

บทที่ 1

บทนำ



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภาวะผู้นำไม่ใช่แนวคิดใหม่สำหรับนักทฤษฎีองค์การทั้งหลาย การตรวจสอบในเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำได้กระทำกันมาหลายยุคหลายสมัย อีกทั้งมีงานวิจัยจำนวนมากที่มุ่งศึกษาพฤติกรรมผู้นำในลักษณะต่างๆ ตามยุคสมัยนั้นๆ การศึกษาภาวะผู้นำในอดีตนั้น งานวิจัยมุ่งเน้นที่จะหาเหตุผลว่าทำไมผู้นำบางคนมีประสิทธิภาพ ในขณะที่บางคนไม่มี แนวคิดแรกๆ จึงมุ่งหาคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้นำ ต่อมาแนวคิดที่สองก็เปลี่ยนไปมุ่งจะศึกษาพฤติกรรมผู้นำมากกว่าศึกษาคุณลักษณะ แนวคิดนี้จึงเป็นการวิจัยเพื่อตรวจหาแหล่งและรายละเอียดต่างๆ ของการใช้อำนาจและอิทธิพลของผู้นำ แต่การวิจัยทั้งเกี่ยวกับคุณลักษณะ พฤติกรรมผู้นำและอำนาจก็ดูเหมือนจะล้มเหลว เพราะผลที่ได้ไม่คงเส้นคงวา และผลเกิดจากการปรับเปลี่ยนในสถานการณ์ แบบผู้นำตามสถานการณ์จึงได้รับการพัฒนาขึ้นมา (Bryman, 1992) ซึ่งแนวคิดพื้นฐานของการศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์คือ การพิจารณาถึงประสิทธิภาพของแบบภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับความพอเหมาะระหว่างบุคลิกภาพและพฤติกรรมของผู้นำและตัวแปรด้านสถานการณ์ต่างๆ ดังนั้นจึงไม่มีแบบภาวะผู้นำที่ดีที่สุด (Hoy and Miskel, 1991)

นักวิชาการที่ได้รวบรวมทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์มีมากมาย แต่ส่วนใหญ่จะกล่าวถึงทฤษฎีในกลุ่มนี้ที่สำคัญๆ ได้แก่ ทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมายของเฮาว์ (House's path-goal theory) ทฤษฎีรูปแบบตามสถานการณ์ของฟิดเลอร์ (Fiedler's contingency model) (Yukl, 1981; Hoy and Miskel, 1991) ซึ่งทฤษฎีต่างๆ จะแบ่งปัจจัยสถานการณ์แตกต่างกันไป แต่ทฤษฎีที่ได้อธิบายผลของพฤติกรรมผู้นำต่อความพึงพอใจในงานได้อย่างคงเส้นคงวามากที่สุดคือ ทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมายของเฮาว์ (Hoy and Miskel, 1991: 274) อีกทั้งเป็นทฤษฎีที่รวบรวมปัจจัยด้านสถานการณ์ที่นำมาพิจารณา มากที่สุด (House and Bartz, 1979 อ้างจาก Bryman, 1992)

การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ในองค์การต่างๆทางการศึกษาของไทย เช่น ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (ชาติ ห่มนุช, 2535) ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา (อรรรัตน์

หิรัญโร,2532) เป็นต้น จะพบว่าในแต่ละแห่งก็จะมีปัญหาที่แตกต่างกัน อีกทั้งการเลือกใช้กรอบแนวคิดให้เหมาะกับสภาพปัญหาเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญยิ่ง และเมื่อสถานศึกษานั้นๆ เป็นวิชาชีพเฉพาะ เช่น การศึกษาพยาบาล ซึ่งเป็นวิชาชีพเฉพาะของระดับอุดมศึกษาซึ่งมีประเด็นปัญหาที่เฉพาะเจาะจง และแตกต่างจากสถานศึกษาอื่น จึงจำเป็นต้องอาศัยการศึกษาในประชากรและปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะ ซึ่งจะให้ประโยชน์ในการแก้ไขและพัฒนาได้อย่างครอบคลุมและครบถ้วนมากกว่าการนำข้อมูลของหน่วยงานอื่นมาใช้โดยตรง

เบอร์น (Bern,1982) กล่าวถึง อดิศจของหน่วยงานทางการพยาบาลว่า มักจะมองตามความต้องการในเรื่องความพึงพอใจเพียงแต่ระดับความต้องการพื้นฐานด้านสรีระ (Physical needs) ที่จะนำมาซึ่งความมั่นคงและปลอดภัยเท่านั้น แต่ในปัจจุบัน ความต้องการด้านความพึงพอใจมีระดับที่สูงกว่า เช่น การได้รับการยอมรับ ความสัมฤทธิ์ผล ความรับผิดชอบ ตลอดจนความเป็นไปได้ในการก้าวหน้าต่อไป (Roger,1988) ดังนั้น หน้าที่หลักของผู้นำในสถานศึกษาพยาบาลปัจจุบัน คือ การช่วยให้อาจารย์หรือนักวิชาการพยาบาลทั้งหลายสามารถไปสู่ความต้องการระดับที่สูงขึ้นได้ควบคู่กับการพัฒนาองค์การ โดยผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีเป้าประสงค์ที่แน่ชัดในการเพิ่มแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

การศึกษาพยาบาลจากอดีตจนถึงปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงทั้งรูปแบบและวิธีการ นับตั้งแต่ได้เริ่มมีการจัดตั้งสถานศึกษาพยาบาลแห่งแรกขึ้นในประเทศไทย เมื่อปี พ.ศ.2439 ที่โรงพยาบาลศิริราช ส่วนวิทยาลัย ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เริ่มจากการเปิดโรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์แห่งแรกที่โรงพยาบาลกลาง ปี พ.ศ.2489 หลังจากนั้นการศึกษาพยาบาลซึ่งเคยอาศัยพื้นฐานของการเรียนรู้จากในโรงพยาบาลมาเป็นโปรแกรมการศึกษาในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยจนถึงปัจจุบัน เหตุผลของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่เข้มแข็งประกอบด้วยทักษะที่จำเป็นที่จะทำให้การบริหารงานในองค์การศึกษายาบาลมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเผชิญกับนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ท้าทายในการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในสถานการณ์ใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นมากมาย

จากข้อมูลของกองแผนงาน สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย(2535) มีสถานศึกษาที่ผลิตบุคลากรสาขาพยาบาลศาสตร์ของประเทศ จำนวน 56 สถานับัน 7 สังกัด โอบรรคสถานบันเหล่านี้ มี 33 สถานับันสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จึงนับเป็นแหล่งผลิตบุคลากรสาขาพยาบาลที่ใหญ่ที่สุด แต่มีคุณภาพของการจัดการศึกษาไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน อีกทั้งมีปัญหาของการขาดแคลนอาจารย์

1 พยาบาล คุณวุฒิอาจารย์ไม่ได้มาตรฐาน สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอถึงเหล่านี้ก่อให้เกิด
ข้อคำถามว่า เกิดอะไรขึ้นกับการบริหารจัดการในสถานศึกษาพยาบาล

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ได้รับการแต่งตั้งให้มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบใน
ภารกิจจัดการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินงานจัดการศึกษาให้บรรลุ
เป้าหมาย ทำให้สถานศึกษาคำรงอยู่และเจริญก้าวหน้า (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์,2520) ภารกิจดังกล่าว
ต้องอาศัยทั้งความสามารถของผู้บริหาร ในการที่จะสร้างความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่ง เกี่ยว
ข้องกับสมรรถภาพในการนำและการแสดงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่เหมาะสมในสภาพการณ์นั้นๆ
ที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ อีกทั้งความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นดัชนีบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์การ
ตัวหนึ่งด้วย(Hoy and Miskel,1982)

ปัจจุบันวิทยาลัยพยาบาลซึ่งสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีจำนวนทั้งสิ้น 35 แห่ง (สถาบัน
พระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข,2539) เป็นวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
31 แห่งและวิทยาลัยพยาบาล 4 แห่ง

จากสภาพปัญหาที่พบว่ามีขนาดแคลนอาจารย์พยาบาลเป็นจำนวนมากและมีอัตราส่วน
ของอาจารย์ต่อนักศึกษาสูงถึง 1:19 หรือสูงกว่า ซึ่งตามเกณฑ์มาตรฐานของมหาวิทยาลัย กำหนดไว้
เป็น 1:8 ถึง 1:4 และมีอัตราสูญเสียพยาบาลที่ออกไปจากระบบสูง เฉลี่ยประมาณร้อยละ 4.69 ต่อปี
(กองแผนงาน ทบวงมหาวิทยาลัย,2535) ในขณะที่ปัญหาเหล่านี้ได้รับการแก้ไขส่วนหนึ่งโดยการเร่ง
พัฒนาคุณภาพอาจารย์และส่งเสริมอุปกรณ์เครื่องมือ ซึ่งเป็นการแก้สภาพปัญหาโดยรวม มิได้มีการ
แก้ไขให้ถูกต้องกับสภาพการณ์ของแต่ละแห่ง การศึกษาเฉพาะเจาะจงในองค์การซึ่งมีสภาพการณ์เป็น
ลักษณะเฉพาะอย่างเช่น วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จะทำให้ได้ข้อมูลที่เฉพาะ
เจาะจง และมีคุณค่าในการนำไปแก้ปัญหาให้ถูกต้องตรงประเด็น ตลอดจนการนำข้อมูลไปพัฒนา
หน่วยงานให้มีความเจริญก้าวหน้าสืบไป ดังนั้นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและ
ปัจจัยสถานการณ์กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลจึงมีความสำคัญในการที่จะเป็น
ประโยชน์โดยตรงต่อการพัฒนาผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และ
ยังนำผลการวิจัยมาใช้ประกอบการตัดสินใจและแก้ปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นในด้านการขาดแคลนบุคลากร
ทางด้านอาจารย์พยาบาลได้ทันที อีกทั้งเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาพยาบาลให้
มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วยซึ่ง เบอ์น (Berns,Janice Stevenson,1984) ได้เสนอว่า การที่จะ
รักษาให้พยาบาลคงอยู่ในวิชาชีพได้นั้นจำเป็นต้องสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้น ซึ่งจะขึ้นอยู่กับ
ประสิทธิภาพของผู้นำหรือผู้บริหาร ในหน่วยงานนั้น เมื่อต้องการจะดำรงรักษาพยาบาลให้

คงอยู่ในวิทยาลัยพยาบาล จึงต้องอาศัยประสิทธิผลของผู้นำ หรือผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลที่จะใช้ "ภาวะผู้นำ" เพื่อรวมพลังความคิด พลังความสามารถของบุคลากร ในแต่ละสาขาวิชา ให้ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานบรรลุผล

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีสถานการณ์ โดยยึดตามทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมายของเฮาว์ (House's path-goal theory) ด้วยเหตุผลที่เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงผลของพฤติกรรมผู้นำต่อความพึงพอใจของผู้ตามได้อย่างคงเส้นคงวา (Hoy and Miskel, 1991)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

เฮาว์ (House, Robert J.) เป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการพัฒนาทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมาย เพราะเขาเป็นผู้พัฒนาแนวคิดเส้นทาง-เป้าหมายต่อจาก Evans (1970) โดยเริ่มตั้งแต่ปี ค.ศ.1971 และพัฒนาต่อมาร่วมกับบุคคลอื่นๆ (House, 1971)

ความสัมพันธ์ตามทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมายของเฮาว์ พบว่ามี 2กลุ่มของตัวแปรด้านสถานการณ์ที่แยกแยะแล้วว่าก่อให้เกิดผลกระทบต่อความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำและผลต่อความพึงพอใจของผู้ตาม ตัวแปรกลุ่มแรก คือคุณลักษณะของผู้ตาม (Subordinate characteristics) ได้แก่ ความเชื่ออำนาจแห่งตน (locus of control) ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (need for achievement) การรับรู้ในความสามารถของตน (Self-perceived ability) และการยึดถือในการควบคุมตนเอง (authoritarianism) หรือความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (need for independence)

ตัวแปรในกลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มที่เป็นคุณลักษณะของงานและสภาพแวดล้อม (Characteristics of Task and Environment) ซึ่งหมายถึงปัจจัยที่ผู้ได้บังคับบัญชาไม่สามารถควบคุมได้ แต่มีความสำคัญสำหรับการไปสู่เป้าหมายและความต้องการด้านความพึงพอใจ ตัวแปรในกลุ่มนี้ได้แก่ ระเบียบโครงสร้างของงาน (task structure) ระบบอำนาจอย่างเป็นทางการในหน่วยงาน (organizational formal authority system) และปทัสถานของกลุ่มทำงาน (primary work group norms) โดยที่ตามทฤษฎีนี้จะกล่าวถึงว่าการประเมินคุณลักษณะปัจจัยทั้ง 2 กลุ่มนี้ทำให้อาจจะทำนาย (possible to predict) ถึงอิทธิพลของการแสดงพฤติกรรมผู้นำแต่ละแบบว่าจะก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้ตามได้มากน้อยเพียงไร

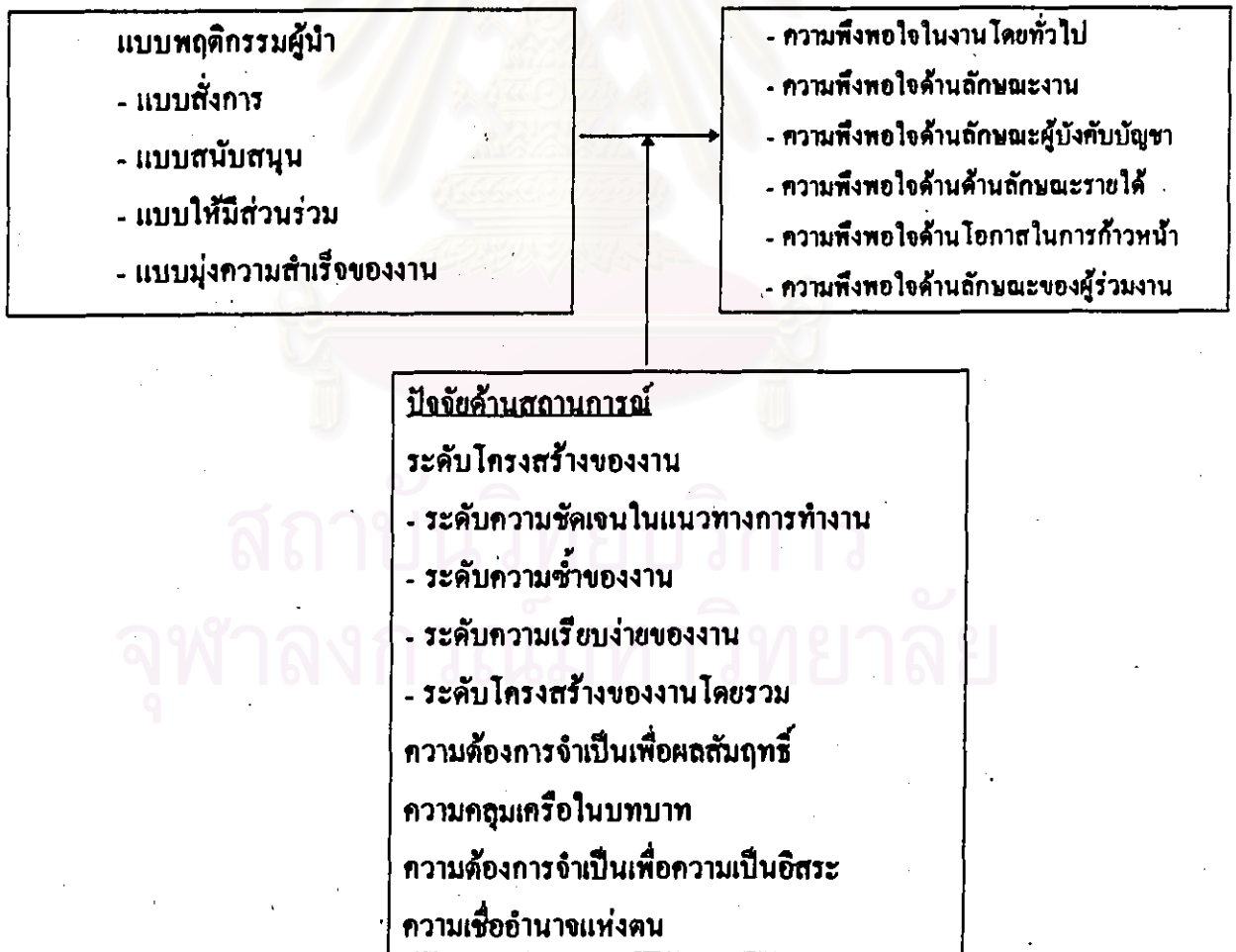
ตัวแปรอื่นๆ ที่ได้จากงานวิจัยที่ใช้ทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมาย โดยศึกษาปัจจัยสถานการณ์ เป็นตัวแปรแทรกซ้อน (Intervening variable) ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในงาน ตัวแปร

ที่สำคัญๆ ได้แก่ ความชัดเจน/คลุมเครือในบทบาท (role clarity/ambiguity) (House, Rizzo and Lirtzman, 1970)

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ได้กักสรรตัวแปรที่เลือกมาศึกษา ในกลุ่มคุณลักษณะของผู้ตาม ได้แก่ ความเชื่ออำนาจแห่งตน ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ ส่วนในกลุ่มตัวแปรด้านคุณลักษณะของงานและสภาพแวดล้อม ได้แก่ ระดับโครงสร้างของงาน และความคลุมเครือในบทบาท

ในส่วนของพฤติกรรมผู้นำ เขาได้แบ่งเป็น 4 แบบ คือ แบบสั่งการ แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วม และแบบมุ่งความสำเร็จของงาน

แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและปัจจัยคัดสรรด้านสถานการณืกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะของการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารตามการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชาในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
2. ศึกษาปัจจัยสถานการณืตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
3. ศึกษาความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
4. ศึกษาความสัมพันธ์และความแตกต่างของคะแนนความพึงพอใจในงานแต่ละด้านระหว่างแต่ละแบบของพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
5. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน ในแต่ละชนิดของปัจจัยสถานการณืแต่ละด้านของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
6. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานด้านต่างๆ กับแต่ละชนิดของแต่ละด้านของปัจจัยสถานการณื ในแต่ละแบบของพฤติกรรมผู้นำของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
7. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านสถานการณืที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านต่างๆของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาในแต่ละแบบ

สมมุติฐานของการวิจัย

1. อาจารย์พยาบาลที่มีพฤติกรรมผู้นำแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในงานแต่ละด้านแตกต่างกัน
2. อาจารย์พยาบาลที่มีการรับรู้ในปัจจัยสถานการณืแต่ละด้านแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน
3. อาจารย์พยาบาลที่รับรู้ในพฤติกรรมผู้นำแต่ละแบบ มีความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ แตกต่างกันตามแต่ละชนิดของปัจจัยสถานการณืแต่ละด้านในแต่ละชนิดของแต่ละด้านของปัจจัย
4. ปัจจัยสถานการณืด้านต่าง ๆ มีผลต่อพึงพอใจในงานแต่ละด้านแตกต่างกันตามแบบพฤติกรรมผู้นำแต่ละแบบ

ขอบเขตที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้

1. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น ได้แก่

- 1.1 พฤติกรรมภาวะผู้นำแบ่งเป็น 4 แบบคือ
 - 1.1.1 แบบสั่งการ (Directive Leadership)
 - 1.1.2 แบบสนับสนุน (Supportive Leadership)
 - 1.1.3 แบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership)
 - 1.1.4 แบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement-oriented Leadership)

1.2 ปัจจัยด้านสถานการณ์ ได้แก่

- 1.2.1 ระดับโครงสร้างของงาน (Task structure) มี 4 ชนิด คือ
 - 1.2.1.1 ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน
 - 1.2.1.2 ระดับความซ้ำของงาน
 - 1.2.1.3 ระดับความเรียบง่ายของงาน
 - 1.2.1.4 ระดับโครงสร้างของงานโดยรวม
- 1.2.2 ความคลุมเครือในบทบาท (Role ambiguity)
- 1.2.3 ความเชื่ออำนาจแห่งตน (Locus of control)
- 1.2.4 ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (need for independence/
autonomy)
- 1.2.5 ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (Need for achievement)

ตัวแปรตาม ได้แก่

2. ความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล มี 6 ด้าน คือ

- 2.1 ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป
- 2.2 ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน
- 2.3 ความพึงพอใจด้านลักษณะผู้บังคับบัญชา
- 2.4 ความพึงพอใจด้านลักษณะรายได้
- 2.5 ความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้า
- 2.6 ความพึงพอใจด้านลักษณะเพื่อนร่วมงาน

2. ประชากรที่ใช้เป็นอาจารย์พยาบาลอยู่ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี 32 แห่ง และวิทยาลัยพยาบาล 3 แห่ง ซึ่งสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) หมายถึง ระดับความรู้สึกทั้งในด้านบวกหรือด้านลบของอาจารย์พยาบาล ซึ่งก็คืออารมณ์ที่ตอบสนองต่องาน รวมทั้งสภาพทางสรีระและสังคมในวิทยาลัยพยาบาล (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 1991) ความพึงพอใจในงานที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 6 ด้าน คือ ลักษณะงาน(work) รายได้(pay) โอกาสก้าวหน้า(opportunities for promotion) ผู้บังคับบัญชา(supervision) เพื่อนร่วมงาน(coworkers) และงานทั่วไป (Job in General) ซึ่งเป็นการวัดความพึงพอใจในแนวคิดที่ว่า ความพึงพอใจนั้นมาจากองค์ประกอบทั้ง 6 ด้านที่กล่าวมา ซึ่ง Smith Kendoll และ Hulin (1969) ได้สร้างแบบวัดไว้ซึ่งมี 5 ด้าน เรียกว่าดัชนีพรรณนางาน (Job Descriptive Index) และ Miskel (1982) ได้พัฒนาแบบวัดความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป คือ Overall Job Satisfaction Questionnaire ใช้ในองค์การทางการศึกษาด้วย แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยนำมาจากแบบสอบถามที่ ดร.ไพศาล หวังพานิช (1984) ซึ่งได้แปลดัชนีพรรณนางาน (Job Descriptive Index) และแบบวัดความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป (Overall Job Satisfaction Questionnaire) เพื่อใช้ในการวัดความพึงพอใจในงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยนำมาใช้โดยปรับถ้อยคำให้เหมาะสมกับกลุ่มประชากร

พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ (Directive leader Behavior) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่ชี้แนะผู้ตาม ผู้นำแบบสั่งการจะบอกให้ผู้ตามรู้ว่าอะไรคือสิ่งที่เขาคาดหวัง งานประจำที่ต้องทำ โดยพยายามรักษามาตรฐานของการปฏิบัติและร้องขอให้ผู้ตามรักษามาตรฐานตามกฎหมายโดยสม่ำเสมอ (House and Mitchell, 1974) พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการผู้วิจัยสร้างและพัฒนาจากแบบสอบถามซึ่งพัฒนาโดยเฮาว์และเดสเลอร์ (House and Dessler, 1974)

พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leader behavior) หมายถึง ผู้นำซึ่งใช้การสาริต สนใจในเรื่องสถานภาพ ความเป็นอยู่ที่ดีและความต้องการของผู้ตาม ผู้นำประเภทนี้ ขอมทำแม้เพียงถึงเล็กน้อยเพื่อสร้างงานให้น่าชื่นชม ให้ความเสมอภาคกับสมาชิกทุกคน (House and Mitchell, 1974:83) พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสนับสนุนผู้วิจัยสร้างและพัฒนาจากแบบสอบถามซึ่งพัฒนาโดยเฮาว์และเดสเลอร์(1974)

พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leader behavior) หมายถึง ผู้นำซึ่งให้คำปรึกษากับผู้ตาม สนใจในข้อเสนอแนะของผู้ตามและนำเอาข้อเสนอแนะ เข้าร่วมในการพิจารณา ก่อนการตัดสินใจ (House and Mitchell,1974:83)พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมผู้วิจัยสร้างและพัฒนา มาจากแบบสอบถามซึ่งพัฒนาโดยเฮาว์และเดสเลอร์ (House and Dessler,1974)

พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement-oriented leader behavior) หมายถึง ผู้นำที่สร้างเป้าหมายที่ท้าทายให้กับผู้ตาม ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ จะคาดหวังต่อการปฏิบัติงานของ ผู้ตาม ไว้ในระดับสูง จะพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้ตามอย่างต่อเนื่องและขึ้นชมกับผู้ตามที่มีระดับ ความเชื่อมั่นสูงและเชื่อว่าผู้ตามจะมีความรับผิดชอบสูง มีความพยายามและสร้างเป้าหมายที่ท้าทายให้ สำเร็จ(House and Mitchell,1974) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้ค่านิยามที่ ระบุไว้ตามทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมายของเฮาว์ และแบบวัดจากต้นฉบับที่เฮาว์ได้นำมาพัฒนา คือ แบบ วัด LBDQ form XII (Ohio State Leader Behavior Description Questionnaire)

ความคลุมเครือในบทบาท (Role ambiguity) จะกล่าวถึงระดับความมั่นใจของลูกจ้าง เกี่ยวกับบทบาทในงานของเขา เฮาว์และริซโซ (House and Rizzo,1972) ได้ให้คำจำกัดความของ ความคลุมเครือในบทบาทตรงที่เป็นความไม่สมบูรณ์ของ "ความชัดเจนหรือความ เป็นไปของ พฤติกรรมที่ต้องการ เพื่อทราบพฤติกรรมตามบทบาทและทำนายผลที่เกิดในแต่ละคนได้ (p.479) การวัดความคลุมเครือในบทบาท ผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดความคลุมเครือและความขัดแย้งในบทบาทของ อาจารย์พยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจากแบบวัดของ ริซโซ เฮาว์และริซแมน(1970)

โครงสร้างของงาน (Task structure) คำจำกัดความตามที่เฮาว์และเดสเลอร์ (House and Dessler,1974)กล่าวไว้ คือ งานอาชีพ งานที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติตาม กฎเกณฑ์ และ/หรือวิธีการ ที่ปฏิบัตินั้นมีระดับความเรียบง่าย(simple)ความซ้ำซาก(repetitive) และชัดเจน(unambiguous) มากน้อย เพียงใด ดังนั้นในการวัด โครงสร้างงานจึงแบ่งชนิดของการวัดเป็น 4 ชนิดคือ วัดจากความชัดเจนของ งาน วัดจากความซ้ำซากของงาน วัดจากความเรียบง่ายของงาน และโครงสร้างของงานโดยรวม โดยผู้วิจัยพัฒนาจากแบบวัดของเฮาว์และเดสเลอร์ (House and Dessler,1974)

ความเชื่อในอำนาจแห่งตน (Locus of control) หมายถึง ระดับซึ่งแต่ละบุคคลมองตัวเอง ในการควบคุมหรือถูกควบคุม จากเหตุการณ์รอบ ๆ ตัวที่เกี่ยวข้องโดยตรงแบ่งเป็น 2 ชนิด

1. ความเชื่ออำนาจภายใน (Internal locus of control) หมายถึง การเชื่อว่า เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนั้น เกิดจากตัวเขาเอง

2. ความเชื่ออำนาจภายนอก (External locus of control) หมายถึง การเชื่อว่าเหตุการณ์ทั้งหมดที่เกิดขึ้นรอบตัวเขา เป็นเพราะสิ่งอื่นเช่น จากโชคชะตา จากการทำของผู้อื่น เป็นต้น ในการวัดความเชื่ออำนาจแห่งตน ผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบวัดของ Rotter (อ้างจาก Burger Jerry M.1986)

ความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระ (autonomy) หมายถึง ความปรารถนาที่จะมีอิสระในชีวิตและอิสระในงาน จะไม่เชื่อในการแสดงอำนาจ และจะรู้สึกทรมานไม่ได้กับสิ่งที่แสดงอำนาจ ที่กำหนด จำกัดและผูกมัดพฤติกรรมของเขา ส่วนในงานจะไม่ปรารถนาที่จะมีคนมาบีบคั้น โกลัซิด หรือมีชั้นตอนยุ่งยากจากผู้บังคับบัญชา จะขุ่นเคืองที่ด้อยทั้งพาคคนอื่น มีความต้องการสูงสุด ที่จะได้เป็นเจ้าของกิจการเอง จัดการบริหารในงานของตนเอง

ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (Need for achievement) หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ (Standard of excellence) หรือพยายามทำดีกว่าบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จและมีความวิตกกังวลเมื่อพบกับความ ล้มเหลว ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์เป็นองค์ประกอบที่ผลักดันให้บุคคลต้องการมีสถานะที่สูง ขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีความต้องการความสำเร็จสูงขึ้น

แบบสอบถามในเรื่องความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระและความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ ผู้วิจัยพัฒนาจากแนวคิดของ McClelland (1979) ซึ่งแบ่งความต้องการจำเป็น (Needs) เป็น 3 ชนิด (McClelland's Trichotomy of Needs) และจากแบบประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment Questionnaire) ของพอร์เตอร์ (Lyman W. Porter, 1964) ซึ่งแบ่งความต้องการจำเป็น ออกเป็น 5 ชนิด โดยผู้วิจัยได้เลือกเอาข้อบ่งชี้ต่าง ๆ ที่กล่าวถึงทั้ง 2 แนวคิด เป็นข้อกระหนงในการสร้างแบบสอบถาม

อาจารย์พยาบาล หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นผู้สอน ผู้บริหาร หรืองานทางด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งจะมีตำแหน่งต่าง ๆ เช่น พยาบาลวิชาชีพ วิทยากร เป็นต้น

วิทยาลัยพยาบาล หมายถึง สถานศึกษาทางการพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุข
ที่ผลิตพยาบาลหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ 4 ปี (พยาบาลวิชาชีพ) และหลักสูตร
ประกาศนียบัตรพยาบาลผดุงครรภ์ระดับต้น 2 ปี (พยาบาลเทคนิค) มีจำนวน 35 แห่ง

ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

1. ได้ทำการทดสอบทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีบริบทอยู่ในตะวันตกว่าสามารถนำมาใช้กับ
สภาพแวดล้อมของสังคมไทยได้มากน้อยเพียงใด และเป็นแนวทางในการทดสอบทฤษฎีอื่นๆ
นอกเหนือทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมาย
2. เป็นการขยายความรู้ในส่วนของการใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำ โดยเฉพาะทฤษฎีภาวะผู้นำ
ตามสถานการณ์
3. เพื่อให้ได้ทราบข้อมูลพื้นฐานในวิทยาลัยพยาบาลทั้ง 35 แห่ง ซึ่งสังกัดกระทรวง
สาธารณสุข
4. เพื่อนำเสนอข้อมูลประกอบการพิจารณาในการพัฒนาผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นการเตรียม
เข้าสู่ตำแหน่ง การพัฒนาในช่วงประจำการและการพัฒนาในอนาคต
5. เพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนาวิทยาลัย โดยเฉพาะในส่วนขององค์กร บรรจุ
แต่งตั้งผู้บริหารในระดับต่างๆ ให้เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อม

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีวิธีการดำเนินการหลัก ๆ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัญหาในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง
สาธารณสุข โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาการขาดแคลนอาจารย์พยาบาล เพื่อกำหนดเป็นปัญหาการวิจัย
และกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ โดยเฉพาะทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์
และปัจจัยด้านความพึงพอใจ เพื่อนำมาสร้างเป็นกรอบการวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำ
ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดวิธีการวิจัย

ขั้นตอนที่ 4 สร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่นำมาใช้คือ เครื่องมือที่
เขาวิได้สร้างไว้และเครื่องมือที่ใช้วัดคุณลักษณะของผู้ตาม ตามแบบวัดทางจิตวิทยา สร้างและปรับให้

เหมาะกับบริบทที่จะศึกษา โดยผ่านการตรวจสอบความเที่ยงและความตรงตามเนื้อหา จึงนำไปใช้ใน การวิจัยเพื่อทดสอบสมมุติฐานที่กำหนด ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลประชากร ซึ่งเป็นการสอบถามสถานภาพของประชากร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำ เป็นการตั้งพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาที่ เหนือขึ้นไปของผู้ตอบ 1 ระดับ ซึ่งเป็นแบบประเมินค่า 5 อันดับ มีทั้งหมด 33 ข้อ ผู้วิจัยพัฒนามา จากแบบสอบถามของเฮาว์และเดสเลอร์ (House and Dessler, 1974) ซึ่งเฮาว์และเดสเลอร์ได้เอา ข้อกระทงที่วัดพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการและแบบสนับสนุนมาจาก LBDQ Form 12 (Leader Behavior Description Questionnaire) ของสต็อกคิล (Stogdill, 1963) ส่วนข้อกระทงเกี่ยวกับ พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม นำมาจากแบบวัดผู้นำมุ่งมิตรสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัย โอไฮโอ สเตท (Ohio State University Consideration Scale จาก Fleishman, 1957) (House and Dessler, 1974) เมื่อนำไปวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) มีข้อกระทงเหลืออยู่ 22 ข้อกระทง ส่วนข้อกระทงของ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จไม่สามารถวิเคราะห์ปัจจัยได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสร้างเพิ่มเติมในส่วน ของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จรวมเป็น 33 ข้อกระทง โดยที่

ข้อ 1 - 7	วัดพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ
ข้อ 8 - 17	วัดพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน
ข้อ 18 - 22	วัดพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม
ข้อ 23 - 33	วัดพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

ตอนที่ 3 ระดับโครงสร้างของงาน เป็นการวัดคุณลักษณะของงาน โดยดูจาก ระดับของความเรียบง่ายของงาน วิธีการทำงานที่ทำเหมือน ๆ กัน ซ้ำ ๆ และความชัดเจนในแนวทางการทำงาน ระดับโครงสร้างของงานต่ำ คือ งานมีความเรียบง่าย ซ้ำ ๆ และมีความชัดเจน แต่ถ้า ระดับโครงสร้างของงานสูง คือ งานนั้นมีความซับซ้อน หลากหลาย และคลุมเครือ ผู้วิจัยใช้แบบวัด ของเฮาว์และเดสเลอร์ (House and Dessler, 1974) ซึ่งมีจำนวน 10 ข้อ และดัดแปลงให้เหมาะสมตาม สภาพของงานในวิทยาลัยพยาบาล

ตอนที่ 4 แบบวัดความคลุมเครือในบทบาท ในการวิจัยนี้ มีความหมาย 2 ประการ ประการแรกคือ สิ่งที่ทำนายถึงหรือเป็นปฏิริยาตอบสนองต่อพฤติกรรมที่ใครคนหนึ่งแสดงออก ประการที่สองเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นตามที่ต้องการ มักจะเป็นผลจากสภาพแวดล้อมที่เป็นตัวนำหรือ เป็นแหล่งความรู้ให้เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสม ดังนั้น ข้อกระทงที่ถามเป็นปฏิริยาที่เกิดในเรื่อง

เกี่ยวกับ งาน อำนาจ หน้าที่ การแบ่งเวลา และความรับผิดชอบกับคนอื่น ความชัดเจนในคำแนะนำ คำสั่ง นโยบาย และความสามารถส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำให้เกิดการแทรกแซงที่เป็นผลจากพฤติกรรม ข้อกระทงที่ใช้ถามถึงบทบาทหน้าที่ นำมาจากข้อกระทงในเรื่องความขัดแย้งและความคลุมเครือในบทบาท (Role Conflict and Ambiguity) ของริตโซ เฮาว์ และ ลิซแมน (Rizzo, House and Lirtzman, 1970) แบบสอบถามได้รับการพัฒนาขึ้นมาเพื่อใช้วัดความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) ด้วยวิธี Covariance และหมุนแกนแบบ Varimax criterion ได้ข้อกระทงที่วัดความคลุมเครือในบทบาท จำนวน 11 ข้อ ผู้วิจัยได้ใช้ข้อกระทงทั้ง 11 ข้อ เป็นแบบวัดความคลุมเครือในบทบาทของอาจารย์พยาบาล โดยที่ได้ดัดแปลงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของไทย

ตอนที่ 5 ความเชื่ออำนาจแห่งตน หมายถึงระดับของความเชื่อของแต่ละบุคคลใน ส่วนที่เขจะมี การควบคุมตัวเองและความรู้สึกในความรับผิดชอบต่อสิ่งที่เกิดขึ้นกับเขา ถ้าเป็นการ ควบคุมจากภายใน (Internal control) หมายถึงการรับรู้ในสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งทางบวกและทางลบ ว่าเป็น ผลจากการกระทำของตัวเอง และอยู่ภายใต้การควบคุมของเขา (Lefcourt, 1966 : 207 อ้างจาก Mischel, Walter; 1993 : 187) สำหรับแบบวัดความเชื่ออำนาจแห่งตน ผู้วิจัยใช้แบบวัดของ พอลลัส (Paulhus's locus of control measure, 1983 อ้างจาก Burger, Jerry M, 1986 : 400)

ตอนที่ 6 ความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์และความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็น อิศระ ในทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความ ต้องการจำเป็น (Need Theories) มีหลากหลายทฤษฎี แบบสอบ ถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสร้างจากแนวคิดของแมคคลีแลน (Mc Clelland Trichotomy of Needs) และแบบประเมินความต้องการ (Needs Assesment Questionnaire ของ พอร์เตอร์ (Lyman W. Porter, 1964) มีจำนวนข้อกระทงด้านความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ 9 ข้อ และด้านความต้องการจำเป็น เพื่อความเป็นอิสระ 9 ข้อ

ตอนที่ 7 ความพึงพอใจในงาน เป็นการวัดระดับของความรู้สึกทั้งในด้านบวกและ ด้านลบที่แต่ละคนมีต่องานของตน รวมทั้งสภาพทางสรีระและสังคมในที่ทำงานนั้น ซึ่งประกอบไป ด้วย ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป 7 ข้อ ความพึงพอใจต่องานที่ทำ 18 ข้อ ความพึงพอใจต่อ ผู้บังคับบัญชา 18 ข้อ ความพึงพอใจเงินรายได้ 9 ข้อ ความพึงพอใจในโอกาสการเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่ง 9 ข้อ ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน 18 ข้อ รวมทั้งสิ้น 79 ข้อ

การให้คะแนนของแบบสอบถาม ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปเป็นแบบประเมินค่า 5 อันดับ ส่วนความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ 6 ด้าน เป็นแบบการให้คะแนนแบบถูก ผิด หรือไม่แน่ใจ

โดยจะให้คะแนน 3 คะแนน ในข้อที่ตอบถูกในข้อความทางบวกและตอบผิดในข้อความทางลบ ให้ 1 คะแนนในข้อที่ไม่แน่ใจ และนอกนั้นให้ 0 คะแนน

แบบสอบถามที่ใช้นำมาจากแบบสอบถามของ ดร.ไพศาล หวังพานิช (Paisal Wongphanich, 1984) ซึ่งแปลมาจาก Overall job satisfaction ของ Miskel (1982) และ Job Descriptive Index (JDI) ของ สมิธ แคนคัล และฮูลิน (Smith, Kendall and Hulin, 1969)

ขั้นตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารตามการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชา ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จะแจกแจงความน่าเชื่อถือ เพื่อให้รู้ว่าอาจารย์พยาบาลนั้นรับรู้โดยภาพรวมแล้วว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาล มีความโน้มเอียงไปในลักษณะใด ซึ่งได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

การวิเคราะห์ครั้งนี้ จะดูจากค่ามัธยเลขคณิต (\bar{X}) ในข้อมูลแบบสอบถามแต่ละฉบับ ดูว่าค่ามัธยเลขคณิตสูงสุดเป็นเท่าใด โดยจะไม่พิจารณาว่าค่ามัธยเลขคณิตสูงหรือต่ำ เพราะถือว่าผู้ตอบประเมินแล้วว่าค่ามัธยเลขคณิตในกลุ่มนั้นสูงที่สุด เช่น ข้อมูลจากฉบับ A ผู้ตอบได้ค่ามัธยเลขคณิตของพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ 3.5 พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน 3.6 พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม 3.7 และ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ 3.8 ก็จะสรุปว่าผู้ตอบมองว่าผู้บริหารของเขามีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

2. การศึกษาปัจจัยสถานการณ์ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ในการศึกษาแบ่งตามปัจจัยสถานการณ์ ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านระดับโครงสร้างของงาน

2.1.1 วัดระดับของความชัดเจนในแนวทางการทำงาน โดยนำเอากลุ่มข้อที่วัดในชนิดนี้ 4 ข้อ (คือ ข้อ 1 2 4 และ 10) มาหาค่ามัธยเลขคณิต

2.1.2 วัดระดับของงานที่ทำซ้ำ ๆ โดยนำเอากลุ่มข้อที่วัดในชนิดนี้ 4 ข้อ (คือข้อ 5 6 8 9) มาหาค่ามัธยเลขคณิต

2.1.3 วัดระดับของความเรียบง่ายของงาน โดยนำเอากลุ่มข้อที่วัดในชนิดนี้ 2 ข้อ (คือข้อ 3 7) มาหาค่ามัธยเลขคณิต

2.1.4 วัตถุประสงค์โครงสร้างของงานโดยรวม คือ ข้อคำถามสุดท้าย (ข้อ 11)
 มาหาคำมีขณิกเลขคณิต

การหาคำมีขณิกเลขคณิตของแต่ละชนิด จาก 2.1.1 ถึง 2.1.4 เรียงลำดับคะแนนแยกตาม
 กลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ โดยใช้เทคนิคร้อยละ 27 (ประกอบ กรรณสูตร 2528 : 25) มาเป็นเกณฑ์ ในชนิด
 2.1.1 นั้น กลุ่มสูง คือ กลุ่มที่รับรู้ว่าแนวทางการทำงานมีความชัดเจน กลุ่มต่ำ คือ กลุ่มที่รับรู้ว่า
 แนวทางการทำงานมีความคลุมเครือ ในชนิด 2.1.2 กลุ่มสูง คือกลุ่มที่รับรู้ว่างานที่ทำมีความซ้ำ ๆ มาก
 กลุ่มต่ำคือกลุ่มที่รับรู้ว่างานที่ทำมีความหลากหลาย ในชนิด 2.1.3 กลุ่มสูงคือ กลุ่มที่รับรู้ว่างานที่ทำมี
 ความเรียบง่าย กลุ่มต่ำคือ กลุ่มที่รับรู้ว่างานที่ทำมีความยุ่งยากซับซ้อน ส่วนในชนิด 2.1.4 กลุ่มสูง
 กลุ่มที่รับรู้ว่างานที่ทำมีแนวทางการทำงานชัดเจน ซ้ำ ๆ และเรียบง่าย ส่วนกลุ่มต่ำ คือ กลุ่มที่รับรู้ว่า
 งานที่ทำมีความคลุมเครือ หลากหลาย และมีความซับซ้อนมาก

2.2 ปัจจัยด้านความคลุมเครือในบทบาท

นำมาหาคำมีขณิกเลขคณิตและแบ่งกลุ่มสูง กลุ่มต่ำ โดยใช้เทคนิคร้อยละ 27 กลุ่มสูง
 คือ กลุ่มที่มีความคลุมเครือในบทบาทน้อย ส่วนกลุ่มต่ำคือกลุ่มที่มีความคลุมเครือในบทบาทมาก

2.3 ปัจจัยด้านความเชื่ออำนาจแห่งตน

ใช้เทคนิคร้อยละ 27 แบ่งเป็นกลุ่มสูง กลุ่มต่ำ โดย กลุ่มสูง หมายถึง กลุ่มที่มีความ
 เชื่ออำนาจแบบภายใน กลุ่มต่ำหมายถึง กลุ่มที่มีความเชื่ออำนาจแบบภายนอก

2.4 ปัจจัยด้านความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ และความต้องการจำเป็นเพื่อ
 ความเป็นอิสระ

ใช้เทคนิคร้อยละ 27 แบ่งเป็นกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ โดยกลุ่มสูง หมายถึง กลุ่มที่มี
 ความต้องการจำเป็นผลสัมฤทธิ์และความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระสูง กลุ่มต่ำ หมายถึง
 กลุ่มที่มีความต้องการจำเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์และความต้องการจำเป็นเพื่อความเป็นอิสระต่ำ

3. ศึกษาความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล

ดูจากคะแนนรวมในแต่ละด้าน ซึ่ง ได้แก่ ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป ความพึงพอใจ-
 ใจในงานด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา ด้านเงินรายได้และค่าตอบแทน ด้าน
 โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน

สำหรับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป เกณฑ์ของคะแนน จากค่ามัธยิมเลขคณิต

เป็นดังนี้

4.50 - 5.00	มีความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปมากที่สุด
3.50 - 4.49	มีความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปมาก
2.50 - 3.49	มีความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปปานกลาง
1.50 - 2.49	มีความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปน้อย
1.00 - 1.49	มีความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปน้อยที่สุด

สำหรับความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ มีเกณฑ์ของคะแนนจากค่ามัธยิมเลขคณิต

เป็นดังนี้

0.00 - 0.49	ไม่พึงพอใจในงานด้านนั้นๆ
0.50 - 1.99	ไม่แน่ใจ
2.00 - 3.00	พึงพอใจในงานด้านนั้นๆ

4. ศึกษาความสัมพันธ์และความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมผู้นำแต่ละแบบกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแต่ละแบบของพฤติกรรมผู้นำ โดยการแบ่งกลุ่มพฤติกรรมผู้นำเป็น 4 แบบ แล้วจึงวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) เพื่อหาความแตกต่างในแต่ละแบบของพฤติกรรมผู้นำ

5. เปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน ในแต่ละชนิดของปัจจัยสถานการณ์แต่ละด้านของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

วิเคราะห์โดยใช้ t - test เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน แยกตามกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำของปัจจัยสถานการณ์แต่ละด้าน

6. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน กับแต่ละชนิดของแต่ละด้านของปัจจัยสถานการณ์ ในแต่ละแบบของพฤติกรรมผู้นำของอาจารย์พยาบาล

วิเคราะห์ ใช้การหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r_{xy}) แยกตามกลุ่มของพฤติกรรมผู้นำแต่ละแบบ

7. เปรียบเทียบปัจจัยสถานการณ์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลที่มีพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาในแต่ละแบบ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ขั้นตอนที่ 6 สรุปและอภิปรายผลความสัมพันธ์ตามสมมุติฐานการวิจัย

ขั้นตอนที่ 7 เสนอแนะแนวทางการใช้พฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมตามสถานการณ์ใน
สถานศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทั้งในส่วนของผู้ได้บังคับบัญชา
และการเปลี่ยนแปลงด้านสภาพแวดล้อม รวมทั้งนำเสนอข้อมูลและแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจให้
อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในงาน เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรต่อไป



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย