหนดการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในวิทยาลัยอย่างเป็นระบบ รวมถึงแนวทางการดำเนินงานและวิธีที่จะบรรลุเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน					
3	ท่านได้สนับสนุนให้มีการทำงานตามแผนที่กำหนด					
4	ท่านได้มอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของบุคลากร					
5	ท่านให้อำนาจในการจัดการแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม					
6	ท่านสามารถจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอในการดำเนินงาน					
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสื่อสาร (Communication)						
7	ท่านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เพื่อสร้างความเข้าใจในทิศทางของวิทยาลัยที่ตรงกัน					
8	ท่านมีความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างชัดเจน					
9	ท่านรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในวิทยาลัยอย่างตั้งใจ					
10	ท่านสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการ บทบาท หน้าที่ ในการทำงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือ					
11	ท่านสื่อสารเพื่อการทำงานเป็นทีมเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของวิทยาลัย					
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การวางแผน (Planning)						
12	ท่านมีการสร้างกลยุทธ์ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินไปสู่เป้าหมาย					
13	ท่านมีการกำหนดเป้าหมายของวิทยาลัยที่ชัดเจน					
14	ท่านมีการทบทวนการทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานของวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้					
15	ท่านกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน และเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน					

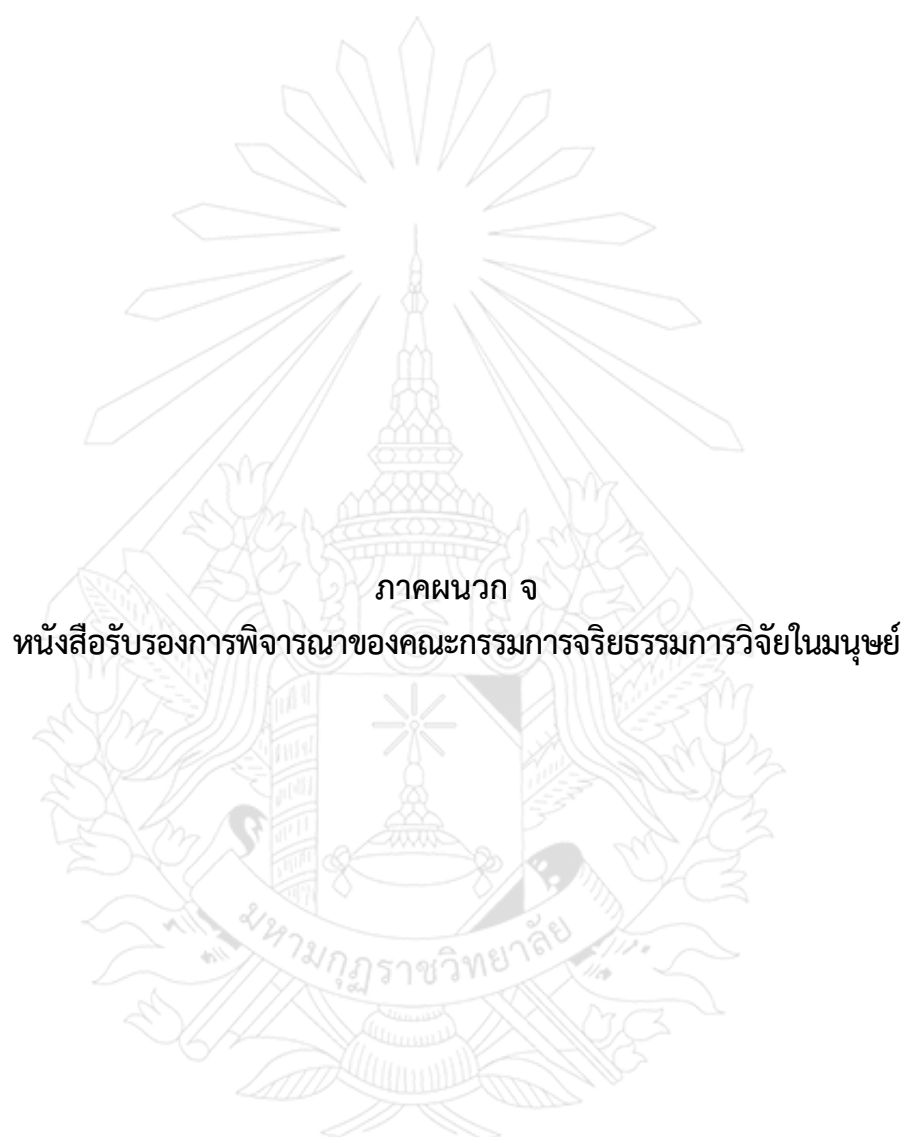
ข้อ	การปฏิบัติ/พฤติกรรม	ระดับปฏิบัติ/ พฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
16	ท่านคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของวิทยาลัย					
องค์ประกอบย่อยที่ 4 จัดการความขัดแย้ง (Conflict Management)						
17	ท่านมีความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งอย่างสมเหตุสมผล					
18	ท่านจัดการกับความขัดแย้งด้วยความเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ					
19	ท่านเป็นผู้มีความเอื้ออารีกับเพื่อนร่วมงาน					
20	ท่านพยายามหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง					
21	ท่านสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นในวิทยาลัย					
22	ท่านมีความสามารถในการทำให้เกิดการแข่งขันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของวิทยาลัย					
องค์ประกอบย่อยที่ 5 การจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management)						
23	ท่านสามารถวางแผนดำเนินการเพื่อลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง					
24	ท่านสนับสนุนให้เกิดการปรับตัวให้กับบุคลากร					
25	ท่านพัฒนาศักยภาพขององค์กรเพื่อการดำเนินงานของวิทยาลัยและสามารถบรรลุผลได้จริง					
26	ท่านกระตุ้นบุคลากรให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลง					
27	ท่านสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบคอบ					
องค์ประกอบหลักที่ 2 มีวิสัยทัศน์ (Visionary)						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 กล้าเสี่ยง (Risk Taking)						
28	ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับความเสี่ยงในระดับปานกลาง					
29	ท่านสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนได้อย่างเหมาะสม					
30	ท่านจัดการกับสถานการณ์ด้วยความรอบคอบ					
31	ท่านกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มกล้าทำสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในวิทยาลัย					
32	ท่านพร้อมที่จะเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นในวิทยาลัย					
องค์ประกอบย่อยที่ 2 เป็นนักนวัตกรรม (Innovator)						
33	ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ในเชิงนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวิทยาลัย					
34	ท่านกระตุ้นการสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่หรือนวัตกรรมใหม่ในวิทยาลัย					
35	ท่านสร้างบรรยากาศเพื่อให้บุคลากรเกิดการสร้างนวัตกรรมในวิทยาลัย					
36	ท่านสร้างเครือข่าย เพื่อช่วยให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในวิทยาลัย					

