



ผลของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ในนิสิตพยาบาล มหาวิทยาลัยพะเยา

ศิริพร แสงศรีจันทร์ พย.ม.*

ศิริรัตน์ โกศลวัฒน์ พย.ม.*

สาวิตรี ลิ้มชัยอรุณเรือง กศ.ด.*

อิชยา มอญแสง พย.ม.*

แสงเดือน พรหมแก้วงาม พย.ด.*

บทคัดย่อ

การวิจัยกึ่งทดลองแบบสองกลุ่มแบบวัดก่อนและหลังครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในนิสิตพยาบาล กลุ่มตัวอย่าง คือ นิสิตพยาบาล ชั้นปี 4 มหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 60 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 30 คน และกลุ่มควบคุม 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล และแบบทดสอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย และการทดสอบค่าที่ ผลการวิจัย พบว่า 1) ค่าเฉลี่ยคะแนนภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลหลังเข้าร่วมโปรแกรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของกลุ่มทดลองสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม ($\bar{X} = 46.40, SD = 2.33$ และ $\bar{X} = 37.10, SD = 2.31$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ค่าเฉลี่ยคะแนนภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลหลังเข้าร่วมโปรแกรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม ($\bar{X} = 46.40, SD = 2.33$ และ $\bar{X} = 37.20, SD = 1.71$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษานี้ แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล สามารถเพิ่มภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของนิสิตพยาบาลได้ ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาควรส่งเสริมให้นิสิตพยาบาลทุกคนได้ฝึกทักษะความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลเพื่อพัฒนาตนเองสู่การเป็นผู้นำทางการพยาบาลที่ดีในวิชาชีพต่อไป

คำสำคัญ: โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล นิสิตพยาบาล

*อาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา



Effects of Effective Leadership Enhancement Program of Student Nurses, University of Phayao.

Siriporn Sangsrijan MNS*

Sirirat Kosalwat MNS*

Sawitri Limchaifarunruang PhD *

Idchayar Monsaeng MNS*

Saengduean Phromkaewngam PhD*

Abstract

This quasi-experimental research, two groups pretest-posttest design, aimed to examine the effect of effective leadership enhancement program on the effective leadership of nursing students. The sampling group was 60 student nurses selected via purposive sampling with 30 cases as the control group and 30 cases as the experimental group. The instruments were the effective leadership enhancement program and the questionnaire of effective leadership. Data were analyzed by using descriptive statistics and t-test. After the program, 1) the experimental group revealed that mean score of effective leadership was significant higher than before experiment ($\bar{X} = 46.40$, $SD = 2.33$ and $\bar{X} = 37.10$, $SD = 2.31$) 2) the experimental group revealed that mean score of effective leadership was significant higher than the control group. ($\bar{X} = 46.40$, $SD = 2.33$ and $\bar{X} = 37.20$, $SD = 1.71$). These results showed that the effective leadership enhancement program can enhance the effective leadership in student nurses. There for, the executive education should promote the practice skills of effective leadership in student nurses for enhance effective leadership and improving themselves for the nursing administration in the future.

Keywords : effective leadership enhancement program, student nurses

*Lecturer, School of Nursing, University of Phayao, Thailand



บทนำ

องค์การวิชาชีพพยาบาลทั่วโลกให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำในวิชาชีพพยาบาลอย่างกว้างขวางโดยหลายประเทศมีการกำหนดให้เป็นสมรรถนะที่สำคัญของพยาบาลวิชาชีพ เช่น สถาบันภาวะผู้นำของสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย (ANA Leadership Institute) ได้กำหนดรูปแบบสมรรถนะของภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพไว้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการนำผู้อื่น การนำองค์กร และการนำตนเอง ซึ่งด้านการนำผู้อื่น คือ ความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบริหารจัดการความขัดแย้ง การเสริมสร้างพลังอำนาจ รวมทั้งการสร้างสัมพันธภาพที่ระหว่างสหวิชาชีพได้ ด้านการนำองค์กร คือ มีความรู้ด้านบริหารธุรกิจ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การสร้างกลยุทธ์การบริหาร การคิดอย่างเป็นระบบและการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งการมีวิสัยทัศน์ วางแผนกลยุทธ์ การบริหารโครงการต่างๆ และการตระหนักถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก และด้านการนำตนเอง คือ การเป็นผู้ที่ปรับตัวได้ มีความยืดหยุ่น เป็นแบบอย่างที่ดี มีแรงจูงใจในตนเอง มีสัมพันธภาพที่ดี รวมทั้งมีความรู้เกี่ยวกับงานและตระหนักรู้ในตนเอง¹ สำหรับสภาการพยาบาลแห่งประเทศไทยก็เช่นเดียวกันได้มีกำหนดสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (Competencies of Registered Nurse) ในระดับปริญญาตรี ไว้ในสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ การจัดการและการพัฒนาคุณภาพ คือพยาบาลวิชาชีพต้องมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำ สามารถใช้กลวิธีการนำในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม สามารถโน้มน้าวและจูงใจผู้อื่นให้คิดตามได้ มีความกล้าคิดกล้าตัดสินใจเพื่อประโยชน์ของผู้ใช้บริการและหน่วยงาน รวมทั้งการแสวงหาการสนับสนุน ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ที่เกี่ยวข้อง การเจรจาต่อรองด้วยเหตุผล รวมทั้งการเป็นผู้เสริมแรง การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในการผลักดันให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี ตลอดจนจนถึงการบริหารจัดการ การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล² นอกจากนี้สมรรถนะด้านภาวะผู้นำที่ถูกกำหนดขึ้นจากสภาวิชาชีพแล้วยังมีอิทธิพลสำคัญจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งพยาบาลเป็นหนึ่งในวิชาชีพที่สามารถทำงานในประเทศประชาคมอาเซียนได้อย่างเสรี ดังนั้นท่ามกลางการแข่งขันด้านสุขภาพก่อนข้างสูงนี้จึงส่งผลให้ต้องมีการเตรียมความพร้อมของพยาบาลไทยทุกระดับในด้านต่างๆ รวมทั้งด้านการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำทางการพยาบาลเพื่อนำองค์กร

