



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานจำเป็นจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการที่จะช่วยให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปด้วยดี มีความเจริญก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งซึ่งจะขาดเสียมิได้คือ ผู้นำหรือผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาสูงสุดในหน่วยงานนั้นนั่นเอง (Administrative leadership) ผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการบริหารหน่วยงาน เพราะผู้นำเป็นประจักษ์ประทีปของหน่วยงาน ผู้นำเป็นจุดรวมแห่งพลังของสมาชิกในองค์การ ดังนั้นผู้นำจึงเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงาน โดยเฉพาะต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานในส่วนรวม ความสามารถ และลักษณะของผู้นำมีส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับปริมาณ คุณภาพ และคุณค่าขององค์การที่มีผลสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ ผู้นำยังเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานเยี่ยงนั้นของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานอีกด้วย โดยนัยนี้ ผู้นำที่ดีจึงมีความสำคัญต่อผู้ร่วมงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อสถาบัน โดยเฉพาะต่อความสำเร็จขององค์การเป็นอย่างยิ่ง (สมพงษ์ เกษมสิน 2519 : 281) หากองค์การใดขาดผู้นำที่ดีความยุ่งยากย่อมจะเกิดขึ้น หรือในกรณีที่มีผู้นำไม่เหมาะสมก็ทำให้้องค์การนั้นไม่ก้าวหน้า ผู้นำที่ดีจึงต้องมีความรอบรู้ มีความคิดริเริ่ม มีความกระตือรือร้น ตั้งตัวอยู่เสมอ มีความกล้าหาญเด็ดขาดในมุขลิกและการตัดสินใจ สงบเสงี่ยม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีมุขลิกดี ให้ความเห็นอกเห็นใจและสามารถควบคุมบังคับตนเองได้ (อรุณ ภิภชรรม 2517 : 207-211) คุณสมบัติต่าง ๆ ของผู้นำดังกล่าวย่อมมีผลต่อการใช้อิทธิพลของผู้นำในอันที่จะดึงดูดให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานไปในทิศทางที่จะไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ให้ได้ คุณสมบัติทั้งหมดนี้รวมเรียกว่า "ภาวะผู้นำ" และอรุณ ภิภชรรม (2517 : 187-188) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ดังนี้ "ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเพราะผู้นำนั้นเปรียบประจักษ์ประทีปขององค์การ เป็นสัญลักษณ์ เป็นตัวแทนขององค์การ และเป็นจุดรวมพลังของทุกคนในองค์การ ฉะนั้นผู้นำย่อมเป็นหลักสำคัญยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานอันเป็นส่วนรวม คุณภาพและคุณลักษณะของผู้นำย่อมจะมีผลสะท้อนต่อวิธีปฏิบัติงานและผลงานขององค์การและหน่วยงานแต่ละแห่งเป็นอันมาก"

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำในสมัยก่อนเชื่อกันว่าจะต้องเป็นมาโดยกำเนิด (Born to be) ต่อมาความเชื่อว่า ภาวะผู้นำนอกจากจะเป็นคุณสมบัติติดตัวมาแต่กำเนิดแล้ว ยังอาจฝึกฝนอบรมให้เกิดขึ้นได้ (Learn to be) ในปัจจุบันจึงมีผู้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้วยการวิเคราะห์จากพฤติกรรมผู้นำ (Leader Behavior) ดังนั้น พฤติกรรมผู้นำจึงเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า ผู้นำคนนั้นมีคุณสมบัติภาวะผู้นำ (Leadership) อยู่มากน้อยเพียงใด และพฤติกรรมผู้นำนี้ก็จะส่งผลโดยตรงต่อกิจกรรมการบริหาร เพราะการบริหารงานเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งของผู้นำซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับเรื่องสำคัญต่าง ๆ 4 ประการด้วยกัน คือ องค์การตามรูปแบบ (Formal Organization) งานที่ต้องปฏิบัติ (Task) กลุ่มผู้ทำงาน (Work Group) และผู้นำ (Leader) หรือผู้บริหารนั่นเอง (Andrew W. Halpin 1966 : 34)

สำหรับองค์การที่มีหน้าที่ให้การศึกษา และผลิตบุคลากรพยาบาลคือ สถาบันการศึกษาพยาบาล ซึ่งเป็นสถาบันวิชาชีพที่สร้างขึ้นเพื่อผลิตบุคลากรพยาบาลที่ถือว่าเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ พยาบาลวิชาชีพต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถพร้อมที่จะปฏิบัติงานระดับวิชาชีพ ต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและรักษาระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด การปฏิบัติงานพยาบาลเป็นการปฏิบัติที่ต้องอาศัยศาสตร์และศิลป์ทางการพยาบาล รวมทั้งศาสตร์สาขาอื่นที่เกี่ยวข้องเป็นพื้นฐาน เป็นการบริการค้ำชูสุขภาพอนามัยแก่ประชาชนทั้งในภาวะที่ปกติ และภาวะที่เจ็บป่วยไม่ว่าจะเป็นค้ำชูร่างกายหรือจิตใจก็ตาม การบริการพยาบาลนี้จะครอบคลุมการบริการค้ำชูการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสภาพที่เป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม นอกจากนี้ยังรวมถึงการบริการที่ให้แก่ประชาชนที่มาใช้บริการในโรงพยาบาล และสถานบริการสาธารณสุขระดับต่าง ๆ โดยมีความมุ่งหวังให้ประชาชนผู้มารับบริการมีสุขภาพอนามัยค้ำชูร่างกายและจิตใจสมบูรณ์ สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ห่วงตนเองได้และเป็นประชากรที่มีคุณภาพในสังคม