ข้อ	การปฏิบัติ/พฤติกรรม	ระดับปฏิบัติ/ พฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
37	ท่านขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในวิทยาลัย					
องค์ประกอบย่อยที่ 3 มีจินตนาการ (Imaginative)						
38	ท่านมีความสามารถในการคิดภาพฝันหรือภาพในอนาคตที่ต้องการให้เกิดขึ้น					
39	ท่านมีการคิดเชิงบวกเพื่อสร้างสรรค์สิ่งที่ต้องการให้เกิดในอนาคต					
40	ท่านสร้างสรรค์ให้เป็นจริง ให้เกิดสิ่งใหม่ เกิดนวัตกรรมในวิทยาลัย เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร					
41	ท่านช่วยขับเคลื่อนวิทยาลัย เพื่อให้เกิดความเจริญงอกงาม					
องค์ประกอบหลักที่ 3 ให้อิสระในการปฏิบัติ (A Freedom to Act)						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การมอบหมายงาน (Delegation)						
42	ท่านมีความสามารถในการในการเรียนรู้และสอนบุคคลอื่นให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่					
43	ท่านมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้กับบุคคลที่มีความสามารถ					
44	ท่านรับผิดชอบต่อผลของการมอบหมายงานนั้น					
45	ท่านให้การสนับสนุนที่เพียงพอแก่บุคลากรในวิทยาลัย					
46	ท่านสร้างแรงจูงใจให้เกิดความสำเร็จแก่วิทยาลัย					
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Encourage Creativity)						
47	ท่านให้การสนับสนุนแนวคิดความคิดใหม่ในการดำเนินงาน					
48	ท่านสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรในวิทยาลัยเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน					
49	ท่านให้การช่วยเหลือบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์เกิดจินตนาการและนวัตกรรม					
50	ท่านเพิ่มโอกาสในการแลกเปลี่ยนแก่บุคลากร เพื่อสนับสนุนเกิดความคิดสร้างสรรค์					
51	ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวิทยาลัย					
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ให้การสนับสนุน (Provide Support)						
52	ท่านบริหารทีมงานให้ประสบความสำเร็จ					
53	ท่านเป็นที่ปรึกษาในการทำงานแก่บุคลากรในวิทยาลัย					
54	ท่านให้คำแนะนำ ในการทำงานแก่บุคลากรในวิทยาลัย					
55	ท่านเปิดโอกาสให้ทีมงานได้สื่อสารในที่อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	การปฏิบัติ/พฤติกรรม	ระดับปฏิบัติ/ พฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
56	ท่านสนับสนุนการสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ของทีม					
57	ท่านให้การช่วยเหลือและส่งเสริมการพึ่งพาตนเองของทีม					
องค์ประกอบย่อยที่ 4 มีความไว้วางใจ (Trust)						
58	ท่านแสดงความสนใจ เห็นอกเห็นใจ ผู้ร่วมงาน					
59	ท่านสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความไว้วางใจ					
60	ท่านมีการสื่อสารที่ดี เพื่อให้เกิดความไว้วางใจ					
61	ท่านตัดสินใจบนพื้นฐานของความจริง เพื่อให้เกิดความไว้วางใจ					
62	ท่านเป็นผู้ร่วมงานแบ่งปันความรับผิดชอบในความสำเร็จและล้มเหลว					
องค์ประกอบหลักที่ 4 มีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน (Adaptive Challenge)						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 แสวงหาวิธีการใหม่ (Seek New Way)						
63	ท่านค้นหาวิธีการใหม่ในการจัดการกับความเสี่ยงที่จะเกิดในวิทยาลัย					
64	ท่านสามารถมองปัญหาเป็นโอกาสและความท้าทายในการดำเนินงาน					
65	ท่านมีทักษะการสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา					
66	ท่านสามารถมองปัญหาในมุมมองที่แตกต่าง					
องค์ประกอบย่อยที่ 2 สนับสนุนการปรับเปลี่ยน (Foster Adaptation)						
67	ท่านมีกลวิธีในการปรับตัวในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง					
68	ท่านมีการประเมินสถานการณ์ เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในวิทยาลัย					
69	ท่านสร้างความเข้าใจและการเรียนรู้ แก่บุคลากร เพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยน					
70	ท่านสนับสนุนการปรับเปลี่ยนให้เกิดขึ้นในวิทยาลัย					
71	ท่านปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านพฤติกรรมหรือการทำงาน เพื่อมุ่งผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ					
องค์ประกอบย่อยที่ 3 มุ่งความสำเร็จ (Focus on Success)						
72	ท่านตัดสินใจเลือกสิ่งที่ต้องการประสบความสำเร็จ					
73	ท่านมีความชัดเจนในเป้าหมาย เพื่อความสำเร็จของวิทยาลัย					
74	ท่านเลือกโอกาสที่เป็นไปได้ เพื่อความสำเร็จของวิทยาลัย					
75	ท่านดำเนินงานที่มุ่งให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
76	ท่านมีการสร้างพลังแก่ทีม เพื่อเป้าหมายของวิทยาลัย					
77	ท่านบริหารงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ของวิทยาลัย					
องค์ประกอบย่อยที่ 4 พัฒนาความสามารถในการปรับตัว (Develop Adaptability)						
78	ท่านมีความสามารถในการประเมินสถานการณ์ใหม่นำไปสู่การปรับตัวใน					