พยาบาลให้มีศักยภาพทัดเทียมนานาชาติได้ และแม้แต่ผู้บริหารการพยาบาลระดับตนเองก็มีความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลของตนเองทั้งด้านความรู้ ทักษะ และการฝึกสมรรถนะให้เป็นผู้นำทางการพยาบาลให้มีความสามารถที่โดดเด่น เป็นที่ยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บริหารระดับสูง⁴ ซึ่งภาวะผู้นำในวิชาชีพพยาบาลนั้นสามารถสร้างเสริมหรือพัฒนาได้ในแต่ละบุคคล โดยควรเริ่มเสริมสร้างหรือพัฒนาตั้งแต่ยังเป็นนิสิตหรือนักศึกษาพยาบาลเพื่อการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นภาวะผู้นำทางการพยาบาลที่ดีในอนาคตได้ ดังนั้นสถาบันการศึกษาพยาบาลทุกแห่งจึงมีการกำหนดคุณลักษณะของบัณฑิตพยาบาลด้านการมีภาวะผู้นำทางการพยาบาลขึ้นมาเพื่อรองรับสมรรถนะของสภาการพยาบาลและรองรับความคาดหวังและความต้องการภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพจากสังคมด้วย

สถาบันการศึกษาพยาบาลหลายแห่งได้ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของนักศึกษาพยาบาล จึงมีการศึกษาวิจัยและพัฒนา รูปแบบภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษาพยาบาลหลายด้าน เช่น การศึกษาภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาลโดยใช้ระบบพยาบาลที่เลี้ยงในรายวิชาปฏิบัติการบริหารการพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม พบว่า ภายหลังจากการฝึกปฏิบัติการบริหารการพยาบาลนักศึกษาพยาบาลมีค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำโดยภาพรวมเท่ากับ 4.29 และมีค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมเท่ากับ 4.29 ซึ่งอยู่ในระดับสูง⁵ และจากการศึกษาการพัฒนาหลักสูตรสร้างเสริมสมรรถนะสากลสำหรับนักศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต พบว่า สมรรถนะสากลประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านวิชาชีพ ด้านภาวะผู้นำและการจัดการ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านวัฒนธรรม ด้านการสื่อสาร และด้านจริยธรรมและจิตสาธารณะ⁶ สำหรับการศึกษา รูปแบบการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคใต้ พบว่า รูปแบบการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มี 5 ประการ คือ การให้ความเคารพผู้อื่น การบริการผู้อื่น การแสดงออกถึงความเที่ยงธรรม ยืนหยัดความซื่อสัตย์ และสรรค์สร้างความเป็นทีมงาน และนักศึกษาที่ผ่านการทดลองใช้รูปแบบนี้มีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมมีความมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสูงกว่าก่อนการทดลอง⁷ นอกจากนี้ยังมีการศึกษาพัฒนา รูปแบบการเรียนการสอนเพื่อผลิตนิสิตเป็นผู้นำในการสร้างเสริมสุขภาพของนิสิตคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า หลังใช้รูปแบบการเรียนการสอนนี้นิสิตพยาบาลมีความพึงพอใจใน



รูปแบบการเรียนการสอน มีความมั่นใจในตนเองที่จะทำกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ และมีความรู้สึกถึงการเป็นผู้นำมากขึ้น⁹

