

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน



ปริญญาโท
ของ
นารี อาแว

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2545
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน



ร. 2 ๓.๓. 2545

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎิบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2545

๓ 15๓013

นารี อาแว. (2545). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน. ปรินูญาณิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่, อาจารย์ ดร. ราชันย์ บุญธิมา.

การวิจัย นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน เพื่อศึกษาปัจจัยระดับนักศึกษา ปัจจัยระดับอาจารย์ และปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน และเพื่อสร้างโมเดลพหุระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ปัจจัยระดับนักศึกษาประกอบด้วย เจตคติต่อการเรียนพยาบาล และพฤติกรรมการเรียน ปัจจัยระดับอาจารย์ประกอบด้วยประสพการณ์การสอน คุณลักษณะอาจารย์ผู้สอน และพฤติกรรมการสอน ปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชา ประกอบด้วยประสพการณ์ทางการบริหาร การฝึกอบรมทางการบริหาร พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม และการติดต่อสื่อสาร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เป็นหัวหน้าภาควิชา จำนวน 39 คน อาจารย์พยาบาล จำนวน 175 คน และนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 จำนวน 700 คน จากสถาบันการศึกษาพยาบาลเอกชน จำนวน 9 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยมิชชั่น มหาวิทยาลัยพายัพ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยคริสเตียน วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ มหาวิทยาลัยรังสิต มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ มหาวิทยาลัยสยาม วิทยาลัยเทคโนโลยีราชธานี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถามจำนวน 3 ฉบับ ที่ใช้สอบถามหัวหน้าภาควิชา อาจารย์พยาบาล และนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 แบบสอบถามหัวหน้าภาควิชา จำนวน 107 ข้อ มีค่าตรงนัยความสอดคล้องเท่ากับ .50 – 1 ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ .98 และแบบสอบถามอาจารย์ จำนวน 22 ข้อ มีค่าตรงนัยความสอดคล้องเท่ากับ .66 – 1, ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ .98 แบบสอบถามนักศึกษาพยาบาล จำนวน 35 ข้อ มีค่าตรงนัยความสอดคล้องเท่ากับ .83 – 1, ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ .85

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์พหุระดับด้วยสมการถดถอยกรณี 3 ระดับ

ผลการวิจัยปรากฏผลดังนี้

1. ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย เอกชน อยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยระดับนักศึกษา พบว่า เจตคติต่อการเรียนพยาบาลและพฤติกรรมการเรียน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย เอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ปัจจัยระดับอาจารย์ พบว่าพฤติกรรมการสอนของอาจารย์และคุณลักษณะอาจารย์ผู้สอน มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชนรายห้องเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ และพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ มีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของเจตคติต่อการเรียนพยาบาลที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชนรายห้องเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชา พบว่า พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำและด้านการติดต่อสื่อสาร มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการบริหารวิชาการ ของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชนรายภาควิชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ และพฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำมีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพฤติกรรมการสอนที่มีต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการบริหารวิชาการ ของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชนรายภาควิชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**FACTORS INFLUENCING ACADEMIC ADMINISTRATIVE EFFECTIVENESS
OF HEAD DEPARTMENTS IN PRIVATE NURSING INSTITUTIONS**



**Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Doctor of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University**

May 2002

Naree Aware. (2002). *Factors influencing the academic Administrative Effectiveness of Head Departments in Private Nursing Institutions*. Dissertation, Ed.D. (Educational Administration). Bangkok : Graduate School, Srinakarinwirot University. Advisor Committee : Prof.Dr.Serm Sak Wisalaporn, Assoc.Prof.Dr.Wichai Wongyai, Dr. Rachan Boontima.

The study aims to investigate the academic administrative effectiveness level, the factors influencing the academic administrative effectiveness of head departments in private nursing institutions, and to propose the multilevel regression analysis model of factors influencing the academic administrative effectiveness of head departments in private nursing institutions. The 10 independent variables were classified into 3 levels ; student level, instructional level, and head department level. Student level consisted of attitudes toward nursing education and learning behavior, instructional level consisted of teaching experience, teacher characteristics, and teaching behavior, and head department level consisted of administrative experience, administrative training, administrative behavior ; leadership behavior, participation decision making behavior, and communication behavior. The dependent variable was academic administrative effectiveness of head departments in private nursing institutions.

The samples were classified into 3 groups by multi-stage sampling, consisted of 700 senior nursing students, 175 nursing instructors, and 39 head departments from 9 private nursing institutions in Thailand. Descriptive statistics and multilevel regression analysis were conducted to examine the hypotheses.

The findings were ; the level of academic administrative effectiveness of head department in private nursing institutions was in moderate, the statistically significant factors in student level were attitudes toward nursing education and learning behavior, in instructional level were teacher characteristics and teaching behavior, and in head department level were leadership behavior and communication behavior. The multilevel regression analysis model of academic administrative effectiveness was proposed. Several recommendations from these findings were given for policy, practice, and research.

ปริญญาโท

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

ของ

นางสาวนารี อาแว

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. นภาพร หะวานนท์)

วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2545

คณะกรรมการสอบปริญญาโท

.....

ประธาน

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

.....

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. วิชัย วงษ์ใหญ่)

.....

กรรมการ

(อาจารย์ ดร. ราชันย์ บุญธิมา)

.....

กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระ สุภากิจ)

.....

กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(อาจารย์ ดร. วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล)



ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้
ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย จากมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยความเมตตาจากท่านอาจารย์หลายท่าน ท่านแรกผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงคือ ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ ราชบัณฑิต ที่กรุณารับเป็นประธานคณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ให้ความกรุณา ดูแลเอาใจใส่ ให้คำปรึกษา ชี้แนะที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

กราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ ที่กรุณารับเป็นกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้สอน ตรวจสอบแก้ไข ให้คำแนะนำ และกำลังใจผู้วิจัยตลอดระยะเวลาดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เป็นอย่างดี อาจารย์ ดร.ราชนันท์ บุญธิมา ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการวิเคราะห์ข้อมูล สอนความรู้เรื่องการวิเคราะห์พหุระดับ ซึ่งผู้วิจัยนำมาใช้เป็นประโยชน์อย่างมาก ในการทำวิจัย ให้คำปรึกษา ตรวจสอบเนื้อหาในการเขียน และให้คำแนะนำจนทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

กราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ ที่กรุณาสละเวลามาเป็นกรรมการสอบปากเปล่า และตรวจสอบความถูกต้องของปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล ที่กรุณาเสียสละเวลามาเป็นกรรมการสอบปากเปล่า เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คอยให้กำลังใจ การช่วยเหลือ และคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ จนทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

กราบขอบพระคุณ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรดุขุฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ที่ให้โอกาสผู้วิจัยศึกษาในสถาบันอันทรงเกียรติแห่งนี้ และเป็นแบบอย่างของ “ความเป็นครูที่ดี” ศาสตราจารย์ ดร.เจสียว บุรีภักดิ์ รองศาสตราจารย์ วัณญา วิชาลาภรณ์ ที่ให้ความเมตตา และกรุณา ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ตลอดจนกำลังใจแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญที่ให้โอกาส เวลา และทุนสนับสนุนแก่ผู้วิจัย กราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.ชวลิต หมิ่นนุช รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร ที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย อาจารย์ศิริอนันต์ จูฑะเตมีย์ คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ อาจารย์ ดร.นันทพันธ์ ชินล้ำประเสริฐ รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ ที่ให้โอกาสและเวลาให้คำปรึกษาและกำลังใจตลอดระยะเวลาที่ศึกษา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญที่ได้สละเวลาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน และอาจารย์ผู้ประสานงานวิจัย ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล หัวหน้าภาควิชา อาจารย์ และนักศึกษพยาบาลชั้นปีที่ 4 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ขอบขอบคุณเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนบริหารการศึกษา รุ่น 5 ทุกคน ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลือและเป็นกำลังใจผู้วิจัยตลอดเวลา

ความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้ได้รับกำลังใจ และได้รับการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดีจากทุกคน โดยเฉพาะคุณพ่อ คุณแม่ที่เคารพรักยิ่ง พี่ ๆ น้อง ๆ ที่คอยช่วยเหลือให้กำลังใจ คือ ครอบครัวอาแว ครอบครัวนราพิทักษ์กุล และครอบครัวหลิเสน และที่สำคัญคือ เด็กชายณัสนี อัจวาริน และคุณนัสเซอร์ อัจวาริน ที่ได้เฝ้ารอวันสำเร็จของผู้วิจัยด้วยความรัก และหวังใญ่ผู้วิจัย เป็นอย่างดี

นารี อาแว



สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ปัญหาการวิจัย.....	6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
สมมติฐานการวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย.....	7
ขอบเขตการวิจัย.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	11
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
ตอนที่ 1 การจัดการศึกษาพยาบาล.....	18
ประเภทการจัดการศึกษาพยาบาล.....	20
โครงสร้างหลักสูตร.....	21
การจัดการเรียนการสอน.....	22
ตอนที่ 2 การบริหารวิชาการ.....	23
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ.....	23
ความสำคัญการบริหารวิชาการ.....	27
หัวหน้าภาควิชาและบทบาทหัวหน้าภาควิชาด้านวิชาการ.....	27
ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ.....	30
ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ.....	35
ปัจจัยระดับนักศึกษา.....	35
ปัจจัยระดับอาจารย์.....	42
ปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชา.....	60
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์พหุระดับ (Multilevel Analysis).....	84
แนวคิดการวิเคราะห์พหุระดับ.....	84
ลักษณะข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์พหุระดับ.....	86
การวิเคราะห์พหุระดับด้วยสมการถดถอย.....	87

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
(ต่อ) ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการ และ	
การวิเคราะห์พหุระดับ.....	95
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการ.....	95
งานวิจัยในประเทศ.....	95
งานวิจัยต่างประเทศ.....	100
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์พหุระดับ.....	100
งานวิจัยในประเทศ.....	100
งานวิจัยต่างประเทศ.....	105
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	109
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	109
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	111
คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	124
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	127
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	131
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	136
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการ.....	137
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะปัจจัยระดับนักศึกษา อาจารย์ และ	
หัวหน้าภาควิชา.....	138
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับ	
ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ.....	141
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล	
การบริหารวิชาการ.....	144
ตอนที่ 5 การนำเสนอโมเดลการวิเคราะห์พหุระดับ.....	155
5 สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ.....	159
สรุปผลการวิจัย.....	161
อภิปรายผล.....	162
ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	173

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	175
ภาคผนวก.....	189
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	190
ภาคผนวก ข ค่าตรวจนี้ความสอดคล้อง.....	192
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	197
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	202
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	214



บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงรายชื่อสถาบันอุดมศึกษาเอกชนและปีที่ได้ก่อตั้ง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2484 – 2544	19
2 รายชื่อสถาบันการศึกษาพยาบาล และจำนวนผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ประจำปี 2544.....	110
3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	111
4 ความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	127
5 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับกลับคืนมา.....	129
6 ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหาร วิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน	137
7 จำนวนและร้อยละของประสบการณ์การสอนของอาจารย์ ประสบการณ์ ทางการบริหารและการฝึกอบรมทางการบริหารของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน.....	138
8 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของเจตคติต่อการเรียนพยาบาลและ พฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาพยาบาล คุณลักษณะอาจารย์ผู้สอน และ พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ การตัดสินใจ และการติดต่อสื่อสารของหัวหน้าภาควิชา.....	140
9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับอาจารย์ และ ระดับหัวหน้าภาควิชา กับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้า ภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน.....	142
10 ผลการวิเคราะห์โมเดลว่าง.....	144
11 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับนักศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหาร วิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน	145
12 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับอาจารย์ที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของประสิทธิผล การบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน.....	147
13 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับอาจารย์ที่มีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอยของเจตคติต่อการเรียนพยาบาลต่อประสิทธิผลการบริหาร วิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน	150

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชาที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ย ประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชนรายภาควิชา.....	152
15 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชาที่มีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์ ของพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ที่มีต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหาร วิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน รายห้องเรียน.....	154



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	10
2 ความเป็นหน่วยระบบของการบริหารวิชาการที่มีประสิทธิผลการบริหารวิชาการเป็นผลผลิต.....	24
3 แผนภูมิแสดงการปฏิบัติงานวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณบดี และอธิการบดี.....	28
4 สถานการณ์การตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ.....	72
5 องค์ประกอบ 5 ส่วน ขององค์การ.....	79
6 องค์ประกอบขององค์การแบบเป็นทางการ และแบบไม่เป็นทางการ	80
7 ลักษณะโครงสร้างของข้อมูลที่จะนำไปวิเคราะห์หุระดับ.....	87
8 โมเดลการวิเคราะห์หุระดับของการวิเคราะห์ถดถอย : กรณีที่มีสามระดับ	93
9 กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์.....	133
10 โมเดลหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน	146
11 โมเดลหุระดับของปัจจัยระดับอาจารย์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน รายห้องเรียน	149
12 โมเดลหุระดับของปัจจัยระดับอาจารย์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน	151
13 โมเดลหุระดับของปัจจัยระดับของปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชาที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยเอกชน รายภาควิชา.....	153
14 โมเดลหุระดับของปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชาที่มีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพฤติกรรมการสอนที่มีต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน	155
15 โมเดลหุระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน.....	156

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถาบันอุดมศึกษาเป็นสถาบันทางวิชาการ ที่ถือได้ว่าเป็นเครื่องมือการพัฒนาประเทศ เป็นแหล่งสร้างคนออกไปพัฒนาประเทศและเป็นแหล่งช่วยเหลือประเทศในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ นอกจากนี้ยังเป็นสถาบันทางวิชาการที่ทำหน้าที่สร้างสรรค์ความก้าวหน้า เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและความต้องการของสังคม (วิจิตร ศรีสอาน. 2518 : 14 ; ไพฑูรย์ สินลารัตน์. 2542 : 15) ซึ่งโดยทั่วไปการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษามีวัตถุประสงค์ ให้ผู้เรียนเป็นผู้มีคิลปวิทยาการ สามารถทำประโยชน์ให้แก่สังคมและเป็นผู้ที่พร้อมด้วยกิจกรรมารยาท คีลธรรมจรรยา สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมด้วยความเป็นสุข (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. 2530 : 1) การศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นระดับที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจากเป็นความรู้ วิชาการขั้นสูง เป็นวิทยาการที่ลึกซึ้งและกว้างขวาง ตลอดจนมุ่งพัฒนาคนในการสร้างความเจริญทางวิทยาศาสตร์และการงานระดับต่าง ๆ เข้าสู่วิชาชีพในสาขาวิชาต่าง ๆ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาย่อมถือว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในศาสตร์ที่เป็นพื้นฐานอย่างเพียงพอในการประกอบอาชีพได้ตามสมควร (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. 2530 : 2 ; วันชัย ศิริชนะ. 2539 : 12) ปัจจุบันนี้สถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทย มีความหลากหลายทั้งด้านขนาด ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ งบประมาณที่ใช้ดำเนินการและหน่วยงานที่รับผิดชอบ ซึ่งสังกัด 9 กระทรวง และ 1 หน่วยงานอิสระ ได้แก่ ทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงกลาโหม กระทรวงมหาดไทย กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม กระทรวงคมนาคม กระทรวงยุติธรรมและสหภาพชาติไทย

✓ หน่วยงานที่รับผิดชอบเหล่านี้ต่างก็มีกฎระเบียบข้อบังคับของตนเองที่แตกต่างกัน ทำให้ภาพลักษณ์ คุณภาพของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษามีความแตกต่างกัน (สำนักงานคณะกรรมการการการศึกษาแห่งชาติ. 2539ก : 54) และทำให้เกิดเป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารการศึกษาระดับอุดมศึกษา เช่น โครงสร้างการบริหารการจัดการขาดความคล่องตัว ขาดความมีเอกภาพเชิงนโยบาย คุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา และการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2542 : 1 - 2) ผลผลิต (output) ของมหาวิทยาลัยไทยทางด้านสังคมศาสตร์และด้านวิทยาศาสตร์ ไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543 : iii)

จากรายงานสถานภาพการศึกษาของประเทศไทยในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ระยะเวลาที่ 8 พ.ศ. 2540 - 2544 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2539ข : 35) พบว่า มีการขยายปริมาณรับนักศึกษาเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาเพิ่มขึ้นโดยตลอดเพราะ นโยบายการขยายโอกาสการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ส่งผลทำให้มีผู้ต้องการเรียนต่อในระดับ อุดมศึกษาสูงขึ้น กอปรกับปัจจุบันการลงทุนเพื่อจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐใน ประเทศไทย ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของสังคม รัฐจึงมีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริม ให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนร่วมรับภาระในการจัดการศึกษา ทั้งนี้ เพื่อแบ่งเบาภาระในการ ดำเนินงานของรัฐและเป็นการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดการศึกษา เนื่องจากภาคเอกชนมี ความพร้อมและมีการปรับตัวได้รวดเร็วกว่าภาครัฐ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงมีบทบาทสำคัญ ยิ่งต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา กล่าวคือ ระบบการศึกษาที่มีประสิทธิภาพใน การดำเนินการสูง ควรเป็นระบบที่มีพลวัตสูง (dynamics) เพราะมีองค์การหลายลักษณะ สำหรับภารกิจเพื่อกลุ่มเป้าหมายหลายระดับ (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2533 : 8) นโยบายของรัฐ ที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เอกชน มีบทบาทในการจัดการศึกษา ดำเนินการตามภารกิจหลัก มีความเป็นเลิศในการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยมุ่งพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้มีศักยภาพ มีความพร้อมในการจัดการศึกษา มีความเป็นสากลและร่วมมือกับต่างประเทศได้กว้างขวางยิ่งขึ้น (วิจิตร ศรีสอาน. 2533 : 22 - 23)

จากการสัมมนาเรื่อง “มหาวิทยาลัยในกำกับ : บทบาทที่เปลี่ยนแปลงไป” เมื่อ วันที่ 4 กันยายน 2541 ที่อาคารเฉลิมพระบารมี 50 ปี ซึ่งจัดโดยทบวงมหาวิทยาลัย (เทียนฉาย กिरันท์ และคณะ. 2542 : 105) ผลการสัมมนาได้สรุปประเด็นสำคัญประการหนึ่ง ที่ผู้วิจัยคิดว่า มีความสำคัญและเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการบริหารวิชาการและการจัดการศึกษาของ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่รัฐมีนโยบายที่ชัดเจนและให้ความสำคัญเพิ่มขึ้นกับการจัดการศึกษา ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กล่าวคือ ให้มีการปรับโครงสร้างระบบอุดมศึกษา โดยให้ความสำคัญ เป็นอิสระ ลดการควบคุมและส่งเสริมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาระดับ อุดมศึกษาให้มากขึ้น

นอกจากนี้ ทบวงมหาวิทยาลัย ยังมีโครงการที่สำคัญในการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง ที่เรียกว่า Thai University Administrators Shadowing (TUAS) (เทียนฉาย กिरันท์และคณะ. 2542 : 106) ทำให้ผู้บริหารได้เรียนรู้จากประสบการณ์มหาวิทยาลัยต่างประเทศ ในการนี้ทำให้ ได้มีโอกาสไปศึกษาประสบการณ์บริหารมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ ทั้งนี้เพื่อเป็นการเตรียมการ เพื่อเป็นองค์การ ที่มีความอิสระคล่องตัว ในการบริหารวิชาการ

การจัดการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน สาขาพยาบาลศาสตร์นั้น จัดการศึกษาโดยรัฐมี แนวนโยบายให้เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติวิทยาลัยเอกชน ในปี 2512 ต่อมาได้เปลี่ยนเป็น พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2522 ขึ้นโดยมีกองสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทบวงมหาวิทยาลัยเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการดูแลประสานงานกับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2533 : 9) ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ ซึ่งมีเจตนารมณ์เน้นหนักในด้านการส่งเสริม ได้แก่ การส่งเสริมให้มีสถาบันการศึกษาเอกชน ส่งเสริมคุณภาพมาตรฐานในการดำเนินงานของสถาบันการศึกษาเอกชน พัฒนาต่อไป นอกจากนี้ยังมีองค์การวิชาชีพ (สภาการพยาบาล. 2529 : 3) ได้แก่ สภาการพยาบาล ที่ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 สภาการพยาบาล มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 8(3) ในการรับรองหลักสูตรต่าง ๆ ของสถาบันที่จะทำการสอนและฝึกอบรมในวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ และ (4) รับรองวิทยฐานะของสถาบันที่ทำการสอนและฝึกอบรม

นับตั้งแต่รัฐได้เปิดโอกาสให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชาติตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2512 เป็นต้นมา จนถึงปัจจุบัน ปรากฏว่าได้มีการจัดการเรียนการสอน สาขาพยาบาลศาสตร์ ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน รวมทั้งสิ้น 10 แห่ง ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร 6 แห่ง ต่างจังหวัด 4 แห่ง เป็นวิทยาลัย 4 แห่ง และเป็นคณะหนึ่งในมหาวิทยาลัย 6 แห่ง

เนื่องจากการจัดการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย มีหลายหน่วยงานที่จัดการศึกษาทั้งภาครัฐ ได้แก่ ทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงกลาโหม กระทรวงมหาดไทย และ กรุงเทพมหานคร รวมทั้งภาคเอกชนก็มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐด้วย ทั้งนี้ อยู่ในการกำกับดูแลของทบวงมหาวิทยาลัย เป็นผลทำให้เกิดความหลากหลายของมาตรฐานและคุณภาพบัณฑิตที่มีความแตกต่างกัน (ลออ หุตางกูร. 2534 : 16 ; ศรีนวล สติติวิทยานันท์. 2542 : 5)

จากการศึกษาค้นคว้ารายงานเอกสารต่าง ๆ สามารถสรุปปัญหาเกี่ยวกับการบริหารวิชาการในสถาบันการศึกษพยาบาล ได้เป็น 4 ประเด็น ดังต่อไปนี้ (อรุณ ตั้งยูวเรือง. 2534 : บทคัดย่อ ; กาญจนา ศรีวิเชียร. 2538 : บทคัดย่อ ; ศรีนวล สติติวิทยานันท์. 2542 : 5 - 9 และ สภาการพยาบาลและสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. 2544 : 1)

1. ด้านผู้บริหาร :

ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและขาดความสนใจในเรื่องของหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการพัฒนาอาจารย์

2. ด้านอาจารย์ :

- 1) มีจำนวนอาจารย์ไม่เพียงพอ
- 2) มีงานต้องรับผิดชอบมาก
- 3) ไม่มีเวลาจัดทำแผนการสอนและเอกสารประกอบการสอน
- 4) สัดส่วนระหว่างอาจารย์นี้เทศต่อจำนวนนักศึกษาไม่เหมาะสม
- 5) อาจารย์ขาดทักษะการสอนแบบเน้นชุมชน

3. ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

- 1) อาจารย์ขาดความชำนาญและขาดประสบการณ์ด้านหลักสูตรและการประเมินผล
- 2) หลักสูตรไม่ได้รับการประเมินเพื่อพัฒนาอย่างเหมาะสม
- 3) หลักสูตรไม่ได้รับกรอบแนวคิดทางการพยาบาล
- 4) การจัดลำดับการเรียนรู้ในการปฏิบัติการพยาบาลไม่ชัดเจน
- 5) การจัดการเรียนการสอนยังไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร
- 6) ไม่มีเกณฑ์มาตรฐานในการวัดและประเมินผลร่วมกัน

4. ด้านนักศึกษา :

- 1) คุณภาพนักศึกษาในบางสถาบันไม่ดีเท่าที่ควร
- 2) คุณภาพบัณฑิตรุ่นใหม่ขาดประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติจริง

การบริหารจัดการไม่เป็นระบบ

นอกจากสภาพปัญหาดังกล่าวแล้ว ได้มีนักวิชาการศึกษาพยาบาลหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นที่การจัดการศึกษาพยาบาลจะต้องได้รับการปรับเปลี่ยน เช่น เบอร์เชนอล (Birchenall. 2000 : 1 - 2) ก็มีความเห็นว่า หลักสูตรพยาบาลจะต้องได้รับการปรับโครงสร้าง เพื่อให้เกิดการปรับตัวที่เหมาะสมและทันต่อเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมในโลกปัจจุบัน ซึ่งเป็นผลทำให้การศึกษาพยาบาลต้องเผชิญกับสิ่งต่าง ๆ มากมาย นอกจากนี้ เซลเลอร์ส์ และดีนส์ (Sellers & Deans. 1999 : 53 - 61) ได้ศึกษาเชิงอนาคตเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิชาชีพและสังคม พบว่า การสร้างเครือข่ายการศึกษาพยาบาล (Nursing Networks) และเครือข่ายข้ามสาขาวิชา ภาระงานนักวิชาการพยาบาลและการขาดความสามัคคีในหมู่พยาบาลวิชาชีพยังไม่สามารถส่งเสริมการพัฒนาความก้าวหน้าของการศึกษาพยาบาล

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สาขาพยาบาลศาสตร์ จะมีบทบาทเพิ่มมากขึ้นในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ของประเทศไทย แต่ความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สาขาพยาบาลศาสตร์ ในการปฏิบัติการกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากจะขึ้นอยู่กับ

กับปัจจัย และกระบวนการต่าง ๆ ที่จำเป็นแล้ว ยังขึ้นอยู่กับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งหัวหน้าภาควิชาซึ่งเป็นผู้นำทางวิชาการ เพราะหัวหน้าภาควิชาเป็นผู้บริหารระดับปฏิบัติการที่มีบทบาท และหน้าที่สำคัญในการดำเนินงานในสถาบันอุดมศึกษา เป็นบุคคลที่ต้องทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการปฏิบัติงาน (Bennet. 1983 : 2) และพฤติกรรมกรรมการบริหารของหัวหน้าภาควิชาเป็นเครื่องมือสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานของหัวหน้าภาควิชาและจะส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในงานของหัวหน้าภาควิชา (Hoy & Miskel. 2001 : 437) และการบริหารวิชาการก็ถือเป็นงานหลักของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยงานด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน การเผยแพร่วิชาการ การวัดและประเมินผลการศึกษา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 16) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ที่ว่าการบริหารวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษา คุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัดเมื่อการบริหารวิชาการประสบผลสำเร็จ (อุทัย บุญประเสริฐ. 2540: 25 ,34)

จากสภาพการณ์การจัดการศึกษาพยาบาลดังกล่าวข้างต้นนี้ สามารถบ่งชี้ถึงสภาพการณ์ของปัญหาการจัดการศึกษาพยาบาล ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญของสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้บริหาร พฤติกรรมการบริหาร อาจารย์ และประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ดังนั้นประเด็นแห่งความสนใจในการศึกษาวิจัยก็คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ทั้งนี้เพื่อศึกษาคูวาระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน อยู่ในระดับใด มีปัจจัยอะไรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา และมีปัจจัยอะไรบ้างที่สามารถอธิบายประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ทั้งนี้ลักษณะของการวิจัยทางการศึกษาก็จะมีลักษณะเป็นข้อมูลระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรก (Hierarchical nested data) และมีระดับการวัดหลายระดับ (Multilevel of Measurement) (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 236) โดยเฉพาะ ข้อมูลระดับนักศึกษาเป็นข้อมูลระดับบุคคลที่เป็นหน่วยการวัดที่เล็กสุด และได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะตัวแปรในระดับอาจารย์หรือชั้นเรียนและในขณะเดียวกันข้อมูลระดับอาจารย์ก็จะได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะตัวแปรที่เกี่ยวกับหัวหน้าภาควิชาหรือผู้บริหารเป็นต้น และการวิเคราะห์ข้อมูลที่ผ่าน ๆ มา กระทำด้วยการจัดข้อมูลเป็นระดับเดียว เป็นการละเลยโครงสร้างของระดับข้อมูล ทำให้เกิดความผิดพลาดในการสรุปผลระหว่างระดับ เนื่องจากความผิดพลาดในการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ของการทำงาน และความคลาดเคลื่อนของการทำนายก็มีค่าความแปรปรวนสูงและไม่คงที่ และการวิเคราะห์ข้อมูลเพียงระดับเดียวจึงขัดกับธรรมชาติที่แท้จริงของความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. 2540 : 37)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจในการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ที่มีรูปแบบการศึกษาและการวิเคราะห์พระระดับด้วยสมการถดถอยกรณี 3 ระดับ ทั้งนี้เพื่อศึกษาดูว่าระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน อยู่ในระดับใด และมีปัจจัยอะไรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

ปัญหาการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาค้นหาคำตอบของปัญหาการวิจัยในประเด็นดังต่อไปนี้

1. หัวหน้าภาควิชาในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน มีประสิทธิผลการบริหารวิชาการอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยระดับนักศึกษา ปัจจัยระดับอาจารย์ และปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชา มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชนหรือไม่เพียงใด
3. โมเดลพระระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน มีลักษณะอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยระดับนักศึกษา ปัจจัยระดับอาจารย์ และปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชา ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน
3. เพื่อสร้างโมเดลพระระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

สมมติฐานการวิจัย

งานวิจัยนี้มีสมมติฐานดังนี้

1. ประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน อยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยระดับนักศึกษา ได้แก่ เจตคติต่อการเรียนพยาบาล และพฤติกรรมการเรียน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

3. ปัจจัยระดับอาจารย์ ได้แก่ ประสพการณ์การสอน คุณลักษณะอาจารย์ผู้สอน และพฤติกรรมการสอนมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชนรายห้องเรียน

4. ปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชา ได้แก่ ประสพการณ์ทางการบริหาร การฝึกอบรมทางการบริหารและพฤติกรรมการบริหาร มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สาขาพยาบาลศาสตร์ ตลอดจนบุคคลและคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สาขาพยาบาลศาสตร์ ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัย ทำให้ทราบระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ซึ่งคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางประกอบการพัฒนาผู้บริหาร และการบริหารวิชาการสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สาขาพยาบาลศาสตร์

2. ผลการวิจัย ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ใช้เป็นแนวทางประกอบการกำหนดนโยบาย วางแผนการจัดการบริหารวิชาการและการพัฒนาผู้บริหาร และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง โดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหาร เพื่อให้สถาบันมีประสิทธิผลการบริหารวิชาการในระดับสูงขึ้นต่อไป

3. ผลการวิจัย จะเป็นประโยชน์ต่ออาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ที่จะนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาอาจารย์โดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน และพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิผลการบริหารวิชาการยิ่งขึ้น

4. ผลการวิจัย จะเป็นประโยชน์ต่อนักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ที่ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานักศึกษาพยาบาลให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และมีพฤติกรรมการเรียนที่เหมาะสม

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีขอบเขต ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชนเท่านั้น
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้าภาควิชา อาจารย์พยาบาลในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน และนักศึกษาพยาบาลปีที่ 4 ในหลักสูตรพยาบาลศาสตร์บัณฑิตปีการศึกษา 2544 ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ สเตียร์ส (Steers. 1977 : 6 - 9) เกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลมีส่วนเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลองค์การ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel. 2001 : 437) เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลองค์การเป็นกรอบความคิดพื้นฐานในการกำหนดปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ดังนี้

1. ปัจจัยระดับนักศึกษา ได้แก่ เจตคติต่อการเรียนพยาบาล และพฤติกรรมการเรียนเป็นการศึกษาวิจัยเจตคติต่อการเรียนพยาบาลตามแนวคิดของไตรแอนดิส (Triandis. 1971) ซึ่งประกอบด้วย 1) ความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Component) 2) ความรู้สึก (Affective Component) และ 3) พฤติกรรม (Behavior Component) ส่วนการศึกษาวิจัยพฤติกรรมเรียนของนักศึกษา ศึกษาตามแนวคิดของแมดดอกซ์ (Maddox. 1963)
2. ปัจจัยระดับอาจารย์ ได้แก่ ประสิทธิภาพด้านการสอน คุณลักษณะอาจารย์ผู้สอน และพฤติกรรมการสอน ปัจจัยระดับอาจารย์ ผู้วิจัยศึกษาตามแนวคิดของกิบสัน และฮันท์ (Gibson & Hunt. 1965) และสำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2539 ข) ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะวิชาชีพครูและคุณลักษณะวิชาชีพพยาบาล ปัจจัยพฤติกรรมการสอน ศึกษาตามแนวคิดของสำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2539 ข) ซึ่งมีรากฐานความคิดมาจากสเปนเซอร์ และอเลียโมนี (Spencer & Aliamoni. 1969)

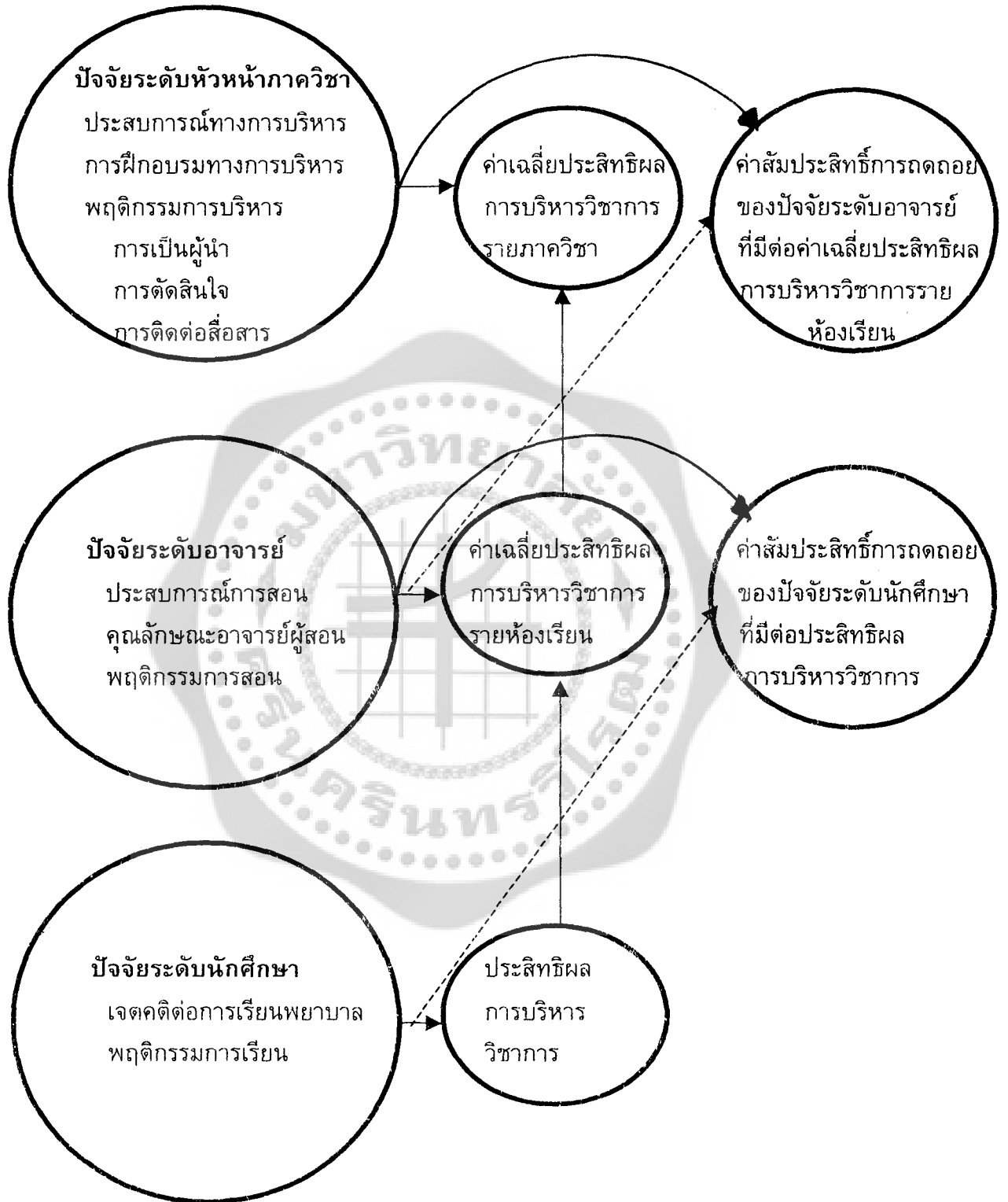
3. ปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชา : ศึกษาคุณลักษณะทางชีวสังคมของผู้บริหาร ได้แก่ ประสบการณ์ทางการบริหาร การได้รับการฝึกอบรมทางการบริหาร และพฤติกรรมกรรมการบริหาร ด้านการเป็นผู้นำ การตัดสินใจและการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหาร ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของหัวหน้าภาควิชาตามแนวคิดของฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel. 2001 : 437) ได้แก่ พฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ ตามแนวคิดของแบส (Bass. 1985) ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformation Leadership) และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) พฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจ ตามแนวคิดของฮอยและทาร์เตอร์ (Hoy & Tarter Share Decision – Making Model (Hoy & Miskel. 2001 : 341 – 342 ; citing Hoy & Tarter. 1992, 1993 a, 1993 b, 1995) และพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสารตามแนวคิดของ บาร์นาด (Barnard. 1972) ได้แก่ การติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ (Formal Communication) และการติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ (Informal Communication)

เนื่องจากองค์การทางการศึกษามีลักษณะธรรมชาติของข้อมูลโดยทั่วไปเป็นระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรก ตัวแปรทางการศึกษาทั้งในระดับเดียวกันและต่างระดับกัน ย่อมมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันตลอดเวลา (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. 2540: 57 ; นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 236) การวิจัยที่ผ่านมา การวิเคราะห์ข้อมูลกระทำด้วยการจัดข้อมูลเป็นระดับเดียว ซึ่งเป็นการละเลยโครงสร้างของระดับข้อมูลและหน่วยการวิเคราะห์ต่างระดับ ทำให้เกิดความผิดพลาดในการสรุปผลระหว่างระดับเนื่องจากความผิดพลาดในการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนายและความคาดเคลื่อนของการทำนายก็มีค่าความแปรปรวนสูงและไม่คงที่ (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. 2539 : 57) นอกจากนี้มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้เสนอวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับ (Multilevel Analysis) ที่นับว่าสอดคล้องกับโครงสร้างและธรรมชาติของข้อมูลทางการศึกษา (Teddle & Reynold. 2000 : 192 ; citing Lindley & Smith.1972), (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. 2540 : 58 ; อ้างอิงจาก Cronbach. 1976, Burstein. 1980a, 1980b, Raudenbush & Bryk. 1986 , ศิริชัย กาญจนวาสี. 1989)

ดังนั้น ในการศึกษาประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ผู้วิจัยจึงนำรูปแบบของการศึกษามีลักษณะการจัดตัวแปรที่ศึกษาเป็นพหุระดับ ตามลักษณะองค์ประกอบของระบบสถาบัน โดยแบ่งตัวแปรที่ศึกษาเป็น 3 ระดับ คือ 1) ระดับนักศึกษา 2) ระดับอาจารย์ และ 3) ระดับหัวหน้าภาควิชา ตัวแปรระดับนักศึกษาเป็นตัวแปรที่มีหน่วยการวัดที่เล็กที่สุด จะได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะตัวแปรระดับอาจารย์หรือระดับชั้นเรียน ซึ่งเป็นระดับชั้นข้อมูลที่สูงกว่าและเป็นหน่วยการวัดที่ใหญ่กว่า ขณะเดียวกันข้อมูลระดับอาจารย์จะได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะตัวแปรที่เกี่ยวกับหัวหน้าภาควิชา ซึ่งเป็นระดับ ข้อมูลที่สูงกว่าระดับอาจารย์หรือระดับชั้นเรียน ดังนั้นกรอบความคิดที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มีรูปแบบพหุระดับของการศึกษาประสิทธิผลการบริหารวิชาการดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้จัดตัวแปรอิสระแบบพหุระดับเป็น 3 ระดับ ดังนี้

- 1.1 ปัจจัยระดับนักศึกษา ได้แก่
 - 1.1.1 เจตคติต่อการเรียนพยาบาล
 - 1.1.2 พฤติกรรมการเรียน
- 1.2 ปัจจัยระดับอาจารย์ ได้แก่
 - 1.2.1 ประสิทธิภาพการสอน
 - 1.2.2 คุณลักษณะเฉพาะอาจารย์ผู้สอน
 - 1.2.3 พฤติกรรมการสอน
- 1.3 ปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชา ได้แก่
 - 1.3.1 ประสิทธิภาพทางการบริหาร
 - 1.3.2 การฝึกอบรมทางการบริหาร
 - 1.3.3 พฤติกรรมการบริหาร ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อย ดังนี้
 - 1.3.3.1 การเป็นผู้นำ
 - 1.3.3.2 การตัดสินใจ
 - 1.3.3.3 การติดต่อสื่อสาร

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์เฉพาะการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาที่เอกชนที่คณะบุคคล องค์กร หรือมูลนิธิจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2535 สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ที่ดำเนินการเปิดสอนสาขาพยาบาลศาสตร์มาแล้วไม่ต่ำกว่า 4 ปี มีจำนวน 9 แห่ง คือ วิทยาลัยมิชชั่น วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ มหาวิทยาลัยพายัพ

มหาวิทยาลัยรังสิต มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยคริสเตียน มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ มหาวิทยาลัยสยาม และวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

2. หัวหน้าภาควิชา หมายถึง ผู้บริหารสูงสุดของภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ที่ได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับภาควิชา ประกอบด้วย หัวหน้าสาขาวิชาหรือหัวหน้าภาควิชา หัวหน้ากลุ่มวิชา หรือผู้ประสานงานวิชา

3. ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการ หมายถึง ความสามารถของหัวหน้าภาควิชาในการปฏิบัติภารกิจทางการบริหารวิชาการจนสามารถทำให้นักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักศึกษาให้มีทัศนคติต่อการเรียนพยาบาลทางบวก สามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถาบันให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาภายในภาควิชาได้อย่างเหมาะสม

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ หมายถึง องค์ประกอบในด้านต่าง ๆ ของนักศึกษาและอาจารย์และหัวหน้าภาควิชาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งมีผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการที่แตกต่างกันไป สำหรับการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ปัจจัยระดับนักศึกษา ปัจจัยระดับอาจารย์ และปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชา

5. ปัจจัยระดับนักศึกษา หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวกับเจตคติต่อการเรียนพยาบาล และพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาพยาบาล

5.1 เจตคติต่อการเรียนพยาบาล หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของนักศึกษาที่ตอบสนองต่อสถานการณ์ในการเรียนพยาบาล ซึ่งประกอบด้วย 1) ความรู้ความเข้าใจ 2) ความรู้สึก และ 3) พฤติกรรม ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านค่านิยมทางสังคม ด้านลักษณะวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานพยาบาล และด้านประสบการณ์การเรียนพยาบาล

5.2 พฤติกรรมการเรียน หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติที่มีต่อการเรียนทั้งในและนอกห้องเรียน ที่แสดงออกให้เห็นถึงความกระตือรือร้น ความสนใจ ความตั้งใจ และสามารถรู้จักการวางแผน ตลอดจนวิธีการเรียนในขณะที่เรียน

6. ปัจจัยระดับอาจารย์ หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวกับลักษณะและพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งได้แก่ ประสิทธิภาพการสอน คุณลักษณะอาจารย์ผู้สอน และพฤติกรรมการสอน

6.1 ประสิทธิภาพการสอน หมายถึง ระยะเวลาที่อาจารย์ทำการสอนอยู่ในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน และสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ มาก่อน จนถึงปัจจุบัน

6.2 คุณลักษณะอาจารย์ผู้สอน หมายถึง ท่าทางลักษณะที่แสดงออกตามลักษณะวิชาชีพครูและวิชาชีพพยาบาล

6.2.1 คุณลักษณะวิชาชีพครู หมายถึง ลักษณะสำคัญของครูที่ประกอบด้วย คุณลักษณะด้านความรู้ ได้แก่ มีความรู้ด้านเนื้อหาที่สอน และเชี่ยวชาญเป็นพิเศษในสาขาวิชาเอกของตน มีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการของนักศึกษา และพัฒนาการเรียนรู้ และมีความรู้ในด้านเทคนิค วิธีการสอนรูปแบบต่างๆ คุณลักษณะด้านทักษะ ได้แก่ เข้ากับผู้อื่นได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีทักษะในการค้นคว้าวิจัยหาความรู้เพิ่มเติม

6.2.2 คุณลักษณะวิชาชีพพยาบาล หมายถึง ลักษณะสำคัญของพยาบาลวิชาชีพซึ่งประกอบด้วย การตรงต่อเวลา การทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายได้ดีและรวดเร็ว การเอาใจใส่ติดตามผลงานให้ลุล่วงด้วยดี การเห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น มีความขยัน อดทน และความเสียสละ

6.3 พฤติกรรมการสอน หมายถึง การกระทำที่แสดงออกถึงการจัดการเรียนการสอนที่ทำให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ซึ่งเป็นพฤติกรรมการสอนด้านการเตรียมการสอน การสอน และการประเมินผล

7. ปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชา หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าภาควิชา ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารวิชาการ ซึ่งได้แก่ ประสบการณ์ทางการบริหาร การฝึกอบรมทางการบริหาร และพฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ การตัดสินใจ และการติดต่อสื่อสาร

7.1 ประสบการณ์ทางการบริหาร หมายถึง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาหรือเทียบเท่า ในมหาวิทยาลัยเอกชน และสถาบันอุดมศึกษาอื่นมาก่อน จนถึงปัจจุบัน

7.2 การฝึกอบรมทางการบริหาร หมายถึง การที่หัวหน้าภาควิชาได้ผ่านการฝึกอบรมทางการบริหาร จากหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน ซึ่งนับเป็นจำนวนครั้งของการได้รับการฝึกอบรม ในรอบ 5 ปีที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน

7.3 ปัจจัยพฤติกรรมการบริหาร หมายถึง การกระทำ ท่าทีที่แสดงออกถึงความสามารถในการบริหารวิชาการ ซึ่งแสดงออกเกี่ยวกับการบริหาร 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ ด้านการตัดสินใจ และด้านการติดต่อสื่อสาร

7.3.1 พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ หมายถึง การกระทำที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำและบริหารบุคคลให้ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งมี 2 ลักษณะ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformation Leadership) และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership)

1) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformation Leadership) หมายถึง ลักษณะผู้นำที่สำคัญที่เรียกว่า “four I's” 4 ประการ คือ (1) การโน้มน้าวความคิด (Idealized Influence) (2) การตั้งใจให้เกิดแรงจูงใจ (Inspiration Motivation) (3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) และ (4) การเน้นความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (Individualized Consideration)

1.1) การโน้มน้าวความคิด (Idealized Influence) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออก และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ ความรู้สึกไว้วางใจ ให้ความเคารพนับถือ ซึ่งทำให้ผู้นำสามารถโน้มน้าวความคิดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ พฤติกรรมดังกล่าวได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีคุณธรรมและจริยธรรม มีวิสัยทัศน์ การเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้กล้าเสี่ยง ใช้อำนาจที่ตนมีเป็นตัวขับเคลื่อนการทำงาน ตามภารกิจของผู้ใต้บังคับบัญชา และกลุ่มเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

1.2) การตั้งใจให้เกิดแรงจูงใจ (Inspiration Motivation) หมายถึง วิธีการที่ผู้นำจุดประกายความคิดที่ทำให้ผู้บังคับบัญชามีความท้าทายในการทำงาน และใช้ความพยายามทำงานให้สำเร็จ สร้างความคาดหวังว่าปัญหาทุกอย่างสามารถหาทางออกได้ ซึ่งอาจทำได้โดยการสร้างสปิริตในการทำงาน การทำให้เกิดความกระตือรือร้น

1.3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง วิธีการที่ผู้นำกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความคิดริเริ่มในสิ่งใหม่ๆ แก้ปัญหาแก้ด้วยวิธีการใหม่ๆ ไม่ยึดติดกับสิ่งเก่า ๆ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา

1.4) การเน้นความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง การที่ผู้นำให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละบุคคล ส่งเสริมและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาตามความต้องการตามความรู้ความสามารถเพื่อบรรลุผลในการทำงานให้สำเร็จ ตลอดจนสอนแนะนำ และให้ข้อมูลย้อนกลับ ใช้วิธีการติดต่อสื่อสารสองทาง และให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาในการเรียนรู้

2) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) หมายถึง ลักษณะผู้นำที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) 2) การบริหารแบบวางเฉย (Active and Passive Management by Exception) และ 3) การบริหารแบบเสรีนิยม (Laissez – Faire)

2.1) การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) หมายถึง การที่ผู้นำใช้แรงเสริมโดยการให้รางวัลเป็นสิ่งตอบแทน ตามความเหมาะสมเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติตามที่ตกลง ทั้งนี้เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนตามที่ผู้นำต้องการเพื่อบรรลุเป้าหมายการทำงาน

2.2) การบริหารแบบวางเฉย (Active and Passive Management by Exception) หมายถึง การที่ผู้นำใช้วิธีการบริหารโดยการเข้าไปเกี่ยวข้องกับงานเมื่อมีอะไรผิดพลาดเกิดขึ้น หรือการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน

2.3) การบริหารแบบเสรีนิยม (Laissez-faire) หมายถึง การที่ผู้นำใช้วิธีการบริหารแบบปล่อยตามสบาย เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานก็แสดงความรับผิดชอบโดยการลาออกจากตำแหน่งหน้าที่ และหลีกเลี่ยงการตัดสินใจ

7.3.2 พฤติกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจ หมายถึง การกระทำที่แสดงออกถึงความสามารถของหัวหน้าภาควิชาในการตัดสินใจและเลือกแนวทางที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งมี 5 แบบ ได้แก่

1. การตัดสินใจโดยกลุ่ม (Group Concensus) : ผู้บริหารเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้เกี่ยวข้องในการตัดสินใจ และให้กลุ่มตัดสินใจ ซึ่งสมาชิกในกลุ่มทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเท่าเทียมกัน และที่สำคัญต้องเป็นความเห็นที่เป็นเอกฉันท์ของกลุ่ม

2. การตัดสินใจโดยส่วนใหญ่ของกลุ่ม (Group Majority) : ผู้บริหารเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้เกี่ยวข้องในการตัดสินใจ แล้วให้กลุ่มตัดสินใจโดยใช้เสียงส่วนใหญ่ของกลุ่ม

3. การตัดสินใจโดยการปรึกษาหารือกับกลุ่ม (Group Advisory) : ผู้บริหารตัดสินใจโดยการปรึกษาหารือกับกลุ่มแล้วให้ข้อเสนอแนะกับกลุ่ม ซึ่งอาจเป็นหรือไม่เป็นที่ต้องการของกลุ่ม

4. การตัดสินใจโดยการปรึกษาหารือเป็นรายบุคคล (Individual Advisory) : ผู้บริหารปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความเชี่ยวชาญเป็นรายบุคคลแล้วทำการตัดสินใจ อาจจะเป็นหรือไม่เป็นตามความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

5. การตัดสินใจโดยลำพัง (Unilateral Decision) : ผู้บริหารตัดสินใจปราศจากการปรึกษาและความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

7.3.3 พฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การกระทำที่แสดงออกถึงความสามารถของหัวหน้าภาควิชาในการติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ และการติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ

1. การติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ หมายถึง การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่มีระเบียบแบบแผนกำหนดไว้อย่างชัดเจนเป็นการติดต่อสื่อสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรส่วน

ใหญ่จะมีลักษณะของการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชาตามโครงสร้างจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง ยึดความถูกต้อง และเนื้อหาสาระ และเน้นความกระชับของข้อความ

2. การติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ หมายถึง การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นในรูปของบุคคลกับบุคคล หรือบุคคลกับองค์การเป็นส่วนใหญ่ และจะสอดแทรกอยู่กับการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการเสมอ มักจะติดต่อประสานงานเป็นการส่วนตัวสามารถพูดคุยเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปการศึกษาเป็น 5 ตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การจัดการศึกษาพยาบาล

ประเภทการจัดการศึกษาพยาบาล

โครงสร้างหลักสูตร

การจัดการเรียนการสอน

ตอนที่ 2 การบริหารวิชาการ

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ

2. ความสำคัญของการบริหารวิชาการ

3. บทบาทหัวหน้าภาควิชาด้านวิชาการ

4. ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ

1. ปัจจัยระดับนักศึกษา

2. ปัจจัยระดับอาจารย์

3. ปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชา

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์พหุระดับ (Multilevel Analysis)

1. แนวคิดการวิเคราะห์พหุระดับ

2. ลักษณะข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์พหุระดับ

3. การวิเคราะห์พหุระดับด้วยสมการถดถอย

ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการและการวิเคราะห์

พหุระดับ

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการ

1.1 งานวิจัยในประเทศ

1.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์พหุระดับ

2.1 งานวิจัยในประเทศ

2.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ตอนที่ 1 : การจัดการศึกษาพยาบาล

การพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ให้บริการแก่สังคม ซึ่งมีลักษณะเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ต้องอาศัยความรู้ทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์ สังคมวิทยา มนุษยวิทยา และอื่น ๆ ทั้งนี้เพื่อนำไปประยุกต์ ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลและให้ความช่วยเหลือผู้ป่วยและผู้มารับบริการ (รัตนาทองสวัสดิ์. 2539 : 102) ซึ่งต้องปฏิบัติด้วย 3 H. คือ 1) ด้วยสติปัญญา (by head) 2) ด้วยใจรัก (by heart) และ 3) ด้วยน้ำมือ (by hand) ต่อเพื่อนมนุษย์

สังคมไทยยังมีความต้องการบุคลากรวิชาชีพพยาบาลในอัตราที่สูงและสูงขึ้นเรื่อย ๆ ตามอัตราการเพิ่มของประชากรของสังคม (ลออ หุดางกูร. 2534 : 16) จึงได้มีการจัดการศึกษาพยาบาลขึ้นในหลายหน่วยงาน ทั้งภาครัฐ ได้แก่ ทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงกลาโหม กระทรวงมหาดไทย และกรุงเทพมหานคร รวมทั้งภาคเอกชนก็มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐด้วย ทั้งนี้อยู่ในการกำกับดูแลของทบวงมหาวิทยาลัย อย่างไรก็ตาม การจัดการศึกษาดังกล่าว มีความหลากหลายในมาตรฐาน ทำให้เมื่อปี พ.ศ. 2521 สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย ได้จัดประชุมผู้บริหารและผู้แทนอาจารย์จากสถาบันการศึกษาพยาบาลทั่วประเทศ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการพยาบาลด้วยยุทธวิธี “การศึกษาเพื่อการพัฒนา” จากการประชุมครั้งนี้ มีผลทำให้การจัดการศึกษาได้มาตรฐานยิ่งขึ้นเนื่องจากการกำหนดให้สถานศึกษาพยาบาลทุกแห่งทั้งภาครัฐและเอกชน อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของรัฐ โดยมีทบวงมหาวิทยาลัยเป็นศูนย์ควบคุมและประสานงานการศึกษา

ต่อมาในปี พ.ศ. 2524 ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการควบคุมและประสานงานการศึกษาพยาบาล และได้แต่งตั้งคณะกรรมการเพิ่มอีก 3 คณะ ได้แก่ 1) คณะอนุกรรมการหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษาพยาบาล มีหน้าที่จัดทำเกณฑ์มาตรฐานและพิจารณาหลักสูตรสาขาพยาบาลศาสตร์ทุกระดับ ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและประเมินผลการจัดการศึกษาพยาบาลของสถาบันอุดมศึกษาทั้งในและนอกสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย 2) คณะอนุกรรมการแผนงานการจัดการศึกษา ทำหน้าที่กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาพยาบาล วางแผนการผลิตและพัฒนาการจัดการศึกษาพยาบาลให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาประเทศ 3) คณะกรรมการการศึกษาและวิจัยทางการศึกษาพยาบาล คณะอนุกรรมการทั้ง 3 คณะนี้ ทำหน้าที่ร่วมกับคณะกรรมการควบคุมและประสานงานการศึกษาพยาบาลอย่างมีคุณภาพ ในระดับวิชาชีพมากขึ้น (ทัศนาศุ บุญทอง และ วรณวิไล จันทราภา. 2533 : 872) และในปี พ.ศ. 2528 ได้มีการจัดตั้ง “สภาการพยาบาล” ขึ้นตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ มีสถานภาพเป็นนิติบุคคล มีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานการศึกษา คือ รับรองหลักสูตรต่าง ๆ สำหรับการศึกษา และรับรองวิทยฐานะของสถาบันการศึกษาที่ทำการสอนและฝึกอบรมในวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ และรับรองปริญญา อนุปริญญา ประกาศนียบัตร หรือวุฒิปัตร์ในวิชาชีพการพยาบาล และการผดุงครรภ์ของสถาบันต่าง ๆ (สภาการพยาบาล. 2529 : 3)

นับตั้งแต่รัฐได้เปิดโอกาสให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชาติตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยเอกชนเอกชน พ.ศ. 2512 เป็นต้นมา จนถึงปัจจุบัน ปรากฏว่าได้มีสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่เปิดสอนคณะพยาบาลศาสตร์ รวมทั้งสิ้น 10 แห่ง ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร 6 แห่ง ต่างจังหวัด 4 แห่ง เป็นวิทยาลัย 4 แห่ง และเป็นคณะหนึ่งในมหาวิทยาลัย 6 แห่ง

ตาราง 1 แสดงรายชื่อสถาบันอุดมศึกษาเอกชนและปีที่ได้ก่อตั้ง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2484–2544

ชื่อสถาบัน	เริ่มก่อตั้ง
1. คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยมิชชั่น	พ.ศ. 2484
2. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพายัพ	พ.ศ. 2517
3. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ	พ.ศ. 2525
4. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน	พ.ศ. 2527
5. คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์	พ.ศ. 2528
6. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต	พ.ศ. 2529
7. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ	พ.ศ. 2531
8. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม	พ.ศ. 2538
9. คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีราชมธานี	พ.ศ. 2540
10. คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีราชมธานีอุตร*	พ.ศ. 2542

หมายเหตุ * สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เปิดดำเนินการ 3 ปี

ปัจจุบันสภาการพยาบาลได้ดำเนินการรับรองสถาบันและหลักสูตรของสถาบันการศึกษาพยาบาล โดยการตรวจสอบและประเมินสถาบันการศึกษาตามเกณฑ์ ซึ่งคณะกรรมการสภาการพยาบาลจัดทำขึ้น โดยให้สถาบันจัดทำแบบประเมินตนเอง 4 ด้าน คือ 1) องค์กรและการบริหาร 2) การส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์และนักศึกษา 3) อาคาร สถานที่ และอุปกรณ์การศึกษา และ 4) หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน หลังจากสถาบันการศึกษาจัดส่งแบบรายงานประเมินตนเองแล้ว สภาการพยาบาลโดยอนุกรรมการรับรองสถาบันและหลักสูตรจะทำการตรวจเยี่ยมสถาบันเพื่อให้ข้อสังเกตข้อเท็จจริงพร้อมทั้งให้คำแนะนำแก่สถาบันการศึกษาในส่วนที่ต้องทำการปรับปรุงแก้ไข

1. ประเภทการจัดการศึกษาพยาบาล

การจัดการศึกษาพยาบาล เป็นการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ปัจจุบันการจัดการศึกษาพยาบาลของประเทศไทย จำแนกได้เป็น 4 ระดับ ได้แก่

1) การจัดการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

เป็นการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมพยาบาลผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้น 2 ปฏิบัติการพยาบาลที่ไม่ซับซ้อนในสายงานการพยาบาลตำแหน่งพยาบาลเทคนิค การปฏิบัติงานจะอยู่ภายใต้การนิเทศของพยาบาลวิชาชีพ หลักสูตรนี้รับผู้สำเร็จมัธยมศึกษาตอนปลาย ระยะเวลาศึกษา 2 ปี ผู้สำเร็จจะได้วุฒิประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ระดับต้น สามารถศึกษาต่อเนื่อง 2 ปี เพื่อพัฒนาตนเองเป็นพยาบาลวิชาชีพได้

2) การจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี

เป็นการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมพยาบาลผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล และการผดุงครรภ์ชั้น 1 ปฏิบัติการพยาบาลทั่วไปในสายงานการพยาบาลตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ หลักสูตรจำแนกเป็น 3 ประเภท

2.1 หลักสูตรระดับปริญญาตรี 4 ปี

เป็นหลักสูตรที่รับผู้สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายมีเวลาเรียน 4 ปี สำเร็จแล้วได้วุฒิปริญญาตรีบัณฑิตหรือประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ (เทียบเท่าปริญญาตรี)

2.2 หลักสูตรระดับปริญญาตรีต่อเนื่อง 2 ปี

เป็นหลักสูตรที่รับผู้สำเร็จการศึกษาวุฒิประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ระดับต้นหรือผู้ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีทางการพยาบาลและเป็นพยาบาลระดับวิชาชีพอยู่เดิม ระยะเวลาเรียน 2 ปี สำเร็จแล้วได้วุฒิปริญญาตรีบัณฑิต หรือประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ (เทียบเท่าปริญญาตรี)

2.3 หลักสูตรปริญญาตรีในระบบการศึกษาทางไกล

เป็นหลักสูตรที่รับผู้สำเร็จการศึกษาวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีทางการพยาบาล จัดสอนในระบบการศึกษาทางไกล สำเร็จแล้วจะได้วุฒิปริญญาพยาบาลศาสตร์บัณฑิตหลักสูตร มีสอนเพียง 1 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

3) การจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาพยาบาลวิชาชีพระดับปริญญาโทและเอกให้มีความรู้ความสามารถทางการพยาบาลขั้นสูง มีวิสัยทัศน์เป็นผู้นำ เข้าใจและสามารถทำการวิจัยได้ ปัจจุบันหลักสูตรระดับนี้มีจัดสอนในสถาบันสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย หลักสูตรจำแนกเป็น 2 ระดับ

3.1 หลักสูตรระดับมหาบัณฑิต

เป็นหลักสูตรที่มีระยะเวลาศึกษา 2 - 4 ปี จำนวนหน่วยกิตเรียน ไม่น้อยกว่า 36 หน่วยกิต รั้งผู้สำเร็จปริญญาตรีทางการพยาบาล หรือประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี แผนการเรียนมี 2 แผน คือ

แผน ก. คือ แผนการเรียนที่ผู้เรียนเรียนรายวิชาในหลักสูตร และ ทำวิทยานิพนธ์

แผน ข. คือ แผนการเรียนที่ผู้เรียนเรียนรายวิชาในหลักสูตรจนครบ ไม่ต้องทำวิทยานิพนธ์ แต่ทำโครงการศึกษาค้นคว้าตามที่หลักสูตรกำหนด

3.2 การจัดการศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต

เป็นการจัดการศึกษาที่เน้นการวิจัยเพื่อพัฒนานักวิชาการและนักวิชาชีพ ขั้นสูง รั้งผู้สำเร็จปริญญาโททางการพยาบาล ระยะเวลาเรียนไม่เกิน 5 ปีการศึกษา

4) การจัดการศึกษาระยะสั้น

เป็นการจัดการศึกษาพยาบาลที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถเฉพาะทางการพยาบาลแก่ผู้เรียน คุณสมบัติของผู้เรียน ระยะเวลา วุฒิบัตร จะกำหนดตามความต้องการของการจัดทำหลักสูตรแต่ละหลักสูตร หลักสูตรระยะสั้นถือเป็นหลักสูตรเพื่อการศึกษาต่อเนื่องและเพื่อการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล

2. โครงสร้างหลักสูตร

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ส่วนใหญ่จัดการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งทบวงมหาวิทยาลัย (2538 : 33-36) ได้กำหนดมาตรฐานหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรปริญญาตรี พ.ศ. 2525 ดังต่อไปนี้

หน่วยกิตรวมตลอดหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรปริญญาตรี พ.ศ. 2525 กำหนดจำนวนหน่วยกิตรวมไม่น้อยกว่า 130 หน่วยกิต และอย่างมากไม่เกิน 150 หน่วยกิต โดยมีสัดส่วนหน่วยกิตขั้นต่ำของแต่ละหมวดวิชาดังนี้

1. หมวดวิชาพื้นฐานทั่วไป จำนวนไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิต ประกอบด้วย 4 กลุ่มวิชา ดังนี้

กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์	ไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต
กลุ่มวิชามนุษยศาสตร์	ไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต
กลุ่มวิชาภาษา	ไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต
กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์	ไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต

2. หมวดวิชาพื้นฐานวิชาชีพ ให้มีจำนวนหน่วยกิตรวมไม่น้อยกว่า 24 หน่วยกิต

3. หมวดวิชาชีพ ให้มีจำนวนหน่วยกิตรวมไม่น้อยกว่า 70 หน่วยกิต

4. หมวดวิชาเลือกเสรี ให้มีจำนวนหน่วยกิต ไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต

ในหมวดวิชาชีพเป็นรายวิชาเฉพาะสาขาวิชาชีพด้านพยาบาลศาสตร์
ซึ่งประกอบด้วย กลุ่มวิชาดังนี้

- กลุ่มวิชาการพยาบาลพื้นฐาน
- กลุ่มวิชาการพยาบาลสูติศาสตร์
- กลุ่มวิชาการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์
- กลุ่มวิชาการพยาบาลทางอายุรกรรมและศัลยศาสตร์
- กลุ่มวิชาการพยาบาลจิตเวชศาสตร์
- กลุ่มวิชาการพยาบาลสาธารณสุขและอนามัยชุมชน

3. การจัดการเรียนการสอน

การจัดการเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนักศึกษา วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีการปฏิบัติเป็นแกนกลาง (Practice – Oriented) (สมพิศ ไยสุน. 2540 : 15) การจัดการเรียนการสอนทางพยาบาล จึงมุ่งเน้นให้นักศึกษาพยาบาลมีความสามารถทั้งทางด้านวิชาการตามลักษณะวิชาชีพการพยาบาลและมีความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนจึงประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอนภาคทฤษฎี และการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ

1. การจัดการเรียนการสอนภาคทฤษฎี หมายถึง การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนเกี่ยวกับ หลักการ ทฤษฎี และเนื้อหาสาระวิชาต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

2. การจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ หมายถึง การจัดการเรียนการสอนนอกชั้นเรียนซึ่งมุ่งเน้นให้นักศึกษาสามารถปฏิบัติทางการพยาบาลได้ตามหลักสูตรกำหนดซึ่งกุลยา ดันดีผลาชีวะ (2538 : 36) ได้จำแนกไว้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1) การฝึกปฏิบัติทางการพยาบาลที่ห้องทดลอง เป็นการเรียนการสอนที่คุ้นเคยกันมากโดยเฉพาะการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ การฝึกปฏิบัตินี้เป็นการฝึกฝนในแง่ของการทดลอง เช่น การฝึกภาคปฏิบัติทดลองทางวิทยาศาสตร์ การฝึกภาคปฏิบัติในวิชาโภชนาการ และการฝึกปฏิบัติด้านเทคนิคการพยาบาลในห้องปฏิบัติการพยาบาล เป็นต้น การฝึกปฏิบัตินี้เน้นถึงการฝึกหัดและทดลองก่อนการได้ลงปฏิบัติจริงแก่ผู้ป่วย เป็นการฝึกในสถานการณ์ที่ครูกำหนดขึ้นในห้องทดลองที่ใกล้เคียงความจริงที่สุด

2) การฝึกปฏิบัติทางการพยาบาลในชั้นเรียน การฝึกปฏิบัติตามแนวคิดนี้เป็นการฝึกฝนที่เน้นถึงการใช้อุปกรณ์จริงเพื่อศึกษาปัญหาและใช้กิจกรรมการแก้ปัญหาหลักของการเรียน การเรียนรู้ส่วนหนึ่งผู้เรียนต้องลงปฏิบัติโดยเก็บข้อมูลจากสถานการณ์จริง แล้วนำเข้าไปศึกษาในชั้นเรียน เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เชิงทฤษฎีที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ พร้อมอภิปรายและสรุปร่วมกับ ผู้เรียนคนอื่น ๆ ประสบการณ์การสอนที่นิยมใช้มาก ได้แก่ กรณีศึกษา (Case

Study) การวิเคราะห์อุบัติการณ์ (Case Incident Analysis) และการใช้สถานการณ์จำลอง (Simulation) เป็นต้น

3) การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง การฝึกปฏิบัติการพยาบาลด้วยการปฏิบัติกับผู้ป่วย บุคคล หรือชุมชนในแหล่งฝึกปฏิบัติ โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนฝึกฝนใช้ความคิด รู้วิธีแก้ปัญหา การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ การพิสูจน์ความจริงของทฤษฎีในสถานการณ์จริง เพื่อเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ที่นอกเหนือไปจากที่ครูสอน อีกประการหนึ่ง การฝึกภาคปฏิบัติเป็นการสร้างเสริมประสบการณ์ และทักษะทางวิชาชีพ โดยเฉพาะการฝึกปฏิบัติในคลินิกของนักศึกษาพยาบาล นอกจากจะเป็นการเสริมความรู้ความเข้าใจในชั้นเรียนแล้วยังเป็นการเตรียมให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างมีคุณภาพ

ตอนที่ 2 : การบริหารวิชาการ

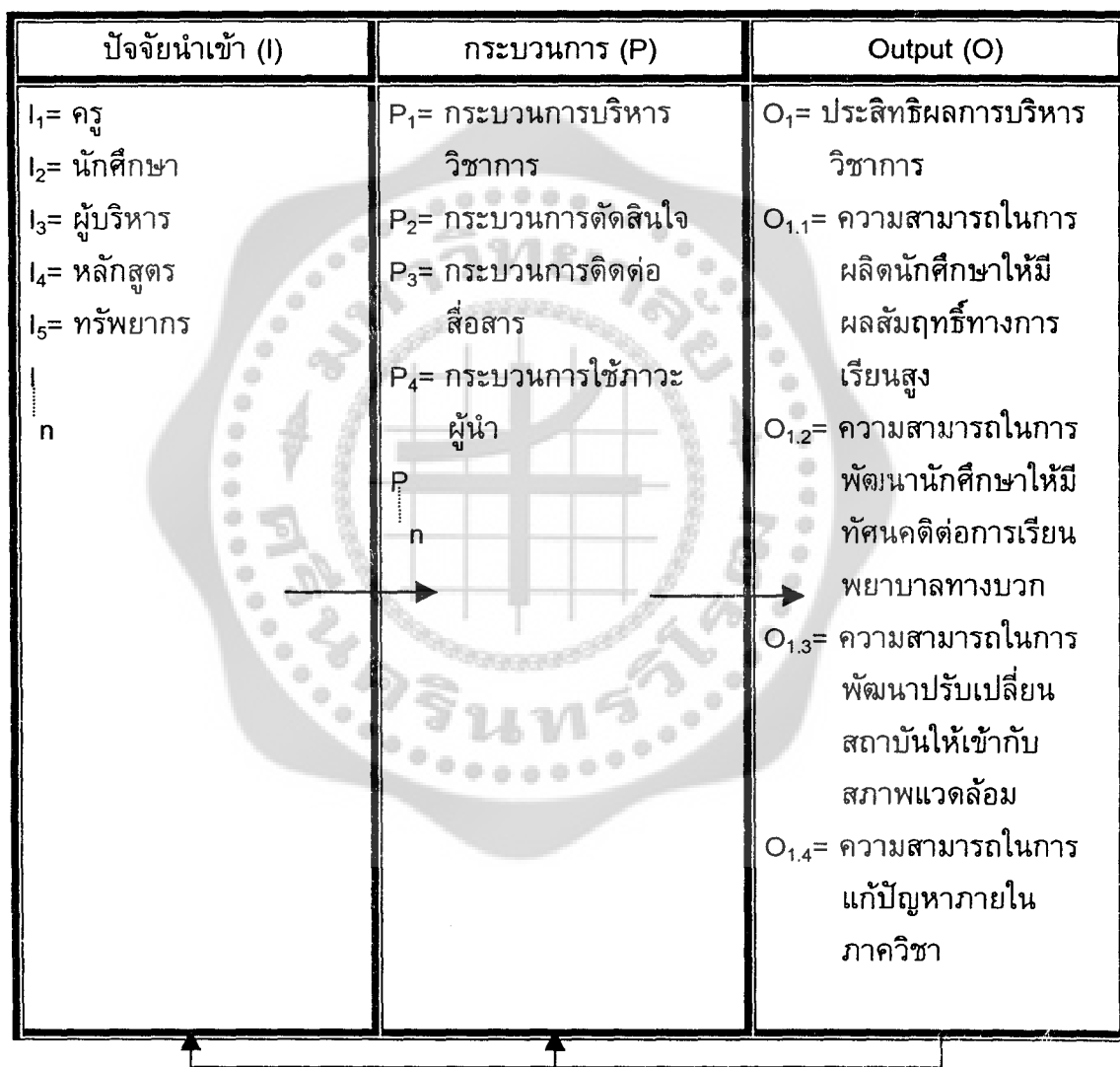
1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ

การบริหารวิชาการ เป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถในการบริหารของผู้บริหาร หน่วยงานวิชาการนับได้ว่าเป็นหน่วยปฏิบัติที่มีความสำคัญยิ่ง แผนงานจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ขึ้นอยู่กับหน่วยปฏิบัติเป็นสำคัญ ในแต่ละหน่วยวิชาการจะมีการดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุซึ่งความต้องการ และคาดหวังของนิสิตนักศึกษา คณาจารย์ และผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาและสังคมเป็นส่วนรวม (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคนอื่น ๆ. 2525 : 11) ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 15, 21) ที่กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษา พิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจาก งานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะ จุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือ การจัดการศึกษา คุณภาพ และมาตรฐานของสถานศึกษา จึงอยู่ที่งานด้านวิชาการ

สาโรช บัวศรี (กรมการฝึกหัดครู. มปป) ได้ให้ความหมายของคำว่า “การศึกษา” ในทรรศนะของผู้ดำเนินการศึกษาหรือนักบริหารการศึกษาไว้ว่า “การศึกษา” หมายถึง ความมอองงามที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน เนื่องจากเราได้จัดหาประสบการณ์ที่ดีให้ จากความหมายดังกล่าว ความมอองงามที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนนั้นเป็นเป้าหมายหลักที่สำคัญของการบริหารวิชาการ และการจัดการศึกษา

ดังนั้น คุณภาพหรือประสิทธิผลการบริหารวิชาการนั้น เป็นคุณลักษณะหนึ่งที่ถูกวิจัย หยิบยกมาเป็นคุณลักษณะแห่งความเจริญก้าวหน้าของการพัฒนาการบริหารวิชาการ และเป็นหนึ่งในคุณลักษณะของการจัดการศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 คาดหวังจะ ให้เกิดขึ้น จากแนวคิดทฤษฎีระบบ สามารถแสดงปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิตของ หน่วยระบบได้ดังนี้

หนึ่งหน่วยระบบการบริหารวิชาการ



การให้ข้อมูลย้อนกลับ

ภาพประกอบ 2 ความเป็นหน่วยระบบของการบริหารวิชาการที่มีประสิทธิผลการบริหาร วิชาการเป็นผลผลิต

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดและให้ความหมายการบริหารวิชาการไว้ในลักษณะต่าง ๆ กัน ดังนี้

ภิญโญ สาธร (2516 : 252) ให้ความหมายการบริหารวิชาการว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในมหาวิทยาลัย ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียน การสอนนักศึกษาให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพมากที่สุด ส่วน ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2530 : 139) มีความเห็นว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การสอน การบริหารงานวิจัยและการบริหาร การบริการสังคม

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2522 : 3) ได้กล่าวถึงการบริหารวิชาการที่ประกอบด้วย งานการเรียนการสอน งานวิจัย งานบริการวิชาการแก่สังคม และงานส่งเสริมวิชาการ ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารระดับต่าง ๆ จะต้องใช้ "ภาวะผู้นำ" ทั้งนี้เพื่อรวมพลังความคิด พลังความสามารถทั้งหลายของบุคลากรให้ปฏิบัติด้วยความกระตือรือร้นและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารวิชาการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 16 - 17) ได้ให้ความหมายการบริหารวิชาการว่าเป็นการบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ขอบข่ายของงานวิชาการประกอบด้วย 3 งานดังต่อไปนี้ 1) การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ 2) การจัดทำดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน และ 3) การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับ สมคิด ศิลป์ประกอบ (2538 : 24) ที่ให้ความหมายว่าเป็นการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพที่สุด และเป็นการจัดการและการดำเนินการเกี่ยวกับภารกิจทางวิชาการตามแผน การปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ที่เกี่ยวข้องกักิจกรรม 5 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาอาจารย์และบุคลากร และการบริการ ห้องสมุดและเทคโนโลยี

นอกจากนี้ จรัส สุวรรณเวลา (2539 : 38 - 39) ยังได้เสนอแนวความคิดที่ให้กลไก การตลาดมีบทบาทมากขึ้นในการบริหารวิชาการ คุณภาพของบัณฑิต ผลงานวิจัย และการบริการ ทั้งในด้านลักษณะอันพึงประสงค์ การทันเวลาตรงตามความต้องการ ตลอดจนความพึงพอใจของลูกค้า จะเป็นปัจจัยกำหนดความสำเร็จในการแข่งขัน มหาวิทยาลัยไม่ได้เป็นผู้กำกับสิ่งเหล่านี้ แต่เพียงผู้เดียวดังเช่นแต่ก่อน แต่ตลาดเข้ามามีส่วนกำหนดสินค้าหรือสภาพการศึกษาและความรู้ เป็นสินค้าที่ต้องแข่งขันขายหรือแย่งกันซื้อ ดังนั้น การจัดการต้องมีประสิทธิภาพและปรับไปจากรูปเดิมเป็นอันมาก ระบบการศึกษาที่ตายตัว ย่อมต้องสู่ระบบที่มีความคล่องตัวไม่ได้ หลักสูตรที่แน่นและแข็งตัวจะมีโอกาสไม่ตรงตามประสงค์ของผู้เรียนและผู้ใช้บัณฑิต ดังนั้นแทนที่อาจารย์และสถาบันการศึกษาจะเป็นผู้กำหนดรายละเอียดของหลักสูตรและการศึกษา

(Teacher Centered Education) ผู้เรียนอาจกำหนดรายละเอียดส่วนที่เติมจากวิชาแกนได้ (Student Centered Education) ยิ่งเป็นการจัดให้ตรงกับผู้เรียนแต่ละคน (Tailor-Made Education) ยิ่งเหมาะสมมากขึ้น

เทียนฉาย กิรินันท์ (2543 : 18, 32) ได้กล่าวถึงการปฏิรูประบบงานบริหารวิชาการว่า จะต้องรื้อปรับระบบการบริหารงานวิชาการให้เกิดความเชื่อมโยงและบูรณาการ ระหว่าง การเรียนการสอน การวิจัย ตลอดจนกิจกรรมของนิสิต โดยมีการปรับปรุงโครงสร้างในส่วนที่เกี่ยวข้องกับระบบงานบริหารการเรียนการสอน งานประกันคุณภาพทางวิชาการงานบริหาร การวิจัย งานพัฒนาบุคลากรทางวิชาการและงานกิจกรรมนิสิตเข้าไว้ร่วมกัน

ประนอม โอทกานนท์ (2543 : 38) ได้กล่าวถึงการบริหารงานวิชาการว่า เป็นงาน สำคัญที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรหรือโปรแกรมการศึกษาของสถาบันและงานวิชาการของสถาบัน จะต้องได้รับการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดยให้มีการกำหนดโครงสร้างการบริหาร และมี แผนงานที่ชัดเจน ส่วนชวลิต หมิ่นนุช (2535 : 48) ให้ความเห็นว่า งานวิชาการเป็นงานหรือ กิจกรรมที่ต้องเกิดขึ้นและดำเนินควบคู่กันไปกับงานบริหารสถาบัน และได้จำแนกงานด้านวิชา การเป็น 5 งาน ได้แก่ งานการจัดการเรียนการสอน งานส่งเสริมการวิจัย งานการให้บริการทาง วิชาการแก่สังคม งานส่งเสริมวิชาการ และงานพัฒนาบุคลากร

พิชญารัตน์ อิงคามระชร (2534 : 34) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารวิชาการเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ลักษณะกระบวนการดำเนินงาน ซึ่งมีขอบข่ายการบริหารวิชาการเกี่ยวกับการ กำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอน การพัฒนา หลักสูตร การนิเทศการศึกษา การบริการสังคม การประสานงานและการประชาสัมพันธ์ (พิชญารัตน์ อิงคามระชร. 2534 : 34 ; อ้างอิงจาก Cyphret & Zimpher. 1986 : 90 - 117)

2. ลักษณะงานของสถาบันการศึกษา ที่เกี่ยวกับการกำหนดบทบาทของผู้บริหาร งานวิชาการ การบริหารบุคลากรฝ่ายวิชาการ การประสานงาน การเป็นผู้นำทางวิชาการ และ การพัฒนาบุคลากรเพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน การจัดทำงบประมาณ การจัดหาและ บำรุงอาคารสถานที่ (พิชญารัตน์ อิงคามระชร. 2532 : 34 ; อ้างอิงจาก Saville. 1978 : 374, เหม ทองชัย. 2535 : 35 - 36)

สมคิด ศิลป์ประกอบ (2538 : 163 - 171) ได้กำหนดกิจกรรมการบริหาร วิชาการ 5 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาอาจารย์ การพัฒนา บุคลากร และการบริการห้องสมุดและเทคโนโลยี

โซลิแมน (Soliman. 1997 : 135) ได้จัดแบ่งภาระงานทางวิชาการเป็น 3 ด้าน ได้แก่ งานสอน (Teaching) งานวิจัย (Research) และงานบริการวิชาการแก่สังคม (Community Services)

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่าการบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนนักศึกษาให้เกิด ประสิทธิภาพมากที่สุด และจำแนกงานบริหารวิชาการเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการบริหารงานวิจัย (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2522 : 3, ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 16 – 17, ภิญโญ สาธร. 2516 : 252, ประนอม โอทกานนท์. 2543 : 38)

2. ความสำคัญของการบริหารวิชาการ

การบริหารวิชาการ เป็นงานที่สำคัญและท้าทายความรู้ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยเฉพาะในปัจจุบันเนื่องจากผู้บริหารจะต้องบริหารจัดการและดำเนินการกิจที่สำคัญ ของสถานศึกษาท่ามกลางสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ที่หลากหลายและ แตกต่างกันไป แต่ภารกิจหลักที่สำคัญและจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาคือการบริหารวิชาการ เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ได้แก่ คุณภาพของนักเรียนที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลัก สูตรกำหนด คุณภาพอาจารย์ คุณภาพการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพผลงานวิชาการและ งานวิจัย คุณภาพดังได้กล่าวมานี้ เป็นเครื่องบ่งชี้ความสำเร็จและความสามารถของ ผู้บริหารงาน จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารสถาบันการศึกษา เกิดจากความแตกต่างของ คุณภาพในการบริหารของผู้บริหารเป็นสำคัญ(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ2535: 25-27, กิติมา ปรีดีติติก 2535 : 16, ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 16)

จากความสำคัญของการบริหารวิชาการที่มีต่อคุณภาพทางการศึกษาจึงมีความจำเป็น ที่จะต้องศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ เพื่อใช้เป็นแนวทางใน การแก้ปัญหาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว รวมทั้งเพื่อให้การบริหารวิชาการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงสภาพการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น อันเป็นจุดมุ่งหมายหลักของการบริหารวิชาการ

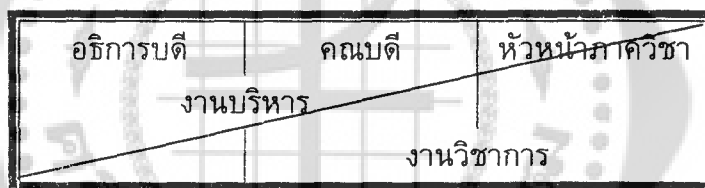
3. หัวหน้าภาควิชาและบทบาทหัวหน้าภาควิชาด้านวิชาการ

หัวหน้าภาควิชา เป็นผู้บริหารระดับปฏิบัติการที่มีบทบาทและหน้าที่ที่สำคัญในการ ดำเนินงานในสถาบันอุดมศึกษา เป็นบุคคลที่ต้องทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการปฏิบัติงานใน หน่วยงาน เพราะต้องติดต่อกับผู้บริหารระดับสูง อาจารย์ นักศึกษา ตลอดจนคนในชุมชน (Bennett. 1983 : viii) ซึ่งโดยทั่วไปหัวหน้าภาควิชาจะต้องมีภาระงานรับผิดชอบงานอย่างน้อย 4 ประการ คือ 1) หลักสูตร 2) บุคลากร 3) งบประมาณ และ 4) นักศึกษา (Bennet. 1983 : 2, Bennett & Figuli. 1993 : 15)

ภาระงานของหัวหน้าภาควิชาเป็นภาระงานที่ยากที่สุดในสถาบันการศึกษา เพราะเป็นภาระงานที่ต้องทำในเรื่องของรายละเอียดต่างๆ และต้องมีความต่อเนื่อง จะต้องทำการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นผลกระทบโดยตรงกับตัวเองและบุคคลที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้เมื่อมีการทำงานที่ผิดพลาด แน่นนอนที่สุดเป็นเรื่องความรับผิดชอบทั้งโดยตรงและโดยอ้อมของหัวหน้าภาควิชา (Bennett & Figuli. 1993 : xvi)

บทบาทของหัวหน้าภาควิชาที่สำคัญและนับได้ว่าเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงก็คือ การบริหารภาควิชา เพราะในการบริหารภาควิชาเป็นการทำงานในหน่วยงานย่อยและเป็นกุญแจดอกสำคัญสำหรับสถาบันการศึกษาที่นำไปสู่คุณภาพและผลิตภาพ (Quality and Productivity) (Bennet. 1983 : Vii ; citing Ouchi. n.d.)

ภารกิจหลักและบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าภาควิชาที่ต้องทำเป็นอันดับหนึ่ง คือ หน้าที่ในการบริหารวิชาการ และเมื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานวิชาการของหัวหน้าภาควิชา กับ คณบดี และอธิการบดีแล้ว จะเห็นได้ว่าหัวหน้าภาควิชาสัมผัสกับงานวิชาการมากที่สุด คณบดี อยู่กึ่งกลางระหว่างงานบริหารและงานวิชาการ ดังภาพข้างล่าง (ไพฑูรย์ สินลารัตน์. 2526 : 319)



ภาพประกอบ 3 แผนภูมิแสดงการปฏิบัติงานวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณบดี และอธิการบดี

เกาพงา ฉายากุล (2532 : 7) ศึกษาวิเคราะห์บทบาทด้านการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พบว่า เป็นการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผนงานทางวิชาการ การพัฒนาหลักสูตร การปรับปรุงการเรียนการสอนและการประเมินผล การสอน การจัดทำเอกสารตำรา ตลอดจนการค้นคว้าวิจัย และการให้บริการทางวิชาการ

พิชญภรณ์ อิงคามระธร (2532 : 34) ได้สรุปบทบาทด้านการบริหารวิชาการหรืองานของหัวหน้าภาควิชาที่สำคัญ ประกอบด้วยงานดังต่อไปนี้

1. การวางแผนจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย การจัดทำตารางสอนและตารางสอบ การจัดหาอาจารย์พิเศษ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์และสื่อการสอนและการวัดผล และการประเมินผลนักศึกษา

2. งานพัฒนาทางวิชาการประกอบด้วย การส่งเสริมให้อาจารย์เขียนตำราและการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ การติดตามผลความเคลื่อนไหวทางวิชาการ การส่งเสริมกิจกรรมทางวิชาการแก่นักศึกษา

3. งานด้านหลักสูตร ประกอบด้วย การปรับปรุงหลักสูตรวิชาต่างๆ ของภาควิชา

4. งานด้านนิเทศ ประกอบด้วย การแนะนำ อบรม และควบคุมงานการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา

5. งานการบริหารวิชาการแก่สังคม ประกอบด้วย การให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชน การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการแก่สังคม

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2541 : 221) ได้กล่าวถึงหน้าที่ทางวิชาการที่สมบูรณ์ของสถาบันทางวิชาการ ซึ่งมีหน้าที่หลักคือ การผลิตและการเผยแพร่ผลงานวิชาการเป็นพื้นฐานสำคัญ (Production and Distribution of Knowledge) แต่เมื่อมองถึงภาพรวมของกิจกรรมทั้งหมดแล้ว มหาวิทยาลัยมีหน้าที่ทางวิชาการ ซึ่งหัวหน้าภาควิชาจะต้องปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับมหาวิทยาลัยอยู่อย่างน้อย 5 ประการดังนี้

1. ค้นคว้า แสวงหา พัฒนา และติดตามวิชาการใหม่ ๆ
2. การสร้างนักวิชาการรุ่นใหม่ ๆ ให้เป็นนักวิชาการที่แท้จริง
3. เผยแพร่ให้ความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชนอย่างสม่ำเสมอ
4. ทบทวน ทดสอบ และประเมินความรู้วิชาการเป็นระยะอยู่เสมอ
5. ชี้นำ เตือนสติ และเสนอทางเลือกแก่สังคมบนพื้นฐานทางวิชาการ

สภาพของการปฏิบัติงานของหัวหน้าภาควิชาวิชาชีพพยาบาล ต้องรับผิดชอบที่มีลักษณะแตกต่างไปจากหัวหน้าภาควิชาสาขาวิชาชีพอื่น กล่าวคือ มีการสอนทั้งภาคทฤษฎี และรับผิดชอบสอนภาคปฏิบัติด้วย ซึ่งเป็นงานที่ต้องเผชิญกับความเหน็ดเหนื่อยและเผชิญปัญหาหลายด้าน เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานโดยเฉพาะบุคลากรในหอผู้ป่วยและสถานบริการสุขภาพที่นักศึกษาไปฝึกภาคปฏิบัติ ส่วนการได้มาของตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาหรือผู้ประสานงานวิชาของสถาบันการศึกษาพยาบาลเอกชน ส่วนใหญ่ได้มาจากการแต่งตั้งมากกว่าการสรรหาและเลือกตั้ง และเป็นทั้งแบบมีวาระ 3 - 4 ปี และไม่มีวาระในการดำรงตำแหน่ง

สรุปได้ว่า บทบาทด้านการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชาจะเกี่ยวข้องกับงานด้านวิชาการ 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการบริหารงานวิจัย

ดังนั้น หัวหน้าภาควิชาจำเป็นที่จะต้องค้นหาปัจจัยและแนวทางการบริหารภาควิชาหรือสร้างพฤติกรรมกรรมการบริหารเพื่อให้การดำเนินงานราบรื่น มีความก้าวหน้าและเป็นไปในทิศทางเดียวกันและทำให้เกิดประสิทธิผลการบริหารวิชาการ

4. ประสิทธิผลของการบริหารวิชาการ

4.1 ความหมายและแนวคิดประสิทธิผลการบริหารวิชาการ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผล และประสิทธิผลองค์การ ตามทัศนะที่แตกต่างกันและคล้ายกันดังนี้ สเตียร์ส และคนอื่น ๆ (Steers and others. 1985 : 72) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์การว่า เป็นความสามารถของ องค์การในการใช้ทรัพยากรในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel. 2001 : 287) ก็มีแนวคิดที่คล้ายกันว่า ประสิทธิผลจะเกิดขึ้นได้เมื่อกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบาร์นาร์ด (ประสิทธิ์ สาระสันต์. 2542 : 60 ; อ้างอิงจาก Barnard. 1972 : 60) กล่าวคือ ความมีประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การและเป็นจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Common Purpose) มีผลต่อสังคมโดยรวม ซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะบ่งบอกถึงความสามารถของผู้ปฏิบัติงานนั้น (พิชญานภรณ์ อิงคามระชร. 2532 : 33) นอกจากนี้ สมยศ นาวิการ (2527 : 2) ได้กล่าวถึง ความสำเร็จทางการบริหารว่าเป็นระดับของความสำเร็จของผู้บริหารภายในขอบเขตของงานที่สำคัญของเขา ส่วน สจวร์ต – คอทซ์ และรอสกิน (Stuart – Kotze & Roskin. 1983 : 4 – 11) กล่าวถึงความสำเร็จทางการบริหาร จะต้องคำนึงถึงสิ่งสำคัญ 2 ประการ กล่าวคือ 1) ความสำเร็จทางการบริหารจะต้องมุ่งที่งานของผู้บริหาร และการบรรลุ เป้าหมายที่สำคัญของงาน ซึ่งจะต้องพิจารณาระดับประสิทธิผลในงานที่สำคัญ และผลงานที่สำคัญของผู้บริหารเป็นหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ 2) ความสำเร็จทางการบริหารจะต้องมุ่งที่พฤติกรรมของผู้บริหารในการทำงานให้สำเร็จ ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่สำคัญ

กิปลัน (Gibson. 2000 : 15 -17) ได้อธิบายคำว่า Effectiveness ว่ามาจากคำว่า Effect ที่ใช้ในบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล (Cause and Effect) และได้ อธิบายถึงประสิทธิผลว่ามี 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ ในแต่ละระดับของประสิทธิผล จะมีปัจจัยที่เป็นเหตุแตกต่างกันดังนี้

1. ประสิทธิผลระดับบุคคล (Individual Effectiveness): เป็นการเน้นผล การปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลหรือสมาชิกในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งใน องค์การ ซึ่งโดยทั่วไป ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิผลระดับบุคคล โดยใช้กระบวนการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาการขึ้นค่าตอบแทนหรือการได้รับรางวัลตอบแทน ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับบุคคล ได้แก่ ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skills) ความรู้ (Knowledge) เจตคติ (Attitude) แรงจูงใจ (Motivation) และ ความเครียด (Stress)

2. ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม (Group Effectiveness) : เป็นภาพรวมของกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์กร ที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์กร ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพระดับกลุ่ม ได้แก่ ความสามัคคี (Cohesiveness) ภาวะผู้นำ (Leadership) โครงสร้าง (Structure) สถานภาพ (Status) บทบาท (Roles) และ บรรทัดฐาน (Norms)

3. ประสิทธิภาพระดับองค์กร (Organizational Effectiveness) : เป็นภาพรวมของประสิทธิภาพระดับบุคคล และระดับกลุ่ม ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพระดับองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อม (Environment) เทคโนโลยี (Technology) กลยุทธ์ (Strategic Choices) โครงสร้าง (Structure) กระบวนการต่าง ๆ (Processes) และ วัฒนธรรม (Culture)

ประสิทธิภาพองค์กรทั้ง 3 ระดับมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งประสิทธิภาพองค์กรขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคคลและกลุ่มนั่นเอง นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอีกหลายประการ เช่น ชนิดขององค์กร งานที่องค์กรทำ และเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงานในองค์กร

นาฮาเวนดี และมาเล็คซาเดอี (Nahavendi & Malekzadeh, 1990 : 532) ได้ให้ความหมายของคำว่า Effectiveness ว่า หมายถึง บุคคลหรือองค์กรได้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามแผน อันหมายรวมถึง 4 ประการ ดังนี้ :-

1. คุณภาพของงาน
2. ความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ
3. นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิม
4. ความพึงพอใจของบุคลากรที่ทำงาน

ฟีตเลอร์ (บุญเรือง ศรีเหรียญ, 2542 : 25 ; อ้างอิงจาก Fieldler, 1967 : 9) ก็กล่าวถึงประสิทธิภาพว่าเป็นการที่กลุ่มบุคคลสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบาร์นาร์ด (ประสิทธิ์ สาระสันต์ 2542 : 60; อ้างอิงจาก Barnard, 1972 : 60) กล่าวคือ ความมีประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กรและเป็นจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Common Purpose) มีผลต่อสังคมโดยรวม

เฮียร์เรินซ์ และโบสเคอร์ (Hoy & Miskel, 2001 : 301; citing Scheerens & Bosker, 1997) กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของโรงเรียนมีดังต่อไปนี้

1. มุ่งสัมฤทธิ์ผล (Achievement Orientation)
2. มีภาวะผู้นำทางวิชาการ (Educational Leadership)
3. มีความเห็นสอดคล้องและกลมเกลียว (Consensus and Cohesion)
4. หลักสูตรมีคุณภาพ และให้โอกาสในการเรียนรู้ (Curriculum Quality/ Opportunity to learn)
5. บรรยากาศของโรงเรียน (School Climate)
6. บรรยากาศในชั้นเรียน (Classroom Climate)

7. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (Parental Involvement)
8. ศักยภาพในการประเมิน (Evaluative Potential)
9. การใช้เวลาในการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Learning Time)
10. มีรูปแบบการจัดการเรียนการสอน (Structured Instruction)
11. มีการเรียนรู้แบบอิสระ (Independent Learning)
12. มีการรับการจัดการเรียนการสอน (Adaptive Instruction)
13. มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ และมีการเสริมแรง (Feedback and Reinforcement)

ส่วน ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel. 2001 : 295 – 296) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เป็นผลผลิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในการทำงาน ทศนคติของครูและนักเรียน อัตราการลาออกของนักเรียน อัตราการลาออกของครู ความยึดมั่นต่อภารกิจขององค์กรของครู การรับรู้ของสังคมที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

นอกจากนี้ Connecticut School Effectiveness Project (Lunenburg & Ornstien. 1996 : 348) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนและสรุปลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลว่ามีลักษณะ 7 ประการ

1. มีสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบและปลอดภัย (A Safety and Orderly Environment): ซึ่งไม่เป็นปัญหาอุปสรรคสำหรับการเรียนการสอน
2. พันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน (A Clear School Mission): บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการผูกพันของเป้าหมายการเรียนการสอน และกิจกรรมต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้
3. มีภาวะผู้นำทางวิชาการ : ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจและประยุกต์ใช้คุณลักษณะของงานวิชาการที่มีประสิทธิผล (Instructional Effective)
4. มีบรรยากาศของความคาดหวังที่สูง (A Climate of High Expectation): อาจารย์สามารถแสดงออกถึงความรอบรู้ในทักษะเบื้องต้นให้นักเรียนเห็นได้
5. หุ่มเทเวลาในการทำงาน (High Time on Task): ทั้งนี้เพื่อวางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาทักษะ
6. มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ(Frequent Monitoring of Student Program): เพื่อนำผลมาปรับปรุงต่อไป
7. มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผู้ปกครอง (Positive Home School Relations) ผู้ปกครองให้การสนับสนุนพันธกิจของโรงเรียนและช่วยเหลือส่วนที่ทำให้เกิดความสำเร็จ

กิ๊บสัน (Gibson. 2000 : 273) กล่าวว่า ผู้นำสามารถวัดประสิทธิผลขององค์กรได้จากสิ่งต่างๆ เหล่านี้ :- 1) ผลผลิต (Production) 2) คุณภาพ (Quality) 3) ประสิทธิภาพ (Efficiency) 4) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 5) ความพึงพอใจ (Satisfaction) 6) ภาวะการแข่งขัน (Competitiveness) 7) การพัฒนา (Development) และ 8) ความอยู่รอด (Survival)

เอ็ดม็อน (Lunenburg & Ornstein. 1996 : 48 ; citing Edmon. n.d.) กล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยสิ่งเหล่านี้:-

1. มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง (Strong Leadership)
2. มีความเป็นระเบียบ (An Orderly)
3. มีบรรยากาศที่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อบุคคลอื่น (Humane Climate)
4. มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนสม่ำเสมอ (Frequent Monitoring Student's Progress)
5. มีความคาดหวังสูงและเป็นข้อกำหนดสำหรับนักเรียนทุกคน High Expectations and Requirement for all Students)
6. เน้นทักษะที่สำคัญสำหรับการเรียนการสอนนักเรียน (Focus on Important Skills to all Students)

เกษม วัฒนชัย (2540) ได้กล่าวถึง คุณภาพการบริหารวิชาการในยุคโลกาภิวัตน์ นั้นมี 4 ประการ ดังนี้ 1) ต้องเป็นสถาบันวิชาการและสถาบันวิชาชีพ (Academic and Professional Institution) 2) เป็นสถาบันวิจัย (Research Institution) 3) เป็นสถาบันที่ให้บริการวิชาการแก่สังคม (Service Institution) และ 4) ต้องอนุรักษ์ค่านิยมประเพณีและวัฒนธรรมไทย (Cultural Institution) ทั้งนี้แต่ละสถาบันจะดำเนินการบริหารวิชาการโดยเน้นจุดไหนก็ขึ้นอยู่กับปรัชญาของแต่ละสถาบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จรัส สุวรรณเวลา (2539 : 38 - 39) ว่า สถาบันอุดมศึกษาควรมีความหลากหลายของรูปแบบ และให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เน้นเฉพาะทางหรือเฉพาะภารกิจ ซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดความหลากหลายทั้งในเชิงขนาดสาขาวิชา ระดับการศึกษา และเป้าหมายเฉพาะอย่าง สถานศึกษาควรรักษาบทบาทผู้นำในเชิงวิชาการให้ได้ และให้การช่วยเหลือเกื้อกูลสถาบันอื่นในระบบทั้งในเชิงการสร้างองค์ความรู้และการสร้างอาจารย์ ตลอดจนการขึ้นนำสังคม

ส่วน กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 32 : 33) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ว่า หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเป็นการมองประสิทธิผลของระบบ

ตามหลักการบริหารองค์การและการบริหารการศึกษา ถือว่าสถาบันการศึกษาเป็นองค์การหนึ่งที่กลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์การร่วมมือกันปฏิบัติงานตามภารกิจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน และประสิทธิผลการบริหารวิชาการนั้น จะเกิดขึ้นจากการทำงานตามภาระหน้าที่ต่าง ๆ ของหัวหน้าภาควิชา อาจารย์ และบุคลากรต่าง ๆ และมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การ

จากความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา หมายถึง ความสามารถของหัวหน้าภาควิชาปฏิบัติภารกิจทางการบริหารวิชาการจนสามารถทำให้นักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักศึกษาให้มีทัศนคติต่อการเรียนพยาบาลทางบวก สามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถาบันให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาภายในภาควิชาได้อย่างเหมาะสม

4.2 การประเมินประสิทธิผลขององค์การ

รูปแบบการประเมินประสิทธิผลขององค์การสามารถแบ่งได้เป็น 3 รูปแบบดังต่อไปนี้ (Hoy & Miskel. 2001 : 289 - 307)

1. การประเมินประสิทธิผลในเชิงเป้าหมาย (Goal Model of Organizational Effectiveness) เป็นรูปแบบการประเมินที่ใช้เป้าหมายขององค์การเป็นเกณฑ์ โดยพิจารณาว่าองค์การจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้นให้ดูที่ระดับการบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Degree of Goal Attainment) ซึ่งสามารถวัดได้จากความสามารถในการผลิต วัดจากผลกำไร เป็นต้น

2. การประเมินประสิทธิผลในเชิงระบบ - ทรัพยากร (The System Resource Model of Organizational Effectiveness) เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นปัจจัยป้อน (Input) มากกว่าผลผลิต (Output) โดยพิจารณาว่าองค์การจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น ให้พิจารณาที่ความสามารถในการแสวงหาประโยชน์จากสภาพแวดล้อมเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่มีคุณค่า และที่ต้องการ แต่ก็มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับการประเมินโดยใช้รูปแบบนี้ เช่น คาเมรอน (Cameron. 1978), สก็อต (Scott. 1977), สเตียร์ (Steers. 1977) และเคอร์ธอฟ (Kirchhoff. n.d.) ซึ่งมีความเห็นว่า การเน้นการแสวงหาทรัพยากรมากเกินไป อาจมีผลทำลายผลผลิต เป็นการเน้นปัจจัยป้อนมากเกินไปทำให้ลดความสำคัญของผลผลิต เป็นต้น (Hoy & Miskel. 2001 : 292 ; citing in Cameron.1978,Scott.1977,Steers.1977,Kichhoff.n.d.)

3. การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The Multiple Criteria of Organizational Effectiveness) เป็นรูปแบบการประเมินที่ใช้เกณฑ์หลายอย่าง โดยพิจารณาจากตัวแปรหลักที่อาจส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ มีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบนี้ เช่น มอท (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536 : 34 : อ้างอิงจาก Mott. 1972) ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยพิจารณาจาก 1) ปริมาณและคุณภาพของผลผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) ความสามารถในการปรับตัว และ 4) ความสามารถในการยืดหยุ่น และได้พัฒนาเครื่องมือวัดที่ชื่อว่า The Index of Percieved Organizational Effectiveness (IPOE) จำนวน 8 ข้อ นอกจากนี้ กิปสัน (Gibson. 200 : 273) ก็กำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ ได้จากสิ่งต่อไปนี้ 1) ผลผลิต 2) คุณภาพ 3) ประสิทธิภาพ 4) ความยืดหยุ่น 5) ความพึงพอใจ 6) ภาวะการแข่งขัน 7) การพัฒนา

และ 8) ความอยู่รอด ส่วน ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 1991 : 384- 397) ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลองค์กร โดยพิจารณาจากสิ่งต่อไปนี้ 1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) ความพึงพอใจในการทำงาน และ 4) ความสนใจในชีวิต

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ เนื่องจากการใช้เกณฑ์หลายอย่างในการพิจารณาประสิทธิผล มีความเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป (Hoy & Miskel. 2001 : 295; citing Kanter & Brinkerhoff. 1981) ผู้วิจัยพัฒนาเครื่องมือวัดประสิทธิผลโรงเรียน "The Index of Percieved Organizational Effectiveness" ของ มิสเกล และคนอื่น ๆ ซึ่งพัฒนาโดย กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) ที่ใช้วัดประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนใน 4 มิติ คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง จำนวน 4 ข้อ 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก จำนวน 5 ข้อ 3) ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำนวน 8 ข้อ และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จำนวน 6 ข้อ รวมจำนวนข้อคำถาม 23 ข้อ ซึ่งมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .91

ตอนที่ 3 : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ

1. ปัจจัยระดับนักศึกษา

ปัจจัยระดับนักศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลการบริหารวิชาการได้ เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนทางพยาบาลศาสตร์นั้น จะมีการจัดการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนทั้งในชั้นเรียนและหอผู้ป่วยมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะของนักศึกษา เจตคติต่อการเรียนวิชาชีพพยาบาล และพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผลของอาจารย์ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ปัจจัยระดับนักศึกษา ได้แก่ ทัศนคติต่อการเรียน และพฤติกรรมการเรียน

1.1 เจตคติต่อการเรียนพยาบาล

เจตคติ (Attitude) เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในกระบวนการจัดการศึกษาให้แก่นักศึกษา เพราะเจตคติจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ที่นักศึกษาแสดงออกทั้งความรู้สึกรและการกระทำ วิชาชีพการพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ให้บริการแก่สังคมเกี่ยวข้องโดยตรงกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของชีวิตมนุษย์ ดังนั้น นักศึกษาพยาบาลนอกจากจะมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลแล้ว จำเป็นจะต้องมีทัศนคติต่อการเรียนวิชาชีพพยาบาลเพื่อช่วยให้สามารถใช้ความรู้ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ที่ได้รับการฝึกอบรมศึกษาและได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ทั้งในและนอกชั้นเรียน สามารถให้การพยาบาลที่ดีแก่ผู้ป่วยและผู้รับ

บริการ ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม และสามารถทำให้นักศึกษามีพฤติกรรมการเรียนรู้ที่ดี (ราชันย์ บุญธิมา. 2542 : 53) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (2517 : 229) ที่ว่าผลงานที่ทำด้วยใจรักและมีทัศนคติที่ดีต่องาน ย่อมดีกว่าผลงานที่ทำโดยคนไม่รักงาน และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน ทั้งนี้เนื่องจากพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นผลเนื่องมาจากทัศนคติ (พัฒนาดี เสรินทวัฒน์. 2527 : 1 ; อ้างอิงจาก Arthur. 1963) นอกจากนี้ เจลีย์ว บุรีภักดี (2520 : 218) ได้ให้ความหมายของคำว่าทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ทัศนคติที่บุคคลมีต่อสิ่งต่าง ๆ เกิดจากประสบการณ์ที่ได้รับเพิ่มขึ้น แต่กระบวนการเปลี่ยนแปลง อาจจะเร็วหรือช้า สุดแต่ชนิดของทัศนคติและประสบการณ์ใหม่ที่ได้รับ และการที่บุคคลจะมีทัศนคติต่อสิ่งใด ย่อมได้รับอิทธิพลจากทัศนคติของบุคคลอื่นที่มีต่อสิ่งนั้นอยู่ด้วย ทัศนคติหนึ่งจึงเกี่ยวข้องกับทัศนคติของบุคคลอื่นอยู่ด้วยเสมอ และเชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์ (2520 : 38) ก็ให้ความหมายที่คล้ายคลึงกันว่า ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ ที่เป็นตัวกระตุ้นให้กับบุคคลแสดงพฤติกรรมหรือแนวโน้มที่จะตอบสนองต่อสิ่งเหล่านั้น ๆ ไปในทางทิศใดทิศหนึ่ง อาจเป็นในทางสนับสนุน หรือคัดค้านได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับกระบวนการอบรมให้เรียนรู้ระเบียบวิธีของสังคม ซึ่งทัศนคติจะแสดงออกหรือปรากฏให้เห็นได้ชัดเจนในกรณีที่สิ่งเหล่านั้นเป็นสิ่งเร้าทางสังคม ส่วน ราชันย์ บุญธิมา (2542 ก : 10) ได้ให้ความหมายของเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของผู้เรียนที่มีต่อเนื้อหาวิชาการสอนของครู และประโยชน์ที่ผู้เรียนจะได้รับ และยังได้กล่าวถึงเจตคติของผู้เรียนมีผลต่อพฤติกรรมของผู้เรียนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในห้องเรียนโดยตรงแล้ว ยังทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีและส่งผลต่อการสอนของครูด้วย (ราชันย์ บุญธิมา. 2542 ก: 54)

ไตรแอนดิส (Triandis. 1971 : 189) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบพื้นฐานของทัศนคติไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. ความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Component) หมายถึง การที่สมองของบุคคลได้รับรู้และวินิจฉัยข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับ และทำให้เกิดทัศนคติ ซึ่งแสดงออกมาในแนวคิดที่คิดว่าอะไรถูกอะไรผิด
2. ความรู้สึก (Affective Component) หมายถึง ลักษณะทางอารมณ์ของบุคคลที่คล้อยตามความคิด ทัศนคติจะแสดงออกในรูปของความชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ องค์ประกอบด้านความรู้สึกนี้จะเป็นสิ่งเร้าความคิดอีกต่อหนึ่ง
3. พฤติกรรม (Behavior Component) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติหรือการตอบสนอง อันเป็นผลเนื่องมาจากความคิดและความรู้สึก ที่จะแสดงออกมาในรูปของการยอมรับหรือปฏิเสธ

ทัศนาศึกษา บัญทอง (2533 : 58 – 59) ได้กล่าวถึง นักศึกษาพยาบาลที่เข้ามาศึกษาในสถาบันการศึกษาพยาบาล จะมีทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลที่แตกต่างกัน สามารถจำแนกได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

1. กลุ่มบุคคลที่เข้าสู่วิชาชีพการพยาบาล โดยที่ตนเองมีความรู้สึกไม่ชอบวิชาชีพนี้ แต่พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชอบและสนับสนุนให้เรียนพยาบาล หรือบางคนอาจถูกบังคับให้เรียนโดยมีพ่อแม่หรือผู้ปกครองเห็นความสำคัญและประโยชน์ของวิชาชีพ แต่ผู้เรียนไม่ชอบและมีเจตคติไม่ดีต่อวิชาชีพโดยส่วนตัว บุคคลกลุ่มนี้จะมีความรู้สึกฝืนใจ ขาดแรงจูงใจ และขาดความสุขในการทำงาน เพราะขัดต่อความรู้สึกภายใน

2. กลุ่มบุคคลที่เข้าสู่วิชาชีพการพยาบาล โดยที่ไม่มีเจตคติทั้งทางบวกหรือทางลบ ไม่เคยมีความรู้สึกใด ๆ เกี่ยวกับวิชาชีพนี้ เพราะไม่ทราบว่าคุณลักษณะงานเป็นอย่างไร ทราบแต่เพียงว่าทำงานในโรงพยาบาล ใส่เครื่องแบบสีขาวสะอาดสะอ้าน ซึ่งเป็นการดึงดูดใจทำให้เข้ามาสู่วิชาชีพการพยาบาล แต่เมื่อได้เข้าสู่การเรียนพยาบาลแล้วมาพบกับลักษณะงานพยาบาลแล้ว จึงได้ตระหนักว่าไม่เหมาะสมกับตนเอง ในกรณีนี้หากบุคคลสามารถปรับตัวและปรับใจได้ ก็จะมองเห็นคุณค่าวิชาชีพ และอยู่ในวิชาชีพได้โดยไม่ต้องฝืนใจ หากปรับตัวและปรับใจไม่ได้ เพราะไม่สามารถยอมรับความจริงได้ก็จะเบนเข็มชีวิตตนไปศึกษาวิชาชีพอื่น

3. กลุ่มบุคคลที่เข้าสู่วิชาชีพการพยาบาลด้วยความสมัครใจ มีความรู้สึกชอบวิชาชีพนี้อยากจะเป็นพยาบาล และเห็นคุณค่าของการประกอบวิชาชีพ บุคคลกลุ่มนี้จะอยู่ในวิชาชีพด้วยความสุข และเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ความสำเร็จของการประกอบวิชาชีพในความรู้สึกของบุคคลกลุ่มนี้จะอยู่ที่การได้ช่วยเหลือผู้อื่นและเห็นผู้อื่นพ้นจากความทุกข์ทรมานจากการเจ็บป่วย ได้มีนักวิชาการ และนักศึกษาได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเจตคติต่อวิชาชีพพยาบาล เช่น

นันทนา น้ำฝน และคนอื่น ๆ (2524 : 25) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลปีที่ 1 และปีที่ 4 วิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลมีความแตกต่างกันในแต่ละภูมิภาคและแต่ละชั้นปี เหตุชักนำที่ทำให้นักศึกษาเข้ามาศึกษาในวิชาชีพการพยาบาลมากที่สุดคือ สมัครใจมาเรียนเอง เพราะอยากเป็นนักวิชาชีพพยาบาลร้อยละ 35.31 รองลงมาคือเป็นความประสงค์ของผู้ปกครอง ร้อยละ 31.76 และน้อยที่สุดคือ สมัครเรียนตามเพื่อน ร้อยละ 1.38

ประนอม แสงจันทร์ (2529 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล ในสถาบันการศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาพยาบาลระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 3 และปีที่ 4 จำนวน 571 คน โดยใช้แบบสอบถามพบว่า นักศึกษามีความพึงพอใจในการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง นักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน มีความพึงพอใจในการศึกษาวิชาชีพพยาบาลในส่วนรวมทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นักศึกษาพยาบาล

ที่เรียนต่างระดับชั้นปีกัน มีความพึงพอใจในการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พัฒน์วดี เสรินทวัฒน์ และ จริยาวัตร คมพัยค์ม์ (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการเปลี่ยนแปลงและเปรียบเทียบทัศนคติของนักศึกษาพยาบาลต่อวิชาชีพการพยาบาล ในนักศึกษาพยาบาลหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต (พยาบาลและผดุงครรภ์) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ชั้นปีที่ 1 ปีการศึกษา 2526 จำนวน 163 คน ติดตามศึกษาทุกปีการศึกษาจนจบหลักสูตร โดยใช้แบบสอบถาม พบว่านักศึกษาพยาบาลมีทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ทัศนคติของนักศึกษาต่อวิชาชีพการพยาบาล ขณะเรียนในชั้นปีที่ 1 ต่ำกว่าชั้นปีอื่น ๆ โดยคะแนนเฉลี่ยทัศนคติจะลดลงตามชั้นปีที่สูงขึ้น แต่ยังคงอยู่ในระดับปานกลาง และคะแนนเฉลี่ยทัศนคติต่อวิชาชีพของนักศึกษา เมื่อเรียนอยู่ในชั้นปีที่ 1 แตกต่างกับในชั้นปีที่ 2 และปีที่ 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของกองงานวิทยาลัยพยาบาล (2530) ที่ได้ศึกษาระยะยาวเพื่อประเมินหลักสูตรพยาบาล 4 ปี จากนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ถึงปีที่ 4 ปีการศึกษา 2524 - 2527 โดยใช้แบบสอบถาม พบว่านักศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิชาชีพการพยาบาลอยู่ในระดับดี เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักศึกษาในปลายปีการศึกษาแต่ละชั้นปี ตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 ถึงปีที่ 4 กับความคิดเห็นของนักศึกษาเมื่อเริ่มเข้าศึกษามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของนักศึกษาในทุกชั้นปีจะต่ำกว่าเมื่อเริ่มเข้าศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิชาชีพการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาพยาบาลปี 2 ปี 3 และปี 4

สมบัติ พันธุ์คง และคณะ (2533) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพัฒนาการด้านเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตที่เข้าศึกษาปีการศึกษา 2532 และสำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2535 โดยใช้แบบสอบถาม พบว่านักศึกษาพยาบาลที่เข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตของวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทยในชั้นปีที่ 1 ปีการศึกษา 2532 เมื่อแรกเข้าศึกษาร้อยละ 32.35 มีคะแนนเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 44.12 มีคะแนนเจตคติอยู่ในระดับปานกลาง และร้อยละ 23.53 มีคะแนนเจตคติอยู่ในระดับต่ำ ผลการเปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพเมื่อแรกเข้าศึกษาและเมื่อสิ้นสุดภาคการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลเมื่อแรกเข้าศึกษาดีกว่า เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลเมื่อสิ้นปีการศึกษา และเจตคติต่อ วิชาชีพการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความสัมพันธ์กันทางลบ ส่วน วิเนตรา แนนหนา (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาในสถาบันการศึกษาพยาบาล เขตกรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลจำแนกตามสถาบันการศึกษาในสังกัด ชั้นปีที่ศึกษาและภูมิหลังด้านอาชีพของผู้ปกครอง ตัวอย่างเป็นนักศึกษาพยาบาลหลักสูตรพยาบาลศาสตร ชั้นปีที่ 1, 2, 3 และ 4 จากสถาบันการ

ศึกษาของกรุงเทพมหานคร 6 สังกัด ได้แก่ ทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย กระทรวงกลาโหม กรุงเทพมหานคร และสถาบันเอกชน จำนวนทั้งสิ้น 1,249 คน ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาพยาบาลที่มาจากสถาบันการศึกษาที่ต่างสังกัดกันร่วมกับระดับชั้นปีที่ศึกษาต่างกัน และมีภูมิหลังอาชีพของผู้ปกครองต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อแยกวิเคราะห์ตามตัวแปรพบว่า นักศึกษาที่มาจากสถาบันการศึกษาพยาบาลต่างสังกัดกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนักศึกษาพยาบาลที่ระดับชั้นปีแตกต่างกัน ที่ทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ไวท์เทลเลอร์ (White – Taylor, 1992) ได้ทำการศึกษาทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลของนักศึกษาภาคปกติ และภาคพิเศษระดับปริญญาตรี โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 218 คน ผลการศึกษาพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในทัศนคติต่อวิชาชีพทั้ง 2 หลักสูตร

ราชันย์ บุญธิมา (2542ก : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อต่อ ผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติ กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียน 26 คน ครูที่สอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 264 คน และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 1,853 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า เจตคติต่อการเรียนมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลสำเร็จการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเชียงราย

จากการศึกษาแนวคิดงานวิจัยเกี่ยวกับเจตคติของนักศึกษาพยาบาล สามารถสรุปได้ว่า เจตคติต่อการเรียนพยาบาลเป็นปัจจัยที่สำคัญตัวหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการด้านการแสดงออกที่เป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ของนักศึกษาพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน และประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

1.2 พฤติกรรมการเรียน

พฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งส่งผล ต่อการประสบความสำเร็จหรือไม่ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียน (ราชันย์ บุญธิมา, 2542 : 50) ทั้งนี้อาจารย์ผู้สอนมีอิทธิพลต่อผู้เรียนและสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียน ทั้งทางด้านบุคลิกภาพ ค่านิยม และความเชื่อได้ (ไพฑูริย์ สินลารัตน์, 2524 : 45) และหน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่งของอาจารย์ผู้สอนคือการศึกษาเพื่อให้เกิดความเข้าใจในลักษณะธรรมชาติของนักศึกษา ตลอดจนพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา เพื่อจะได้สามารถหาแนวทางแก้ไขปัญหาทางด้านการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมต่อไป การศึกษาพฤติกรรมการเรียนของ นักศึกษา จะช่วยให้อาจารย์ผู้สอนเข้าใจลักษณะความต้องการและความสามารถในการเรียนของนักศึกษา ตลอดจนสามารถใช้ลักษณะพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาไปในแนวทางการเพิ่มประสิทธิผล

การสอน การสร้างเสริมให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง และปรับปรุงตนเองให้เรียนรู้ได้มากที่สุด ในการจัดการเรียนการสอนของสถาบันการศึกษาพยาบาล มีลักษณะเป็นการสอนที่เน้นตัวครูและเนื้อหา นักศึกษาส่วนใหญ่จึงมีวิธีการเรียนแบบฟังพา ซึ่งส่งผลให้นักศึกษาขาดโอกาสในการฝึกฝนให้มีความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นผู้นำ และความสามารถในการสื่อ ความหมาย (ชนพร ศรีพงษ์. 2537 : 2) นักศึกษามักจะประสบปัญหาในการเรียนรู้บ่อย ๆ กอปรกับนักศึกษาที่เข้าเรียนในสถาบันการศึกษาเอกชนส่วนใหญ่เป็นผู้ที่พลาดจากการสอบเข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาของรัฐ และส่วนใหญ่จะมีความสามารถในการเรียนและคะแนนเฉลี่ยสะสมของการเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายค่อนข้างต่ำจึงมักมีปัญหาในการเรียน ดังนั้นลักษณะการสร้างนิสัยในการเรียนของนักศึกษาหรือพฤติกรรมกรเรียนของนักศึกษา จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

ชุดิมา ปัญญาพินิจนุกร (2540 : 67) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมกรเรียนของ นักศึกษาพยาบาลที่สามารถสร้างเสริมการเรียนการสอนพยาบาลในหอผู้ป่วย ให้มีประสิทธิภาพ ควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้ที่มีความสนใจที่จะศึกษาในวิชาชีพอย่างจริงจัง
2. มีวุฒิภาวะเหมาะสมต่อความรับผิดชอบในการศึกษาของตนเอง
3. มีระเบียบวินัยในตนเอง
4. มีการวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ให้มีความก้าวหน้า

อยู่เสมอ

5. มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล ต่อผู้สอนและวิชาที่เรียน
6. มีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ในการดำเนินชีวิตประจำวัน

ให้ดี

7. มีความสามารถใช้กระบวนการความคิด สามารถแยกแยะความถูกต้องตามหลักการวิชาการ วิชาชีพ และการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

ทัสซิง (ราชันย์ บุญธิดา. 2542ก : 50 ; อ้างอิงจาก Tussing. 1949) ได้กล่าวว่า พฤติกรรม การเรียนเป็นแบบแผนพฤติกรรมที่ได้จากการเรียนรู้ และเป็นสิ่งที่สามารถปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นได้ ด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนนั้นให้ดีขึ้น จากแนวคิดดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า แบบแผนพฤติกรรมกรเรียนของนักศึกษาสามารถพัฒนาได้ ด้วยการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

ได้มีนักวิชาการหลายท่านศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเรียนหรือแบบกรเรียนของนักศึกษาเช่น

ลักษณะ มีนะนันท์ และรุจิเรศ ธนุรักษ์ (2528 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยแบบกรเรียนของนักศึกษาพยาบาล โรงพยาบาลรามาศิบติ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษา

พยาบาล โรงพยาบาลรามาธิบดี ชั้นปีที่ 1 – 4 ปีการศึกษา 2526 จำนวน 275 คน ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษามีแบบการเรียนแบบร่วมมือในระดับค่อนข้างสูง รองลงมาเป็นแบบมีส่วนร่วม แบบพึ่งพา แบบอิสระ ตามลำดับในระดับปานกลาง และมีแบบการเรียนแบบแข่งขัน แบบหลีกเลี่ยง ในระดับต่ำ สำหรับนักศึกษาที่มีภูมิลำเนาต่างจังหวัดมีแบบการเรียนแบบพึ่งพา และแบบมีส่วนร่วมมากกว่านักศึกษาที่มีภูมิลำเนาในกรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนแบบการเรียนแบบอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับนักศึกษาที่มีผลการเรียนสูง พบว่ามักใช้แบบการเรียน แบบมีส่วนร่วม แบบอิสระ และแบบแข่งขัน ส่วนกลุ่มที่มีผลการเรียนต่ำใช้แบบการเรียนแบบร่วมมือ แบบพึ่งพา และแบบหลีกเลี่ยง นอกจากนี้พบว่า นักศึกษาระดับชั้นปีต่างกันยังมีแบบการเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทัศนีย์ ศิริวัฒน์ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแบบการเรียนของ นักศึกษา คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทัศนะของ นักศึกษาคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีต่อแบบการเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็น นักศึกษา ระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1, 2, 3 และ 4 จำนวน 382 คน พบว่า นักศึกษาคณะ รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ชอบแบบการเรียนแบบมีส่วนร่วม และแบบร่วมมือมาก ส่วนแบบการเรียนแบบอิสระ แบบหลีกเลี่ยง แบบพึ่งพาและแบบแข่งขัน นักศึกษาชอบในระดับ ปานกลางตามลำดับ นักศึกษาชั้นปีที่ 1, 2, 3 และ 4 ชอบแบบการเรียนแบบแข่งขันแตกต่างกัน นักศึกษาที่มาเรียนเป็นประจำชอบแบบการเรียนแบบหลีกเลี่ยงแตกต่างจากนักศึกษาที่มาเรียน เป็นบางครั้ง และนักศึกษาที่ไม่เคยมาเรียน ส่วนแบบการเรียนอื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน นักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง กับนักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำชอบแบบ การเรียนแต่ละแบบไม่แตกต่างกัน ส่วน ธนพร ศรีพงษ์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาและ เปรียบเทียบแบบการเรียนของนักศึกษาพยาบาล สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามตัวแปร ชั้นปี และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษา เอกชน 7 แห่ง จำนวน 429 คน ผลการศึกษาพบว่า

นักศึกษาพยาบาล สถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีแบบการเรียนแบบร่วมมือ และแบบมี ส่วนร่วมในระดับสูง ส่วนแบบการเรียนแบบพึ่งพา แบบอิสระ และแบบแข่งขันอยู่ในระดับ ปานกลาง และแบบหลีกเลี่ยงอยู่ในระดับต่ำ และนักศึกษาพยาบาล สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ชั้นปีที่ 4 ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกัน มีแบบการเรียนแต่ละแบบไม่แตกต่างกัน

นอกจากนี้เฟลด์แลนด์ (Fladeland. 1995) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ ของบุคลิกภาพ และแบบการเรียนของนักศึกษา กับความสำเร็จในการเรียนพยาบาลกลุ่มตัว อย่างเป็นนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 และปีที่ 4 จำนวน 140 คน ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพ และแบบการเรียนของนักศึกษาพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการเรียน พยาบาล และบุคลิกภาพและแบบการเรียนของนักศึกษาพยาบาล สามารถทำนายความสำเร็จ ในการเรียนของพยาบาลได้อย่างมีนัยสำคัญ ส่วนเดรก (Drake. 1996 : abstract) ก็ได้ศึกษา

เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาพยาบาล ผลการศึกษาพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสามารถทำนายการสอบผ่านใบประกอบโรคศิลป์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเรียนของนักศึกษา สามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมกรเรียนของนักศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลทางวิชาการของหัวหน้าภาควิชาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ที่เกี่ยวกับด้านการบริหาร หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผล

จากการศึกษาปัจจัยระดับนักศึกษา ได้แก่ เจตคติต่อการเรียนพยาบาล พฤติกรรมกรเรียน อาจสรุปได้ว่า ทศนคติต่อการเรียนพยาบาล มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเรียน และ พฤติกรรมกรเรียนในทางที่ดี จะมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นผลสะท้อนแสดงให้เห็นประสิทธิผลการบริหารวิชาการ

2. ปัจจัยระดับอาจารย์

เครื่องมือหลักในการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน คือ การศึกษา ในการจัดการศึกษาให้บังเกิดผลดีและมีคุณภาพในการผลักดันให้เกิดการพัฒนาประเทศในทิศทางที่พึงประสงค์ได้นั้น ต้องอาศัยครูเป็นกำลังสำคัญ ทรัพยากรครูมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะครูมีบทบาทหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นั่นคือ การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคมไทย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2539ก :17) ในการจัดการศึกษาพยาบาลก็เช่นกัน ครูพยาบาล ก็มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนานักศึกษาพยาบาลให้เกิดคุณลักษณะบัณฑิตพยาบาลที่พึงประสงค์ที่เพียบพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม ครูมีส่วนสำคัญที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับงานด้านวิชาการโดยตรงในการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ ในการจัดการเรียนการสอนในการวัดและประเมินผล ตลอดจนการพัฒนาตัวเอง ต้องแสวงหาความรู้ สร้างองค์ความรู้ใหม่ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ซึ่งกิจกรรมด้านวิชาการของครูล้วนแล้วแต่เกี่ยวข้องกับการบริหารวิชาการทั้งสิ้น

ดังนั้น ในการบริหารวิชาการในสถาบันการศึกษา ปัจจัยด้านครูหรืออาจารย์จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการขับเคลื่อนกลไกต่าง ๆ ด้านวิชาการที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ในการวิจัยครั้งนี้ ปัจจัยระดับอาจารย์ ได้แก่ ประสพการณ์การสอน คุณลักษณะอาจารย์ผู้สอน และพฤติกรรมกรสอน

2.1 ประสพการณ์การสอน

ประสพการณ์การสอน หมายถึง ระยะเวลาที่อาจารย์ปฏิบัติภารกิจการสอนให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนและสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ จนถึงปัจจุบัน ประสพการณ์การสอนของอาจารย์เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาตัว

ผู้เรียน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าประสบการณ์การสอนของอาจารย์มีผลโดยตรงต่อผลผลิตของโรงเรียน ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ (บุญเรือง ศรีเหรียญ. 2542 : 322) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นักการศึกษา เช่น แทมเมอร์ (Tamera . 1997 : abstract) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการใช้เวลา ของอาจารย์ในกระบวนการสอน ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 5 ปี ใช้เวลาในกระบวนการสอนมากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอน 2 ปี อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2539ข : 25) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการสอน และขบวนการสอนของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการศึกษาพบว่า ประสบการณ์การสอนของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พอลสัน (Paulson. 1995 : abstract) ก็พบว่า ประสบการณ์การสอนของครูมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอน ส่วน ซูซาน (Susan. 1997 : abstract) พบว่า ประสบการณ์การสอนของอาจารย์พยาบาลมีอิทธิพลต่อความเชื่อ ความรู้สึกและพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญ

บุญเรือง ศรีเหรียญ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผลการเรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้รูปแบบระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้น กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียน อาจารย์ที่ปรึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนสังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นจำนวน 14,465 คน ผลการศึกษาพบว่า ประสบการณ์ในการสอนของครู มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ และเจตคติ และแรงจูงใจต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ นอกจากนั้น เกียรติกำจร กุศล (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำของคณบดีสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบด้านภูมิหลังของคณบดี ได้แก่ ประสบการณ์การสอน มีอิทธิพลรวม อิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อภาวะความเป็นผู้นำของคณบดีมากที่สุด

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์การสอนของอาจารย์สรุปได้ว่า ประสบการณ์การสอนของอาจารย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

2.2 คุณลักษณะอาจารย์ผู้สอน

ในการเป็นอาจารย์สอนในสถาบันการศึกษาพยาบาลนั้น นอกจากอาจารย์ จะต้อง มีคุณลักษณะวิชาชีพครู (ธีรวิฑู โอบะกุล. 2541 : 23) แล้ว คุณลักษณะเฉพาะของวิชาชีพพยาบาลก็มีความสำคัญ เนื่องจากอาจารย์พยาบาลนอกจากมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในฐานะ บทบาทอาจารย์แล้ว อาจารย์ยังต้องรับผิดชอบหน้าที่รับผิดชอบในฐานะพยาบาลวิชาชีพด้วย กล่าวคือ ความรับผิดชอบต่อตนเอง ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและความรับผิดชอบต่อ

วิชาชีพพยาบาล (มยุรา กาญจนางกูร. 2537 : 21-23) ดังนั้น ปัจจัยอาจารย์ด้านคุณลักษณะของอาจารย์ เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่อาจส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ เพราะอาจารย์เป็นบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์และมีความใกล้ชิดกับนักศึกษามากที่สุด และผลการเรียนรู้ของนักศึกษาได้รับผล โดยตรงจากคุณลักษณะของอาจารย์เช่นกัน (บุญเรือง ศรีเหรียญ. 2542 : 327)

2.2.1 คุณลักษณะวิชาชีพครู

ภิญโญ สาธร (2514 : 44 – 45) กล่าวว่า บุคลิกลักษณะของครูมีความสำคัญต่อความสำเร็จในอาชีพครูเป็นอย่างมาก ครูที่มีบุคลิกภาพดีเป็นที่นิยมเลื่อมใส และได้รับความเคารพ ปฏิบัติตามจากนักเรียน ช่วยให้การสอนบรรลุผลสมตามความปรารถนาลักษณะของบุคลิกภาพอาจแบ่งออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ดังนี้

1. คุณลักษณะทางกาย หมายถึง รูปร่าง ทรวดทรง ขนาดความสูง น้ำหนัก การแต่งกาย การใช้เสียงพูดจา การใช้สายตา ท่าทาง ตลอดจนสุขภาพความแข็งแรงเหล่านี้มีส่วนช่วยให้ครูเป็นที่น่านิยมเลื่อมใสได้มาก
2. คุณลักษณะทางสมอง หมายถึง สติปัญญา การตัดสินใจ การตั้งใจ การคิดหาเหตุผล ความสนใจ จินตนาการ ซึ่งเป็นลักษณะของสมองและการใช้สมอง
3. คุณลักษณะทางจิตใจหรืออารมณ์ ได้แก่ ความมีสุขภาพจิตดี อารมณ์มั่นคง ไม่โกรธง่าย เบิกบาน มีอารมณ์ขันและมองใครในแง่ดีเสมอ
4. คุณลักษณะทางความสามารถ หมายถึง มีความสามารถในการเรียนรู้และการสอน ตลอดจนความชำนาญที่จะทำงานต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ได้ผลตามความมุ่งหมาย
5. คุณลักษณะทางสังคม คือ การสังคมดี มีความเข้าใจคนอื่น มีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) ดีเข้ากับใคร ๆ ได้

เฉลียว บุรีภักดิ์ (2520 : 365) ศึกษาลักษณะของครูที่ดีตามความคิดเห็นของนักเรียน ผู้ปกครอง ครู ผู้บริหาร พระ และผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ครูที่ดีจะเริ่มด้วย ความประพฤติเรียบร้อย ความรู้ดี บุคลิกลักษณะและการแต่งกายดี สอนดี ตรงเวลา มีความยุติธรรม หาความรู้ อยู่เสมอ สุขภาพดี การพูดจาและมนุษยสัมพันธ์ดี รักษาชีพครู เมตตาและเข้ากับเด็กได้ ไร่เรียงแจ่มใส ซื่อสัตย์และเสียสละ

เดลโซ (Delso, 1993 : abstract) ได้ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับลักษณะครูที่ดี ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสิทธิภาพมักเน้นวิธีการที่ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น ส่วนครูที่ดีนั้นให้ความสำคัญกับกระบวนการสอบตามมาตรฐานกำหนดเท่านั้น และให้นักเรียนประเมินตนเองและครูก็ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน จากผลการวิจัยที่พบนี้จะได้ข้อสังเกตประการหนึ่งว่า การเป็นครูนั้นจะต้องเป็นทั้งครูที่ดีและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อให้ได้นักเรียนที่มีคุณภาพ

กีปสัน และฮันท์ (วิทยา คู่วิรัตน์. 2539 : 70 ; อ้างอิงจาก Gibson & Hunt. 1965) ได้เสนอลักษณะสำคัญของครูที่ใช้ในการประเมินครู ซึ่งถือว่าเป็นตัวบ่งชี้ รวม 14 ลักษณะ คือ

1. ความรู้ (Knowledge)

- 1) มีความรู้ในด้านวัฒนธรรมและตนเองมีวัฒนธรรม
- 2) รู้เรื่องเนื้อหาวิชาที่สอนอย่างดีและเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ

ในสาขาวิชาเอกของตน

- 3) มีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการของเด็กและพัฒนาการเรียนรู้อย่างดี
- 4) มีความรู้ในด้านเทคนิควิธีการสอนรูปแบบต่าง ๆ

2. ทักษะ (Skills)

- 1) การใช้ภาษาเขียนและภาษาพูดสื่อความหมายได้ชัดเจน
- 2) เข้ากับผู้อื่นได้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- 3) มีทักษะในการค้นคว้าวิจัยหาความรู้เพิ่มเติม
- 4) มีนิสัยรักงานครู

3. ความสนใจ (Interest)

- 1) สนใจนักเรียน
- 2) สนใจในวิชาที่สอน
- 3) สนใจในการสอน
- 4) สนใจโรงเรียนและชุมชน
- 5) สนใจร่วมมือกับเพื่อนครูด้วยกัน
- 6) สนใจที่พัฒนาวิชาชีพครูให้เจริญก้าวหน้า

ไพฑูริย์ สินลารัตน์ (2523 : 3-5) กล่าวถึงลักษณะครูที่ดีไว้ดังนี้

1. ผู้สอนควรมีความรู้หลายด้าน เช่น

- 1) มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน รู้ถึงเหตุผลที่มาของความรู้ มองเห็นความสำคัญและความสัมพันธ์ของความรู้นั้น
- 2) ผู้สอนควรรู้จักผู้เรียน
- 3) ผู้สอนควรมีความรู้ในเรื่องการบริหารงาน โดยเฉพาะงานทางด้านวิชาการ การเตรียมการสอน และการประเมินผล
- 4) ผู้สอนควรมีความรักและศรัทธาในตัวผู้เรียน ให้เกียรติและพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้เรียนอยู่เสมอ พร้อมทั้งรักในวิชาที่ตนสอนและศรัทธาในวิชาชีพครู
- 5) ผู้สอนควรมีความสามารถปฏิบัติการสอนได้หลากหลายวิธี

พนัส หันนาคินทร์ (2524 : 48-56) กล่าวถึงครูที่ดีในทรรศนะของนักการศึกษา ควรมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ ดังนี้

1. คุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ มีความประพฤติดี มีสติปัญญาสูง มีทัศนคติที่ดีต่อนักเรียน

2. คุณสมบัติทางด้านงานอาชีพ ได้แก่ มีความรู้ในวิชาที่สอน มีความสนใจต่องาน อาชีพ มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ มีศรัทธาต่องานครู

จากการสัมมนาเรื่องลักษณะครูไทยในอนาคตของคณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2527 : 6 - 9) ได้สรุปลักษณะครูดี ควรมีลักษณะดังนี้

1. มีความรักในอาชีพครู บุคลิกลักษณะดี มนุษย์สัมพันธ์ดี และมีความรู้ดี
2. มีลักษณะเป็นผู้นำ
3. มีลักษณะของคนที่พัฒนาแล้ว
4. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
5. มีความสม่ำเสมอในการทำงาน
6. พึ่งตนเอง

สุมน อมรวิวัฒน์ (2529 : 1 - 5) กล่าวถึงลักษณะครูที่ดีของสังคมควรมีลักษณะ ดังนี้

1. ครูดีเป็นครูที่มีความเป็นมนุษย์ คือพัฒนาตนเองทั้งทางร่างกายและจิตใจ ประพฤติปฏิบัติตนตามหลักของความพอดี ผูกหัดตนให้เป็นผู้ให้ และเป็นผู้ที่รัก คนอื่นมากกว่าตนเอง

2. ครูดีมีหัวใจเป็นกัลยาณมิตรของศิษย์

3. ครูดีเป็นผู้นำทางปัญญาและวิญญาณ เป็นแบบอย่าง เป็นผู้นำในทางที่ถูกที่ควรแก่ศิษย์ ให้ถึงที่หมายอันพึงประสงค์ของหลักสูตร โดยให้เด็กมีหลักพื้นฐานในการคิด เป็นตัวของตัวเอง

4. ครูดีต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการสอน ต้องมีวิธีการและแนวปฏิบัติ สามารถวิจัยและพัฒนาให้เกิดความรู้ใหม่ได้โดยไม่มีที่สิ้นสุด และมีศิลปะของการสอนศิลปะของการสร้างความสัมพันธ์ศิลปะของการกล่อมเกลาจิตใจและความประพฤติให้แก่เด็ก

5. ครูดีเป็นผู้พัฒนาชีวิต ความคิด และจิตใจ ที่เป็นไทยแท้ ๆ แก่เด็กไทยครูต้องรู้จักจัดการสอนโดยการนำเอาปรัชญาของไทยมาผสมผสานกับหลักของสากลได้อย่างเหมาะสมกลมกลืนกับสภาพของเด็กไทย ให้เขารู้จักรัก และชำระคุณค่าอันสูงส่งของความเป็นไทย

ธีรวุฒิ เอกะกุล (2541 : 23 - 24) กล่าวถึงลักษณะครูเก่งและครูดี มีดังนี้

1. ลักษณะครูเก่ง มีลักษณะดังนี้

1.1 ด้านการทำงาน ประกอบด้วย

1.1.1 มีความรู้

1.1.2 มีความสามารถในวิชาชีพครู

1.2 ด้านความมุ่งมั่นพัฒนา ประกอบด้วย

1.2.1 มีการพัฒนาตนเอง

ของสังคม

1.2.2 มีการพัฒนาชุมชน

1.3 ด้านความรู้ ประกอบด้วย

1.3.1 มีความรู้สถานการณ์บ้านเมืองและเปลี่ยนแปลง

1.3.2 มีความเป็นผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานและชุมชน

1.3.3 มีการคิดแก้ปัญหาอย่างมีระบบและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

2. ครูดี มีลักษณะดังนี้

2.1 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ประกอบด้วย

2.1.1 มีวินัย

2.1.2 มีความซื่อสัตย์

2.1.3 มีความอดทน

2.1.4 มีความประหยัด

2.1.5 มีความยุติธรรม

2.1.6 มีความรับผิดชอบ

2.1.7 มีความเมตตากรุณา

2.2 ด้านความเป็นประชาธิปไตย ประกอบด้วย

2.2.1 ประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน

2.2.2 ประชาธิปไตยในการดำรงชีวิต

2.3 ด้านความรักและศรัทธาในอาชีพครู ประกอบด้วย

2.3.1 การเห็นคุณค่าในอาชีพครู

2.3.2 ความรักในอาชีพครู

2.2.2 ลักษณะเฉพาะของวิชาชีพการพยาบาล

ฟาริดา อิบราฮิม (2535 : 92) ได้กล่าวถึงบทบาทและความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพว่า พยาบาลวิชาชีพจะต้องปฏิบัติกรพยาบาลโดยแสดงบทบาทของตนเองให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความคาดหวังของวิชาชีพและสังคม ทั้งนี้ บทบาทที่ควรแสดงออก มีความครอบคลุมบทบาทดังต่อไปนี้

1. บทบาทให้การดูแล
2. บทบาทครู
3. บทบาทให้คำปรึกษา
4. บทบาทผู้นำ
5. บทบาทการบริหารจัดการ
6. บทบาทผู้ร่วมงาน
7. บทบาทผู้แทนผู้ป่วย

8. บทบาทผู้ประสานงาน

ส่วน มยุรา กาญจนางกูร (2537 : 21 - 23) ได้กล่าวถึงบทบาทของพยาบาลวิชาชีพที่แตกต่างกัน กล่าวคือ เป็นการมองบทบาทในมิติของการดูแลสุขภาพ ได้แก่ บทบาทอิสระ (Independent Role) บทบาทไม่อิสระ (Dependent Role) หรือ บทบาทขยาย (Extended Role) นอกจากนี้ ลออ หุตางกูร (2525 : 80 - 97) ก็ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบในฐานะพยาบาลวิชาชีพ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบต่อตนเอง 2) ความรับผิดชอบต่อ ผู้รับบริการ และ 3) ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ

มูชา และเดวิด (สิวลี ศิริไล. 2537 : 99 - 101 ; อ้างอิงจาก Maukscha & David. n.d.) กล่าวถึงลักษณะเฉพาะของวิชาชีพการพยาบาลไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. วิชาชีพการพยาบาลเป็นการให้บริการแก่สังคม ช่วยดำรงรักษาสุขภาพอนามัยที่ดีของมนุษย์ การปฏิบัติการพยาบาลจึงต้องอาศัยความรู้ความชำนาญทางวิทยาศาสตร์ ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ การพิจารณาไตร่ตรองทบทวน และควบคุมลักษณะของการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ
2. วิชาชีพการพยาบาลเป็นการปฏิบัติต่อมนุษย์โดยตรง ดังนั้นความเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์ในฐานะของสิ่งมีชีวิต จิตใจและคุณค่าจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดและเป็นพื้นฐานของจริยธรรม กล่าวคือ ความเข้าใจในคุณค่าของมนุษย์จะนำไปสู่การรู้ว่าสิ่งใดควรกระทำ สิ่งใดไม่ควรกระทำ
3. วิชาชีพการพยาบาลเป็นการปฏิบัติต่อธรรมชาติของบุคคลที่แตกต่างกัน กระบวนการของการพยาบาลเป็นความพยายามที่จะเข้าใจมนุษย์ในลักษณะของบุคคลแต่ละคนที่มีความแตกต่างกัน บุคคลแต่ละคนมีลักษณะเฉพาะตัว การเข้าไปสัมผัสต่อผู้ป่วยแต่ละคนจึงต้องอาศัยการวางแผนการพยาบาล การปฏิบัติและการประเมินผลของวิชาการพยาบาลที่พันขอบเขตของทฤษฎี ซึ่งต้องอาศัยการสังเกตบุคลิกลักษณะของผู้ป่วยแต่ละคน
4. วิชาชีพการพยาบาลเป็นการปฏิบัติที่เข้าไปมีส่วนร่วมในประสบการณ์ชีวิตของผู้ป่วย หมายถึง การเป็นกันเอง รับรู้ เข้าใจในบุคลิกลักษณะ ความคิด ความเชื่อและรูปแบบของชีวิตของผู้ป่วย อันจะทำให้เกิดความรู้สึกเชื่อถือและลดช่องว่าง ความรู้สึกแปลกหน้าระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยลง
5. วิชาชีพการพยาบาลเป็นการปฏิบัติที่อาศัยรูปแบบความสัมพันธ์แบบร่วมมือกันระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วย บางครั้งพยาบาลจะต้องทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการเก็บข้อมูลจากผู้ป่วยหรือการให้คำแนะนำเพื่อเลือกแนวทางตัดสินใจแก่ผู้ป่วย การปฏิบัติหน้าที่เช่นนี้ต้องคำนึงถึง สิทธิของผู้ป่วย ความเป็นมนุษย์ของผู้ป่วย ความรู้ทัศนคติตลอดจนถึงความเชื่อของผู้ป่วยด้วย ผู้ป่วยควรมีส่วนร่วมในการออกความเห็นและตัดสินใจ
6. วิชาชีพการพยาบาลต้องอาศัยรูปแบบความสัมพันธ์ที่ใช้ศิลปะของการเอื้ออาทร (Caring) ต้องอาศัยความเข้าใจอย่างลึกซึ้งต่อตัวผู้ป่วย การเคารพในศักดิ์ศรี สิทธิ

อารมณ์ ความรู้สึกของผู้ป่วย ความสัมพันธ์ดังกล่าวอาจแสดงออกทางคำพูด การสัมผัส กิริยาท่าทาง รวมตลอดถึงสีหน้าแววตาของพยาบาลที่แสดงต่อผู้ป่วย

7. วิชาชีพการพยาบาลเป็นการให้บริการตอบสนองต่อความต้องการความช่วยเหลือของบุคคลแต่ละคนไม่ว่าเป็นความทุกข์ที่เกิดจากโรคร้ายไข้เจ็บหรือความทุกข์ทางด้านจิตใจ พยาบาลจะต้องสามารถรู้ว่าตนควรจะปฏิบัติอย่างไรต่อความต้องการความช่วยเหลือของบุคคลแต่ละคน

8. ความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยเป็นความสัมพันธ์ที่ต้องอาศัยความเข้าใจในความรู้สึกซึ่งกันและกัน ทั้งพยาบาลและผู้ป่วยต่างฝ่ายต่างเป็นบุคคลที่มีข้อจำกัด มีรูปแบบของพฤติกรรมที่เป็นของตน มีเสรีภาพที่จะเป็นอย่างที่ต้องการ มีความเป็นอิสระที่จะแสดงอาการตอบสนองต่อความสัมพันธ์ที่ได้เรียนรู้ การเรียนรู้ซึ่งกันและกันจากความสัมพันธ์ อาจก่อให้เกิดผลก้าวหน้าในทางที่ดีภายในกรอบของจริยธรรมและการตัดสินใจที่ดีของพยาบาลในการให้บริการแก่ผู้ป่วย บางครั้งผู้ป่วยอาจยังคงไม่รับรู้ วิตกกังวล หวาดกลัว ความเข้าใจในความรู้สึกของผู้ป่วยจะช่วยทำให้เข้าถึงจิตใจของผู้ป่วย

9. ความรู้เกี่ยวกับมนุษย์ คือสิ่งสำคัญที่สุด กระบวนการของการพยาบาลใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการเผชิญปัญหา การแก้ปัญหาและการปฏิบัติหน้าที่ผลมผลานกับมนุษยธรรม ศิลปะ และความชำนาญ ความรู้เกี่ยวกับภาวะของความเป็นมนุษย์จะช่วยทำให้พยาบาลสามารถอธิบายถึงสภาพและลักษณะเฉพาะของผู้ป่วยแต่ละคน รวมตลอดถึงการตัดสินใจเลือกวิธีการปฏิบัติต่อผู้ป่วยด้วย

10. พยาบาลแต่ละคนต้องเรียนรู้ตนเอง วิชาชีพการพยาบาลมีพื้นฐานความเชื่อสำคัญในเรื่อง คุณค่า ลักษณะเฉพาะตัว ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ของแต่ละบุคคลที่ไม่อาจแทนที่กันได้ ตัวพยาบาลเองต้องรู้จักและตระหนักในตนเองก่อนจึงจะสามารถ ตระหนักและเข้าใจในตัวบุคคลอื่น ถ้าพยาบาลไม่เข้าใจตนเองแล้วก็ย่อมไม่อาจเข้าใจในบุคคลอื่น การปฏิบัติ การตัดสินใจใด ๆ ก็ตามจะมีลักษณะที่ขาดการคำนึงถึงบุคคลอื่น คือขาดความรู้สึกในเรื่องใจเขาใจเรา ขาดความเคารพในความเป็นตัวของตัวเองของบุคคลอื่น

การเป็นพยาบาลที่ดี (กัญญา มั่งคั่งสง่า. (2539 : 57) อาจารย์พยาบาลทุกคนต้องมีความรู้พื้นฐานทางด้านวิชาชีพคือได้ผ่านการศึกษหลักสูตรพยาบาล ซึ่งถือว่าเป็นการศึกษาทางด้านพื้นฐาน ได้รับอนุญาตให้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ชั้น 1 เมื่อผ่านการศึกษาในระดับพื้นฐานดังกล่าว จะมีความรู้ความสามารถที่จะให้การพยาบาลในด้านต่าง ๆ ในการบริการสุขภาพอนามัยในสถาบันการบริการสุขภาพของประเทศได้ โดยมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานโดยใช้ความสามารถในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ใช้หลักการและแนวคิดทางวิทยาศาสตร์ในการปฏิบัติการพยาบาลในหน่วยบริการสุขภาพอนามัยได้อย่างสมบูรณ์แบบ

2. มีความสามารถที่จะใช้เทคนิคทางการพยาบาลเพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งด้านการส่งเสริมการป้องกัน การดูแลรักษา ตลอดจนการส่งเสริมสุขภาพอนามัยได้อย่าง ถูกต้องเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์

3. ร่วมมือในการให้บริการด้านสุขภาพอนามัยต่อประชาชน โดยร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้เกิดผลดีต่อการดูแลและพัฒนาสุขภาพอนามัยต่อประชาชนของประเทศ

4. ใช้ความรู้ ความสามารถเฉพาะสาขาที่ตนเองปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการพัฒนาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมของประเทศ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ได้ทันสมัยอยู่เสมอ และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม

5. การปฏิบัติพยาบาลเป็นไปตามมาตรฐานและมีความชำนาญในการปฏิบัติ

6. การบริการที่ยึดหลักความถูกต้อง ความเสียสละ มีคุณธรรม จรรยาวิชาชีพ

กัญญา โดท่าโรง (2541 : 16 - 18) ได้สรุปคุณลักษณะที่สำคัญในการเป็นพยาบาลที่มีความเป็นวิชาชีพที่สมบูรณ์ ตามโมเดลความเป็นวิชาชีพในการพยาบาลของ มิลเลอร์ โดยพยาบาลสามารถแสดงพฤติกรรมแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านทฤษฎี ได้แก่ การพัฒนา การใช้ และการประเมินผล (Theory : Development, Use, Evaluation) จะเป็นการแสดงให้เห็นถึงความเป็นวิชาชีพ ด้านการมีองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ทฤษฎีเป็นกรอบแนวคิดและแนวทางในการปฏิบัติการพยาบาล และมีเหตุผลที่เป็นวิทยาศาสตร์ ในการนำทฤษฎีการพยาบาลไปใช้ในการปฏิบัติตนได้สำเร็จนั้น จะต้องอาศัยกระบวนการพยาบาลเป็นเครื่องมือที่สำคัญ เนื่องจากเป็นศาสตร์เฉพาะของวิชาชีพ

2. ด้านการให้บริการแก่ชุมชน (Community Service Orientation) สิ่งสำคัญของความเป็นวิชาชีพประการหนึ่งก็คือ การปฏิบัติที่ทำให้เกิดประโยชน์แก่สังคม เป็นการปฏิบัติที่คำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่น ที่เกิดจากความเต็มใจและสมัครใจที่จะให้ความช่วยเหลือ และอุทิศความรู้ในด้านการดูแลสุขภาพในชุมชน จึงควรจัดสรรเวลาเพื่อแสดงพฤติกรรมด้านนี้ ได้แก่ การออกไปบริการในชุมชน การเป็นกรรมการหรือที่ปรึกษาให้กับมูลนิธิ หรือสมาคมต่าง ๆ ที่ช่วยเหลือชุมชน

3. ด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง (Continuing Education : Competency) ความเป็นวิชาชีพพยาบาลนั้นจะต้องเป็นการปฏิบัติด้วยความรู้ความสามารถของตนเอง ดังนั้น การตระหนักถึงความรับผิดชอบในการศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ก็เป็นการแสดงพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพ

4. ด้านการวิจัย ได้แก่ การพัฒนา การใช้ และการประเมินผล (Research : Development, Use, Evaluation) เป็นการแสดงให้เห็นถึงความเป็นวิชาชีพการพยาบาลที่สำคัญ เพราะมีการใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์มีการวิจัยทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติการพยาบาล ซึ่งจะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และเป็นการพัฒนาวิชาชีพ

5. ด้านการมีอิสระในการปกครองตนเอง (Self-Regulatory : Autonomy) เป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมต่าง ๆ อย่างมีอิสระภายใต้ขอบเขตของวิชาชีพ เช่น พฤติกรรม การตัดสินใจของพยาบาล การตรวจสอบกฎหมาย และจรรยาบรรณวิชาชีพ การพยาบาล การประเมินตนเอง การประกันคุณภาพ

6. ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กรวิชาชีพ (Professional Organization Participation) พยาบาลวิชาชีพทุกคน ควรมีส่วนร่วมในการดำรงรักษาและส่งเสริมองค์กรวิชาชีพ พฤติกรรมด้านนี้ ได้แก่ การเป็นสมาชิกของสมาคมพยาบาล สภาการพยาบาล หรือสมาคมต่าง ๆ

7. ด้านการเผยแพร่ผลงานและการสื่อสาร (Publication and Communication) พยาบาลวิชาชีพควรมีการเผยแพร่ความรู้ทางทฤษฎีและปฏิบัติ ผลการวิจัย และมีการติดต่อสื่อสาร พฤติกรรมด้านนี้ ได้แก่ การเขียนผลงานทางวิชาการลงในวารสารต่าง ๆ การสนับสนุนการให้คำแนะนำและช่วยเหลือในกิจกรรมเพื่อการเผยแพร่ผลงานต่าง ๆ

8. ด้านการยึดมั่นต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ (Adherence to Code for Nurses) เป็นการปฏิบัติตามข้อกำหนด ความเชื่อ และคุณค่าของการพยาบาลตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

2.2.3 ลักษณะครูผู้สอนวิชาชีพการพยาบาล

ในการเป็นครูผู้สอนวิชาชีพการพยาบาลนั้น นอกจากจะต้องเป็นผู้รู้หลักสูตร และรอบรู้วิชาการแล้ว จะต้องเป็นผู้ที่สามารถเป็นตัวอย่างที่ดีของครูและพยาบาลอยู่ในตัวเอง เนื่องจากอาจารย์พยาบาลจะเป็นแบบอย่างที่ดีของวิชาชีพ ได้แก่ นักศึกษา และผู้ร่วมงานซึ่งเปรียบเสมือนแม่พิมพ์ของพยาบาลวิชาชีพ (นันทนา น้ำฝน. 2527 : 10 - 11, กุลยา ดันติพลาชิวะ. 2535 : 3 - 6) ดังนั้นผู้สอนปฏิบัติการพยาบาลในหอผู้ป่วยควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

พัชรี นาคะสิริ (2515 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะครูพยาบาลที่ดี ในทฤษฎีของนักเรียนพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่าครูพยาบาลที่ดี ควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ด้านความรู้ความสามารถในวิชาทั่วไปและวิชาชีพ นักเรียนพยาบาลต้องการครูพยาบาลที่มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนอย่างแท้จริงมากที่สุด

2. ด้านการสอน ต้องการครูที่รู้จักวิธีการสอน สามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างชัดเจน เข้าใจง่ายและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน เข้าใจในหลักสูตรที่สอน

3. ด้านการประเมินผลการเรียนการสอน ต้องการครูที่มีความยุติธรรมในการให้คะแนนและการลงโทษ

4. ด้านการช่วยเหลือแนะนำของครูพยาบาล ต้องการครูที่หาโอกาสส่งเสริมผู้เรียนให้มีการศึกษาต่อในชั้นสูง

5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูพยาบาลและนักเรียนพยาบาล สิ่งที่ต้องการมากที่สุด คือครูที่มีความเห็นอกเห็นใจและจริงใจกับผู้เรียน

6. ด้านบุคลิกภาพของครูพยาบาล ต้องการครูที่มีความมั่นใจในตัวเอง
7. ด้านการแต่งกาย ต้องการครูที่แต่งเครื่องแบบพยาบาล
8. ด้านวัยวุฒิ ต้องการครูพยาบาลที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี

อเล็กซานเดอร์ (พรจันทร์ สุวรรณชาติ. 2531 : 62 ; อ้างอิงจาก Alexander. 1972) กำหนดคุณสมบัติผู้สอนปฏิบัติการพยาบาลในหอผู้ป่วยไว้ดังนี้

1. เป็นพยาบาลวิชาชีพ
2. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพพยาบาล
3. สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาทางการพยาบาล และมีความรู้ความชำนาญในด้านการพยาบาลในหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่
4. มีประสบการณ์ทางด้านบริหารการพยาบาลไม่น้อยกว่า 2 ปี
5. มีความรู้เกี่ยวกับการนิเทศงาน
6. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
7. มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ พร้อมทั้งจะรับตำแหน่ง

ผู้สอนปฏิบัติการพยาบาลในหอผู้ป่วย

บราวน์ (Brown. 1981 : 4 - 15) ได้จำแนกลักษณะของผู้สอนปฏิบัติการทางพยาบาล เลที่มีประสิทธิภาพบนหอผู้ป่วย ออกเป็น 3 ด้านใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ความสามารถทางวิชาชีพ ผู้สอนปฏิบัติการพยาบาลในหอผู้ป่วยควรมีความสามารถทางวิชาชีพ ดังนี้

- 1) กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ
- 2) ให้ความสนใจตัวผู้ป่วย และสนใจให้การพยาบาลต่อผู้ป่วย
- 3) นำความรู้ทางทฤษฎีมาใช้ในการปฏิบัติได้ดี
- 4) สามารถอธิบายและให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เรียนได้เป็นอย่างดี
- 5) ให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เรียนได้รับ

ประสบการณ์ใหม่

- 6) ให้ข้อคิดที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าของผู้เรียน
- 7) มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และมีความยุติธรรมในการประเมินผลผู้เรียน
- 8) เป็นผู้ที่มีทักษะ ทศนคติและค่านิยม ที่ผู้เรียนมองเห็นได้ชัดเจนในการปฏิบัติการพยาบาลในหอผู้ป่วย

การพยาบาลในหอผู้ป่วย

- 9) มีความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้เรียน มีความอยากเรียน
2. สัมพันธภาพกับผู้เรียน ผู้สอนควรมีลักษณะของการมีสัมพันธภาพดังนี้
 - 1) เป็นผู้มีความปรารถนาดีอย่างจริงใจต่อผู้เรียน
 - 2) ให้ความมั่นใจและให้การยอมรับในตัวผู้เรียน
 - 3) เป็นผู้ที่ให้ความหวัง ให้กำลังใจแก่ผู้เรียนในทางที่เป็นไปได้

- 4) กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความสะดวกใจต่อการถาม หรือร้องขอความช่วยเหลือ
- 5) ให้เสรีภาพแก่ผู้เรียนในการเปิดอภิปรายและการแสดงออกความรู้สึก
- 6) สามารถอยู่ร่วมปฏิบัติงานในหอผู้เรียนได้ ในสถานการณ์ที่กำหนดไว้

3. คุณลักษณะเฉพาะของผู้สอนแต่ละคน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่มีส่วนเสริมให้การสอนในหอผู้ช่วยมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ผู้สอนควรมีลักษณะดังนี้

- 1) มีระเบียบวินัยในตนเอง เป็นผู้ที่ให้ความร่วมมือประสานงานดี และมีความอดทน
- 2) เป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่นในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ตามความจำเป็น
- 3) สามารถยอมรับขีดจำกัดในความสามารถ และความผิดต่าง ๆ ของตนเองได้อย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา
- 4) เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการสอน
- 5) เป็นผู้ที่มีอารมณ์ขัน

กัญญา มั่งคั่งสง่า. (2539 : 56 - 57) ได้กล่าวถึงอาจารย์พยาบาลว่า อาจารย์พยาบาลเป็นบุคคลที่มีหน้าที่ด้านการผลิตบุคลากรพยาบาล เพื่อให้บุคคลดังกล่าวมีความรู้ความสามารถประกอบอาชีพบริการด้านสุขภาพอนามัยทั้งในส่วนราชการรัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน เนื่องจากมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการผลิต อาจารย์พยาบาลจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถทั้งด้านวิชาการ และความสามารถในการถ่ายทอดปลูกฝังผู้เรียนให้มีคุณสมบัติที่จะเป็นพยาบาลที่ดีต่อไปในอนาคต ดังนั้นผู้ที่จะมีอาชีพเป็นอาจารย์พยาบาลที่ดีได้นั้นควรจะประกอบด้วยพื้นฐานของวิชาชีพที่ดี 2 ส่วนด้วยกันคือ 1) เป็นพยาบาลที่ดี และ 2) เป็นครูที่ดี และการเป็นครูพยาบาลที่ดีนั้นควรมี 4 คุณลักษณะดังนี้

1. คุณลักษณะด้านการสอน
อาจารย์พยาบาลจะต้องมีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนเป็นอย่างดี รู้จักวิธีการสอนสามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างชัดเจน เข้าใจในหลักสูตรที่สอน สามารถนำวิธีการใหม่ ๆ มาสอนมีความรู้ทันต่อเหตุการณ์ของโลก
2. คุณลักษณะด้านวิชาการ
มีความรู้ในเรื่องหลักสูตรเป็นอย่างดี มีประสบการณ์กว้างขวาง มีการศึกษาวิจัยแต่งตำรา เขียนบทความที่เป็นประโยชน์ออกเผยแพร่ การนำผลการวิจัยทั้งของตนเองและผู้อื่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในด้านการศึกษาและสังคม
3. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ
มีความเป็นผู้นำ มีความสุขุมรอบคอบ ใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ มีความยุติธรรมเป็นตัวอย่างที่ดี มีอารมณ์มั่นคง ให้ความอบอุ่นเป็นกันเองจริงใจ สนใจและเห็นใจนักศึกษา
4. คุณลักษณะด้านสมรรถนะวิชาชีพการพยาบาล

สามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย มีความสามารถในการสอนแก่นักศึกษาพยาบาล มีความรู้ความสามารถปฏิบัติการพยาบาล เป็นสมาชิกของวิชาชีพการพยาบาลติดตามความก้าวหน้าด้านวิชาชีพ ศึกษาค้นคว้าวิจัย ประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบจรรยาวิชาชีพ

ลักษณะบุคลิกภาพ (Personality Characteristics) ของครูมีอิทธิพลต่อการสอนที่มีประสิทธิภาพ (Beckman. 1994 : abstract) ซึ่ง อัญญลีเวช (Anyalewechi. 1994 : abstract) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่มีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพมีลักษณะดังนี้ 1) เข้าใจนักศึกษา (Understand Students) 2) มีทักษะในการจัดการ (Managerial Skills) 3) มีทักษะในการวางแผนและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อครูที่มีประสิทธิผล ได้แก่ คุณวุฒิทางการศึกษา (Education Background) การให้การสนับสนุนของผู้บริหาร (Administrative Support) และวิธีการสอน (Instructional Method)

ดังที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่าผู้สอนปฏิบัติการพยาบาลในหอผู้ป่วย นอกจากจะมีคุณสมบัติของการเป็นครูผู้สอนแล้ว ควรจะมีคุณสมบัติของการเป็นพยาบาลที่ดีด้วย ทั้งนี้เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้เรียน เพราะการเรียนการสอนทางการพยาบาล เน้นการปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ จะเป็นการปลูกฝังให้มีนิสัยและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติการพยาบาล

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้สอน สรุปได้ว่า คุณลักษณะอาจารย์ผู้สอน เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ กล่าวคือ ถ้าอาจารย์มีคุณลักษณะวิชาชีพครู และวิชาชีพพยาบาลแล้ว การนำหลักสูตรไปปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาตนเองในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิผล ย่อมทำให้เกิดประสิทธิผลการบริหารวิชาการด้วย การวัดคุณลักษณะอาจารย์ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยอาศัยแนวคิดทางของ กิปสัน และฮันท์ (วิทยา คูวิรัตน์. 2539 : อ้างอิงจากGibson & Hunt. 1965 และ สำเรียง บุญเรืองรัตน์ และคนอื่น ๆ. 2539)

2.3 พฤติกรรมการสอน

พฤติกรรมการสอนเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นพฤติกรรมการสอนของอาจารย์จึงมีอิทธิพลต่อผลการเรียนรู้ของนักศึกษาที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ กล่าวคือ ถ้าการสอนมีคุณภาพดีแล้ว ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนทั้งในด้านความรู้ความเข้าใจ ความคิดและธรรมจริยา ตลอดจนเจตคติต่าง ๆ ที่มีต่อวิชาเรียนน่าจะสูงตามไปด้วย (สำเรียง บุญเรืองรัตน์, 2539 : 35)

มีนักวิชาการทางการศึกษาหลายท่าน ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพการจัดการเรียนการสอน เช่น

มิลแมน (วิทยา คูวิรัตน์ : 2539 ; อ้างอิงจาก Millman. n.d.) ให้แนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ของการสอนที่ดี 3 ประการ ดังนี้ คือ

1. กระบวนการเรียนการสอนที่ใช้จะต้องสอดคล้องกับ คุณค่าทางจริยธรรม

คุณธรรม

2. กระบวนการเรียนการสอนสอดคล้องตรงกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ครอบคลุมเนื้อหาหลักสูตรทั้งหมดที่ได้กำหนดไว้

3. กระบวนการเรียนการสอนได้ผลตรงตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้คือ ก่อให้เกิด

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เกิดการเรียนรู้ในลักษณะที่เป็นกระบวนการคิดค้น สืบเสาะแสวงหา ความรู้ด้วยตนเองได้

เบคแมน (Beckman. 1994 : abstract) ได้ศึกษาลักษณะการจัดการเรียนการสอน ที่มีประสิทธิผลพบว่าควรมี 5 ลักษณะ ได้แก่ 1) มีการวางแผนที่ดี 2) มีการจัดการที่ดี 3) สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม 4) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 5) มีนวัตกรรมทางการเรียนการสอน นอกจากนี้ อาร์เทอร์ (Arthur. 1995 : abstract) ก็ได้ทำการศึกษารูปแบบการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการเรียนการสอนมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บลูม (ราชนันท์ บุญธิมา. 2542 : 70 ; อ้างอิงจาก Bloom : 1976 : 118; 128) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของคุณภาพการสอน ได้แก่ การชี้แนะ การเสริมแรง และการมีส่วนร่วมกับการเรียนรู้ของผู้เรียน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพการสอนด้านการชี้แนะ การเสริมแรงและการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับผลการเรียนรู้ เมื่อสิ้นสุดการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้คุณภาพการสอน ดังกล่าว มีความสัมพันธ์กับผลการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นของผู้เรียน

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2539 ; อ้างอิงจาก สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2537) ได้สรุปลักษณะการสอนที่มีประสิทธิภาพของครูไว้ ดังนี้

1. มีการตั้งจุดมุ่งหมายการสอนที่ชัดเจน

2. การวางขอบข่ายการสอนจำเป็นต้องคำนึงถึงผู้เรียนในแง่ประสบการณ์เดิม

สติปัญญา อายุ และเนื้อหาที่จะนำมาสอนเพื่อวางขอบข่ายในเนื้อหาวิชาการจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับผู้เรียน

3. การวางแผนการสอนเป็นเรื่องที่ครูจะประมวลความเห็นจากประสบการณ์เดิม

ของผู้เรียน จุดมุ่งหมายที่คาดหวัง ทรัพยากรที่มีอยู่มาจัดให้เหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ๆ แล้วจึงเลือกเนื้อหาหนังสือ อุปกรณ์ และวัสดุการสอนอื่น ๆ วิธีสอนและกิจกรรมให้สอดคล้องกัน

4. การจัดสภาพห้องเรียน เป็นการเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกในการสอนทั้ง

ทางด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพให้มีบรรยากาศเหมาะแก่การเรียนรู้ และทางการสร้างบรรยากาศทางอารมณ์

5. การใช้แหล่งความรู้ทั้งทางด้านบุคคล สิ่งแวดล้อม วัสดุ สิ่งพิมพ์และอุปกรณ์

ต่าง ๆ มาใช้ประกอบการสอนโดยเลือกให้เหมาะกับจุดมุ่งหมายของบทเรียน

6. การสอนควรเน้นการค้นคว้าด้วยตนเอง ทักษะการแก้ปัญหา จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์เรียนรู้

7. มีการประเมินผลเพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

องค์ประกอบที่ควรพิจารณาก่อนการจัดประสบการณ์ทางคลินิกให้กับนักศึกษาพยาบาล (อรทิพา ส่องศิริ. 2537 : 13) มีดังต่อไปนี้

1. จุดประสงค์ของหลักสูตรในแต่ละหมวดวิชาในเรื่อง ความรู้ ความสามารถ ที่ผู้เรียนควรจะได้

2. อัตราส่วนของผู้สอนต่อผู้เรียน

3. จำนวนผู้เรียนที่ขึ้นฝึกภาคปฏิบัติในแต่ละภาคการศึกษา

4. ระยะเวลาในการฝึกภาคปฏิบัติ

5. จำนวนแผนกหรือหอผู้ป่วยที่จะขึ้นฝึกภาคปฏิบัติ

6. ลักษณะความแตกต่างของผู้ป่วย

7. ความสนใจและความกระตือรือร้นของเจ้าหน้าที่บนหอผู้ป่วย และประสบการณ์ที่ผู้เรียนควรจะได้รับ

พนอนิษ ศิริวงศ์ (2536 : 12 – 13) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของอาจารย์นิเทศก์ ที่ฝึกภาคปฏิบัติบนหอผู้ป่วย ควรมีพฤติกรรมหลัก 4 ประการ คือ

1. พฤติกรรมที่แสดงถึงบุคลิกส่วนตัว การแสดงออกของบุคลิกภาพของอาจารย์ เป็นสื่อการเรียนการสอนประการหนึ่งที่จะช่วยสร้างศรัทธาและความรู้สึกทางวิชาชีพ พฤติกรรมที่แสดงถึงบุคลิกส่วนตัวจะเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับจรรยาวิชาชีพ ได้แก่

1.1 ภาษา อาจารย์ควรใช้ภาษาที่เหมาะสมในการพูดติดต่อประสานงานกับผู้ป่วย ญาติ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

1.2 มารยาท การแสดงกิริยาท่าทางของอาจารย์ต่อผู้ป่วยหรือผู้มารับบริการ จะบ่งบอกให้เห็นถึงการเข้าใจวัฒนธรรม ประเพณี การใช้จิตวิทยาในการสนทนา มนุษยสัมพันธ์ และอื่น ๆ

1.3 การแสดงออกถึงความสัมพันธ์ทางวิชาชีพ ควรเป็นไปในลักษณะของความเป็นวิชาชีพในฐานะของผู้ให้ การแต่งกายของอาจารย์ก็เป็นบุคลิกภาพที่มีผลต่อการเรียนรู้โดยตรงของนักศึกษา โดยเฉพาะด้านเจตคติ ดังนั้นอาจารย์ควรแต่งกายให้ถูกต้องสะอาดเรียบร้อย เป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักศึกษา นักศึกษาจะรับและเรียนรู้บุคลิกลักษณะของพยาบาลจากตัวอาจารย์ที่แสดงออกขณะปฏิบัติงานร่วมกัน โดยที่อาจารย์มิได้ตั้งใจสอนนักศึกษาเลย

2. พฤติกรรมที่แสดงถึงความรู้ที่เป็นคุณสมบัติของอาจารย์ในหอผู้ป่วย

2.1 มีประสบการณ์ทางวิชาชีพเหนือผู้เรียน โดยพิจารณาจากพฤติกรรมดังนี้

2.1.1 การใช้เทคนิคพื้นฐานทางการพยาบาล

2.1.2 การแก้ปัญหาการพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแสดงออกได้
2 ลักษณะ คือ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และการแก้ปัญหาทั่วไป

2.1.3 ความสามารถในการสอน และการให้คำแนะนำแก่ผู้ป่วยอย่าง
ถูกต้องเหมาะสมตรงกับสภาพของผู้ป่วย

2.1.4 การแสดงออกถึงทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลทางวิชาชีพ
ตลอดจนการประสานงานที่ดี

2.2 มีความชำนาญในทักษะการพยาบาล มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา
มาตรฐาน การพยาบาลให้สูงขึ้น

2.3 มีความพึงพอใจในการให้การพยาบาล

2.4 มีความพึงพอใจในการสอนและการนิเทศโดยเฉพาะการสอนและการ
นิเทศเป็นรายบุคคล และเป็นกลุ่มย่อย

2.5 สร้างบรรยากาศที่พึงปรารถนาในการเรียนรู้ของนักศึกษา

2.6 ใฝ่ต่อการฉวยโอกาสในการสอน เมื่อมีสถานการณ์ที่เหมาะสมในการ
เรียนรู้เกิดขึ้นในหอผู้ป่วย

3. พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเข้าใจตนเองของอาจารย์จะมีผลโดยตรงต่อ
การสอนและการนิเทศในหอผู้ป่วยในด้านความมั่นคงทางจิตใจของนักศึกษา อาจารย์นิเทศก็
ควรเป็นตัวอย่างที่ดีในการสร้างภาพพจน์ เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพซึ่งพฤติกรรมที่แสดงถึงการรู้จัก
ตนเอง นอกจากจะรู้ว่าตนเองเป็นผู้นิเทศ มีหน้าที่บทบาทอย่างไรแล้ว พฤติกรรมของความ
เข้าใจตนเองจะเกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความสามารถส่วนตัว การเห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่นก็
เป็นสิ่งสำคัญที่จะสร้างเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา ดังนั้นเพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรมตัวอย่าง
อาจารย์จะต้องมีลักษณะดังนี้คือ มีอารมณ์มั่นคง ใจเย็น มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน มีความ
สนใจในการปฏิบัติการพยาบาลและสิ่งแวดล้อมที่ตนเกี่ยวข้องด้วย มองเห็นคุณค่าของตนเอง
โดยเฉพาะในฐานะที่ตนเป็นบุคคลตัวอย่าง (Human Modeling)

4. พฤติกรรมที่แสดงถึงการรู้จักผู้อื่นจะช่วยให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ที่ดี คือ
การยอมรับและพร้อมที่จะส่งเสริมให้นักศึกษาได้เรียนรู้อย่างแตกฉาน ตลอดจนพัฒนาในส่วนที่
นักศึกษายังบกพร่อง โดยการแสดงออกด้วยการเป็นมิตรที่ดี ให้คำแนะนำอย่างเต็มใจ พร้อมทั้ง
จะช่วยเหลืออยู่เสมอ และพฤติกรรมอีกประการหนึ่งคือความเป็นประชาธิปไตย การรับฟังความ
คิดเห็นของนักศึกษา ความมีเหตุผล เป็นต้น

ดังนั้น ในการนิเทศนักศึกษาที่ฝึกภาคปฏิบัติบนหอผู้ป่วยเป็นงานที่ละเอียดอ่อน
อาจารย์ควรมีคุณลักษณะดังกล่าว ทั้งนี้ การนิเทศการฝึกภาคปฏิบัติบนหอผู้ป่วย สามารถ
ช่วยพัฒนานักศึกษาพยาบาลให้มีความพร้อมในการเป็นพยาบาลวิชาชีพโดยสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์
ประสงค์รายวิชา และลักษณะวิชาชีพ อันส่งผลให้ได้พยาบาลวิชาชีพที่พึงประสงค์ที่เพียบพร้อม
ทั้งความรู้ความสามารถ คุณธรรมและจริยธรรม

ไฟวาร์ช และกอสเนลล์ (Fivars & Gosnell. 1996 : 148) ได้กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับ พฤติกรรมการเรียนรู้ในคลินิกที่นักศึกษาพึงได้รับการประเมินทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการ ประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา ดังต่อไปนี้

1. การวางแผนการจัดลำดับงาน หรือขั้นตอนของการดำเนินงาน และการให้ การพยาบาล ตลอดจนการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติเพื่อให้เหมาะสม
2. การตรวจสอบก่อนปฏิบัติงาน เช่น มีการตรวจสอบคาร์เด็กซ์ (Kardex) เป็นระยะ เพื่อรับทราบแผนการรักษาของแพทย์ การตรวจสอบชนิดของยาที่จะให้ผู้ป่วยพร้อมทั้งวิธีการให้ การตรวจสอบเครื่องมือก่อนนำไปใช้หรือการตรวจสอบอาการและปัญหา ของผู้ป่วยเป็นระยะ
3. การปฏิบัติเพื่อสนองความต้องการของผู้ป่วย
4. การปฏิบัติตามแผนการรักษาของแพทย์ ตลอดจนการสนองความต้องการทาง กายและใจของผู้ป่วย
5. การประยุกต์ใช้ความรู้และหลักวิชาในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้อง กับการกำหนดปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย ความสามารถในการวิเคราะห์ที่มาของปัญหา การแก้ปัญหาและการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง
6. การสังเกตและการรายงานและการเขียนบันทึกรายงานของผู้ป่วยเฉพาะราย
7. การปรับตัวของผู้เรียนในสถานการณ์และภาวะแวดล้อม
8. การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ป่วย ผู้ร่วมงาน แพทย์และญาติผู้ป่วย
9. เจตคติที่มีต่อวิชาชีพ
10. การค้นคว้าหาความรู้ การเฝ้าหาความรู้ขณะปฏิบัติงานในคลินิก
11. การยอมรับและความรับผิดชอบในงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
12. บุคลิกโดยทั่วไปของนักศึกษา

ดังนั้นในการสอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์รายวิชาและวิชาชีพการพยาบาล จึงไม่ได้ ขึ้นอยู่กับคะแนนภาคทฤษฎีเท่านั้น การประเมินผลภาคปฏิบัติก็มีความสำคัญเช่นกัน ทั้งนี้ ผู้ สอนต้องคำนึงถึงมาตรฐานคุณภาพและเจตคติทางวิชาชีพด้วย

สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2539ข : 25) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกิจกรรมการสอนของครูและ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พบว่า กิจกรรมการสอนของครู 4 ประการ ที่แสดงความสัมพันธ์ ในทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คือ การวางแผนการสอนของครู การตรวจการบ้านของครู การให้นักเรียนทำงานด้วยตนเอง และเวลาที่ให้นักเรียนทำการบ้าน

จากการศึกษางานวิจัยของโครงการวิจัยสารสนเทศเพื่อการติดตามและพัฒนาคุณภาพ โรงเรียนประถมศึกษา ได้ระบุปัจจัยด้านการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนและความรู้สึกของนักเรียนเกี่ยวกับคุณภาพการสอนของครูดังนี้ ครูที่มีประสิทธิภาพในการ สอนจะสามารถดึงดูดนักเรียนให้เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอน กระตุ้นให้แสดง ความคิดเห็น กล่าวถามเมื่อไม่เข้าใจ ครูที่มีประสิทธิภาพจะสามารถใช้สื่อการสอนอย่างคล่องแคล

ล่วแทน การอธิบาย และเขียนกระดานดำและยังคงยึดติดตามผลการเรียนอย่างสม่ำเสมอ และเมื่อมีความจำเป็นครูจะจัดการสอบซ่อมเสริมให้กับนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะด้านพฤติกรรมของครูที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอน ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร การอุทิศเวลาของครูในการแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2539 ก : 76)

นอกจากนี้ ราชันย์ บุญธิมา (2542ก : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติกรณีศึกษาโรงเรียน มัธยมศึกษาจังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 26 คน ครูที่สอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 264 คน และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 1,853 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเชียงราย ผลการศึกษพบว่า คุณภาพการสอนของครูมีอิทธิพลทางตรงอย่างเดี่ยวต่อค่าเฉลี่ยผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเชียงรายรายห้องเรียน ส่วนระดับพัฒนาการสอนของครูมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อค่าเฉลี่ยผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเชียงราย รายห้องเรียน ส่วนบุญเรือง ศรีเหรียญ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผลการเรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียนโดยใช้รูปแบบระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้น กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียน อาจารย์ที่ปรึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นจำนวน 14,465 คน ผลการศึกษพบว่า ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพของการใช้หลักสูตรมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุนันทา ประไพตระกูล (2535 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรคัดสรรกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กรุงเทพมหานคร และพบว่า คุณภาพการสอนของครูเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ สรุปได้ว่า พฤติกรรมการสอนของอาจารย์เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ กล่าวคือ ถ้าอาจารย์มีพฤติกรรมการสอนที่ดีมีคุณภาพและเหมาะสมแล้วจะก่อให้เกิดประสิทธิผลการบริหารวิชาการ การวัดพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ ใช้เป็นแบบสอบถามที่ สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ และคนอื่นๆ สร้างขึ้นมาจากรากฐานความคิดของสเปนเซอร์และอเลียโมนิ (Spencer & Aliamoni.1969) (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ . 2539 ข.) เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ จากเห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งแบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง .84 ถึง .92

3. ปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชา

หัวหน้าภาควิชา เป็นผู้นำระดับปฏิบัติการที่มีบทบาทและหน้าที่ที่สำคัญในการดำเนินงานบริหารวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา เป็นบุคคลที่ต้องทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน เพราะต้องติดต่อกับผู้บริหารระดับสูง อาจารย์ นักศึกษา ตลอดจนคนในชุมชน (Bennett. 1983 : viii) ดังนั้น หัวหน้าภาควิชาจึงต้องมีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ความสามารถ สติปัญญา ผ่านการฝึกอบรมทางการบริหารและมีประสบการณ์การบริหาร ตลอดจนการมีพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เหมาะสมในด้านต่าง ๆ เช่น การเป็นผู้นำ การตัดสินใจ และการติดต่อสื่อสาร (Hoy & Miskel. 2001, ขวลิขิต หมิ่นนุช. 2535, พิชญภากรณ์ อิงคามระชร. 2532) ดังนั้นปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชาที่น่าสนใจในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประสบการณ์การบริหาร การฝึกอบรมทางการบริหาร และพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ ด้านการตัดสินใจ และด้านการติดต่อสื่อสาร

3.1 ประสบการณ์การบริหาร ทั้งระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงานจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล (พวงรัตน์ บุญญานุกรักษ์ 2536. 121 - 124) เนื่องจากบุคคลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากจะทำให้มีประสบการณ์และความชำนาญในงานเพิ่มสูงขึ้น และส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โอนีล และโบลล์ (พิชญภากรณ์ อิงคามระชร. 2532 : 45 ; อ้างอิงจาก O' Neal. 1987 : 3269-A and Bole 1987 : 1361-A) ที่พบว่า ประสบการณ์การทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลงาน ผลผลิต และความสำเร็จในการปฏิบัติงานภารกิจของหัวหน้าภาควิชาทั้งทางวิชาการและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติภารกิจของหัวหน้าภาควิชาทั้งทางวิชาการและการบริหารภาควิชาให้ประสบความสำเร็จ ขึ้นอยู่กับปัจจัยลักษณะบุคคลบางอย่างของหัวหน้าภาควิชา เช่น ระดับการศึกษาและประสบการณ์การบริหาร (พิชญภากรณ์ อิงคามระชร 2532 : 174) ส่วน วิจิตร วีระกุล (2525 : 71) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับอายุ เพศ ประสบการณ์ และคุณวุฒิของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ใหญ่ที่มีประสบการณ์ในการบริหารศึกษามีแนวโน้มที่จะเป็นผู้นำที่ดีกว่าอาจารย์ใหญ่ที่ไม่มีประสบการณ์ในด้านนี้

เกียรติกำจร กุศล (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำของคณบดีสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบด้านภูมิหลังของคณบดี ได้แก่ อายุ การศึกษา ประสบการณ์การสอน ประสบการณ์ทางการบริหาร ตำแหน่งทางวิชาการและเจตคติต่อการเป็นผู้นำคณะ มีอิทธิพลรวม อิทธิพลทั้งทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะความเป็นผู้นำของคณบดีมากที่สุด

นอกจากนี้ ชวลิต หมิ่นนุช (2535 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ อิทธิพลของภาวะผู้นำของคณบดีที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา เอกชน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์การบริหารสามารถทำนายประสิทธิผลการบริหารวิชาการได้ดีที่สุดรองลงมาจาก การฝึกอบรมทางการบริหาร ซึ่งก็สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิชญภรณ์ อิงคามระชร (2532) และ เกียรติกำจร กุศล (2543)

กิตติพล ทองเกต (2534 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องงานของคณบดีในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า คุณสมบัติและภาพลักษณ์ที่สำคัญของคณบดี จะต้องเป็นผู้ที่มีการได้รับการยอมรับในเรื่องความรู้ ความสามารถทางวิชาการทั้งในและนอกสถาบัน มีมนุษยสัมพันธ์ และสามารถปรับตัวได้ดี และการมีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป และมีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป นอกจากนี้ไวลเวอร์ตัน (Wolverton, 1997 : abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสับสนในบทบาทของคณบดี ผลการศึกษาพบว่า คณบดีที่มีประสบการณ์น้อย จะมีความสับสนในบทบาทมากกว่าคณบดีที่มีอายุมากกว่า 50 ปี

นอกจากนี้ ไรเทอร์ (Rieter, 1987 : abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล โดยศึกษาครูจำนวน 360 คน โดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนตามการรับรู้ของครู มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และอายุ ส่วนอัลเคอร์บ (Alkherb, 1996 : abstract) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาและประสบการณ์การบริหารงานของครูใหญ่กับพฤติกรรมผู้นำในองค์กรของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ประเทศซาอุดีอาระเบีย ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาและประสบการณ์การบริหารงานของครูใหญ่เพียงตัวแปรเดียวที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม ผู้นำในองค์กร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสามารถสรุปได้ว่า ประสบการณ์ เป็นปัจจัยระดับผู้บริหารที่สำคัญและน่าสนใจประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา

3.2 การฝึกอบรมทางการบริหาร เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง เพราะผู้บริหารที่ได้รับการฝึกอบรมทางการบริหารย่อมได้รับความรู้ความเข้าใจ และช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์ในการบริหารดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสามารถนำสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมทางการบริหารไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถาบันการศึกษาให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น มีนักวิชาการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับการฝึกอบรมทางการบริหาร เช่น กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ผลการศึกษาพบว่า การได้รับการฝึกอบรมทางการบริหาร เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดตัวหนึ่งที่สามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชวลิต หมิ่นนุช (2535) ที่ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำของคณบดีที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการในสถาบัน

อุดมศึกษาเอกชน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการฝึกอบรมทางการบริหาร สามารถทำนายประสิทธิผลการบริหารวิชาการอย่างมีนัยสำคัญ เกียรติภักจร กุศล (2543) ยังได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำของคณบดีสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบด้านภูมิหลังของคณบดีเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะความเป็นผู้นำของคณบดีมากที่สุด

จากการศึกษาผลงานวิจัยเกี่ยวกับภูมิหลังของคณบดีที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมทางการบริหารสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยการฝึกอบรมทางการบริหารเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

3.3 ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหาร

พฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การ เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องให้ความสนใจ เพราะความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ จะต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญ หากทำให้มนุษย์ประสบความสำเร็จแล้ว ย่อมทำให้องค์การประสบความสำเร็จด้วย ดังนั้น องค์กรจึงต้องสนใจในพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ เช่น พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำ พฤติกรรมที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และพฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร เหล่านี้ล้วนแต่เป็นพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารในองค์การ ซึ่งฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001 : 437) ก็ได้กล่าวว่ พฤติกรรมการบริหารส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ และกระบวนการบริหารที่สำคัญและเป็นหัวใจที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ มี 3 ประการ คือ พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำ พฤติกรรมด้านการตัดสินใจ และพฤติกรรมด้านการติดต่อสื่อสาร ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.3.1 พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นบทบาทหลักในองค์การซึ่งมีความสำคัญและมีผลกระทบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ (Steers, 1977 : 181)

มอร์เฟ็ต และคนอื่น ๆ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2521 : 4 ; อ้างอิงจาก Morphet & others, 1967) ได้ให้ความหมายของการเป็นผู้นำ หมายถึง อิทธิพลของการกระทำ พฤติกรรม ความเชื่อถือ และความรู้สึกของบุคคลหนึ่งในระบบสังคมที่มีต่ออีกบุคคลหนึ่ง โดยที่ผู้ถูกกระทำเต็มใจยอมรับอิทธิพลนั้น

ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถในการที่จะนำเสนอสัญญาทัศนและทำให้งานนั้นบรรลุผล ทั้งนี้ต้องใช้ทักษะมนุษย์สัมพันธ์และการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร (Carol, 1994 : 50)

ความสามารถในการเป็นผู้นำเป็นความสามารถในการนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานได้อย่างใดอย่างหนึ่งให้ได้ผลดียิ่งขึ้น โดยที่ผู้ร่วมงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละคนอย่าง

เต็มที่และด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้ผู้ร่วมงานทุกคนมุ่งที่วัตถุประสงค์ขององค์การเป็นสำคัญและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อความสำเร็จอย่างดีเยี่ยมของงาน ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะช่วยสร้างความสำเร็จของการเป็นผู้นำ ผู้บริหารการศึกษาทุกคนจะต้องสามารถใช้ภาวะผู้นำ และแสดงออกถึงพฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำให้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม มีนักวิชาการและผู้บริหารหลายคนได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมทางวิชาการ ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2521 : 15) ได้กล่าวถึงภารกิจด้านการเป็นผู้นำนำมีความรับผิดชอบอยู่ 2 ประการ ประการแรกได้แก่ การสนองความต้องการของบุคคล ประการที่สองได้แก่ การเปลี่ยนแปลงหรือนวัตกรรม (Innovation) และยังได้กล่าวถึงลักษณะ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ คือ ผู้นำที่เป็นตัวแทนความปรารถนา และจุดมุ่งหมายของผู้ใต้บังคับบัญชา (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2521 : 26)

ไพฑูริย์ สินลารัตน์ (2541 : 221) ได้กล่าวถึงบทบาทในเชิงความเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นบทบาทที่ตอบสนองต่อสังคมในแง่ของการแก้ปัญหาทางการศึกษา และการพัฒนากำลังคนให้กับรัฐและเอกชน ซึ่งมีอยู่ 4 ประการ ได้แก่ 1) ความเป็นผู้นำทางปัญญาความคิด 2) ความเป็นผู้นำทางคุณภาพประสิทธิภาพ 3) ความเป็นผู้นำทางคุณธรรมจริยธรรม และ 4) ความเป็นผู้นำทางอนาคตที่ดั่งงาม

ทาวน์เซนต์ และชีลา (Townsend & Sheila. 1997 : abstract) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารวิชาการในสถาบันการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารวิชาการควรมีความรู้และมีทักษะ 4 ประการ คือ

1. สมรรถนะทางการคิด (Contextual Competence)
2. สมรรถนะทางการสื่อสาร (Communication Competence)
3. สมรรถนะทางมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal Competence)
4. สมรรถนะทางการปฏิบัติ (Technical Competence)

สตัลคัพ และวิลสัน (Stalcup and Wilson. 1981 : abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารวิชาการ โดยการสัมภาษณ์คนปกติ 15 คน ซึ่งมาจาก 13 รัฐ พบว่า ผู้บริหารวิชาการ ควรมีทักษะที่สำคัญดังนี้

1. ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ (People Skills)
2. ทักษะการบริหารงบประมาณ (Budgets Skills)
3. ทักษะการบริหารโครงการ (Proposal Skills)
4. ทักษะการบริหารเวลา (Time Management Skills)

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2539 : 1) ได้กล่าวถึงทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานั้นควรมี 5 ประการคือ 1) ทักษะทางเทคนิค (Technical Skills) 2) ทักษะทางมนุษย์ (Human Skills) 3) ทักษะทางการคิดรวบยอด (Conceptual Skills) 4) ทักษะทางการศึกษาและการสอน (Instructional Skills) และ 5) ทักษะทางความรู้ความคิด (Cognitive Skills)

แฮมมอน และเคลเลอร์ (Hammons & Keller. 1990 : abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะและสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาในอนาคตโดยใช้แบบสอบถามผู้บริหารการศึกษา จากจำนวน 30 แห่ง พบว่า ควรมีทักษะที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) การมอบหมายงาน (Delegation) 2) การคัดเลือกบุคลากร (Personnel Selection) 3) การตัดสินใจ (Decision - Making) และควรมีคุณลักษณะที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) การตัดสินใจ (Judgement) 2) ความผูกพัน (Commitment) ซึ่งการศึกษาของ สตัลคัพท์ และวิลสัน (Stalcup & Wilson. 1981) มีความสอดคล้องกับ แฮมมอน และเคลเลอร์ (Hammons & Keller) ว่า ผู้บริหารการศึกษาควรมีสมรรถนะในเรื่องของการคัดเลือกบุคลากร หรือ การบริหารบุคคล (Staffing) การวางแผน (Planing) การจัดการ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) และทักษะที่สำคัญ ได้แก่ ทักษะการบริหารงบประมาณ (Budget Skills) และทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ (People Skills) ก็มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ เวคานน์ (Vaughan's. 1990) ซึ่งก็ พบว่า การบริหารเวลาและระดับการใช้ศักยภาพในการทำงาน (High Energy Level) ก็มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารวิชาการ นอกจากนี้ได้มีนักวิชาการศึกษาหลายท่านที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

อีแวนส์ (Evans. 1996 : abstract) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะ ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของครูใหญ่ (Principal's Transformation Leadership) กับระดับทางสังคมขององค์กร (Levels of Social Organization) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงทำให้โรงเรียนมีระดับทางสังคมขององค์กรสูงกว่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิผลของโรงเรียน

เชี่ย (Shieh. 1996 : abstract) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของคณบดีกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์พยาบาล ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และแบบแลกเปลี่ยนสามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์พยาบาล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยยังได้ให้ข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารการศึกษาพยาบาลหรือคณบดีควรใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและให้รางวัลตามความเหมาะสมกับสถานการณ์

พิชญาภรณ์ อิงคามระชร (2532 : 202) ได้ศึกษาวิจัยความเป็นผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาลพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของ หัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาล ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจันทราณี สงวนนาม และ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ กล่าวคือ จันทราณี สงวนนาม (2533 : 140 - 143) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร ที่สัมพันธ์กับความสำเร็จทางการบริหารของโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า แบบของผู้นำเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถทำนายความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา และยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอำนาจจำแนกโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จกับโรงเรียนที่ยังไม่ประสบความสำเร็จ

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 211 - 233) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformation Leadership) สามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ส่วนสุดาวลัย โสติดจินดา (2536 : 72 - 75) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ ความเป็นผู้นำทางวิชาการและความพึงพอใจในงานกับความสำเร็จในการบริหารวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานเป็นตัวทำนายที่ต่อความสำเร็จในการบริหารงาน วิชาการ นอกจากนี้ยังมี บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538 : 168) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ สามารถทำนายประสิทธิผลการจัดการศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของวินิตวัฒน์คุณ (Vinitwatanakul. 1998 : abstract) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร และพบว่าแบบภาวะผู้นำสามารถอธิบายประสิทธิผลองค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำเป็นพฤติกรรมกรรมการบริหารที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความสำเร็จในการบริหาร และประสิทธิผลองค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำของหัวหน้าภาควิชา โดยใช้แนวคิดของแบส (Bass. 1985) ซึ่งมี 2 ลักษณะ ได้แก่ ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformation Leadership) และผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership)

บุญเรือน ศรีเหรียญ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผลการเรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียนโดยใช้รูปแบบระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้นกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียน อาจารย์ที่ปรึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 14,465 คน ผลการศึกษาพบว่าการบริหารโรงเรียน ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษามีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพความเป็นผู้นำของนักเรียน ส่วนราชนันท์ บุญธิดา (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อต่อผลสัมฤทธิ์ของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติกรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 20 คน ครูที่สอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 264 คน และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 1,853 คน ผลการศึกษาพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อค่าเฉลี่ย ผลสำเร็จของการนำหลักสูตร มัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเชียงราย รายโรงเรียน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นผู้นำตามแนวคิดของแบส

ได้มีผู้ริเริ่มศึกษาแนวคิดการเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformation Leadership) และการเป็นผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เช่น เบอรนซ์ (Burns. 1978) ก็

มีแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแบบแลกเปลี่ยนของ ผู้นำทางการเมือง (Transformational and Transactional Political Leader) ซึ่งต่อมาเบส (Bass. 1985) ก็เป็นผู้ริเริ่มพัฒนาแนวคิดนี้เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theory) ขึ้นมา (Hoy & Miskel. 2001 : 413) นอกจากนี้ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel. 2001 : 409) ยังได้กล่าวถึงแนวคิดทฤษฎีเหล่านี้ว่าเป็นมิติใหม่ของการศึกษาภาวะผู้นำ ซึ่งมีความแตกต่างกับทฤษฎีภาวะผู้นำแบบดั้งเดิมอยู่ 3 ประการ กล่าวคือ 1) ผู้นำเป็นผู้ตั้งใจให้เกิดแรงจูงใจ มีวิสัยทัศน์ และเป็นผู้มีเอกลักษณ์ในพฤติกรรมที่แสดงออก (Hoy & Miskel. 2001 : 409; citing in House, Spangler, & Woyeke. 1991 ; Bryman. 1996) 2) ผู้นำให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพนี้มักเน้นผู้นำระดับสูงมากกว่าผู้นำระดับต้น (Hoy & Miskel. 2001 : 409; citing Hunt. 1999) แต่อย่างไรก็ตามปัจจุบันนี้เป็นที่นิยมและมีการใช้ทฤษฎีนี้กันอย่างแพร่หลายในทุกๆระดับของผู้นำ (Bass & Avolio. 1994 : 1)

ตามแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นผู้นำตามแนวคิดของเบส (Bass.1985) พอสรุปได้ 2 ลักษณะดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformation Leadership) มีลักษณะที่สำคัญที่เรียกว่า “four I’s” 4 ประการคือ 1) การโน้มน้าวความคิด (Idealized Influence) 2) การตั้งใจให้เกิดแรงจูงใจ (Inspirational Motivation) 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) และ 4) การเน้นความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (Individualized Consideration) (Bass & Avolio. 1994 : 3 , Shermerhorn. 1998 : 222 , Hoy & Miskel. 2001 : 415 – 416) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 การโน้มน้าวความคิด (Idealized Influence) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกแล้วทำให้ได้ผู้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ ความรู้สึกไว้วางใจ ให้ความเคารพนับถือ พฤติกรรมดังกล่าวได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การเอาใจใส่ต่อผู้บังคับบัญชา การมีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นหลักอ้างอิง ใช้อำนาจที่ตนมีเป็นตัวอย่างเคลื่อนไหวการทำงานตามภารกิจของผู้ใต้บังคับบัญชาและกลุ่ม และทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (Bass & Avolio. 1994 : 3 , Shermerhorn. 1998 : 222 , Hoy & Miskel. 2001 : 415)

1.2 การตั้งใจให้เกิดแรงจูงใจ (Inspirational Motivation) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกเพื่อเป็นการจุดประกายความคิดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความท้าทายในการทำงาน และใช้ความพยายามทำงานให้สำเร็จ สร้างความคาดหวังว่าปัญหาทุกอย่างสามารถหาทางออกได้ สร้างสปีริตในการทำงานทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Bass & Avolio. 1994 : 3 , Shermerhorn. 1998 : 222, Hoy & Miskel. 2001 : 415 ; citing Bass & Avolio)

1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกโดยการกระตุ้นและส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา คิดริเริ่มในสิ่งใหม่ๆ แก้ปัญหาเก่า

ด้วยวิธีใหม่ๆ ไม่ยึดติดกับสิ่งเก่าๆ ไม่ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีความคิดเห็นแตกต่างกันกับผู้นำ (Hoy & Miskel. 2001 : 415; Bass & Avolio. 1994 : 3)

1.4 การเน้นความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง การที่ผู้นำให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละบุคคล ส่งเสริมและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาตามความรู้ความสามารถ ทั้งนี้เพื่อบรรลุผลในการทำงานให้สำเร็จ ตลอดจนสอน แนะนำ และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้วิธีการติดต่อสื่อสารสองทาง และให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาในการเรียนรู้ (Hoy & Miskel. 2001 : 416, Bass & Avolio. 1994 : 3 – 4)

อย่างไรก็ตาม อโวลิโอ (Hoy & Miskel. 2001 : 416; citing Avolio. 1999) ได้สรุปว่า การโน้มหน้าความคิด การตั้งใจให้เกิดแรงจูงใจทำให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดและมีความพึงพอใจมากที่สุด ส่วนการกระตุ้นการใช้ปัญญา และการเน้นความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลเกิดประสิทธิผลและพึงพอใจน้อยกว่า แต่เมื่อมีการใช้ "I" ทั้ง 4 ประการนี้ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีลักษณะใกล้เคียงกับผู้นำที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้คิดได้บรรยายเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำตนเอง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าผู้นำจะต้องเป็นผู้พัฒนา (Developer) และสร้างทีมการทำงาน (Hoy & Miskel. 2001 : 416; citing Bass. 1990)

2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) หมายถึง ภาวะผู้นำที่มีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการคือ 1) การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) 2) การบริหารแบบวางเฉย (Active and Passive Management by Exception) 3) การบริหารแบบเสรีนิยม (Laissez-Faire) (Bass & Avolio. 1994 : 4-5 , Shermehorn. 1998 : 221 , Ivancivich. 1999 : 453) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) หมายถึง การที่ผู้นำใช้แรงเสริมโดยการใช้รางวัลเป็นสิ่งตอบแทนตามความเหมาะสม เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติตามที่ตกลง ทั้งนี้เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนตามที่ผู้นำต้องการ เพื่อบรรลุเป้าหมายการทำงาน (Bass & Avolio. 1994 : 4)

2.2 การบริหารแบบวางเฉย (Active & Passive Management by Exception) หมายถึง การที่ผู้นำใช้วิธีการบริหารโดยการเข้าไปเกี่ยวข้องกับงานเมื่อมีอะไรผิดพลาดเกิดขึ้น หรือผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ต่ำกว่ามาตรฐาน (Bass & Avolio. 1994 : 4)

2.3 การบริหารแบบเสรีนิยม (Laissez-Faire) หมายถึง การที่ผู้นำใช้วิธีการบริหารแบบปล่อยตามสบาย เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานก็แสดงความรับชอบโดยการลาออกจากตำแหน่งหน้าที่ และหลีกเลี่ยงการตัดสินใจเมื่อมีปัญหา (Bass & Avolio. 1994 : 4 – 5)

3.3.2 พฤติกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจ

การตัดสินใจ เป็นบทบาทหลักและหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารในองค์การ ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง และมีผลกระทบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ (Steers.

1977 : 181) การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่มี การวางแผนในการปฏิบัติและมีการเลือก อย่างน้อยที่สุดสองทางเลือก (Guthrie. 1991 : 241) และการตัดสินใจนั้นเกี่ยวข้องกับปัญหา หรือโอกาส (Schermerhorn. 1998 : 242) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบันผู้บริหารจะ ต้องบริหารองค์การในสภาพแวดล้อมที่มักไม่หยุดนิ่ง การตัดสินใจและการแก้ปัญหาอย่างมี คุณภาพย่อมเป็นสิ่งสำคัญเพื่อความอยู่รอดขององค์การ

โอเวนส์ (Owens. 1987 : 291) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่สัมพันธ์กับการตัดสินใจ ได้แก่ บทบาทหน้าที่ (Role and Function) และวิธีการตัดสินใจ ส่วน กิปสัน (Gibson. 2000 : 428 – 291) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้บริหารนั้น ได้แก่ ค่านิยม (Values) บุคลิกภาพ (Personality) กล่าวคือ ค่านิยมเป็นแนวทางเบื้องต้นที่ ผู้ตัดสินใจใช้เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่จำเป็นต้องมีการเลือก ดังนั้น ค่านิยมจะเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจทุกๆ ขั้นตอน ตั้งแต่เริ่มกำหนดวัตถุประสงค์ การสร้างทางเลือก การเลือกทางเลือกในการตัดสินใจ การนำทางเลือกไปปฏิบัติขั้นตอนเหล่านี้ไม่อาจหลีกเลี่ยงค่านิยมในการตัดสินใจได้ ส่วน บุคลิกภาพของผู้ตัดสินใจนั้น จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในเชิงจิตวิทยา กอร์ดอน (Gordon. 1999 : 125) กล่าวว่า ผู้บริหารและสมาชิกในองค์การ สามารถที่จะตัดสินใจประสิทธิผลการตัดสินใจใน ประเด็นต่อไปนี้ 1) คุณภาพ (Quality) 2) เวลา (Timeliness) 3) การยอมรับ (Acceptance) 4) คุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสม (Ethical Appropriateness) ส่วน ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel. 2001 : 436) กล่าวว่า การตัดสินใจที่มีประสิทธิผลนั้น มีลักษณะดังนี้ 1) มีการหาข้อมูล มากขึ้น 2) ต้องแยกให้ออกว่าเป็นข้อเท็จจริงหรือความคิดเห็น 3) กระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

✓ วิชुरย์ ดันศิริคงคล (2542 : 7) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจที่มี เหตุผล (AHP : Analytic Hierarchy Process) ซึ่งเป็นกระบวนการตัดสินใจที่ได้รับความนิยม มากที่สุดในโลก AHP เป็นกระบวนการตัดสินใจในประเด็นของปัญหาที่มีความซับซ้อนให้มีความง่ายขึ้น โดยเลียนแบบกระบวนการตัดสินใจทางธรรมชาติของมนุษย์ AHP แบ่งองค์ ประกอบของปัญหาทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมออกมาเป็นส่วนๆ แล้วจัดใหม่ให้อยู่ในรูปของ ปัจจัย และสังเคราะห์ตัวเลขของการวินิจฉัยนั้นเพื่อที่จะคำนวณดูว่า ปัจจัยหรือทางเลือกอะไรที่มีค่าลำดับความสำคัญสูงสุดและมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ของการแก้ปัญหานั้นอย่างไร

ขั้นตอนกระบวนการตัดสินใจที่มีเหตุผล มี 6 ขั้นตอน

ขั้นที่ 1 : ให้คำจำกัดความประเด็นของปัญหา

ขั้นที่ 2 : กำหนดเกณฑ์หรือปัจจัยในการตัดสินใจที่เป็นทั้งรูปธรรมและนามธรรม

ขั้นที่ 3 : วินิจฉัยเปรียบเทียบเกณฑ์หรือปัจจัยในการตัดสินใจ

ขั้นที่ 4 : กำหนดทางเลือก

ขั้นที่ 5 : วินิจฉัยเปรียบเทียบหรือจัดอันดับทางเลือกต่าง ๆ ภายใต้เกณฑ์ใน

การตัดสินใจแต่ละเกณฑ์

ขั้นที่ 6 : คำนวณหาทางเลือกที่ดีที่สุด โดยพิจารณาจากลำดับความสำคัญ เป็นเกณฑ์

กระบวนการตัดสินใจที่ดีมีประสิทธิภาพต้องมีลักษณะดังนี้ (วิฑูรย์ ดันศิริคงคล. 2542 : 3) ง่ายที่จะทำความเข้าใจ เน้นไปที่ประเด็นสำคัญหรือประเด็นหลัก มีความสอดคล้องกันของเหตุผล สามารถนำเอาปัจจัยประกอบการตัดสินใจที่เป็นทั้งรูปธรรมและนามธรรมมาวินิจฉัยเปรียบเทียบได้ ใช้ได้กับการตัดสินใจที่เป็นส่วนบุคคลและที่เป็นกลุ่มหรือหมู่คณะ

มีนักวิชาการหลายท่านศึกษารูปแบบการตัดสินใจ และได้นำเสนอรูปแบบที่แตกต่างกัน เช่น การยึดผลิตผลก็แบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ ตามแนวคิดของ แมคเคย์

แมคเคย์ (Mckay. 2000 : 200 - 219) ได้นำเสนอแนวคิดในการเลือก แนวทางการตัดสินใจ ซึ่งมี 2 ลักษณะ ดังนี้ :-

1. การตัดสินใจที่ทราบผลล่วงหน้า (Decision with Known Outcomes) : ในการเลือกแนวทางการตัดสินใจ เมื่อรู้ผลที่จะเกิดขึ้นตามมานั้นให้เรียงลำดับผล (Outcomes with Cost) ของแนวทางการตัดสินใจ แต่ในบางครั้งก็เป็นการลำบากใจในการเรียงลำดับผลของการตัดสินใจ จึงมีแนวคิดที่จะช่วยให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพ ดังนี้

- 1.1 ให้ตัดทางเลือกของการตัดสินใจที่ผู้ตัดสินใจไม่พึงพอใจในการปฏิบัติ หรือการกระทำ
- 1.2 ให้ตัดทางเลือกของการตัดสินใจที่ครอบคลุมทางเลือกอื่น
- 1.3 ให้เลือกแนวทางการตัดสินใจอันแรกที่คุณคิดว่าคุณยอมรับผลของการตัดสินใจ
- 1.4 ให้ตัดทางเลือกของการตัดสินใจที่คิดว่า ถ้าเลือกทางเลือกที่หนึ่งแล้ว ต้องทำทางเลือกที่สอง
- 1.5 ให้กำหนดน้ำหนักเป็นตัวเลขให้สอดคล้องกับความเห็นแล้วทำเป็นตารางเปรียบเทียบ (เช่น ให้น้ำหนักเป็น 1-10) ของแต่ละทางเลือก

2. การตัดสินใจที่ผลการตัดสินใจไม่แน่นอน (Decision with Uncertain Outcomes): ในสถานการณ์ที่ทางเลือกการตัดสินใจแต่ละแนวทางที่ไม่ทราบแน่นอนเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้นตามมานั้น แต่ละทางเลือกของการตัดสินใจ จะมีความเป็นไปได้ของผลที่เกิดขึ้น ตามมาเป็นจำนวนหนึ่ง เราจึงต้องหาวิธีการทำให้คุณค่าสมดุลงันในแต่ละผลที่จะเกิดขึ้น แล้วเลือกทางเลือกที่มีความสมดุลง่ายมากที่สุด ซึ่งมีหลายวิธีดังนี้

- 1) ให้ตัดทางเลือกที่ไม่ยอมรับผลการตัดสินใจ
- 2) ให้ตัดทางเลือกที่ครอบคลุมทางเลือกอื่น ๆ
- 3) ให้เลือกทางเลือกที่มีความเป็นไปได้มากที่สุดและนำไปใช้ได้บ่อย
- 4) ให้เลือกทางเลือกที่มีความเป็นไปได้มากที่สุดและนำไปใช้ได้มาก
- 5) ให้เลือกทางเลือกที่สามารถนำไปใช้ได้ในระยะยาว

ส่วนกิบสัน (Gibson. 2000 : 426) ได้นำเสนอรูปแบบการตัดสินใจ 2 ลักษณะดังนี้

1. การตัดสินใจแบบมีแบบแผน (Programmed Decision) : เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นตามปกติทั่วไป และสามารถรับรู้ปัญหาได้โดยการใช้มาตรฐานเป็นตัววัด ดังนั้น การตัดสินใจจะเกิดขึ้นได้อาจดูจากประสบการณ์ที่ผ่านมาที่เคยได้ตัดสินใจไปแล้ว

2. การตัดสินใจแบบไม่มีแบบแผน (Non-Programmed Decisions) : เป็นปัญหาเฉพาะเรื่องเฉพาะอย่างที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน มีการจัดการที่สลับซับซ้อน ไม่สามารถใช้มาตรฐานเป็นตัววัดและตัดสินใจ ส่วนใหญ่ผู้บริหารมักจะพบกับปัญหาเหล่านี้ ซึ่งผู้บริหารอาจต้องใช้เวลาส่วนหนึ่งใช้ในการตัดสินใจ

รูปแบบการตัดสินใจตามแนวคิดของฮอยและทาร์เตอร์ (Hoy & Tarter Shared Decision Making Model)

รูปแบบการตัดสินใจตามแนวคิดของฮอยและทาร์เตอร์ (Hoy & Tarter Shared Decision Making Model) นั้นเป็นแนวคิดที่มีลักษณะของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ในปี ค.ศ. 1948 เลสเตอร์ โคช (Lester Coch) และ จอห์น (John) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยการทดลองที่ ฮาร์วูด แมนนูแฟคเจอร์ริง (Harwood Manufacturing Corporation) ผลการวิจัยก็สรุปออกมาให้เห็นอย่างชัดเจนว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของบุคลากรทำให้ผลผลิตดีขึ้น นอกจากนี้ก็มีการศึกษาเพิ่มเติมอีกหลายครั้งเพื่อสนับสนุนเกี่ยวกับการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม สามารถสรุปการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจ ดังนี้ (Hoy & Miskel. 2001 : 341)

1. โอกาสในการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อขวัญและกำลังใจของครู และทำให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจของครู

3. ครูมักชอบครูใหญ่ที่ให้โอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากกว่า

4. การตัดสินใจล้มเหลวเนื่องจากการตัดสินใจนั้น ด้อยคุณภาพหรือไม่ได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา

5. ครูไม่ได้ต้องการมีส่วนร่วมในทุก ๆ เรื่องที่ตัดสินใจ ซึ่งตามความจริงแล้ว การมีส่วนร่วมมากเกินไปก็ไม่เกิดผลดีเสมอไป

6. บทบาทและหน้าที่ของครูและผู้บริหารในการตัดสินใจ ขึ้นอยู่กับลักษณะธรรมชาติของปัญหา

รูปแบบการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมมีหลายรูปแบบ รูปแบบที่รู้จักกันมากที่สุด ได้แก่ รูปแบบดั้งเดิมที่ วรูม และ เย็ตตัน (Hoy & Miskel. 2001 : 341; citing Vroom & Yetton. 1973) ต่อมาในปี 1988 วรูม และจาโก (Vroom & Jago. n.d.) ได้พัฒนาต่อ รูปแบบการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมของวรูมและจาโก มีความสอดคล้องกับลักษณะธรรมชาติของปัญหาและสถาน

✓ การณ์ แต่รูปแบบนี้ก็ยังมีข้อจำกัดในการปฏิบัติและยากแก่การเรียนรู้และนำไปใช้ (Hoy & Miskel. 2001 : 341) ฮอย และทาร์เตอร์ (Hoy & Miskel. 2001 : 341; citing Hoy & Tarter. 1992, 1993a, 1993b, 1995) จึงได้พัฒนารูปแบบการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมขึ้นมา

การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของฮอย และทาร์เตอร์ (Hoy-Tarter of Share Decision Making) มีแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการตัดสินใจดังนี้

จากแนวคิดของบาร์นาร์ด (Barnard. 1938), ซีมอน (Simon. 1947) เซสซ์ (Chase. 1951) และ บริจซ์ (Bridges. 1967) ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel. 2001 : 342) ได้สรุปข้อสมมติฐานของการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม 2 ประการ กล่าวคือ 1) ถ้าผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเขตการยอมรับนั้น การมีส่วนร่วมจะมีประสิทธิผลต่ำ 2) ถ้าผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นอกเขตการยอมรับนั้น การมีส่วนร่วมจะมีประสิทธิผลสูงกว่า แต่ปัญหาก็มักเกิดขึ้นกับผู้บริหารอยู่เสมอเกี่ยวกับการพิจารณาว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอยู่ในเขตการยอมรับหรือนอกเขตการยอมรับ ดังนั้น บริจซ์ (Hoy & Miskel. 2001 : 342; citing Bridges. n.d.) ได้ให้ข้อเสนอแนะในการตอบคำถามประเด็นดังกล่าว 2 ประการ กล่าวคือ 1) ให้ผู้บริหารพิจารณาว่า ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนได้ส่วนเสียในผลการตัดสินใจหรือไม่ (Test of Relevance) 2) ให้ผู้บริหารพิจารณาว่าผู้ได้บังคับบัญชามีความเชี่ยวชาญพอที่จะตัดสินใจหรือไม่ (Test of Expertise)

✓ ต่อมา ฮอย และทาร์เตอร์ (Hoy & Miskel. 2001 : 342 ; citing Hoy & Tarter. 1995) ได้เพิ่มข้อสมมติฐานอีก 2 ประการคือ 1) ถ้าผู้ได้บังคับบัญชามีความเชี่ยวชาญพอที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมนั้นก็จะมีประสิทธิผล 2) ถ้าผู้ได้บังคับบัญชามีความสนใจพอที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมนั้นก็จะมีประสิทธิผล

✓ การตัดสินใจตามแนวคิดของฮอย และทาร์เตอร์ (Hoy -Tarter of Share Decision Making) นี้ เป็นผลมาจากการตอบคำถามที่ว่า “ภายใต้สถานการณ์อย่างไรที่ผู้ได้บังคับบัญชาจะเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จากภาพประกอบ 4 จะเห็นได้ว่า ถ้าผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนได้ส่วนเสีย หรือมีความเชี่ยวชาญอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือทั้งสองอย่าง จะมีการมีส่วนร่วม แต่ถ้าไม่มีทั้งส่วนได้ส่วนเสีย และความเชี่ยวชาญ ก็จะไม่มีการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจโดยลำพัง (Hoy & Miskel. 2001 : 342) ดังภาพประกอบต่อไปนี้

✓ ในการนำไปใช้รูปแบบการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของฮอย และ ทาร์เตอร์ (Hoy & Tarter. 1995) ยังต้องพิจารณาถึงความไว้วางใจและสถานการณ์ การพิจารณาเกี่ยวกับความไว้วางใจนั้น ให้พิจารณาว่า ผู้ใต้บังคับบัญชา นั้น มีความยึดมั่นในภารกิจขององค์การหรือไม่ และสามารถเป็นที่ไว้วางใจมากที่สุดขององค์การหรือไม่ (Test of trust) ถ้าการตัดสินใจนั้นอยู่นอกเขตการยอมรับ และสามารถเป็นที่ไว้วางใจมากขององค์การแล้ว ควรให้การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกิดขึ้น เรียกสถานการณ์นี้ว่า เป็นสถานการณ์แบบประชาธิปไตย (Democratic Situation) ถ้าการตัดสินใจอยู่นอกเขตการยอมรับ และสามารถเป็นที่ไว้วางใจเล็กน้อย เรียกสถานการณ์นี้ว่า เป็นสถานการณ์แบบขัดแย้ง (Conflictual Situation) ดังนั้น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะต้องมีการจำกัด ถ้าประเด็นการตัดสินใจนั้นไม่มีส่วนได้ส่วนเสีย และไม่มี ความเชี่ยวชาญพอ และอยู่ในเขตการยอมรับ ควรหลีกเลี่ยงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เรียกสถานการณ์นี้ว่า สถานการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม (Non Collaborative Situation) ถ้าประเด็นการตัดสินใจมีส่วนได้ส่วนเสียกับบุคคลบางคนและมีความเชี่ยวชาญเล็กน้อย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจควรจำกัดและเป็นบางกรณีเท่านั้น เรียก สถานการณ์นี้ว่า สถานการณ์ แบบมีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Situation) ถ้าประเด็น การตัดสินใจไม่มีส่วนเสียกับบุคคลบางคน แต่มีความรู้ความสามารถเป็นประโยชน์กับผู้อื่น ควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งนี้ เฉพาะบางกรณีเท่านั้น เรียกสถานการณ์นี้ว่า สถานการณ์แบบมีความเชี่ยวชาญ (Expert Situation)

จากภาพประกอบ 4 สามารถแบ่งลักษณะการตัดสินใจได้ 5 แบบ

1. แบบการตัดสินใจโดยกลุ่ม (Group Consensus) เป็นการตัดสินใจที่มีลักษณะที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แล้วมีมติเป็นเอกฉันท์
2. แบบการตัดสินใจโดยคนส่วนใหญ่ในกลุ่ม (Group Majority) เป็นการตัดสินใจที่มีลักษณะของการให้คนส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แล้วตัดสินใจโดยคนส่วนใหญ่ในกลุ่ม
3. แบบการตัดสินใจโดยการปรึกษาหารือกับกลุ่ม (Group Advisory) เป็นการตัดสินใจที่มีลักษณะของผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะ แล้วผู้บริหารตัดสินใจด้วยตนเอง ซึ่งอาจจะเป็นหรือไม่เป็นที่ต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาก็ได้
4. แบบการตัดสินใจโดยการปรึกษาหารือเป็นรายบุคคล (Individual Advisory) เป็นการตัดสินใจที่มีลักษณะของผู้บริหารปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความเชี่ยวชาญเป็นรายบุคคล แล้วผู้บริหารตัดสินใจด้วยตนเอง ซึ่งอาจจะเป็นหรือไม่เป็นที่ต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา
5. แบบการตัดสินใจโดยลำพัง (Unilateral Decision) เป็นการตัดสินใจที่มีลักษณะของผู้บริหารตัดสินใจโดยลำพัง โดยไม่มีการปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ

นอกจากนี้ กอร์ดอน (Gordon. 1999 : 125 -140) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ มีดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้ตัดสินใจ (Characteristics of the Decision – Maker) : ผู้บริหารจะทำการตัดสินใจนั้นจะต้องมีปริมาณของข้อมูลและทักษะ และประสบการณ์ ซึ่งรูปแบบการตัดสินใจก็มีหลายรูปแบบตามลักษณะของข้อมูล ทักษะและประสบการณ์ ดังนั้นถ้าผู้บริหารวินิจฉัยปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจมีผลต่อการตัดสินใจได้ก็จะเป็นการช่วยปรับปรุงให้วิธีการตัดสินใจมีประสิทธิภาพ คุณภาพการตัดสินใจขึ้นอยู่กับทักษะของผู้บริหาร ซึ่งมี 3 ประการ ดังนี้

1) ทักษะในการปฏิบัติงาน (Technical or Task Skills) หมายถึง ความรู้ของผู้บริหารในเรื่องงานหรือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

2) ทักษะในการเป็นผู้นำ (Interpersonal or Leaderships Skills) หมายถึง ทักษะทางการเป็นผู้นำ ซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะส่วนบุคคลที่จะเป็นผู้นำการติดต่อสื่อสารหรือการสร้างแรงจูงใจ

3) ทักษะในการตัดสินใจ (Decision – Making Skills) หมายถึง ทักษะการตัดสินใจหรือความสามารถที่จะสร้างกระบวนการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล รวมทั้งวิเคราะห์สถานการณ์ การกำหนดวัตถุประสงค์ การปฏิบัติการ การประเมินผลและการสร้างทางเลือกหลายแนวทางการตัดสินใจ

ส่วนรูปแบบการตัดสินใจของผู้บริหาร มีหลายรูปแบบ ได้แก่

- 1) ผู้บริหารที่ช่างวิเคราะห์ (Analytic)
- 2) ผู้บริหารที่ช่างคิด (Conceptual)
- 3) ผู้บริหารที่ช่างสั่งการ (Directive)
- 4) ผู้บริหารที่ช่างแก้ปัญหา (Behavioral – Problem Solver)

ดังนั้นถ้าบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชารู้จักผู้บริหารของเขาว่า มีลักษณะหรือรูปแบบใด รูปแบบนั้นจะมีผลต่อความสามารถในการใช้เหตุผลในกระบวนการตัดสินใจพอ ๆ กับชนิดหรือปริมาณของข้อมูลที่ค้นหาได้หรือที่ใช้ไป

2. ความลำเอียง (Cognitive Bias) ผู้บริหารที่ใช้วิธีกลยุทธการตัดสินใจแบบง่าย ๆ อาจนำไปสู่การตัดสินใจที่ผิดพลาดได้ เพราะบางครั้งเกิดความลำเอียง ความลำเอียงอาจนำไปสู่ความผิดพลาดได้

3. ลักษณะองค์การ (Characteristics of Organization) ลักษณะองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการตัดสินใจได้ เช่น ปัจจัยทางโครงสร้างองค์การ ว่าใครสามารถเป็นผู้ตัดสินใจได้ ซึ่งอาจเป็นไปตามสายการบังคับบัญชา (Hierachy and its chain of command) หรือถ้าเป็นโครงสร้างแบบแบนราบ (Flatering Organization) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาระดับล่างมีอำนาจการตัดสินใจมากกว่า เป็นต้น

มีการศึกษาภาวะผู้นำมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participative Decision Making) ในแง่คุณภาพและการยอมรับการตัดสินใจ (Quality and Acceptance of Decisions) และมีข้อโต้แย้งเกี่ยวกับการอนุญาตให้ลูกจ้างมีส่วนเกี่ยวข้องมากในการตัดสินใจ เป็นผลทำให้

- 1) ความคาดหวังขององค์กรที่มีต่อลูกจ้างในแง่ของการให้รางวัลหรือการทำหน้าที่ประสบความสำเร็จ มีความชัดเจนขึ้น
- 2) มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นจากที่เขาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 3) ภาวะการณ์ทางสังคมทำให้มีผลต่อพฤติกรรมมากขึ้น แต่ วรูม และ เย็ตตัน (Steers. 1971 : 182 1973 ; citing Vroom & Yetton. n.d) ก็มีความเห็นแย้งว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่ได้ช่วยให้เกิดขึ้นอยู่เสมอ ๆ เพราะถ้านำมาซึ่งข้อมูลที่สำคัญในการตัดสินใจก็เป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องนำไปปฏิบัติ เพราะเป็นประโยชน์ แต่ในทางกลับกันถ้าต้องการการตัดสินใจอย่างเร่งด่วน การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการตัดสินใจอาจจะใช้ไม่ได้ผลเช่นกัน

ซิลวา (Silva.1996 : abstract) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม ขวัญกำลังใจทำงานของครูและผลการเรียนรู้ของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการบริหาร ส่งผลทำให้ผลการเรียนของนักเรียนเปลี่ยนไปในทิศทางบวก และขวัญและกำลังใจครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

จันทร์ธานี สงวนนาม (2533 : 140 - 143) ได้ศึกษาวิจัยคุณลักษณะบางประการของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนทั้งสองกลุ่มมีพฤติกรรมการตัดสินใจแบบมุ่งเน้นกระบวนการมากกว่าแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ของงาน ส่วน เทย์เลอร์ (Taylor. 1982 : 155-171) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจของหัวหน้าภาควิชา โดยใช้แนวคิดทฤษฎีของ วรูม และ เย็ตตัน (Vroom & Yetton. 1973) ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าภาควิชาส่วนใหญ่ตัดสินใจแบบปรึกษาหารือ 48% แบบอัตโนมัติโดย 30% และแบบกระบวนการกลุ่ม 22% และหัวหน้าภาควิชาส่วนใหญ่พยายามกระตุ้นให้อาจารย์ในภาควิชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้ พวงเพชร วัชรอยู่ (2536 : 137) ได้ศึกษาวิจัยลักษณะ บทบาทที่สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของหัวหน้าภาควิชาที่เป็นสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าภาควิชาที่เป็นสตรี ใช้วิธีการตัดสินใจแบบหารือกับอาจารย์ในภาควิชาก่อนแล้วจึงตัดสินใจ

ประสิทธิ์ สาระสันต์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จทางการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การตัดสินใจปรึกษาหารือและการตัดสินใจแบบออกคำสั่ง มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนดีเด่นและผู้บริหารโรงเรียนไม่ดีเด่น และการตัดสินใจแบบปรึกษาหารือ สามารถจำแนกกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนดีเด่นและไม่ดีเด่น

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยดังกล่าวพบว่า พฤติกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจ เป็นพฤติกรรมการบริหารที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร ซึ่งประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการตัดสินใจอย่างถูกต้องและเหมาะสมที่สุด

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจของหัวหน้าภาควิชา โดยใช้แนวคิดทฤษฎีของฮอยและทาเตอร์ (Hoy & Tarter Shared Decision Making Model) (Hoy & Miskel. 2001 : 341 – 342)

3.3.3 พฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร

คำว่า “Communication” มาจากภาษาละตินว่า “Communis” แปลว่า ธรรมดา (Common) ดังนั้น “Communication” จึงหมายถึงการถ่ายทอดข้อมูลและความเข้าใจโดยใช้สัญลักษณ์ธรรมดาที่ใช้กันโดยทั่วไป (Gibson. 2000 : 400) การติดต่อสื่อสารเป็นทักษะทางสังคมของบุคคลที่สามารถแสดงออกด้วยความเข้าใจ ความมั่นใจ ท่ามกลางบุคคลหรือผู้ร่วมงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการแสดงออกพฤติกรรมที่เหมาะสม (Carol. 1994 : 199) แต่ก็มี นักวิชาการหลายท่านที่มีแนวคิดเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารในลักษณะต่าง ๆ กัน เช่น พอร์เตอร์ โรเบิร์ต และแมนนิง (Hoy & Miskel. 2001 : 35 ; citing Porter & Roberts. 1976 ; Manning. 1992) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่บุคคลใช้ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่สำคัญเพื่อร่วมแสดงความคิดและความรู้สึกต่อบุคคลอื่น หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความคิดเห็นหรือเจตคติในหนทางที่ทำให้บุคคลสองคนหรือมากกว่ามีความเข้าใจกัน (Hoy & Miskel. 2001 : 35 ; citing Lewis. 1975)

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel. 2001 : 357) ได้เสนอแนวคิดการติดต่อสื่อสารสำหรับผู้บริหารการศึกษา 4 ประการ ดังนี้

- 1) การติดต่อสื่อสาร : เป็นการยากที่จะแยกการติดต่อสื่อสารออกจากกระบวนการบริหาร เช่น การตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจและการเป็นผู้นำ
- 2) การติดต่อสื่อสาร : ปัญหาต่าง ๆ ของสถานศึกษาทั้งหมดไม่ได้เกิดจากการติดต่อสื่อสารที่ล้มเหลวแต่ประการเดียว
- 3) การติดต่อสื่อสาร : จะแสดงปัญหาปรากฏให้เห็นหรือซ่อนเร้นปัญหา ตลอดจนการแก้ปัญหา (Hoy & Miskel. 2001 : 357 ; citing Katz & Kahn. 1978)
- 4) การติดต่อสื่อสาร : เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการกระทำ

ส่วนเชอร์เมอร์ฮอร์น และคนอื่น ๆ (Shermerhorn & others. 1998 : 240) ได้กล่าวว่าการติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการส่งและรับข้อมูลข่าวสารอย่างเข้าใจตรงกัน ซึ่งลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenborg & Ornstein. 1996 : 176) ก็มีแนวคิดแตกต่างกันว่าการติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงบุคคล กลุ่มบุคคล และองค์การ

การติดต่อสื่อสารเป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งประการหนึ่งสำหรับผู้บริหารและองค์การที่ต้องนำมาใช้ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ และการติดต่อประสานงานซึ่งเป็นกระบวนการที่มีลักษณะของการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารไปยังบุคคลหลายคนหลายระดับ ทั้งในและนอกองค์การ บุคคลในองค์การทุกคนต้องเกี่ยวข้องกับกระบวนการติดต่อสื่อสารอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการ

บริหารของผู้บริหาร เพราะผู้บริหารจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคล องค์กร โครงสร้างและกระบวนการบริหาร (Hoy & Miskel. 2001 : 357) ผู้บริหารใช้เวลาร้อยละ 70 ในการติดต่อสื่อสาร (Lunenburg & Ornstein. 1996 : 199) และเป็นการติดต่อสื่อสารทางวาจา (Verbal) 78% (Sergiovani. 1992) ผู้บริหารจะปฏิบัติการได้ต้องผ่านกระบวนการติดต่อสื่อสารเท่านั้น (Gibson. 2000 : 399) ผู้บริหารที่สามารถสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นและมีทักษะในการสื่อสาร จะเป็นการสร้างแรงจูงใจบุคลากรทำงานบรรลุวัตถุประสงค์และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Cuthbert. 1996 : 104) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาพยาบาลในปัจจุบัน ในสังคมที่ไร้พรมแดน (Globalization) ผู้บริหารจะต้องเรียนรู้ให้เข้าใจถึงวัฒนธรรมของสังคมทั้งภายในและนอกประเทศ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับสังคมและแสดงพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม โดยใช้สื่อภาษาและสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การติดต่อสื่อสารในองค์กร

มนุษย์เราทุกคนไม่ว่าเด็กหรือผู้ใหญ่ นักวิชาการ อาจารย์ หรือนักศึกษา จะต้องเกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสารเป็นประจำทุก ๆ วัน เช่น ในสถาบันการศึกษา ครูผู้สอนก็ต้องมีการใช้การพูด การเขียน การใช้สื่อวีดีโอ เทป คอมพิวเตอร์ และสื่ออื่น ๆ อีกมากมายในการติดต่อสื่อสารกับนักศึกษา ผู้บริหารในสถานศึกษาก็ใช้การพูด การเขียน ในการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาภายในสถานศึกษาและบุคคลภายนอกสถานศึกษา การสื่อสารระหว่างสมาชิกในองค์กรมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร และยังมีมีความสำคัญต่อสมาชิกในองค์กร บุคคลภายนอกองค์กร และผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรทุกคน (Shermerhorn. 1998 : 235)

การสื่อสารในองค์กรเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นเป็นการเฉพาะ ที่ข้อมูล ข่าวสารมีการเคลื่อนไหวในองค์กร ระหว่างองค์กรและสภาพแวดล้อมขององค์กร

การปฏิสัมพันธ์เป็นกลุ่มใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบกระจายอำนาจ (Decentralization) จะเหมาะและดีสำหรับงานที่มีความสลับซับซ้อน การสอนเป็นกลุ่ม (Coaching Group) และใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบรวมอำนาจ (Centralization) จะเหมาะและดีสำหรับงานที่เรียบง่าย (Simple) และ ถ้ามีกลุ่มย่อยหลาย ๆ กลุ่มแล้วมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน ควรใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบกระจายอำนาจ (Decentralization) และวิธีการทำให้เกิดความเป็นกลาง (Counteracting Groups) (Shermerhorn. 1998 : 237)

การติดต่อสื่อสารขึ้นอยู่กับลักษณะของบุคคลที่จะพูดและฟังอย่างระมัดระวัง (Carola. 1994 : 198 ; citing Geroge. n.d.) เทคโนโลยีและแรงผลักดัน (force) ของบุคคลและบุคคลรอบข้าง (Gibson. 2001 : 400)

ทิศทางการสื่อสาร (Directions of Communication)

การเคลื่อนไหวของข้อมูลในองค์กรจะเป็นไปตามลักษณะโครงสร้างขององค์กร โดยทั่วไปจะมี 4 ทิศทางดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง (Downward Communication) : เป็นการเคลื่อนไหลของข้อมูลจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง ซึ่งหมายรวมถึงนโยบาย คู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น

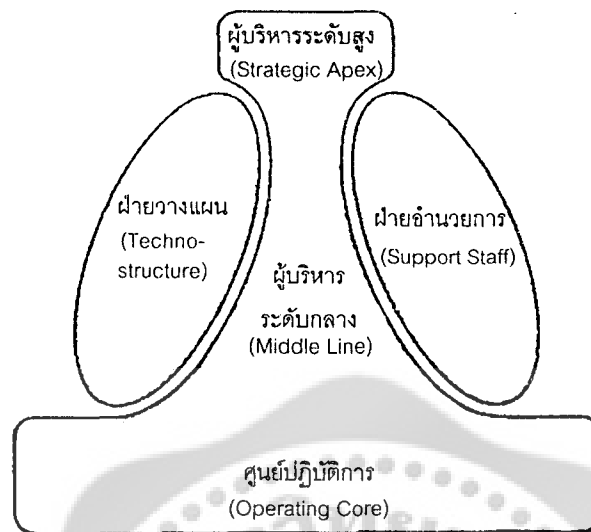
2. การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน (Upward Communication) : การบริหารองค์การที่มีประสิทธิภาพนั้น ต้องการการสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน (Gibson. 2000 : 405) มีรายงานการศึกษาขององค์การที่มีโครงการการนำการสื่อสารแบบนี้ไปใช้ พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามการสื่อสารแบบนี้ต้องมีการเปิดใจและซื่อสัตย์จากบุคคลในองค์การ

3. การติดต่อสื่อสารในแนวนอน (Horizontal Communication) : การเคลื่อนไหลของข้อมูลที่สื่อสารจะมีลักษณะข้ามหน้าที่ ซึ่งมีความจำเป็นที่จะใช้รูปแบบนี้ในการประสานงานในหน้าที่ต่าง ๆ

4. การติดต่อสื่อสารในแนวเฉียง (Diagonal Communication) : การเคลื่อนไหลของข้อมูลที่สื่อสารจะมีลักษณะข้ามหน้าที่และระดับการบังคับบัญชา ซึ่งการสื่อสารแบบนี้มีความสำคัญเมื่อสมาชิกในองค์การไม่สามารถสื่อสารแบบจากบนลงล่าง หรือตามแนวนอนได้

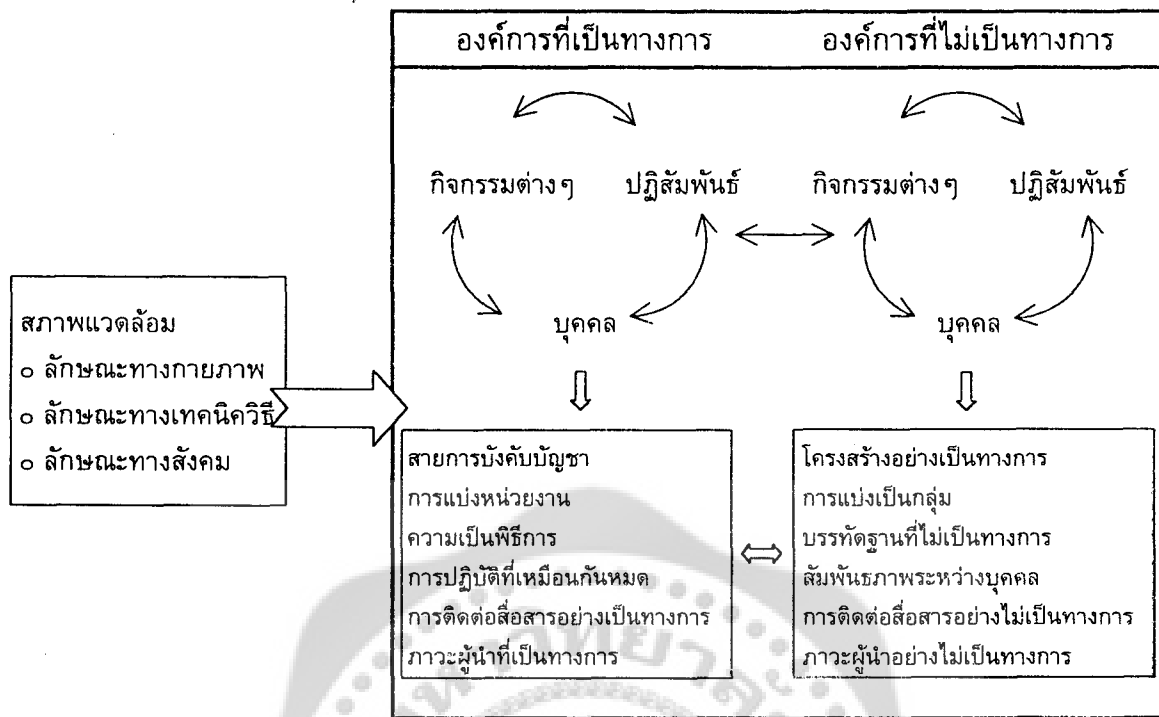
การติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชาของโครงสร้างองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาลส่วนใหญ่เน้นการติดต่อสื่อสารที่เป็นแนวนอน (Horizontal Communication) มากขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดความรวดเร็ว ความชัดเจนในการสื่อสารได้มากขึ้นกว่าการจัดโครงสร้างจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง (Downward Communication)

มินซ์เบิร์ก (Hoy & Miskel. 2001 : 106 - 107 ; citing Mintzberg. n.d.) ได้กล่าวถึงมิติขององค์กร 3 มิติ ซึ่งหนึ่งใน 3 มิติขององค์กร คือ กลไกหลักในการประสานงาน (Prime Coordinating Mechanism) ซึ่งนำไปสู่โครงสร้างองค์กร 5 ส่วนนั้นหมายความว่า การจัดองค์การโดยแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังภาพประกอบ 5 ได้แก่ 1) ผู้บริหารระดับสูง (Strategic Apex) ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญของโครงสร้างองค์กรแบบง่าย (Simple Structure) 2) ฝ่ายวางแผน (Techno Structure) ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของโครงสร้างองค์กรแบบจักรกล (Machine Bureaucracy) 3) ศูนย์ปฏิบัติการ (Operating Core) ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของโครงสร้างองค์กรแบบวิชาชีพ (Professional Bureaucracy) 4) ผู้บริหารระดับกลาง (Middle Line) ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของโครงสร้างองค์กรแบบหลากหลาย (Divisionalized Form) และ 5) ฝ่ายอำนวยความสะดวก (Support Staff) ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของโครงสร้างองค์กรแบบเฉพาะกิจ (Adhocracy) มีความสำคัญและเป็นพื้นฐานที่ดีสำหรับการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร



ภาพประกอบ 5 องค์ประกอบ 5 ส่วนขององค์การ
(แหล่งที่มา : ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel. 2001 : 107)

ในการติดต่อประสานงานตามโครงสร้างขององค์การใช้รูปแบบการสื่อสารให้เหมาะสมกับขนาดองค์การแต่ละส่วน หากส่วนใดขององค์การมีบุคคลที่ปฏิบัติงานมาก การติดต่อสื่อสารอาจใช้ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal Communication) และแบบที่ไม่เป็นทางการ (Informal Communication) แต่หากส่วนใดมีขนาดเล็กมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่มาก การติดต่อแบบไม่เป็นทางการจะเหมาะสมมากกว่า อย่างไรก็ตาม เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2541) ได้กล่าวถึงการติดต่อแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการว่าจะต้องดูที่องค์ประกอบปฏิสัมพันธ์ของกิจกรรม (Activities Interactions Elements) ซึ่งทั้ง 3 ส่วนนี้จะนำไปสู่รูปแบบการติดต่อสื่อสารหรือการบริหารงานของผู้บริหารในองค์การ ดังแสดงในภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 องค์ประกอบขององค์การแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ

ในการจัดโครงสร้างองค์การ เพื่อการติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพ นอกจากเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่ดีของคนในองค์การแล้ว การติดต่อสื่อสารด้วยการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย จะทำให้ผู้บริหารลดระยะเวลาการเดินทางของข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยเพื่อใช้กับการสื่อสารกับองค์การภายนอก ดังนั้นนอกจากการจัดองค์การหลัก ผู้บริหารยังจะต้องจัดระบบสารสนเทศภายในองค์การให้ทันสมัย และมีความคล่องตัวในการติดต่อสื่อสารด้วย

พฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารตามแนวคิดของบาร์นาร์ด (Barnard, 1972 : 175 - 176) แบ่งชนิดของการติดต่อสื่อสารเป็น 2 แบบดังต่อไปนี้

1. การติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการ (Formal Communication) หมายถึง การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่มีระเบียบแบบแผนกำหนดไว้อย่างชัดเจน เป็นการติดต่อสื่อสารที่เป็นลายลักษณ์อักษร ส่วนใหญ่จะมีลักษณะของการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการ ทำให้เกิดความรวดเร็วและความล่าช้า ซึ่งเป็นไปตามโครงสร้างสายการบังคับบัญชาในองค์การ จะช่วยให้รวดเร็วขึ้นในกรณีที่เป็นไปตามโครงสร้างจากเบื้องบนสู่เบื้องล่างและก็จะล่าช้าและทำให้มีการตัดทอนข้อมูลตามลำดับขั้นตอนแต่ละขั้นตอนได้ (Gibson, 2000 : 406)

เจมส์ และ ร็อดเนย์ (James & Rodney, 1991 : 355) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการว่ามี 3 ประการ ได้แก่ 1) กระตุ้นให้เกิดการใช้อำนาจ หน้าที่ตาม

✓ ลักษณะโครงสร้างขององค์การ 2) ช่วยให้วัตถุประสงค์ขององค์การมีความชัดเจนขึ้น และ 3) ช่วย
ให้บุคลากรมีการประสานงานกันสะดวกขึ้น

2. การติดต่อสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Communication) หมายถึง การ
แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นในรูปของบุคคลกับบุคคล หรือบุคคลกับองค์การเป็นส่วนใหญ่
และจะสอดแทรกอยู่กับการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการเสมอ ซึ่งกิบสัน (Gibson. 2000 :
398 - 421) ก็ได้กล่าวถึงการติดต่อสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการว่า การติดต่อสื่อสารอย่างไม่เป็นทาง
การสามารถตัดทอนช่วงทางการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการ ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับชาวลีอ
(Grapevine) ในองค์การซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่มักเกิดขึ้นเสมอควบคู่ไปกับการติดต่อสื่อสาร
อย่างไม่เป็นทางการ พบว่า ข้อมูลที่ได้มาจากชาวลีอ นั้นมีความถูกต้องอย่างน้อยร้อยละ 75
(Gibson. 2000 : 406 ; citing Miller. 1997 : 1122 - 49) ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญบ้าง
กับการติดต่อสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ นอกจากนี้กิบสัน (Gibson. 2000 : 406) ยังได้กล่าวถึง
ชาวลีอว่า อาจเป็นที่มาของการซุบซิบนินทา และอาจนำไปสู่ปัญหาการบริหารต่อไป แต่ต้อง
ระวังไม่ให้ สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อกิจกรรมการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์การ เนื่องจาก ชาวลีอ
นั้นบางครั้งก็เป็นจริง บางครั้งก็ไม่เป็นจริง ซึ่งสามารถแบ่งประเภทได้ 4 อย่าง ได้แก่

- 1) Pipe Dreams or Wish Fulfillment . เป็นลักษณะการแสดงออกถึงความ
ต้องการหรือคาดหวังหรือการเปลี่ยนแปลง แล้วพูดบอกต่อ ๆ กันไป เป็นประเภทที่เป็นบวก
มากที่สุด และสามารถเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการทำงาน
- 2) The Bogie Rumor : เป็นการซุบซิบที่มาจากบุคคลที่มีความวิตกกังวลและ
ความกลัว ซึ่งเป็นเหตุให้บุคลากรอื่นในองค์การเป็นตามไปด้วย
- 3) Wedge Drivers : เป็นการซุบซิบที่มีลักษณะของความก้าวร้าวและทำให้
เกิดความเสียหายมากที่สุด เพราะจะมีการแบ่งคนเป็นกลุ่ม ๆ แล้วทำลายความภักดี (Loyalty)
ต่อองค์การ บางครั้งทำให้เสียชื่อเสียงขององค์การอื่น ๆ ด้วย
- 4) Home-Stretchers : เป็นการซุบซิบที่เกิดจากการคาดหมายมาก่อน มักเกิด
ขึ้นหลังจากที่บุคลากรใจจดใจจ่อรอการประชุมอะไรบางอย่างเป็นเวลานาน ๆ

เซอร์เมอร์ฮอร์น (Shermerhorn. 1998 : 415) ได้กล่าวถึงการติดต่อสื่อสารในองค์การ
ว่า ในการพัฒนาหรือการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารในองค์การเพื่อให้เกิดความเข้าใจและถ่ายทอด
หรือรับข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีเทคนิคดังต่อไปนี้

1. มีการติดตามงาน
2. มีการเลื่อนไหลของข้อมูล
3. มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ
4. มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา
5. มีการสื่อสารซ้ำได้ในกรณีถ้าเกิดความไม่เข้าใจในข้อมูล
6. มีความไว้วางใจต่อกัน

7. ใช้เวลาในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
8. ใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการติดต่อสื่อสาร
9. ฟังอย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งเซอร์เมอร์ฮอร์น (Shermerhorn, 1998 : 231) ก็ได้ให้แนวทางการฟังอย่างมีประสิทธิภาพดังนี้

1. พยายามฟังให้ชัดว่าเขาพูดเรื่องอะไร (Listen for context)
2. พยายามฟังให้ออกว่าผู้ให้ข้อมูลรู้สึกอย่างไร (Listen for feeling)
3. ให้ผู้ให้ข้อมูลรู้ว่าเรารับรู้ความรู้สึกนั้น (Respond to feeling)
4. ให้รู้สึกไวต่อคำพูดทั้งทางวาจาและภาษากายที่แสดงออกมา (Note all clues)
5. พุดซ้ำโดยใช้คำพูดที่คุณสรุปให้เขาฟัง

เทคโนโลยีทางการสื่อสาร (Communication Technologies)

ปัจจุบันมีการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารอย่างแพร่หลายและมีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การเป็นอย่างยิ่ง

1. การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัยในปัจจุบันเป็นทักษะที่จำเป็นและสำคัญสำหรับบุคคลทุกอาชีพมาก (Shermerhorn and others, 1998 : 240)
2. ข้อดีของการใช้เทคโนโลยีทางการสื่อสารมีดังนี้
 - 1) ทำให้การส่งข้อมูลรวดเร็วขึ้น
 - 2) ทำให้ได้ข้อมูลเป็นจำนวนมากขึ้น
 - 3) ทำให้มีการค้นหาได้ในทันทีทันใดเมื่อมีความต้องการข้อมูลนั้น ๆ
 - 4) ทำให้มีการกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมการใช้ข้อมูล

แต่ในทางกลับกัน การใช้เทคโนโลยีทางการสื่อสารก็มีข้อเสียได้เช่นกัน กล่าวคือการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารเป็นลักษณะของการไม่มีตัวตนหรือไม่เฉพาะเจาะจง (Impersonal) คนมีปฏิสัมพันธ์กันโดยผ่านเครื่อง ไม่ได้ผ่านบุคคล ดังนั้น เป็นการสื่อสารแบบ Nonverbal ซึ่งก็มีความสำคัญในเรื่องของบริบทและการให้คุณค่าของการสื่อสาร

อย่างไรก็ตามการสื่อสารในองค์การโดยใช้เทคโนโลยีนั้น รูปแบบการสื่อสาร เพศ ก็ทำให้เกิดความแตกต่างกันได้ นอกจากนี้ บุคคลจะต้องตระหนักในเรื่องของสิทธิส่วนบุคคล และความถูกต้องทางกฎหมายด้วย

เซอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 1998 : 409) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ นั้นในทางทฤษฎีผู้บริหารสามารถทำได้ โดยการเปิดเผย (Exposure) และการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อให้เกิดความเข้าใจในประเด็นที่สื่อสารกัน แต่ในทางปฏิบัตินั้นผู้บริหารบางคนมีความสามารถและความต้องการที่จะใช้วิธีการเปิดเผย

และให้ข้อมูลย้อนกลับต่างกัน ดังนั้น รูปแบบการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลสามารถแบ่งได้เป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. แบบเอ (Type A) : ผู้บริหารที่ไม่ใช้ทั้งวิธีเปิดเผยและให้ข้อมูลย้อนกลับผู้บริหารแบบนี้มักจะมีท่าทีวางเฉยและเป็นชาต่อผู้อื่น มักไม่ค่อยมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ผู้บริหาร Type A นี้มักเป็นผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic leader)

2. แบบบี (Type B) : ผู้บริหารที่พึงพอใจที่จะสร้างสัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชาแต่บุคลิกภาพและทัศนคติของผู้บริหารนั้นไม่สามารถที่จะเปิดเผยและแสดงความรู้สึก ผู้บริหารจึงไม่สามารถเปิดเผย แต่ใช้วิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับ

3. แบบซี (Type C) : ผู้บริหารสนใจแต่ความคิดของตนเองไม่สนใจความคิดของผู้อื่นโดยทั่วไปผู้บริหารแบบนี้ สื่อสารอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารแบบ C มักมีผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นศัตรูและหวาดระแวง และโกรธเคือง

4. แบบดี (Type D) : ผู้บริหารที่เปิดเผยตัวเองและเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นบอกความรู้สึกในใจแบบนี้เป็นแบบที่ทำให้เกิดการสื่อสารระหว่างบุคคลมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารแบบดี นี้มักมีพฤติกรรมที่ทำงานประสบผลสำเร็จ และติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารของ ผู้บริหาร เช่น ฮิโนโจซา (Hinojosa. 1998 : abstract) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของ ผู้บริหารกับการติดต่อสื่อสารในโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารสามารถทำนายการติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ และแบบไม่เป็นทางการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มิเชลล์ (Michael. 1999 : abstract) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการติดต่อสื่อสารในระดับสากลของนักวิชาการ ซึ่งได้แก่การใช้อีเมล (e-mail), อินเทอร์เน็ต (Internet) และการร่วมมือทางวิชาการ (Collaboration) ผลการศึกษาพบว่า การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการติดต่อสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Communication) มีศักยภาพในการติดต่อสื่อสารได้สูงขึ้น

ราชันย์ บุญธิมา (2542ก: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติ กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 26 คน ครูที่สอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 264 คน และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 1,853 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า การติดต่อสื่อสารของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงอย่างเดี่ยวดต่อความสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเชียงราย รายโรงเรียน

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่สำคัญเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ โดยใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น ซาอีด (Saeed. 1998 : abstract) ได้ศึกษาผลกระทบของการใช้อินเทอร์เน็ตในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย การค้นหาข้อมูลและพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสาร กลุ่มตัวอย่างเป็นนักจิตวิทยาที่ทำงานในมหาวิทยาลัยทุกแห่งในประเทศออสเตรเลียผลการศึกษาพบว่า นักจิตวิทยาเหล่านี้ใช้อินเทอร์เน็ตมาก และส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำวิจัย กล่าวคือ 1) ช่วยให้ได้ข้อมูลที่น่าสนใจและมีการพัฒนาสิ่งใหม่ที่ทันสมัยและทันเหตุการณ์ 2) สามารถใช้ติดต่อกับผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนร่วมได้บ่อย แล้วทำให้เกิดทิศทางใหม่ ๆ ในการวิจัย 3) สามารถออนไลน์ข้อมูลต่าง ๆ (Online Information) ได้ ทำให้เกิดความรวดเร็วและสะดวกมากขึ้น 4) สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารได้รวดเร็วและสะดวก 5) ใช้ในการอภิปรายร่วมกันในหมู่นักวิชาการ (Electronic Discussion Group) 6) ใช้ในการร่วมประชุมต่าง ๆ โดยไม่ต้องเข้าร่วมประชุมด้วยตนเอง

จากผลการศึกษาดังต้นนี้ เป็นการติดต่อสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ โดยใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต (Internet) จะช่วยให้ผู้บริหารทุกระดับ ตลอดจนจนอาจารย์สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้พัฒนาหน่วยงานด้านการบริหารวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการบริหารงานวิจัย

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์พหุระดับ (Multilevel Analysis)

1. แนวคิดการวิเคราะห์พหุระดับ

สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2539ก : 57) ได้กล่าวถึงที่มาของการวิเคราะห์พหุระดับว่า การวิเคราะห์ข้อมูลที่ผ่าน ๆ มากระทำด้วยการจัดข้อมูลเป็นระดับเดียว เป็นการละเลยโครงสร้างของระดับข้อมูล ทำให้เกิดความผิดพลาดในการสรุปผลระหว่างระดับเนื่องจากความผิดพลาดในการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนายและความคลาดเคลื่อนของการทำนายก็มีค่าความแปรปรวนสูงและไม่คงที่ นอกจากนั้นตัวแปรทางการศึกษาทั้งในระดับเดียวกันและต่างระดับกันย่อมมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันตลอดเวลา การนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพียงระดับเดียว โดยละเลยหน่วยของการวิเคราะห์ต่างระดับนั้น ทำให้ละเลยการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ต่างระดับกันอีกด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลเพียงระดับเดียวจึงขัดกับธรรมชาติที่แท้จริงของความแตกต่างระหว่างกลุ่ม

ด้วยเหตุนี้จึงมีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้เสนอวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับ (Multilevel Analysis) ที่นับว่าสอดคล้องกับโครงสร้างและธรรมชาติของข้อมูลทางการศึกษา

(Teddle & Reynold. 2000 : 192 ; citing in Lindley & Smith. 1972) , สำเร็จ บุญเรืองรัตน์:2540:58 อ้างอิงจาก Cronbach. 1976, Burstein. 1980a, 1980 , Raudenbush & Bryk. 1986 และ ศิริชัย กาญจนवासี. 1989)

การวิเคราะห์พหุระดับ (Multilevel Analysis) เป็นวิธีการทางสถิติวิธีการหนึ่งที่สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลให้มีความสอดคล้องกับธรรมชาติและโครงสร้างของตัวแปรที่ศึกษา (ราชนันท์ บุญธิมา. 2542 : 3) โดยการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหลายเหล่านั้นกับโครงสร้างของปัญหาที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา อาจเป็นรูปแบบมหภาค (Macro Model) หรือรูปแบบจุลภาค (Micro Model) ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของตัวแปรที่ผู้วิจัยศึกษาว่าเป็นตัวแปรที่จัดอยู่ในระดับบุคคล หรือระดับกลุ่ม ดังนั้นรูปแบบระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้น (Hierarchical Linear Model) จึงเป็นเครื่องมือทางสถิติอีกวิธีหนึ่งที่สอดคล้องกับข้อมูลที่มีลักษณะลดหลั่นที่เด่นและแตกต่างจากการวิเคราะห์ประเภทอื่น ๆ คือ เป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวแปรอิสระหลายตัวและตัวแปรอิสระเหล่านั้น สามารถจัดเป็นระดับได้อย่างน้อย 2 ระดับขึ้นไป โดยตัวแปรระดับเดียวกันต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและได้รับผลร่วมกันจากตัวแปรระดับมหภาค หรือตัวแปรที่เป็นระดับที่สูงกว่า

รูปแบบการวิเคราะห์ระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้นเป็นผลมาจากการผสมผสานความคิดเกี่ยวกับรูปแบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบผสม (Mixed-model ANOVA) สัมประสิทธิ์การถดถอยแบบสุ่ม (Regression Random Coefficient) การประมาณค่าแบบเบย์ (Bayes Estimation) และการประมาณค่าแบบเชิงเส้น (บุญเรือง ศรีเหรียญ. 2542 : 113 ; อ้างอิงจาก Raudenbush & Bryk. 1986 : 3) เพื่อใช้ในการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่เป็นระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้น โดยสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ที่ได้จากการประมาณค่าในระดับที่ 1 จะเป็นผลลัพธ์ของการประมาณค่าในระดับที่ 2 และสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ที่ได้จากการประมาณค่าในระดับที่ 2 จะเป็นผลลัพธ์ของการประมาณค่าในระดับที่ 3

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2538 : 24) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลหลายระดับ ดังนี้

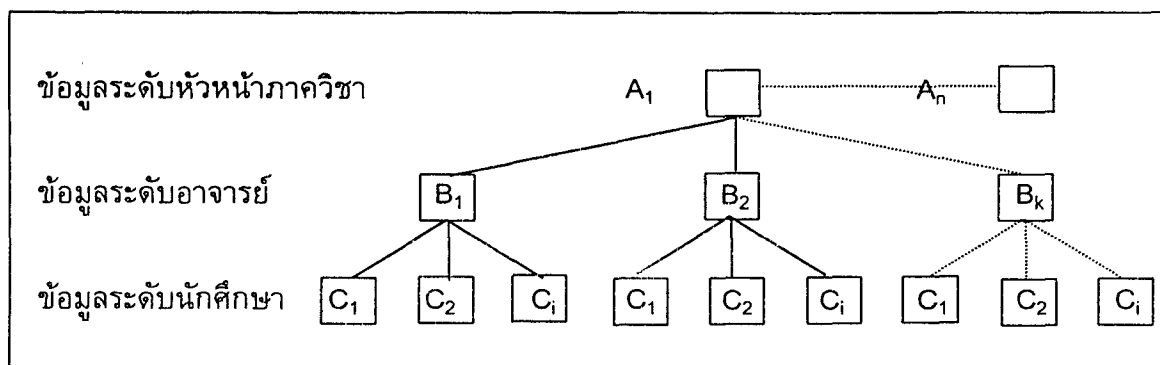
1. เพื่อศึกษาความเปลี่ยนแปลง (Change) หรือพัฒนาการ (Growth) ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง
2. เพื่อประมาณค่าส่วนประกอบความแปรปรวนของตัวแปรแต่ละตัวและวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรแต่ละระดับว่า มีความแตกต่างกันหรือไม่มากนักเพียงใด
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลจากตัวแปรต้นที่มีผลต่อตัวแปรตามในแต่ละระดับ

4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตาม ในระดับของหน่วยการวัดที่เล็กที่สุด และศึกษาว่าอิทธิพลของความแตกต่างแต่ละระดับ มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามอย่างไร

นอกจากนี้ เท็ดดีลี และเรย์โนลด์ (Teddlie & Reynold. 2000 : 204) ยังได้กล่าวถึงการวิเคราะห์พหุระดับว่าเป็นวิธีการทางสถิติที่สามารถเป็นกระจกสะท้อนให้เห็นถึงการจัดการเรียนการสอน และการจัดประสบการณ์ทางสังคมแก่นักเรียนในบริบทของโรงเรียน (Social Experience of Students) และได้ให้ข้อเสนอแนะว่าในการศึกษาวิจัยประสิทธิผลโรงเรียน ควรจัดหน่วยการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับนักเรียน ระดับชั้นเรียน และระดับโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดอำนาจการจำแนก (Discriminative Power) และใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบพหุระดับเพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะของข้อมูล (Teddlie & Reynold. 2000 : 323)

2. ลักษณะข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์พหุระดับ

การวิจัยทางการศึกษามีลักษณะเป็นข้อมูลระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรก (Hierarchical nested data) และมีระดับการวัดหลายระดับ (Multilevel of Measurement) (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 236) เช่น ข้อมูลระดับนักศึกษา ซึ่งเป็นข้อมูลระดับบุคคลที่เป็นหน่วยการวัดที่เล็ก ที่สุดจะได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะของตัวแปรในระดับอาจารย์หรือชั้นเรียน ซึ่งเป็นระดับชั้นข้อมูลที่สูงกว่าและเป็นหน่วยการวัดที่ใหญ่กว่า ขณะเดียวกันข้อมูลระดับอาจารย์ จะได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะตัวแปรที่เกี่ยวกับผู้บริหาร ซึ่งเป็นระดับชั้นข้อมูลที่สูงกว่าระดับอาจารย์หรือ ชั้นเรียน ตัวอย่าง เช่น เจตคติต่อการเรียน พฤติกรรมการเรียน และผลการเรียน ของนักศึกษาจะได้รับอิทธิพลจากตัวแปรต่างๆ ที่อยู่ในระดับที่สูงกว่า คือตัวแปรระดับอาจารย์ ได้แก่ ประสบการณ์การสอน คุณลักษณะอาจารย์ผู้สอน พฤติกรรมการสอน จะได้รับอิทธิพลจากตัวแปรต่างๆ ที่อยู่ในระดับที่สูงกว่า คือตัวแปรระดับหัวหน้าภาควิชา ได้แก่ ประสบการณ์ทางการบริหาร การฝึกอบรมทางการบริหาร พฤติกรรมการบริหารด้านภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ และด้านติดต่อสื่อสาร ดังปรากฏในภาพประกอบ ดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 7 ลักษณะโครงสร้างของข้อมูลที่จะนำไปวิเคราะห์พหุระดับ

จากภาพประกอบ 7 ที่แสดงลักษณะโครงสร้างของข้อมูลที่จะนำไปวิเคราะห์พหุระดับ สามารถแบ่งข้อมูลเป็น 2 ประเภท

ประเภทแรก เป็นข้อมูลระดับจุลภาค (Micro-Level Data) ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับนักศึกษาแต่ละคน เช่น ทักษะคิดต่อการเรียน พฤติกรรมการเรียน

ประเภทสอง เป็นข้อมูลระดับมหภาค (Macro-Level Data) ซึ่งเป็นข้อมูลตั้งแต่ 2 ระดับขึ้นไป ได้แก่ ข้อมูลระดับอาจารย์ และหัวหน้าภาควิชา ซึ่งเทียบได้กับข้อมูลระดับชั้นเรียน และระดับโรงเรียน

อย่างไรก็ตาม ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับระบบการศึกษาทั้งที่อยู่ในระดับเดียวกัน และต่างระดับกัน จะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างกันด้วย (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. 2538 ; ศิริชัย กาญจนวาสี. 2532 : 4 ; บุญเรือง ศรีเหรียญ. 2542 : 116)

3. การวิเคราะห์พหุระดับด้วยสมการถดถอย (Multilevel Regression Analysis)

สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2540 : 58) ได้อธิบายความคิดในการวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับด้วยสมการพหุภาคย์ว่า การสร้างสมการพหุภาคย์เป็นวิธีหนึ่งที่สามารถอธิบายอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตาม โดยการสร้างสมการพหุภาคย์แล้ววิเคราะห์สัมประสิทธิ์ของตัวพหุภาคย์ที่มีต่อตัวแปรตาม ส่วนราชันย์ บุญธิมา (2542ก : 36) ได้กล่าวถึงการวิเคราะห์พหุระดับด้วยสมการพหุภาคย์หรือการวิเคราะห์พหุระดับของการวิเคราะห์ถดถอยว่าเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับ (Multilevel Data) ด้วยการสร้างสมการถดถอย (Regression Equation) หรือสมการพหุภาคย์แล้ววิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพหุภาคย์ที่มีต่อตัวแปรเกณฑ์ในแต่ละระดับของข้อมูลที่จัดขึ้นอย่างน้อย 2 ระดับขึ้นไป นอกจากนี้ สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2540 :

171-172) ยังได้กล่าวถึงการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุระดับว่า เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวอีกวิธีหนึ่งที่มีความคิดว่าตัวแปรสภาวะแวดล้อมที่ใหญ่กว่า มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมหรือปรากฏการณ์ทางสังคมที่ต้องการศึกษา แต่ความแตกต่างระหว่างการวิเคราะห์ถดถอยเชิงบริบทและพหุระดับอยู่ที่ว่า ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุระดับ ผู้วิจัยต้องการจะศึกษาอิทธิพลของตัวแปรสภาวะแวดล้อมที่ใหญ่กว่ามีผลอย่างไรต่อพฤติกรรมหรืออิทธิพลของ ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรอิสระของข้อมูลชุดแรก ซึ่งงานวิจัยที่แล้ว ๆ มา มักเสนอรูปแบบการเพียงระดับเดียว ดังนั้นแนวคิดใหม่ที่สำคัญของการวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับนั้น ให้จัดข้อมูลเป็นระดับอย่างน้อย 2 ระดับขึ้นไป ตามลักษณะโครงสร้างของข้อมูล แล้วสร้างสมการอธิบายตัวแปรตามด้วยตัวแปรต้นในแต่ละระดับให้มีความเกี่ยวเนื่องกัน

ในบทนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอรายละเอียดของการวิเคราะห์พหุระดับด้วยสมการถดถอย (Multilevel Regression Analysis) กรณีที่มีข้อมูล 3 ระดับเท่านั้น

ในการวิจัยศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการในครั้งนี้ ผู้วิจัยจัดระดับข้อมูลเป็น 3 ระดับ ดังต่อไปนี้

ระดับที่ 1 ข้อมูลระดับนักศึกษา ซึ่งประกอบด้วยทัศนคติต่อการเรียนพยาบาล (ATT) และ พฤติกรรมการเรียน (BOS)

ระดับที่ 2 ข้อมูลระดับอาจารย์ ประกอบด้วยประสบการณ์การสอน (EOT) คุณลักษณะอาจารย์ผู้สอน (CHA) และพฤติกรรมการสอน (BEH)

ระดับที่ 3 ข้อมูลระดับหัวหน้าภาควิชา ประกอบด้วย ประสบการณ์ทางการบริหาร (EXP) การฝึกอบรมทางการบริหาร (TRAI) พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ (LEAD) พฤติกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจ (DEC) และพฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร (COM) ส่วนตัวแปรตามเป็นประสิทธิผลการบริหารวิชาการ (AC)

รูปแบบสมการของข้อมูลระดับนักศึกษา ระดับอาจารย์ และระดับหัวหน้าภาควิชา (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ 2540 : 58-61 และ ราชันย์ บุญธิมา. 2542ข: 48-58) จะมีลักษณะดังต่อไปนี้

ระดับที่ 1 : เป็นข้อมูลระดับนักศึกษา

$$Y_{ijk} = b_{0jk} + b_{1jk}X_{1ijk} + b_{2jk}X_{2ijk} + e_{ijk} \quad \dots \dots \dots (1)$$

เมื่อกำหนดให้

Y_{ijk} เป็นตัวแปรตามของนักศึกษาแต่ละคน (i) ในกลุ่ม j เช่น ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการ

- X_{1ijk} เป็นตัวแปรพยากรณ์ตัวที่ 1 ของนักศึกษาแต่ละคน (i) ในกลุ่ม j เช่น
ทัศนคติต่อการเรียนพยาบาล
- X_{2ijk} เป็นตัวแปรพยากรณ์ตัวที่ 2 ของนักศึกษาแต่ละคน (i) ในกลุ่ม j เช่น
พฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา
- e_{1ijk} เป็นความคลาดเคลื่อนแบบสุ่มแรนดอม (Random error) ของนักศึกษา
แต่ละคน (i) ในกลุ่ม j หรือค่าความคลาดเคลื่อนระดับนักศึกษานี้
การทำนาย Y_{ijk} นั้นเอง
- b_{0jk} เป็นค่าเฉลี่ยของตัวแปรตาม (y) ในกลุ่ม j
- b_{1jk} เป็นค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ X_1 ที่มีต่อ Y_{ijk}
- b_{2jk} เป็นค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ X_2 ที่มีต่อ Y_{ijk}

ระดับที่ 2 : เป็นข้อมูลระดับอาจารย์

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับอาจารย์ เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ
ระดับอาจารย์กับตัวแปรตามระดับอาจารย์ โดยการนำค่า b_{0jk} , b_{1jk} และ b_{2jk} ของอาจารย์แต่ละ
ภาควิชาที่วิเคราะห์จากระดับแรกมาเป็นตัวแปรตาม

เมื่อมีตัวแปรพยากรณ์ระดับอาจารย์ เช่น ประสบการณ์การสอน คุณลักษณะ
อาจารย์ผู้สอนและพฤติกรรมการสอน เป็นตัวแปรระดับห้องเรียน รูปแบบสมการพยากรณ์ข้อมูล
ระดับกลุ่มนักศึกษาแต่ละกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับสมการพยากรณ์ระดับแรกตามสมการที่ (1) นั้น จะมี
รูปสมการพยากรณ์ของการวิเคราะห์ระดับอาจารย์ ดังต่อไปนี้

$$b_{0jk} : C_{00k} + C_{01k}G_{1jk} + C_{02k}G_{2jk} + \alpha_{0jk} \dots\dots\dots (2)$$

$$b_{1jk} : C_{10k} + C_{11k}G_{1jk} + C_{12k}G_{2jk} + \alpha_{1jk} \dots\dots\dots (3)$$

$$b_{2jk} : C_{20k} + C_{21k}G_{1jk} + C_{22k}G_{2jk} + \alpha_{2jk} \dots\dots\dots (4)$$

เมื่อกำหนดให้

b_{0jk} , b_{1jk} และ b_{2jk} เป็นค่าที่วิเคราะห์ได้จากสมการที่ (1) ในข้อมูลระดับแรก
ของกลุ่ม j นั่นคือ

b_{0jk} เป็นค่าเฉลี่ยของตัวแปรตาม (Y) ในกลุ่ม j และภาควิชาที่ k

b_{1jk} เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ตัวที่ 1 (X_1)
ที่มีต่อตัวแปรตาม (Y)

b_{2jk} เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ตัวที่ 2 (X_2)
ที่มีต่อตัวแปรตาม (Y)

G_{1jk} เป็นตัวพยากรณ์ตัวที่ 1 ของสมการ (2), (3) และ (4) หรือเป็นตัวแปร
ระดับกลุ่ม j หรือ ระดับห้องเรียนที่ j ภาควิชาที่ k เช่น
คุณลักษณะของอาจารย์

G_{2jk} เป็นตัวพยากรณ์ตัวที่ 2 ของสมการ (2), (3) และ (4) หรือเป็นตัวแปร
ระดับกลุ่ม j หรือระดับห้องเรียนที่ j ภาควิชาที่ k เช่น
พฤติกรรมการสอนของอาจารย์

C_{00k} เป็นค่าเฉลี่ยของ b_{0jk}

C_{01k} เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ G_1 ที่มีต่อ b_{0jk}

C_{02k} เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ G_2 ที่มีต่อ b_{0jk}

C_{10k} เป็นค่าเฉลี่ยของ b_{1jk}

C_{11k} เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ G_1 ที่มีต่อ b_{1jk}

C_{12k} เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ G_2 ที่มีต่อ b_{2jk}

C_{11k} เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ G_1 ที่มีต่อ b_{1jk}

C_{22k} เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ G_2 ที่มีต่อ b_{2jk}

α_{2jk} เป็นค่าความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่มแบบแรนดอมของ b_{1jk} หรือค่า
ความคลาดเคลื่อนระดับห้องเรียนในการทำนาย b_{1jk}

จากสมการดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าจะได้ค่าอิทธิพลของตัวแปรหนึ่งอธิบายไปยัง
อีกตัวแปรหนึ่ง ดังต่อไปนี้

1. ได้ค่า C_{00k} , C_{01k} และ C_{02k} อธิบายอิทธิพลของตัวแปร G_1 และ G_2 ที่มีต่อ b_{0jk}
2. ได้ค่า C_{10k} , C_{11k} และ C_{12k} อธิบายอิทธิพลของตัวแปร G_1 และ G_2 ที่มีต่อ b_{1jk}
3. ได้ค่า C_{20k} , C_{21k} และ C_{22k} อธิบายอิทธิพลของตัวแปร G_1 และ G_2 ที่มีต่อ b_{2jk}

ระดับที่ 3 : ข้อมูลระดับหัวหน้าภาควิชา

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาควิชา เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ
ระดับหัวหน้าภาควิชา โดยการนำค่า C_{00k} , C_{01k} , C_{02k} , C_{10k} , C_{11k} , C_{12k} , C_{20k} , C_{21k} และ
 C_{22k} ของแต่ละภาควิชาที่วิเคราะห์ได้จากระดับที่ 2 (ข้อมูลระดับห้องเรียนหรืออาจารย์มาเป็น
ตัวแปรตาม ดังนั้นรูปสมการของข้อมูลระดับภาควิชาจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

$$C_{00k} = \pi_{000} + \pi_{001}S_k + \gamma_{00k} \quad (5)$$

$$C_{01k} = \pi_{010} + \pi_{011}S_k + \gamma_{01k} \quad (6)$$

$$C_{02k} = \pi_{020} + \pi_{021}S_k + \gamma_{02k} \quad (7)$$

$$C_{10k} = \pi_{100} + \pi_{101}S_k + \gamma_{10k} \quad (8)$$

$$C_{11k} = \pi_{110} + \pi_{111}S_k + \gamma_{11k} \quad (9)$$

$$C_{12k} = \pi_{120} + \pi_{121}S_k + \gamma_{12k} \quad (10)$$

$$C_{20k} = \pi_{200} + \pi_{201}S_k + \gamma_{20k} \quad (11)$$

$$C_{21k} = \pi_{210} + \pi_{211}S_k + \gamma_{21k} \quad (12)$$

$$C_{22k} = \pi_{220} + \pi_{221}S_k + \gamma_{22k} \quad (13)$$

เมื่อกำหนดให้

C_{00k} เป็นค่าเฉลี่ยของ b_{0jk}

C_{01k} เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ G_1 ที่มีต่อ b_{0jk}

C_{02k} เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ G_2 ที่มีต่อ b_{0jk}

C_{10k} เป็นค่าเฉลี่ยของ b_{1jk}

C_{20k} เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ G_1 ที่มีต่อ b_{1jk}

C_{21k} เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ G_1 ที่มีต่อ b_{2jk}

C_{22k} เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ G_2 ที่มีต่อ b_{2jk}

S_k เป็นค่าตัวแปรพยากรณ์ระดับภาควิชา ในภาควิชาที่ k เช่น
ประสบการณ์การบริหารของหัวหน้าภาควิชา

π_{00k} เป็นค่าเฉลี่ยของ C_{00k}

π_{010k} เป็นค่าเฉลี่ยของ C_{01k}

π_{020k} เป็นค่าเฉลี่ยของ C_{02k}

π_{100k} เป็นค่าเฉลี่ยของ C_{10k}

π_{110k} เป็นค่าเฉลี่ยของ C_{11k}

π_{120k} เป็นค่าเฉลี่ยของ C_{12k}

π_{200k} เป็นค่าเฉลี่ยของ C_{20k}

π_{210k} เป็นค่าเฉลี่ยของ C_{21k}

π_{220k} เป็นค่าเฉลี่ยของ C_{22k}

γ_{00k} เป็นค่าความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม (Random error) ของ C_{00k} หรือค่า

ความคลาดเคลื่อนระดับภาควิชาในการทำนาย C_{00k}

γ_{01k} เป็นค่าความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม (Random error) ของ C_{01k} หรือค่าความคลาดเคลื่อนระดับภาคีวิชาในการทำนาย C_{01k}

γ_{02k} เป็นค่าความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม (Random error) ของ C_{02k} หรือค่าความคลาดเคลื่อนระดับภาคีวิชาในการทำนาย C_{02k}

γ_{10k} เป็นค่าความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม (Random error) ของ C_{10k} หรือค่าความคลาดเคลื่อนระดับภาคีวิชาในการทำนาย C_{10k}

γ_{11k} เป็นค่าความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม (Random error) ของ C_{11k} หรือค่าความคลาดเคลื่อนระดับภาคีวิชาในการทำนาย C_{11k}

γ_{20k} เป็นค่าความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม (Random error) ของ C_{20k} หรือค่าความคลาดเคลื่อนระดับภาคีวิชาในการทำนาย C_{20k}

γ_{21k} เป็นค่าความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม (Random error) ของ C_{21k} หรือค่าความคลาดเคลื่อนระดับภาคีวิชาในการทำนาย C_{21k}

γ_{22k} เป็นค่าความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม (Random error) ของ C_{22k} หรือค่าความคลาดเคลื่อนระดับภาคีวิชาในการทำนาย C_{22k}

จากสมการดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การวิเคราะห์ข้อมูลระดับหัวหน้าภาคีวิชา จะได้ค่าอิทธิพลของตัวแปรหนึ่งอธิบายไปยังอีกตัวแปรหนึ่ง ดังต่อไปนี้

1. ได้ค่า π_{00} และ π_{001} อธิบายอิทธิพลของตัวแปร S ที่มีต่อ C_{00k}
2. ได้ค่า π_{010} และ π_{011} อธิบายอิทธิพลของตัวแปร S ที่มีต่อ C_{01k}
3. ได้ค่า π_{020} และ π_{021} อธิบายอิทธิพลของตัวแปร S ที่มีต่อ C_{02k}
4. ได้ค่า π_{100} และ π_{101} อธิบายอิทธิพลของตัวแปร S ที่มีต่อ C_{10k}
5. ได้ค่า π_{110} และ π_{111} อธิบายอิทธิพลของตัวแปร S ที่มีต่อ C_{11k}
6. ได้ค่า π_{120} และ π_{121} อธิบายอิทธิพลของตัวแปร S ที่มีต่อ C_{12k}
7. ได้ค่า π_{200} และ π_{201} อธิบายอิทธิพลของตัวแปร S ที่มีต่อ C_{20k}
8. ได้ค่า π_{210} และ π_{211} อธิบายอิทธิพลของตัวแปร S ที่มีต่อ C_{21k}
9. ได้ค่า π_{220} และ π_{221} อธิบายอิทธิพลของตัวแปร S ที่มีต่อ C_{22k}

การวิเคราะห์พหุระดับด้วยสมการ กรณีที่มีข้อมูล 3 ระดับ เมื่อสร้างเป็นโมเดลของการวิเคราะห์ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของข้อมูลแต่ละระดับ จะได้โมเดลที่มีลักษณะดังต่อไปนี้ (ราชันย์ บุญธิมา. 2542 : 57)

ขั้นต่อไปนี้หรือไม่ ซึ่งพิจารณาได้จากการทดสอบด้วยค่าไคสแควร์ (χ^2 -test) ทดสอบความแปรปรวนระหว่างหน่วยว่ามีนัยสำคัญหรือไม่

2. การวิเคราะห์โมเดลอย่างง่าย (Simple Model) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยระดับที่ 1 (Level 1) ในขั้นตอนการวิเคราะห์โมเดลอย่างง่าย โดยการนำเอาตัวแปรอิสระระดับนักศึกษา ได้แก่ เจตคติต่อการเรียนพยาบาลและพฤติกรรมการเรียนรู้ มาอธิบายตัวแปรตามในสมการถดถอย ซึ่งพิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยและทดสอบค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยนั้นด้วยการทดสอบค่าที (t-test) ในลักษณะของอิทธิพลคงที่ (Fixed Effect) และตรวจสอบความแปรปรวนของตัวแปรตามแต่ละตัวว่าสามารถนำไปวิเคราะห์กับตัวแปรอิสระระดับอาจารย์ด้วยการพิจารณาจากการทดสอบค่าไคสแควร์ (χ^2 -test) ในลักษณะของอิทธิพลสุ่ม (Random Effect)

3. การวิเคราะห์โมเดลไฮโปเทธิคอล (Hypothetical Model – Level 2) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยระดับที่ 2 (Level 2) เพื่อค้นหาว่าตัวแปรอิสระระดับอาจารย์ ได้แก่ ประสิทธิภาพการสอน คุณลักษณะอาจารย์ผู้สอน และพฤติกรรมการสอนตัวใดบ้างที่ส่งผลต่อ ตัวแปรตาม โดยที่ตัวแปรตามคือค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน รายห้องเรียน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ของตัวแปรอิสระ นักศึกษากับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ที่มีนัยสำคัญทางสถิติของอิทธิพลสุ่ม (Random Effect)

4. การวิเคราะห์โมเดลไฮโปเทธิคอล (Hypothetical Model – Level 3) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยระดับที่ 3 (Level 3) เพื่อค้นหาว่าตัวแปรอิสระระดับหัวหน้าภาควิชา ได้แก่ ประสิทธิภาพการบริหาร การฝึกอบรมทางการบริหาร พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ ด้านการตัดสินใจ และด้านการติดต่อสื่อสาร ตัวใดบ้างที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม โดยที่ตัวแปรตามคือค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระระดับอาจารย์กับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ที่มีนัยสำคัญทางสถิติของอิทธิพลสุ่ม (Random Effect)

ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการและการวิเคราะห์พหุระดับ

ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยแบ่งเป็น 2 เรื่อง ดังนี้

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการ
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์พหุระดับ

ในแต่ละเรื่อง ผู้วิจัยนำเสนองานวิจัยในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการ

1.1 งานวิจัยในประเทศ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการภายในประเทศ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2532) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการในวิทยาลัยครู มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู โดยศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำ ได้แก่ ภูมิหลัง พฤติกรรมผู้นำและสภาพการณ์ในคณะวิชา เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของหัวหน้าคณะวิชาที่มีองค์ประกอบภาวะผู้นำแตกต่างกัน ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นอธิการบดี รองอธิการบดี ฝ่ายวิชาการ หัวหน้าคณะวิชาและอาจารย์

ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลการบริหารวิชาการในวิทยาลัยครู อยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการคือ สภาพการณ์ในคณะวิชาซึ่งได้แก่ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าคณะวิชากับผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมผู้นำจะส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการเฉพาะสภาพการณ์ที่เอื้อต่อการบริหารวิชาการของหัวหน้าคณะวิชาเท่านั้น และหัวหน้าคณะวิชาที่มีตำแหน่งทางวิชาการสามารถบริหารวิชาการให้มีประสิทธิผลสูงกว่าหัวหน้าคณะวิชาที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ

กิ่งพร ทองใบ (2533) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์การกับประสิทธิผลขององค์การภาครัฐในการบริหารราชการไทย ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์การกับประสิทธิผลขององค์การ

ผลการศึกษาพบว่า ความซับซ้อนของโครงสร้างองค์การ อธิบายการเปลี่ยนแปลงในประสิทธิผลการใช้งบประมาณและประสิทธิผลรวมขององค์การได้

เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต (2534) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะผู้นำและประสิทธิผลของงานในภาควิชา คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของหัวหน้าและประสิทธิผลของภาควิชาในหัวหน้าประเภทต่าง ๆ เพื่อใช้

จิตลักษณะ 5 ประการทำนายประสิทธิผลของหัวหน้าและประสิทธิผลของภาควิชาโดยใช้ตัวทำนาย 13 ตัว ได้แก่ ลักษณะทางชีวสังคมและลักษณะงาน 4 ตัว จิตลักษณะของหัวหน้า 5 ตัว โดยมีพฤติกรรมร่วมมือเป็นตัวแบ่งกลุ่มย่อย กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยของรัฐ 11 แห่ง จำนวน 99 คน

ผลการศึกษาพบว่า หัวหน้าภาควิชาที่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งไม่นานกับหัวหน้าภาควิชาที่มีการศึกษาต่ำและอยู่ในตำแหน่งนานมีประสิทธิผลของภาควิชาสูงกว่า ทฤษฎีผู้นำของฟีดเลอร์ ทำนายประสิทธิผลของหัวหน้าและประสิทธิผลของภาควิชาในหัวหน้าที่มีจิตลักษณะ 5 ด้านต่ำ นอกจากนี้ทฤษฎีผู้นำของฟีดเลอร์ยังทำนายประสิทธิผลของภาควิชา (12.47%) ในหัวหน้าที่มีพฤติกรรมร่วมมือสูงได้มากกว่าหัวหน้าที่มีพฤติกรรมร่วมมือต่ำ (1.00%) ส่วนประสิทธิผลของหัวหน้านั้นพบว่า หัวหน้าที่มีพฤติกรรมร่วมมือสูง ทฤษฎีผู้นำของฟีดเลอร์สามารถทำนายประสิทธิผลของหัวหน้าได้มากกว่าหัวหน้าที่มีพฤติกรรมร่วมมือต่ำที่ตัวแปร 13 ตัว สามารถทำนายประสิทธิผลของภาควิชาได้มากกว่าประสิทธิผลของหัวหน้าในกลุ่มรวม

ชวลิต หมิ่นนุช (2535) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำของคณบดีที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความสามารถในการใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำฟีดเลอร์ทำนายประสิทธิผลของการบริหารวิชาการ ระดับคณะวิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพื่อศึกษาหาปัจจัยภูมิหลังที่สำคัญที่สามารถอธิบายประสิทธิผลการบริหารวิชาการ และเพื่อหารูปแบบสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารวิชาการของคณบดี โดยใช้เครื่องมือวัด (LPC : Least Preferred Coworker) และ LBDQ (Leadership Behavior Description Questionnaire)

ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลการบริหารวิชาการของคณบดีส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง คณบดีส่วนใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งกิจสัมพันธ์ ปัจจัยที่ทำให้การบริหารวิชาการของคณบดีมีประสิทธิผลสูง ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านสถานการณ์ที่เอื้อต่อการบริหารงานของคณบดี ซึ่งประกอบด้วย อำนาจในตำแหน่ง โครงสร้างของงานและความสัมพันธ์ระหว่างคณบดีกับผู้ร่วมงาน 2) ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งกิจสัมพันธ์ และมุ่งมิตรสัมพันธ์ สูงในสถานการณ์ที่เอื้อสูง 3) ปัจจัยด้านความสามัคคีของอาจารย์ในคณะวิชา 4) ปัจจัยด้านการฝึกอบรมด้านการบริหาร และ 5) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการบริหารสำหรับตัวแปรด้านภูมิหลังที่สามารถทำนายประสิทธิผลการบริหารวิชาการได้ดีที่สุด คือ การฝึกอบรมทางด้านการบริหาร และ รองลำดับลงมาเป็นประสบการณ์ทางการบริหารในตำแหน่งคณบดี ร่วมกับประสบการณ์ในการบริหารในตำแหน่งอื่น ๑) ในสถาบันก่อนที่จะมาดำรงตำแหน่งคณบดี นอกจากนี้พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของคณบดีจะสูงเมื่อหัวหน้าภาควิชาที่มีพฤติกรรมผู้นำที่สอดคล้องกับคณบดี

มณฑป ไชยชิต (2537) ได้ศึกษาเรื่องภาวะความเป็นคณบดีคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ที่สัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของคณะวิชา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบ

ภาวะความเป็นคนปกติคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ ศึกษาประสิทธิผลของคณะวิชาศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะความเป็นคนปกติคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์กับประสิทธิผลของคณะวิชากลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เชี่ยวชาญ 30 คน อาจารย์ประจำ 540 คน การวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบวิธีการวิจัยแบบ EDFR หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า

1. องค์ประกอบภาวะความเป็นคนปกติคณะศึกษาศาสตร์ ได้แก่ คุณลักษณะของคนปกติแต่ละด้าน ได้แก่ คุณลักษณะทางกาย ข้อที่สำคัญคือสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ คุณลักษณะทางสังคม ข้อที่สำคัญคือ ความซื่อสัตย์และยุติธรรม ส่วนคุณลักษณะส่วนบุคคล ข้อที่สำคัญคือ ความรับผิดชอบในหน้าที่และการกระทำของตน

2. พฤติกรรมผู้นำของคนปกติ ได้แก่ ด้านโครงการริเริ่ม ข้อที่สำคัญที่สุดคือ ด้านการวางนโยบายหลักในการบริหารงานคณะไว้ชัดเจน และด้านจินตนาการ ข้อที่สำคัญคือ ใจกว้างรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ

3. สภาพการณ์ของคณะวิชา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างคนปกติกับผู้ใต้บังคับบัญชา ข้อที่สำคัญคือ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานของคณะวิชา ด้านโครงสร้างของงานในคณะวิชา ข้อที่สำคัญคือ การกำหนดเป้าหมายของงานในคณะวิชาไว้อย่างชัดเจน ด้านอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของคนปกติ ข้อที่สำคัญคือ คนปกติเสนอการให้รางวัลความดีความชอบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้านบรรยากาศของคณะวิชา ส่วนใหญ่เป็นแบบปรึกร่วมกัน ข้อที่สำคัญคือ สมาชิกร่วมกันวางแผนในการทำงาน ส่วนประสิทธิผลของคณะวิชาที่สำคัญ ได้แก่ ความมีชื่อเสียงของคณะวิชา ข้อที่สำคัญคือ ศิษย์เก่าคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ ได้สร้างชื่อเสียงในวิชาชีพครู การบรรลุวัตถุประสงค์ของคณะวิชา ด้านการผลิตบัณฑิต ข้อที่สำคัญคือ จำนวนนิสิตนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรด้านการวิจัย ข้อที่สำคัญที่สุดคือ ผลงานวิจัยที่ได้รับการอ้างอิงมากในการนำไปใช้ ด้านการบริการวิชาการ ข้อที่สำคัญที่สุด ได้แก่ บุคคลที่สนใจเข้าร่วมการอบรมแต่ละโครงการมีจำนวนมากและด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ข้อที่สำคัญที่สุด ได้แก่ จำนวนนักเรียนนักศึกษาที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ด้านความพึงพอใจของสมาชิกในคณะวิชา ข้อที่สำคัญ ได้แก่ สมาชิกในคณะวิชาได้รับการสนับสนุนส่งเสริมในการทำงาน

บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก และปัจจัยต่าง ๆ ที่สามารถทำนายประสิทธิผลการจัดการศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 40 คน และครู 309 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาระดับศึกษาของโรงเรียน เอกชนคาทอลิกอยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์และ มิตรสัมพันธ์ ปัจจัยด้านครู ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ความสามัคคี ความพึงพอใจ ปัจจัยด้านนักเรียน ได้แก่ พฤติกรรมด้านการเรียนสังคม และการเรียนพิเศษ เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ

ประสิทธิ์ สาระสันต์ (2541) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหาร ที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จทางการบริหารของผู้บริหารระดับโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อศึกษา เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านภาวะผู้นำ การตัดสินใจ แรงจูงใจ และการติดต่อสื่อสาร ของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนดีเด่นและไม่ดีเด่น และเพื่อวิเคราะห์หาพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านภาวะผู้นำ การตัดสินใจ แรงจูงใจ และการติดต่อสื่อสารที่สามารถจำแนกความสำเร็จทางการบริหารของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สนง. คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 828 คน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม (กลุ่มผู้บริหารดี เด่น จำนวน 419 คน และไม่ดีเด่น 409 คน) โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า การทดสอบโดยรวมพบว่ามี ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ผู้บริหารโรงเรียนดีเด่นและไม่ดีเด่น ในตัวแปรตามทั้งหมด 19 ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับสูง ($p = .00$)

วีนิตวัฒน์คุณ (Vinitwatanakhun, 1998 : abstract) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษาพยาบาลที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบ ด้วยมหาวิทยาลัยของรัฐ 6 แห่ง และเอกชน 9 แห่ง โดยใช้แนวคิดของ คิม คาเมรอน และมี สมมติฐานว่า ตัวแปรที่ศึกษา 8 ตัวแปร ได้แก่ แบบภาวะผู้นำ เทคโนโลยี กลยุทธ์การวางแผน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ สภาพแวดล้อมองค์กร วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร และ การใช้อำนาจ สามารถอธิบายและทำนายประสิทธิผลองค์กร ใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) และการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปร 4 ตัว ได้แก่ แบบภาวะผู้นำ เทคโนโลยี กลยุทธ์ การวางแผน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถอธิบายและทำนายประสิทธิผลของ องค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

ประดับ ชัยพฤกษ์ (2543) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผล ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา เปรียบเทียบ ประสิทธิภาพของโรงเรียน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและขนาดของโรงเรียน และความ สัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน มัธยมศึกษา โดยใช้ครูเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 363 คน ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม แบบ เลือก และมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการศึกษาพบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับมาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาของครู และขนาดของโรงเรียน ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนกตามเพศของครู

2. ประสิทธิภาพผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากและแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาของครูและขนาดของโรงเรียน ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามเพศของครู

3. ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามเพศของครูระดับการศึกษาของครูและขนาดของโรงเรียน

วรวิทย์ เกตุบรรลุ (2543) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการบริหารวิชาการของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยแวดล้อมและคุณภาพการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยเทคนิค โดยจำแนกตามที่ตั้งวิทยาลัย รวมทั้งหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในแต่ละด้านกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยเทคนิค และหาตัวแปรต้นคุณภาพการบริหารวิชาการจากปัจจัยแวดล้อมการบริหารงานวิชาการโดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นผู้บริหารและครูผู้สอนในวิทยาลัยเทคนิคเขตการศึกษา 2 จำนวน 297 คน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแวดล้อมการบริหารงานวิชาการในแต่ละด้าน และโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยแวดล้อม จำแนกตามที่ตั้งของวิทยาลัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คุณภาพการบริหารงานวิชาการแต่ละด้าน และโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามที่ตั้งของวิทยาลัยพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยแวดล้อมการบริหารวิชาการโดยรวมและรอบด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับคุณภาพการบริหารวิชาการในแต่ละด้านและโดยรวม ปัจจัยแวดล้อมในการบริหารงานวิชาการด้านครูผู้สอน ด้านชุมชน และด้านผู้บริหารสามารถพยากรณ์คุณภาพการบริหารวิชาการ โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 5 วิชาการในประเทศไทย สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การและประสิทธิภาพโรงเรียน

2. การศึกษาประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ส่วนใหญ่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลระดับเดียว โดยเฉพาะสถาบันการศึกษาพยาบาล ยังไม่พบว่ามีผู้ใดศึกษาประสิทธิผลการบริหารวิชาการ และใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลทุกระดับ ✓

1.2 งานวิจัยต่างประเทศ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของต่างประเทศ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

คาลาพินโน (Calapinno.1994) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติ ซึ่งเป็นการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานแบบเน้นหน้าที่และเน้นผลผลิตขององค์การทางสุขภาพ โดยวิธีการสำรวจความคิดเห็นและประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนที่จะมีการปรับเปลี่ยนงานของกลุ่มผู้ตรวจการ ในโรงพยาบาล จำนวน 537 คน และแบ่งกลุ่มผู้ตรวจการเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ปฏิบัติเน้นหน้าที่ และกลุ่มที่เน้นผลผลิต

เกรย์ (Gray. 1995) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสมดุลย์ของค่านิยมของโรงเรียนและประสิทธิผลทางวิชาการ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวัดค่านิยมของโรงเรียน ซึ่งวัดได้จากความคาดหวังของสังคมที่มีต่อโรงเรียน และสัมพันธภาพแบบเจาะลึก และวัดประสิทธิผลทางวิชาการจากผลผลิตทางการศึกษา โดยดูว่านักเรียนเรียนรู้อะไรได้มากน้อยเพียงใด ผลการวิจัยพบว่า ค่านิยมขององค์การส่งผลทำให้ประสิทธิผลทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

แลมบ์ (Lamb. 1998) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การของสถาบันศึกษาพยาบาลและวิทยาศาสตร์การแพทย์ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ การพัฒนาความก้าวหน้าของนักศึกษาและความพึงพอใจในการเรียนของนักเรียน มีระดับประสิทธิผลองค์การที่สูงตามลำดับ จำนวนนักศึกษา จำนวนอาจารย์ประจำ ระดับการศึกษาของอาจารย์ ลักษณะโครงสร้างการบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลองค์การ นอกจากนี้ ผลการวิจัยแสดงว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยจัดองค์การแบบเน้นผลผลิตจะมีประสิทธิผลดีกว่าการจัดองค์การที่เน้นหน้าที่อย่างเดียว เพราะมีการเปลี่ยนแปลงได้ยากและมีความต่อเนื่องในระยะยาว ทำให้องค์การสามารถปรับตัวได้ช้า

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์พหุระดับ

2.1 งานวิจัยในประเทศ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์พหุระดับในประเทศ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ราชันย์ บุญธิมา (2542ก) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เอื้อต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง 2533) ไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับผลสำเร็จของการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ เพื่อค้นหาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ และเพื่อสร้างโมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ ผู้วิจัยจัดระดับข้อมูลเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับนักเรียน ระดับห้องเรียน และระดับ

โรงเรียน ตัวแปรระดับนักเรียนประกอบด้วย 1) พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน 2) เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน 3) ความถนัดทางการเรียนของนักเรียน 4) ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง และ 5) ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง ตัวแปรระดับห้องเรียน ประกอบด้วย 1) คุณภาพการสอนของครู 2) ระดับการพัฒนาการสอนของครู 3) การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 5) บรรยากาศในชั้นเรียน และ 6) ความไว้วางใจของครู ตัวแปรระดับโรงเรียนประกอบด้วย 1) การติดต่อสื่อสารของผู้บริหาร 2) บรรยากาศในโรงเรียน 3) พฤติกรรมความร่วมมือของผู้บริหาร 4) พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 5) ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และ 6) ความคาดหวังทางการศึกษาของชุมชน ส่วนตัวแปรตาม ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) การปรับตัวของนักเรียน 3) การควบคุมตนเองของนักเรียน 4) การตัดสินใจเลือกอาชีพของผู้เรียน และ 5) ความพึงพอใจในงานของครู กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ครูที่สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ประจำปีการศึกษา 2541 จำนวน 26 โรงเรียน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 2,143 คน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับ (Multilevel Causal Analysis) ผลการศึกษาพบว่า

1. ผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับค่อนข้างมาก
2. พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน และฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง มีอิทธิพลทางตรงอย่างเดี่ยวต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย ส่วนระดับการศึกษาของผู้ปกครองมีอิทธิพลทางอ้อมอย่างเดี่ยวต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย สำหรับเจตคติต่อการเรียนของนักเรียนและความถนัดทางการเรียนของนักเรียนมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย
3. คุณภาพการสอนของครูมีอิทธิพลทางตรงอย่างเดี่ยวต่อค่าเฉลี่ยผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย ห้องเรียน ส่วนบรรยากาศในชั้นเรียน และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างเดี่ยวต่อค่าเฉลี่ยผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น ไปปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย รายห้องเรียน สำหรับระดับการพัฒนาการสอนของครู และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อค่าเฉลี่ยผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย รายห้องเรียน
4. การติดต่อสื่อสารของผู้บริหารและพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงอย่างเดี่ยวต่อค่าเฉลี่ยผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษา

ตอนต้นไปปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย รายโรงเรียน ส่วนบรรยากาศในโรงเรียนและความคาดหวังทางการศึกษาของชุมชนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย รายโรงเรียน สำหรับพฤติกรรมร่วมมือของผู้บริหาร และความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย รายโรงเรียน

บุญเรือง ศรีเหรียญ (2542) ศึกษาเรื่องการศึกษาองค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผลการเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์หาค่าความผันแปร ความสัมพันธ์ และอิทธิพลของตัวแปรอิสระในระดับนักเรียน ระดับห้องเรียน และระดับโรงเรียนที่มีต่อผลการเรียนรู้อันตรายของนักเรียน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาวิทยาศาสตร์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เจตคติและแรงจูงใจต่อการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ เจตคติและแรงจูงใจต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ บุคลิกภาพความเป็นผู้นำ และการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น

การศึกษาครั้งนี้ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลแบบพหุระดับด้วยรูปแบบระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับที่ 1 เป็นข้อมูลระดับนักเรียน ระดับที่ 2 เป็นข้อมูลระดับห้องเรียน และระดับที่ 3 เป็นข้อมูลระดับโรงเรียน โดยใช้โปรแกรม HLM version 4.01 for Windows 95

ตัวแปรระดับนักเรียน ประกอบด้วย 1) ภูมิหลังของนักเรียน 2) ความรู้เดิมของนักเรียน 3) ลักษณะครอบครัวของนักเรียน 4) บรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในบ้าน 5) เพศของนักเรียน และ 6) ลักษณะทางสถานะ ตัวแปรระดับชั้นเรียนประกอบด้วย 1) ขนาดชั้นเรียน 2) บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของชั้นเรียน 3) ประสิทธิภาพการสอนของครู 4) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียน 6) คุณวุฒิของครู 7) ประสบการณ์การสอนของครู 8) บุคลิกลักษณะครู และ 9) เจตคติของครูต่อนักเรียน ตัวแปรระดับโรงเรียนประกอบด้วย 1) ค่าใช้จ่ายทางการศึกษาของโรงเรียน 2) ขนาดของโรงเรียน 3) การบริหารโรงเรียน 4) ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 5) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครู 6) ทรัพยากรทางการศึกษา 7) บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน 8) เทคโนโลยีทางการศึกษา 9) ประสิทธิภาพการใช้หลักสูตร และ 10) ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษารวบรวมมาจาก ผู้บริหารโรงเรียน อาจารย์ที่ปรึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนในสังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ส่วนกลาง ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2541 โดยกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย โรงเรียน 54 โรงเรียน ห้องเรียน 378 ห้อง และนักเรียน 14,465 คน และใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอนในการเลือกสุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่า

1. ตัวแปรความรู้เดิมของนักเรียน ลักษณะครอบครัวของนักเรียน ภูมิหลังของนักเรียน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในบ้านของนักเรียน และเศรษฐกิจ เป็นองค์ประกอบระดับนักเรียนที่ทำให้เกิดความผันแปรในตัวแปรผลการเรียนรู้ของนักเรียนระหว่างห้องเรียนที่อยู่ในโรงเรียนเดียวกัน และระหว่างโรงเรียน

2. องค์ประกอบทางการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ ประกอบด้วย ระดับนักเรียน ได้แก่ เพศ ลักษณะครอบครัวของนักเรียน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในบ้านของนักเรียน ระดับห้องเรียน ได้แก่ ขนาดของห้องเรียน คุณวุฒิของครู และระดับโรงเรียน ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา และประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน

3. องค์ประกอบทางการศึกษามีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ประกอบด้วย ระดับนักเรียน ได้แก่ ความรู้เดิมของนักเรียน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในบ้าน ระดับห้องเรียน ได้แก่ ขนาดของห้องเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียน และประสบการณ์ในการสอนของครู และระดับโรงเรียน ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน ค่าใช้จ่ายทางการศึกษา ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพของการใช้หลักสูตร

4. องค์ประกอบทางการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อเจตคติและแรงจูงใจต่อการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ ประกอบด้วย ระดับนักเรียน ได้แก่ เพศ และบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในบ้าน ระดับห้องเรียน ได้แก่ ขนาดของห้องเรียน และบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของห้องเรียน และระดับโรงเรียน ได้แก่ ค่าใช้จ่ายทางการศึกษา บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ประสิทธิภาพการใช้หลักสูตร และประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน

5. องค์ประกอบทางการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อเจตคติและแรงจูงใจต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ประกอบด้วย ระดับนักเรียน ได้แก่ เพศ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในบ้าน ความรู้เดิมของนักเรียน ระดับห้องเรียน ได้แก่ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในห้องเรียน ประสิทธิภาพการสอนของครู และประสบการณ์ในการสอนของครู และระดับโรงเรียน ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน ค่าใช้จ่ายทางการศึกษา การใช้ทรัพยากรทางการศึกษา และประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน

6. องค์ประกอบทางการศึกษา ที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพความเป็นผู้นำของนักเรียน ประกอบด้วย ระดับนักเรียน ได้แก่ ระดับห้องเรียน ได้แก่ ขนาดของห้องเรียน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของนักเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียน และระดับโรงเรียน ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน ค่าใช้จ่ายทางการศึกษา การบริหารโรงเรียน ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร การใช้ทรัพยากรทางการศึกษา และการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา

7. องค์ประกอบทางการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ประกอบด้วย ระดับนักเรียน ได้แก่ เพศ และความรู้เดิมของนักเรียน ระดับห้องเรียน ได้แก่ ขนาดของห้องเรียน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของห้องเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับ

นักเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียน และระดับโรงเรียน ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน ค่าใช้จ่ายทางการศึกษา การบริหารโรงเรียน และการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา

สังวรณ์ รัตกระโทก (2543 : 110) ได้ศึกษาการใช้โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ ตรวจสอบความตรงของสมการโครงสร้างแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยครู ปัจจัยโรงเรียน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ (Multilevel structural equation model) เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับความพอใจในการปฏิบัติงานของครู พร้อมทั้งตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู และเปรียบเทียบประสิทธิภาพของผลการวิเคราะห์ระหว่างเทคนิคโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับกับเทคนิคเอชแอลเอ็ม (HLM) ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้อมูลทุติยภูมิจากโครงการวิจัยประสิทธิภาพการใช้ครู : การวิเคราะห์เชิงปริมาณระดับมหภาคของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ประกอบด้วยครู จำนวน 9,599 คน และผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1,290 คน จากโรงเรียน 1,290 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษาท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 16 ตัวแปร ประกอบด้วยตัวแปรระดับครู จำนวน 7 ตัวแปร และตัวแปรระดับโรงเรียน 9 ตัวแปร การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ลิสเรลและการวิเคราะห์พหุระดับ ผลการศึกษาพบว่า

1. โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ความตรงของโมเดลแสดงด้วยค่าไคแอสควร์ เท่ากับ 217.6963 ที่องศาความเป็นอิสระ 189 ระดับนัยสำคัญ 0.0747 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน เท่ากับ .9978

2. ตัวแปรระดับครูที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมากที่สุดมี 5 ตัว ได้แก่ ความก้าวหน้า รองลงมาคือ ความผูกพันต่ออาชีพครู คุณภาพของงาน เพศชาย และจำนวนปีที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนตามลำดับ ส่วนอิทธิพลของตัวแปรระดับโรงเรียนทั้ง 9 ตัวแปร มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีตัวแปรที่มีโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ส่งอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยความผูกพันต่ออาชีพครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาท้องถิ่นส่งอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยความก้าวหน้าและค่าเฉลี่ยความผูกพันต่ออาชีพ โรงเรียนที่สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ และโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนส่งอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยความก้าวหน้า ค่าเฉลี่ยคุณภาพงาน และค่าเฉลี่ยความผูกพันต่ออาชีพ

3. ประสิทธิภาพของผลการวิเคราะห์ด้วยลิสเรลและเอชแอลเอ็ม แต่ละโปรแกรมตีในลักษณะต่างกัน โปรแกรมลิสเรลให้ผลการวิเคราะห์ในภาพรวม แต่ยังไม่สามารถวิเคราะห์ความชันในฐานะตัวแปรตามสุ่ม ในขณะที่เอชแอลเอ็มวิเคราะห์ความชันในฐานะตัวแปรตามสุ่ม

ได้ รวมทั้งยังไม่สามารถวิเคราะห์โดยยอมให้เทอมความคลาดเคลื่อนสัมพันธ์กันได้ สัมประสิทธิ์ไขว้ระดับจากโปรแกรมลิสเรลและโปรแกรมเฮ็ชแอลเอ็มส่วนใหญ่มีความแตกต่างกันทั้งขนาดและทิศทางแต่เมื่อนำสัมประสิทธิ์ที่ได้จากโปรแกรมเฮ็ชแอลเอ็ม ไปกำหนดในการวิเคราะห์โดยโปรแกรมลิสเรล พบว่า สัมประสิทธิ์จากโปรแกรมเฮ็ชแอลเอ็มทำให้โมเดลค่อนข้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์พหุระดับสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์พหุระดับสามารถวิเคราะห์ได้โดยใช้โปรแกรมลิสเรล(LISREL) และโปรแกรมเฮ็ชแอลเอ็ม (HLM) โปรแกรมเฮ็ชแอลเอ็ม (HLM) สามารถวิเคราะห์ได้ 2 เทคนิควิธี คือ 1) โมเดลเชิงสาเหตุและพหุระดับ และ 2) การสร้างสมการถดถอยในการอธิบายตัวแปรอิสระแต่ละตัวและแต่ละระดับที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม
2. ทางการศึกษาพยาบาล ส่วนใหญ่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลระดับเดียว ยังไม่พบว่ามีการศึกษาโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบพหุระดับ

2.2 งานวิจัยต่างประเทศ

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์พหุระดับของต่างประเทศมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ลิปบี้ (Libby, 1994 : abstract) ได้ศึกษารูปแบบระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้นของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งจัดข้อมูลเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับนักเรียน และระดับชั้นเรียน ตัวแปรระดับนักเรียน ประกอบด้วย สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม (SES), เพศ, เชื้อชาติ, ความสามารถ ความคาดหวัง ส่วนปัจจัยระดับชั้นเรียน ประกอบด้วย รูปแบบการสอนของครูและการใช้เวลาในการเรียนการสอนของครู ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับโดยใช้เทคนิค HLM

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยระดับนักเรียนสามารถอธิบายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมากกว่าปัจจัยระดับชั้นเรียนที่เป็นการสอนของครูและการใช้เวลาในการเรียนการสอนของครู สามารถอธิบายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ

วิกเตอร์ (Victor, 1997 : abstract) ได้ศึกษาแบบจำลอง 3 รูปแบบที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและประสิทธิผลโรงเรียนโดยใช้รูปแบบระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลอง 3 รูปแบบ กับข้อมูลเชิงประจักษ์และศึกษาตัวแปรที่สามารถทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน ในการวิจัยได้จัดข้อมูลเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับนักเรียน ประกอบด้วยตัวแปรคะแนนสอบวิชาคณิตศาสตร์ คะแนนสอบการอ่าน และสถานภาพทาง

เศรษฐกิจและสังคม ระดับชั้นเรียน ประกอบด้วยตัวแปรลักษณะการสอน 2 รูปแบบ เป็นการสอนแบบใช้นักเรียนเป็นศูนย์กลางและใช้ทักษะขั้นสูงในการสอน และตัวแปรปริมาณการบ้าน รายสัปดาห์ ระดับโรงเรียน ประกอบด้วย ตัวแปรความเป็นผู้นำทางวิชาการ การสนับสนุน การสร้างนวัตกรรม การสนับสนุนทางสังคม และการยอมรับเป้าหมาย

ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมและปริมาณการบ้านรายสัปดาห์ ปัจจัยระดับชั้นเรียนที่เกี่ยวกับการสอนของครู และปัจจัยระดับชั้นเรียนที่ให้ภาพรวมขององค์การ มีความสอดคล้องกับข้อมูลประจักษ์และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้กำหนดนโยบายควรนำผลการวิจัยนี้ไปพัฒนาปัจจัยระดับโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และสามารถทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ

เซย์ (Shieh. 1997 : abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์พยาบาลในหลักสูตรพยาบาลประเทศไต้หวัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแบบแลกเปลี่ยนที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์พยาบาลหรือไม่ กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์พยาบาลในประเทศไต้หวัน จำนวน 517 คน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์พหุระดับด้วยสมการพหุการณ (Hierarchical Multiple Regression) ANCOVA และ Content Analysis

ผลการศึกษาพบว่า คณบดีและผู้อำนวยการมีรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และรูปแบบภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการกระตุ้น การใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) รูปแบบภาวะผู้นำที่ให้รางวัลตามความเหมาะสม (Contingent Reward Leadership Style) สามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์พยาบาล อาจารย์พยาบาลที่มีผู้นำ หรือคณบดีที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformation Leadership) มีความพึงพอใจสูงสุด รองลำดับลงมา เป็นภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และแบบเสรีนิยม (Laissez - Faire) และให้ข้อเสนอแนะว่า คณบดี หรือผู้อำนวยการควรให้ความสำคัญและตระหนักเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และแบบให้รางวัลตามความเหมาะสมไปใช้ในการบริหาร

จาคอบี (Jacobi. 1997 : abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเตรียมครุมืออาชีพ การสอนในชั้นเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ของการเตรียมครุมืออาชีพ (Teachers' Professional Preparation) การสอนในชั้นเรียน (Classroom Instructional Practice) และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ซึ่งมีการจัดระดับข้อมูลที่จะศึกษาเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับนักเรียน และระดับครู ตัวแปรและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้ NAEP (Probability Subscale of the 1992 National Assessment of Education Program Trials Statement in

Mathematics) วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ส่วนตัวแปรการเตรียมครูมืออาชีพ การสอนในชั้นเรียน และลักษณะของนักเรียนนั้นผู้วิจัยใช้ตัวแปรที่มีอยู่ในเครื่องมือ NAEP ผู้วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ HLM ผลการวิจัยพบว่า Student Minority Status และสภาพแวดล้อมทาง บ้าน (Home environment) สามารถทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนที่เรียนคณิตศาสตร์ทั่วไปทั้ง 5 รัฐ และสามารถทำนายนักเรียนที่เรียนเรขาคณิตได้ 2 รัฐ นิสัยการเรียนรู้ (Study habit) สามารถทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของ นักเรียนที่เรียนคณิตศาสตร์ทั่วไป 4 รัฐ อย่างมีนัยสำคัญ เพศ สามารถทำนายผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่เรียนคณิตศาสตร์ทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญได้ 1 รัฐ เท่านั้น

การสอนของครูในชั้นเรียนและภูมิหลังของครู (Background) สามารถทำนายค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางเรียนของกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญ แต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนเรขาคณิต ครูที่เน้นความหลากหลายของเนื้อหา (A Variety of Content Areas) สามารถทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนทั้ง 2 กลุ่ม การฝึกอบรมคณิตศาสตร์สามารถอธิบายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนคณิตศาสตร์ทั่วไป

คูเปอร์แมน (Cooperman, 1997 : abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม คุณลักษณะครู และการสอน ซึ่งมีการจัดระดับข้อมูล 2 ระดับ คือระดับชั้นเรียนและระดับโรงเรียน ตัวแปรระดับชั้นเรียน ประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคล ครู และการสอน ส่วนตัวแปรระดับโรงเรียน ประกอบด้วย ลักษณะโรงเรียนและการบริหารโรงเรียน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะส่วนบุคคล ครู กับการสอนที่มีประสิทธิผล และความสัมพันธ์ของปัจจัยระดับโรงเรียนกับการสอนที่มีประสิทธิผล

ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Staff Involvement) และความเชื่อในความสามารถของนักเรียนของบุคลากร สามารถอธิบายได้ 19% ส่วนการบริหารแบบมีส่วนร่วมและลักษณะทั่วไปของครูสามารถอธิบายประสิทธิผลการสอนได้เพียงเล็กน้อย

เอ็คเลย์ (Eckley, 1998 : abstract) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มอำนาจของครู (Teacher Empowerment) และรูปแบบความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มอำนาจของครูกับความเป็นผู้นำทางวิชาการในบริบทขององค์การทางการศึกษาได้แก่ โครงสร้าง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การเมือง มีการจัดระดับข้อมูลเป็น 2 ระดับ คือ ระดับครู และระดับผู้บริหาร ตัวแปรระดับครู ประกอบด้วย อายุ ประสบการณ์ เพศ ระดับการศึกษา ส่วนตัวแปรระดับผู้บริหาร ประกอบด้วย โครงสร้าง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การเมืองและข้อมูล ลักษณะทั่วไปเกี่ยวกับผู้บริหาร ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์พหุระดับด้วยสมการถดถอย (HLM Regression Analysis)

ผลการศึกษา ตัวแปรในระดับครูพบว่า การเพิ่มอำนาจของครูเกิดขึ้นได้เมื่อผู้นำใช้รูปแบบการเป็นผู้นำที่เน้นมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Leadership Style) และ

ประสบการณ์การสอนของครูเพิ่มขึ้นทำให้การเพิ่มอำนาจของครูเพิ่มขึ้นด้วย อายุ เพศ ระดับการศึกษาของครู สามารถทำนายการเพิ่มอำนาจของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญ ส่วนการศึกษาตัวแปรในระดับผู้บริหาร พบว่า การเพิ่มอำนาจของครูและผู้ร่วมงานเกิดขึ้นเมื่อผู้บริหารใช้รูปแบบภาวะผู้นำที่เน้นโครงสร้าง (Structural Leadership Style)

ผลการวิเคราะห์ สังเคราะห์งานวิจัยของต่างประเทศ สามารถสรุปได้ว่าในการวิจัยทางการศึกษา มีแนวโน้มการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ทุกระดับมากขึ้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับลักษณะธรรมชาติของข้อมูลและตัวแปรที่ศึกษา ผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้



บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน และเพื่อสร้างโมเดลพหุระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยด้วยการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งประชากรที่ศึกษาเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ หัวหน้าภาควิชา อาจารย์และนักศึกษา จากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 10 สถาบัน รวมประชากรทั้งหมด 3,362 คน และสามารถจำแนกได้ดังนี้

- | | |
|-------------------|----------------|
| 1) หัวหน้าภาควิชา | จำนวน 48 คน |
| 2) อาจารย์พยาบาล | จำนวน 257 คน |
| 3) นักศึกษาพยาบาล | จำนวน 3,570 คน |

รายละเอียดของประชากรปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 รายชื่อสถาบันการศึกษาพยาบาล และจำนวนผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษา
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ประจำปี 2544

ชื่อสถาบัน	หัวหน้าภาควิชา	อาจารย์	นักศึกษา
1. วิทยาลัยมิชชั่น	6	30	352
2. วิทยาลัยเซนต์หลุยส์	3	22	250
3. มหาวิทยาลัยพายัพ	5	30	450
4. มหาวิทยาลัยคริสเตียน	4	30	350
5. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ	5	30	580
6. มหาวิทยาลัยรังสิต	3	30	308
7. มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ	7	15	102
8. มหาวิทยาลัยสยาม	3	15	210
9. วิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล	6	30	270
10. วิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล อุดร	6	25	185
รวม	48	257	3,057

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยใช้ในครั้งนี้ ประกอบด้วย หัวหน้าภาควิชา อาจารย์ และนักศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 9 สถาบัน ได้แก่ วิทยาลัยมิชชั่น วิทยาลัยพยาบาลเซนต์หลุยส์ มหาวิทยาลัยพายัพ มหาวิทยาลัยคริสเตียน มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยรังสิต มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ มหาวิทยาลัยสยาม และวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแต่ละหน่วย ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มตัวอย่างหัวหน้าภาควิชา ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ เคริจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 : 610) มีจำนวน 42 คน
2. กลุ่มตัวอย่างอาจารย์ ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เคริจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 : 610) มีจำนวน 194 คน
3. กลุ่มตัวอย่างนักศึกษา ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์อัตราส่วนอาจารย์ : นักศึกษาพยาบาล 1:4 (เกณฑ์ทบวงมหาวิทยาลัย และสภาการพยาบาล กำหนดเกณฑ์อัตราส่วนอาจารย์ : นักศึกษา 1 : 4 - 8) มีจำนวน 776 คน

การเลือกตัวอย่าง

การเลือกตัวอย่างในการวิจัยนี้ ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling) ดังนี้

1. เลือกมหาวิทยาลัย เลือกแบบเจาะจงมหาวิทยาลัยเอกชนที่คณะพยาบาลศาสตร์ เปิดดำเนินการมามากกว่า 4 ปี ได้จำนวน 9 มหาวิทยาลัย
2. เลือกหัวหน้าภาควิชา จากมหาวิทยาลัยที่เลือกได้ เลือกหัวหน้าภาควิชาในคณะพยาบาลศาสตร์ เลือกร้อยละ 95 ของหัวหน้าภาควิชา โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง 39 คน
3. เลือกอาจารย์ จากภาควิชาที่เลือกได้ เลือกอาจารย์ร้อยละ 90 ของอาจารย์ในภาควิชา โดยการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง 175 คน
4. เลือกนักศึกษา จากภาควิชาที่เลือกได้ เลือกนักศึกษาร้อยละ 25 ของนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนในภาควิชา โดยการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง 700 คน

ผลการสุ่มกลุ่มตัวอย่างมีรายละเอียดปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ชื่อสถาบัน	จำนวนหัวหน้าภาควิชา	จำนวนอาจารย์	จำนวนนักศึกษา	รวม
1. วิทยาลัยมิชชั่น	5	18	88	112
2. วิทยาลัยเซนต์หลุยส์	3	22	75	101
3. มหาวิทยาลัยพายัพ	4	18	100	125
4. มหาวิทยาลัยคริสเตียน	4	27	80	111
5. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ	5	24	120	150
6. มหาวิทยาลัยรังสิต	3	20	86	110
7. มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ	6	13	26	46
8. มหาวิทยาลัยสยาม	3	12	57	73
9. วิทยาลัยเทคโนโลยีราชธานี	6	21	68	95
รวม	39	175	700	914

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 3 ฉบับ ดังต่อไปนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามหัวหน้าภาควิชาแบ่งเป็น 5 ตอนคือ

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับประสบการณ์ทางการบริหาร และการฝึกอบรมทางการบริหาร
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจ
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามอาจารย์พยาบาล แบ่งเป็น 6 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับบุคลิกการศึกษา ภาควิชาที่สังกัด และประสบการณ์การสอน
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะอาจารย์ผู้สอน
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมการสอนของอาจารย์
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำของหัวหน้าภาควิชา
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจของหัวหน้าภาควิชา
- ตอนที่ 6 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสารของหัวหน้าภาควิชา
- ตอนที่ 7 แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 4 แบ่งเป็น 5 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับ อายุ เพศ และเกรดเฉลี่ยรวมทุกรายวิชา
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามเจตคติต่อการเรียนพยาบาลของนักศึกษา
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามคุณลักษณะอาจารย์ผู้สอน
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามพฤติกรรมการสอนของอาจารย์

แบบสอบถามแต่ละฉบับมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามหัวหน้าภาควิชา

เป็นแบบสอบถามวัดปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชา โดยให้หัวหน้าภาควิชาประเมินตนเองในเรื่อง พฤติกรรมการบริหาร ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการตัดสินใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร และ

ประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดข้อมูลทั่วไปของหัวหน้าภาควิชา ได้แก่ ประสบการณ์ทางการบริหารและการฝึกอบรมทางการบริหาร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบและแบบเติมคำ จำนวน 5 ข้อ ตัวอย่างเช่น

- (0) วุฒิการศึกษา
1. ปริญญาตรี สาขา.....
 2. ปริญญาโท สาขา.....
 3. ปริญญาเอก สาขา.....
 4. อื่น ๆ สาขา.....
- (00) ท่านดำรงตำแหน่ง
1. หัวหน้าภาควิชา
 2. ผู้ประสานงานวิชา
 3. หัวหน้ากลุ่มวิชา
 4. อื่น ๆ.....
- (000) ในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยได้รับการอบรมทางการบริหารจากหน่วยงานภาครัฐ หรือภาคเอกชนหรือไม่
1. ไม่เคย
 2. เคย
- ถ้าเคยได้รับการอบรม ท่านได้รับการอบรม จำนวน.....ครั้ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำของหัวหน้าภาควิชา

เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชาเกี่ยวกับการเป็นผู้นำโดยพัฒนามาจากแบบวัด MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) ของ แบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1995) มีจำนวน 45 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับโดยวัดพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformation Leadership) ใน 4 ด้าน คือ

1. การโน้มน้าวความคิด จำนวน 9 ข้อ
2. การตั้งใจให้เกิดแรงจูงใจ จำนวน 5 ข้อ
3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา จำนวน 5 ข้อ
4. การเน้นความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล จำนวน 5 ข้อ

และการเป็นผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ใน 3 ด้าน คือ

- | | | | |
|-----------------------------|-------|----|-----|
| 1. การให้รางวัลตามสถานการณ์ | จำนวน | 5 | ข้อ |
| 2. การบริหารแบบวางเฉย | จำนวน | 10 | ข้อ |
| 3. การบริหารแบบเสรีนิยม | จำนวน | 6 | ข้อ |

ตัวอย่างเช่น

ข้อความ	ระดับที่ปฏิบัติ				
	ไม่เคย	นานๆ ครั้ง	บางครั้ง	บ่อยครั้ง	บ่อยมาก
(0) ท่านไม่อยู่เมื่อมีคนต้องการความช่วยเหลือ					
(00) ท่านสามารถตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับงานของผู้อื่น					

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามมีดังนี้

ข้อความที่เป็นบวก				ข้อความที่เป็นลบ			
ไม่เคย	เท่ากับ	1	คะแนน	เท่ากับ	1	คะแนน	
นานๆ ครั้ง	เท่ากับ	2	คะแนน	เท่ากับ	2	คะแนน	
บางครั้ง	เท่ากับ	3	คะแนน	เท่ากับ	3	คะแนน	
บ่อยครั้ง	เท่ากับ	4	คะแนน	เท่ากับ	4	คะแนน	
บ่อยมาก	เท่ากับ	5	คะแนน	เท่ากับ	5	คะแนน	

พฤติกรรมการเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ คิดคะแนนรวมจากข้อ 2, 6, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 18, 19, 21, 23, 25, 26, 29, 30, 31, 32, 36, 37, 40, 43 และ 45

พฤติกรรมการเป็นผู้นำแบบแลกเปลี่ยน คิดคะแนนรวมจากข้อ 1, 3, 4, 5, 7, 11, 12, 16, 17, 20, 22, 24, 27, 28, 33, 35, 38, 39, 41, 42 และ 44

การแปลความหมายของคะแนน นำคะแนนรวมของภาวะผู้นำแต่ละประเภทไปหาค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำแต่ละประเภท แล้วแปลค่าเฉลี่ยของคะแนนดังนี้

1.00 – 1.49	หมายถึง	มีภาวะผู้นำประเภทนั้นในระดับน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีภาวะผู้นำประเภทนั้นในระดับน้อย
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีภาวะผู้นำประเภทนั้นในระดับปานกลาง
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีภาวะผู้นำประเภทนั้นในระดับมาก
4.50 – 5.00	หมายถึง	มีภาวะผู้นำประเภทนั้นในระดับมากที่สุด

การกำหนดว่าหัวหน้าภาควิชามีภาวะผู้นำแบบใด ใช้การพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยของภาวะผู้นำแต่ละประเภท ถ้าคะแนนเฉลี่ยของภาวะผู้นำแบบใดสูงกว่า ก็พิจารณาได้ว่าเป็นภาวะผู้นำแบบนั้น

ตอนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจของหัวหน้าภาควิชา

เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจ แบบสอบถามนี้ได้พัฒนามาจากแนวคิดของ ฮอย และทาร์เตอร์ (Hoy & Tater Shared Decision Making Model) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจากระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ น้อยที่สุดถึงมากที่สุด ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 29 ข้อ

ตัวอย่างเช่น

ข้อความ	ระดับการมีส่วนร่วม				
	ตัดสินใจ เอง	หรือ เป็นราย บุคคลก่อน ตัดสินใจ	หรือกลุ่ม ก่อน ตัดสินใจ	ใช้เสียง ส่วนใหญ่ ตัดสินใจ	ให้ทุกคน ร่วม ตัดสินใจ
(0) การกระตุ้นให้อาจารย์ใน ภาควิชาทำวิจัย					
(00) การพิจารณามอบหมาย งานสอนแก่อาจารย์ใน ภาควิชา					

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามมีดังนี้

ตัดสินใจเอง	เท่ากับ	1	คะแนน
หรือเป็นรายบุคคลก่อนตัดสินใจ	เท่ากับ	2	คะแนน
หรือกับกลุ่มก่อนตัดสินใจ	เท่ากับ	3	คะแนน
ใช้คนส่วนใหญ่ตัดสินใจ	เท่ากับ	4	คะแนน
ให้ทุกคนร่วมตัดสินใจ	เท่ากับ	5	คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน แปลค่าเฉลี่ยของคะแนนดังนี้

1.00 – 1.49	หมายถึง	มีลักษณะการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีลักษณะการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อย
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีลักษณะการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปานกลาง
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีลักษณะการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมาก
4.50 – 5.00	หมายถึง	มีลักษณะการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสารของหัวหน้า

ภาควิชา

เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชาเกี่ยวกับแบบการติดต่อสื่อสาร แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยพัฒนามาจากแนวคิดของ บาร์นาต (Barnard, 1972) ซึ่งแบ่งการติดต่อสื่อสารเป็น 2 ลักษณะคือ การติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ และการติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบ่งเป็น 5 ระดับ จากระดับที่ปฏิบัติน้อยที่สุดถึง มากที่สุด จำนวน 10 ข้อ

ตัวอย่างเช่น

ข้อความ	ระดับที่ปฏิบัติ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
(0) ใช้วิธีการติดต่อกับผู้รับข่าวสารโดยตรง					
(00) มักจะติดต่อประสานงานเป็นการส่วนตัว					

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามมีดังนี้

น้อยที่สุด	เท่ากับ	1	คะแนน
น้อย	เท่ากับ	2	คะแนน
ปานกลาง	เท่ากับ	3	คะแนน
มาก	เท่ากับ	4	คะแนน
มากที่สุด	เท่ากับ	5	คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน นำคะแนนรวมของการติดต่อสื่อสารแต่ละแบบ ไปหาค่าเฉลี่ยของการติดต่อสื่อสารแต่ละแบบ แล้วแปลค่าเฉลี่ยของคะแนนดังนี้

1.00 – 1.49	หมายถึง	มีการติดต่อสื่อสารแบบนั้นในระดับน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีการติดต่อสื่อสารแบบนั้นในระดับน้อย
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีการติดต่อสื่อสารแบบนั้นในระดับปานกลาง
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีการติดต่อสื่อสารแบบนั้นในระดับมาก
4.50 – 5.00	หมายถึง	มีการติดต่อสื่อสารแบบนั้นในระดับมากที่สุด

พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ คิดคะแนนรวมจากข้อ 1, 2, 7 และ 8

พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการคิดคะแนนรวมจากข้อ 3, 4, 5, 6, 9 และ 10

ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชาและอาจารย์ที่มีต่อประสิทธิผล การบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน แบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยพัฒนามาจาก “แบบวัดประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบเป็น 5 ตัวเลือก จากน้อยที่สุดถึงมากที่สุด จำนวน 23 ข้อ โดยวัดความสามารถของหัวหน้าภาควิชา 4 มิติ คือ

1. ความสามารถในการผลิตนักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 2, 3 และ 4
2. ความสามารถในการพัฒนานักศึกษาให้มีทัศนคติทางบวกต่อการเรียน จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 5, 6, 7, 8 และ 9
3. ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนสถาบันให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อ 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 และ 23
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในภาควิชา จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 11, 12, 13, 14 และ 15

ตัวอย่างเช่น

- (0) ท่านเห็นว่านักศึกษาพยาบาลในสถาบันของท่านรู้จักพัฒนาดตนเองเพียงไร
- | | |
|---|----------------------------------|
| 1. <input type="checkbox"/> ไม่ดีเท่าที่ควร | 2. <input type="checkbox"/> พอใจ |
| 3. <input type="checkbox"/> ดีพอใช้ | 4. <input type="checkbox"/> ดี |
| 5. <input type="checkbox"/> ดีพอใช้ | |

(00) หัวหน้าภาควิชามีความสามารถแก้ปัญหาในการบริหารงานวิชาการได้ดีเพียงใด

1. ไม่สามารถแก้ปัญหาได้ 2. แก้ปัญหาได้
 3. แก้ปัญหาได้ดีพอใช้ 4. แก้ปัญหาได้อย่างดี
 5. แก้ปัญหาได้ดีเยี่ยม

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามมีดังนี้

น้อยที่สุด	เท่ากับ	1	คะแนน
น้อย	เท่ากับ	2	คะแนน
ปานกลาง	เท่ากับ	3	คะแนน
มาก	เท่ากับ	4	คะแนน
มากที่สุด	เท่ากับ	5	คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน แปลค่าเฉลี่ยของคะแนนดังนี้

1.00 – 1.49	หมายถึง	มีประสิทธิภาพระดับต่ำมาก
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีประสิทธิภาพระดับต่ำ
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีประสิทธิภาพระดับปานกลาง
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีประสิทธิภาพระดับสูง
4.50 – 5.00	หมายถึง	มีประสิทธิภาพระดับสูงมาก

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามอาจารย์พยาบาล

เป็นแบบสอบถามวัดปัจจัยระดับอาจารย์ ได้แก่ ประสิทธิภาพการสอน คุณลักษณะอาจารย์ผู้สอน และพฤติกรรมการสอน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของอาจารย์เกี่ยวกับวุฒิการศึกษา ภาควิชาที่สังกัด และประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ และเติมคำ จำนวน 4 ข้อ ตัวอย่างเช่น

(0) วุฒิกการศึกษา

- ปริญญาตรี สาขา.....
- ปริญญาโท สาขา.....
- ปริญญาเอก สาขา.....