ข้อ	การปฏิบัติ/พฤติกรรม	ระดับปฏิบัติ/ พฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
	การทำงาน					
79	ท่านมีการเตรียมบุคลากรเพื่อให้สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง					
80	ท่านส่งเสริมความสามารถในการปรับตัวแก่บุคลากรในวิทยาลัย					
81	ท่านสนับสนุนการสร้างความมั่นใจภายในและความเชื่อในตนเองที่จะทำให้สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง					
82	ท่านมีความยืดหยุ่น ในการปฏิบัติงาน					
83	ท่านสนับสนุนให้เกิดแนวทางใหม่ในการปฏิบัติที่ดี เพื่อปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง					







**Institutional Review Board
Project Action Summary**

Action Date: June 22, 2018 Note: *Approval expired one year after this date.*

Type:

New Full Review
 New Expedited Review
 Continuation Review
 Modification

Action:

Approved
 Approved Pending Modification
 Not Approved

Project Number: IRB-BCNKK-02-2018

Researcher(s): Mrs. Ratchanee Potchana

Project Title: Indicators of Adaptive Leadership for Teachers in Boromarajonani College of Nursing under Boromarajchanok Institute: Developing and Testing a Structural Relationship Model

Modifications Required or Reasons for Non-Approval

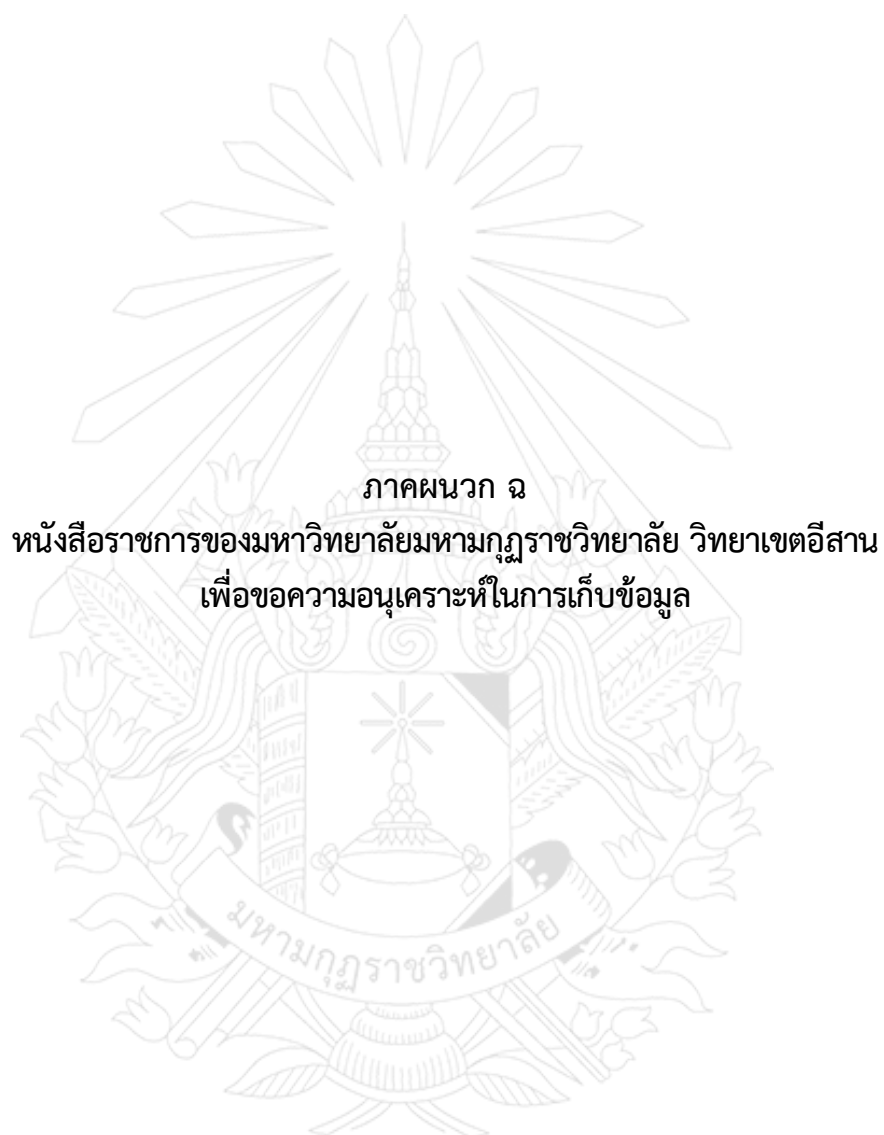