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นอีกสถาบันการศึกษาพยาบาลหนึ่งให้ความสำคัญกับสมรรถนะด้านผู้นำของนิสิตพยาบาล โดยมีการกำหนดสมรรถนะนี้ในหลักสูตรการเรียนการสอนตลอดทั้งหลักสูตรทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ซึ่งระบุไว้ในสมรรถนะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ คือ การเป็นผู้มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงานและการทำงาน มีภาวะความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม และมีความรับผิดชอบต่อผลของการกระทำหรือผลงาน ซึ่งจากผลการศึกษาระดับผู้นำที่มีประสิทธิผลของนิสิตพยาบาลและบัณฑิตพยาบาลตามการรับรู้ของนิสิตบัณฑิตพยาบาลและผู้ใช้บัณฑิต⁹ ตามแนวคิดของทศนีย์ จุลอดุง และยุพิน อังสุโรจน์¹⁰ ทั้ง 7 ด้าน คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) คุณลักษณะผู้นำที่เป็นแบบอย่าง 3) การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาคุณภาพ 4) คุณลักษณะทางวิชาชีพที่เป็นแบบอย่าง 5) การมีอำนาจและแรงขับในตน 6) การสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาผู้ตาม 7) การเป็นผู้เชี่ยวชาญงานการพยาบาล พบว่า ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของนิสิตพยาบาลและบัณฑิตพยาบาลตามการรับรู้ของตนเองโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6 และ 3.6 ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนางาน ของนิสิตและบัณฑิตพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของนิสิตเท่ากับ 3.2 และ 3.5 และค่าเฉลี่ยของบัณฑิตพยาบาลเท่ากับ 3.2 และ 3.4 ส่วนค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของบัณฑิตพยาบาลตามการรับรู้ของผู้ใช้บัณฑิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7 ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาผู้ตาม และด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญงานการพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 3.05 3.41 และ 3.42 ตามลำดับ จึงส่งผลให้ผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยาและผู้เกี่ยวข้องเร่งหาแนวทางในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลด้านดังกล่าวหรือทุกด้านให้กับนิสิตพยาบาลเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ดี ตามความคาดหวังของผู้ใช้บัณฑิตและองค์กรวิชาชีพพยาบาล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบคะแนนภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของนิสิตพยาบาลที่เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล
2. เพื่อเปรียบเทียบคะแนนภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของนิสิตพยาบาลที่เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล และนิสิตพยาบาลที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าได้พัฒนาแนวคิดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของทศนีย์ จุลอดุง และยุพิน อังสุโรจน์¹⁰ มาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับนิสิตพยาบาล โดยมีความเชื่อว่าเป็นให้นิสิตพยาบาลได้ฝึกการสร้างวิสัยทัศน์ การมีคุณลักษณะผู้นำและคุณลักษณะทางวิชาชีพที่เป็นแบบอย่าง ฝึกนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพ รวมทั้งฝึกให้รู้สึกมีอำนาจและแรงขับในตน ให้การสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาผู้ตาม และฝึกการเป็นผู้เชี่ยวชาญงานการพยาบาล จะส่งผลให้นิสิตพยาบาลมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลและแสดงออกถึงบทบาทภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลได้เหมาะสมเด่นชัดยิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยกึ่งทดลองครั้งนี้ มีกลุ่มประชากร คือ นิสิตพยาบาลชั้นปี 4 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 96 คน ได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง จากคุณสมบัติที่กำหนด คือ 1) เป็นนิสิตพยาบาลชั้นปี 4 ที่ไม่เคยบริหารงานในระดับชั้นปี สโมสรนิสิต หรือระดับสถาบันการศึกษา 2) มีผลการเรียนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 2.00 – 3.00 และ 3) ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมการวิจัย ซึ่งคัดเลือกแล้วเหลือนิสิตจำนวน 60 คน จากนั้นทำการจับคู่ (Match Paired) แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มทดลอง 30 คน และกลุ่มควบคุม 30 คน โดยให้มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ทั้งในด้าน เพศ ผลการเรียนเฉลี่ย และผลคะแนนภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลที่ได้จากการทดสอบก่อนการเข้าร่วมโปรแกรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล เก็บข้อมูลในวันที่ 1 มกราคม ถึง เดือน 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2559

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ

1. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล สร้างจากการทบทวนวรรณกรรมและการพัฒนาจากแนวคิด



ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของทัศนีย์ จุลอดุง และ ยุพิน อังสุโรจน์¹⁰ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

กิจกรรมที่ 1: องค์กรของเรา ในอนาคต มี 2 กิจกรรมย่อย คือ กิจกรรมที่ 1.1 ร่วมสร้างวิสัยทัศน์องค์กรของเรา โดยให้กลุ่มทดลองวิเคราะห์ SWOT และเขียนวิสัยทัศน์ของสโมสรนิสิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นรายบุคคล จากนั้นผู้วิจัยสรุปการทำกิจกรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ รู้จักสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีความตระหนักรู้ในองค์กรของตน และ**กิจกรรมที่ 1.2 ร่วมใจสร้างองค์กรด้วยมือเรา** คือ แบ่งกลุ่มทดลองเป็น 4 กลุ่มๆ ละ 7-8 คน กำหนดให้ต่อจิ๊กซอร์ภาพบ้านซึ่งเปรียบเสมือนองค์กรสโมสรนิสิต คณะพยาบาลศาสตร์ ในส่วนที่รับผิดชอบ โดยแบ่งจิ๊กซอร์เป็น 4 ส่วนเท่าๆ กัน กลุ่ม 1 รับผิดชอบต่อส่วนบนซ้าย กลุ่ม 2 รับผิดชอบต่อส่วนบนขวา กลุ่ม 3 รับผิดชอบต่อส่วนล่างซ้าย และกลุ่ม 4 รับผิดชอบต่อส่วนล่างขวา ซึ่งจิ๊กซอร์ทั้งหมดกระจายไปอยู่ตามกลุ่มทั้ง 4 โดยสมาชิกกลุ่มต้องมีการประสานงานกันเพื่อให้ได้ชิ้นส่วนของจิ๊กซอร์ตามส่วนที่ต้องการมาต่อเป็นภาพ จากนั้นให้แต่ละกลุ่มนำมารวมกันเป็นภาพใหญ่ ผู้วิจัยจึงสรุปกิจกรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกให้มีการวางแผนการทำงาน การมอบหมายงาน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การเจรจาต่อรอง การบริหารความขัดแย้ง การจูงใจผู้ร่วมงาน กิจกรรมนี้ใช้เวลา 1 ชั่วโมง