สถาบันการศึกษาพยาบาลที่สังกัดกระทรวงกลาโหมมี 1 วิทยาลัย และ 3 โรงเรียน คือ 1. วิทยาลัยพยาบาลทหารบก 2. โรงเรียนพยาบาลมณฑลนครราชสีมาและอนามัยกรมแพทยทหารเรือ 3. โรงเรียนพยาบาล กรมแพทยทหารเรือ 4. โรงเรียนพยาบาลทหารอากาศ ทั้ง 4 สถาบันมีหน้าที่ผลิตพยาบาลระดับวิชาชีพ และพยาบาลระดับเทคนิค เพื่อบริการรักษาพยาบาลแก่ข้าราชการและครอบครัวของทั้งสามเหล่าทัพ ตลอดจนประชาชน

ทั่วไป และสนับสนุนหน่วยกำลังรบเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล การเวชกรรมป้องกัน การส่งกลับผู้บาดเจ็บจากแนวรบ สถาบันการศึกษาพยาบาลแต่ละเหล่าทัพจึงให้ความสำคัญยิ่งในการผลิตพยาบาลให้มีคุณภาพและเพียงพอแก่การสนับสนุนภารกิจดังกล่าว แม้ว่าในปัจจุบันการจัดการศึกษาพยาบาลจะอยู่ในความรับผิดชอบของสถาบันการศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนเป็นจำนวนมาก แต่โดยสภาพทั่ว ๆ ไปแล้วจะพบว่าการผลิตบุคลากรพยาบาลระดับวิชาชีพยังไม่เพียงพอกับความต้องการพยาบาลสำหรับปฏิบัติงานในสถานบริการพยาบาลและในชุมชน หรือแม้แต่ภายในกองทัพบางครั้งก็ยังมีขาดแคลนพยาบาล นอกจากนั้นจากการศึกษาสภาพการจัดการศึกษาพยาบาลพบว่า สถาบันการศึกษาพยาบาลส่วนใหญ่ตระหนักถึงปัญหาการจัดการศึกษาในคณาจารย์ ซึ่งมีจำนวนไม่เพียงพอและคุณภาพยังไม่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับการศึกษาภาคปฏิบัติและการประเมินผล ปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อคุณภาพของบัณฑิตพยาบาล (อุดมศึกษา เมษายน 2529 : 3-4) จึงเห็นได้ว่าการศึกษาพยาบาลได้มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปมาก เช่นเกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้าอื่น ๆ ดังนั้น ทรัพยากรพยาบาลจะที่มีคุณภาพมากนักเพียงใดหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับผู้ผลิต ซึ่งหมายถึงผู้บริหารสถาบันศึกษานั้น ๆ และคณาจารย์ แต่ผู้ที่มีบทบาทสำคัญคือผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำและประสานงานกับบุคลากรในหน่วยงานให้การบริหารการศึกษาพยาบาลบรรลุตามเป้าหมาย

สถาบันการศึกษาพยาบาลของทั้งสามเหล่าทัพ นอกจากจะศึกษาวิชาชีพพยาบาลแล้ว ยังจะต้องศึกษาวิชาการทหารขั้นพื้นฐาน กฎระเบียบข้อบังคับ แบบขนบธรรมเนียมทหารอีกด้วย ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพ ลักษณะความเป็นทหาร ความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่และต่อประเทศชาติ แม้ว่าในอดีตการจัดการศึกษาพยาบาลมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อผลิตพยาบาลระดับต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนภารกิจให้แก่กองทัพเป็นหลัก แต่ในปัจจุบันการจัดการศึกษาพยาบาลจะต้องให้สอดคล้องกับระบบเศรษฐกิจ สังคม และระบบการจัดการศึกษาของชาติ ดังนั้น การจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษาพยาบาลทั้งสามแห่งจึงมิได้จัดการศึกษาโดยลำพัง แต่จะต้องได้รับความเห็นชอบหรือควบคุมโดยทบวงมหาวิทยาลัยตามเกณฑ์มาตรฐานของทบวงมหาวิทยาลัย เช่น เกณฑ์มาตรฐานของสถานการศึกษา สิ่งอำนวยความสะดวก คุณวุฒิของผู้บริหาร คณาจารย์ และหลักสูตร (ทบวงมหาวิทยาลัย, เกณฑ์การจัดตั้งและบริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลศาสตร์

พ.ศ.2527 เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต พ.ศ.2525 เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรพยาบาลระดับวิชาชีพ (ต่อเนื่อง 2 ปี) พ.ศ.2527) และนอกจากจะจัดการศึกษาพยาบาลให้สอดคล้องตามเกณฑ์มาตรฐานของทบวงมหาวิทยาลัยแล้ว ยังจะต้องดำเนินงานศึกษาให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2530 - 2534) ซึ่งตามวัตถุประสงค์ นโยบายและเป้าหมาย ในแผนพัฒนาการศึกษาพยาบาลในช่วงแผนพัฒนา ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2530 - 2534) กล่าวไว้ว่า เพื่อให้การวางแผนพัฒนาการศึกษาพยาบาลในช่วงแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 6 สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา แผนพัฒนาการสาธารณสุข และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จึงกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายของแผนพัฒนาการศึกษาพยาบาลไว้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์

- (1) เพื่อผลิตพยาบาลให้สอดคล้องกับปริมาณความต้องการของประเทศ
- (2) เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาพยาบาลให้มีเอกภาพและมีคุณภาพดียิ่งขึ้น
- (3) เพื่อพัฒนาสถาบันการศึกษาพยาบาลให้สามารถปฏิบัติการกิจได้ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในด้านการผลิตพยาบาล การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม การส่งเสริมและการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงาม
- (4) เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาพยาบาลมีสมรรถภาพในการให้บริการแก่ประชาชน ทั้งในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีจริยธรรม คุณธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคมยิ่งขึ้น

2. นโยบาย

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ข้างต้น จึงกำหนดนโยบายไว้ดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีการร่วมมือและประสานงานระหว่างสถาบันการศึกษาพยาบาลกับสถาบันบริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและการใช้พยาบาลทั้งในค่านปริมาณและคุณภาพ

- (2) ส่งเสริมให้มีความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างสถาบัน การศึกษาพยาบาลและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุดในการผลิตพยาบาล
- (3) สนับสนุนและพัฒนาสถาบันในการจัดการศึกษาพยาบาลให้มีมาตรฐาน และคุณภาพที่ใกล้เคียงกัน
- (4) สนับสนุนการจ้ควางมาตรฐานการพัฒนาคุณภาพของคณาจารย์ ทั้งใน ด้านการยกระดับคุณวุฒิและประสิทธิภาพการสอน วิทยฐานะของการเป็น ครูและการเพิ่มพูนประสบการณ์
- (5) สนับสนุนให้อาจารย์สร้างผลงานทางวิชาการด้านการวิจัยและการ แลกต่าง
- (6) ส่งเสริมการปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนในภาค ปฏิบัติและภาคทฤษฎีเสริมสร้างซึ่งกันและกัน ในอันที่จะพัฒนาคุณภาพ ของการพยาบาล รวมทั้งให้ผู้สำเร็จการศึกษามีจริยธรรม คุณธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคมและโลกทัศน์ที่กว้างไกลยิ่งขึ้น
- (7) ส่งเสริมการปรับปรุงคุณภาพและสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ เพื่อผลิตพยาบาลให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานทางการพยาบาลทั่วไป รวมทั้งสามารถพัฒนาตนเองและวิชาชีพการพยาบาลต่อไป
- (8) ส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาพยาบาลในแต่ละแห่งมีอิสระในการ บริหารการศึกษา เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่
- (9) สนับสนุนให้สถาบันการศึกษาจัดกิจกรรมและร่วมมือกับชุมชนในการ บริการวิชาการแก่สังคม การส่งเสริมและการรักษาขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมไทยอันดีงาม
- (10) ส่งเสริมให้มีการบริหารการศึกษาพยาบาลโดยผู้ที่อยู่ในวิชาชีพการ พยาบาล
- (11) ส่งเสริมสถาบันการศึกษาพยาบาลแต่ละสังกัดในการจัดทำแผนปฏิบัติ 5 ปี ให้มีความสอดคล้องกับทั้งนโยบายของต้นสังกัดและนโยบายการ ศึกษาพยาบาลโดยส่วนรวม

3. เป้าหมายการผลิตพยาบาลในช่วงแผนฯ 6 ทุกสังกัด มีดังนี้

- (1) หลักสูตรระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ในช่วงแผนพัฒนา ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2530 - 2534) มีสถาบันการศึกษาพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงกลาโหมที่เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งคาดว่าจะผลิตพยาบาลได้รวมกันทั้งสิ้น 12,205 คน
- (2) หลักสูตรระดับปริญญาตรี ในช่วงแผนพัฒนา ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2530-2534) สถาบันการศึกษาพยาบาลทุกสังกัดจะมีการผลิตพยาบาลหลักสูตรต่าง ๆ ดังนี้คือ

หลักสูตร 4 ปี จะผลิตได้รวม	15,117	คน
หลักสูตรต่อเนื่อง 2 ปี จะผลิตได้รวม	3,683	คน
หลักสูตรต่อเนื่อง 1 ปี จะผลิตได้รวม	911	คน

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชซึ่งจัดการศึกษาระบบเปิดยังรับนักศึกษาเข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ ซึ่งเป็นหลักสูตร 4 ปี และ 2 ปีต่อเนื่อง ในช่วงแผนพัฒนา ฉบับที่ 6 คาดว่าจะมีผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตร 4 ปี จำนวน 240 คน และหลักสูตร 2 ปีต่อเนื่อง จำนวน 4,130 คน

- (3) หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา ในช่วงแผนพัฒนา ฉบับที่ 6 สถาบันการศึกษาพยาบาลในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยที่มีการสอนหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาจะผลิตบัณฑิตได้ทั้งหมดดังนี้คือ ระดับปริญญาโทผลิตได้รวม 655 คน ปริญญาเอกผลิตได้รวม 27 คน

4. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการดำเนินงานตามแผนพัฒนา ฉบับที่ 6 นี้ คาดว่าจะทำให้จำนวนพยาบาลที่ผลิตได้ สอดคล้องความต้องการกำลังคนของประเทศมากขึ้น และเมื่อเปรียบเทียบอัตราส่วนจำนวนประชากรต่อจำนวนพยาบาลที่มีอยู่ในปี พ.ศ.2525 ซึ่งเท่ากับ 2,120 ต่อ 1 คน กับปี พ.ศ.2534 ซึ่งเป็นปีสุดท้ายของแผนพัฒนา ฉบับที่ 6 แล้ว อัตราส่วนพยาบาลต่อประชากรจะเท่ากับ 1,118 ต่อ 1 คน

4.1 การพัฒนาคุณภาพ

ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 6 สถาบันการศึกษาพยาบาลทุกสังกัด มีโครงการที่จะพัฒนาคุณภาพด้านการผลิตพยาบาลและการบริการรักษาพยาบาลอยู่หลายโครงการ เช่น โครงการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรการศึกษานพยาบาล โครงการพัฒนาอาจารย์พยาบาลให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น โครงการต่าง ๆ เหล่านี้ สถาบันการศึกษาพยาบาลจะเริ่มดำเนินการในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 6 และคาดว่าจะช่วยเสริมคุณภาพการศึกษานพยาบาลให้ดีขึ้น

4.2 มาตรฐานทางวิชาการด้านการศึกษานพยาบาล เนื่องจากคณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบ และมีมติแต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและประสานงานการศึกษานพยาบาลขึ้นชุดหนึ่ง เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2524 เพื่อทำหน้าที่

- เสนอแนะและให้ความเห็นเกี่ยวกับการศึกษานพยาบาลต่อคณะรัฐมนตรี
- กำหนดนโยบายการจัดการศึกษานพยาบาลและพิจารณาประสานโครงการ และแนวปฏิบัติงานการศึกษานพยาบาลให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ
- เสนอแนะและให้ความเห็นในการจัดตั้ง ยุบรวม ปรับปรุงและเลิกล้มสถานศึกษานพยาบาลทุกสังกัดต่อนายกรัฐมนตรีที่มีหน้าที่ควบคุมดูแลตามกฎหมาย
- เสนอแนะและให้ความเห็นในการจัดตั้ง ยุบรวม และยกเลิกหลักสูตรการศึกษานพยาบาลทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชนต่อนายกรัฐมนตรีที่มีหน้าที่ควบคุมดูแลตามกฎหมาย
- กำกับดูแลเกี่ยวกับคุณภาพของการจัดการศึกษานพยาบาลของสถานศึกษานพยาบาลทุกสังกัดให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด
- พิจารณากำหนดมาตรฐานกลางของหลักสูตรการศึกษานพยาบาลสำหรับเป็นพื้นฐานการจัดการศึกษานพยาบาลของสถานศึกษานพยาบาลทั่วไป

จากการที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและประสานงาน-
การศึกษาพยาบาล โดยมีทบวงมหาวิทยาลัยเป็นศูนย์ประสานงานการศึกษาพยาบาลนี้
จึงคาดว่าจะทำให้ระบบการจัดการศึกษาพยาบาลของประเทศทั้งในด้านการจัดหลักสูตร
การวางแผนพัฒนา การพัฒนาทางวิชาการ และการผลิตนักศึกษาที่มีมาตรฐานในรูปแบบที่
เหมาะสมและสนองนโยบายการพัฒนาประเทศโดยส่วนรวมมากขึ้น (อุคมศึกษา เมษายน
2529 : 7-9)

การจัดการศึกษาพยาบาลจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ นโยบายและเป้าหมาย
ตามแผนพัฒนาการศึกษาพยาบาลในช่วงแผนพัฒนาฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534) มาก
น้อยเพียงใดหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการที่สำคัญคือ (1) องค์การ
หรือสถาบันการศึกษาพยาบาล เพราะองค์การก็คือที่รวมของมนุษย์หลายคนที่จะเข้ามา
ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดขึ้น (อรุณ วัชรธรรม 2524 : 17)
(2) ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่จะใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ
ในการวางนโยบายวิธีการดำเนินงาน ตลอดจนการชักจูงใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมมือกัน
เพื่อให้การดำเนินงานของสถาบันการศึกษาเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ
แนวความคิดที่ว่า ความเป็นผู้นำนั้น ใ้แก่ กิจกรรมในการใช้อิทธิพลจูงใจผู้ร่วมงาน
ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งนั่นเอง
(Tead 1963 : 20) (3) บรรยากาศองค์การ (organizational Climate)
ผู้บริหารจะต้องเป็นตัวจักรสำคัญในการประสานบทบาทของผู้ร่วมงานให้อยู่ในสภาพที่ดี
และเหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์ขึ้น ทั้งนี้เพราะบรรยากาศ
องค์การเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่ทำให้การดำเนินงานขององค์การเกิดประสิทธิผลและ
มีประสิทธิภาพ ดังที่สมพงษ์ เกษมสิน (2519 : 201) ได้กล่าวไว้ว่า "สภาพการ
ปฏิบัติงานและความปลอดภัยมีอิทธิพลต่อการบริหารงานและปริมาณผลผลิตเป็นอย่างมาก"
นอกจากนี้แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การยังมีประโยชน์ในการเชื่อมโยงระหว่าง
ลักษณะต่าง ๆ ขององค์การที่มองเห็นได้เช่น วิทยาการ ความเป็นผู้นำ กฎระเบียบ
แรงจูงใจ และพฤติกรรมของพนักงานเข้าด้วยกัน (Litwin และ Stringer อ้างถึงใน
สมยศ นาวิการ 2525 : 329) นั่นก็หมายความว่า บรรยากาศองค์การเป็นตัวกำหนด

พฤติกรรมสำคัญ ๆ ของบุคคลที่ทำงานในองค์กรนั้น ๆ ค้วย (Steer 1978 : 101) องค์กรใดก็ตามที่มีบรรยากาศขององค์กรที่พึงประสงค์ย่อมก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจที่ดี ในทางกลับกันองค์กรใดที่มีบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ย่อมทำให้ผู้ร่วมงานไม่อยากทำงาน ซากความตั้งใจ ซากความเอาใจใส่ และซากความกระตือรือร้นในการที่จะทำงาน

จากที่ไต่ถามมาแล้ว จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานบันการศึกษาพยาบาลของทั้งสามเหล่าทัพและบรรยากาศขององค์กร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญมาก และมีผลสะท้อนโดยตรงต่อค่านคุณภาพและประสิทธิภาพในการผลิตบุคลากรพยาบาล และเป็นเครื่องสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ดังที่พนัส หันนาคินทร์ (2513 : 1) กล่าวว่า ภารกิจใด ๆ ก็ตามจะดำเนินไปควยดีก็เพราะมีผู้นำเป็นการให้กิจกรรมนั้น ๆ ดำเนินไปตามเป้าหมายได้โดยถูกต้องและรวดเร็วเปรียบเสมือนการเดินเรือก็จะต้องมีบุคคลคอยดูแลในองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะทำให้เรือเคลื่อนที่ไปได้นั้น ใดทำหน้าที่ของตัวเองให้สอดคล้องกัน เพื่อให้เกิดการเคลื่อนที่ไปตามความต้องการได้ ผู้วิจัยเชื่อว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำอยู่มากน้อยเพียงใด จะสามารถบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด จะสอดคล้องกับความมุ่งหวังของสถานบันการศึกษาและความต้องการของสังคมมากน้อยเพียงใด ผู้วิจัยจึงใคร่ที่จะทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ หรือพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานบันการศึกษาพยาบาลของทั้งสามเหล่าทัพว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำเป็นอย่างไร สภาพการบริหารในปัจจุบันเป็นอย่างไร บรรยากาศขององค์กรเป็นแบบใด พฤติกรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศขององค์กรหรือไม่อย่างไร ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาความเป็นผู้นำของผู้บริหาร และพัฒนากิจกรรมการบริหารสถานบันการศึกษาพยาบาลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยจึงได้เลือกศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานบันการศึกษาพยาบาลของทั้งสามเหล่าทัพ และบรรยากาศขององค์กรตามแนวความคิดของ Andrew W. Halpin

และ Rensis Likert มาทำการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัด
กระทรวงกลาโหม
2. เพื่อศึกษามรรยาทาสงคัการของสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัด
กระทรวงกลาโหม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร กับมรรยาทาส
งคัการของสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