None

Supawadee Thaewpia

Supawadee Thaewpia
 Act for Chairman of Institutional Review Board
 Boromarajonani College of Nursing Khon Kaen
 Supawadee.t@bcnkk.ac.th

Wacharee A.

Wacharee Amornrojanavaravutti
 Director of Boromarajonani College of
 Nursing Khon Kaen



ภาคผนวก ฉ

หนังสือราชการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล



ที่ ศธ ๖๐๑๒/ว ๗๑๖

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ถนนราชบุรุษคณิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๒๑ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
เรียน

ด้วย นางรัชณี พจนา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๓๐๔๔๐๕๓๒๐๐๗ กำลังทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก: การพัฒนาและทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง” โดยมี รศ.ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ และผศ.ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่อบริหารการให้ นักศึกษาดังกล่าว แจกและเก็บแบบสอบถาม จากหน่วยงานของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

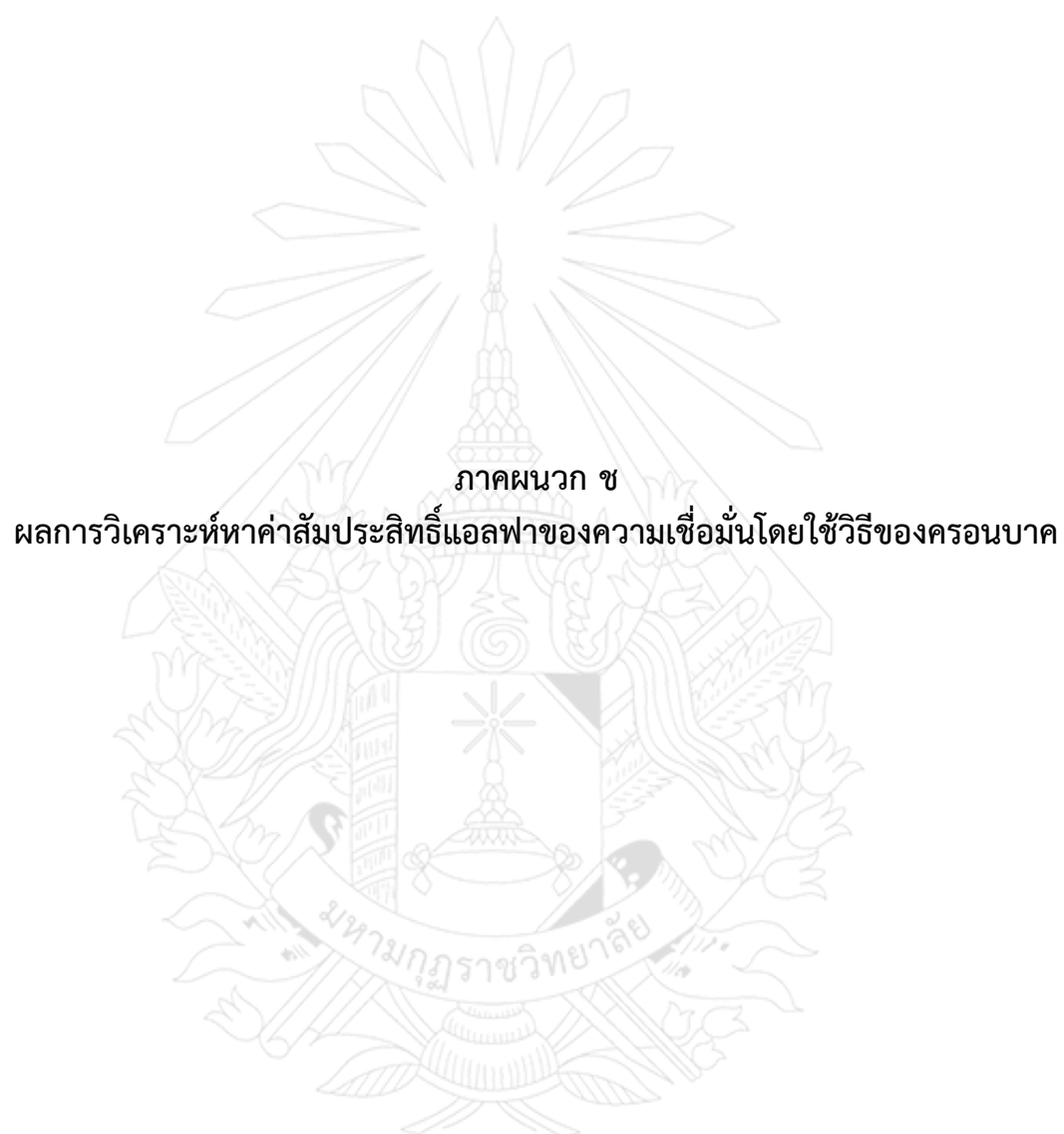
จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระครูสุธีจรรย์วัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดี



Reliability Statistics MA

Cronbach's Alpha	N of Items
.949	27

Reliability StatisticsVIS

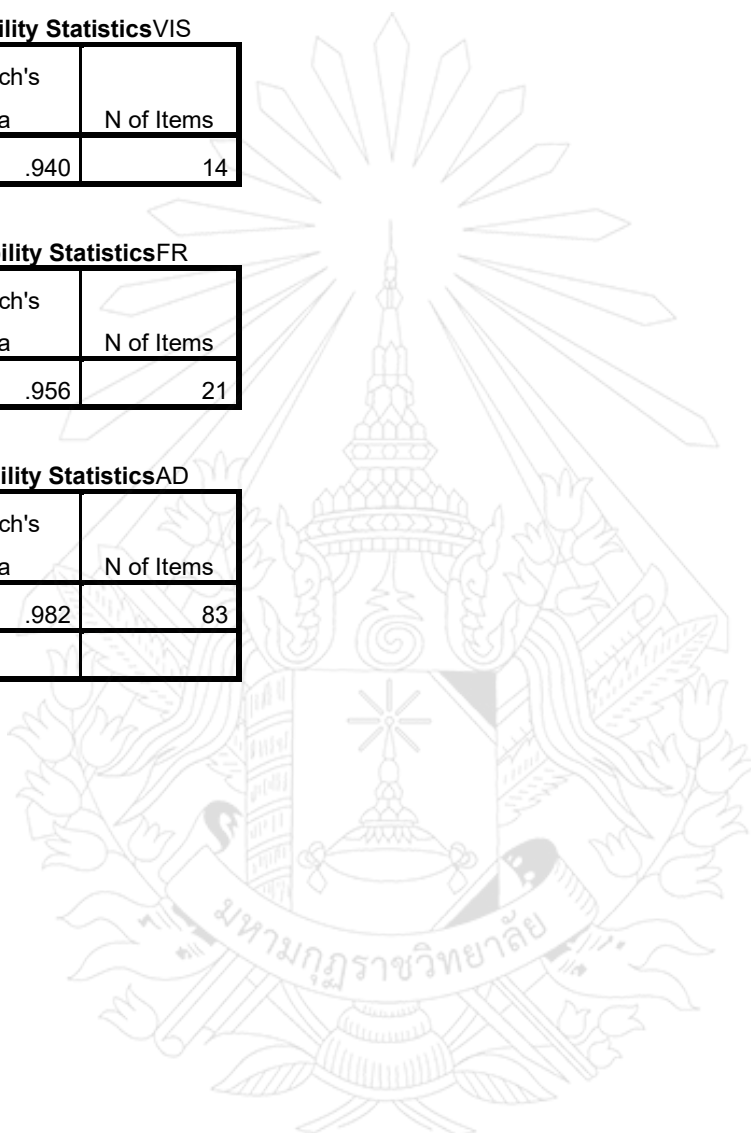
Cronbach's Alpha	N of Items
.940	14

Reliability StatisticsFR

Cronbach's Alpha	N of Items
.956	21

Reliability StatisticsAD

Cronbach's Alpha	N of Items
.982	83





ภาคผนวก ซ
ผลการตรวจสอบการพัฒนาคิวบ์

KMO and Bartlett's Test MA

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.950
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	10944.238
	df	351
	Sig.	.000

KMO and Bartlett's Test VIS

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.935
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	6835.555
	df	91
	Sig.	.000

KMO and Bartlett's Test FR

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.952
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	10654.067
	df	210
	Sig.	.000

KMO and Bartlett's Test AD

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.956
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	11361.632
	df	210
	Sig.	.000