กิจกรรมที่ 2 ร่วมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำและคุณลักษณะวิชาชีพที่เป็นแบบอย่าง คือ กำหนดให้กลุ่มทดลองทั้ง 4 กลุ่มเติม วาดรูปหัวหน้าองค์กรพยาบาลและพยาบาลวิชาชีพในฝัน โดยให้กลุ่ม 1 วาดรูปส่วนศีรษะและลำคอ พร้อมกำหนดคุณลักษณะของของคนที่สอง ว่าควรใช้สมองคิดอย่างไรเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร กลุ่ม 2 วาดรูปแขนและมือซ้ายและแขนขวา พร้อมกำหนดคุณลักษณะของคนที่สอง ว่าควรใช้แขนและมือทั้ง 2 ข้างนี้ ทำอะไรเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร กลุ่ม 3 วาดรูปลำตัวและหัวใจ พร้อมกำหนดคุณลักษณะของของคนที่สอง ว่าควรใช้หัวใจ สร้างขวัญและกำลังใจให้คนในองค์กรอย่างไร และกลุ่ม 4 วาดรูปสะโพกและขาทั้งสองข้าง พร้อมกำหนดคุณลักษณะของของคนที่สอง ว่าควรใช้ขา 2 ข้างนี้ นำพาทุกคนในองค์กรและนำพาวิชาชีพพยาบาลไปสู่ความสำเร็จได้อย่างไร โดยให้ทุกกลุ่มสื่อสารกันได้อย่างอิสระ จากนั้นนำรูปภาพวาดของแต่ละกลุ่มมาประกอบกันเป็นคน 2 คน คือ หัวหน้าองค์กรพยาบาลและพยาบาลวิชาชีพในฝันพร้อมนำเสนอ

ผลงาน จากนั้นผู้วิจัยสรุปกิจกรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกการเป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ ไว้วางใจ มีความยืดหยุ่น กล้าแสดงออก มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีทักษะในการประสานงาน ประเมินตนเองได้ มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถปรับตัวและควบคุมอารมณ์ได้ มีความยุติธรรม โปร่งใส มีความรับผิดชอบ เข้าใจผู้อื่น รู้จักให้อภัย ให้เกียรติและพิทักษ์สิทธิผู้อื่น ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน และฝึกการเป็นผู้มีบุคลิกภาพดี สุขภาพดี เป็นแบบอย่างการปฏิบัติงาน เต็มใจให้บริการ และมีความเสียสละอดทน กิจกรรมนี้ใช้เวลา 1 ชั่วโมง

กิจกรรมที่ 3 การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนางานในหอผู้ป่วย คือให้กลุ่มทดลองทั้ง 4 กลุ่ม วิเคราะห์สถานการณ์จริงเกี่ยวกับการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศในหอผู้ป่วย โดยให้วางแผนนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนา และนำเสนองานโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ จากนั้นผู้วิจัยสรุปกิจกรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกการใช้ข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน ประยุกต์การนำผลการวิจัยทางการพยาบาลมาใช้ และการใช้หรือการสร้างสิ่งประดิษฐ์หรือแนวทางใหม่ในการพัฒนาคุณภาพงาน กิจกรรมนี้ใช้เวลา 2 ชั่วโมง

กิจกรรมที่ 4 การสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาผู้ตาม กำหนดให้กลุ่มทดลองทั้ง 4 กลุ่ม แข่งขันต่อเลโก้ตามแบบที่กำหนดให้สำเร็จในระยะเวลา 20 นาที โดยให้สมาชิกกลุ่มแต่ละกลุ่มมีตำแหน่งประจำตามความสามารถของตนเอง 4 จุด ซึ่งมีหน้าที่ดังนี้ คนที่ 1 ประจำจุดที่ 1 มีหน้าที่เดินไปดูแบบเลโก้ตัวอย่างที่ตั้งไว้อีกห้องหนึ่ง แล้วนำข้อมูลมาบอกคนที่ 2 ซึ่งประจำอยู่จุดที่ 2 โดยคนที่ 2 มีหน้าที่นำข้อมูลจากคนที่ 1 บอกต่อคนที่ 3 ซึ่งประจำอยู่จุดที่ 3 ที่อยู่ห่างออกไป และคนที่ 3 มีหน้าที่นำข้อมูลที่ได้รับจากคนที่ 2 นำไปบอกต่อให้สมาชิกที่เหลือในกลุ่มต่อเลโก้ตามข้อมูลที่รับมา และคนที่ 4,5,6 (หรือ 7) ซึ่งประจำอยู่จุดที่ 4 มีหน้าที่ต่อเลโก้ตามข้อมูลที่รับมาจนสำเร็จหรือจนหมดเวลา และคนสุดท้าย (คนที่ 7 หรือ 8) มีหน้าที่ดูแบบเลโก้ตัวอย่างได้ และสามารถเดินหรือวิ่งไปมาเพื่อดูสมาชิกในกลุ่มต่อเลโก้ตามแบบ แต่ไม่สามารถพูดออกเสียงได้ (กติกาที่กำหนดให้ผู้ที่สามารถเห็นเลโก้ได้ 2 คน คือ คนที่ 1 และคนที่ 7 หรือ 8 เท่านั้น) จากนั้นให้แต่ละกลุ่มประเมินความสำเร็จของการทำงานกลุ่มและชิ้นงาน จากนั้นผู้วิจัยสรุปกิจกรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกการเป็นผู้พัฒนางาน นำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมสนับสนุนผู้ตาม ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพและ



สมรรถนะของผู้ตาม พัฒนาทีมและกระตุ้นให้เกิดกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นผู้สอนงาน รวมถึงการเป็นผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับผู้ตาม โดยกิจกรรมนี้ใช้ระยะเวลา 30 นาที

กิจกรรมที่ 5 การเป็นผู้เชี่ยวชาญงานการพยาบาล
ให้กลุ่มทดลองทั้ง 4 กลุ่ม วิเคราะห์กรณีศึกษาผู้ป่วย ด้านศัลยกรรม อายุรกรรม กุมารเวชกรรม และสูตินารีเวชกรรม แล้ววางแผนการพยาบาลดูแลผู้ป่วย โดยใช้กระบวนการพยาบาล และทำหัตถการต่างๆโดยใช้อุปกรณ์ทางการแพทย์ต่างๆ ในหน่วยงานเพื่อดูแลผู้ป่วย จากนั้นให้แต่ละกลุ่มนำเสนอผลการวิเคราะห์กรณีศึกษาโดยการแสดงบทบาทสมมติ จากนั้นผู้วิจัยสรุปกิจกรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติในงานพยาบาล รวมทั้งความรู้ทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยกิจกรรมนี้ใช้ระยะเวลา 2 ชั่วโมง

ซึ่งโปรแกรมนี้ได้ผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง ความชัดเจนของเนื้อหา ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และความครอบคลุมของเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน คำดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) = .85

2. แบบทดสอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสร้างจากการทบทวนวรรณกรรมและการพัฒนาจากแนวคิดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของทัทนีย์ จูลอดุง และ ยูพิน อังสุโรจัน¹⁰ เป็นแบบวัดที่มีลักษณะคำถามปลายเปิดจำนวน 7 ข้อ คะแนนเต็ม 70 คะแนน ประกอบด้วย ด้านการมีวิสัยทัศน์ 16 คะแนน ด้านคุณลักษณะผู้นำที่เป็นแบบอย่าง 22 คะแนน ด้านคุณลักษณะทางวิชาชีพที่เป็นแบบอย่าง 9 คะแนน ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนา 8 คะแนน ด้านการมีพลังและแรงบันดาลใจ 8 คะแนน ด้านการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาผู้ตาม 3 คะแนน และด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญงานการพยาบาล 4 คะแนน กำหนดการแปลผลคะแนนใช้เกณฑ์จำแนกระดับ เป็น 5 ระดับ คือ ระดับสูงมาก (60-70 คะแนน) ระดับสูง (45-59 คะแนน) ระดับปานกลาง (30-44 คะแนน) ระดับต่ำ (15 – 29 คะแนน) และระดับต่ำสุด (0 – 14 คะแนน) ซึ่งแบบทดสอบได้รับการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ค่าความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ .80 และนำไปใช้กับนิสิตพยาบาลชั้นปี 3 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .76

การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง งานวิจัยนี้ผ่านคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2558 ซึ่งมีรับรอง 1 ปี ผู้วิจัยมีการชี้แจง

วัตถุประสงค์และประโยชน์ของการศึกษาให้รับทราบซึ่งกลุ่มตัวอย่างสามารถปฏิเสธการเข้าร่วมการศึกษาได้ตลอดเวลา โดยไม่มีผลกระทบใดต่อกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลที่ได้จะถูกเก็บเป็นความลับ และนำเสนอในภาพรวมไม่กระทบถึงบุคคลใด