- (00) ภาควิชาที่สังกัด.....
- (000) ประสบการณ์การสอน
- (1) 1 – 3 ปี
- (2) 4 – 6 ปี
- (3) 7 – 10 ปี
- (4) 11 ปีหรือมากกว่า

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะอาจารย์ผู้สอน

เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับคุณลักษณะอาจารย์ผู้สอน แบบสอบถามนี้ได้พัฒนามาจากแนวคิดของ กีบสัน และฮันท์ (Gibson & Hunt, 1965) และสำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2539) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งถึงเห็นด้วยอย่างยิ่งจากระดับคุณลักษณะ จำนวน 12 ข้อ โดยวัดคุณลักษณะวิชาชีพครู จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 2, 3, 4 และ 5 และคุณลักษณะวิชาชีพพยาบาล จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ 6, 7, 8, 9, 10, 11 และ 12

ตัวอย่างเช่น

ข้อความ	ระดับคุณลักษณะ				
	ไม่เป็นจริง อย่างยิ่ง	ไม่เป็น จริง	ไม่แน่ใจ	เป็นจริง	เป็นจริง อย่างยิ่ง
(0) รู้เนื้อหาที่สอนอย่างดีและ เชี่ยวชาญทางปฏิบัติในสาขาวิชา ที่สอน					
(00) มีทักษะในการค้นคว้าวิจัย หาความรู้เพิ่มเติม					

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามมีดังนี้

ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง	เท่ากับ	1	คะแนน
ไม่เป็นจริง	เท่ากับ	2	คะแนน
ไม่แน่ใจ	เท่ากับ	3	คะแนน
เป็นจริง	เท่ากับ	4	คะแนน
เป็นจริงอย่างยิ่ง	เท่ากับ	5	คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน นำคะแนนรวมของคุณลักษณะผู้สอนทั้ง 2 ลักษณะไปหาค่าเฉลี่ยของของแต่ละลักษณะ แล้วแปลค่าเฉลี่ยของคะแนนดังนี้

1.00 – 1.49	หมายถึง	มีคุณลักษณะอาจารย์ผู้สอนที่ดีอยู่ในระดับน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีคุณลักษณะอาจารย์ผู้สอนที่ดีอยู่ในระดับน้อย
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีคุณลักษณะอาจารย์ผู้สอนที่ดีอยู่ในระดับปานกลาง
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีคุณลักษณะอาจารย์ผู้สอนที่ดีอยู่ในระดับมาก
4.50 – 5.00	หมายถึง	มีคุณลักษณะอาจารย์ผู้สอนที่ดีอยู่ในระดับมากที่สุด

การกำหนดว่าผู้สอนมีลักษณะแบบใดใช้การพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละลักษณะ ถ้าคะแนนเฉลี่ยของลักษณะผู้สอนแบบใดสูงก็พิจารณาได้ว่า ครูผู้สอนมีลักษณะนั้น

ตอนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมการสอนของอาจารย์

เป็นแบบสอบถามใช้วัดความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนผู้วิจัยใช้แบบวัดของสำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2539) ซึ่งได้พัฒนามาจากแนวคิดของสเปนเซอร์ และอเลียโมนี (Spencer & Aliamoni, 1969) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับจากระดับที่ปฏิบัติบ่อยมากจนถึงไม่เคย จำนวน 10 ข้อ

ตัวอย่างเช่น

ข้อความ	ระดับที่ปฏิบัติ				
	ไม่เคย	น้อย	บางครั้ง	ค่อนข้างบ่อย	บ่อยมาก
(0) เตรียมการสอนและสอนอย่างมีประสิทธิภาพ					
(00) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอน					

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามมีดังนี้

ไม่เคย	เท่ากับ	1	คะแนน
น้อย	เท่ากับ	2	คะแนน
บางครั้ง	เท่ากับ	3	คะแนน
ค่อนข้างบ่อย	เท่ากับ	4	คะแนน
บ่อยมาก	เท่ากับ	5	คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน แปลค่าเฉลี่ยของคะแนนดังนี้

1.00 – 1.49	หมายถึง	มีพฤติกรรมการสอนเหมาะสมระดับน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีพฤติกรรมการสอนเหมาะสมระดับน้อย
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีพฤติกรรมการสอนเหมาะสมระดับปานกลาง
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีพฤติกรรมการสอนเหมาะสมระดับมาก
4.50 – 5.00	หมายถึง	มีพฤติกรรมการสอนเหมาะสมระดับมากที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำของหัวหน้าภาควิชา
เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการเป็นผู้นำของหัวหน้าภาควิชา ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามชุดเดียวกับแบบสอบถามวัดความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชาเกี่ยวกับการเป็นผู้นำของหัวหน้าภาควิชา

ตอนที่ 5 แบบสอบถามพฤติกรรมการตัดสินใจของหัวหน้าภาควิชา
เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจของหัวหน้าภาควิชา ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามชุดเดียวกับแบบสอบถามวัดความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชา

ตอนที่ 6 แบบสอบถามพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารของหัวหน้าภาควิชา
เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารของหัวหน้าภาควิชา ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามชุดเดียวกับแบบสอบถามวัดความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชา

ตอนที่ 7 แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา
เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามชุดเดียวกับแบบสอบถามวัดความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชา

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 4
เป็นแบบสอบถามวัดปัจจัยระดับนักศึกษา ได้แก่ เจตคติต่อการเรียนพยาบาล พฤติกรรมการเรียน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา เกี่ยวกับอายุ เพศ และเกรดเฉลี่ย
สะสม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ เต็มค่า และเลือกตอบ จำนวน 4 ข้อ ตัวอย่างเช่น

- (0) ขณะนี้ข้าพเจ้าอายุ.....ปี
- (00) เพศ 1. หญิง 2. ชาย
- (000) ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2544 นักศึกษาได้เกรดเฉลี่ยสะสมรวมทุกรายวิชา
เท่ากับ (ทศนิยมสองตำแหน่ง).....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเจตคติต่อการเรียนพยาบาลของนักศึกษา

เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดทัศนคติต่อการเรียนพยาบาล ของนักศึกษาแบบสอบถามนี้
ผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบวัดเจตคติของวิชาชีพพยาบาลของ พัฒนวัตน์ เสรีนทวัฒน์ (2527)
ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึงเห็นด้วย
อย่างยิ่ง จำนวน 28 ข้อ ซึ่งวัด 4 ด้าน ดังนี้

- | | | | |
|----------------------------|-------|---|-----|
| 1. ด้านค่านิยมทางสังคม | จำนวน | 8 | ข้อ |
| 2. ด้านลักษณะวิชาชีพ | จำนวน | 6 | ข้อ |
| 3. ด้านการปฏิบัติงานพยาบาล | จำนวน | 7 | ข้อ |
| 4. ด้านประสบการณ์พยาบาล | จำนวน | 7 | ข้อ |

ตัวอย่างเช่น

ข้อความ	ความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ด้านค่านิยมของสังคม (0) วิชาชีพพยาบาลมีประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม (00) วิชาชีพพยาบาลมีโอกาสก้าวหน้า					
2. ด้านประสบการณ์การเรียนพยาบาล (0) ข้าพเจ้าภูมิใจที่ได้เรียนพยาบาล (00) อาจารย์ มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผล การปฏิบัติของพยาบาลของนักศึกษา ทุกคน อย่างยุติธรรม					

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม มีดังนี้

		ข้อความที่เป็นบวก		ข้อความที่เป็นลบ	
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ	5	คะแนน	1	คะแนน
เห็นด้วย	เท่ากับ	4	คะแนน	2	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	เท่ากับ	3	คะแนน	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	เท่ากับ	2	คะแนน	4	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ	1	คะแนน	5	คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน แปลค่าเฉลี่ยของคะแนน ดังนี้

1.00 – 1.49	หมายถึง	มีทัศนคติ	ไม่ดี
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีทัศนคติ	ค่อนข้างไม่ดี
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีทัศนคติ	ปานกลาง
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีทัศนคติ	ดี
4.50 – 5.00	หมายถึง	มีทัศนคติ	ดีมาก

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการเรียน

เป็นแบบสอบถามใช้วัดความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนของตนเอง แบบสอบถามที่ใช้วัดพฤติกรรมการเรียนนี้ ผู้วิจัย พัฒนาจากแบบวัดพฤติกรรมการเรียนของ ราชนันท์ บุญธิมา (2542) ตามแนวคิดของแมดดอกซ์ (Maddox. 1963) แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับที่ปฏิบัติน้อยที่สุด ถึงมากที่สุด จำนวน 7 ข้อ

ตัวอย่างเช่น

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
(0) ในการเรียนแต่ละครั้ง ข้าพเจ้า ตั้งใจเรียนทั้งในห้องเรียน และ บนหอผู้ป่วย					
(00) ข้าพเจ้ามักจัดกลุ่มเพื่อนเพื่อ ทบทวนเนื้อหาวิชาที่เรียน อยู่เสมอ				-	

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามมีดังนี้

น้อยที่สุด	เท่ากับ	1	คะแนน
น้อย	เท่ากับ	2	คะแนน
ปานกลาง	เท่ากับ	3	คะแนน
มาก	เท่ากับ	4	คะแนน
มากที่สุด	เท่ากับ	5	คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน แปลค่าเฉลี่ยของคะแนนดังนี้

1.00 – 1.49	หมายถึง	มีพฤติกรรมการเรียนไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีพฤติกรรมการเรียนไม่เหมาะสม
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีพฤติกรรมการเรียนเหมาะสมปานกลาง
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีพฤติกรรมการเหมาะสมเรียนดี
4.50 – 5.00	หมายถึง	มีพฤติกรรมการเรียนเหมาะสมดีมาก

ตอนที่ 4 แบบสอบถามคุณลักษณะอาจารย์ผู้สอน

แบบสอบถามใช้วัดระดับความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้สอน แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามชุดเดียวกันกับแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับคุณลักษณะอาจารย์ผู้สอน

ตอนที่ 5 แบบสอบถามพฤติกรรมการสอนของอาจารย์

เป็นแบบสอบถามใช้วัดระดับความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของอาจารย์แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามชุดเดียวกันกับแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของอาจารย์

คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination power) และการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ซึ่งมีวิธีการดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยทำโดย

1.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท เพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านภาษา เนื้อหา และโครงสร้างเพื่อให้มีความเข้าใจและสามารถวัดได้ตรงตามเรื่องที่ศึกษา แล้วนำมาปรับปรุงให้เหมาะสม และถูกต้องก่อนนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ

1.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการบริหารวิชาการ การวัดและการประเมิน และการวิจัย จำนวน 8 ท่าน โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การบริหารงานเกี่ยวกับวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา หรือเป็นผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารวิชาการ เป็นผู้พิจารณาและให้คะแนนตามความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือที่สร้างขึ้น แล้วนำคะแนนที่ได้ไปคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) โดยใช้สูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ
ทุกคน

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

โดยใช้เกณฑ์ข้อคำถามที่มีค่า IOC = 0.50 ขึ้นไป จึงจะถือเกณฑ์ว่าข้อคำถามใช้ได้ ผลการคำนวณปรากฏว่าแบบสอบถามหัวหน้าภาควิชา จำนวน 107 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .50 – 1 แบบสอบถามอาจารย์พยาบาล จำนวน 22 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .66 – 1 แบบสอบถามนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 จำนวน 35 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .83 – 1 แล้วหลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงข้อคำถามให้เหมาะสม และถูกต้องก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองกับหัวหน้าภาควิชา จำนวน 30 คน เป็นหัวหน้าภาควิชาจากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์อุบลราชธานี 12 คน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพรัตน์วัชรวิระ 12 คน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนราธิวาส 6 คน อาจารย์พยาบาลจำนวน 30 คน เป็นอาจารย์พยาบาลจากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์อุบลราชธานี 10 คน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพรัตน์วัชรวิระ 10 คน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนราธิวาส 10 คน และนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 จำนวน 30 คน จากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนราธิวาส แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามหัวหน้าภาควิชา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ผู้วิจัยใช้เครื่องมือวัด "Multifactor Leadership

Questionnaire" ของเบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1995) มีข้อคำถาม จำนวน 45 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97

ตอนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ผู้วิจัยพัฒนามาจากแนวคิดของฮอย และทาเตอร์ (Hoy – Tarter Shared Decision Making Model) มีข้อคำถาม จำนวน 29 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97

ตอนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสารของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ผู้วิจัยพัฒนามาจากแนวคิดของบาร์นาร์ด (Barnard, 1972) มีข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .94

ตอนที่ 5 แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ผู้วิจัยใช้เครื่องมือวัด “ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน” ของกลมวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) มีข้อคำถาม จำนวน 23 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98

2. ฉบับที่ 2 แบบสอบถามอาจารย์พยาบาล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะอาจารย์ผู้สอน ผู้วิจัยพัฒนามาจากแนวคิดของกิบสัน และฮันท์ (Gibson & Hunt, 1965) และ สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2539) มีข้อคำถาม จำนวน 12 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98

ตอนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการสอนของอาจารย์ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือวัดพฤติกรรมการสอนของ สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2539) มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96

3. ฉบับที่ 3 แบบสอบถามนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 4

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเจตคติต่อการเรียนพยาบาล ผู้วิจัยพัฒนามาจากเครื่องมือวัด “ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล” ของ พัฒนาวดี เสรินทวัฒน์ (2527) มีข้อคำถาม จำนวน 28 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .77

ตอนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการเรียน ผู้วิจัยใช้เครื่องมือวัด “พฤติกรรมกรรมการเรียน” ของ ราชนีย์ บุญธิมา (2542) มีข้อคำถาม จำนวน 7 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .80

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้ง 3 ฉบับ สรุปได้ดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ฉบับ	ตอนที่	เครื่องมือ	จำนวนข้อ (K)	ค่าความเชื่อมั่น (α)
ฉบับที่ 1		แบบสอบถามหัวหน้าภาควิชา	107	.98
	1	ข้อมูลทั่วไป	5	-
	2	พฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ	45	.97
	3	พฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจ	29	.97
	4	พฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร	10	.94
	5	ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ	23	.98
ฉบับที่ 2		แบบสอบถามอาจารย์พยาบาล	22	.98
	1	ข้อมูลทั่วไป	4	-
	2	คุณลักษณะอาจารย์ผู้สอน	12	.98
	3	พฤติกรรมการสอนของอาจารย์	10	.96
ฉบับที่ 3		แบบสอบถามนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4	35	.85
	1	ข้อมูลทั่วไป	4	-
	2	เจตคติต่อการเรียนพยาบาล	28	.77
	3	พฤติกรรมการเรียน	7	.80

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ขอจดหมายจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยังนายกสมาคมอุดมศึกษาเอกชน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน 9 สถาบัน
 2. ผู้วิจัยมีจดหมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคน เพื่ออธิบายถึงจุดมุ่งหมายการทำวิจัย และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
 3. สถาบันที่อยู่ในกรุงเทพฯ และปริมณฑล ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
- โดย

1) ผู้วิจัยไปพบคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน และอาจารย์ประสานงานวิจัยทั้ง 7 สถาบัน ทั้งนี้เพื่อยื่นหนังสือที่ได้รับการอนุมัติจากนายกสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ และอาจารย์ประสานงานวิจัยด้วยตนเอง และขอความอนุเคราะห์ในการช่วยแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ได้เขียนระบุไว้ในแบบสอบถามแต่ละฉบับ และจะขอรับคืนด้วยตนเอง

4. สถาบันที่อยู่ต่างจังหวัด ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดย

1) ผู้วิจัยประสานงานกับอาจารย์ผู้ประสานงานวิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) ผู้วิจัยมีหนังสือนำส่งพร้อมแบบสอบถามไปให้อาจารย์ผู้ประสานงานวิจัย โดยขอความอนุเคราะห์ในการช่วยแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างตามที่เขียนระบุไว้ โดยจัดส่งทางไปรษณีย์พร้อมติดแสตมป์ส่งถึงผู้วิจัยโดยตรง เมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามแล้ว อาจารย์ผู้ประสานงานวิจัย จะรวบรวมส่งแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัยโดยตรง

จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด (ผลปรากฏดังตาราง 5) แล้วทำการตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์กำหนดไว้ในแต่ละตอน เพื่อนำคะแนนไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

ตาราง 5 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับกลับคืนมา

ชื่อสถาบัน	จำนวนที่ส่งไป			จำนวนที่ได้รับคืน			จำนวนได้รับคืน (คิดเป็นร้อยละ)		
	หัวหน้า ภาควิชา	อาจารย์	นักศึกษา ปี 4	หัวหน้า ภาควิชา	อาจารย์	นักศึกษา ปี 4	หัวหน้า ภาควิชา	อาจารย์	นักศึกษา ปี 4
1. คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยมีชน	6	30	72	6	16	67	100.00	53.33	93.06
2. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพายัพ	4	30	75	4	17	72	100.00	56.67	96.00
3. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ	5	30	120	5	17	89	100.00	56.67	74.17
4. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน	4	30	70	4	16	65	100.00	53.33	92.86
5. คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์	3	22	75	3	10	56	100.00	45.45	74.67

ตาราง 5 (ต่อ)

ชื่อสถาบัน	จำนวนที่ส่งไป				จำนวนที่ได้รับคืน				จำนวนที่ได้รับคืน (คิดเป็นร้อยละ)				
	หัวหน้า ภาควิชา	อาจารย์	นักศึกษา ปี 4	หัวหน้า ภาควิชา	อาจารย์	นักศึกษา ปี 4	หัวหน้า ภาควิชา	อาจารย์	นักศึกษา ปี 4	หัวหน้า ภาควิชา	อาจารย์	นักศึกษา ปี 4	นักศึกษา ปี 4
6. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต	3	30	80	2	14	50	66.66	46.67	62.50				
7. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ	6	15	30	6	15	30	100.00	100.00	100.00				
8. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม	5	15	65	3	11	58	60	73.33	89.23				
9. คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนโกสินทร์	6	26	80	5	26	80	83.33	100.00	100.00				
รวม	42	228	667	38	142	567	90.47	62.28	85.01				

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่าจำนวนข้อมูลที่วิจัยส่งให้กลุ่มตัวอย่าง 943 ฉบับจาก 9 สถาบัน ผู้วิจัยได้รับจำนวนข้อมูลกลับคืนมา 747 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 79.22 ทั้งนี้ ประกอบด้วย หัวหน้าภาควิชา 38 คน อาจารย์ 142 คน และนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 จำนวน 567 คน เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามพบว่า แบบสอบถาม หัวหน้าภาควิชาใช้ได้ 38 ฉบับ แบบสอบถามอาจารย์ใช้ได้ 131 ฉบับ และแบบสอบถามนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 ใช้ได้ 558 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักศึกษาให้มีเจตคติต่อการเรียนพยาบาลบวก 3) ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนสถาบันให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในภาควิชา วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานโดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์ของความผันแปร โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเอสพีเอสเอส/พีซีพลัส (SPSS/PC+)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายลักษณะของตัวแปรที่อธิบายประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ดังนี้ โดยการคำนวณหาค่าความถี่ (f) ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเอสพีเอสเอส/พีซีพลัส (SPSS/PC+)

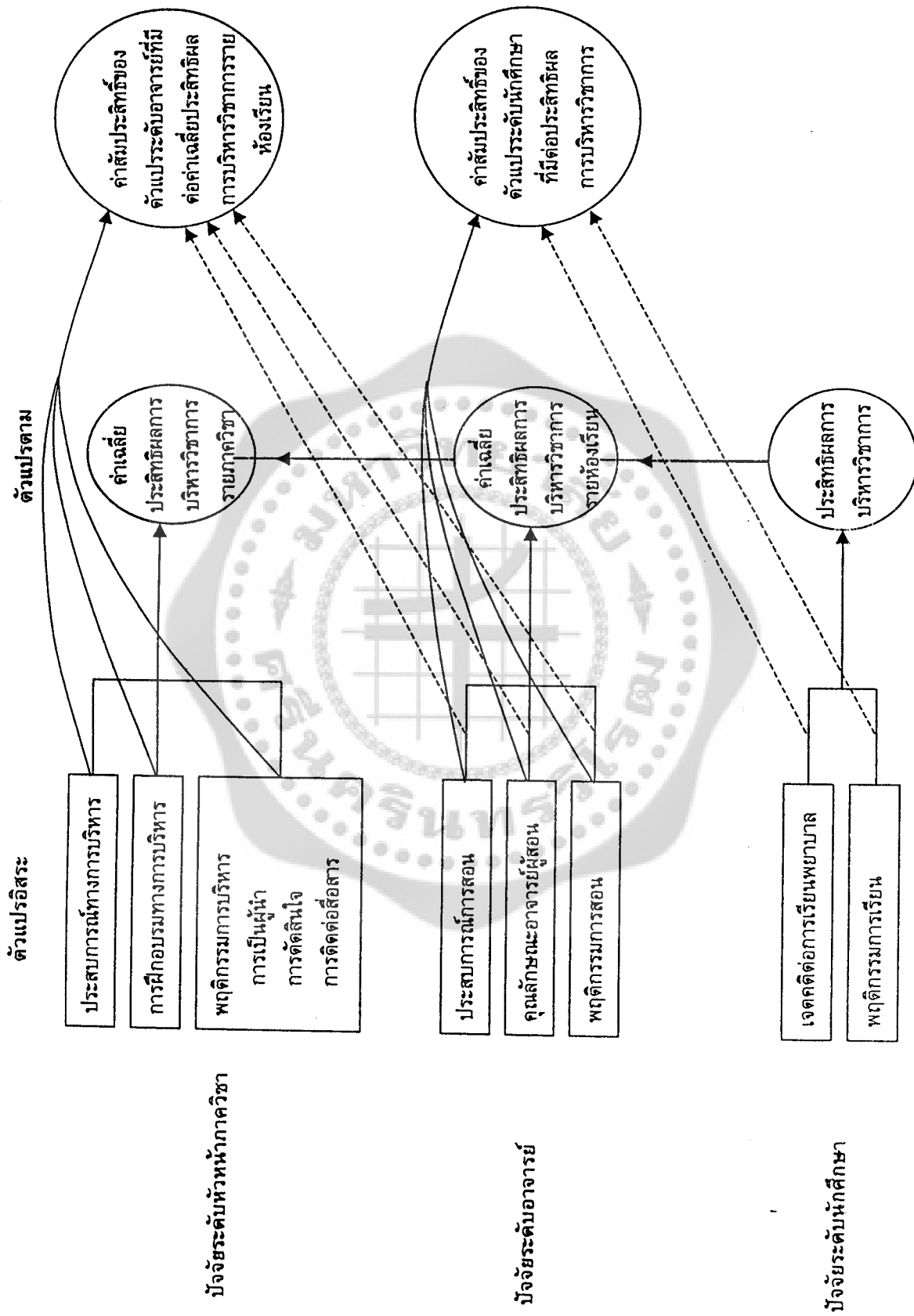
2.1 หาค่าความถี่และค่าร้อยละเพื่ออธิบายลักษณะของประสบการณ์การสอนของอาจารย์ ประสบการณ์ทางการบริหารและการฝึกอบรมทางการบริหารของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

2.2 หาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับเพื่ออธิบายลักษณะพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ การตัดสินใจและการติดต่อสื่อสารของหัวหน้าภาควิชา คุณลักษณะอาจารย์ผู้สอน และพฤติกรรมกรรมการสอนของอาจารย์ เจตคติต่อการเรียนพยาบาลและพฤติกรรมกรรมการเรียนของนักศึกษา

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัว กับตัวแปรตามและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันในระดับนักศึกษา ระดับอาจารย์ และระดับหัวหน้าภาควิชาที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เอสพีเอสเอส/พีซีพลัส (SPSS/PC+)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อค้นหาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์พหุระดับของการวิเคราะห์ถดถอย (Multilevel Regression Analysis) กรณีที่มี 3 ระดับ ได้แก่ ระดับนักศึกษา ระดับอาจารย์และระดับหัวหน้าภาควิชา ซึ่งต้องทำการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุระดับ (Multilevel Regression Analysis) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์เอชแอลเอ็มทีรีแอล (HLM 3L) ตามกรอบแนวคิดการวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับของราชนีย์ บุญธิมา (2542:57) ซึ่งกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ดังภาพประกอบ 9





ภาพประกอบ 9 กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์

จากภาพประกอบ 9 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 การวิเคราะห์โมเดลว่าง (Null Model) เป็นการวิเคราะห์ขั้นแรก เพื่อให้เห็นภาพรวมของตัวแปรตาม โดยไม่มีตัวแปรอิสระระดับนักศึกษา ระดับอาจารย์ และระดับหัวหน้าภาควิชา เข้ามาร่วมพิจารณาและเพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรตามแต่ละระดับ มีความแปรปรวนภายในหรือระหว่างหน่วยเพียงพอกี่จะวิเคราะห์หาตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ขั้นต่อไปนี้หรือไม่ ซึ่งพิจารณาได้จากการทดสอบด้วยค่าไคสแควร์ (χ^2 -test) ทดสอบความแปรปรวนระหว่างหน่วยว่ามีนัยสำคัญหรือไม่

4.2 การวิเคราะห์โมเดลอย่างง่าย (Simple Model) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยระดับที่ 1 (Level 1) ในขั้นตอนการวิเคราะห์โมเดลอย่างง่าย โดยการนำเอาตัวแปรอิสระระดับนักศึกษา ได้แก่ เจตคติต่อการเรียนพยาบาลและพฤติกรรมการเรียน มาอธิบายตัวแปรตามในสมการถดถอย ซึ่งพิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยและทดสอบค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยนั้นด้วยการทดสอบค่าที (t-test) ในลักษณะของอิทธิพลคงที่ (Fixed Effect) และตรวจสอบความแปรปรวนของตัวแปรตามแต่ละตัวว่าสามารถนำไปวิเคราะห์กับตัวแปรอิสระระดับอาจารย์ ด้วยการพิจารณาจากการทดสอบค่าไคสแควร์ (χ^2 -test) ในลักษณะของอิทธิพลสุ่ม (Random Effect)

4.3 การวิเคราะห์โมเดลไฮโปเทธิคอล (Hypothetical Model – Level 2) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยระดับที่ 2 (Level 2) เพื่อค้นหาว่าตัวแปรอิสระระดับอาจารย์ ได้แก่ ประสบการณ์การสอน คุณลักษณะอาจารย์ผู้สอน และพฤติกรรมการสอนตัวใดบ้างที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม โดยที่ตัวแปรตามคือค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน รายห้องเรียน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระนักศึกษากับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ที่มีนัยสำคัญทางสถิติของอิทธิพลสุ่ม (Random Effect)

4.4 การวิเคราะห์โมเดลไฮโปเทธิคอล (Hypothetical Model – Level 3) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยระดับที่ 3 (Level 3) เพื่อค้นหาว่าตัวแปรอิสระระดับหัวหน้าภาควิชา ได้แก่ ประสบการณ์ทางการบริหาร การฝึกอบรมทางการบริหาร พฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ ด้านการตัดสินใจ และด้านการติดต่อสื่อสาร ตัวใดบ้างที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม โดยที่ตัวแปรตามคือค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระระดับอาจารย์กับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ที่มีนัยสำคัญทางสถิติของอิทธิพลสุ่ม (Random Effect)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแบ่งเป็น 5 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับอาจารย์ และระดับหัวหน้าภาควิชา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับอาจารย์ และระดับหัวหน้าภาควิชา กับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับอาจารย์ และระดับหัวหน้าภาควิชา ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

ตอนที่ 5 โมเดลพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับอาจารย์ และระดับหัวหน้าภาควิชา ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

คำสถิติ

n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
R^2_{HLM}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายพหุคูณของการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมเอชแอลเอ็ม
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ
a	แทน	ค่าคงที่
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของอิทธิพลคงที่ (Fixed effect)
χ^2	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของอิทธิพลสุ่ม (Random effect)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตัวแปร

ตัวแปรอิสระระดับนักศึกษา

ATT	แทน	เจตคติต่อการเรียนพยาบาล
BOS	แทน	พฤติกรรมการเรียน

ตัวแปรอิสระระดับอาจารย์

EOT	แทน	ประสบการณ์การสอน
CHA	แทน	คุณลักษณะของอาจารย์ผู้สอน
BEH	แทน	พฤติกรรมการสอน

ตัวแปรอิสระระดับหัวหน้าภาควิชา

EXP	แทน	ประสบการณ์ทางการบริหาร
TRAI	แทน	การฝึกอบรมทางการบริหาร
LEAD	แทน	พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ
DEC	แทน	พฤติกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจ
COM	แทน	พฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร

ตัวแปรตาม

AC	แทน	ประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน
\overline{AC}_{class}	แทน	ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน รายห้องเรียน
\overline{AC}_{Depart}	แทน	ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน รายภาควิชา
$ATT/\overline{AC}_{Slope}$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของเจตคติต่อการเรียนพยาบาล ที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน
$BEH / \overline{AC}_{class}$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพฤติกรรมการสอนที่มีต่อ ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชนรายห้องเรียน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ปรากฏดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ (AC)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	2.84	1.15	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักศึกษา	4.19	1.26	สูง
ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถาบัน	3.37	.84	ปานกลาง
ด้านการแก้ปัญหาภายในภาควิชา	3.63	.69	สูง
รวม	3.34	.93	ปานกลาง

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = .93) และเมื่อพิจารณารายด้านของค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการ พบว่า ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของหัวหน้าภาควิชาด้านการพัฒนานักศึกษาให้มีเจตคติทางบวกต่อการเรียนพยาบาลและด้านการแก้ปัญหาภายในภาควิชาอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.19$, 3.63 และ S.D. 1.26, .69 ตามลำดับ) สำหรับด้านการพัฒนานักศึกษาให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถาบันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.84$, 3.37 และ S.D. = 1.15, .84 ตามลำดับ) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชาในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักศึกษา พบว่า หัวหน้าภาควิชา มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากกว่า (S.D. = 1.15 และ 1.26) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถาบันและด้านการแก้ปัญหาภายในภาควิชา (S.D. = .84, .69)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับอาจารย์ และระดับหัวหน้าภาควิชา

2.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับอาจารย์เกี่ยวกับตัวแปรประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ และปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชาเกี่ยวกับประสิทธิภาพทางการบริหาร และการฝึกอบรมทางการบริหาร ของหัวหน้าภาควิชา ผลปรากฏดังตาราง 7

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละของประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ ประสิทธิภาพทางการบริหาร และการฝึกอบรมทางการบริหารของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย เอกชน

ตัวแปรอิสระ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปัจจัยระดับอาจารย์		
1. ประสิทธิภาพการสอน		
1.1 1 – 3 ปี	38	29.92
1.2 4 – 6 ปี	32	25.20
1.3 7 – 10 ปี	21	16.54
1.4 11 ปีขึ้นไป	36	28.34
รวม	127	100.00
ปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชา		
2. ประสิทธิภาพทางการบริหาร		
2.1 ไม่มีประสิทธิภาพ	2	5.26
2.2 1 – 3 ปี	13	34.21
2.3 4 – 6 ปี	9	23.68
2.4 7 – 10 ปี	6	15.80
2.5 11 ปีขึ้นไป	8	21.05
รวม	38	100.00
3. การฝึกอบรมทางการบริหาร		
3.1 เคยผ่านการฝึกอบรม	18	- 47.36
3.2 ไม่เคยผ่านการฝึกอบรม	20	52.64
รวม	38	100.00

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่า อาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทางการบริหาร 1 – 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.21 รองลงมา มีประสบการณ์ทางการบริหาร 4 – 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.68 มีประสบการณ์ทางการบริหาร 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 21.05 มีประสบการณ์ทางการบริหาร 7-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.80 และไม่มีประสบการณ์เลย มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.26 สำหรับการฝึกอบรมทางการบริหารนั้น หัวหน้าภาควิชาเคยผ่านการฝึกอบรมเพียงร้อยละ 47.36 สำหรับอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ที่มีประสบการณ์ในการสอน 1-3 ปี และ 11 ปี ขึ้นไป มีจำนวนใกล้เคียงกัน กล่าวคือ มีประสบการณ์ในการสอน 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.92 มีประสบการณ์การสอน 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 38.34 มีประสบการณ์การสอน 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.20 และมีประสบการณ์การสอน 7 –10 ปีคิดเป็นร้อยละ 16.54

2.2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชาเกี่ยวกับตัวแปร พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ การตัดสินใจ และการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยระดับอาจารย์เกี่ยวกับตัวแปรคุณลักษณะอาจารย์ผู้สอนและพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ ปัจจัยระดับนักศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรเจตคติต่อการเรียนพยาบาล และพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาพยาบาล ผลปรากฏดังตาราง 8

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของเจตคติต่อการเรียนพยาบาลและพฤติกรรม
 การเรียนของนักศึกษาพยาบาล คุณลักษณะอาจารย์ผู้สอน และพฤติกรรมการสอนของ
 อาจารย์ พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ การตัดสินใจ และการติดต่อสื่อสารของ
 หัวหน้าภาควิชา

ตัวแปรอิสระ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ปัจจัยระดับนักศึกษา			
1. เจตคติต่อการเรียนพยาบาล	3.90	.53	ดี
2. พฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาพยาบาล	3.33	.54	ปานกลาง
ปัจจัยระดับอาจารย์			
3. คุณลักษณะอาจารย์ผู้สอน	3.25	.34	ปานกลาง
3.1 คุณลักษณะวิชาชีพครู	3.20	.36	ปานกลาง
3.2 คุณลักษณะวิชาชีพพยาบาล	3.14	.37	ปานกลาง
4. พฤติกรรมการสอนของอาจารย์	3.20	.40	ปานกลาง
ปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชา			
5. การเป็นผู้นำ	3.21	.43	ปานกลาง
5.1 แบบเปลี่ยนสภาพ	3.29	.63	ปานกลาง
5.2 แบบแลกเปลี่ยน	3.12	.35	ปานกลาง
6. การตัดสินใจ	3.43	.83	ปานกลาง
6.1 การตัดสินใจโดยกลุ่ม	3.53	.84	มาก
6.2 การตัดสินใจโดยส่วนใหญ่ของกลุ่ม	3.14	.96	ปานกลาง
6.3 การตัดสินใจโดยการหารือกับกลุ่ม	3.36	.75	ปานกลาง
6.4 การตัดสินใจโดยการหารือเป็นรายบุคคล	3.37	.80	ปานกลาง
6.5 การตัดสินใจโดยลำพัง	3.47	.66	ปานกลาง
7. การติดต่อสื่อสาร	3.50	.84	มาก
7.1 แบบเป็นทางการ	3.69	.85	มาก
7.2 แบบไม่เป็นทางการ	3.37	.99	ปานกลาง

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่า นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน มีเจตคติต่อการเรียนพยาบาลในภาพรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = .53) และมีพฤติกรรมการเรียนในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = .54)

อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน มีคุณลักษณะอาจารย์ผู้สอนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = .34) ซึ่งคุณลักษณะวิชาชีพครูมีค่าเฉลี่ยที่ใกล้เคียงกันกับคุณลักษณะวิชาชีพพยาบาล ($\bar{X} = 3.20$, 3.14 และ S.D. = .36, .37 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ พบว่า มีพฤติกรรมการสอนที่เหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = .40)

หัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน โดยภาพรวม มีพฤติกรรม การบริหารด้านการเป็นผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = .43) เมื่อพิจารณาแบบการเป็นผู้นำ พบว่า หัวหน้าภาควิชามีพฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$, 3.12 และ S.D. = .63, .35 เรียงตามลำดับ) ส่วนพฤติกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจของหัวหน้าภาควิชาพบว่า มีพฤติกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = .83) เมื่อพิจารณาแบบการตัดสินใจทั้ง 5 แบบ ผลปรากฏว่า หัวหน้าภาควิชามีพฤติกรรมการตัดสินใจโดยกลุ่มอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = .84) การตัดสินใจโดยคนส่วนใหญ่ของกลุ่ม การตัดสินใจโดยการหารือกับกลุ่ม การตัดสินใจโดยการหารือเป็นรายบุคคลและการตัดสินใจโดยลำพังอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$, 3.36, 3.37, 3.47 และ S.D. = .96, .75, .80, .66 ตามลำดับ) สำหรับพฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสารของหัวหน้าภาควิชา พบว่า มีพฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = .84) หัวหน้าภาควิชามีพฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = .84) และการติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = .99)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับอาจารย์ และระดับหัวหน้าภาควิชา กับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับอาจารย์ และระดับหัวหน้าภาควิชา กับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ผลปรากฏดังตาราง 9

ตาราง 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับอาจารย์ และระดับหัวหน้าภาควิชา กับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของ
 หัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกราช

ตัวแปร	ระดับนักศึกษา			ระดับอาจารย์			ระดับหัวหน้าภาควิชา				ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ (AC)
	ATT	BOS	EOT	CHA	BEH	EXP	TRAI	LEAD	DEC	COM	
ATT	1.000	.341**	.103	.275*	.249*	-.052	.097	.184*	.150	.280*	.447**
BOS		1.000	-.091	.154	.199*	.044	-.105	.178	.095	.201*	.350*
EOT			1.000	.086	-.103	.203*	-.074	.119	.097	.164	.286*
CHA				1.000	-.396*	.104	.173	.204*	.117	-.019	.371**
BEH					1.000	-.003	.097	.164	.061	-.103	.403**
EXP						1.000	.347**	.291*	.198*	.201*	.205*
TRAI							1.000	.207*	.211*	.194*	.246*
LEAD								1.000	.301*	.299**	.553**
DEC									1.000	.217*	.274**
COM										1.000	.338**

* P < .05 : มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** P < .01 : มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่า

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยระดับนักศึกษา ซึ่งประกอบด้วยเจตคติต่อการเรียนพยาบาล (ATT) และพฤติกรรมการเรียน (BOS) กับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .447 และ .350 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของ หัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และระดับ .05 ตามลำดับ

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยระดับอาจารย์ ซึ่งประกอบด้วยประสบการณ์การสอน (EOT) คุณลักษณะของอาจารย์ผู้สอน (CHA) พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ (BEH) กับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน (AC) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน โดยประสบการณ์การสอน (EOT) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .286 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรคุณลักษณะของอาจารย์ผู้สอน (CHA) และพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ (BEH) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .371 และ .403 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชา ซึ่งประกอบด้วยประสบการณ์ทางการบริหาร (EXP) การฝึกอบรมทางการบริหาร (TRAI) พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ (LEAD) พฤติกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจ (DEC) และพฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร (COM) กับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน (AC) มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยประสบการณ์ทางการบริหาร (EXP) และการฝึกอบรมทางการบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .205 และ .246 ตามลำดับ และมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรพฤติกรรมการบริหารการเป็นผู้นำ (LEAD) พฤติกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจ (DEC) และพฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร (COM) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .553, .274 และ .338 ตามลำดับ และมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับอาจารย์ และระดับหัวหน้าภาควิชา กับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน สรุปได้ว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชนสูงสุด คือ ตัวแปรพฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ (LEAD) รองลงมาคือ เจตคติต่อการเรียนพยาบาล (ATT) และพฤติกรรมการสอน (BEH)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับอาจารย์ และระดับหัวหน้าภาควิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับอาจารย์ และระดับหัวหน้าภาควิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์โมเดลว่าง

การวิเคราะห์โมเดลว่าง (Null Model) เป็นการวิเคราะห์ขั้นแรกเพื่อให้เห็นภาพรวมของตัวแปรตาม โดยไม่มีตัวแปรอิสระระดับนักศึกษา ระดับอาจารย์ และระดับหัวหน้าภาควิชา เข้ามาร่วมพิจารณา และเพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรตามมีความแปรปรวนภายในหน่วยหรือระหว่างหน่วยเพียงพอที่จะวิเคราะห์หาตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามคือประสิทธิผลการบริหารวิชาการขั้นต่อไปหรือไม่ ผลการวิเคราะห์โมเดลว่าง ปรากฏดังตาราง 10

ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ	ส่วนประกอบ ความแปรปรวน	χ^2	Prob.	ร้อยละ
ระดับนักศึกษา	112.37	299.64***	.000	64.54
ระดับอาจารย์	53.09	93.07***	.000	30.49
ระดับหัวหน้าภาควิชา	8.65	54.38***	.000	4.97

*** P < .001

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์โมเดลว่างแสดงให้เห็นว่าการวิเคราะห์ประมาณค่าส่วนประกอบความแปรปรวนของประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ในระดับนักศึกษา ระดับอาจารย์ และระดับหัวหน้าภาควิชา มีค่าส่วนประกอบความแปรปรวนเท่ากับ 112.37, 53.09 และ 8.65 ตามลำดับ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 64.54, 30.49 และ 4.97 ตามลำดับ โดยค่าส่วนประกอบความแปรปรวนของประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ทุกระดับ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\chi^2 = 299.64, 93.07$ และ 54.38 ตามลำดับ) แสดงให้เห็นว่า ความแปรปรวนของประสิทธิผลการบริหารวิชาการทั้งในระดับนักศึกษา ระดับอาจารย์ และระดับหัวหน้าภาควิชา มีเพียงพอที่จะค้นหาว่าตัวแปรอิสระแต่ละระดับตัวใดที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

4.2 การวิเคราะห์ปัจจัยระดับนักศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

การวิเคราะห์ขั้นนี้เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยระดับที่ 1 (Level 1) ในขั้นตอนการวิเคราะห์โมเดลอย่างง่าย (Simple Model) ด้วยการนำตัวแปรอิสระระดับนักศึกษามาอธิบายตัวแปรตามในสมการถดถอย และตรวจสอบความแปรปรวนของตัวแปรตามแต่ละตัวว่า สามารถนำไปวิเคราะห์กับตัวแปรอิสระระดับอาจารย์ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับนักศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ปรากฏดังตาราง 11

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับนักศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

ปัจจัยระดับนักศึกษา	ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ	R^2_{HLM}	อิทธิพลคงที่			อิทธิพลสุ่ม	
			b	t	Prob.	χ^2	Prob.
ATT	AC	.470	.521	18.37***	.000	81.47***	.000
BOS			.306	10.42***	.000	12.11	.000
a			75.90	21.15***	.000	149.05***	.000

*** P < .001

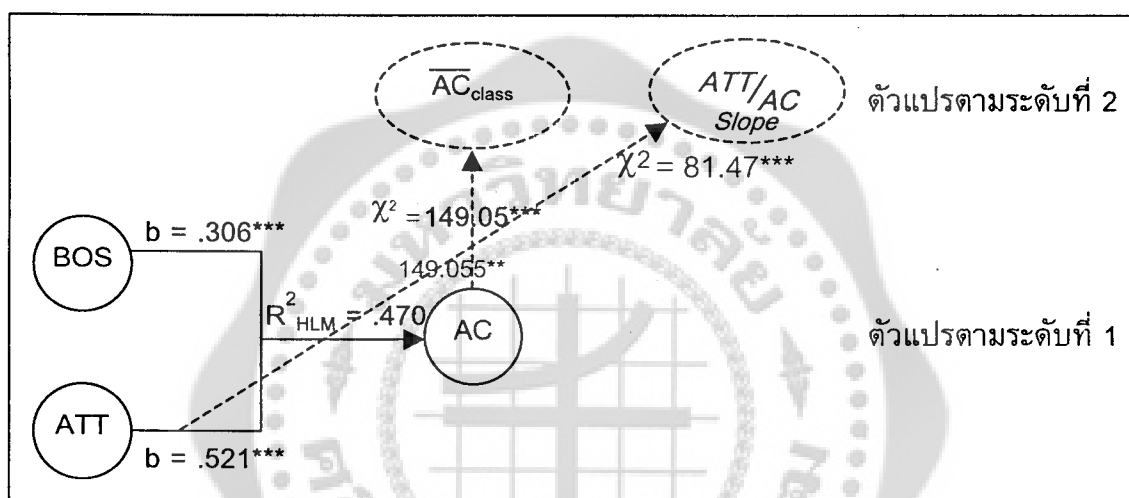
จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยระดับนักศึกษา ได้แก่ เจตคติต่อการเรียนพยาบาล (ATT) และพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา (BOS) ร่วมกันอธิบายประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน โดยประมาณร้อยละ 47 ($R^2 = .470$)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลคงที่ (Fixed Effect) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของเจตคติต่อการเรียนพยาบาล (ATT) มีค่าเท่ากับ .521 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา (BOS) มีค่าเท่ากับ .306 และค่าคงที่ (a) ของการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ 75.90 ซึ่งทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($t = 18.37, 10.42$ และ 21.15 ตามลำดับ) แสดงว่า ปัจจัยระดับนักศึกษา ได้แก่ เจตคติต่อการเรียนพยาบาล และพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาอิทธิพลสุ่ม (Random Effect) พบว่าค่าไคสแควร์ (χ^2) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ค่าคงที่ (a) หรือค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของ

หัวหน้าภาควิชารายห้องเรียน (AC_{class}) ($\chi^2 = 149.05$) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของเจตคติต่อการเรียนพยาบาลที่มีต่อประสิทธิผลการเรียน (ATT/AC Slope) ($\chi^2 = 81.47$) สามารถนำไปใช้เป็นตัวแปรตามเพื่อวิเคราะห์กับตัวแปรอิสระระดับอาจารย์ต่อไป

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับนักศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน สามารถสร้างโมเดลพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน มีลักษณะดังภาพประกอบ 10



- เมื่อ \textcircled{AC} แทน ตัวแปรตามระดับที่ 1 ซึ่งหมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน
- $\textcircled{\overline{AC}_{class}}$ แทน ตัวแปรตามระดับที่ 2 ซึ่งหมายถึง ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชนรายห้องเรียน
- $\textcircled{ATT/AC}$ Slope แทน ตัวแปรตามระดับที่ 2 หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของเจตคติต่อการเรียนพยาบาลที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

ภาพประกอบ 10 โมเดลพหุระดับของปัจจัยระดับนักศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

4.3 การวิเคราะห์ปัจจัยระดับอาจารย์ที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชนรายห้องเรียน

การวิเคราะห์ขั้นนี้ เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยระดับที่ 2 (Level 2) ในขั้นตอนการวิเคราะห์โมเดลไฮโปเทติกอล (Hypothetical Model) เพื่อค้นหาตัวแปรอิสระระดับอาจารย์ที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชนรายห้องเรียน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของเจตคติต่อการเรียนพยาบาล ที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ด้วยการนำตัวแปรอิสระระดับอาจารย์ มาอธิบายตัวแปรตามในสมการถดถอย และตรวจสอบความแปรปรวนของตัวแปรตามแต่ละตัวว่า สามารถนำไปวิเคราะห์กับตัวแปรอิสระระดับหัวหน้าภาควิชาต่อไป

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับอาจารย์ที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน รายห้องเรียน (\overline{AC}_{Class}) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพฤติกรรมการสอนที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน (ATT/AC Slope) ปรากฏดังตาราง 11 และ 12

4.3.1 การวิเคราะห์ปัจจัยระดับอาจารย์ที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของประสิทธิผล (\overline{AC}_{Class}) การบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับอาจารย์ที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ย ประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชารายห้องเรียน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

ปัจจัย ระดับ อาจารย์	ประสิทธิผลการ บริหารวิชาการ	R^2_{HLM}	อิทธิพลคงที่			อิทธิพลสุ่ม	
			b	t	Prob.	χ^2	Prob.
EOT	\overline{AC}_{class}	.314	.105	1.87	.075	8.67	.108
CHA			.240	3.79*	.021	11.09	.075
BEH			.296	6.03**	.001	21.75*	.018
a			35.78	15.72***	.000	86.54***	.000