Factor Analysis**Correlation Matrix**

		MAN1	MAN2	MAN3	MAN4	MAN5
Correlation	MAN1	1.000	.657	.731	.519	.621
	MAN2	.657	1.000	.685	.685	.633
	MAN3	.731	.685	1.000	.590	.711
	MAN4	.519	.685	.590	1.000	.757
	MAN5	.621	.633	.711	.757	1.000
Sig. (1-tailed)	MAN1		.000	.000	.000	.000
	MAN2	.000		.000	.000	.000
	MAN3	.000	.000		.000	.000
	MAN4	.000	.000	.000		.000
	MAN5	.000	.000	.000	.000	

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.825
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	2057.531
	df
	10
	Sig.
	.000

Correlation Matrix

		VIS1	VIS2	VIS3
Correlation	VIS1	1.000	.748	.728
	VIS2	.748	1.000	.753
	VIS3	.728	.753	1.000
Sig. (1-tailed)	VIS1		.000	.000
	VIS2	.000		.000
	VIS3	.000	.000	

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.751
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	1111.510
	df
	3
	Sig.
	.000

Correlation Matrix

		FRE1	FRE2	FRE3	FRE4
Correlation	FRE1	1.000	.792	.760	.704
	FRE2	.792	1.000	.788	.642
	FRE3	.760	.788	1.000	.698
	FRE4	.704	.642	.698	1.000
Sig. (1-tailed)	FRE1		.000	.000	.000
	FRE2	.000		.000	.000
	FRE3	.000	.000		.000
	FRE4	.000	.000	.000	

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.835
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	1789.206
	df
	6
	Sig.
	.000

Correlation Matrix

		ADA1	ADA2	ADA3	ADA4
Correlation	ADA1	1.000	.764	.634	.688
	ADA2	.764	1.000	.747	.771
	ADA3	.634	.747	1.000	.773
	ADA4	.688	.771	.773	1.000
Sig. (1-tailed)	ADA1		.000	.000	.000
	ADA2	.000		.000	.000
	ADA3	.000	.000		.000
	ADA4	.000	.000	.000	

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.832
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1780.645
	df	6
	Sig.	.000

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
MA6 <--- MAN1	1.000				
MA5 <--- MAN1	1.182	.060	19.607	***	par_1
MA4 <--- MAN1	1.363	.073	18.590	***	par_2
MA3 <--- MAN1	1.124	.061	18.413	***	par_3
MA2 <--- MAN1	1.218	.066	18.455	***	par_4
MA1 <--- MAN1	1.219	.067	18.189	***	par_5
MA11 <--- MAN2	1.000				
MA10 <--- MAN2	1.072	.054	19.973	***	par_6
MA9 <--- MAN2	.802	.044	18.441	***	par_7
MA8 <--- MAN2	.874	.051	17.072	***	par_8
MA7 <--- MAN2	.974	.055	17.846	***	par_9
MA16 <--- MAN3	1.000				
MA15 <--- MAN3	1.058	.047	22.743	***	par_10
MA14 <--- MAN3	1.130	.058	19.348	***	par_11
MA13 <--- MAN3	1.418	.068	20.868	***	par_12

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
MA12 <--- MAN3	1.248	.065	19.117	***	par_13
MA22 <--- MAN4	1.000				
MA21 <--- MAN4	.795	.062	12.809	***	par_14
MA20 <--- MAN4	.592	.060	9.901	***	par_15
MA19 <--- MAN4	.666	.053	12.616	***	par_16
MA18 <--- MAN4	1.037	.066	15.708	***	par_17
MA17 <--- MAN4	.944	.061	15.556	***	par_18
MA27 <--- MAN5	1.000				
MA26 <--- MAN5	1.244	.063	19.594	***	par_19
MA25 <--- MAN5	1.299	.064	20.162	***	par_20
MA24 <--- MAN5	1.257	.062	20.307	***	par_21
MA23 <--- MAN5	1.182	.058	20.233	***	par_22

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
MA23	.724
MA24	.673
MA25	.727
MA26	.629
MA27	.571
MA17	.522
MA18	.529
MA19	.311
MA20	.186
MA21	.324
MA22	.430
MA12	.661
MA13	.777
MA14	.662
MA15	.593
MA16	.510

	Estimate
MA7	.556
MA8	.505
MA9	.477
MA10	.651
MA11	.563
MA1	.595
MA2	.630
MA3	.611
MA4	.643
MA5	.569
MA6	.520

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
MAN1	.317	.032	9.886	***	par_107
MAN2	.267	.025	10.493	***	par_108
MAN3	.266	.027	9.908	***	par_109
MAN4	.254	.029	8.826	***	par_110
MAN5	.238	.023	10.531	***	par_111
e6	.292	.019	15.145	***	par_112
e5	.335	.023	14.637	***	par_113
e4	.326	.025	13.244	***	par_114
e3	.255	.017	14.724	***	par_115
e2	.276	.019	14.332	***	par_116
e1	.320	.022	14.788	***	par_117
e11	.207	.014	14.443	***	par_118
e10	.164	.012	13.413	***	par_119
e9	.188	.012	16.193	***	par_120
e8	.200	.013	15.258	***	par_121
e7	.202	.014	14.585	***	par_122