การรวบรวมข้อมูล วิจัยขอเข้าในสิทธิวัตถุประสงค์การวิจัย ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล จากนั้นดำเนินการเก็บข้อมูล โดยก่อนเข้าร่วมโปรแกรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจัดทดสอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพโดยใช้แบบทดสอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ กับกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม โดยแยกเป็น 2 ห้องสำหรับกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ใช้ระยะเวลาในการทดสอบ 2 ชั่วโมง จากนั้น 1 วัน นัดกลุ่มทดลองมาเข้าร่วมโปรแกรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้เวลาทั้งสิ้น 6 ชั่วโมง 30 นาที และหลังจากเข้าร่วมโปรแกรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพแล้ว 1 วัน ผู้วิจัยจัดทดสอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพโดยใช้แบบทดสอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพอีกครั้ง กับกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม โดยแยกเป็น 2 ห้อง สำหรับกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ใช้ระยะเวลาในการทดสอบ 2 ชั่วโมง ซึ่งได้แบบทดสอบฉบับสมบูรณ์ทุกฉบับและนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยใช้สถิติบรรยายด้วยการแจกแจงความถี่และร้อยละ วิเคราะห์คะแนนภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 2) เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม ในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง ใช้สถิติ Paired t-test และเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง ใช้สถิติ Independence t-test

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นนิสิตพยาบาล เพศหญิง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 93.33 มีอายุเฉลี่ย 21.5 ปี มีผลการเรียนเฉลี่ย 2.71 และไม่เคยเข้าร่วมโครงการเกี่ยวกับพัฒนาภาวะผู้นำในระยะ 1 ปีที่ผ่านมา จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 100

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพภายในกลุ่ม พบว่า กลุ่มทดลอง ก่อนเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีคะแนนภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับ



ปานกลาง หลังเข้าร่วมโปรแกรมมีคะแนนภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลอยู่ในระดับสูง และพบว่า หลังเข้าร่วมโปรแกรมกลุ่มทดลองมีคะแนนภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) สำหรับกลุ่มควบคุม ทั้งก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลมีคะแนนภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง และมีความแตกต่างกัน ดังตารางที่ 1

3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม พบว่า ก่อนเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม มีคะแนนเฉลี่ยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลโดยรวมแตกต่างกัน แต่ภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล กลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลโดยรวมสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) ดังตารางที่ 2

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษา หลังการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล นิสิตพยาบาลกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม และสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) สามารถอธิบายได้ว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสามารถเพิ่มภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลทุกด้านของนิสิตพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยาได้ เนื่องจากในโปรแกรมมีกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ได้แก่ กิจกรรมที่ 1 องค์กรของเราในอนาคต โดยฝึกให้นิสิตพยาบาลเรียนรู้และสร้างวิสัยทัศน์จริงจากองค์กรใกล้ตัว คือสโมสรนิสิตและได้ร่วมกันสร้างแบบองค์กรด้วยตนเอง ทำให้นิสิตพยาบาลสามารถวางแผนการทำงานมอบหมายงาน กิจกรรมที่ 2 ร่วมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำและคุณลักษณะวิชาชีพที่เป็นแบบอย่าง มีการฝึกให้นิสิตพยาบาลได้เป็นมีส่วนร่วมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำและคุณลักษณะวิชาชีพที่เป็นแบบอย่างในวิชาชีพพยาบาล ทำให้นิสิตได้ฝึกการเป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ ไว้วางใจ มีความยืดหยุ่น กล้าแสดงออก มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีทักษะในการประสานงาน ประเมินตนเองได้ มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถปรับตัวและควบคุมอารมณ์ได้ มีความยุติธรรม โปร่งใส มีความรับผิดชอบ เข้าใจผู้อื่น รู้จักให้อภัย ให้เกียรติและพิทักษ์สิทธิผู้อื่น ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการ

ทำงาน และฝึกการเป็นผู้มีบุคลิกภาพดี สุขภาพดี เป็นแบบอย่างการปฏิบัติงาน เต็มใจให้บริการ และมีความเสียสละอดทน สำหรับในกิจกรรมที่ 3 การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนางานในหอผู้ป่วย โดยให้นิสิตพยาบาลได้ฝึกการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ การนำผลการวิจัยทางการพยาบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน และการประยุกต์ใช้สิ่งประดิษฐ์หรือแนวทางใหม่เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพการบริการในหอผู้ป่วย ซึ่งนิสิตสามารถฝึกทักษะดังกล่าวผ่านการแสดงบทบาทสมมติได้ สำหรับกิจกรรมที่ 4 การสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาผู้ตาม คือการให้นิสิตพยาบาลได้ฝึกทั้งบทบาทผู้นำและผู้ตามที่ต้องทำงานประสานงานกันโดยการให้การสนับสนุนและการส่งเสริมกันทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด กิจกรรมที่ 5 การเป็นผู้เชี่ยวชาญงานการพยาบาล โดยการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีต่างๆที่จำเป็นและสำคัญทางการพยาบาลในสถานการณ์ที่กำหนดให้ ทำให้นิสิตพยาบาลสามารถแสดงบทบาทสมมติของผู้เชี่ยวชาญงานการพยาบาลได้ ซึ่งด้วยลักษณะของกิจกรรมได้รวบรวมสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเป็นผู้นำทางการพยาบาลดังที่กำหนดไว้ในสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพระดับปริญญาตรีของสภาการพยาบาล⁹ คุณลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยไว้ตามกรอบแนวคิดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล¹⁰ รวมทั้งสมรรถนะสากลสำหรับนักศึกษาพยาบาล- ศาสตร์บัณฑิต⁸ แล้วยังเป็นโปรแกรมที่ฝึกให้นิสิตพยาบาลเป็นผู้มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการพยาบาล และการฝึกปฏิบัติพัฒนาทักษะภาวะผู้นำทางการพยาบาล ซึ่งคล้ายกับโปรแกรมภาวะผู้นำของนักศึกษาพยาบาล ในประเทศออสเตรเลียตะวันตก ที่ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ทักษะภาวะผู้นำ และการปฏิบัติการภาวะผู้นำ¹¹

