

บทที่ 1

บทนำ



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การผลิตพยาบาลเป็นภารกิจประการหนึ่งของรัฐในการผลิตบุคลากรสาธารณสุข เพื่อให้สามารถให้บริการด้านสุขภาพอนามัยแก่ประชาชนในประเทศได้อย่างทั่วถึง ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาครัฐบาลได้เห็นความสำคัญของการผลิตพยาบาลจึงได้วางนโยบายการผลิตไว้ ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504 - 2509) จนถึงฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ทั้งนี้เพราะการศึกษายาบาล ตั้งอยู่บนพื้นฐานความต้องการของสังคม วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องรับผิดชอบโดยตรงในการดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชน นักศึกษายาบาลจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถในการให้บริการที่ดีแก่สังคม โดยต้องมีความสามารถอย่างกว้างขวางในศาสตร์หลายสาขา เพื่อให้สามารถดูแลบุคคลได้ ทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม ตลอดจนสภาพแวดล้อมของบุคคลด้วย บทบาทหน้าที่ของพยาบาล จำเป็นต้องให้การดูแลที่ครอบคลุมทั้งด้านการรักษาพยาบาล การควบคุมป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งการฟื้นฟูสุขภาพ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากวิชาชีพพยาบาลมีความสำคัญ และความจำเป็นต่อสังคมอย่างมากดังกล่าวแล้ว สถาบันการศึกษายาบาล จึงมีความสำคัญยิ่ง เพื่อให้สามารถผลิตนักศึกษายาบาลให้สำเร็จออกไปเป็นพยาบาลที่ดี สามารถให้บริการที่ดีแก่สังคมได้ แต่อย่างไรก็ตามในปัจจุบันนี้สถานบริการเป็นจำนวนมากยังมีความต้องการพยาบาลสูงขึ้นอย่างรวดเร็วจนเกินกว่าจำนวนที่สถาบันการศึกษายาบาลจะสามารถผลิตได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าวและเพื่อเป็นการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาล ทบวงมหาวิทยาลัยจึงได้จัดให้มีการประชุมสัมมนา เรื่องความต้องการกำลังคนและการพัฒนาระบบ

งานทางด้านพยาบาลศาสตร์¹ ในอนาคตระยะ 10 ปีขึ้นไป เมื่อวันที่ 7-8 สิงหาคม 2535 ณ เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยได้เชิญผู้แทนจากส่วนราชการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และผู้แทนภาคเอกชนเข้าร่วมสัมมนาผลการสัมมนาได้มีข้อเสนอถึงคณะรัฐมนตรีเป็นมาตรการระยะเร่งด่วน 9 ประการ และมาตรการระยะยาว 3 ประการ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบแล้วดังนี้

มาตรการระยะเร่งด่วน

1. อนุมัติให้สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ เป็นสาขาวิชาที่ขาดแคลน
2. ให้เพิ่มการรับนักศึกษาสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
3. ให้กระทรวงสาธารณสุข เร่งพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาของวิชาพยาบาลในสังกัดให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษา ที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดโดยเร็ว
4. ให้สำนักงาน ก.พ. และ ก.ม. จัดสรรอัตรากำลังอาจารย์หรือวิทยากร เพื่อให้ลัดส่วนภาระงานของอาจารย์ต่อนักศึกษา มีความเหมาะสมตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษาสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์สู่สภาพเป็นกรณีพิเศษ
5. ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการรักษาพยาบาล พัฒนาโครงสร้างการบริหารงานในส่วนที่เกี่ยวกับการพยาบาลให้เกิดความคล่องตัวและสนับสนุนการจัดการศึกษาพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

¹ หนังสือทบวงมหาวิทยาลัย ด่วนที่สุด ที่ ทม 0202/19076 เรื่อง การขาดแคลนกำลังคน สาขาการพยาบาล ลงวันที่ 7 กันยายน 2535

6. ให้ทบวงมหาวิทยาลัยเร่งรัดจัดทำรายละเอียดโครงการ เพิ่มการรับนักศึกษาและทำโครงการพัฒนาอาจารย์ในระดับบัณฑิตศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มประสบการณ์ทางวิชาการ ให้แก่อาจารย์หรือวิทยาจารย์
7. ให้มีคณะกรรมการร่วมระหว่างสถาบันฝ่ายผลิต และฝ่ายใช้พยาบาล เพื่อทำหน้าที่วางแผนการผลิตพยาบาลให้สอดคล้องกับความต้องการและได้มาตรฐานเดียวกัน
8. ให้นักศึกษาพยาบาลที่ศึกษาในสถาบันฝ่ายผลิตในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ทุกสังกัดเป็นนักศึกษาคุุ่สัญญาชาติใช้ทุนเป็นระยะเวลา 3 ปี นับตั้งแต่ปีการศึกษา 2537 เป็นต้นไป
9. ให้สำนักงานประมาณ พิจารณาจัดสรรเงินงบประมาณอุดหนุนการดำเนินงานตามโครงการ เพิ่มการรับนักศึกษาและโครงการพัฒนาอาจารย์ได้ตามความจำเป็น

มาตรการระยะยาว

1. ให้หน่วยงานต่างๆ จัดทำแผนงาน/โครงการพัฒนาพยาบาลเพื่อพัฒนาคุณภาพงานบริการพยาบาล และยกระดับความก้าวหน้าของบุคลากรในวิชาชีพพยาบาลให้มากขึ้น
2. ให้สภาการพยาบาลพัฒนามาตรฐานการพยาบาล เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพยาบาลอย่างมีคุณภาพ
3. ให้มีการทบทวนแผนการผลิตพยาบาลของประเทศไทยเป็นระยะ ๆ เพื่อวางแผนเชิงรุกให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความต้องการของประเทศ

เพื่อให้สถาบันการศึกษายาบาล สามารถดำเนินการผลิตพยาบาลวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพ และพร้อมที่จะไปบริการด้านสุขภาพอนามัยแก่บุคคลและชุมชนทั่วไป สถาบัน

การศึกษายาบาลจึงมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

1. จัดการสอนวิชาการและวิชาชีพ เพื่อสนองความต้องการด้านอัตรากำลังของบุคลากรทางการพยาบาล
2. บริการทางวิชาการพยาบาลแก่สถาบันการศึกษายาบาล ฝ่ายบริการพยาบาลและสถาบันการศึกษาทั่วไป
3. ถ่ายทอดทัศนคติและปลูกฝังความเป็นผู้มีจรรยาวิชาชีพ และการเป็นพลเมืองดี
4. เผยแพร่และแนะแนวการพยาบาลแก่ประชาชนทั่วไป
5. ค้นคว้าและวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการ

ดังนั้นผู้นำหรือผู้บริหารจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน หรือสถาบันต่างๆในอันที่จะนำหน่วยงานนั้นไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลว ผู้นำที่ดีจะต้องมีลักษณะของพฤติกรรมทางการบริหารที่ดีด้วย จึงจะสามารถบริหารงานในหน่วยงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ ดังที่ อาซา เมฆสวรรค์ กล่าวไว้ว่า "หัวหน้างานเป็นตัวหลักที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานอันเป็นส่วนรวม คุณภาพและลักษณะของหัวหน้างานจึงมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพของสถาบัน มีผลสะท้อนต่อผลงานและวิธีปฏิบัติงานขององค์กรหรือหน่วยงานแต่ละแห่งเป็นอย่างมาก"²

จะเห็นได้ว่า ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถมากในการนำหมู่คณะไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งตรงกับ สมพงษ์ เกษมสิน ที่ระบุไว้ว่า "ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญ

² กรรมการปกครอง, หลักการบริหาร (พระนคร, โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, 2510)

อย่างยิ่งต่อการบริหารงานบุคคล เพราะผู้นำเป็นจุดดวงประทีปของหน่วยงานผู้นำเป็นจุดรวมแห่งพลังของสมาชิกในองค์กร ดังนั้น ผู้นำจึงเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงาน โดยเฉพาะต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานส่วนรวม ความสามารถและลักษณะผู้นำมีส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับปริมาณ คุณภาพและคุณค่าขององค์กรมีผลสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ผู้นำยังเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานอีกด้วย"³ และสุรกิตต์ กิตติธิระพงษ์ ได้พยายามเน้นให้เห็นว่า "ถ้าสถานศึกษาที่มีผู้บริหารที่ดีถึงพร้อมด้วยคุณลักษณะภาวะผู้นำ และมีพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ ย่อมเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาหน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้"⁴

การบริหารงานของผู้บริหารบางครั้ง ก็เกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้นได้เช่นกัน เนื่องจากผู้บริหารมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมขาดภาวะผู้นำที่ดี ดังเช่น อุกัย หิรัญโต(2515) ได้กล่าวเน้นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่าในปัจจุบันการบริหารงานในทุกองค์กรจำเป็นต้องมีการกระทำร่วมกันและมีการติดต่อประสานงานกันอยู่เสมอ ไม่ว่าจะ เป็นองค์กรขนาดใหญ่หรือองค์กรขนาดเล็ก องค์กรต่างๆมีแนวโน้มที่จะขยายตัวเติบโตขึ้นอย่างไม่หยุดยั้งหรือมีแนวโน้มทรุดลงเล็กน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถในการติดต่อประสานงานของผู้นำหรือหัวหน้าของผู้บริหารองค์กร เป็นสำคัญ

³ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารบุคคลแผนใหม่ (กรุงเทพมหานคร. ไทยวัฒนาพานิช, 2526) หน้า 285.

⁴ สุรกิตต์ กิตติธิระพงษ์, "พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 11" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528) หน้า 11

การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในครั้งนี้ง่าเน้นให้เกิดการมองเห็นพฤติกรรมของผู้นำซึ่งมีหลายรูปแบบ และมองเห็นลักษณะการดำเนินงานภายในองค์กร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาโดยยึดกรอบทฤษฎี 3 มิติ ของ WILLIAM J. REDDIN ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและแบบของผู้นำในการบริหาร ทฤษฎี 3 มิติของ WILLIAM J. REDDIN (1970) หมายถึงพฤติกรรมในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. มิติกิจลัมพันธ์หรือพฤติกรรมด้านกิจลัมพันธ์ (Task Orientation) หมายถึง การบริหารงานโดยเน้นภารกิจงานที่ผู้บริหารพยายามทำความเข้าใจกับผู้ร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การจำแนกงาน การจัดสายการบังคับบัญชาการแนววิธีการทำงาน การพัฒนาตนเองและผู้ร่วมงานให้มีสมรรถภาพในการทำงาน รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจ และอำนวยความสะดวก เพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ
2. มิตีสัมพันธภาพหรือพฤติกรรมด้านมิตรลัมพันธ์ (Relationships Orientation) หมายถึง การบริหารงานโดยเน้นสัมพันธภาพรักษาไว้ซึ่งความลัมพันธ์อันดีระหว่างตนเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนโดยเน้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความลัมคคีและความร่วมมือร่วมใจพยายามขจัดความขัดแย้ง ระมัดระวังเรื่องขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสในการติดต่อลัมพันธ์ให้้อย่างเสรี
3. มิตีประสิทธิผลหรือประสิทธิผลของการบริหาร (Effectiveness) หมายถึง ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โดยนำพฤติกรรมการบริหารทั้งด้านกิจลัมพันธ์และมิตรลัมพันธ์ของผู้บริหารมาวิเคราะห์เพื่อชี้ขาดว่าลักษณะเช่นใดจะสามารถใช้ให้ได้ผลดีมากที่สุดเพียงใด ในสถานการณ์เช่นใด

ทฤษฎี 3 มิตินี้ เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนล้วนมีลักษณะความเป็นผู้นำด้วยกันทั้งสิ้น สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม เป็นตัวแปรที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้ภาวะผู้นำของมนุษย์เปลี่ยนไป บางคนอาจจะยึดแบบผู้นำแบบหนึ่งตลอดไปแต่บางคนอาจเปลี่ยนแบบผู้นำไปตามสถานการณ์ สิ่งแวดล้อมและตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ โดยทฤษฎีนี้เน้นมิตีประสิทธิผลประกอบด้วยมิตีด้านกิจลัมพันธ์ และมิตีด้านมิตรลัมพันธ์ร่วมกันโดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ เพราะมิตีประสิทธิผลนั้นแสดงถึงภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมต่างๆ ที่ทำให้พฤติกรรมของผู้นำเป็นไป

ตามลักษณะที่พึงประสงค์เพื่อให้ได้ประสิทธิผลมากหรือประสิทธิผลน้อยตามแบบการบริหาร

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ผ่านมา ส่วนใหญ่จะมีการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอื่นๆ สำหรับพฤติกรรมผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลนั้น ยังไม่เคยมีผู้ใดศึกษามาก่อน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพราะวิทยาลัยพยาบาล เป็นสถานศึกษาที่ผลิตพยาบาลให้มีคุณภาพในการช่วยเหลือสังคมด้านสุขภาพและชีวิต ดังนั้น จึงจำเป็นต้องใช้กระบวนการผลิตที่ยาวนาน เพื่อให้ผลผลิตสามารถให้บริการแก่สังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกว่าจะถึงจุดนี้ได้ ผู้นำหรือผู้บริหารของสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทอย่างยิ่งต่อกระบวนการผลิตดังกล่าว

อีกประการหนึ่ง การศึกษาดังนี้มุ่งให้ผลการศึกษาเป็นแนวทางให้ผู้บริหารระดับสูงของสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ได้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในรูปแบบที่ให้ประสิทธิภาพสูง ให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาลหรือวิทยาลัยพยาบาลต่างๆ ของกระทรวงสาธารณสุขต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตามกรอบแนวคิดทฤษฎี 3 มิติ หรือทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำของ William J. Reddin

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเฉพาะพฤติกรรมภาวะผู้นำผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กรมควบคุมโรคติดต่อ กรมการแพทย์และกรมอนามัย ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล หัวหน้าฝ่ายวิชาการและหัวหน้าฝ่ายบริการการศึกษา
2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้กรอบแนวคิดทฤษฎี 3 มิติ หรือทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำของ Reddin โดยมีแนวคิดที่สำคัญ คือ เป็นทฤษฎีที่เน้นมิติประสิทธิผลเพิ่มขึ้นจากมิติที่มุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ และมิติสัมพันธ์ภาพหรือมิติมิตรสัมพันธ์ โดยใช้แบบทดสอบ MSDT (The Management Style Diagnosis Test) ของ Reddin แปลและเรียบเรียงโดย อุทัย หิรัญโต (2520) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 64 ข้อ แบ่งพฤติกรรมภาวะผู้นำ ออกเป็น 2 ลักษณะ รวม 8 แบบ คือ
 1. ผู้นำที่มีประสิทธิผลน้อย แบ่งได้เป็น 4 แบบย่อย คือ
 - 1.1 แบบหนีงาน หรือ ผู้ทันท่า (Deserter)
 - 1.2 แบบนักบุญ หรือ ผู้เอาใจ (Missionary)
 - 1.3 แบบเผด็จการ หรือ ผู้คุมงาน (Autocrat)
 - 1.4 แบบประนีประนอม หรือ ผู้ยอมความ (Compromiser)
 2. ผู้นำมีประสิทธิผลมาก แบ่งได้เป็น 4 แบบย่อย คือ
 - 2.1 แบบยึดระเบียบ หรือ ผู้คุมกฎ (Bureaucrat)
 - 2.2 แบบนักพัฒนา หรือ ผู้สอนแนะ (Developer)
 - 2.3 แบบเผด็จการมีศิลปะ หรือ ผู้ปฏิบัติงาน (Benevolent Autocrat)
 - 2.4 แบบนักบริหาร หรือ ผู้นำทีม (Executive)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา การตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงสาธารณสุข ในการแต่งตั้งผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล
2. เป็นแนวทางในการพิจารณา จัดหลักสูตรอบรมการพัฒนาผู้บริหาร เพื่อให้ผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาล ได้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ
3. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ในการพัฒนาและปรับปรุงพฤติกรรมภาวะผู้นำของตนเอง เพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
4. เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลในโอกาสต่อไป

คำนิยามที่ใช้ในการวิจัย

ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งหรือมอบหมายให้มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการงานต่างๆ ในวิทยาลัยพยาบาลและวิทยาลัยพยาบาลและผดุงครรภ์ ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการวิทยาลัย หัวหน้าฝ่ายวิชาการและหัวหน้าฝ่ายบริการการศึกษา

การผลิตพยาบาล หมายถึง การที่สถานศึกษาของกระทรวงสาธารณสุขดำเนินการจัดการศึกษาหลักสูตรการพยาบาลและผดุงครรภ์แก่ผู้เข้าศึกษา เพื่อให้ผู้เข้าศึกษาได้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร และสามารถปฏิบัติงานให้บริการด้านการพยาบาลและการผดุงครรภ์แก่ประชาชนได้ ตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

พยาบาล หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จากสถานศึกษาพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุขซึ่งใช้เวลาในการศึกษาตามหลักสูตร ตั้งแต่ 2 ปี ถึง 4 ปี

สถานศึกษาพยาบาล หมายถึง วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กรมควบคุมโรคติดต่อ กรมการแพทย์ และวิทยาลัยพยาบาลและผดุงครรภ์ สังกัดกรมอนามัย ที่เปิดทำการสอนวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์

ผู้นำ หมายถึง บุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มคนหลายๆ คนที่มีอำนาจ อิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของเขาได้ (ภิญโญ สาคร, 2519)

ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนาจการ โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน (สมพงศ์ เกษมสิน, 2526)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวิธีการดำเนินการวิจัยโดยสังเขปดังนี้

1. ประชากร

ประชากรประกอบด้วยผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 23 แห่ง สังกัดกรมควบคุมโรคติดต่อ 2 แห่ง สังกัดกรมการแพทย์ 1 แห่ง และวิทยาลัยพยาบาลและผดุงครรภ์ สังกัดกรมอนามัย 7 แห่ง รวมทั้งสิ้น 33 แห่ง วิทยาลัยฯทั้งหมดดังกล่าว มีวิทยาลัยฯ ที่ทำการสอนนักศึกษาพยาบาลตามหลักสูตร 2 ปี อย่างเดียว จำนวน 10 แห่ง และมีวิทยาลัยพยาบาลที่สอนทั้งหลักสูตร 4 ปี และ 2 ปี จำนวน 23 แห่ง วิทยาลัยฯทั้ง 33 แห่ง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการวิทยาลัย 33 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 33 คน หัวหน้าฝ่ายบริการการศึกษา 33 คน ซึ่งเป็นพยาบาลรวมทั้งสิ้น 99 คน ใช้ประชากรทั้งหมดโดยไม่มีกลุ่มตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนในการดำเนินการเกี่ยวกับเครื่องมือในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีลำดับขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

- ขั้นตอนที่ 1** ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมภาวะผู้นำ
- ขั้นตอนที่ 2** วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารที่ศึกษา และกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ตลอดจนรวบรวม ทฤษฎี หลักการต่างๆ ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำ
- ขั้นตอนที่ 3** ศึกษากรอบแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำ 3 มิติของ Reddin (1970)
- ขั้นตอนที่ 4** นำแบบสอบถามของ Reddin (1970) ซึ่งแปล และเรียบเรียงโดย อภัย หิรัญโต (พ.ศ.2520) มาศึกษา และสร้างแบบสอบถามเฉพาะตอนที่ 1 ให้เหมาะสมกับกลุ่มประชากร
- ขั้นตอนที่ 5** นำแบบสอบถามทั้งหมดให้อาจารย์ที่ปรึกษาได้ปรับปรุงแก้ไข ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1** เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง
- ส่วนที่ 2** เป็นแบบสอบถามวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำ MSDT (THE Management Style Diagnosis Test) ประกอบด้วยข้อคำถามในเชิง 3 มิติ ที่ Reddin ได้วิเคราะห์รายละเอียดของแต่ละพฤติกรรม แล้วนำมาสร้างเป็นข้อคำถาม พร้อมทั้งสร้างตารางวิเคราะห์ลักษณะต่าง ๆ จำนวน 64 ข้อ ซึ่งแปลและเรียบเรียง โดย อภัย หิรัญโต (2520) ในแต่ละข้อ แบ่งเป็นข้อ ก. และข้อ ข. ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียง 1 ข้อ และผู้ตอบต้องตอบให้ครบทั้ง 64 ข้อ

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการนำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อเสนอต่อกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กรมควบคุมโรคติดต่อ กรมการแพทย์ และกรมอนามัย
2. เมื่อได้รับอนุมัติ หน่วยงานดังกล่าวออกหนังสือถึงวิทยาลัยทั้ง 33 แห่ง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและขอให้ผู้ตอบส่งแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์ตามที่ผู้วิจัยได้เขียนชื่อที่อยู่ และติดตราไปรษณียากรไว้เรียบร้อยแล้ว สำหรับแบบสอบถามบางส่วน ผู้วิจัยดำเนินการส่งและติดตามรับคืนด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำข้อมูลของแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยใช้คำร้อยละ แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบด้วยคำบรรยายจำแนกประชากรตามสภาพ
2. นำข้อมูลของแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ตามทฤษฎี 3 มิติ ของ Reddin ที่สร้างไว้เป็นรายบุคคล โดยมีรายละเอียดการคำนวณดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์โดยใช้คำร้อยละ ในการจำแนกประชากรตามสถานภาพ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้เป็นรายบุคคล โดยวิธี
วิเคราะห์ ตามทฤษฎี 3 มิติของ Reddin หลังจากนั้น
นำผลการวิเคราะห์ที่ได้มา แจกแจงความถี่และคำนวณ
หาค่าร้อยละโดยส่วนรวม

ลำดับขั้นในการเสนอรายงานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ลำดับขั้นตอนในการเสนอรายงานการวิจัยดังนี้

- บทที่ 1 บทนำ
กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์
ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
คำนิยามที่ใช้ในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และลำดับขั้นในการ
เสนอรายงานการวิจัย
- บทที่ 2 เสนอเอกสารวรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- บทที่ 3 เสนอวิธีการดำเนินการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของ
การวิจัย ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
- บทที่ 4 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับในแบบสอบถาม ทั้งใน
รูปตารางประกอบความเรียงและการอธิบาย
- บทที่ 5 เสนอการสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

รายการอ้างอิง

แสดงรายชื่อหนังสือและเอกสารอ้างอิงที่ใช้ในการวิจัย

ภาคผนวก

ประกอบด้วย หนังสือขอความร่วมมือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
รายชื่อวิทยาลัยพยาบาลและวิทยาลัยพยาบาลและผดุงครรภ์ ทั้ง
33 แห่ง และประวัติของผู้วิจัย