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e16	.256	.016	15.506	***	par_123
e15	.204	.013	15.417	***	par_124
e14	.173	.012	14.845	***	par_125
e13	.154	.013	12.215	***	par_126
e12	.212	.014	14.788	***	par_127
e22	.337	.021	16.145	***	par_128
e21	.334	.020	16.993	***	par_129
e20	.387	.022	17.348	***	par_130
e19	.249	.014	17.554	***	par_131
e18	.243	.017	14.343	***	par_132
e17	.207	.014	14.345	***	par_133
e27	.179	.013	14.143	***	par_134
e26	.217	.015	14.311	***	par_135
e25	.151	.011	13.148	***	par_136
e24	.183	.013	14.639	***	par_137
e23	.127	.010	12.981	***	par_138

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
VI32 <--- VIS1	1.000				
VI31 <--- VIS1	1.022	.059	17.244	***	par_1
VI30 <--- VIS1	.983	.044	22.211	***	par_2
VI29 <--- VIS1	.959	.053	18.012	***	par_3
VI28 <--- VIS1	1.012	.058	17.455	***	par_4
VI37 <--- VIS2	1.000				
VI36 <--- VIS2	1.013	.030	33.938	***	par_5
VI35 <--- VIS2	.976	.035	27.916	***	par_6
VI34 <--- VIS2	.971	.033	29.583	***	par_7
VI33 <--- VIS2	.941	.037	25.541	***	par_8
VI41 <--- VIS3	1.000				
VI40 <--- VIS3	1.171	.054	21.627	***	par_9

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
VI39 <--- VIS3	1.109	.051	21.765	***	par_10
VI38 <--- VIS3	1.180	.058	20.329	***	par_11

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
VI38	.751
VI39	.669
VI40	.684
VI41	.617
VI33	.693
VI34	.815
VI35	.757
VI36	.714
VI37	.719
VI28	.562
VI29	.644
VI30	.672
VI31	.580
VI32	.564

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
VIS1	.291	.029	9.929	***	par_51
VIS2	.475	.037	12.934	***	par_52
VIS3	.291	.026	11.138	***	par_53
e5	.225	.018	12.730	***	par_54
e4	.220	.015	14.842	***	par_55
e3	.138	.010	13.552	***	par_56
e2	.148	.011	13.224	***	par_57
e1	.232	.016	14.609	***	par_58
e10	.186	.012	15.132	***	par_59

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e9	.195	.015	13.247	***	par_60
e8	.145	.011	13.470	***	par_61
e7	.102	.009	11.226	***	par_62
e6	.187	.013	13.859	***	par_63
e14	.180	.013	13.807	***	par_64
e13	.184	.013	14.190	***	par_65
e12	.177	.012	14.837	***	par_66
e11	.134	.012	11.429	***	par_67

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
FR46 <--- FRE1	1.000				
FR45 <--- FRE1	.989	.039	25.185	***	par_1
FR44 <--- FRE1	.775	.044	17.441	***	par_2
FR43 <--- FRE1	.956	.038	24.955	***	par_3
FR42 <--- FRE1	.761	.038	20.072	***	par_4
FR51 <--- FRE2	1.000				
FR50 <--- FRE2	1.102	.042	26.556	***	par_5
FR49 <--- FRE2	1.140	.047	24.073	***	par_6
FR48 <--- FRE2	.975	.048	20.376	***	par_7
FR47 <--- FRE2	1.080	.053	20.493	***	par_8
FR56 <--- FRE3	1.000				
FR55 <--- FRE3	1.054	.035	29.729	***	par_9
FR54 <--- FRE3	1.074	.046	23.257	***	par_10
FR53 <--- FRE3	1.064	.049	21.682	***	par_11
FR52 <--- FRE3	.965	.047	20.418	***	par_12
FR57 <--- FRE3	.996	.041	24.433	***	par_13
FR62 <--- FRE4	1.000				
FR61 <--- FRE4	1.014	.038	26.948	***	par_14
FR60 <--- FRE4	1.036	.044	23.617	***	par_15
FR59 <--- FRE4	1.053	.044	23.803	***	par_16

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
FR58 <--- FRE4	.947	.042	22.771	***	par_17

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
FR58	.672
FR59	.738
FR60	.788
FR61	.771
FR62	.633
FR57	.698
FR52	.534
FR53	.593
FR54	.651
FR55	.699
FR56	.682
FR47	.726
FR48	.586
FR49	.754
FR50	.742
FR51	.647
FR42	.504
FR43	.667
FR44	.482
FR45	.685
FR46	.718

Variiances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
FRE1	.325	.025	12.805	***	par_69
FRE2	.302	.026	11.634	***	par_70
FRE3	.340	.028	12.254	***	par_71
FRE4	.319	.028	11.509	***	par_72

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e5	.128	.009	13.668	***	par_73
e4	.146	.010	14.316	***	par_74
e3	.209	.014	15.487	***	par_75
e2	.148	.010	14.938	***	par_76
e1	.185	.011	16.207	***	par_77
e10	.164	.012	13.524	***	par_78
e9	.127	.011	11.857	***	par_79
e8	.128	.009	13.699	***	par_80
e7	.203	.013	15.551	***	par_81
e6	.133	.011	12.232	***	par_82
e15	.158	.011	14.002	***	par_83
e14	.163	.012	13.876	***	par_84
e13	.211	.015	14.334	***	par_85
e12	.265	.018	14.645	***	par_86
e11	.277	.017	15.897	***	par_87
e16	.146	.011	13.769	***	par_88
e21	.185	.013	14.072	***	par_89
e20	.098	.008	12.998	***	par_90
e19	.092	.007	12.807	***	par_91
e18	.126	.009	14.192	***	par_92
e17	.139	.009	15.264	***	par_93