ด้วยเหตุผลเหล่านี้จึงอาจส่งผลให้นิสิตพยาบาล กลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลมีคะแนนเฉลี่ยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมและสูงกว่ากลุ่มควบคุมสอดคล้องกับการศึกษาผลของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้นำของนิสิตพยาบาล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่พบว่า ภายหลังจากเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้นำ นิสิตพยาบาลมีค่าความเป็นผู้นำเพิ่มสูงขึ้นกว่าการเข้าร่วมโปรแกรม¹² และยังสอดคล้องกับการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำทางคลินิก และโปรแกรมเตรียมความพร้อมก่อนการเป็นพยาบาลวิชาชีพที่



สามารถพัฒนาให้นักศึกษาพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพใหม่ที่มีทักษะภาวะผู้นำทางคลินิกมากขึ้น ซึ่งสามารถเพิ่มความพึงพอใจให้กับผู้ใช้บัณฑิตและผู้ให้บริการได้¹³

ข้อเสนอแนะ

ควรส่งเสริมให้นิสิตพยาบาลทุกคนได้ฝึกทักษะความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพโดยฝึกการสร้างวิสัยทัศน์การมีคุณลักษณะผู้นำ และควรรีบบรรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในบัณฑิตพยาบาลฉบับใหม่

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ให้การสนับสนุนทุนวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน และขอบคุณนิสิตพยาบาลกลุ่มตัวอย่างทุกคนที่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมโครงการวิจัยเป็นอย่างดี

References

1. ANA Leadership Institute™. Competency Model. American Nurses Association. 2013. [cited 2016 June. 10th]. Available from: https://learn.ana-nursing-knowledge.org/template/ana/publications_pdf/leadershipInstitute_competency_model_brochure.pdf.
2. Thailand Nursing and Midwifery Council. Competencies of Registered Nurse. Bangkok: Siriyod printing Publication; 2010.
3. Daenseekaew S. Challenges for Thai Nurses in AEC Era. Journal of Nursing and Health Care 2015; 33(2): 6– 14.
4. Krairiksh M, Jumpamol A, Pimpisuthipong M. Needs for Nursing Leadership Development of First-Line Managers in Community Hospitals, Health Service Network Zone 7 Ministry of Public Health. Journal of Nursing and Health Care 2015; 33(4): 159 – 167.
5. Kraichan S, Naulkaew T, Yowhaphui P, Suriya N. The Leadership and Teamwork as Perceived by Nursing Student of Nurse Preceptor of Nursing Administration Practicum, Srimahasarakham College of Nursing. Journal of Nurses' Association of Thailand, North-Eastern Division 2013; 31(1): 169 – 176.
6. Rueangworaboon S, Sanrattana U, Aerarunchot S. Curriculum Development to Strengthen Global Competency for Nursing Students. Journal of Nursing and Health Care 2016; 34(3): 132 – 139.
7. Kanyuk P, Rinthaisong I, Rathee W. The Enhanced Ethical Leadership Model of Bachelor of Nursing Science student; Southern Nursing College Network. Graduate Special 2011, 11: 25-36.
8. Rungamornrat S, Rerkluenrit J, Wittayapun Y, Phetrasuwan S, Keuboonchan U. Srinakharinwirot University Faculty of Nursing's Development of Teaching and Learning Methods to Train Students to be Health Promotion Leaders. Thai Journal of Nursing Council 2011; 26 (special issue): 44-58.
9. Sangsrijan S, Kosawat S, Limchaiarunruang S, Monsaeng I, Phromkaewngam S. Effective leadership of students and graduated nurses perceive by students, graduated nurses and stakeholder of Bachelor of Nursing Science, University of Phayao. Phayao. Journal of Nursing and education 2016; 9(2): 68-80.
10. Junadung T, Aunguroch Y. A Study of Effective Leadership Components of Head Nurses, Government University Hospitals. Thai Journal of Nursing Council 2009; 24(4): 43-55.
11. Hendricks J M, Cope V C. A leadership program in an undergraduate nursing course in Western Australia: Building leaders in our midst Maureen Harris. Nurse Education Today 2010; 30: 252–257.
12. Rerkluenrit J, Incoom J, Kaewphinit U. Effect of the Competency Program on Nursing Leadership: An Experiment in 4th Year Nursing Students, Faculty of Nursing, Srinakharinwirot University. Thai Pharmaceutical and Health Science Journal 2010; 5(1):70-75.
13. Brown A, Dewing J, Crookes P. Clinical leadership and pre-registration nursing programmes: A model for clinical leadership and a prospective curriculum implementation and evaluation research strategy. Nurse Education Today 2016; 42: 30–34.



ตารางที่ 1 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ภายในกลุ่มตัวอย่าง

ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล	ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม		หลังเข้าร่วมโปรแกรม		การทดสอบ			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{d}	SD	t-test	p-value
ด้านการมีวิสัยทัศน์								
กลุ่มทดลอง	7.77	1.10	11.07	1.44	3.30	1.85	9.71	<.001***
กลุ่มควบคุม	11.57	1.50	10.97	.76	0.60	1.69	1.94	.062
ด้านคุณลักษณะผู้นำที่เป็นแบบอย่าง								
กลุ่มทดลอง	12.03	1.50	15.37	1.10	3.33	2.13	8.53	<.001***
กลุ่มควบคุม	11.57	1.50	10.97	.76	0.60	1.69	1.94	.062
ด้านคุณลักษณะทางวิชาชีพที่เป็นแบบอย่าง								
กลุ่มทดลอง	4.20	0.48	4.77	0.50	0.56	0.67	4.57	<.001***
กลุ่มควบคุม	5.10	0.92	5.43	.93	0.33	1.24	1.47	.152
ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนางาน								
กลุ่มทดลอง	4.20	0.55	5.40	0.50	1.20	0.61	10.77	<.001***
กลุ่มควบคุม	4.57	0.67	4.63	.55	0.06	0.74	0.49	.625
ด้านการมีพลังและแรงขับเคลื่อน								
กลุ่มทดลอง	4.30	0.47	4.80	0.66	0.50	0.86	3.18	.003**
กลุ่มควบคุม	3.90	0.80	3.80	.61	0.10	0.84	0.64	.522
ด้านการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาผู้ตาม								
กลุ่มทดลอง	2.00	0.00	2.13	0.35	0.13	0.34	2.11	.043*
กลุ่มควบคุม	1.67	0.47	1.63	.49	0.03	0.61	0.29	.769
ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญงานการพยาบาล								
กลุ่มทดลอง	2.60	0.50	2.87	0.68	0.266	0.69	2.11	.043*
กลุ่มควบคุม	2.17	0.37	2.33	.47	0.16	0.37	2.40	.023*
รวมคะแนน (70 คะแนน)								
กลุ่มทดลอง	37.10	2.31	46.40	2.33	9.30	3.44	14.78	<.001***
กลุ่มควบคุม	36.10	2.89	37.20	1.71	1.10	3.63	1.65	.108
ระดับของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล								
กลุ่มทดลอง	ปานกลาง		สูง					
กลุ่มควบคุม	ปานกลาง		ปานกลาง					

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$



ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		t-test	p-value
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านการมีวิสัยทัศน์						
ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม	7.77	1.10	7.13	1.61	1.77	.081
หลังเข้าร่วมโปรแกรม	11.07	1.44	8.40	.67	9.20	<.001***
ด้านคุณลักษณะผู้นำที่เป็นแบบอย่าง						
ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม	12.03	1.50	11.57	1.50	1.20	.233
หลังเข้าร่วมโปรแกรม	15.37	1.10	10.97	.76	18.00	<.001***
ด้านคุณลักษณะทางวิชาชีพที่เป็นแบบอย่าง						
ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม	4.20	0.48	5.10	0.92	4.73	<.001***
หลังเข้าร่วมโปรแกรม	4.77	0.50	5.43	.93	3.43	.001**
ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการพัฒนางาน						
ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม	4.20	0.55	4.57	0.67	2.29	.025*
หลังเข้าร่วมโปรแกรม	5.40	0.50	4.63	.55	5.62	<.001***
ด้านการมีพลังและแรงขับเคลื่อน						
ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม	4.30	0.47	3.90	0.80	2.36	.022*
หลังเข้าร่วมโปรแกรม	4.80	0.66	3.80	.61	6.07	<.001***
ด้านการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาผู้ตาม						
ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม	2.00	0.00	1.67	0.47	3.80	.001**
หลังเข้าร่วมโปรแกรม	2.13	0.35	1.63	.49	4.56	<.001***
ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญงานการพยาบาล						
ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม	2.60	0.50	2.17	0.37	3.79	<.001***
หลังเข้าร่วมโปรแกรม	2.87	0.68	2.33	.47	3.50	.001**
รวม (70 คะแนน)						
ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม	37.10	2.31	36.10	2.89	1.48	.144
หลังเข้าร่วมโปรแกรม	46.40	2.33	37.20	1.71	17.44	<.001***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$