



สรุปผลการวิจัย อภิปราย และขอเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานการศึกษายามาตในประเทศไทย ในด้านงาน (Initiating Structure) และด้านสัมพันธ์ (Consideration) พร้อมทั้งเปรียบเทียบพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานการศึกษายามาต ที่ควรจะเป็น (Ideal) กับที่เป็นอยู่จริง (Real) ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์พยาบาลของสถานการศึกษายามาต

กลุ่มตัวอย่างประชากรของการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารสถานการศึกษายามาต และอาจารย์พยาบาลของสถานการศึกษายามาตในประเทศไทย 15 สถาน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานการศึกษายามาต รวม 142 คน และอาจารย์พยาบาล จำนวน 175 คน รวมตัวอย่างประชากรทั้งหมด 317 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานการศึกษายามาตที่เรียกว่า " Leader Behavior Description Questionnaire " ของแอนดรู ฮาลปิน (Andrew W. Halpin) ซึ่งแปลความโดยสมาน วีระกำแหง มาปรับปรุงก่อนนำไปใช้ ลักษณะของแบบสอบถามมีสองลักษณะคือ แบบรายการสำรวจ (Check List) เป็นข้อความเกี่ยวกับขอมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม และอีกลักษณะหนึ่ง เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนไทคา (Rating Scale) ซึ่งเป็นแบบสอบถามพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานการศึกษายามาต แยกเป็นพฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านงาน 15 ข้อ และพฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านสัมพันธ์ 15 ข้อ รวมเป็น 30 ข้อ แบบสอบถามดังกล่าวนี้ ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำ ทั้งในด้านที่ควรจะเป็นและที่เป็นอยู่จริง ก่อนนำแบบสอบถามไปใช้ ผู้วิจัยได้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มบุคคลที่คุ้นเคยกับกลุ่มตัวอย่างประชากรในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพฤติกรรมความเป็น

เป็นผู้นำที่ควรจะเป็น (ตอนที่ 2) 0.933 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพฤติกรรม
ความเป็นผู้นำที่เป็นอยู่จริง (ตอนที่ 3) 0.87

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถามและรวบรวม
แบบสอบถามคืนโดยทางไปรษณีย์ โดยมีหนังสือขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัยและของผู้วิจัย
เอง เฉพาะในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้แจกและรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ส่งแบบ
สอบถามไปทั้งสิ้น 317 ฉบับ ได้รับคืน 291 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.80 ซึ่งข้อมูลส่วนตัว
ของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้บริหารสถาบันการศึกษายาบาล
ร้อยละ 36.72 มีอายุ 40 ปีขึ้นไป และอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่คือ ร้อยละ 67.48
มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี (ตารางที่ 2) ผู้บริหารสถาบันการศึกษายาบาล ร้อยละ
38.28 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป และอาจารย์พยาบาล ร้อยละ
34.97 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี (ตารางที่ 3) ผู้บริหารสถาบันการ
ศึกษายาบาล ร้อยละ 42.19 มีวุฒิปริญญาโท และอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่คือ ร้อยละ
73.62 มีวุฒิปริญญาตรี (ตารางที่ 4)

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้จัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เครื่องคำนวณ
ในการหาค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าที (t - Test)
สำหรับวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการดังนี้ ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์
โดยใช้การร้อยละ พฤติกรรมความเป็นผู้นำกานมุงงาน และกานมุงสัมพันธ์ วิเคราะห์โดยใช้
ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม โดยใช้
ค่าที (t - Test)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้คือ

1. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษายาบาลในกานมุงงาน และกานมุงสัมพันธ์ วิเคราะห์เป็นรายข้อ พอสรุปได้ดังนี้

