

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะความเป็นหญิง-ชาย การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจากอาจารย์ กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในการเสนอเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอเป็นลำดับดังนี้

1. ความหมายของผู้นำ
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. คุณลักษณะความเป็นหญิง-ชาย
 - 3.1 ความหมายของบุคลิกภาพ
 - 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นหญิง-ชาย
4. การเสริมสร้างพลังอำนาจ
 - 4.1 ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ
 - 4.2 กระบวนการและขั้นตอนของการเสริมสร้างพลังอำนาจ
 - 4.3 การเสริมสร้างพลังอำนาจในนักศึกษาพยาบาล
5. ชีวิตนักศึกษาพยาบาล
6. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาพยาบาล
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

ผู้นำ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า LEADERSHIP ได้มีผู้ให้คำจำกัดความไว้มากมาย ซึ่งมีคำจำกัดความของหลายท่านที่น่าสนใจนำเสนอเพื่อเป็นพื้นฐานของความเข้าใจไว้ดังนี้ คือ

ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการก่อให้เกิดอิทธิพลต่อการปฏิบัติกิจกรรมของกลุ่มในองค์การ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น (Stogdill, 1995)

ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของตนเองต่อบุคคลอื่น มีลักษณะเป็นศิลปะ หรือ กระบวนการใช้อิทธิพลเหนือบุคคล เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และ กระตือรือร้นต่อความสำเร็จของเป้าหมายกลุ่ม (Koont' Z and Other, 1989 อ้างถึงใน พูลสุข หิงคานนท์, 2539)

ภาวะผู้นำ เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลง ปรับเปลี่ยน แต่งเติม สร้างเสริมได้เสมอ และเป็นไปตามรูปแบบของการสื่อสารสองทาง ระหว่างผู้นำ และผู้ร่วมงาน โดยการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน อย่างมีรูปแบบที่มุ่งความสำเร็จของงาน (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2534)

ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ตามในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการ และอำนวยความสะดวกโดยการใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526)

ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นจุดศูนย์รวมของกระบวนการกลุ่ม เป็นบุคลิกลักษณะและผลอันเกิดจากบุคลิกลักษณะของผู้นำ เป็นศิลปะในการทำให้ผู้อื่นยอมตาม ปฏิบัติตาม เป็นรูปแบบของการจริงจังมากกว่าการบังคับ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอำนาจ โดยผู้นำใช้อำนาจที่มีอยู่ในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิก เป็นเครื่องมือในการบรรลุจุดมุ่งหมาย เป็นผลลัพธ์ของการมีปฏิสัมพันธ์ เป็นการแสดงบทบาทที่แตกต่างกัน และเป็นการริเริ่มโครงสร้าง และ คงไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและมีปฏิสัมพันธ์ Bass(1981,cited in Maminer Tomey,1993 :5)

Bass (1981 อ้างถึงใน พนิดา ดามาพงศ์, 2534) ได้รวบรวมคำจำกัดความภาวะผู้นำไว้ต่อไปนี้

- 1).เป็นจุดรวมของกระบวนการกลุ่ม คือ เป็นจุดรวมของอำนาจที่ทำให้กลุ่มร่วมมือกันในการเปลี่ยนแปลง ประกอบกิจกรรม หรือ ควบคุมสังคม
- 2). เป็นบุคลิกลักษณะ และผลอันเกิดจากบุคลิกลักษณะของผู้นำ
- 3). เป็นศิลปะในการทำให้ผู้อื่นยอมตาม ถือเป็นความสามารถของผู้นำในการสร้างความประทับใจ ทำให้ผู้ตามเชื่อฟัง ภักดี และร่วมมือ
- 4).เป็นการใช้อิทธิพลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดความร่วมมือเพื่อไปสู่จุดหมายที่วางไว้
- 5). เป็นการกระทำหรือ พฤติกรรมในการอำนวยความสะดวก และ ประสานกิจกรรมของสมาชิกในกลุ่ม
- 6). เป็นรูปแบบของการชักจูง หรือ สร้างแรงบันดาลใจมากกว่าการบังคับ

7). เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอำนาจโดยผู้นำใช้อำนาจที่มีอยู่ในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิก

8). เป็นเครื่องมือในการบรรลุจุดหมายในการกำหนดสถานการณ์ และ พฤติกรรมของกลุ่มแล้ว กระตุ้น ผลักดัน และ ประสานองค์การไปสู่จุดมุ่งหมาย

9). เป็นผลของการมีปฏิสัมพันธ์ คือ เป็นการกระตุ้น ซึ่งกันและกัน ระหว่างคนที่มีความแตกต่างกันเพื่อไปสู่จุดมการณ์เดียวกันด้วยความสมัครใจ

10). เป็นการแสดงบทบาทตามที่สังคมคาดหวังระหว่างผู้นำ และสมาชิกกลุ่ม

11). เป็นการริเริ่มโครงสร้าง และคงไว้ ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวัง และมีปฏิสัมพันธ์

จากแนวคิดเกี่ยวกับ "ภาวะผู้นำ" ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปความหมาย

"ภาวะผู้นำ" ว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้ความสามารถทำให้บุคคลอื่นเชื่อถือ ก่อให้เกิดอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของกลุ่ม อย่างมีศาสตร์ และ ศิลป์ ในการนำ เพื่อนำพาไปสู่ความสำเร็จตามความมุ่งหมาย

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์การสมัยใหม่ที่ซับซ้อน เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ใช้กระบวนการของการมีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์การ ซึ่งทำให้เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันสำเร็จได้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะจูงใจให้ผู้อื่นแสดงสิ่งที่คาดหวังโดยการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ผู้ตาม ด้วยความรู้สึกผูกพันกับภาระงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ถูกนิยามโดย Burn (1978, cited in Marriner Tommey, 1993:40) จากการวิจัยเชิงบรรยายกับผู้นำทางการเมือง ซึ่ง Burn เห็นว่า ในองค์กรนั้นทุกคนและทุกตำแหน่งสามารถแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งสิ้น มันสามารถทำให้เกิดได้ทุกวันเป็นสิ่งที่ปกติ โดยจะเกี่ยวข้องกับการเกิดอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน ผู้ที่ตำแหน่งสูงกว่าได้เช่นเดียวกับผู้ตาม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถพบได้ในกระบวนการที่เกิดอิทธิพลในระดับน้อยๆ ระหว่างบุคคล หรือในกระบวนการที่อิทธิพลมีอำนาจมาก ในการเคลื่อนย้ายให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบสังคม และจัดรูปแบบขององค์การใหม่ที่ระดับนี้ ภาวะผู้นำจะเกี่ยวข้องกับการจัดระบบ การแสดงออก และการจัดการกับความขัดแย้งระหว่างกลุ่มของบุคคลนอกเหนือไปจากการจูงใจ Yukl (1994: 47) ซึ่ง Yukl เห็นว่าความขัดแย้งระหว่างหมู่คณะจะทำให้ผู้นำได้รับความยุ่งยาก แต่ในเวลาเดียวกันจะเป็นประโยชน์สำหรับการเปลี่ยนแปลง และเป็นช่องทางให้เกิดพลังงานที่จะได้รับความร่วมมือในวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดเริ่มแรกของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนาโดย Burn (1978: 4) จากวิจัยเชิงพรรณนาในผู้นำทางการเมือง ซึ่ง Burn ได้วิจัย 2 รูปแบบของภาวะผู้นำ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ซึ่งความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ Burn ให้ไว้ ว่าเป็นกระบวนการซึ่งเกิดขึ้นเมื่อผู้นำและผู้ตามต่างยกระดับที่สูงขึ้นของแรงจูงใจและทางศีลธรรมจรรยาซึ่งกันและกัน แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของผู้นำและผู้ตามที่มีเป้าหมายเดียวกัน สร้างสรรความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความกลมเกลียวกัน และความมีเป้าหมายร่วมกันจะเป็นสิ่งชี้วัดให้เห็นถึงความสำเร็จของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำจะค้นหาเพื่อยกระดับความสำนึกของผู้ตามให้ไปสู่อุดมการณ์ที่สูงส่ง เช่น ค่านิยมด้านจริยธรรม ได้แก่ เสรีภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค ความสงบสุข และมนุษยชาติ แนวคิดที่สำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือ เป้าหมายของผู้นำและผู้ตามเป็นเป้าหมายร่วมกัน (collective purpose) การวัดความสำเร็จของผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงสังคมตามความต้องการ ซึ่งสามารถตอบสนองของความต้องการ และแรงจูงใจของทั้งผู้นำและผู้ตาม และการเปลี่ยนแปลงนั้นจะต้องมีผลในทางบวก คือความผาสุก (well being) ของทั้งผู้นำและผู้ตาม และสอดคล้องกับค่านิยมทั้งสองฝ่าย (Burn, 1978 cited in Barker, 1992:42) ส่วนผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) จะเป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำริเริ่มติดต่อกับผู้ตาม เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ซึ่งอาจจะเป็นการเมือง เศรษฐกิจ หรือ จิตใจ โดยใช้กระบวนการต่อรอง ผู้นำการแลกเปลี่ยนจะเป็นขั้นที่ต่ำกว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะมีการแลกเปลี่ยนที่ทำให้เกิดตอบสนองของความต้องการอย่างพึงพอใจทั้งผู้นำและผู้ตาม ผู้นำการแลกเปลี่ยนจะเน้นค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยน คือ ค่านิยมวิธีปฏิบัติ (model values) เช่น ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ

2.2 ทฤษฎีของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Bass (1985,) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ขยายมาจากแนวคิดของ Burn (1978) โดยที่ Bass ได้ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจมาใช้อธิบายในทัศนคติของผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เห็นชัดเจนขึ้นจากที่ Burn ได้อธิบายไว้โดยใช้ความต้องการตามลำดับขั้น ของ Maslow Bass อธิบายไว้ว่า ผู้ตามของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชื่นชม นั่นคือไว้วางใจ และจงรักภักดีต่อผู้นำ และผู้นำเป็นผู้ที่กระตุ้นให้ทำได้มากกว่าที่คิดไว้ตั้งแต่ต้น และเมื่อจะทำตามการเปลี่ยนแปลง ผู้นำจะ

จูงใจผู้ตามโดย 1) ทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความต้องการ ให้สำนึกถึงความสำคัญ และคุณค่าของ จุดมุ่งหมาย และวิธีการที่จะบรรลุจุดมุ่งหมาย 2) ทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน แต่จะ อุทิศตนเพื่อทีม และองค์การ 3) มีการยกระดับความต้องการตามลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow' s hierarchy of needs) ของผู้ตามให้สูงขึ้น

Bass (1985 : 14-20) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ 3 องค์ประกอบ คือ การสร้างบารมี (Charisma) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) และ การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล (Individualized Consideration)

2.2.1)การสร้างบารมี (Charisma)

บารมี (Charisma) เป็นคำที่มาจากภาษากรีก ที่หมายถึง พรสวรรค์ที่พระเจ้าประทาน มาให้ (divinely inspired gift) ดังนั้น บารมี จะเป็นการที่อำนาจในตัวของผู้นำที่มีผลอย่าง ลึกซึ้งถึงผู้ตาม ทำให้ผู้ตาม นับถือ เชื่อฟัง จงรักภักดี พร้อมทั้งจะอุทิศตนและเลียนแบบผู้นำ ผู้ตามของผู้นำบารมีจะเชื่อถือว่าความเชื่อของผู้นำถูกต้อง ผู้ตามจึงให้ความรัก เชื่อฟังโดยไม่ถาม และมีอารมณ์ผูกพันในผู้นำ ผู้ตามจะรู้สึกสนใจ ศรัทธา ให้ความเคารพ และประทับใจเมื่ออยู่ ใกล้ชิด

House (1977, cited in Bass, 1985:53-54) เสนอลักษณะของผู้นำบารมีไว้ 7 ลักษณะ คือ 1) มีลักษณะเด่น และมีความเชื่อมั่นในตนเอง 2) เป็นแบบอย่างของลูกน้องใน เรื่องของค่านิยม ทศนคติ และความคาดหวังต่อการทำงานและองค์การ 3) สร้างความประทับใจ ในความสามารถ และความสำเร็จ 4) มีเป้าหมายที่ชัดเจน 5) มีความคาดหวัง และเชื่อว่าลูก น้องสามารถปฏิบัติให้ลุล่วงตามเป้าหมายได้ 6) มีพฤติกรรมที่สร้างแรงจูงใจในการทำให้พันธกิจ บรรลุตามจุดมุ่งหมาย 7) มีบทบาทที่ดึงดูดใจลูกน้อง