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
AD66 <--- ADA1	1.000				
AD65 <--- ADA1	1.371	.063	21.650	***	
AD64 <--- ADA1	1.398	.062	22.430	***	
AD63 <--- ADA1	1.422	.064	22.354	***	
AD70 <--- ADA2	1.000				
AD69 <--- ADA2	.963	.038	25.555	***	
AD68 <--- ADA2	.945	.036	26.600	***	
AD67 <--- ADA2	.857	.036	23.807	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
AD71 <--- ADA2	.884	.036	24.801	***	
AD75 <--- ADA3	1.000				
AD74 <--- ADA3	1.158	.048	23.904	***	
AD73 <--- ADA3	1.183	.041	28.525	***	
AD72 <--- ADA3	1.103	.051	21.544	***	
AD76 <--- ADA3	1.086	.052	20.818	***	
AD77 <--- ADA3	1.164	.055	21.257	***	
AD81 <--- ADA4	1.000				
AD80 <--- ADA4	1.191	.055	21.847	***	
AD79 <--- ADA4	1.349	.065	20.903	***	
AD78 <--- ADA4	1.201	.062	19.365	***	
AD82 <--- ADA4	.814	.051	15.857	***	
AD83 <--- ADA4	.906	.055	16.497	***	

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
ADA1	.225	.022	10.258	***	
ADA2	.327	.025	12.842	***	
ADA3	.232	.021	11.221	***	
ADA4	.249	.024	10.331	***	
e4	.210	.013	16.433	***	
e3	.133	.010	13.502	***	
e2	.102	.008	12.176	***	
e1	.109	.009	12.243	***	
e8	.132	.009	14.542	***	
e7	.143	.009	15.125	***	
e6	.113	.008	14.258	***	
e5	.140	.009	15.171	***	
e9	.132	.009	15.086	***	
e13	.158	.010	15.967	***	
e12	.103	.007	14.323	***	
e11	.115	.009	13.536	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e10	.145	.010	14.346	***	
e14	.167	.011	14.751	***	
e15	.167	.012	13.541	***	
e19	.205	.014	14.953	***	
e18	.189	.013	14.703	***	
e17	.170	.013	13.412	***	
e16	.117	.010	12.181	***	
e20	.224	.013	16.628	***	
e21	.278	.018	15.483	***	

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
AD83 <--- ADA3	4.649	.095
AD82 <--- ADA3	18.831	.174
AD78 <--- ADA2	5.400	.070
AD80 <--- ADA3	9.791	-.099
AD80 <--- ADA2	4.194	-.058
AD77 <--- ADA2	25.050	.170
AD77 <--- ADA1	35.085	.241
AD77 <--- ADA4	26.714	.206
AD76 <--- ADA2	16.107	.129
AD76 <--- ADA1	27.402	.203
AD76 <--- ADA4	15.223	.148
AD73 <--- ADA2	10.521	-.083
AD73 <--- ADA1	7.672	-.085
AD73 <--- ADA4	6.408	-.076
AD75 <--- ADA1	5.429	-.077
AD71 <--- ADA3	10.447	.102
AD66 <--- ADA3	12.308	.132
AD66 <--- ADA2	17.798	.143

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล : นางรัชณี พจนา
วัน เดือน ปีเกิด : วันอาทิตย์ที่ 17 มีนาคม 2511
ชาติภูมิ : บุรีรัมย์
ที่อยู่ปัจจุบัน : 38/30 หมู่ 17 ตำบลในเมือง อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
E-mail ratpot58@gmail.com
Tel. Mobile 089-709-8818
ID. Line 0897098818

การศึกษา

พ.ศ. 2532 : สำเร็จมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนขอนแก่นวิทยายน อำเภอเมือง
ขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2536 : สำเร็จปริญญาตรี พยาบาลศาสตรบัณฑิต
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี
พ.ศ. 2540 : สำเร็จปริญญาโท พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการพยาบาลครอบครัว คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ. 2561 : ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

หน้าที่การงาน

พ.ศ. 2533 : พยาบาลวิชาชีพ ระดับ 3 โรงพยาบาลหนองเรือ
จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2538 : พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการสอน) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
ขอนแก่น สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
พ.ศ. 2548 : พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการสอน) วิทยาลัยพยาบาล
บรมราชชนนี ขอนแก่น สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
พ.ศ. 2554 : หัวหน้างานบริหารหลักสูตร ฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยพยาบาลบรมราช
ชนนี ขอนแก่น สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
พ.ศ. 2558 : หัวหน้างานส่งเสริมการศึกษา ฝ่ายพัฒนาคุณภาพ วิทยาลัยพยาบาล
บรมราชชนนี ขอนแก่น สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก