



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานจำเป็นจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการที่จะช่วยให้การดำเนินงานขององค์การนั้นเป็นไปโดยดียิ่ง มีความเจริญก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ องค์ประกอบที่สำคัญยิ่งส่วนหนึ่งที่จะขาดเสียมิได้ก็คือ บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำของหน่วยงาน เป็นบุคคลที่จะรวมพลังทั้งหลายเพื่อนำหน่วยงานไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ผู้นำขององค์การถือเป็นหัวใจสำคัญที่สุด ผู้บังคับบัญชาทุกระดับตลอดจนถึงหัวหน้าหน่วยงานล้วนแล้วแต่เป็นผู้นำในหน่วยงานทั้งสิ้น หากองค์การใดขาดผู้นำความยุ่งยากย่อมจะเกิดขึ้นหรือในกรณีที่มีผู้นำไม่เหมาะสมก็จะทำให้องค์การนั้นไม่ก้าวหน้า ผู้นำที่ดีจะต้องมีความรอบรู้ ความคิดริเริ่ม ความกระตือรือร้น ทัศนคติอยู่เสมอ มีความกล้าหาญเด็ดขาดในบุคลิกและการตัดสินใจ สงบเสงี่ยม มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีบุคลิกดี ให้ความเห็นอกเห็นใจและสามารถควบคุมบังคับตนเองได้¹ คุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำที่กล่าวมานี้ ย่อมมีผลต่อการใช้อิทธิพลของผู้นำ ในอันที่จะดึงดูดให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานไปในทิศทางที่จะไปสู่เป้าหมายที่วางเอาไว้ให้ได้ คุณลักษณะทั้งหมดนี้เรียกรวมว่า "ภาวะผู้นำ"²

ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำ ภาวะผู้นำบาง

¹ อรุณ รัชชธรรม, หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร (พระนคร : โรงพิมพ์-ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2517), หน้า 207 - 211.

² Herbert A. Simon; Donald W. Smithburg and Victor A. Thomson, Public Administration (New York : Alfred A. Knopf, 1968), pp. 102 -

ส่วนบางประการอาจเป็นคุณสมบัติที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด และบางส่วนอาจเกิดขึ้นภายหลัง
 จากที่ได้รับการฝึกฝน ปัจจุบันจึงมีการศึกษาภาวะผู้นำโดยการวิเคราะห์จากพฤติกรรม
 ความเป็นผู้นำ พฤติกรรมความเป็นผู้นำจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า ผู้นำนั้นมีภาวะผู้นำอยู่มาก
 น้อยเพียงใด ภาวะผู้นำที่มีลักษณะเป็นกลาง ๆ ที่จะนำไปใช้ได้ก็ในทุกสถานการณ์นั้น ไม่มี
 และในแต่ละสถานการณ์ พฤติกรรมความเป็นผู้นำอาจจะแตกต่างกันออกไป¹ เกี่ยวกับ
 พฤติกรรมความเป็นผู้นำนั้น จอห์น เค. เฮมพิลล์ (John K. Hemphill) ได้
 ศึกษาไว้พอสรุปได้ว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์กับสถานการณ์แวดล้อมอย่าง
 ใกล้ชิด ขนาดของกลุ่มผู้ร่วมงานย่อมมีผลต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำ กล่าวคือ กลุ่มผู้รวม
 งานที่มีขนาดใหญ่ จะทำให้พฤติกรรมความเป็นผู้นำ โน้มเอียงไปในทางที่มีความสัมพันธ์ส่วน
 ทั่วกับผู้ร่วมงานน้อยลง กฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานถูกนำมาเป็นเครื่องมือในการ
 ดำเนินงานมากขึ้น สำหรับกลุ่มที่มีขนาดเล็ก พฤติกรรมความเป็นผู้นำ โน้มเอียงไปในทางที่
 มีความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ร่วมงานมากขึ้น และมีความเห็นอกเห็นใจแก่ผู้ร่วมงาน กฎระเบียบ
 ข้อบังคับสำหรับผู้ร่วมงานมักจะได้รับยกเว้น²

การบริหารเป็นกิจกรรมที่ต้องเกี่ยวข้องกับเรื่องต่าง ๆ 4 เรื่องคือ องค์การ
 หรือหน่วยงานที่มีแบบแผน หรือเรียกว่าองค์การรูปนัย (The Formal Organization)
 งานที่ต้องทำ (The Task) กลุ่มผู้ทำงาน (The Work Group) และผู้นำ

¹ Felmore H. Sanford, "Research on Military Leadership," in Andrew W. Halpin, Theory and Research in Administration (New York : Macmillan Company, 1966), p. 51.

² John K. Hemphill, Situational Factors in Leadership Bureau of Educational Research Monograph No. 32 (Columbus, Ohio : Bureau of Educational Research, The Ohio State University, 1949), p. 4.

(The Leader) หน่วยงาน¹

องค์การหรือหน่วยงาน ตามความหมายของ โรเบิร์ต วี. เพรสทัส (Robert V. Presthus) หมายถึง ระบบประสานสัมพันธ์ ร่วมมือกันทำงานของกลุ่มบุคคลภายใน หน่วยงานที่มีการจัดสำนักงานตามแบบราชการ (Bureaucratic System) การปฏิบัติงานจะเป็นไปตามสายการบังคับบัญชา การติดต่อกันโดยตรงในการปฏิบัติงานมีน้อย องค์การมักมีแบบแผนการดำเนินงานของตนเอง มีบทบาทในการพัฒนาสังคม และองค์การมีอิทธิพลต่อความคิดและพฤติกรรมของสมาชิก ซึ่งความคิดและพฤติกรรมที่ปรากฏนั้นจะมีลักษณะเฉพาะที่ชี้บ่งให้ทราบได้ว่าเป็นสมาชิกขององค์การใดองค์การหนึ่งได้² การจัดองค์การนี้อาจมีได้ทั้งองค์การที่เป็นแบบแผนหรือองค์การรูปนัย (Formal Organization) และองค์การที่ไม่เป็นแบบแผนหรือองค์การรูปนัย (Informal Organization) และอาจมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ จัดอย่างง่าย ๆ หรือสลับซับซ้อน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะ และจุดมุ่งหมายของหน่วยงานนั้น ๆ

งาน (The Task) หมายถึง ภารกิจขององค์การนั้น ๆ ที่จะต้องกระทำ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ เช่น งานของสถาบันการศึกษาพยาบาล คือ การให้การ ศึกษาและผลิตบุคลากรพยาบาล เพื่อให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยที่อยู่ในโรงพยาบาล ที่บ้าน แนะนำสั่งสอนอบรมผู้ป่วยและครอบครัวในด้านการรักษาโรค การป้องกันโรค และส่งเสริมสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ เป็นต้น

กลุ่มผู้ทำงาน (The Work Group) หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์การนั้น ซึ่งขนาดของกลุ่มบุคคลแตกต่างกันไปตามชนิดของงานที่ทำ

¹ Andrew W. Halpin, Theory and Research in Administration (New York : The Macmillan Company, 1966), p. 34.

² Robert V. Presthus, The Organizational Society (New York : Random House, Inc., 1965), pp. 11 - 16.

ผู้นำ (The Leader) หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งต้องทำหน้าที่วินิจฉัยสั่งการในเรื่องต่าง ๆ เพราะมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา¹ ในองค์การหนึ่ง ๆ อาจจะมีผู้นำหลายระดับได้ แต่ผู้นำเหล่านั้นจะต้องขึ้นตรงต่อผู้นำสูงสุดเพียงคนเดียว ในสถาบันการศึกษาพยาบาล ผู้นำสูงสุด คือ คณบดี หรือผู้อำนวยการสถาบันการศึกษาพยาบาล ผู้นำระดับรองลงมาได้แก่ หัวหน้าฝ่ายและหัวหน้าภาควิชาตามลำดับ ผู้นำระดับต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้ มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารงานร่วมกัน เพื่อให้งานของสถาบันประสบความสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายสูงสุดได้

ผู้นำทุกคนทุกระดับต้องทำการวินิจฉัยสั่งการ หรือตัดสินใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา บางเรื่องอาจจะต้องตัดสินใจดำเนินการด้วยตนเองได้ บางเรื่องต้องตัดสินใจร่วมกับทุกฝ่าย สิ่งสำคัญคือ ผู้นำต้องตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ปัญหาให้ถูกต้อง เพื่อให้เกิดผลสูงสุดแก่หน่วยงาน และงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและปฏิบัติการปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

สถาบันการศึกษาพยาบาลเป็นสถาบันวิชาชีพที่ตั้งขึ้นเพื่อผลิตบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปปฏิบัติงานหรือให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพแก่สังคมและประเทศชาติ การศึกษาพยาบาลเป็นการศึกษาที่มีลักษณะแตกต่างไปจากการศึกษาทั่วไป เพราะเป็นการศึกษาที่มุ่งผลิตกำลังคนที่จะต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและชีวิตมนุษย์โดยตรง การจัดการศึกษาในสถาบันการศึกษาพยาบาลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถในการบริหารงานของผู้นำของสถาบันการศึกษาพยาบาล และผู้นำจะทำหน้าที่บริหารงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้จะต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน ซึ่งมีความสำคัญต่อหน่วยงานมากเท่า ๆ กับผู้นำ จะแตกต่างเฉพาะบทบาทในการทำหน้าที่รับผิดชอบ

¹ อรุณ วัชรธรรม, หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร, หน้า 194.

ในหน่วยงานเท่านั้น ดังนั้นผู้นำจะต้องรู้วิธีที่จะดำเนินบทบาท หรือมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำของตนอย่างเหมาะสมต่อผู้ร่วมงานด้วย ทั้งนี้ ยิ่งพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ตรงกับความคาดหวังของผู้ร่วมงานมากเพียงไร ผลผลิตจะสูงมากขึ้นเท่านั้น¹

พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล จึงเป็นสิ่งสำคัญมากและสมควรที่จะศึกษาวิเคราะห์ ผู้วิจัยเชื่อว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารนั้น ๆ มีคุณสมบัติและภาวะผู้นำอยู่มากน้อยเพียงใด ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงใคร่จะทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย เพื่อศึกษาว่า ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำในลักษณะใด และเพื่อจะได้เป็นแนวทางในการพัฒนาและพิจารณาคัดเลือกผู้บริหารของสถาบันการศึกษาพยาบาลในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย ในด้านมุ่งงาน (Initiating Structure) และด้านมุ่งสัมพันธ์ (Consideration)
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ที่ควรจะเป็น (Ideal) กับที่เป็นอยู่จริง (Real)
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับอาจารย์พยาบาล เกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล

¹

Ralph M. Stogdill, Hand Book of Leadership (New York : The Free Press, A Division of Macmillan Publishing Co., 1974), p. 331.

แนว เหตุผลและสมมติฐานของการวิจัย

แนวเหตุผลของการตั้งสมมติฐานของการวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีแนว เหตุผลดังต่อไปนี้คือ

1. ตามแนวความคิดของนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความเห็นว่า พฤติกรรม ความเป็นผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ในการปฏิบัติงานและการวางตัวของผู้บริหาร ถ้าพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหาร เป็นไปในลักษณะที่เหมาะสมแล้ว ผู้ร่วมงาน ย่อมจะมีขวัญ มีความพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ด้วยความตั้งใจ ความสำเร็จก็ย่อมเกิด ขึ้นได้ ทั้งนี้ยังพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ตรงกับความคาดหวังของผู้ร่วมงาน มากเพียงไร ผลผลิตของงานจะสูงมากขึ้นเท่านั้น พฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านงานและ ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความสำคัญในการบริหารงานของผู้บริหารเป็นอย่างมาก ทั้งนี้จากการวิจัย ของ แอนดรู ฮาลปิน (Andrew W. Halpin) พบว่า หัวหน้างานที่พึงประสงค์ จะบริหาร งานอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องมีความเป็นผู้นำสูงทั้งด้านงานและด้านมนุษยสัมพันธ์¹ ด้วยเหตุผลนี้ พฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านงาน และด้านมนุษยสัมพันธ์ จึงมีความสำคัญเพียง พอกัน และพฤติกรรมทั้งสองด้านนี้ ไม่ควรจะแตกต่างกันด้วย

2. จากแนวความคิดข้อที่ 1 ในการประเมินพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้ บริหารด้านงาน และด้านมนุษยสัมพันธ์ ได้มีการประเมินในสองลักษณะคือ พฤติกรรมที่ควร จะเป็นและที่เป็นอยู่จริง อย่างไรก็ตาม ถ้าหากว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ทั้งสองด้านเป็นไปในลักษณะที่เหมาะสมแล้ว พฤติกรรมที่ควรจะเป็นและที่เป็นอยู่จริงย่อม ไม่แตกต่างกัน ในทำนองเดียวกัน ความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ร่วมงาน ที่มีต่อพฤติกรรม

¹ Andrew W. Halpin, "A Factorial Description of the Leader Behavior Description," in R.M. Stogdill and A.E. Coons, Leader Behavior Its Description and Measurement (Columbus : Ohio State University, 1957), pp. 39 - 51.

ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ก็ไม่ควรจะแตกต่างกันด้วย จากแนวเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยได้
ตั้งสมมติฐานของการวิจัยในครั้งนี้ไว้ดังนี้คือ

ก. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลด้าน
งานกับด้านสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน โดยแยกเป็น

1. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลใน
ด้านงานกับด้านสัมพันธ์ที่ควรจะเป็น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน
2. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ใน
ด้านงาน กับด้านสัมพันธ์ ที่ควรจะเป็น ตามความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลไม่แตก-
ต่างกัน
3. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ใน
ด้านงาน กับด้านสัมพันธ์ ที่เป็นอยู่จริง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน
4. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ใน
ด้านงาน กับด้านสัมพันธ์ที่เป็นอยู่จริง ตามความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลไม่แตก-
ต่างกัน

ข. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลที่ควรจะเป็น
กับที่เป็นอยู่จริง ไม่แตกต่างกัน โดยแยกเป็น

1. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ใน
ด้านงาน ด้านสัมพันธ์ และรวมทั้งสองด้าน ที่ควรจะเป็นและที่เป็นอยู่จริง ตามความ
ความคิดเห็นของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน
2. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ใน
ด้านงาน ด้านสัมพันธ์และรวมทั้งสองด้าน ที่ควรจะเป็นและที่เป็นอยู่จริง ตามความ
ความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลไม่แตกต่างกัน

ค. ความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ของผู้บริหารกับอาจารย์พยาบาล ไม่แตกต่างกันโดยแยกเป็น

1. ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่ควรจะเป็น ในด้านมุ่งงาน มุ่งสัมพันธ์และรวมทั้งสองด้าน ไม่แตกต่างกัน
2. ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่เป็นอยู่จริง ในด้านมุ่งงาน มุ่งสัมพันธ์และรวมทั้งสองด้าน ไม่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ก. การวิจัยเรื่องนี้ทำการวิจัยพฤติกรรมความเป็นผู้นำเพียงสองด้านคือ ด้านมุ่งงาน (Initiating Structure) และด้านมุ่งสัมพันธ์ (Consideration) ซึ่งเป็นพฤติกรรมการบริหารทั่ว ๆ ไปที่ส่งผลให้ผู้บริหารสามารถทำงานและบริหารงานด้านต่าง ๆ ได้

ข. การวัดพฤติกรรมทั้งสองด้าน อาจจะยังใช้เป็นเครื่องมือวัดผลสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ไม่ได้ทั้งหมด แต่ผู้วิจัยเชื่อว่า ผลของการวิจัยจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงลักษณะพฤติกรรม ความเป็นผู้นำทั้งสองด้านของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ทั้งที่เป็นอยู่จริง (Real) และตามอุดมคติ (Ideal) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและคณะอาจารย์ในสถาบันการศึกษาพยาบาล

ค. กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยเรื่องนี้ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย ในปีการศึกษา 2522 จำนวน 15 แห่ง แบ่งกลุ่มตัวอย่างประชากรออกเป็น 2 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล จำนวน 142 คน
2. กลุ่มอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาล จำนวน 175 คน

ข้อจำกัดของการวิจัย

1. การวิจัยนี้มีได้คำนึงถึงความแตกต่างของสภาพการปฏิบัติงาน บรรยากาศในการบริหารงาน คุณภาพและสมรรถภาพของบุคลากรในแต่ละสถาบัน การศึกษาพยาบาล ที่ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลปฏิบัติงานอยู่
2. การศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำครั้งนี้ มิได้คำนึงถึง กฎระเบียบทางกฎหมาย หรือระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งอาจมีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ทำให้พฤติกรรมบางอย่างของผู้บริหารไม่เป็นไปตามหลักวิชา
3. การวิจัยครั้งนี้จำกัดอยู่เฉพาะพฤติกรรมของผู้บริหาร เพียงสองด้านเท่านั้น คือ กานมุงงาน (Initiating Structure) และกานมุงสัมพันธ์ (Consideration) ทำให้ไม่สามารถทราบถึงพฤติกรรมด้านอื่น ๆ ของผู้บริหารได้
4. แบบสอบถามที่ใช้รวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหาร สถาบันการศึกษาพยาบาลนั้น ผู้วิจัยนำเค้าโครงของ แอนดรู ฮาลปิน (Andrew W. Halpin)¹ ซึ่งแปลความโดย สมาน วีระกำแหง² มาปรับปรุงก่อนนำไปใช้

ขอขอบคุณ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีขอขอบคุณเบื้องต้นคือ

¹Halpin, Theory and Research in Administration, pp. 89-90.

²สมาน วีระกำแหง, "พฤติกรรมทางการบริหารของนักบริหารวิทยาสัยกร" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514).

1. ผู้วิจัยเชื่อว่า ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้ประเมินพฤติกรรมความเป็นผู้นำ ทั้งสองด้านด้วยความจริงใจ และสามารถจะเป็นตัวแทนของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล ที่ปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทยได้

2. ผู้วิจัยเชื่อว่า ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลจะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับ พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารว่า ผู้บริหารที่ดีจะทำให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้า นั้น จะต้องมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำในลักษณะใด

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

ผู้วิจัยคาดหวังว่า การวิจัยครั้งนี้จะมีประโยชน์ดังต่อไปนี้คือ

1. ผลจากการวิจัยนี้จะช่วยให้ทราบถึงพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหาร สถาบันการศึกษาพยาบาล ที่ควรจะเป็นและที่เป็นอยู่จริง
2. เป็นแนวทางในการคัดเลือกบุคคล เพื่อมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถาบัน การศึกษาพยาบาล
3. เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ในการปรับปรุงตนเอง ให้ดีขึ้น
4. เป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาค้นคว้าวิจัยทางการพยาบาล เรื่องอื่น ๆ ในโอกาสต่อไป

คำจำกัดความของคำที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับความหมายของคำบางคำที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง นี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายไว้โดยเฉพาะดังต่อไปนี้

สถาบันการศึกษาพยาบาล หมายถึง คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาล และโรงเรียนพยาบาลที่จัดสอนหลักสูตรวิชาพยาบาลในระดับปริญญา อนุปริญญา และประกาศนียบัตร ในประเทศไทย

ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล หมายถึง บุคคลซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารในสถาบันการศึกษาพยาบาล ได้แก่ คณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าแผนกวิชา หรือกล่าวโดยสรุปบุคคลเหล่านั้นก็คือ ผู้บังคับบัญชาของอาจารย์พยาบาล

อาจารย์พยาบาล หมายถึง บุคคลที่ทำการสอนวิชาการพยาบาลในห้องเรียน หรือสอนทั้งในห้องเรียนและทำหน้าที่ครูปฏิบัติการคลินิคด้วย วุฒิตั้งแต่ระดับประกาศนียบัตรพยาบาลขึ้นไป และมีใบประกอบโรคศิลป์ สาขาการพยาบาล

พฤติกรรมผู้นำค้ำงานและค้ำงานสัมพันธ์ ผู้วิจัยได้ใช้ความหมายของ แอนดรู ฮาลปิน (Andrew W. Halpin) ดังนี้

พฤติกรรมผู้นำค้ำงาน (Initiating Structure) หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกทางความเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบาย การติดต่อสื่อสาร และวิธีดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

พฤติกรรมผู้นำค้ำงานสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความ เป็นมิตรที่ดี มีความไว้วางใจ มีความนับถือซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และผู้ร่วมงานเป็นไปอย่างอบอุ่นและเป็นกันเอง ¹