Bass (1985) ได้ศึกษาโดยสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตามของผู้นำด้านการ ทหาร อุตสาหกรรม และการศึกษา จะพบว่าผู้นำบารมีตามการรับรู้ของผู้ตาม คือผู้ซึ่งทำให้ ผู้ตามกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้นำทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ และ ได้รับความเคารพนับถือจากผู้ตาม เป็นผู้มีพรสวรรค์พิเศษในการมองเห็นว่าอะไรเป็นสิ่งที่สำคัญ อย่างแท้จริง และมีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน สามารถทำให้ผู้ตามมีความศรัทธาอย่างจริงใจ และมีความอบอุ่น และภาคภูมิใจที่ได้อยู่ใกล้ชิด ผู้นำ และเชื่อว่าผู้นำจะเป็นผู้ที่เป็นสัญลักษณ์ ของการบรรลุความสำเร็จสำหรับผู้ตาม

ดังนั้นการมีบารมีของผู้นำจึงถือว่าเป็นสัมพันธ์ภาพที่เกิดขึ้น ระหว่างผู้นำและผู้ตาม การ มีบารมีจะมีเฉพาะเมื่อได้บังคับบัญชา หรือผู้ตามบอกว่ามีผู้นำบารมี เกิดขึ้นเมื่อมีภาวะวิกฤติทาง

สังคม หรือเมื่อเกิดภาวะวิกฤติในองค์การ ผู้นำด้วยคุณสมบัติพิเศษจะเกิดขึ้น พร้อมด้วยวิสัยทัศน์ที่ยิ่งใหญ่ ที่สามารถแก้ไขภาวะวิกฤติ และจะได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ตามว่าเป็นผู้ที่มีการมี

Conger & Kanungo (1987 , อ้างถึงในพนิดา ดามาพงศ์, 2534) พบว่าผู้นำบารมีจะมีลักษณะดังนี้คือ 1) สร้างจินตภาพในอนาคตที่ดีกว่าปัจจุบัน พร้อมทั้งให้ลูกน้องยอมรับจินตภาพนั้น 2) กล้าเสี่ยงต่อ สถานภาพ ตำแหน่ง และเงินทอง เพื่อประโยชน์ของลูกน้องมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว 3) ใช้กลวิธีใหม่ๆเพื่อให้บรรลุถึงจินตภาพร่วมกัน 4) สามารถประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ ไวต่อความต้องการและค่านิยมของลูกน้อง 5) ทำให้ลูกน้องเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในสถานการณ์ในปัจจุบัน และพร้อมที่จะค้นหากรรมใหม่ๆในการแก้ปัญหา 6) ทำให้ลูกน้องเกิดความเชื่อมั่นในนวัตกรรม (Innovative Strategy) (Trice and Beyer, 1993 cited in Yukl,1994:317)

ความจำเป็นของบารมีต่อการเปลี่ยนแปลง

Bass (1985, cited in Yukl,1994:352) มองว่าบารมี เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลง แต่โดยตัวมันเองไม่เพียงพอที่จะประกอบเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง สามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ของ Bandura ซึ่งพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากการเรียนรู้ในกระบวนการทางสังคม ซึ่งบุคคลจะสังเกตพฤติกรรมของบุคคลอื่น จากการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลอื่น บุคคลจะเกิดความคิดว่าจะแสดงพฤติกรรมใหม่อย่างไร และความคิดนั้นจะเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อมา เช่นเดียวกับกระบวนการทางสังคมภายในองค์การ ผู้ตามจะสังเกตพฤติกรรมของผู้นำ หรือผู้บังคับบัญชา และมีแนวโน้มจะเลียนแบบพฤติกรรมของผู้นำ หรือ ผู้บังคับบัญชา เนื่องจากตำแหน่ง อิทธิพล และประสบการณ์ที่สูงกว่า และยังผู้ตามรับรู้ว่าคุณำ หรือผู้บังคับบัญชามีความสามารถ และประสบความสำเร็จ ผู้ตามก็มีแนวโน้มที่จะเลียนแบบผู้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น (Weiss,1977 cited in Marriner,1933:120)

2.2.2) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation)

การกระตุ้นทางปัญญาของผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความรู้ ความสามารถของตนเอง กระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเปลี่ยนแปลง ตระหนักถึงปัญหา และหาแนวทางแก้ไขปัญหา โดยใช้ ความคิด จินตนาการ ความเชื่อ และค่านิยม ซึ่งจะทำให้ผู้ตามเกิดความรอบคอบ ความเข้าใจ มองเห็นปัญหา และรู้สึกว่าคุณำที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย สามารถใช้ดุลยพินิจในการมองเห็นธรรมชาติของปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ ตลอดจนวิธีแก้ไข สติปัญญาเป็นความรู้สึกที่อยู่ภายใน ผู้ตามจะเกิดความคิดก่อนลงมือปฏิบัติ (Bass, 1985)

Quinn & Hall (1983, cited in Bass,1985) ได้เสนอแนวทางในการกระตุ้นทางปัญญาไว้ 4 วิธี คือ

ก. การกระตุ้นปัญญาโดยใช้หลักเหตุผล (rationally)

โดยที่ผู้นำจะเน้นความสำคัญของการมุ่งใจด้านความสำเร็จ จะเชื่อโครงสร้างงานที่เป็นทางการมีระบบ การแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน เน้นความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ใช้ข้อมูลเพียงเล็กน้อย

ข. การคำนึงถึงความคงอยู่ (existentially)

โดยผู้นำจะสนใจและให้ความสำคัญเรื่องความมั่นคง ปลอดภัย ความไว้วางใจ และการสร้างทีมในองค์กร มีการแก้ไขปัญหาที่ต้องใช้ข้อมูลจำนวนมากและแก้ไขปัญหาหลายวิธี เชื่อในกระบวนการที่ไม่เป็นทางการ และเชื่อว่าสติปัญญาเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม

ค. การใช้ประสบการณ์ และการสังเกต (empirically)

โดยผู้นำจะมีการปรับปรุงความมั่นคงปลอดภัย การป้องกัน และการดำรงอยู่ต่อไปขององค์กร โดยจะมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน และใช้ข้อมูลจำนวนมากที่ได้จากประสบการณ์ และการสังเกตการแก้ปัญหาในอดีต

ง. การมุ่งเน้นความเป็นเลิศ (idealistically)

ผู้นำจะให้ความสำคัญของการเจริญงอกงาม การปรับตัว การเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะเกิดกับองค์กร มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ ผู้นำเช่นนี้จะใช้ข้อมูลน้อยในการตัดสินใจ และมีความกล้าเสี่ยง

ความจำเป็นในการกระตุ้นทางปัญญา

การกระตุ้นทางปัญญา ใช้เมื่อกลุ่ม หรือ องค์กรเผชิญกับปัญหาที่มองเห็นไม่ชัดเจน (ill structured problem) (Mitroff, cited in Bass, 1985:102) ผู้นำจะต้องมีสติปัญญาสูงพอที่จะวิเคราะห์ กำหนดปัญหา เลือกวิธีแก้ปัญหา และต้องกระตุ้นปัญญาให้ผู้ตามสามารถมองเห็นปัญหาชัดเจนขึ้น และสามารถตัดสินใจหาทางเลือกในการแก้ปัญหาได้

วิธีการกระตุ้นทางปัญญา

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะทำให้ผู้ตามสำนึกถึงปัญหา และวิธีการแก้ไข โดยการให้ข้อมูลข่าวสาร ชี้นำทางเลือกปฏิบัติในการแก้ปัญหา กำหนดค่านิยม กำหนดจุดมุ่งหมาย สร้างภาพพจน์ คำขวัญ สัญลักษณ์ ที่ผู้ตามสามารถเข้าใจได้ง่ายจนผู้ตามเกิดความสนใจ เข้าใจและยอมรับ ตลอดจนการที่ผู้นำใช้คำถามที่เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันให้ใช้ความคิดอย่างวิพากษ์วิจารณ์

เกี่ยวกับอะไรที่เขากำลังทำ (Bass,1985) ตลอดจนการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้ตามเพื่อส่งเสริมการสร้างสรรค์ และการปฏิบัติ

2.2.3 การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล (Individualized consideration)

การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงทราบถึงความต้องการที่แตกต่างของผู้ตาม ทราบจุดเด่นจุดด้อยของผู้ตาม และให้ความสนใจในความต้องการสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาประสบการณ์แก่ผู้ตาม (Bass, 1985) ซึ่ง Bass ได้อธิบายไว้ว่าการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคลเป็นสัญลักษณ์สำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจที่ผู้ตามมีต่อผู้นำ และสมรรถนะในการผลิตของผู้ตาม การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคลที่เน้นการจัดการแบบมีส่วนร่วม การให้ความสนใจในการหาทางตอบสนองความต้องการความก้าวหน้า (needs for growth) ของผู้ตาม และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงาน และอาชีพของเขา

พฤติกรรมความเป็นเอกบุคคล

Bass (1985) และ Bass และ Avolio (1994) ได้อธิบายถึงพฤติกรรมความเป็นเอกบุคคลของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังต่อไปนี้คือ

ก. การคำนึงถึงการพัฒนา (A developmental orientation)

โดยการประเมินการปฏิบัติตามศักยภาพของผู้ตาม ทั้งในปัจจุบัน และตำแหน่งในอนาคตที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้น การมอบหมายงานตามความสามารถ ให้ความช่วยเหลือ เพื่อเพิ่มความสามารถ การปฏิบัติให้ดูเป็นตัวอย่าง และการสนับสนุนให้ผู้ตามได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ

การปฏิบัติของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในการเน้นการพัฒนา

-พฤติกรรมที่เน้นการพัฒนา (Developmentally oriented behavior)

จากการศึกษาของ Morse และ Wagner (1978) เกี่ยวกับพฤติกรรมที่เน้นการพัฒนาของผู้บังคับบัญชา ตามการรับรู้ของผู้ตาม ประกอบด้วย การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (career counselling) การสังเกตอย่างใกล้ชิด และการบันทึกความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมให้ผู้ตามเข้ารับการศึกษอบรมเพิ่มเติม

-การมอบหมายงาน (Delegation)

การมอบหมายงาน เป็นการให้โอกาสทำงานที่ท้าทาย และการให้ผู้ตามได้รับผิดชอบเพิ่มขึ้น และเป็นวิธีการพัฒนา และยกระดับความสามารถ และศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น

ข. การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล (Individualized orientation)

โดยมีการนิเทศแบบเดินดูรอบๆ (walk around management) มีการติดต่อกัน

แบบสองทาง ทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เพื่อให้ผู้ตามได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ยอมรับในความแตกต่างของผู้ตามแต่ละคน

ค. การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring)

คือการที่ผู้นำใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีมากกว่า ร่วมกับสถานภาพการเป็นผู้บริหาร ที่จะช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา เป็นครูฝึกแก่ลูกน้อง การเป็นที่เลี้ยงเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหาร โดยที่พี่เลี้ยงใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่มากมาย และใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนเพื่อพัฒนาผู้ตาม จุดสำคัญของการเป็นที่เลี้ยง คือ กระบวนการสอน และการเรียนรู้ รวมทั้งการให้การดูแล (caring) กระบวนการของการเป็นที่เลี้ยง คือ ความเจริญก้าวหน้า และพัฒนา (Holloran, 1993:53) การเป็นที่เลี้ยงจึงเป็นความรับผิดชอบของผู้นำในการที่จะพัฒนาผู้ตามให้กลายเป็นผู้นำในอนาคต ประโยชน์ที่ผู้นำทางการพยาบาลจะได้รับจากการเป็นที่เลี้ยง คือ เพิ่มความเป็นวิชาชีพ เพิ่มการคงอยู่ สมรรถนะในการผลิตสูงขึ้น และเพิ่มความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

ดังนั้นการที่จะพัฒนานักศึกษาพยาบาลให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญมาก เนื่องจาก นักศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสนใจให้ผู้ตามรู้สึกไม่พึงพอใจในสิ่งที่อยู่ในปัจจุบัน แต่ต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงสังคม หน่วยงานให้มีการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จ โดยที่เป้าหมายของผู้นำ และผู้ตามจะเป็นเป้าหมายเดียวกัน และที่สำคัญคือ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้นจะต้องมีผลในทางบวก นั่นก็คือ ความผาสุกทั้งของผู้นำและผู้ตาม อันจะนำไปสู่การพัฒนาทั้งตัวนักศึกษาที่เป็นผู้นำและผู้ตาม การพัฒนาของสถาบัน และ การพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลต่อไปในอนาคต

3. คุณลักษณะ ความเป็นหญิง-ชาย (Feminist -Musculinity)

บุคลิกภาพเป็นลักษณะทุกอย่างของบุคคลตลอดจนพฤติกรรมที่แสดงออก กิริยาท่าทาง การพูด การแสดงความรู้สึกลักษณะภายในของบุคคลนั้น เช่น แนวความคิด อารมณ์ สติปัญญา ลักษณะนิสัย การคบเพื่อน ลักษณะการตัดสินใจ และความสามารถในการทำงาน เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลมาจากพันธุกรรมและสรีรวิทยาและสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ปัจจัยที่มีผลทำให้บุคลิกภาพของคนเป็นอย่างใดนั้น ยังขึ้นอยู่กับลักษณะการควบคุมตนเองของแต่ละคน เนื่องจากบุคคลเรียนรู้พฤติกรรมต่างๆ มาจากประสบการณ์ที่ผ่านมา ทำให้สามารถคาดคะเนเหตุและผลของพฤติกรรมอย่างไรขึ้นอยู่กับมาตรฐานหรือจุดมุ่งหมายที่ตนเอง และสังคมตั้งไว้ และบุคคลจะพยายามที่จะทำตนเองให้ได้อย่างที่ตนเองมุ่งหวังหรือวางแผนไว้ นั่นคือ พฤติกรรมของคนเราไม่

ใช้ทำไปเพียงเพื่อตอบสนองของความต้องการขั้นพื้นฐานเสมอไป บุคคลจะสามารถรอหรือไม่แสดงพฤติกรรมหนึ่งได้ ถ้าคาดคะเนว่าการกระทำนั้นทำให้ตนไม่ไปถึงจุดมุ่งหมายที่ตั้งเอาไว้ ซึ่งความสามารถควบคุมตนเองนี้แต่ละบุคคลมีไม่เท่ากัน จึงทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป

บุคลิกภาพมีบทบาทที่สำคัญในความสำเร็จ และความล้มเหลวของการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ แต่ละวิชาชีพต้องการความสามารถ และความถนัดเฉพาะอย่างที่แตกต่างกันไป อย่างเช่นบุคลิกลักษณะของพยาบาลที่ยอมรับกันโดยทั่วไปนั้น ต้องเป็นผู้ที่มีอารมณ์มั่นคง เป็นผู้ใหญ่ สามารถควบคุมอารมณ์และจิตใจได้ ไม่หวั่นไหว และสามารถปฏิบัติหน้าที่ของผู้ให้การช่วยเหลือได้อย่างเหมาะสม ต้องเสียสละทั้งกำลังกาย กำลังใจ และมีความอดทนสูง (ทศนา บุญทอง, 2529 อ่างถึงโน จินตนา จันทร์โคตร, 2530)

3.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

คำว่า บุคลิกภาพ มีชื่อภาษาอังกฤษว่า Personality มาจากภาษาลาติน คือ Persona หมายถึง หน้ากากที่ตัวละครสวมเวลาเล่นละคร หรือแสดงบนเวทีในสมัยกรีกโบราณ เพื่อแสดงไปตามบทบาทที่กำหนด โดยทั่วไปถ้าเราใช้คำนี้ ก็จะเป็นการพิจารณาได้ในขณะที่เรารู้จักบุคคลนั้นอย่างผิวเผิน และใช้ความรู้สึกวัด จากการที่เรามองเห็น กิริยา ท่าทาง คำพูด ที่เป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพ ซึ่งสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้ และมีส่วนหนึ่งที่เกิดขึ้นแล้วจะคงอยู่ต่อไป

มีผู้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ แตกต่างกันไป ดังนี้

บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะภายนอก และภายในที่อาจจะสามารถวัดได้

(วุฒิชัย จำงงค์ , 2523)

บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะส่วนรวมที่เปลี่ยนแปลงได้ในตัวบุคคลแต่ละคน ซึ่งมีระบบทางกายและจิตที่กำหนดให้บุคคลมีการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมแตกต่างจากคนอื่น

(Allport, 1967)

บุคลิกภาพ หมายถึง แบบแห่งลักษณะของบุคคล และวิธีการแสดงออกซึ่งกำหนดการปรับตัวตามแบบฉบับของแต่ละบุคคล (Hilgard , 1957)

ดังนั้นตามความเห็นของผู้วิจัย บุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะต่างๆที่ประกอบเป็นตัวบุคคล สามารถแสดงให้บุคคลอื่นเห็นได้ เช่น รูปร่าง หน้าตา อารมณ์ กิริยา การแสดงออก ความสามารถเฉพาะตัว และแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อการประกอบหน้าที่การงาน ชีวิตส่วนตัว การเข้าสังคม และบุคลิกภาพสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นได้

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นหญิง-ชาย

บุคลิกภาพในด้านคุณลักษณะความเป็นหญิง-ชาย เป็นสิ่งหนึ่งที่นำสนใจว่าจะมีผลต่อภาวะผู้นำ ผู้หญิงถูกวิพากษ์วิจารณ์มากมาย และจุกจิกในหลายๆเรื่อง เช่น ผู้ที่มีลักษณะความเป็นหญิงสูงนั้นมักจะเป็นผู้ที่มีลักษณะไม่ค่อยกระตือรือร้น สุขภาพ เจ้าอารมณ์ ค่อนข้างอ่อนแอ ไม่มีเหตุผล ฟังพาผู้อื่นสูง ชอบกิจกรรมทางกายภาพ มีความสามารถในการพูด ชอบช่วยเหลือผู้อื่น และหลีกเลี่ยงวิธีการแก้ปัญหาโดยใช้สติปัญญา ส่วนผู้ที่มีคุณลักษณะความเป็นชายสูงหรือหญิงต่ำนั้น มักจะเป็นผู้ที่มีลักษณะขยันไม่อยู่นิ่ง มีลักษณะค่อนข้างก้าวร้าว มีเหตุผล ควบคุมอารมณ์ได้ ชอบแก้ปัญหาที่เป็นนามธรรมมากกว่ารูปธรรม (Shiffelett and Mcfarlan ,1978) แต่ในปัจจุบันผู้หญิงได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงานไปทั่วประเทศ พฤติกรรมการบริหารเหล่านั้น เป็นพฤติกรรมของผู้อยู่ในภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นพฤติกรรมการบริหารที่ผู้หญิงได้แสดงผ่านมา จึงแสดงให้เห็นพฤติกรรมที่ทำให้ผู้หญิงประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำ

โดยทั่วไปมักจะมองว่าผู้ชายเท่านั้นที่จะเป็นผู้นำได้ดีกว่าผู้หญิง อย่างเช่น เฮนนิ่ง และ จาร์ดิน (Henning and Jardin อ้างถึงใน Kooker ,1986) เชื่อว่า มีเพียงผู้ชายเท่านั้นที่จะพัฒนาองค์การได้ด้วยเหตุผลที่ว่า ผู้ชายนั้นมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ ถือเป็นสิ่งที่จะทำให้ตนมีความก้าวหน้า และมั่นคง วัตถุประสงค์กับของตนเองไม่ถูกแยกออกจากกัน ทำงานเป็นที่ไม่ได้ดีกว่าผู้หญิง มองอะไรได้กว้างไกล มีความยืดหยุ่น ส่วนผู้หญิงนั้นมักแยกวัตถุประสงค์ของงานและของตนเองออกจากกัน ไม่ค่อยรอบคอบ มองอะไรไม่กว้างไกล และแคบๆ งานเป็นสิ่งที่กระทำขณะนั้น มีการตัดสินใจที่ไม่ดี มีความยืดหยุ่นน้อย และหวังพึ่งพา และได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่น ฉะนั้น จึงจะเป็นผู้นำหรือนักบริหารที่ไม่ดี

Boot,Z.R (1996) กล่าวว่าสิ่งที่ถือว่าเป็นอุปสรรคต่อการเป็นผู้นำ หรือ ผู้บริหารของพยาบาล ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง คือ

ก. Male dominated culture วัฒนธรรมที่เพศชายเป็นใหญ่มาแต่ดั้งเดิม ซึ่งเป็นทุกแห่งในโลก ไม่มีที่ใดที่เพศชายถูกปกครอง หรือ ครอบงำโดยเพศหญิง อย่างไรก็ตามขณะนี้เพศหญิงก็กำลังได้รับการผลักดันให้เข้าสู่ตำแหน่งสำคัญๆ เช่น ทางทหาร

ข. Female profession สำหรับวิชาชีพการพยาบาลซึ่งส่วนมากเป็นเพศหญิง ก็กำลังมีเพศชายเพิ่มมากขึ้น ในประเทศอังกฤษพบว่า เพศชายที่เข้ามาเป็นพยาบาลจะมีโอกาสเข้าไปทำงานในตำแหน่งผู้บริหารได้สูง ทำให้จำนวนตำแหน่งผู้บริหารที่เป็นเพศหญิงได้ลดลงไป แม้ในกลุ่มนักศึกษาพยาบาลที่มีนักศึกษาชายอยู่ด้วย นักศึกษาด้วยกันเองก็มักจะเลือกประธานที่เป็นชายมากกว่า

ค. Medical model เนื่องจากการเรียนพยาบาลที่ผ่านมา หลักสูตรการศึกษาจะอิง medical model มาก ซึ่งจะต้องพยายามจัดการศึกษาให้อยู่บนพื้นฐานของวิชาชีพการพยาบาล ให้มากขึ้น

ง. Apprenticeship education in hospital (การศึกษาในระบบฝึกหัดในโรงพยาบาล) ปัจจุบันในสหรัฐอเมริกา การฝึกหัดในโรงพยาบาลกำลังจะหมดไป แต่ก็ยังมีการศึกษาระดับอนุปริญญาอยู่ ซึ่งต้องยังฝึกปฏิบัติงานในลักษณะนี้อยู่บ้าง

จ. Hospital structure พยาบาลจะต้องทำงานในโรงพยาบาล ซึ่งเป็นสังคมแบบพ่อปกครองลูก (Patriarchal) พยาบาลจึงมักต้องเป็นผู้ช่วยเหลือ

ฉ. Care give situation ผู้หญิง ยังมีหน้าที่ในครอบครัว ที่ต้องช่วยดูแลบุคคลในครอบครัวเมื่อเจ็บป่วยด้วย เช่น พ่อ แม่ ลูก สามี เป็นต้น

ซึ่งเหตุผลที่ทำให้เกิดอุปสรรค ดังกล่าว สรุปได้ดังนี้

1. Organization power เพศชายมีอำนาจอย่างมากในองค์กร
 2. Gender and Stereotyping
 3. Relationship สัมพันธภาพของเพศชายจะกระชับสั้น ผิดเฟิน แต่เพศหญิงจะสร้างสัมพันธภาพที่ยาวนานและลึกซึ้งกว่าเพศชาย
 4. Responsibilities
 5. Networking การสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่นๆที่จะช่วยสนับสนุนได้ เพศหญิงจะเข้าไปอยู่ในเครือข่ายนี้น้อยกว่าเพศชายมาก
 6. Lack of role model เพศหญิงจะไม่ค่อยมี role model ของผู้บริหารให้ดู เพราะมักจะเห็นเพศหญิงในบทบาทของการทำหน้าที่ในครอบครัวมากกว่า
- ได้มีการศึกษาเปรียบเทียบผู้บริหารที่เป็นเพศชายกับเพศหญิงไว้ดังนี้
- ก. ผู้บริหารชายจะทำงานไปตลอดทั้งวันโดยไม่หยุด ในขณะที่เพศหญิงจะทำงานโดยมีการหยุดสั้นๆ เป็นระยะๆ ตลอดวัน
- ข. ผู้ชายชอบทำงานไปเรื่อยๆโดยไม่มีการขัดจังหวะ ส่วนผู้หญิงไม่รู้สึกรเป็นปัญหาถ้ามีงานอื่นแทรกเข้ามา ดังนั้นเพศหญิงจะทำงานในสถานการณ์เฉพาะหน้าที่ดีกว่า
- ค. ผู้ชายจะแบ่งเวลาไว้น้อยสำหรับกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานเช่นเดียวกับเพศหญิง
- จ. ผู้ชายชอบการต่อสู้ การปะทะ แต่ผู้หญิงให้ความสำคัญกับการสื่อสารทางไปรษณีย์ และเห็นว่าเป็นแหล่งข้อมูลและการติดต่อสื่อสารที่สำคัญ
- ฉ. ผู้ชายจะรักษาสัมพันธภาพของเครือข่ายที่ซับซ้อนกับบุคคลภายนอกหน่วยงานไว้

(complex network of relationship)

ข. ผู้ชายจะหมกมุ่นอยู่กับกิจกรรมที่ต้องทำได้เป็นวันๆโดยไม่บ่น

ข. ผู้ชายจะคิดว่าหน้าที่การงาน และ อาชีพคือตัวตนของเขา แต่ผู้หญิงจะสนใจกับครอบครัว โลก สิ่งแวดล้อมมากกว่า ผู้หญิงรับรู้ว่าตนเองมีบทบาทหลายอย่าง เป็นแม่ เป็นภรรยา เป็นผู้ดูแล เป็นต้น

ณ. ผู้ชายไม่ชอบให้ข้อมูล ในขณะที่ผู้หญิงจะแบ่งเวลาสำหรับการแลกเปลี่ยนข้อมูล จึงจะเห็นว่าผู้หญิงชอบคุยมากกว่าเพศชาย

ดังนั้นผู้นำทางการพยาบาลควรจะมีการพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะเป็นชายทั้งท่าทางทัศนคติ และความเชื่อมั่น ซึ่งจะสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (ประภา เชื้อภักดี , 2526) พบว่าองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านมีใจกล้าแข็ง จิตใจอ่อนแอ เพียงองค์ประกอบเดียวที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาล และเป็นองค์ประกอบที่สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลได้ดีที่สุดด้วย ซึ่งจิตใจกล้าแข็งมีมากในบุคคลที่มีคุณลักษณะความเป็นชายสูง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มินนิคเกอร์รอด, เคย์เซอร์-โจนส์ และการ์เซีย (Minnigerode, Kayser- Jones and Garcia , 1978) ที่ได้ทำการศึกษานักศึกษาบุคลิกภาพของพยาบาลในอุดมคติของนักศึกษาพยาบาล จำนวน 186 คน โดยใช้แบบวัดคุณลักษณะความเป็นหญิง-ชาย (Personal Attributes Questionnaire : PAQ) มีข้อคำถาม 24 ข้อ เป็นคำถามแบบ 2 ขั้ว สุดท้ายของแต่ละข้อแสดงถึงคุณลักษณะของชายและหญิง พบว่า พยาบาลในอุดมคตินั้น คือพยาบาลที่มีคุณลักษณะความเป็นชายสูง

ดังนั้น การพัฒนาให้นักศึกษามีคุณลักษณะความเป็นชายสูง คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความเข้มแข็ง มีความมั่นใจในตนเอง มีเหตุมีผล เป็นตัวของตัวเอง ชอบแก้ปัญหาที่เป็นนามธรรม ก็จะส่งผลให้นักศึกษามีลักษณะของความเป็นผู้นำ ตามทฤษฎี ของTrait Theories และ Great man Theories ทำให้เกิดอิทธิพลต่อบุคคลอื่น สามารถจูงใจให้บุคคลอื่นพัฒนาการปฏิบัติงานได้ตามศักยภาพของตนเอง อยากรู้อุทิศตนทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นบุคลิกลักษณะของบุคคลที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

4.การเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นแนวคิดที่มีหลายมิติ Kieffer (1984, cited in Gibson,1991:355) และเป็นแนวคิดเชิงนามธรรม (abstract) ที่ถูกกล่าวถึงกันอย่างกว้างขวางในยุคปัจจุบัน ซึ่งแต่เดิมแนวคิดนี้เป็นที่สนใจในวงการจิตวิทยา การเมือง และด้าน

จริยธรรม กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจมาจากแนวคิดการเกิดแนวทางร่วมทางสังคม ซึ่งในทางสังคมวิทยานั้น การเสริมสร้างพลังอำนาจมีจุดเริ่มต้นมาจากความขัดแย้งทางวัฒนธรรม ความเหลื่อมล้ำทางสังคม และความด้อยโอกาส หรือ การเหยียดผิว เป็นต้น และมีการนำแนวคิดนี้มาเชื่อมโยงกับแนวทางการพัฒนาสังคม และถูกกำหนดเป็นกลยุทธ์การพัฒนา ซึ่งมีการนำมาใช้ในสถานการณ์ที่หลากหลาย เช่น การเคลื่อนไหวของกลุ่มสตรี การเสริมสร้างพลังอำนาจในผู้ป่วยโรคเอดส์ กลุ่มนักศึกษา กลุ่มวัยรุ่น ตลอดจนครู และพยาบาล เป็นต้น จะเห็นได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจได้ถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวาง

4.1 ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นแนวคิดที่เป็นทั้งกระบวนการ และผลลัพธ์ เป็นการจัดการในการพัฒนาความสัมพันธ์ และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นที่มีผลต่อคุณภาพงาน รวมทั้งเป็นแนวคิดที่มีความซับซ้อน และกว้างขวาง มีขอบเขต ครอบคลุมทั้งด้านจิตสังคม การเมือง และจริยธรรม สามารถนำไปประยุกต์ใช้ทั้งในด้านพัฒนาบุคคล การพัฒนาคุณภาพงาน การปรับปรุงคุณภาพชีวิต และการพัฒนาชุมชน (Gibson, 1991: 354) ซึ่งจะมีผู้ที่ศึกษา และให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังต่อไปนี้

Bookman and Morgan (1989, cited in mason, et.al,1991) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ มีความเกี่ยวข้องกับการทำให้ผู้อื่นรับรู้ และตระหนักถึงคุณค่าของตน และรับรู้ ความสามารถ และจุดแข็งของตน (Strengths) และรวมถึงพลังอำนาจภายในตน

Gibson (1991) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการแสดงให้เห็นถึงการยอมรับ และการชื่นชม การส่งเสริม การพัฒนา และการเสริมสร้างความสามารถของบุคคลที่ตอบสนองความต้องการและการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง รวมทั้งความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เพื่อก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง

Chandler (1992) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นการช่วยให้ผู้อื่น มีความรู้สึกมั่นคงในงาน สามารถตัดสินใจ และจัดการกับงานของตนเองได้จนประสบผลสำเร็จ

Hobbs (1992: 1293) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลคิด และตระหนักถึงทางเลือกของตนเอง ในการเปลี่ยนแปลงตนเอง หรือ สิ่งแวดล้อม ได้อย่างอิสระตามความต้องการของตน

Muller (1992) ได้ศึกษาผู้บริหารหญิง ซึ่งมีตำแหน่งเป็นผู้บริหารการศึกษา และธุรกิจ เพื่อที่จะระบุ ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ จากการรายงานของกลุ่มผู้ร่วมงาน และ

ตัวผู้บริหารเอง ผลการศึกษา ได้ระบุความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ว่าเป็นการส่งเสริมให้เกิดการเจริญเติบโต (encouraging growth) การให้การดูแล (care) การยอมรับคุณค่า และศักยภาพของผู้อื่น

Kinlaw (1995) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพ การปฏิบัติงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนา และขยายสิ่งที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของบุคคล และทีมงานในการปฏิบัติหน้าที่ของตน ซึ่งจะส่งผลต่อองค์การโดยรวม

Rodwell (1996) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นกระบวนการทางการถ่ายโอนอำนาจ (Transferring power) และ การพัฒนาคุณค่าแห่งตนเชิงบวก (Positive self esteem) รวมทั้งการตระหนักรู้คุณค่าของตนเอง และผู้อื่น

แต่โดยสรุปแล้ว การเสริมสร้างพลังอำนาจ จะเป็นกระบวนการของการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเป็นอิสระ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และสามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับ ชื่นชม ตนเองได้ เป็นการแสดงถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสิ่งแวดล้อม โดยมีการเปิดโอกาสให้บุคคลได้แสดงความสามารถ มีการเพิ่มพูนศักยภาพของบุคคลให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีการปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมรอบตัว ทั้งในการดำรงชีวิต ในการทำงานเพื่อให้เกิดความประสบความสำเร็จ มีการสนับสนุนในเรื่องทรัพยากร ข้อมูลข่าวสาร สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ จะเห็นได้ว่าพลังอำนาจ สามารถสร้างให้เกิดในตัวบุคคลได้ และสามารถพัฒนาให้เจริญงอกงามได้ โดยการใช้กระบวนการที่เสริมสร้างพลังอำนาจนั่นเอง

4.2 กระบวนการ ขั้นตอน ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

Kieffer (1984, cited in Gibson, 1991: 355-356) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ จะเป็นกระบวนการระยะยาวที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของบุคคลให้มีความรู้ความสามารถ โดยการพัฒนาให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และพัฒนาทักษะของการมีส่วนร่วม ซึ่ง Kieffer ได้เปรียบเทียบระยะของการเสริมสร้างพลังอำนาจออกเป็น 4 ขั้นตอน ซึ่งเทียบได้กับการเจริญเติบโตตามพัฒนาการของมนุษย์ดังนี้

ก. ระยะของการเริ่มต้น (era of entry) ซึ่งเทียบได้กับการที่อยู่ในวัยทารก ระยะที่สงสัย มีการสำรวจถึงสิ่งที่ไม่รู้ ไม่เข้าใจ เป็นระยะที่บุคคลยังไม่แน่ใจ และไม่เข้าใจในการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ข. ระยะของความก้าวหน้า (era of advancement) ในระยะนี้มีลักษณะของการ

มีสัมพันธภาพที่ดีในกลุ่ม มีการช่วยเหลือสนับสนุนจากกลุ่ม และเปิดโอกาสให้เกิดการประสานร่วมมือ และร่วมกันแก้ไขปัญหา

ค. ระยะของการรวมตัว (era of incorporation) เทียบได้กับการพัฒนาในระยะกลางของการเจริญเติบโต คือ ในช่วงวัยรุ่น โดยในระยะนี้เป็นระยะของการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ซึ่งต้องใช้การตัดสินใจของตนเอง เป็นการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ และทักษะต่างๆเพื่อการอยู่รอด (survival skills)

ขั้นตอนของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

Tracy (1990: 1-15) ได้เสนอขั้นตอนในการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากรในองค์การไว้ 10 ขั้นตอนดังนี้

1. ความรับผิดชอบ (Power through responsibility) โดยให้คำจำกัดความของบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้บุคลากรทราบถึงจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์ขององค์การ แสดงความแตกต่างระหว่างบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบกับงาน สื่อสาร และส่งเสริม บทบาทหน้าที่บุคลากร ช่วยให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจ และเป็นเจ้าของในบทบาทความรับผิดชอบที่พวกเขาได้รับ รวมทั้งเข้าใจในความรับผิดชอบของผู้อื่น

2. อำนาจหน้าที่ (Power through authority) มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ทัดเทียมกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยพิจารณาจากความสามารถของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งชี้แจงให้ทราบถึงอำนาจหน้าที่ และขอบเขตของอำนาจหน้าที่ของตนเองให้ชัดเจน รวมทั้งช่วยให้บุคคลก้าวหน้าในอำนาจหน้าที่ และสร้างความภาคภูมิใจว่าอำนาจหน้าที่เป็นรางวัลสำหรับผลงานในอดีต

3. มาตรฐานความเป็นเลิศ (Power through standard of excellence) ซึ่งต้องยึดถือและมุ่งเน้นในมาตรฐาน กำหนดมาตรฐานของงานในเชิงปริมาณ คุณภาพ งบประมาณ และเวลา สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรรู้สึกถึงผลสำเร็จแห่งความเป็นเลิศ ยึดมั่นในความเป็นเลิศ

4. การฝึกอบรม และการพัฒนา (Power through training and development) ผู้บริหารควรมีการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยการให้ผู้ปฏิบัติมีทักษะ และมีความเชื่อมั่นในมาตรฐานความเป็นเลิศ โดยการฝึกอบรม สร้างเสริมความมีคุณค่าในตนเอง เสริมสร้างแรงจูงใจที่เรียนรู้โดยไม่มีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง พัฒนาฝึกอบรมตามความต้องการของบุคลากรในองค์การ

5. การให้ความรู้และข้อมูลข่าวสาร (Power through knowledge and information) การเสริมสร้างพลังอำนาจโดยการให้ความรู้ และ ข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรได้ทราบเป้าหมาย และ

วัตถุประสงค์ แผนงานขององค์กร ข้อมูลข่าวสารขององค์กรอื่น ความเจริญก้าวหน้า และการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ซึ่งเป็นวิธีการที่จะให้บุคลากรมีความรู้ และได้รับข้อมูลข่าวสาร ได้แก่

- 5.1). ไม่ปกปิดข้อมูลข่าวสาร เพราะกลัวว่าจะสูญเสียอำนาจ
- 5.2). พยายามคาดการณ์ว่าข้อมูลใดที่เป็นความต้องการของบุคลากรในองค์กร
- 5.3). สนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากภายนอก
- 5.4). เมื่อมีปัญหาในการติดต่อข้อมูลข่าวสารจากโครงสร้างขององค์กรกว้างเกินไป ให้พยายามลดสายการบังคับบัญชา หรือมีการสื่อสารข้ามสายกัน (across organization line)
- 5.5). ให้การสื่อสาร เฉพาะข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น และ ใช้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสม

6. การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Power through feedback)

จุดมุ่งหมายของการให้ข้อมูลย้อนกลับ

- 6.1) เสริมสร้างผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
- 6.2) แสดงให้บุคลากรได้เห็นว่าเราต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง
- 6.3) จูงใจให้บุคลากรทำงานให้ดีขึ้น
- 6.4) สร้างความภาคภูมิใจให้ผู้ปฏิบัติงาน

วิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นการเขียนประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในแต่ละปี ต้องมีการทบทวนสรุปผลการปฏิบัติงานของบุคคลในปี และการให้ข้อมูลย้อนกลับแบบ จดหมาย หรือ memo ต้องส่งถึงบุคคล และเป็นระบบปิด

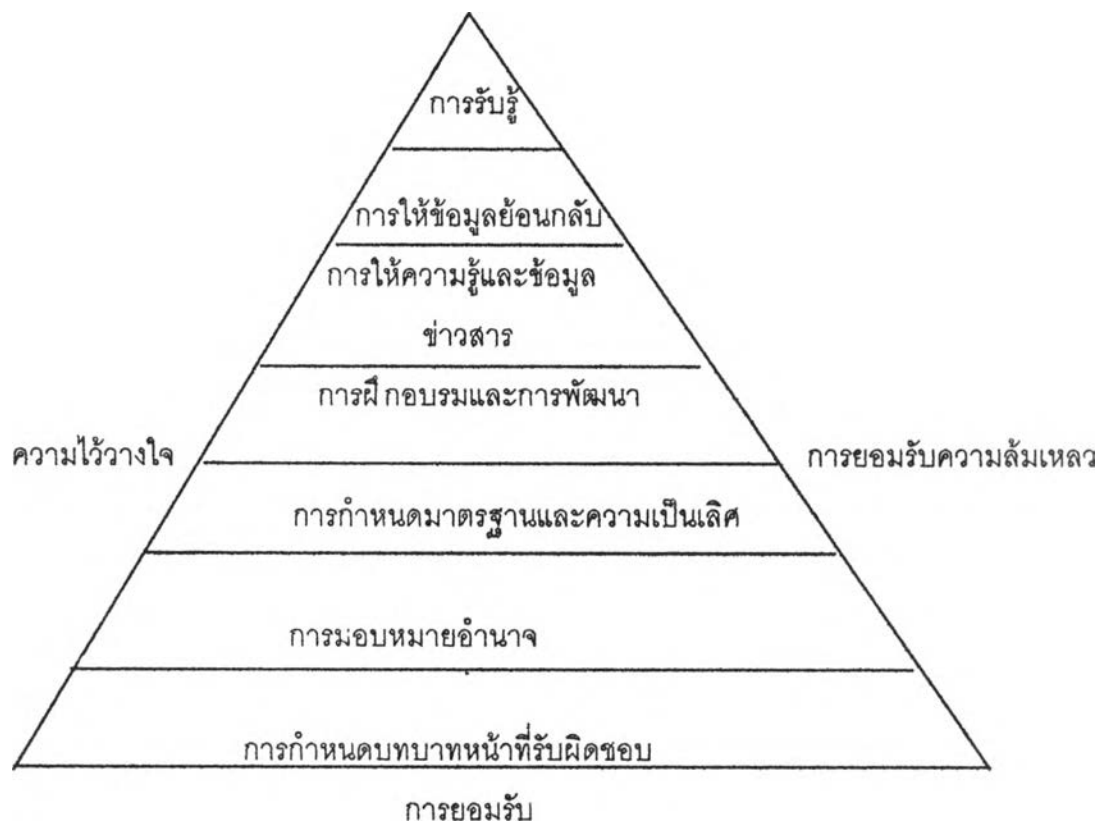
7. การรับรู้ (Power through recognition) ให้บุคลากรรับรู้โดยการยกย่อง การประเมิน การปฏิบัติงาน การประชาสัมพันธ์ การให้อำนาจหน้าที่ที่สูงขึ้น และการให้คำตอบแทนสวัสดิการต่างๆ เมื่อบุคลากรรับรู้ถึงคุณค่าในตนเองเขาจะรู้สึกพึงพอใจ และมีแรงจูงใจที่จะผลิตผลงาน หรือคุณภาพบริการให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

8. ความไว้วางใจ (Power through trust) สิ่งที่จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกไว้วางใจในงานของตนเอง คือทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความไว้วางใจ ความสามารถของตนเอง และผู้อื่น โดยเชื่อว่าบุคคลย่อมมีพื้นฐานที่ดี และมีความสามารถทำงานได้ดี มีการแสดงออกถึงความไว้วางใจผู้อื่น รวมทั้งให้อิสระในการทำงานแก่บุคลากร

9. การรับรู้ต่อความล้มเหลว (Power through permission to fall) โดยการช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่าความล้มเหลวเป็นประสบการณ์ทางบวก ทำให้บุคคลสามารถวางแผน และคาดการณ์ต่อความล้มเหลวได้ รวมทั้งประเมินงบประมาณของความล้มเหลว และสิ่งสำคัญ คือไม่ตำหนิบุคคลต่อหน้าบุคคลอื่นเมื่อเขาทำผิดพลาด แล้วช่วยประคอง สนับสนุนให้เขาปรับปรุง

งานใหม่ นอกจากนี้ควรมีการให้รางวัล และสนับสนุนกับการทำงานในสภาวะที่เสี่ยง ให้ข้อมูล ข่าวสาร มอบหมาย อำนาจหน้าที่ให้เท่าเทียมกับความรับผิดชอบ มองหาวิธีการที่จะทำงานได้ ง่ายขึ้น เป็นผู้ฟังที่ดี และให้ข้อมูลย้อนกลับที่พอเพียง

ซึ่งขั้นตอนในการเสริมสร้างพลังอำนาจ ทั้ง 10 ข้อ นี้มีความสำคัญ และสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องที่แสดงดังนี้



แผนภูมิที่ 2 รูปแบบปิรามิดของพลังอำนาจ

ที่มา : Tracy, Daiane., 1990.

4.3 การเสริมสร้างพลังอำนาจในนักศึกษาพยาบาล

การจัดการศึกษาพยาบาลโดยเฉพาะในการก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย มีผลกระทบโดยตรงต่อการจัดการศึกษาทุกระดับ ดังนั้นความคาดหวังต่อคุณลักษณะของนักศึกษา ก็จะเปลี่ยนแปลงไป การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะเกิดขึ้นในการสอน และการเรียนรู้ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ควรได้รับการพัฒนา

แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการสอน มีพื้นฐานแนวคิดว่า ความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนจะต้องมีความร่วมมือกันระหว่างอาจารย์ และนักศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนการสอนนั้น ก่อให้เกิดสิ่งเหล่านี้คือ 1) การให้การดูแลเอาใจใส่ (caring) 2) การอบรมเลี้ยงดู (nurturing) 3) การพัฒนาให้เติบโต (growth) 4) การสนับสนุน (support) 5) การยอมรับ (recognition) การเสริมสร้างพลังอำนาจผ่านทางการจัดการเรียนการสอนนั้น เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนพลังงานระหว่างผู้สอนและผู้เรียนในกระบวนการดังกล่าว จะมีการรวมพลังงานของทั้งจากตัวผู้สอน และผู้เรียน เพื่อนำไปสู่การบรรลุความสำเร็จแห่งตน (self actualization) (Scott, et.al and Keen, 1990 cited in Chally, 1992: 118-120) ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะต้องเกิดขึ้นอย่างตั้งใจ (intense) มีความต่อเนื่อง (continue) และบ่อยครั้ง (frequent) เครื่องมือที่สำคัญ และจำเป็นต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์ผู้สอน เพื่อที่จะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ หรือความสำเร็จในการเรียนรู้ของตน มี 5 ประการดังต่อไปนี้ คือ

ประการที่ 1. การมีความคิดเกี่ยวกับตนเองในด้านดี (positive self concept) ผู้สอนจะต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้สึกต่อตัวเองในด้านดี เพราะการที่บุคคลเห็นคุณค่าในตน หรือมีความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถ และมีคุณค่านั้น ย่อมเป็นสิ่งสำคัญ ในการเสริมสร้างพลังอำนาจ และผลักดันให้งาน หรือภารกิจต่างๆ ประสบผลสำเร็จได้ ซึ่งความรู้สึกต่อตนเองในด้านดีนั้น สามารถพัฒนา ระหว่างการมีสัมพันธภาพของอาจารย์ และนักศึกษา บนพื้นฐานของการเห็นคุณค่าของบุคคลทุกคน และตัวผู้สอนเองจะต้องมีความคิด และความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองในด้านดีด้วยเช่นกัน จึงจะสามารถเสริมสร้างพลังอำนาจแก่นักศึกษาได้

ประการที่ 2. การมีความคิดสร้างสรรค์ (creativity) หมายถึง การมีความคิด หรือจินตนาการของตน ซึ่งเป็นการประสานความรู้ที่ผ่านมา และความคิด เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหา ซึ่งมีความจำเป็นต่อการพัฒนาวิชาชีพและสังคม

ประการที่ 3. การมีทรัพยากร (resources) ทรัพยากรมีความจำเป็นต่อกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งรวมถึง เงินทุน (funds) วัสดุอุปกรณ์ (material) และรวมถึงเวลา อาจารย์มีบทบาทสำคัญในการจัดสรรทรัพยากร นอกจากอาจารย์จะต้องเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญในสาขาวิชาแล้ว อาจารย์จะต้องอุทิศเวลาเพื่อการสอน ทั้งนี้ เพราะอาจารย์ คือ ตัวแทนของสถาบันที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ และทรัพยากรที่นักศึกษาจะต้องมีคือ เวลาสำหรับการเรียนรู้นั่นเอง

ประการที่ 4. การมีข้อมูลข่าวสาร (information) การมีข้อมูลต่างๆ ที่หลากหลาย และเพียงพอ มีความสำคัญต่อทั้งตัวผู้สอน และผู้เรียน ข้อมูลที่เป็นความรู้ทางเทคนิค (technical Knowledge) ความเชี่ยวชาญ (expertise) และข้อมูลข่าวสารทางการเมือง (political

intelligence)) ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ อาจจะได้มาจากเอกสาร ตำรา รายงาน หรือบทความทางวิชาการในวารสาร ซึ่งล้วนแต่เป็นประโยชน์ทั้งสิ้น ข้อมูลคือแหล่งของอำนาจที่จะต้องนำมาใช้อย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ อาจารย์ต้องมีบทบาทสำคัญต่อการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้เรียน และการรู้จักรับข้อมูลข่าวสารจากผู้เรียนก็มีความสำคัญด้วยเช่นกัน

ประการที่ 5. การได้รับการสนับสนุน (supporting) การให้การสนับสนุนเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้งานบรรลุความสำเร็จ อาจารย์ให้การสนับสนุนช่วยเหลือโดย การให้การรับรอง (endorsment) ในสิ่งที่นักศึกษาปฏิบัติ การให้การสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง (backing) การให้การยอมรับ (approval) ทั้งนี้ เพราะมุ่งหวังให้งานสำเร็จ ในที่นี้แม้แต่การยิ้ม หรือการให้ข้อมูลย้อนกลับเมื่อตรวจรายงานของนักศึกษา ก็ถือว่าเป็นการสนับสนุนเช่นกัน นอกจากนี้ จะต้องมีการสนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในระหว่างผู้เรียนเองอีกด้วย ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ

Hokanson (1992) กล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้น ประกอบด้วย บรรยากาศของการให้การดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน (Nurturing and Caring environment) มีความไว้วางใจ (trust) ซึ่งกันและกัน ซึ่งจะพัฒนาจากความซื่อสัตย์ (Honesty) เปิดเผย (Openness) และจริงใจ (Genuineness) และควรมีทักษะทางสังคม ซึ่งได้แก่ ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร (Communication skill) การสื่อสารเป็นการติดต่อสื่อสารสองทาง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น (Share vision) มีความนอบน้อม (Courtesy) ยอมรับ และให้เกียรติผู้อื่นด้วย นอกจากนี้แล้วตัวผู้รับเอง ก็ควรจะรับรู้ มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีความพร้อม และเข้าไปมีส่วนร่วมด้วย (Willing to assume responsibility and participated) การเสริมสร้างพลังอำนาจจึงจะประสบความสำเร็จได้ด้วยดี

การเสริมสร้างพลังอำนาจสำหรับนักศึกษาพยาบาลจะช่วยพัฒนาความสามารถ และศักยภาพของนักศึกษาให้มีมากขึ้น ซึ่งกระบวนการเกิดขึ้นจากความร่วมมือระหว่างอาจารย์และนักศึกษาทั้ง 2 ฝ่าย โดยอาจารย์ก็ต้องช่วยให้นักศึกษาสามารถใช้ศักยภาพของตนเองในระหว่างการเรียนรู้ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจก็เริ่มจากการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา และต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน นั่นก็คือ ช่วยให้การเรียนรู้ของนักศึกษาประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะต้องอาศัย เครื่องมือ สิ่งแวดล้อม โอกาส และเวลา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา ทำให้นักศึกษาเกิดความตระหนักว่าการเรียนรู้เป็นของตน ตนเองต้องมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบภาระกระทำของตน และมีอำนาจในการควบคุมการกระทำนั้นๆของตนให้บรรลุเป้าหมาย นั่นคือ นักศึกษารับรู้ถึงการมีพลังอำนาจในตน เมื่อใดก็ตามที่บุคคลไร้ซึ่งพลังอำนาจ จะมีความรู้สึกต่อตนเองในด้านลบ จึงทำให้อึดอัดความรู้สึกเคารพในตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การไม่สามารถกระทำกรสิ่ง

ใดเพื่อตน ให้บรรลุความสำเร็จในการดำเนินชีวิต และการทำงานได้ และจะทำให้ขาดความพึงพอใจ และความรู้สึกผูกพันในงานอาชีพในที่สุด ดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่นักศึกษาพยาบาล จึงเป็นจุดเริ่มต้นที่จะพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตั้งแต่เป็นนักศึกษาพยาบาล ซึ่งการสร้างพลังอำนาจให้กับนักศึกษาในด้านต่างๆนี้ จะทำให้นักศึกษามีความมั่นใจในตนเอง และสามารถปฏิบัติบทบาทวิชาชีพได้อย่างเต็มศักยภาพ ช่วยเสริมสร้างให้บุคคลมีความกระตือรือร้น และมีแรงจูงใจภายในตนเอง เพื่อการเดินทางไปสู่ความสำเร็จ อันจะนำไปสู่การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อไปในอนาคต

5. ชีวิตนักศึกษาพยาบาล

ลักษณะนักศึกษา

นักศึกษาในระดับอุดมศึกษาโดยทั่วไปจะมีอายุตั้งแต่ 17-22 ปี มีลักษณะของวัยรุ่นตอนปลายร่วมกับวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ซึ่งมีลักษณะเด่น คือ ต้องการเป็นอิสระ และ เป็นตัวของตัวเอง ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับ แต่ในขณะที่เดียวกันก็ยังมีวุฒิภาวะยังไม่เต็มที่ จึงต้องการผู้ใหญ่ที่เป็นที่พึ่ง คอยให้คำปรึกษาที่ดี นักศึกษาพยาบาลก็เป็นเหมือนกับนักศึกษาทั่วไป แต่นักศึกษาพยาบาลจะต้องมีความรับผิดชอบสูงกว่า เนื่องจากต้องปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตคน ต้องฝึกภาคปฏิบัติในเวรเช้า เวรบ่าย และเวรดึก ควบคู่ไปกับการเรียนภาคทฤษฎี ชีวิตประจำวันจึงอยู่แต่ในสถานศึกษา และในแหล่งฝึกปฏิบัติ Astin (1993 a) อ้างถึงใน วันทนา ถิ่นกาญจน์ ได้สรุปรวมเกี่ยวกับลักษณะของ นักศึกษามหาวิทยาลัย ตั้งแต่ ปี 1966 รวมทั้งสิ้น 250,000 คน ไว้ดังนี้

1. กลุ่มวิชาการ (The Scholar) นักศึกษากลุ่มนี้สนใจวิชาการสูงมี Self-esteem สูง ตั้งเป้าหมายการศึกษาสูงสุดถึงระดับปริญญาเอก มักจะมีอายุน้อยกว่าเพื่อน เพราะเริ่มเข้าเรียนเร็ว มักจะได้รับเลือกให้เป็นผู้บทพทเรียนให้เพื่อนร่วมชั้น รูปแบบการใช้ชีวิต พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ทำชื่อเสียงให้แก่ตนเองและหมู่คณะ จำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่ใช้ เพื่อการศึกษานอกห้องเรียน การร่วมกลุ่มพูดคุยอภิปรายปัญหาบ้านเมือง ช่วยอาจารย์ทำวิจัย ช่วยกิจกรรมของชมรมนักศึกษา ใช้เวลาศึกษาภาษาต่างประเทศ ส่วนเรื่องที่มีความสัมพันธ์ทางลบ ได้แก่ จำนวนชั่วโมงที่ใช้ในการดูรายการโทรทัศน์และความรู้สึกอยากหยุดพักการเรียนหรือลาออกจากวิทยาลัย

2. กลุ่มกิจกรรม (The Social Activist) นักศึกษานี้ให้ค่านิยมกับสังคมสูง ชอบร่วม

กิจกรรม กล้าแสดงออกเพื่อพิทักษ์สิทธิของตน ช่วยเหลือสังคมโดยวิธีการทางการเมือง มักได้รับเลือกให้เป็นตัวแทนในองค์กรนักศึกษา รูปแบบการใช้ชีวิตพบว่า มักชอบคุยหรืออภิปรายปัญหาบ้านเมือง ปัญหาสังคม มักมีส่วนร่วมในการประท้วงสถาบัน มักเลือกเป็นสมาชิกชมรม วัฒนธรรมหรือชมรมค่ายอาสา

3. กลุ่มศิลปิน (The Artist) นักศึกษากลุ่มนี้สนใจศิลปะ และมีความสามารถพิเศษด้านศิลปะ ชอบสร้างสรรค์งานศิลปะต่างๆ เช่น แต่งคำกลอน แสดงละคร ฟ้อนรำ แสดงดนตรี เป็นต้น มักมีประวัติได้รับรางวัลศิลปะหรือร่วมทำหนังสือของโรงเรียน นักศึกษากลุ่มนี้ไม่สนใจเล่นกีฬา ไม่ค่อยเข้าร่วมกลุ่มอภิปรายปัญหาการเมืองหรือปัญหาสังคม

4. กลุ่มชอบสำราญ (The Hedonist) นักศึกษากลุ่มนี้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมปลายด้วยคะแนนต่ำกว่ากลุ่มอื่น มีรายงานความประพฤติดระหว่างเรียนชั้นมัธยมว่า ไม่ค่อยทำการบ้าน ขาดเรียนบ่อย ชอบเที่ยวกลางคืน สูบบุหรี่ ดื่มเบียร์ มักไม่สนใจที่จะเรียนต่อในระดับสูง ไม่ชอบเข้าห้องสมุด ผลการเรียนอยู่ในระดับต่ำ ชอบงานเลี้ยงสังสรรค์ มักร่วมชบวนประท้วงในสถาบัน

5. กลุ่มผู้นำ (The Leader) นักศึกษากลุ่มนี้ได้รับความนิยมนยกย่องทั้งในกลุ่มเพื่อนและอาจารย์ มีความมั่นใจในตนเองสูง มีความสามารถในการเป็นผู้นำ การพูดต่อหน้าสาธารณชนเป็นคนเปิดเผย ชอบสังคม ชอบอาสาเป็นตัวแทนในองค์กรนักศึกษา รูปแบบการใช้ชีวิต ยามว่างชอบเล่นกีฬา ทำงานในสโมสรนักศึกษา เข้าร่วมงานเลี้ยงสังสรรค์ เป็นกลุ่มที่รายงานว่า ตนเองมีความรู้สึกซึมเศร้า หรือ อยากออกนอกวิทยาลัยน้อยกว่านักศึกษาประเภทอื่น และมีความพึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ได้รับในขนาดสูง

6. กลุ่มชอบรักษาหน้า (The Status Striver) นักศึกษากลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับค่านิยมและเป้าหมายในชีวิตทุกด้าน ชอบแสดงออกว่ามีความสามารถ ชอบแสดงความมีน้ำใจต่อผู้อื่น มักจะมีฐานะทางการเงินดี ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนให้เป็นผู้มีอำนาจ (authority) มักมีส่วนร่วมในการสับสนให้แก่สถาบัน นักศึกษากลุ่มนี้ให้ความสำคัญอย่างมากต่อเงินทอง อำนาจและการรักษาสถานภาพในสังคม จึงอาจเรียกว่าเป็นกลุ่มวัตถุนิยม (Materialism) รูปแบบการใช้ชีวิตมักจะชอบงานเลี้ยงสังสรรค์ ดูโทรทัศน์ ไม่ชอบการศึกษาด้วยตนเองใน ห้องสมุดหรือทบทวนวิชากับเพื่อน ผลการเรียนส่วนใหญ่อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

7. กลุ่มไม่ยึดมั่น (The Uncommitted Student) ความคาดหวังของนักศึกษาในกลุ่มนี้คือ เปลี่ยนสาขาวิชาที่เรียน ลาหยุดพักการเรียนชั่วคราว ลาออกจากวิทยาลัยหรือขอโอนย้ายไปวิทยาลัยอื่น บางคนถึงกับมีจุดมุ่งหวังที่จะเปลี่ยนอาชีพหลังจากสำเร็จการศึกษา มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเพื่อนอาจารย์ และสถาบันน้อยมาก ผลการเรียนของนักศึกษากลุ่มนี้อยู่ในระดับ

ปานกลางแต่รายงานว่าตนเองมักจะส่งงานไม่ทัน รู้สึกเบื่อหน่ายการเรียน แต่สนใจการเรียนภาษาต่างประเทศ และร่วมกิจกรรมกับนักศึกษาต่างชาติ

8. กลุ่มไม่มีรูปแบบ (No Type) นักศึกษาจำนวนประมาณ 38 % ของนักศึกษาทั้งหมด ไม่สามารถจัดเข้ากับกลุ่มใดๆ ทั้ง 7 กลุ่มที่กล่าวมาแล้ว นักศึกษากลุ่มนี้มักจะมาจากครอบครัวที่มีระดับการศึกษาและเศรษฐกิจต่ำกว่ากลุ่มอื่น ประวัติการเรียนอยู่ในกลุ่มอ่อนมีเป้าหมายในชีวิตต่ำกว่ากลุ่มอื่นยกเว้นกลุ่มชอบสำราญ (Hedonist) รูปแบบการใช้ชีวิต มักไม่สนใจร่วมกิจกรรม โครงการฝึกผู้นำ หรือทบทวนวิชากับเพื่อน ไม่ชอบพูดคุยกับอาจารย์ ไม่ชอบร่วมประท้วงหรืออภิปรายปัญหาทางการเมืองและสังคม นักศึกษากลุ่มนี้รายงาน ว่า ตนเองมีพัฒนาการด้านความรู้ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการเรียนในระดับต่ำกว่าเพื่อนๆ ในชั้น

สำหรับการจำแนกลักษณะนักศึกษาในมหาวิทยาลัยตามชั้นปี ทองเรียน อมรัชกุล (2525) ได้กล่าวไว้ว่า

1. นักศึกษาชั้นปีที่ 1 มีความต้องการความสำเร็จในเชิงวิชาการ ดังนั้น จึงสนใจ การศึกษาหาความรู้ ความคิดต่างๆ

ก. เข้าใจตนเอง (Self Understanding) เข้าใจปัญหาของสังคมรวมทั้งแสวงหาเอกลักษณ์ของตน

ข. แสวงหาสถานภาพของตนเอง

ค. ความเป็นมิตร ผูกพันกับเพื่อน และชอบอยู่ในกลุ่มเพื่อน

ง. เป็นผู้มีมนุษยธรรม สุภาพเรียบร้อย ให้ความคุ้มครองและเห็นอก

เห็นใจผู้อื่นมีความรู้สึกกระตือรือร้นระหว่างความกลัวและความตื่นเต้น จะเข้าร่วมกิจกรรมทุกประเภทในมหาวิทยาลัย

2. นักศึกษาชั้นปีที่ 2 นักศึกษาส่วนใหญ่มักจะเกิดความไม่พอใจมหาวิทยาลัย แต่ในบางกรณีก็เพียงแต่จะมีความเบื่อและรู้สึกเฉยๆ ไม่ยินดียินร้ายต่อสภาพทั่วไปในมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ก็เพราะรู้สึกถูกทอดทิ้ง ไม่ได้รับการเอาใจใส่ ต่อมาเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นคนขาดความรับผิดชอบ ดังนั้น ลักษณะภายนอกของนักศึกษาเหล่านี้ คือ การริเริ่มสร้างเสริมความเป็นแบบแผนของกลุ่มย่อยขึ้น จนเกิดเป็นวัฒนธรรมเพื่อนฝูงขึ้น (Peer Culture)

3. นักศึกษาชั้นปีที่ 3 ต่อเนื่องจากความเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 2 มาแต่เดิมนักศึกษาชั้นปีที่ 3 จะมีวัฒนธรรมและความเป็นอยู่ของตนเอง เป็นเอกลักษณ์เฉพาะที่สูงมาก สำหรับในกลุ่มนักศึกษาระดับชั้นปีที่ 3 ด้วยกันเองจะมีความคิดเห็นแตกแยกออกไปน้อยมาก กล่าวคือ มีความคิดไปในแนวเดียวกันเป็นส่วนใหญ่มีค่านิยมคล้ายคลึงกัน และ ทุกคนจะมีส่วนร่วมในการ

แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ลักษณะซึ่งคล้ายกับนักศึกษาชั้นปีที่ 2 คือ ความไม่พอใจมหาวิทยาลัย ในด้านต่างๆ รวมทั้งวิพากษ์วิจารณ์มหาวิทยาลัยอย่างรุนแรง

4. นักศึกษาชั้นปีที่ 4 นักศึกษามีแนวโน้มที่จะหันความสนใจไปจากมหาวิทยาลัย จะไม่มีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่างๆ ของมหาวิทยาลัย เริ่มตั้งแต่ไม่สนใจวัฒนธรรมและความเป็นอยู่ ของนักศึกษา รวมทั้งไม่ยอมรับระเบียบประเพณีของนักศึกษาด้วยตนเอง ส่วนใหญ่จะสนใจเรื่อง ส่วนตัว โดยเฉพาะชีวิตภายหลังสำเร็จการศึกษา

ดังนั้นในการเรียนการสอนถ้าอาจารย์เข้าใจธรรมชาติของนักศึกษาพยาบาล และพยายาม ส่งเสริมให้นักศึกษาพัฒนาตนเองตามศักยภาพที่มีอยู่โดยมีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ นักศึกษาในระหว่างการเรียนการสอน จะช่วยทำให้นักศึกษามองเห็นคุณค่าในตนเอง มีความ มั่นใจในตนเองมากขึ้น อันจะนำไปสู่การพัฒนาความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อไป

6. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการพยาบาล

การเตรียมผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการพยาบาลเป็นสิ่งสำคัญมากและควรได้มีการ พัฒนาทักษะทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และยุทธวิธีต่างๆทางการบริหาร ดังนั้น สถาบันการศึกษาพยาบาลจึงควรจะมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสนับสนุนให้นักศึกษาได้ฝึกหัด เพื่อแสดงความสามารถในบทบาทผู้นำ ทั้งในสถาบันและชุมชน และสามารถพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงได้ตั้งแต่ขณะเป็นนักศึกษาพยาบาล โดยสามารถพัฒนาได้ด้วยวิธีการต่อไปนี้

6.1 จัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาทักษะของการเป็นผู้นำ เนื่องจากการพัฒนาภาวะ ผู้นำจะได้จากการเรียนรู้ และการฝึกหัด ซึ่งจะต้องสอนให้ผู้เรียนมีทักษะในการวิเคราะห์ การ ปรับตัวเกี่ยวกับปัญหา ความต้องการของบุคคล และสถาบันตามสถานการณ์ให้เหมาะสม ควร จัดให้ผู้เรียนมีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skill) โดยสามารถเป็นผู้นำทีม ได้ (Moloney,1979 อ้างถึงใน วันทนา ถิ่นกาญจน์, 2539) และควรเพิ่มเรื่องเกี่ยวกับการ เมือง และการจัดระบบเข้าไปด้วยกัน ซึ่งในการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำนั้น สามารถกระทำได้โดย

ก. ผู้สอนต้องใช้กระบวนการเรียนการสอน ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการอภิปราย เสริมสร้าง และสนับสนุน พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

ข. การจัดระบบที่ปรึกษา หรือ ระบบพี่เลี้ยง (Preceptorship) โดยการให้

นักศึกษาพยาบาลได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการวางแผน และร่วมกิจกรรมกับพี่เลี้ยง (Preceptor) ซึ่งพี่เลี้ยงต้องเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) แก่นักศึกษาพยาบาลได้ เพื่อทำหน้าที่ให้คำแนะนำชี้แจง และฝึกทักษะต่างๆของบทบาทผู้นำทางการพยาบาล ซึ่งจะทำให้นักศึกษาได้เรียนรู้บทบาทผู้นำจากประสบการณ์จริงได้ดี และมีความพร้อมที่จะก้าวไปสู่การปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร,2534)

ค. การเข้าร่วมปฏิบัติงานในสถานการณจริง เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เข้าร่วมในการบริหารเพื่อสังเกตการปฏิบัติงานของผู้บริหาร การเข้าร่วมปฏิบัติงานในสถานการณจริงนี้จะช่วยพัฒนาให้ผู้เรียนแสดงความสามารถของตนอย่างเต็มที่ในการแก้ปัญหาต่างๆในฐานะผู้นำ

6.2 จัดให้มีกิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อให้นักศึกษาพยาบาลมีการพัฒนาพฤติกรรมนอกวิชาชีพ และความเจริญก้าวหน้าให้ทันต่อเหตุการณ์ เช่น การเข้าร่วมในกิจกรรมของสังคม ดุละคร พังดงตรี ซึ่งเป็นกิจกรรมที่นอกเหนือจากวิชาชีพทั้งปวง

6.3 Reinforce the Value of Women's Characteristics แทนที่จะลดคุณค่าหรือวิพากษ์วิจารณ์ เราควรจะแสดงออกให้เห็นถึงคุณค่าของบุคลิกลักษณะต่างๆของเพศหญิง จะช่วยให้นักศึกษาพยาบาลที่ส่วนมาก เป็นผู้หญิงมีความมั่นใจในตนเองมากขึ้น

6.4 Prepare for Broad Environment เราต้องเตรียมนักศึกษาพยาบาลสำหรับสิ่งแวดล้อมที่กว้างขวาง นักศึกษาต้องสามารถมองเห็นโลกกว้าง โลกภายนอก ซึ่งจำเป็นต่อการประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำ

6.5 ในหลักสูตรควรจัดให้มีการเรียนการสอนในเรื่องต่อไปนี้

- การต่อรอง (Negotiation) และการฝึกหัดทำการต่อรอง
- ความขัดแย้งและการแก้ไขความขัดแย้ง (Conflict and Conflic Resolution)
- การเสี่ยง (Risk Taking)
- พลังอำนาจ (Power)
- การเข้าไปมีส่วนผลักดัน (Influence)
- การเปลี่ยนแปลง (Change)

พงศศักดิ์ อังคสิทธิ์ (2537) กล่าวว่า บุคคลสามารถพัฒนาภาวะผู้นำได้ โดยมีองค์ประกอบ สำคัญ 4 ประการด้วยกัน คือ

การพัฒนาคุณลักษณะพื้นฐานที่มีอยู่ในตัวของบุคคลนั้นโดยมีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ

1. การพัฒนาความรู้ในเรื่องพฤติกรรมผู้นำ
2. สิ่งแวดล้อม เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สามารถขัดเกลาภาวะผู้นำได้ดีที่สุด

3. โอกาสเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเปิดช่องให้บุคคลได้แสดงออกซึ่งภาวะผู้นำของตนต่อสาธารณชน หากขาดโอกาสการแสดงออก ความเป็นผู้นำย่อมไม่เกิดขึ้น

ดังนั้นการที่สถานศึกษาพยาบาลเห็นความสำคัญ และจัดการเรียนการสอนที่ช่วยส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาพยาบาล ก็จะช่วยให้วิชาชีพพยาบาลมีผู้นำที่จะช่วยพัฒนาวิชาชีพให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ซึ่งได้มีผู้วิจัยท่านอื่นๆทำการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ

สุพร รุ่งเรือง (2520) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบลักษณะความเป็นผู้นำของนักเรียนนายร้อย จปร. ชั้นปีสุดท้าย และนิสิตชายจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยชั้นปีสุดท้ายปีการศึกษา 2520 โดยใช้แบบประเมินความสามารถในการเป็นผู้นำ ลักษณะความเป็นผู้นำที่ศึกษามี 4 แบบ คือ แบบเสรีนิยม แบบประชาธิปไตย แบบอัตนิยม-ยอมตาม และแบบอัตนิยม-ก้าวร้าว กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนนายร้อย จปร. และนิสิตชายจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ชั้นปีสุดท้าย รวม 462 คน วิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวกับวิธีของดันแคน ผลการวิจัยมีดังนี้ คือ นักเรียนนายร้อย จปร. และนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยรวม 4 กลุ่ม และแยกเป็นรายกลุ่มต่างก็มีลักษณะความเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยสูงที่สุด และมีลักษณะความเป็นผู้นำทั้ง 4 แบบไม่แตกต่างกัน

ยุวดี วัฒนานนท์ (2521) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับลักษณะความเป็นผู้นำของนักศึกษาพยาบาลในกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาเปรียบเทียบตัวแปรต่างๆ ได้แก่ ความวิตกกังวล มโนภาพแห่งตน ความคิดสร้างสรรค์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และลักษณะความเป็นผู้นำระหว่างกลุ่มผู้นำและกลุ่มผู้ตาม โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาพยาบาลชั้นปีสุดท้ายจากโรงเรียนพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล และคณะพยาบาลศาสตร์ในกรุงเทพมหานครจำนวน 5 แห่ง ปีการศึกษา 2521 จำนวน 426 คน ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษากลุ่มผู้นำทั้งหมดมีความเป็นผู้นำสูงกว่านักศึกษากลุ่มผู้ตามอย่างมีนัยสำคัญ ไม่พบความแตกต่างของคะแนนลักษณะความเป็นผู้นำระหว่างนักศึกษาหลักสูตรอนุปริญญา กับนักศึกษาหลักสูตรปริญญา ทั้งกลุ่มผู้นำและกลุ่มผู้ตาม นักศึกษากลุ่มผู้นำมีความวิตกกังวลต่ากว่านักศึกษากลุ่มผู้ตามอย่างมีนัยสำคัญ นักศึกษาในหลักสูตรปริญญา มีความวิตกกังวลต่ากว่านักศึกษาหลักสูตรอนุปริญญาอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งในกลุ่มผู้นำและกลุ่มผู้ตาม นักศึกษากลุ่มผู้นำทั้งหมดมีมโนภาพแห่งตนสูงต่ากว่านักศึกษาหลักสูตร

อนุปริญาในกลุ่มผู้ตามอย่างมีนัยสำคัญ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญของกลุ่มตัวอย่าง ทุกกลุ่มของตัวแปรความคิดสร้างสรรค์ และไม่พบความแตกต่างของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระหว่างกลุ่มผู้นำทั้งหมดกับกลุ่มผู้ตามทั้งหมดอย่างมีนัยสำคัญ แต่พบว่า นักศึกษาหลักสูตร บริญญาามีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่านักศึกษาหลักสูตรอนุปริญาอย่างมีนัยสำคัญ

เกรียงไกร ธรรมลักขณา (2524) ได้ศึกษาลักษณะความเป็นผู้นำของนักศึกษาวิทยาลัย พณิชยการ และเปรียบเทียบลักษณะความเป็นผู้นำของนักศึกษาชายและหญิง แต่ละวิทยาลัยและ รวมในทุกวิทยาลัยพณิชยการ โดยใช้เครื่องมือแบบประเมินความสามารถในการเป็นผู้นำ (The Leadership Ability Evaluation) ซึ่งสร้างโดย รัสเซล เอ็น คาสเซล (Russel N. Cassel) และ เอ็ดเวิร์ด เจ สแตนนิค (Edward J. Stanick) ลักษณะความเป็นผู้นำที่ทำการศึกษามี 4 แบบ คือ แบบประชาธิปไตย แบบเสรีนิยม แบบอัตนนิยมยอมตาม แบบอัตนนิยมก้าวร้าว กลุ่ม ตัวอย่างคือนักศึกษาวิชาเอกพณิชยการที่กำลังศึกษาอยู่ในวิทยาลัยพณิชยการปีที่ 2 ภาคปกติ ปีการศึกษา 2524 จำนวน 700 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการหาค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที (t-test) ผลการวิจัย คือนักศึกษาทุกวิทยาลัยพณิชยการ มี ลักษณะความเป็นผู้นำทั้ง 4 แบบ ตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ลักษณะความเป็นผู้นำ แบบประชาธิปไตยสูงที่สุด แบบอัตนนิยมยอมตามลำดับที่ 2 แบบเสรีนิยมลำดับที่ 3 แบบอัตนนิยม ก้าวร้าวลำดับที่ 4 นักศึกษาชายกับหญิง มีลักษณะความเป็นผู้นำทั้ง 4 แบบไม่แตกต่างกันที่ ระดับนัยสำคัญ.05 ลักษณะความเป็นผู้นำของนักศึกษากลุ่มรุนแรง มีความเกี่ยวข้องกับเพศ คือ นักศึกษาชายส่วนมากเป็นแบบอัตนนิยมก้าวร้าว ส่วนนักศึกษาหญิงส่วนมากเป็นแบบเสรีนิยม

ประภา คงนุ่น (2527) ได้ศึกษาลักษณะผู้นำของนักศึกษาวิทยาลัยครูเอกวิชาพณิชยการ และ เปรียบเทียบลักษณะผู้นำระหว่างนักศึกษาชายกับหญิง โดยใช้แบบประเมินความสามารถ ในการเป็นผู้นำ เช่นเดียวกับ ฟอง เกิดแก้ว ลักษณะผู้นำที่ศึกษามี 4แบบ เช่นเดียวกับ ผลการวิจัย คือ นักศึกษาวิทยาลัยครู วิชาเอกพณิชยการ มีลักษณะผู้นำเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ แบบประชาธิปไตยลำดับที่ 1 แบบเสรีนิยมลำดับที่ 2 แบบอัตนนิยมยอมตามลำดับที่ 3 แบบ อัตนนิยมก้าวร้าวลำดับที่ 4 และนักศึกษาชายกับหญิง วิชาเอกพณิชยการ มีลักษณะผู้นำทั้ง 4 แบบ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

อุทัย ทันตสุวรรณ (2527) ได้ทำการสำรวจลักษณะความเป็นผู้นำของนักเรียน รวมเหล่า เพื่อศึกษาลักษณะความเป็นผู้นำของนักเรียนแต่ละเหล่า จำแนกตามเหล่าที่สังกัด เปรียบเทียบลักษณะความเป็นผู้นำของนักเรียนรวมเหล่าในแต่ละเหล่า โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,000 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบวัดคุณลักษณะทหารและตำรวจด้านผู้นำ สร้างโดย รองศาสตราจารย์ประคอง กรวรรณสูตร และรองศาสตราจารย์ ดร. ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ ผลการ

วิจัยพบว่า ลักษณะความเป็นผู้นำของนักเรียนรวมเหล่า ทั้ง 3 เหล่า และตำรวจมีมัชฌิมเลขคณิต อยู่ในเกณฑ์ เหนือปานกลางถึงค่อนข้างสูง ลักษณะความเป็นผู้นำของนักเรียนรวมเหล่า กับ ลักษณะความเป็นผู้นำของค่าปกติวิสัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในทุก ลักษณะของทหารบก ทหารเรือ และทหารอากาศ สำหรับในส่วนของตำรวจลักษณะความเป็นผู้นำของนักเรียนรวมเหล่า กับลักษณะความเป็นผู้นำของค่าปกติวิสัย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในลักษณะ สำหรับลักษณะความเป็นผู้นำของนักเรียนรวมเหล่า ในส่วนของกรมตำรวจ กับ ลักษณะความเป็นผู้นำของนักเรียนนายร้อยตำรวจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในเกือบทุกลักษณะ นอกจากลักษณะของความซื่อสัตย์สุจริต นักเรียนรวมเหล่ามีลักษณะด้านนี้สูงกว่านักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมิทธา จิตตลดากร (2529) ได้ศึกษาภาวะผู้นำสตรีในการปกครองท้องถิ่นของไทย โดย การศึกษากลุ่มประชากร 3 กลุ่ม มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่แตกต่างกัน คือ ส่งแบบสอบถาม สัมภาษณ์แบบเจาะลึก และสัมภาษณ์คณะกรรมการสภาตำบล 12 ตำบลที่กำหนดเป็นสตรี ผลการวิจัยพบว่า สตรีผู้นำทางการเมืองในระดับท้องถิ่นจะเป็นผู้ที่ไม่กระตือรือร้น แต่มองโลกในแง่ดี มีเพียงส่วนน้อยที่เป็นผู้ที่เป็นผู้กระตือรือร้น และมองโลกในแง่ร้าย ความกระตือรือร้นของสตรีก็จะเน้นหนักไปในงานที่เกี่ยวข้องกับองค์กรของราชการมากกว่าภารกิจที่ไม่ใช่ของทางราชการ ลักษณะการทำงานดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับลักษณะการจัดการในเชิงการบริหาร กล่าวคือ ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ไม่นิยมในการใช้อำนาจ ใช้วิธีการสร้างความเข้าใจให้กับประชาชน ใช้ความสุภาพ ทำให้คนทั้งเกรงใจ และกลัวเกรงควบคู่กัน มีการวางแผนล่วงหน้าเสมอ โดยเป้าหมายเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ประดิษฐ์ ชัยปรีชา (2533) ได้ทำการศึกษาบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา โดยการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างบุคลิกภาพกับ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษาที่ได้นำมาศึกษา จำนวน 435 คน ปรากฏว่าบุคลิกภาพทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความมีอำนาจอิทธิพล ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และด้านการเข้าสังคม อยู่ในระดับปานกลาง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษาที่ได้นำมาศึกษา ปรากฏว่าพฤติกรรมผู้นำทั้ง 2 มิติ คือ ผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ และผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแต่ละด้านกับพฤติกรรมผู้นำแต่ละมิติของผู้บริหารรวมทุกวิทยาลัย ปรากฏว่าบุคลิกภาพทั้ง 4 ด้านของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์ และมิติมิตรสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เรา รัตนประสาท (2534) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา โดยศึกษาตามแนวทฤษฎีสามมติ ของ William J. Reddin ซึ่งแบบมิตภาวะผู้นำทางการบริหารแบ่งออกเป็น สามมิติ คือ มิตกิจสัมพันธ์ มิตมิตรสัมพันธ์ และมิตประสิทธิผล และได้แบ่งพฤติกรรมภาวะผู้นำ เป็นแบบ 8 แบบ เป็นประเภทที่มีประสิทธิผลสูง 4 แบบ คือ ผู้ยึดระเบียบ นักพัฒนา ผู้เผด็จการมีศิลปะ และนักบริหารเป็นประเภทที่มีประสิทธิผลต่ำ 4 แบบ คือ ผู้หนึ่งงาน นักบุญ ผู้เผด็จการ และผู้ประนีประนอม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำ เอ็ม เอส ดี ที (The Management Style Diagnosis Test) สร้างโดย William J. Reddin ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ซึ่งดำรงตำแหน่ง ครูใหญ่ อาจารย์ และผู้อำนวยการโรงเรียนส่วนใหญ่ ปรากฏเป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบนักพัฒนา เมื่อวิเคราะห์ตามระดับประสิทธิผลของการบริหาร ปรากฏว่า ผู้บริหารสตรี โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเป็นประเภทที่มีประสิทธิผลสูง ร้อยละ 88.60 และประเภทที่มีประสิทธิผลต่ำ ร้อยละ 11.40

วันทนา ถิ่นกาญจน์ (2539) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์โดยมีการดำเนินการวิจัยตามเทคนิคเดลฟาย ดังนี้ คือ มีการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้นำทางการพยาบาลของประเทศไทย ผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาพยาบาล ผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการพยาบาล และผู้เชี่ยวชาญทางการปฏิบัติการพยาบาล จำนวน 21 ท่าน ใช้แบบสอบถามจำนวน 3 รอบ รอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดรอบที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยคำนวณหาค่ามัธยฐาน ฐานนิยม และพิสัยระหว่างควอไทล์ ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

สมรรถนะผู้นำที่พึงประสงค์ของบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกัน ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 8 สมรรถนะ คือ 1) บุคลิกภาพ 2) ความรู้และสติปัญญา 3) สมรรถนะเชิงวิชาชีพ 4) สมรรถนะเชิงบริหาร 5) สมรรถนะเชิงจริยธรรม 6) สมรรถนะเชิงการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม 7) สมรรถนะเชิงธุรกิจ และการตลาด 8) สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยี และภาษาต่างประเทศ

ซึ่งสมรรถนะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ของบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ ทั้ง 8 สมรรถนะ ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 95 รายการ เป็นสมรรถนะภาวะผู้นำที่มีความจำเป็นในระดับมากที่สุด 50 รายการ และเป็นสมรรถนะภาวะผู้นำที่มีความจำเป็นในระดับมาก 45 รายการ

กรณิกา ตันติกนภร (2539) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลวิธีการใช้อำนาจ กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล

ภณณิต ตันเตีเนจพ (2539) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง กลวิธีที่ใช้ความ 40
กับเปลี่นแปลงหัวหน้าหน่วยงานผู้ช่วย ตามทวรับใช้ตพททลปจจทงร รงพตบดว

รัฐ เขตกรุงเทพมหานคร รวมทั้งศึกษาปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 670 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับปานกลาง กลวิธีการใช้ความเป็นมิตร การปรึกษาหารือ การเข้าใจ การโน้มน้าวอย่างมีเหตุผล การใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว การแลกเปลี่ยน กลวิธีทางกฎหมาย และการกดดัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ กลวิธีการใช้ความเป็นมิตร การปรึกษาหารือ การโน้มน้าวอย่างมีเหตุผล และการอ้างอิง สามารถร่วมกันพยากรณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้ร้อยละ 72.16

จรัสศรี ไกรนที (2539) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับ การยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ 778 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยในการสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และการปลูกฝังค่านิยมการสร้างบารมี การกระตุ้นปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล อยู่ในระดับสูง ส่วนการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับปานกลาง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ ที่ระดับ .05 ตัวแปรที่ร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์การของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 คือ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล และการสร้างบารมี สามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ได้ร้อยละ 19.01

ดวงพร ศรีจันทร์วงศ์ (2540) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของนักศึกษาพยาบาล ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในกิจกรรมนักศึกษา และสภาพแวดล้อมของวิทยาลัย กับภาวะผู้นำของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งศึกษาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำของนักศึกษาพยาบาล กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้นำนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 3 และ 4 จำนวน 320 คน ซึ่งได้จากการทำแบบสังคัมมิติ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสังคัมมิติ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสังคัมมิติ แบบสอบถามภาวะผู้นำ แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในกิจการนักศึกษา และสภาพแวดล้อมของวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำของนักศึกษาพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูง เกเรดเฉลี่ยสะสม มีความสัมพันธ์

ทางบวกกับภาวะผู้นำของนักศึกษาพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ ลำดับบุตรในครอบครัว รายได้ของครอบครัว ชั้นปี การมีส่วนร่วมในกิจกรรมนักศึกษา และ สภาพแวดล้อมของวิทยาลัยไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของนักศึกษาพยาบาล

วรรณดี ชูกาล (2540) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้อำนวยการ ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยส่วนบุคคล กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ พยาบาล 382 คน ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ โดย รวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และค่า เฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลอยู่ในระดับมาก อายุ ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ และความพึงพอใจ ในงาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ระดับการศึกษาและสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล

Hams, N.A. (1988) ได้ทำการวิเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำของ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล มีผู้ตอบแบบสอบถาม 207 คน ซึ่งใช้การรวบรวมข้อมูล และการ สัมภาษณ์ ในผู้นำทางการพยาบาล 4 คน ตัวแปรที่ได้พิจารณาในการวิจัยนี้ ประกอบด้วย ปัจจัย ส่วนบุคคล และลักษณะของวิชาชีพ ผลกระทบของสมาชิกในครอบครัวที่เอาใจใส่ในภาวะผู้นำ ขอบเขตขององค์กรที่จะนำไปสู่การเป็นผู้อำนวยการ และระบบสนับสนุนในแต่ละบุคคล ผลของ การสืบค้นลักษณะผู้นำทางการพยาบาล คือ เป็นผู้หญิง เป็นบุตรคนแรก ได้รับการสนับสนุนจาก บิดามารดา การแต่งงานตั้งแต่อายุอย่างน้อย 27 ปีขึ้นไป การศึกษาทางการพยาบาลในระดับ ปริญญาตรีหรือปริญญาโท เกรดเฉลี่ยสะสมมากกว่า 3.00 ขึ้นไป และมีการวางแผนในการศึกษา ต่อ มีชั้นปีอย่างน้อย 11 ปี เป็นสมาชิกในองค์กรทางการพยาบาลอย่างน้อย 2 องค์กร เลียน แบบภาวะผู้นำจากบิดาและมารดา แต่เลียนแบบบุคลิกลักษณะและอารมณ์ของบิดามากกว่า มารดา มีความอบอุ่นในครอบครัว มีความคาดหวังให้มีภาวะผู้นำในสามีและบุตร มีบทบาทใน องค์กรนักศึกษาขณะศึกษาในโรงเรียนและวิทยาลัยและเป็นสมาชิกในองค์กรนักศึกษาพยาบาล แห่งชาติ มีพี่เลี้ยงทางการพยาบาลเป็นผู้หญิง ได้รับการสนับสนุนทางวิชาชีพการพยาบาล

Manfredi, C.M. (1994) ได้ศึกษาถึงการพิจารณาความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำกับ การบริหารจัดการ และเปรียบเทียบภาวะผู้นำในกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาพยาบาลในระดับ ปริญญาตรี ซึ่งมีความแตกต่างกันด้านความคิด การทบทวนเกี่ยวกับ 7 องค์ประกอบภายใน สมาคมพยาบาลแห่งชาติ มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง 10 หน่วยกิจ ใน 4 ภาคของประเทศ การวิเคราะห์

ข้อมูลแสดงถึงภาวะผู้นำ ซึ่งรวมไว้ในองค์ประกอบของหลักสูตรในโปรแกรมการศึกษาระดับปริญญาตรี ความสำคัญของ 10 โปรแกรมการศึกษา ได้รับการวิเคราะห์ว่า มีการพัฒนาภาวะผู้นำค่อนข้างมาก

DeSimone, B.B. (1996) การวิจัยนี้เพื่อ สนับสนุนสมรรถนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาพยาบาล โดยเข้าร่วมในทุกหลักสูตรของภาวะผู้นำทางการพยาบาล คณาจารย์ และนักศึกษาช่วยกันประเมิน แต่ละสมรรถนะ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วม การยอมรับ การมอบหมาย การรับเข้าเป็นสมาชิก และการบรรลุผลสำเร็จ โดยใช้โครงร่างของสมรรถนะผู้นำ โครงร่างนี้จะนำไปสู่การจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมระหว่างหลักสูตร เริ่มต้นหลักสูตรที่สมรรถนะการยอมรับ ซึ่งถือว่าเป็นจุดอ่อน และจบลงด้วยการรับรู้สมรรถนะ 6 สมรรถนะ ที่เป็นจุดแข็ง หลังจากจบหลักสูตรนี้ นักศึกษามีความพึงพอใจ และการวิจัยนี้ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน สามารถส่งเสริมการรับรู้สมรรถนะ และความพึงพอใจในการเข้าร่วมหลักสูตร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