พฤติกรรมความเป็นผู้บริหารสถานการศึกษาพยาบาลที่ควรจะเป็น ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์พยาบาล มีความเห็นว่า ผู้บริหารสถานการศึกษาพยาบาล ควรจะมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำส่ง ทั้งด้านผลงาน (ตารางที่ 5) และด้านมนุษยสัมพันธ์ (ตารางที่ 7) จะมีเพียงบางพฤติกรรมเท่านั้น ทั้งสองกลุ่มเห็นว่าควรจะปฏิบัติในระดับต่ำ คือ การทำนุบำรุงการทำงานที่บกพร่องของผู้ร่วมงาน (พฤติกรรมข้อที่ 4 ตารางที่ 5)

พฤติกรรมความเป็นผู้บริหารสถานการศึกษาพยาบาลที่เป็นอยู่จริง กลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเห็นว่า มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทั้งด้านผลงาน (ตารางที่ 6) และด้านมนุษยสัมพันธ์ (ตารางที่ 8) ที่เป็นอยู่จริง อยู่ในระดับปานกลาง แต่กลุ่มอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ผู้บริหารสถานการศึกษาพยาบาล มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทั้งด้านผลงาน (ตารางที่ 6) และด้านมนุษยสัมพันธ์ (ตารางที่ 8) อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

2. เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมความเป็นผู้บริหารสถานการศึกษาพยาบาล ในด้านผลงาน และด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ควรจะเป็น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล (ตารางที่ 9) ปรากฏว่า

พฤติกรรมความเป็นผู้บริหารสถานการศึกษาพยาบาล ในด้านผลงาน และด้านมนุษยสัมพันธ์ ที่ควรจะเป็น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงไม่รับสมมติฐานที่ว่า พฤติกรรมความเป็นผู้บริหารสถานการศึกษาพยาบาลในด้านผลงาน และด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ควรจะเป็น ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน ส่วนความคิดเห็นของกลุ่มอาจารย์พยาบาล เกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้บริหารสถานการศึกษาพยาบาลในด้านผลงาน และด้านมนุษยสัมพันธ์ ที่ควรจะเป็น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงคงไว้ซึ่งสมมติฐานที่ว่า พฤติกรรมความเป็นผู้บริหารสถานการศึกษาพยาบาล ในด้านผลงาน และด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ควรจะเป็น ตามความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลไม่แตกต่างกัน

3. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาล ในคานมุงงานและคานมุงสัมพันธ์ ที่เป็นอยู่จริง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล (ตารางที่ 10) ปรากฏว่า

พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาล ในคานมุงงานและคานมุงสัมพันธ์ ที่เป็นอยู่จริง ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงคงไว้ซึ่งสมมติฐานที่ว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาล ในคานมุงงานและคานมุงสัมพันธ์ที่เป็นอยู่จริง ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน ส่วนความคิดเห็นของคณบดีอาจารย์พยาบาล เกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาล ในคานมุงงาน และคานมุงสัมพันธ์ที่เป็นอยู่จริง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงไม่รับสมมติฐานที่ว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาล ในคานมุงงาน และคานมุงสัมพันธ์ที่เป็นอยู่จริง ตามความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลไม่แตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาล ที่ควรจะเป็นกับที่เป็นอยู่จริง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล (ตารางที่ 11) ปรากฏว่า

พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาล ที่ควรจะเป็นกับที่เป็นอยู่จริง ในคานมุงงาน คานมุงสัมพันธ์ และรวมทั้งสองคาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงไม่รับสมมติฐานที่ว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาล ที่ควรจะเป็นกับที่เป็นอยู่จริง ในคานมุงงาน คานมุงสัมพันธ์ และรวมทั้งสองคาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน

พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาล ที่ควรจะเป็นกับที่เป็นอยู่จริง ในคานมุงงาน คานมุงสัมพันธ์ และรวมทั้งสองคาน ตามความคิดเห็นของ

อาจารย์พยาบาล แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ จึงไม่รับสมมติฐานที่ว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ที่ควรจะเป็น กับที่เป็นอยู่จริง ในคานงงาน คานงสัมพันธ และรวมทั้งสองคาน ความความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาล ไม่แตกต่างกัน

5. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็น ที่มีต่อ พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์ พยาบาล (ตารางที่ 12) ปรากฏว่า

ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล ที่มีต่อพฤติกรรมความเป็น ผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ที่ควรจะเป็น ในคานงงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พฤติกรรมความเป็นผู้นำ คานงสัมพันธ และรวมทั้งสองคาน แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ จึงไม่รับสมมติฐานที่ว่า ความคิดเห็น ของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล ที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบัน การศึกษาพยาบาล ที่ควรจะเป็น ในคานงงาน คานงสัมพันธ และรวมทั้งสองคาน ไม่แตก ต่างกัน

ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล ที่มีต่อพฤติกรรมความเป็น ผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ที่เป็นอยู่จริง ในคานงงาน คานงสัมพันธ และรวมทั้งสองคาน แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ จึงไม่รับสมมติฐาน ที่ว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล ที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำของ ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ที่เป็นอยู่จริง ในคานงงาน คานงสัมพันธ และรวมทั้ง สองคาน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. จากการพิจารณาสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ส่วนใหญ่นอกจากจะมีวุฒิ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าอาจารย์พยาบาลแล้ว ยังมีคุณวุฒิสองอีกด้วย กล่าวคือ ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลส่วนใหญ่ มีวุฒิปริญญาโท และอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี แสดงว่าบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพยาบาล ได้มีการพัฒนาด้านวิชาการมาโดยลำดับ

2. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลค้ำมุงงานและค้ำมุงสัมพันธ์ จากผลการวิจัย ปรากฏว่า

พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ที่ควรจะเป็น ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์พยาบาล มีความเห็นว่า ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ควรจะมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำสูง ทั้งค้ำมุงงานและค้ำมุงสัมพันธ์ แสดงว่ากลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่า ตนเองควรจะมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำสูงทั้งสองค้ำมุง และในกลุ่มอาจารย์พยาบาลเอง ก็มีความต้องการได้หัวหน้าหน่วยงานที่มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำสูงทั้งค้ำมุงงานและค้ำมุงสัมพันธ์ ส่วนพฤติกรรมที่ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์พยาบาลมีความเห็นว่า ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลควรจะมีปฏิบัติในระดับต่ำ คือการค้ำมุงการทำงานที่บกพร่องของผู้ร่วมงานนั้น เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลควรจะมีปฏิบัติด้วย เพราะการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ จะปฏิบัติงานร่วมกัน มีการประชุมวางแผนงานร่วมกัน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน ฉะนั้นการค้ำมุงการทำงานที่บกพร่องของผู้ร่วมงาน จึงเป็นไปตามหลักของการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน

พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ที่เป็นอยู่จริง กลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า ตนเองมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำ ทั้งค้ำมุงงานและค้ำมุงสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง แต่กลุ่มอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำ ทั้งค้ำมุงงานและค้ำมุงสัมพันธ์

อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ย่อมแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีคุณภาพของการเป็นผู้นำในแง่ของพฤติกรรมไม่ถึงระดับที่ควรจะเป็น ซึ่งย่อมมีผลกระทบต่อกระเทือนถึงคุณภาพของการบริหารงานในสถาบันการศึกษาพยาบาลด้วย ซึ่งผลการวิจัยของ แอนดรู ฮาลปิน (Andrew W. Halpin) พบว่า หัวหน้างานที่พึงประสงค์ จะบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องมีความเป็นผู้นำสูงทั้งด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์¹ อย่างไรก็ตาม เป็นข้อที่น่าสังเกตว่า สถาบันการศึกษาพยาบาล เป็นสถาบันขนาดใหญ่ มีบุคลากรมาก จึงเป็นไปได้ ที่พฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลไม่สูงเท่าที่ควร และวาระการดำรงตำแหน่งที่ยาวนานก็มีผลให้พฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านมุ่งงานลดลงได้² ทั้งสภาพสังคมปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ก็อาจมีผลกระทบต่อการแสดงออกของพฤติกรรมความเป็นผู้นำได้ และการวิจัยของ จอห์น พี คอนนอลลี (John P. Connolly) ก็ยืนยันว่าสถานการณ์มีผลต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำ³ อีกประการหนึ่ง การมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลไม่สูงเท่าที่ควร อาจจะเป็นผลมาจากการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งนี้ โดยถือเอาวัสดุไม่ได้คำนึงถึงความสามารถและความเหมาะสมเป็นเกณฑ์สำคัญในการแต่งตั้ง

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, pp. 39 - 51.

² Leland Richard Wolf, "An Analysis of Leader Behavior of Career-Bond and Place -Bond Public School Superintendents in Iowa," Dissertation Abstracts, Vol. 35, No. 11 (May 1975) : 7009 - A.

³ John P. Connolly, "The Relationship of Selected Personal and Situational Characteristics to the Perceived Leader Behavior of Chief School Administrators," Dissertation Abstracts, 58 - 9 -A.

3. เปรียบเทียบพฤติกรรมความ เป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ในด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์ ที่ควรจะเป็น พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารเกี่ยวกับพฤติกรรมความ เป็นผู้นำด้านมุ่งงาน และด้านมุ่งสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่กลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่า พฤติกรรมความ เป็นผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ ควรจะสูงกว่าพฤติกรรมความ เป็นผู้นำด้านมุ่งงาน ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่า วัฒนธรรมของสังคมไทยเป็นสังคมที่มีไมตรีสัมพันธ์ มีการ เน้นความสำคัญของสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลเป็นพิเศษ ผลการวิจัยของ ราฟิง อัมเรศ ที่พบว่า ความเกรงใจ ซึ่งเป็นค่านิยมสำคัญอย่างหนึ่งของคนไทย มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความ เป็นผู้นำ¹ ย่อมยืนยันในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดี ส่วนความคิดเห็นของกลุ่มอาจารย์พยาบาล เกี่ยวกับพฤติกรรมความ เป็นผู้นำด้านมุ่งงาน กับด้านมุ่งสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. เปรียบเทียบพฤติกรรมความ เป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ในด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์ที่เป็นอยู่จริง พบว่า กลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่า ตนเองมีพฤติกรรมความ เป็นผู้นำด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า กลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่า ตนเองมีพฤติกรรมความ เป็นผู้นำทั้งด้านมุ่งงาน และด้านมุ่งสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ทั้งนี้อาจจะมีสาเหตุหลายประการ ที่ทำให้ผู้บริหาร ไม่สามารถแสดงพฤติกรรมความ เป็นผู้นำออกมาในลักษณะที่สมบูรณ์ และอยู่ในระดับสูงได้ เช่น ภูมิหลังทางการบริหารงานของผู้บริหารเอง ระบบการบริหารงานของสถาบันการศึกษาพยาบาล แต่ละสถาบัน เป็นต้น ส่วนความคิดเห็นของกลุ่มอาจารย์

¹ ราฟิง อัมเรศ, "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับวิถีชีวิต คุณวุฒิ และความเกรงใจของครูใหญ่ โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดอ่างทอง" (วิทยานิพนธ์-ปริญญาโทบริหารการศึกษาด้านจิตวิทยาบริหารการศึกษา วิทยาลัยศึกษาศาสตร์, 2517), หน้า 46.

พยาบาล มีความเห็นว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ใน
 คำนมุงงานและค่านมุงสัมพันธ์ ที่เป็นอยู่จริง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 โดยกลุ่มอาจารย์พยาบาลมีความเห็นว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการ
 ศึกษาพยาบาล ที่เป็นอยู่จริงค่านมุงงาน สูงกว่าค่านมุงสัมพันธ์ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้อง
 กับการวิจัยของ ทศนา แสงศักดิ์¹ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่ากลุ่มอาจารย์พยาบาลมี
 ความรู้สึกว่าเขาเองไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ จากผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลอย่าง
 เพียงพอ หรือไม่ได้รับสิทธิเท่าเทียมกัน หรืออาจไม่มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเหล่านี้
 ก็อาจเป็นไปได้ จึงทำให้เกิดความรู้สึกว่า ผู้บริหารบริหารงานโดยมุงงานมากกว่ามุงสัมพันธ์

5. เปรียบเทียบพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล
 ที่ควรจะเป็นกับที่เป็นอยู่จริง พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษา
 พยาบาลที่ควรจะเป็น กับที่เป็นอยู่จริงในค่านมุงงาน ค่านมุงสัมพันธ์ และรวมทั้งสองค่าน
 ตามความเห็นของกลุ่มผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งกลุ่ม
 ผู้บริหารมีความเห็นว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำที่ควรจะเป็นสูงกว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำ
 ที่เป็นอยู่จริง แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารยอมรับว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำค่านมุงงาน ค่าน
 มุงสัมพันธ์และรวมทั้งสองค่าน ที่ตนเองปฏิบัติอยู่ ต่ำกว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่ควรจะเป็น
 เป็น ย่อมก่อให้เกิด การปรับปรุงตนเอง และปรับปรุงการบริหารงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น
 ซึ่งผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมาน วีระกำแหง ที่พบว่า พฤติกรรมความ
 เป็นผู้นำในความเป็นจริงต่ำกว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำในอุดมคติมาก²

¹ทศนา แสงศักดิ์, "การวิเคราะห์พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัย
 อาชีวศึกษา" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษาระดับปริญญาโท ภาควิชาบริหารการศึกษาระดับปริญญาโท วิทยาลัย
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522), หน้า 117.

²สมาน วีระกำแหง, "พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยครู,"
 หน้า 91 - 94.

พฤติกรรมความ เป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลที่ควรจะเป็น กับที่เป็นอยู่จริงในค่านมุงงาน ค่านมุงสัมพันธ์ และรวมทั้งสองค่านตามความคิดเห็นของกลุ่ม อาจารย์พยาบาล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .0๕ โดยกลุ่มอาจารย์พยาบาล มีความเห็นว่า พฤติกรรมความ เป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลที่ควรจะเป็น สูงกว่าพฤติกรรมความ เป็นผู้นำที่เป็นอยู่จริง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า อาจารย์พยาบาล ได้ตั้งความหวังสำหรับพฤติกรรมความ เป็นผู้นำเอาไว้อสูง เมื่อผู้บริหารได้แสดงพฤติกรรม ความ เป็นผู้นำออกมาให้เห็น ไม่สมกับที่ตั้งความหวังเอาไว้ จึงเกิดความรู้สึก ว่า ผู้บริหาร มีพฤติกรรมความ เป็นผู้นำที่เป็นอยู่จริง ต่ำกว่าพฤติกรรมที่ควรจะเป็นมาก

6. เปรียบเทียบพฤติกรรมความ เป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารกับอาจารย์พยาบาล พบว่า พฤติกรรมความ เป็นผู้นำของผู้- บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ค่านมุงงาน ที่ควรจะเป็น ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร กับอาจารย์พยาบาล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พฤติกรรมความ เป็นผู้นำค่าน มุงสัมพันธ์และรวมทั้งสองค่าน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารกับอาจารย์พยาบาล แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารให้คะแนนสูงกว่า ความคิดเห็นของ อาจารย์พยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มนัส ไชยศักดิ์ ที่พบว่า ผู้บริหารให้ คะแนนสูงกว่าอาจารย์ในค่านมุงสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนค่านมุงงานนั้นแม้จะ ให้คะแนนสูงกว่า อาจารย์ก็ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ¹

พฤติกรรมความ เป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในค่านมุงงาน ค่านมุงสัมพันธ์ และรวมทั้งสองค่าน ที่เป็นอยู่จริง ตามความเห็นของผู้บริหารกับอาจารย์ พยาบาล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .0๕ โดยผู้บริหารให้คะแนนสูงกว่า

¹ มนัส ไชยศักดิ์, "พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคใต้" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520), หน้า 86.

ความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาล ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมาน วีระกำแหง¹ และพีรศักดิ์ ทองมาก² ที่พบว่า ผู้นำประเมินพฤติกรรมความเป็นผู้นำของตนเองสูงกว่าผู้ร่วมงาน ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นว่า ตนเองมีความสามารถในการบริหารงาน และมีความเป็นผู้นำเพียงพอ แต่ความจริงผู้บริหารอาจขาดความรู้ความสามารถหรือมีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอ พฤติกรรมความเป็นผู้นำที่เป็นอยู่จริง จึงไม่เป็นที่ยอมรับของอาจารย์พยาบาล จากเหตุผลที่กล่าวจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ในอันที่จะนำไปเป็นข้อคิดในการปรับปรุงตนเองในโอกาสต่อไป

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ในครั้งนี้ ผลที่ได้จากการวิจัย ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่เป็นอยู่จริง ยังไม่ถึงระดับที่พึงประสงค์หรือที่ควรจะเป็นตามทัศนคติของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลเอง และตามทัศนคติของอาจารย์พยาบาล ดังนั้นผู้วิจัยใคร่เสนอแนะให้มีการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลต่อไปดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล การวิจัยนี้เป็นประโยชน์

¹ สมาน วีระกำแหง, "พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยครู," หน้า 91- 94.

² พีรศักดิ์ ทองมาก, "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำและความสามารถในการบริหารงานวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในวิทยาลัยครู," หน้า 125 - 126.

คณบดีบริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลโดยตรง ในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น โดยการ
สำรวจพฤติกรรมความป็นผู้นำของตนเอง โดยเน้นในเรื่องงานและสนใจในเรื่องมนุษย-
สัมพันธ์ควบคู่กันไป และหาทางปรับปรุงพฤติกรรมความป็นผู้นำของตนเองอยู่เสมอ เช่น
จัดการประชุมอบรม วิจารณ์ประชุมสัมมนา ศึกษาต่อในสถาบันผู้บริหารการศึกษา ศึกษางาน
ทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีการโยกย้ายสับเปลี่ยน เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ใหม่ ๆ
เป็นต้น นอกจากนั้นควร เปิดโอกาสให้อาจารย์พยาบาล สำรวจพฤติกรรมความป็นผู้นำของ
ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล แต่ทั้งนี้ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลต้องแสดงความ
จริงใจและเต็มใจที่จะให้อาจารย์พยาบาลวิพากษ์วิจารณ์ได้ เพื่อที่จะไ้ทราบพฤติกรรมที่บก-
พร่องและจะไ้หาแนวทางปรับปรุงให้ดีขึ้น

ขอเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ศึกษาวิจัยครั้งต่อไป หากมีภาคนำแบบสอบถาม LBDQ **ขำไว้ควรที่จะปรับ-**
ปรุงข้อความในแบบสอบถามให้เหมาะสม และให้สื่อความหมายตรงตามที่เป็นจริง
2. ควรจะไ้วิจัยเปรียบเทียบสถานภาพส่วนตัว ของผู้บริหารสถาบันการศึกษา
พยาบาลที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความป็นผู้นำหรือไม่
3. ควรจะไ้มีการวิจัยหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้บริหารสถาบันการศึกษา
พยาบาล ไม่สามารถแสดงพฤติกรรมความป็นผู้นำได้อย่างเต็มที่ ทั้งด้านมุงงานและด้าน
มุงสัมพันธ์
4. ควรจะไ้ศึกษาวิจัย สร้าง เกณฑ์ประเมินพฤติกรรมความป็นผู้นำของ
ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ในหลาย ๆ ด้าน เพราะการวัดพฤติกรรมความป็นผู้นำ
เพียงสองด้าน อาจเป็นการไม่ยุติธรรมต่อผู้บริหารนัก
5. ควรจะไ้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความป็นผู้นำ
ของผู้นำกับปัจจัยกับความสำเร็จ และความพอใจในการทำงานของผู้ไ้บังคับบัญชา ว่ามี
ความสัมพันธ์กันหรือไม่