ขอบเขตของการวิจัย

1. มุ่งศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลของ
ทั้งสามเหล่าทัพ 2 ด้านคือด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) และด้านสัมพันธภาพ
(Consideration) ตามการรับรู้ของครู-อาจารย์ โดยนำเอาแบบสอบถามพฤติกรรม
ผู้นำ LBDQ (Leadership Behavior Description Questionnaires)
ของแอนครู คัมบลิว ฮาลปิน (Andrew W. Halpin 1966 : 88-89) มาแปลและ
เรียบเรียงให้เหมาะสมเพื่อใช้ในการวิจัย

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)
มี 4 ตัวเลือกรวม 30 ข้อ โดยแบ่งออกเป็นด้านมุ่งงาน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .86
ด้านมุ่งสัมพันธ์ 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .93

2. ศึกษาแบบมรรยาทาสงคัการของสถาบันการศึกษาพยาบาลทั้งสาม
เหล่าทัพ ซึ่งมี 4 แบบ ตามแนวความคิดของ Rensis Likert (1961 : 222-236)

2.1 แบบเผด็จการ (Exploitive Authoritarian)

2.2 แบบเผด็จการมีคิธิ์ (Benevolent Authoritarian)

2.3 แบบปรึกษา (Consultative)

2.4 แบบมีส่วนร่วม (Participative Group)

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การ
ของสถาบันการศึกษาพยาบาลทั้งสามเหล่าทัพ
ข้อตกลงเบื้องต้น

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยถือว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกคนให้ข้อมูลตรงกับความคิด
เห็นส่วนตัวโดยไม่มีอคติใด ๆ

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยนี้จะช่วยให้ทราบถึงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถาบัน
การศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม
2. ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลทั้งสามเหล่าทัพจะได้ใช้ผลการวิจัย
เป็นแนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำของตัวเอง และสร้างบรรยากาศของสถาบันการ
ศึกษาพยาบาลให้ดียิ่งขึ้น
3. เป็นแนวทางในการพัฒนา และพิจารณาคัดเลือกหรือสรรหาบุคคลเพื่อ
มาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม
4. เป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาค้นคว้าวิจัยทางการบริหารการพยาบาล
เรื่องอื่น ๆ ในโอกาสต่อไป

คำจำกัดความของคำที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม หมายถึง 1. วิทยาลัย
พยาบาลกองทัพบก 2. โรงเรียนพยาบาลศุภครุภักดิ์และอนามัย กรมแพทย์ทหารเรือ
3. โรงเรียนพยาบาล กรมแพทย์ทหารเรือ 4. โรงเรียนพยาบาลทหารอากาศ
ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล หมายถึง ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล
หรือโรงเรียนพยาบาลของทั้งสามเหล่าทัพ

ครู-อาจารย์ หมายถึง ครู-อาจารย์พยาบาล คือ บุคคลที่ทำการสอน
วิชาการพยาบาลในห้องเรียน หรือทำหน้าที่ครูปฏิบัติการคลินิก วุฒิตั้งแต่ระดับประกาศ-
นียบัตรพยาบาลขึ้นไป และมีใบประกอบโรคศิลป์ สาขากาพยาบาล

พฤติกรรมผู้นำ คำนี้ สืบค้นจาก ดิ๊กสันตันและก้านสันตภาพ ผู้วิจัยใช้ความหมายของ
แอนทนู กับบลิว ฮาลปิน (Andrew W. Halpin 1966 : 86) ดังนี้

พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) คือพฤติกรรมของผู้นำในการสร้างกรอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวเขาเองกับสมาชิกในหน่วยงาน ความพยายามของผู้บริหารในการจัดรูปแบบการบริหารหน่วยงานที่ดี ตลอดจนการสร้างของทางการติดต่อสื่อสารและวิธีดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี (มุ่งงาน)

พฤติกรรมด้าน สัมพันธภาพ (Consideration) คือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเป็นมิตรที่ดี มีความไว้วางใจ ยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานเป็นไปอย่างอบอุ่นด้วยดีและเป็นกันเอง (มุ่งคน)

บรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล หมายถึง บรรยากาศในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลหรือโรงเรียนพยาบาลทั้งสามเหล่าทัพ ซึ่งเป็นความรู้สึก (Feeling) หรือการรับรู้ของครู-อาจารย์ที่มีต่อสถาบันที่ตนเองทำงานอยู่ ต่อพฤติกรรมของครู-อาจารย์ และผู้บริหารที่ปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะหรือมิติต่าง ๆ เช่น โครงสร้างของสถาบัน วิธีการบริหาร ความอบอุ่น ขวัญกำลังใจ ความเอาใจใส่ และการให้ความสนับสนุน (Rebert G. Owens 1970 : 167-168) ซึ่งนักวิชาการทางการบริหารได้แบ่งบรรยากาศองค์การไว้แตกต่างกัน การวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้แนวความคิดในการแบ่งบรรยากาศองค์การของ Likert (1961:222-233) ซึ่งได้แบ่งบรรยากาศองค์การออกเป็น 4 แบบ มาทำการศึกษา คือ

1. แบบเผด็จการ (Exploitive Authoritarian) หมายถึง องค์การที่ผู้บริหารตัดสินใจเพียงคนเดียว และสั่งการต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดำเนินการตามที่ตัดสินใจไป มาตรฐานและวิธีปฏิบัติงานกำหนดไว้ตายตัวโดยผู้บริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชาจะถูกลงโทษหรือตำหนิเมื่อเกิดความล้มเหลวของงาน ผู้บริหารไว้วางใจหรือเชื่อมั่นในผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยมาก และในทางกลับกันผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกกลัวผู้บังคับบัญชา

2. แบบเผด็จการมีคุณ (Benovolent Authoritarian) องค์การแบบนี้ผู้บริหารยังคงสั่งการอยู่ แต่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถวิจารณ์คำสั่งได้และมีความคล่องตัวบางอย่างในการปฏิบัติงานของพวกเขา แต่อยู่ภายใต้ข้อจำกัดและระเบียบวิธีปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายจะได้รับผลตอบแทนโดยทั่วไปผู้บริหารยอมรับผู้ใต้บังคับบัญชาและอาจขอความเห็นหรือแนวคิดของผู้ร่วมงานไปใช้ในการตัดสินใจ อนุญาตให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจได้บ้าง แต่ต้องอยู่ภายใต้การกำกับหรือนโยบายที่ผู้บริหารวางไว้

3. แบบปรึกษาหารือ (Consultative) หมายถึง องค์การที่ผู้บริหาร มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน แต่ยังไม่มีความเชื่อมั่นและจริงใจต่อผู้ร่วมงาน อย่างสมบูรณ์บ่อยครั้งที่ผู้บริหารขอคำปรึกษาแนะนำจากผู้ร่วมงาน มีการจูงใจด้วยการให้รางวัลเป็นส่วนใหญ่ การติดต่อสื่อสารมีสองทาง ผู้บริหารวางนโยบายไว้อย่างกว้าง ๆ ผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจในงานของตนเองได้ แต่การตัดสินใจในเรื่องนโยบายสำคัญ เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร

4. แบบมีส่วนร่วม (Participative Group) หมายถึง องค์การที่ผู้บริหาร เชื่อมั่นและมีความจริงใจต่อผู้ร่วมงานมาก เป้าหมายและการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานจะกระทำโดยกลุ่ม ผู้บริหารจะส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนำแนวความคิดเห็นของผู้ร่วมงานมาปฏิบัติ ในรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานมีผลสำเร็จและพยายามให้ผู้ร่วมงาน มีความรู้สึกว่าเขามีคุณค่าและมีความสำคัญ มีการสื่อสารทั้งจากผู้บริหารสู่ผู้ร่วมงาน จากผู้ร่วมงานสู่ผู้บริหาร และระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

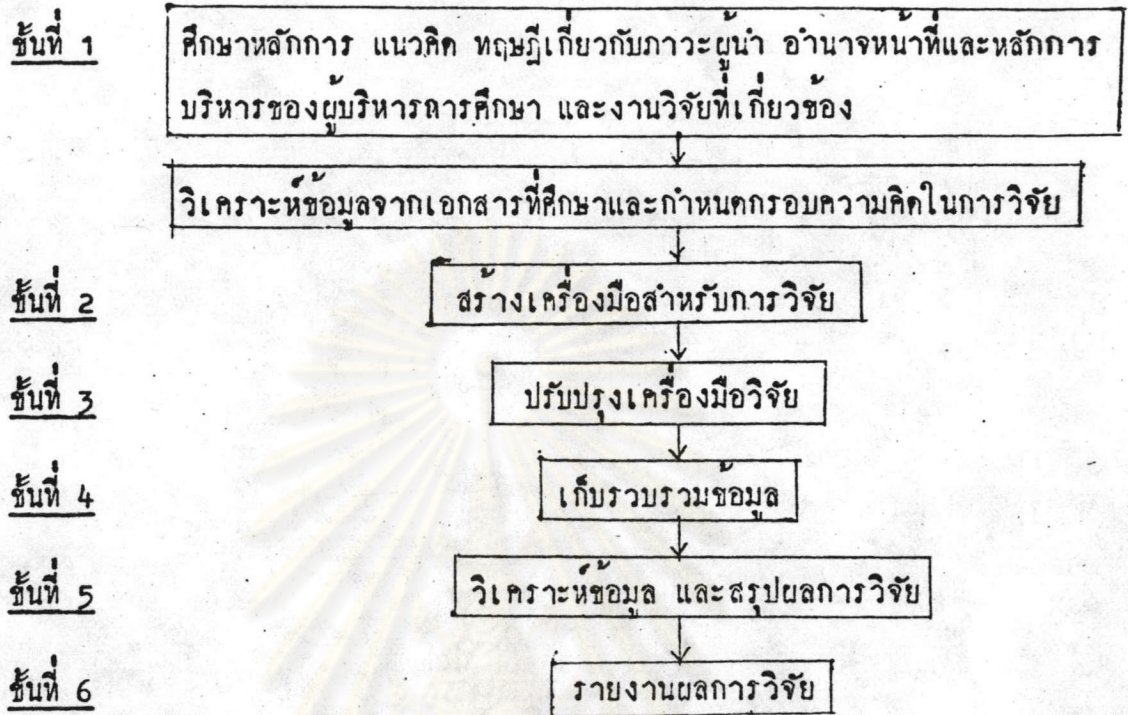
ประชากรที่จะศึกษาประกอบด้วย คณะครู-อาจารย์พยาบาลในสถาบัน การศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 152 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

2.1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สถาบันการศึกษาพยาบาลของทั้งสามเหล่าทัพ โดยใช้แบบสอบถาม LBDQ ของ Andrew W. Halpin เพื่อวัดพฤติกรรมผู้นำ 2 ด้าน คือ ด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) และด้านสัมพันธ์ภาพ (Consideration) นำมาแปลและเรียบเรียงปรับปรุง ให้เหมาะสม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ

2.2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถาบัน การศึกษาพยาบาลทั้งสามเหล่าทัพ โดยใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวความคิดเกี่ยวกับระบบองค์การ (System of organization) ของ Likert (1961 : 222-236) มา เรียบเรียงและปรับปรุงให้เหมาะสม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 4 ตัวเลือก จำนวน 24 ข้อ

3. ขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย คำเนิการดังนี้



รายละเอียดในการดำเนินการวิจัยแต่ละขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ อำนาจหน้าที่และหลักการบริหารการศึกษของผู้บริหารสถานการศึกษายาวาลทั้งสามเหล่าทัพ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำข้อมูลที่ศึกษามาวิเคราะห์และกำหนดกรอบความคิดในการวิจัย (Conceptual Framework of Research) เพื่อนำไปสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 สร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย

ใช้แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยได้แปลและเรียบเรียงจากแบบสอบถาม LBDQ ซึ่งสร้างโดยแอนครู คัมบลิว ฮาลบิน และแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวความคิดเกี่ยวกับระบบองค์การ (System of Organization) ของ Likert (1961 : 222-233) โดยแยกออกเป็น 3 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ
- ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมการเรียนรู้ (LBDQ) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ
- ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศของคณาจารย์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 4 ตัวเลือก จำนวน 24 ข้อ

ผู้วิจัยได้นำเอาแบบสอบถามทั้งหมดนี้ไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้แบบสอบถามมีคุณภาพ และมีค่าความเชื่อมั่น ได้ทั้งมิติกิจสัมพันธ์ และมิติสัมพันธ์ภาพ หลังจากนั้นจะทำการทดลองใช้ (Try-out) ก่อนนำไปใช้จริงต่อไป

ขั้นที่ 3 ปรับปรุงเครื่องมือวิจัย

นำเครื่องมือ ที่ทำการทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวิจัยต่อไป

ขั้นที่ 4 เก็บรวบรวมข้อมูล

- 4.1 ผู้วิจัยนำหนังสือรับรองการทำวิทยานิพนธ์จากมหาวิทยาลัย เพื่อเสนอขอผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลของทั้งสามเหล่าทัพ และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
- 4.2 อธิบายชี้แจงด้วยตนเองในการตอบแบบสอบถามกับผู้บริหาร และครู-อาจารย์พยาบาลให้เข้าใจชัดเจน และนัดหมายในการเก็บแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล

เก็บรวบรวมแบบสอบถาม เพื่อนำมาวิเคราะห์โดยใช้วิธีคำนวณแบบร้อยละ หาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearsons' Product - moment Correlation Coefficient)

ชั้นที่ 6 ลำดับชั้นในการเสนอข้อมูลดังนี้

- บทที่ 1 บทนำ กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย ข้อตกลงเบื้องต้น ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย คำจำกัดความของคำหรือข้อความที่ใช้ในการวิจัยและวิธีดำเนินการวิจัยโดยย่อ
- บทที่ 2 กล่าวถึง ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ ความสำคัญของผู้นำหรือผู้บริหาร ทฤษฎีภาวะผู้นำ ลักษณะและแบบของผู้นำ หลักและทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง งานบริหาร การศึกษาที่สำคัญในสถาบันการศึกษาพยาบาลของทั้งสามเหล่าทัพ
- บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย กล่าวถึงวิธีดำเนินการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและทดลองใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์แบบสอบถาม การรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
- บทที่ 4 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ รวมทั้งข้อเสนอแนะในการวิจัยในอนาคต

บรรณานุกรม แสดงรายการเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่ใช้ประกอบการศึกษา ค้นคว้าในการวิจัย

ภาคผนวก ประกอบด้วย หนังสือติดต่อราชการ แบบสอบถาม และอื่นๆ