* $P < .05$

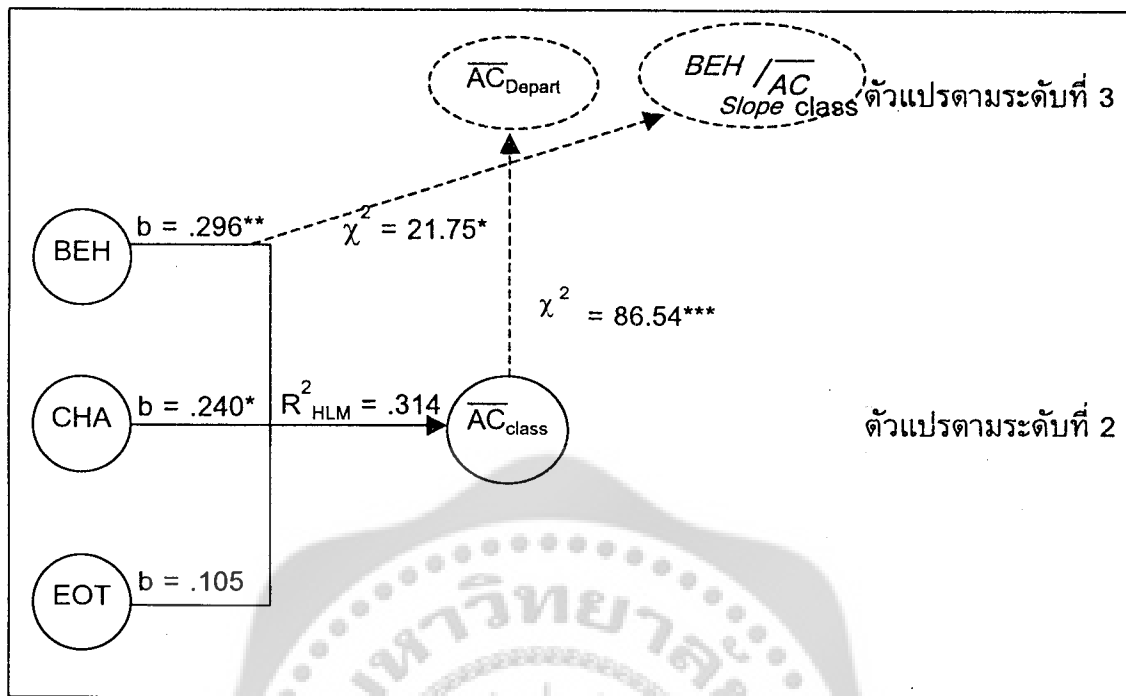
*** $P < .001$

จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยระดับอาจารย์ ได้แก่ ประสบการณ์การสอน (EOT) คุณลักษณะอาจารย์ผู้สอน (CHA) และพฤติกรรมการสอน (BEH) ร่วมกันอธิบายค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน รายห้องเรียน โดยประมาณร้อยละ 31.40 ($R^2 = .314$)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลคงที่ (Fixed Effect) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของประสบการณ์การสอน (EOT) มีค่าเท่ากับ .105 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของคุณลักษณะอาจารย์ผู้สอน (CHA) มีค่าเท่ากับ .240 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพฤติกรรมการสอน (BEH) มีค่าเท่ากับ .296 ค่าคงที่ของการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ 35.78 ซึ่งตัวแปรคุณลักษณะอาจารย์ผู้สอน (CHA) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 3.79$) แสดงว่า คุณลักษณะอาจารย์ผู้สอนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรพฤติกรรมการสอน (BEH) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t = 6.03$) แสดงว่า พฤติกรรมการสอนของอาจารย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาอิทธิพลสุ่ม (Random Effect) พบว่า ค่าไคสแควร์ (χ^2) ของค่าคงที่ (a) เท่ากับ 86.54 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และค่าไคสแควร์ (χ^2) ของพฤติกรรมการสอนเท่ากับ 21.75 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ค่าคงที่ (a) หรือค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา (AC_{Depart}) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ที่มีต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา รายห้องเรียน (BEH/AC_{class} Slope) สามารถนำไปใช้เป็นตัวแปรตามเพื่อวิเคราะห์กับตัวแปรอิสระระดับหัวหน้าภาควิชาต่อไป

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับอาจารย์ที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา รายห้องเรียน (AC_{class}) ตามตาราง 12 สามารถสร้างโมเดลพหุระดับปัจจัยระดับอาจารย์ได้ดังภาพประกอบ 11



- เมื่อ \overline{AC}_{class} แทน ตัวแปรตามระดับที่ 2 ซึ่งหมายถึง ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชนรายห้องเรียน
- \overline{AC}_{Depart} แทน ตัวแปรตามระดับที่ 3 ซึ่งหมายถึง ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชนรายภาควิชา
- $\frac{BEH}{\overline{AC}_{class}}$ (Slope) แทน ตัวแปรตามระดับที่ 3 หมายถึง สัมประสิทธิ์การถดถอยของพฤติกรรมการสอนที่มีต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน รายห้องเรียน

ภาพประกอบ 11 โมเดลพหุระดับของปัจจัยระดับอาจารย์ที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน รายห้องเรียน

4.3.2 การวิเคราะห์ปัจจัยระดับอาจารย์ที่มีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของเจตคติต่อการเรียนพยาบาลที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน (ATT/AC slope) ปรากฏดังในตาราง 13

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับอาจารย์ที่มีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของเจตคติต่อการเรียนพยาบาลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

ปัจจัยระดับอาจารย์	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของเจตคติต่อการเรียนพยาบาลที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ	R^2_{HLM}	อิทธิพลคงที่			อิทธิพลสุ่ม	
			b	t	Prob.	χ^2	Prob.
			EOT	ATY/A Slop	.1014	.054	.95
CHA			.073	1.73	.073	7.66	.693
BEH			.186	2.93*	.049	9.01	.107
a			1.04	8.95*	.013	15.55	.095

* P < .05

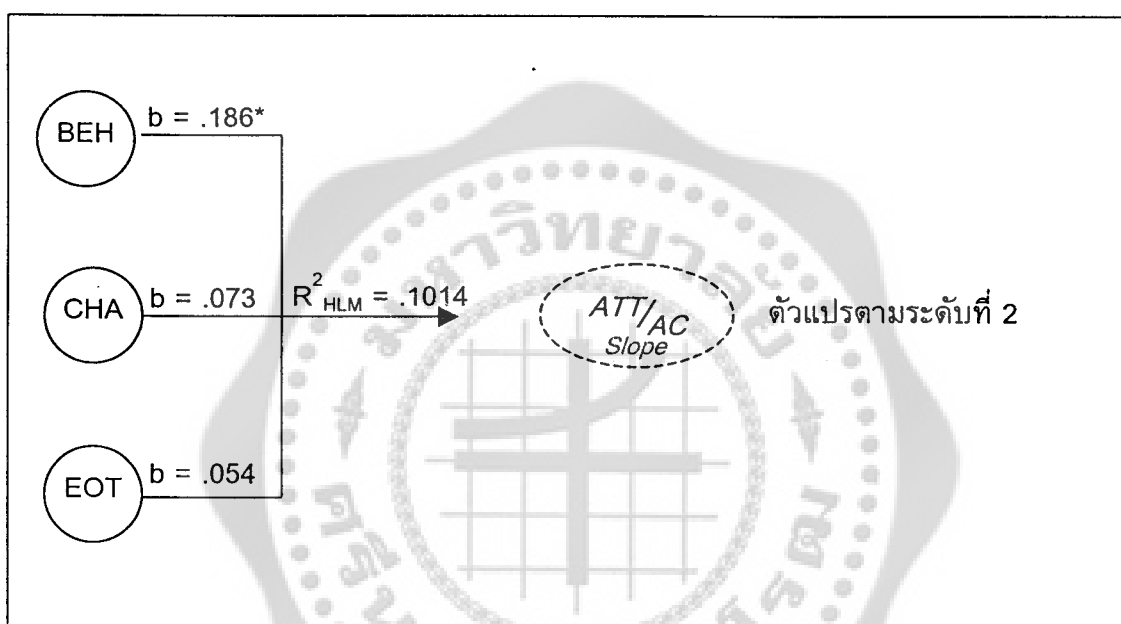
จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยระดับอาจารย์ ได้แก่ ประสบการณ์การสอน (EOT) คุณลักษณะอาจารย์ผู้สอน (CHA) และพฤติกรรมการสอน (BEH) ร่วมกันอธิบายค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของเจตคติต่อการเรียนพยาบาลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการได้ประมาณร้อยละ 10.14 ($R^2 = .1014$)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลคงที่ (Fixed Effect) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของประสบการณ์การสอน (EOT) มีค่าเท่ากับ .054 เป็นบวก ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของคุณลักษณะอาจารย์ผู้สอนมีค่าเท่ากับ .073 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพฤติกรรมการสอนมีค่าเท่ากับ .186 ค่าคงที่ของการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ 1.04 ซึ่งตัวแปรพฤติกรรมการสอน (BEH) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 2.93$) แสดงว่า พฤติกรรมการสอนของอาจารย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาอิทธิพลสุ่ม (Random Effect) พบว่าค่าไคสแควร์ (χ^2) ทุกค่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรประสบการณ์ทางการสอน (EOT) คุณลักษณะอาจารย์ผู้สอน (CHA) และพฤติกรรมการสอน (BEH) และค่าคงที่ไม่มีอิทธิพล

ต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของเจตคติต่อการเรียนพยาบาลที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ไม่สามารถนำไปใช้เป็นตัวแปรตามเพื่อวิเคราะห์กับตัวแปรอิสระระดับหัวหน้าภาควิชาได้ต่อไป

จากผลการวิเคราะห์ตาราง 13 ปัจจัยระดับอาจารย์ที่มีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของเจตคติต่อการเรียนพยาบาลที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน สามารถสร้างโมเดลพหุระดับอาจารย์ ดังภาพประกอบ 12



เมื่อ ATT/AC Slope แทน ตัวแปรตามระดับที่ 2 คือสัมประสิทธิ์การถดถอยของเจตคติต่อการเรียนพยาบาลที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

ภาพประกอบ 12 โมเดลพหุระดับของปัจจัยระดับอาจารย์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

4.4 การวิเคราะห์ปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

4.4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ดังปรากฏในตาราง 14

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชาที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชนรายภาควิชา

ปัจจัยระดับ หัวหน้า ภาควิชา	ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการ บริหารของหัวหน้าภาควิชา รายภาควิชา	R^2_{HLM}	อิทธิพลคงที่		
			b	t	Prob.
EXP	<i>AC</i> <i>Depart</i>	.6037	.024	.63	.751
TRAI			.157	1.08	.093
LEAD			.496	16.59***	.000
DEC			.135	2.54	.052
COM			.279	5.76*	.031
a			1.36	70.13***	.000

* $P < .05$

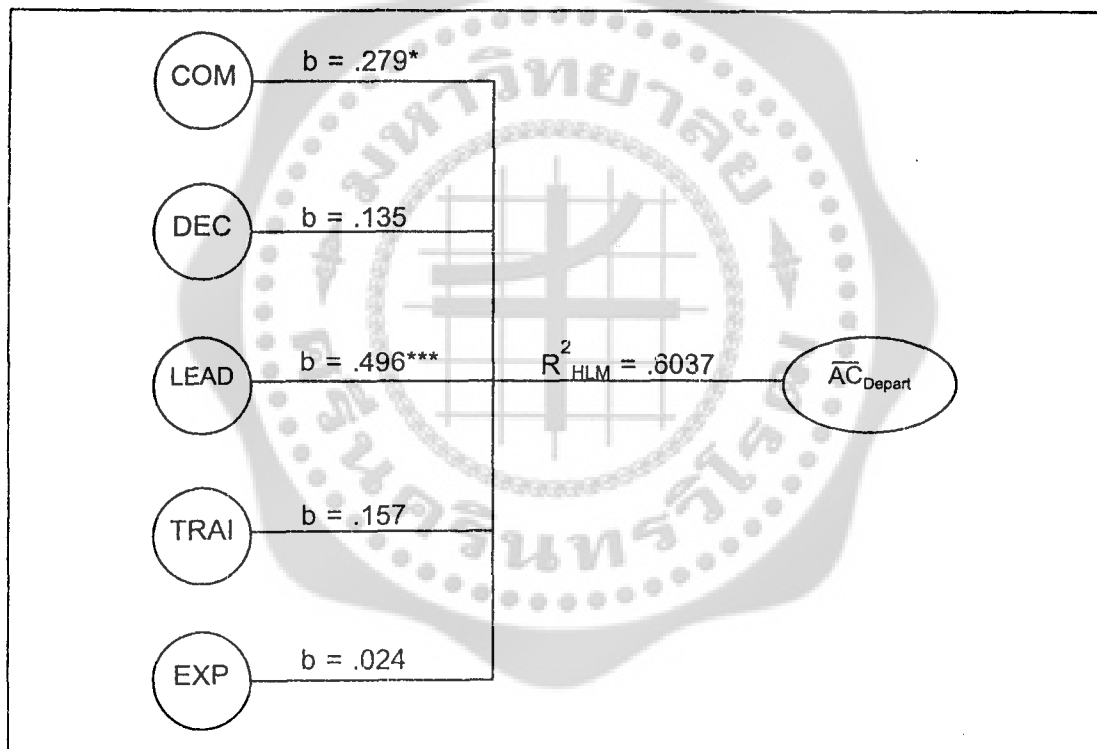
*** $P < .001$

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชา ได้แก่ ประสิทธิภาพทางการบริหาร (EXP) การฝึกอบรมทางการบริหาร (TRAI) พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ (LEAD) พฤติกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจ (DEC) และพฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร (COM) ร่วมกันอธิบายค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชารายภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน โดยประมาณร้อยละ 60.37 ($R^2 = .6037$)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลคงที่ (Fixed Effect) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของประสิทธิภาพทางการบริหาร (EXP) มีค่าเท่ากับ .024 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการฝึกอบรมทางการบริหาร (TRAI) มีค่าเท่ากับ .157 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ (LEAD) มีค่าเท่ากับ .496 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพฤติกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจ (DEC) มีค่าเท่ากับ .135 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร (COM) มีค่าเท่ากับ .279 และค่าคงที่ของการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ 1.36 ซึ่งพฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ (LEAD) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($t = 16.59$)

แสดงว่า พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ (LEAD) มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชนราย ภาควิชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้พฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร (COM) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 5.76$) แสดงว่า พฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสารมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน รายภาควิชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชาที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน รายภาควิชา สามารถสร้างโมเดลพหุระดับของปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชา ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ดังภาพประกอบ 13



เมื่อ $\overline{AC}_{\text{Depart}}$ แทน ตัวแปรตามระดับที่ 3 ซึ่งหมายถึง ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชนรายภาควิชา

ภาพประกอบ 13 โมเดลพหุระดับของปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชาที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชนเป็นรายภาควิชา

4.4.2 การวิเคราะห์ปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชาที่มีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ที่มีต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน รายห้องเรียน ปรากฏในตาราง 15 ตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชาที่มีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์ของพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ที่มีต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน รายห้องเรียน

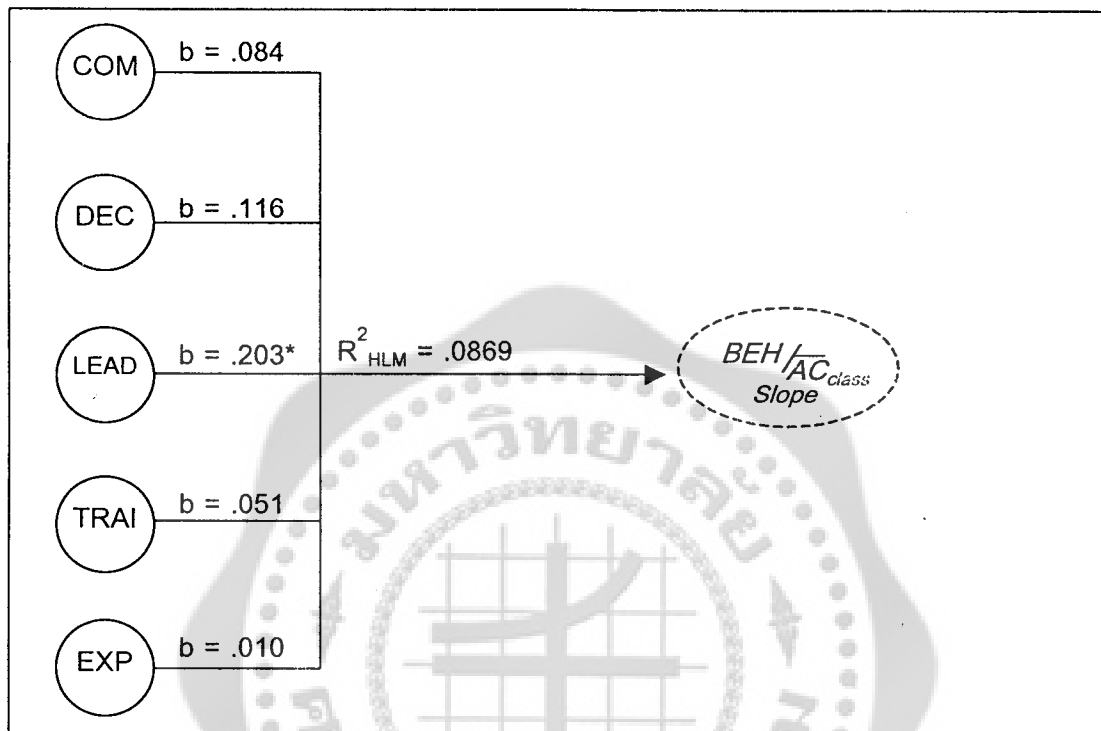
ปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชา	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพฤติกรรมการสอนที่มีต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการรายห้องเรียน	R^2_{HLM}	อิทธิพลคงที่		
			b	t	Prob.
EXP	BEH/AC Slope ^{Class}	.0869	.010	.69	.893
TRAI			.051	.83	.766
LEAD			.203	3.46*	.048
DEC			.116	1.05	.305
COM			.084	.95	.431
A			1.07	5.44*	.021

P < .05

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระระดับหัวหน้าภาควิชา ได้แก่ ประสิทธิภาพทางการบริหาร (EXP) การฝึกอบรมทางการบริหาร (TRAI) พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ (LEAD) พฤติกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจ (DEC) และพฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร (COM) ร่วมกันอธิบายค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน รายห้องเรียน โดยประมาณร้อยละ 8.69 ($R^2 = .0869$)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลค่าคงที่ (Fixed Effect) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของประสิทธิภาพทางการบริหาร (EXP) มีค่าเท่ากับ .010 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการฝึกอบรมทางการบริหาร (TRAI) มีค่าเท่ากับ .051 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ (LEAD) มีค่าเท่ากับ .203 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพฤติกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจ (DEC) มีค่าเท่ากับ .116 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร (COM) มีค่าเท่ากับ .084 และค่าคงที่ของการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ 1.07 ซึ่งตัวแปรพฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ (LEAD) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 3.46$) แสดงว่า พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน รายห้องเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์ตาราง 15 โมเดลพหุระดับของปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชาที่มีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพฤติกรรมการสอนที่มีต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน รายห้องเรียน มีลักษณะดังภาพประกอบ 14



เมื่อ BEH/AC_{class}
Slope

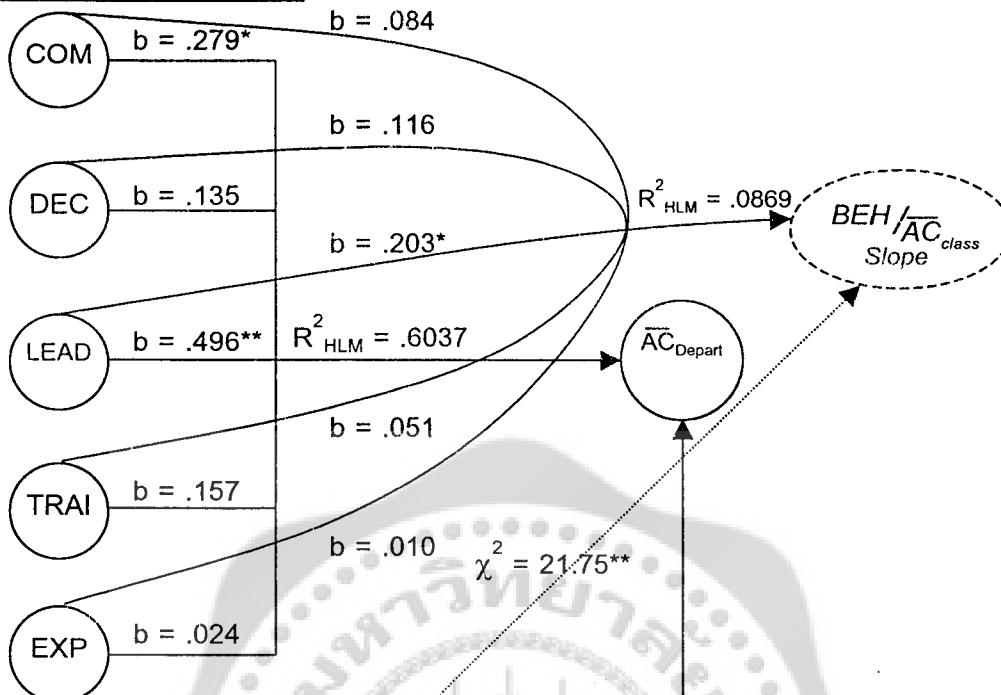
แทนตัวแปรตามระดับที่ 3 คือ สัมประสิทธิ์การถดถอยของพฤติกรรมการสอนที่มีต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชนรายห้องเรียน

ภาพประกอบ 14 โมเดลพหุระดับของปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชาที่มีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพฤติกรรมการสอนที่มีต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

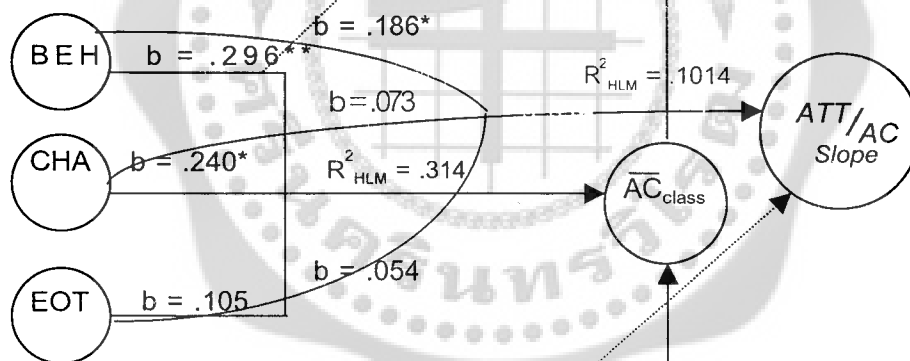
ตอนที่ 5 การนำเสนอโมเดลพหุระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยระดับนักศึกษาในตาราง 11 และภาพประกอบ 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับอาจารย์ในตาราง 12-13 และภาพประกอบ 11-12 และผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชาในตาราง 14-15 และภาพประกอบ 13-14 ผู้วิจัยได้สร้างโมเดลพหุระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชนได้ดังภาพประกอบ 15

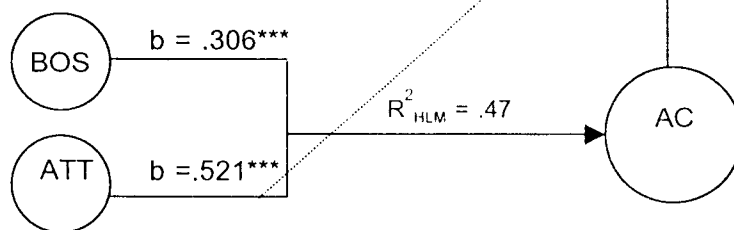
ปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชา



ปัจจัยระดับอาจารย์



ปัจจัยระดับนักศึกษา



ภาพประกอบ 15 โมเดลพหุระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

จากภาพประกอบ 15 อธิบายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ได้ว่า ปัจจัยระดับนักศึกษา ได้แก่ ตัวแปรเจตคติต่อการเรียนพยาบาล (ATT) และพฤติกรรมการเรียน (BEH) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน และ ทั้ง 2 ตัวแปรสามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน (AC) ได้ประมาณร้อยละ 47 นอกจากนี้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของเจตคติต่อการเรียนพยาบาลที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา (ATT/AC Slope) มีความแปรปรวนเพียงพอที่จะสามารถนำไปเป็นตัวแปรตามระดับอาจารย์ได้ต่อไป

ส่วนปัจจัยระดับอาจารย์ ได้แก่ ตัวแปรประสบการณ์การสอน (EOT) คุณลักษณะอาจารย์ผู้สอน (CHA) และพฤติกรรมการสอน (BOT) สามารถร่วมกันอธิบายค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน รายห้องเรียน (AC_{class}) ได้ประมาณร้อยละ 31.40 และตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ได้แก่ คุณลักษณะอาจารย์ผู้สอนและพฤติกรรมการสอน เมื่อนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของเจตคติต่อการเรียนพยาบาลที่มีต่อการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชนเป็นตัวแปรตามระดับอาจารย์ ตัวแปรพฤติกรรมการสอนมีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของเจตคติต่อการเรียนพยาบาลที่มีต่อการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน นอกจากนี้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของ พฤติกรรมการสอนที่มีต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน รายห้องเรียน $\frac{BEH}{AC_{class}}$ Slope มีความแปรปรวนเพียงพอที่จะสามารถนำไปเป็นตัวแปรตามระดับหัวหน้าภาควิชาต่อไป

ปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชา ได้แก่ ตัวแปรประสบการณ์ทางการบริหาร (EXP) การฝึกอบรมทางการบริหาร (TRAI) พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ (LEAD) พฤติกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจ (DEC) และพฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร (COM) สามารถร่วมกันอธิบายค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน รายภาควิชา ได้ร้อยละ 60.37 และตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน รายภาควิชา ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ (LEAD) และพฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร (COM) เมื่อนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพฤติกรรม การสอนที่มีต่อ

ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย เอกชน รายห้องเรียน เป็นตัวแปรตามระดับหัวหน้าภาควิชา พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ของหัวหน้าภาควิชามีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับตัวแปรอื่นไม่มีอิทธิพล



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ทั้งนี้เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน เพื่อค้นหาปัจจัยระดับนักศึกษา ปัจจัยระดับอาจารย์ ปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน และเพื่อสร้างโมเดลพหุระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

กรอบความคิดในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาตัวแปรอิสระ 3 ระดับ ที่คาดว่าจะเป็นตัวแปร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ปัจจัยระดับนักศึกษา ประกอบด้วย 1) เจตคติต่อการเรียนพยาบาล 2) พฤติกรรมการเรียน ปัจจัยระดับอาจารย์ประกอบด้วย 1) ประสิทธิภาพการสอน 2) คุณลักษณะอาจารย์ผู้สอนและ 3) พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ ปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชาประกอบด้วย 1) ประสิทธิภาพทางการบริหาร 2) การฝึกอบรมทางการบริหาร 3) พฤติกรรมการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย 1) พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ 2 แบบ คือ การเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และการเป็นผู้นำแบบแลกเปลี่ยน 2) พฤติกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจ 5 แบบ คือ การตัดสินใจโดยกลุ่ม การตัดสินใจโดยส่วนใหญ่ของกลุ่ม การตัดสินใจโดยการหารือกับกลุ่มก่อนตัดสินใจ การตัดสินใจโดยการหารือเป็นรายบุคคลก่อนตัดสินใจ และการตัดสินใจโดยลำพัง และ 3) พฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร 2 แบบ คือ การติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการและการติดต่อสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ สำหรับตัวแปรตาม คือประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งแยกรายด้าน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1)ความสามารถในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกต่อการเรียนพยาบาลของนักศึกษา 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถาบันให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในภาควิชา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย หัวหน้าภาควิชา จำนวน 39 คน อาจารย์พยาบาล 175 คน และนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 จำนวน 700 คน จากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ปีการศึกษา 2544 จำนวน 9 สถาบัน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 923 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีจำนวน 3 ฉบับ ดังต่อไปนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามหัวหน้าภาควิชา / หัวหน้ากลุ่มวิชา / ผู้ประสานงานวิชา แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของหัวหน้าภาควิชา จำนวน 5 ข้อ
 ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ จำนวน 45 ข้อ
 ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจ จำนวน 29 ข้อ
 ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร จำนวน 10 ข้อ
 ตอนที่ 5 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา จำนวน 23 ข้อ

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามอาจารย์พยาบาล แบ่งเป็น 7 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของอาจารย์พยาบาล จำนวน 4 ข้อ
 ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้สอน จำนวน 12 ข้อ
 ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการสอนของอาจารย์ จำนวน 10 ข้อ
 ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำของหัวหน้าภาควิชา จำนวน 45 ข้อ
 ตอนที่ 5 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจของหัวหน้าภาควิชา จำนวน 29 ข้อ
 ตอนที่ 6 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสารของหัวหน้าภาควิชา จำนวน 10 ข้อ
 ตอนที่ 7 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา จำนวน 23 ข้อ

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 4 แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จำนวน 4 ข้อ
 ตอนที่ 2 สอบถามทัศนคติต่อการเรียนพยาบาลของนักศึกษา จำนวน 28 ข้อ
 ตอนที่ 3 สอบถามพฤติกรรมกรรมการเรียนของนักศึกษา จำนวน 7 ข้อ
 ตอนที่ 4 สอบถามคุณลักษณะผู้สอน จำนวน 12 ข้อ
 ตอนที่ 5 สอบถามพฤติกรรมกรรมการสอนของอาจารย์ จำนวน 10 ข้อ

แบบสอบถามทั้ง 3 ฉบับนี้ ก่อนนำไปใช้วิจัยได้ทำการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยทดลองกับหัวหน้าภาควิชาจำนวน 30 คน จากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิ์ประสงค์ อупราชธานี จำนวน 12 คน จากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพรัตน์วัชรระจำนวน 12 คน จาก

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนราธิวาส จำนวน 6 คน อาจารย์พยาบาล 30 คน จากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์อุบลราชธานี จำนวน 10 คน จากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพรัตน์วชิระจำนวน 10 คน จากวิทยาลัยบรมราชชนนีนราธิวาส จำนวน 10 คน และนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 จำนวน 30 คนจากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนราธิวาส แล้วทำการหาค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ฉบับที่ 1, 2, และ 3 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98, .98 และ .85 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อค้นหาคำตอบของวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานโดยการคำนวณหาความถี่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เอสพีเอสเอส/พีซีพีลัส (SPSS/PC⁺) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อค้นหาคำตอบของวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 และ 3 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์พหุระดับด้วยสมการถดถอย กรณีที่มี 3 ระดับ (Multilevel Regression Analysis) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเอชแอลเอ็ม ทรีแอล (HLM 3L)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน สรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความสามารถในการพัฒนานักศึกษาให้มีเจตคติต่อการเรียนพยาบาลทางบวก และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในภาควิชา อยู่ในระดับสูง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถาบัน และความสามารถในการพัฒนานักศึกษาให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ได้แก่ ปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับอาจารย์ และระดับหัวหน้าภาควิชา สรุปได้ดังต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยระดับนักศึกษา พบว่า เจตคติต่อการเรียนพยาบาล และพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของเจตคติต่อการเรียนพยาบาลมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยระดับนักศึกษาทั้งสองตัวแปร ได้แก่ เจตคติต่อการเรียนพยาบาลและพฤติกรรมการเรียน สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ได้ประมาณร้อยละ 47.0

2.2 ปัจจัยระดับอาจารย์ พบว่า คุณลักษณะอาจารย์ผู้สอน พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 สำหรับประสบการณ์การสอนไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ปัจจัยระดับอาจารย์ทั้งสามตัวแปร ได้แก่ประสบการณ์การสอนคุณลักษณะผู้สอนและพฤติกรรมการสอนสามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชนได้ประมาณร้อยละ 31.40 เมื่อนำตัวแปรค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยทางเจตคติต่อการเรียนพยาบาลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการเป็นตัวแปรตามพบว่า พฤติกรรมการสอนมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับประสบการณ์การสอนและคุณลักษณะอาจารย์ผู้สอน ไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามดังกล่าว

2.3 ปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชา พบว่า พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 พฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับประสบการณ์ทางการบริหาร การฝึกอบรมทางการบริหาร และพฤติกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชาทั้ง 5 ตัวแปร ได้แก่ ประสบการณ์ทางการบริหาร การฝึกอบรมกรรมการบริหาร พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ พฤติกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจ และพฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ได้ประมาณร้อยละ 60.37

อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลตามกรอบแนวคิดในการวิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ความสอดคล้องของผลการวิจัยกับกรอบแนวคิดการวิจัย

ปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชา ระดับอาจารย์ ระดับนักศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรทุกระดับที่นำมาศึกษาส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกับกรอบความคิดการวิจัย กล่าวคือ ปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับอาจารย์ และระดับหัวหน้าภาควิชา มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับแนวคิดของสเตียร์ส (Steers, 1977 : 6 - 9) ที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลมีส่วนเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลขององค์การ นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับแนวคิดของ

ฮอย และ มิสเกล (Hoy & Miskel. 2001 : 437) ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำด้านการเป็นผู้นำและด้านการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การ

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของกมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) ที่ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนและพบว่าปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านชีวสังคมของผู้บริหาร ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร และปัจจัยด้านครู มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538) ที่พบว่าปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู และปัจจัยด้านนักเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อย่างไรก็ตามผลการวิจัยครั้งนี้ ถึงแม้ว่าจะไม่สอดคล้องกับกรอบแนวคิดหลักทั้งหมดอันเนื่องมาจากมีตัวแปรบางตัวในระดับหัวหน้าภาควิชา ได้แก่ ประสิทธิภาพทางการบริหาร การฝึกอบรมทางการบริหาร พฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจ และตัวแปรบางตัวในระดับอาจารย์ ได้แก่ ประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ แต่ตัวแปรทุกระดับที่นำมาศึกษาส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัยและสามารถนำไปอธิบายประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ได้

2. ระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สามารถอภิปรายได้ว่า นำเป็นผลมาจากการจัดการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน สาขาพยาบาลศาสตร์ นั้น ต้องจัดการศึกษาพยาบาลให้เป็นไปตามเกณฑ์การจัดการศึกษาของทบวงมหาวิทยาลัย และสภาการพยาบาล ซึ่งเป็นองค์กรวิชาชีพ ที่มีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานการศึกษาตามพระราชบัญญัติวิชาชีพพยาบาลและผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 ตามมาตรา 8 (3) (สภาการพยาบาล. 2538 ทบวงมหาวิทยาลัย. 2539) ดังนั้น การบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน จึงเป็นไปตามเกณฑ์การจัดการศึกษาของทบวงมหาวิทยาลัย และเกณฑ์การจัดการศึกษาพยาบาลของสภาการพยาบาลซึ่งมีการกำกับติดตามอยู่เสมอ เมื่อพิจารณาประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา ในแต่ละด้านพบว่าประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชาด้านความสามารถในการผลิตนักศึกษาให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถาบันอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชาด้านความสามารถในการพัฒนานักศึกษาให้มีเจตคติทางบวกต่อการเรียนและการแก้ปัญหาภายในภาควิชา พบว่าอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน แต่ละด้านมีระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากขนาดสถาบัน โครงสร้าง

การบริหาร ลักษณะผู้บริหารแต่ละสถาบัน มีลักษณะหลากหลาย และแตกต่างกัน นอกจากนี้จากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ระหว่างนักศึกษาแต่ละคน ระหว่างอาจารย์แต่ละภาควิชา และระหว่างหัวหน้าภาควิชา แต่ละภาควิชามีค่าความแปรปรวนค่อนข้างสูง

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงว่าปัจจัยทั้ง 3 ระดับ ได้แก่ ปัจจัยระดับนักศึกษา ระดับอาจารย์ และระดับหัวหน้าภาควิชา สามารถอธิบายประสิทธิผลการบริหารวิชาการได้ ปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชาอธิบายประสิทธิผลการบริหารวิชาการได้ดีที่สุด รองลงมาเป็นปัจจัยระดับนักศึกษา และระดับอาจารย์ เรียงตามลำดับ แต่ปัจจัยระดับอาจารย์ และระดับหัวหน้าภาควิชา มีตัวแปรย่อยบางตัวที่ไม่สามารถอธิบายประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน สำหรับตัวแปรย่อยที่สามารถอธิบายประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชาได้ดีที่สุด คือ เจตคติต่อการเรียนพยาบาล รองลงมา ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ พฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ พฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสารของหัวหน้าภาควิชาและคุณลักษณะอาจารย์ผู้สอนเรียงตามลำดับ

3.1 เจตคติต่อการเรียนพยาบาลของนักศึกษา

เจตคติต่อการเรียนพยาบาลของนักศึกษา หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของนักศึกษา ที่ตอบสนองต่อสถานการณ์ในการเรียนพยาบาล ซึ่งประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจความรู้สึก และพฤติกรรมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ค่านิยมทางสังคม ด้านลักษณะวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงานพยาบาล และด้านประสบการณ์พยาบาล

ในบริบทของการจัดการศึกษาพยาบาลที่มีการจัดการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติบนหอผู้ป่วยและสถานบริการรักษาพยาบาลนั้น อาจารย์ผู้สอนและนักศึกษาต้องมีปฏิสัมพันธ์และความใกล้ชิดเกิดขึ้นเสมอ ดังนั้น อาจารย์ผู้สอนและการจัดการเรียนการสอน จึงมีอิทธิพลต่อผู้เรียนและสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียนทั้งทางด้านค่านิยม ความเชื่อ และบุคลิกภาพได้ (ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์. 2524 : 45) จากผลการวิจัยที่พบว่า เจตคติต่อการเรียนพยาบาลของนักศึกษามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ผู้วิจัยมีข้อสังเกต 2 ประการคือ ประการแรก ความ เป็นพยาบาลวิชาชีพของนักศึกษา ซึ่งสามารถอภิปรายได้ว่าเจตคติต่อการเรียนพยาบาลมีความ สำคัญ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ที่นักศึกษาพยาบาลแสดงออกทั้งความรู้สึก และการกระทำ กอปรกับวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ให้บริการแก่สังคมที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับสุขภาพ

อนามัยและความปลอดภัยของชีวิตมนุษย์ ดังนั้นนักศึกษาพยาบาลนอกจากจะมีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลแล้วเจตคติต่อการเรียน พยาบาลก็จำเป็นต้องมีเจตคติทางบวก จะช่วยให้สามารถใช้ความรู้ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ที่ได้รับการฝึกอบรมศึกษา นอกจากนี้เจตคดียังเป็นตัวสะท้อนผลของกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้กับนักศึกษาอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ราชันย์ บุญธิมา (2542) ที่ว่าเจตคติต่อการเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อมมีผลต่อความสำเร็จของการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ นอกจากนี้ ทศนคติต่อการเรียนมีผลต่อพฤติกรรมของผู้เรียน และทำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี และสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

ส่วนข้อสังเกตประการที่สอง ประสิทธิภาพผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ด้านการพัฒนานักศึกษาให้มีเจตคติทางบวกต่อการเรียนพยาบาลของนักศึกษาอยู่ในระดับสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ข้อค้นพบทั้ง 2 ประการนี้ มีความสอดคล้องกัน ทั้งนี้เจตคติต่อการเรียนพยาบาลของนักศึกษาอยู่ในระดับสูงนั้น เป็นตัวสะท้อนความสามารถของหัวหน้าภาควิชาในการบริหารวิชาการ และยังสะท้อนถึงกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้กับนักศึกษาด้วย และนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 เป็นผู้ที่ได้รับการจัดประสบการณ์ทางวิชาชีพพยาบาลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของรายวิชา หลักสูตร และวิชาชีพพยาบาล ทำให้นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 มองเห็นคุณค่าของวิชาชีพพยาบาลได้ดี และมีความพร้อมที่ก้าวสู่การเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ดีและมีคุณภาพต่อไป จึงมีเจตคติต่อการเรียนพยาบาลทางบวกอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ วิเนตรา แนนหนา (2539 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1, 2, 3 และ 4 ในสถาบันการศึกษาพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร และพบว่านักศึกษาพยาบาลที่ระดับชั้นปีแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิจัยนี้ จึงสะท้อนให้เห็นว่าเจตคติต่อการเรียนพยาบาลเป็นหัวใจสำคัญประการหนึ่งในกระบวนการบริหารวิชาการ และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการจัดการเรียนการสอนทั้งส่วนที่เป็นวิธีการ (Means) และเป้าหมาย (Ends)

3.2 พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ

พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ หมายถึง การกระทำที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำและบริหารบุคคลให้ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งมี 2 ลักษณะคือการเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและการเป็นผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

หัวหน้าภาควิชา เป็นผู้ในระดับปฏิบัติการที่มีบทบาทและหน้าที่ที่สำคัญในการดำเนินงานบริหารวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา เป็นบุคคลที่ต้องทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการ

ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เพราะต้องติดต่อกับผู้บริหารระดับสูง อาจารย์ นักศึกษา ตลอดจนคนในชุมชน ดังนั้น หัวหน้าภาควิชาจึงต้องมีพฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำที่เหมาะสม จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำเป็นตัวแปรย่อยในปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชา เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยหลายท่าน เช่น อีแวนส์ (Evans. 1996) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของครูใหญ่กับระดับทางสังคมขององค์การผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพทำให้โรงเรียนมีระดับทางสังคมขององค์การสูงกว่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิผลของโรงเรียน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิชญากรณ์ อิงคามระชร (2532) ที่พบว่าความเป็นผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาลส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันทราณี สงวนนาม (2533) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะบางประการของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสำเร็จทางการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งพบว่า แบบของผู้นำเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถทำนายความสำเร็จทางการบริหารของโรงเรียนประถมศึกษา และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) และบุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ และมิตรสัมพันธ์สามารถทำนายประสิทธิผลการจัดการศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ผู้บริหารควรสนับสนุนส่งเสริมหัวหน้าภาควิชา ทั้งนี้จะเป็นการพัฒนา ประสิทธิผลการบริหารวิชาการให้อยู่ในระดับดียิ่งขึ้นไป

3.3 พฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา

พฤติกรรมการเรียน หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติที่มีต่อการเรียน ทั้งในและนอกห้องเรียนที่แสดงออกให้เห็นถึงความกระตือรือร้น ความสนใจ ความตั้งใจ และความสามารถรู้จักการวางแผน ตลอดจนวิธีการเรียนในขณะที่เรียน

ในการจัดการศึกษาพยาบาลนั้น หน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่งของหัวหน้าภาควิชา และอาจารย์ผู้สอน คือ การศึกษาเพื่อให้เกิดความเข้าใจลักษณะธรรมชาติของผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเรียนของนักศึกษามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาพยาบาล เป็นคุณลักษณะของนักศึกษาพยาบาลที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ข้อค้นพบในประเด็นนี้สามารถอภิปรายได้ว่า พฤติกรรมการเรียนเป็นแบบแผนพฤติกรรมที่ได้จากการเรียนรู้และประสบการณ์ทั้งในและนอกห้องเรียน ซึ่งนักศึกษาสามารถแสดงออกถึงความกระตือรือร้น ความสนใจ ความตั้งใจ และ

สามารถจำวางแผน ตลอดจนวิธีการเรียนในขณะที่เรียน ถ้านักศึกษาพยาบาลมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนพยาบาลแล้ว ย่อมมีพฤติกรรมการเรียนที่ดีและเหมาะสม และมีความสำเร็จในการเรียนพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของเฟลด์แลนด์ (Fladeland. 1995) ที่ศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพและแบบการเรียนของนักศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในการเรียนพยาบาล และพบว่า บุคลิกภาพและแบบการเรียนของนักศึกษาพยาบาลสามารถทำนายความสำเร็จในการเรียนพยาบาล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของราชันย์ บุญธิมา (2542 : 349) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ และพบว่า พฤติกรรมการเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น ไปปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่

ดังนั้น พฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาพยาบาล จึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่หัวหน้าภาควิชาและอาจารย์ ควรให้ความสำคัญในการศึกษาเพื่อให้เกิดความเข้าใจลักษณะธรรมชาติของนักศึกษาตลอดจนพฤติกรรมการเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อาจารย์ผู้สอนซึ่งเป็นผู้ใกล้ชิดและมีปฏิสัมพันธ์กับนักศึกษาเพื่อจะได้หาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการสอน การสร้างเสริมการสอนให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริงและปรับปรุงตนเองให้เรียนรู้ได้มากที่สุด

3.4 พฤติกรรมการสอน

พฤติกรรมการสอน หมายถึง การกระทำที่แสดงออกถึงการจัดการเรียนการสอนที่ทำให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ซึ่งเป็นพฤติกรรมการสอนด้านการเตรียมการสอน การสอนและการประเมินผล

พฤติกรรมการสอนเป็นตัวแปรสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดคุณภาพการจัดการเรียนการสอน จากผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการสอนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมการสอนเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่สำคัญของอาจารย์ผู้สอนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน สามารถอภิปรายได้ว่าพฤติกรรมการสอนของอาจารย์มีอิทธิพลต่อผลการเรียนรู้ของนักศึกษา ถ้าอาจารย์มีพฤติกรรมการสอนดีและเหมาะสมแล้ว ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนทั้งในด้านความรู้ความเข้าใจ ความคิด และธรรมจริยา ตลอดจนเจตคติต่าง ๆ ที่มีต่อการเรียนน่าจะสูงตามไปด้วย (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์, 2539 ข : 35) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญเรือง ศรีเหรียญ (2542 : 321) ที่ศึกษาองค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผลการเรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้รูปแบบระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้นและผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนมีอิทธิพลทางบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ราชันย์ บุญธิมา (2542 ก : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อต่อผลสำเร็จการนำหลักสูตรไปใช้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้วิธีการศึกษาแบบพหุระดับ ในลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพการสอนของครูมีอิทธิพลโดย

ตรงต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น ไปใช้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัด เชียงราย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อาร์เทอร์ (Arthur. 1995) ที่ได้ศึกษารูปแบบ การเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และพบว่ารูปแบบการเรียนการสอนมีอิทธิพลต่อ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2539ข) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับกิจกรรมการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียน พบว่า กิจกรรมการสอนของครู 4 ประการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

3.5 พฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร

พฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การกระทำที่แสดง ออกถึงความสามารถของหัวหน้าภาควิชาในการติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การติดต่อสื่อสารแบบเป็น ทางการ และการติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ

การติดต่อสื่อสารเป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งประการหนึ่ง สำหรับ หัวหน้าภาควิชาที่ต้องติดต่อประสานงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีลักษณะของการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสารไปยังบุคคลหลายคนหลายระดับ ทั้งในและนอกสถาบันการศึกษา ดังนั้น หัวหน้าภาควิชา จึงต้องมีทักษะและความสามารถในการติดต่อสื่อสาร จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหาร ด้านการติดต่อสื่อสารของหัวหน้าภาควิชา มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้า ภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการบริหาร ด้านการติดต่อสื่อสาร มีความสำคัญประการหนึ่ง ที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิผลในการ บริหารวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซาอีด (Saeed. 1998) ที่ได้ศึกษาผลกระทบของ การติดต่อสื่อสารโดยใช้อินเทอร์เน็ตในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย การค้นหาข้อมูล และ พฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร ผลการศึกษาพบว่า การติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการโดยใช้ อินเทอร์เน็ต ส่งผลต่อกระบวนการวิจัย และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาหน่วยงานด้านการบริหาร วิชาการ และเมื่อพิจารณาลักษณะการติดต่อสื่อสาร พบว่า หัวหน้าภาควิชาที่มีพฤติกรรมการ บริหารด้านการติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการสูงกว่าแบบไม่เป็นทางการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของกิ๊บสัน (Gibson. 2000 : 398 – 421) ที่ว่า การติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการจะสอดแทรก อยู่กับการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการเสมอ และสอดคล้องกับแนวคิดของมินซ์เบอร์เกอร์ (Hoy & Miskel. 2001 : 106–107 ; citing Mintzberg. n.d.) และเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2541) ที่ว่าใน การติดต่อประสานงานตามโครงการสร้างองค์การ ใช้รูปแบบการสื่อสารทั้งแบบที่เป็นทางการและ ไม่เป็นทางการ ทั้งนี้ต้องให้เหมาะสมกับขนาดองค์การแต่ละส่วน และองค์ประกอบปฏิสัมพันธ์ของกิจ กรรม (Activities Interactions Elements) และผู้บริหารที่มีทักษะในการติดต่อสื่อสารและ สามารถสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น จะเป็นการสร้างแรงจูงใจบุคลากรทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Cuthbert. 1996 : 104)

ดังนั้น พฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสารของหัวหน้าภาควิชา จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

3.6 คุณลักษณะอาจารย์ผู้สอน

คุณลักษณะอาจารย์ผู้สอน หมายถึง ท่าทางลักษณะที่แสดงออกตามลักษณะวิชาชีพครู และวิชาชีพพยาบาล

คุณลักษณะอาจารย์ผู้สอนเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่สำคัญ ทั้งนี้อาจารย์ผู้สอนมีอิทธิพลต่อผู้เรียน และสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางบุคลิกภาพ ค่านิยม และความเชื่อได้ (ไพฑูริย์ สินลาร์ตน์. 2524 : 45) จากผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะอาจารย์ผู้สอน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ในภาพรวมมีคุณลักษณะวิชาชีพครูและคุณลักษณะวิชาชีพพยาบาล ทั้ง 2 ลักษณะใกล้เคียงกัน และคุณลักษณะอาจารย์ผู้สอนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะอาจารย์ผู้สอนเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญประการหนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน และสามารถอธิบายได้ว่า การที่อาจารย์ผู้สอนมีคุณลักษณะวิชาชีพครูและวิชาชีพพยาบาลใกล้เคียงกัน ทั้ง 2 ลักษณะนั้นสามารถอธิบายได้ว่า ในการเป็นอาจารย์สอนในสถาบันการศึกษาพยาบาลนั้น นอกจากอาจารย์จะต้องมีคุณลักษณะวิชาชีพครู และคุณลักษณะเฉพาะของวิชาชีพพยาบาลก็มีความสำคัญ เนื่องจากอาจารย์ยังต้องมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในฐานะพยาบาลวิชาชีพ กล่าวคือ ความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อผู้รับบริการ และต่อวิชาชีพพยาบาล (มยุรา กาญจนางกูร. 2537 : 21-23) นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบอีกว่า คุณลักษณะอาจารย์ผู้สอนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของหัวหน้าภาควิชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กัญญา มั่งคั่งสง่า (2539 : 56-57) ที่กล่าวว่าอาจารย์พยาบาลที่ดีและครูที่ดี ควรมี 4 ลักษณะคือ คุณลักษณะด้านการสอน คุณลักษณะด้านวิชาการบุคลิกภาพและคุณลักษณะด้านสมรรถนะวิชาชีพการพยาบาล และสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของเดลโซ (Delso. 1993 : abstract) ที่ได้ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับลักษณะครูที่ดี ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสิทธิภาพมักเน้นวิธีการทำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น ส่วนครูที่ดีนั้นให้ความสำคัญกับกระบวนการสอนตามมาตรฐานกำหนด และให้นักเรียนประเมินตนเอง และครูก็ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน นั่นคือ การเป็นครูนั้นจะเป็นทั้งครูที่ดีและมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เบคแมน (Beckman. 1994 : abstract) ที่ได้ศึกษาลักษณะบุคลิกภาพของครูกับการสอน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพของครูมีอิทธิพลต่อการสอนที่มีประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้นคุณลักษณะอาจารย์ผู้สอนเป็นตัวแปรที่สำคัญที่หัวหน้าภาควิชาควรให้ความสำคัญ และเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ กล่าวคือ ถ้าอาจารย์มีคุณลักษณะวิชาชีพครูและวิชาชีพพยาบาลแล้วย่อมทำให้เกิดประสิทธิผลการบริหารวิชาการด้วย

สำหรับตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา ได้แก่ ประสบการณ์การสอนของอาจารย์ ประสบการณ์ทางการบริหาร การฝึกอบรมทางการบริหาร และพฤติกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจของหัวหน้าภาควิชา สามารถอภิปรายได้ดังต่อไปนี้

3.7 ประสบการณ์การสอน

ประสบการณ์การสอน หมายถึง ระยะเวลาที่อาจารย์ทำการสอนอยู่ในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน และสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ มาก่อน จนถึงปัจจุบัน

ประสบการณ์การสอนเป็นตัวแปรของปัจจัยระดับอาจารย์จากผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์การสอนของอาจารย์ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ทั้งนี้อาจเนื่องจากอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชนในกลุ่มตัวอย่าง มีประสบการณ์การสอน ที่หลากหลายมาก ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การสอน 6 ปีหรือน้อยกว่าถึงร้อยละ 55 และประสบการณ์การสอน 11 ปีขึ้นไปร้อยละ 28.34 ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของแทมเมรา (Tamera . 1997) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการใช้เวลาของอาจารย์ในกระบวนการสอน ซึ่งพบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 5 ปี ใช้เวลาในกระบวนการสอนมากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอน 2 ปี อย่างมีนัยสำคัญ

3.8 ประสบการณ์ทางการบริหาร

ประสบการณ์ทางการบริหาร หมายถึง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา หรือเทียบเท่าในมหาวิทยาลัยเอกชน และสถาบันอุดมศึกษาอื่นมาก่อนจนถึงปัจจุบัน

ประสบการณ์ทางการบริหาร เป็นตัวแปรย่อยของปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชา จากผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ทางการบริหารของหัวหน้าภาควิชาไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากหัวหน้าภาควิชาในกลุ่มตัวอย่าง ไม่ค่อยมีประสบการณ์ทางการบริหาร ซึ่งส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทางการบริหาร 6 ปีหรือน้อยกว่า คิดเป็นร้อยละ 63.15 และ 11 ปีขึ้นไปร้อยละ 21.05 นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดของ พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2536 : 121 - 124) ที่กล่าวว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสบการณ์และความชำนาญในงานและส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) ที่พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ไม่แปรปรวนไปตามประสบการณ์บริหารของครูใหญ่

3.8 การฝึกอบรมทางการบริหาร

การฝึกอบรมทางการบริหาร หมายถึง การที่หัวหน้าภาควิชาได้ผ่านการฝึกอบรมทางการบริหาร จากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

การฝึกอบรมทางการบริหาร เป็นตัวแปรย่อย ในปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชา ผลการวิจัยพบว่า การฝึกอบรมทางการบริหารไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ทั้งนี้อาจเนื่องจากหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ที่ผ่านการฝึกอบรมทางการบริหารจากหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน มีอัตราไม่ถึงร้อยละ 48 และส่วนใหญ่ไม่ได้ผ่านการฝึกอบรมทางการบริหาร ทั้งที่การฝึกอบรมทางการบริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์และความชำนาญทางการบริหารให้ดียิ่งขึ้น จึงทำให้ไม่เกิดความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

3.10 พฤติกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจ

พฤติกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจ หมายถึง การกระทำที่แสดงออกถึงความสามารถของหัวหน้าภาควิชาในการตัดสินใจ และเลือกแนวทางที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

พฤติกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจเป็นตัวแปรหนึ่งของปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชา ที่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าภาควิชาอยู่ในระดับปานกลาง และตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมในระดับปานกลางเกือบทุกแบบของการตัดสินใจ ถ้าหากการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับสูง ก็จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารวิชาการ สามารถอภิปรายได้ว่า หัวหน้าภาควิชาที่มีพฤติกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจที่หลากหลาย ประกอบกับลักษณะโครงสร้างการบริหารวิชาการของคณะพยาบาลศาสตร์ก็มีความหลากหลาย แตกต่างกันมาก ในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้แบ่งโครงสร้างการบริหารวิชาการเป็นภาควิชา 4 สถาบัน เป็นกลุ่มวิชา 2 สถาบัน และเป็นผู้ประสานงานวิชา 2 สถาบัน ส่วนขนาดของสถาบันคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ก็มีความหลากหลาย ซึ่งมีจำนวนนักศึกษาพยาบาล ตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ถึง 600 คน อันเป็นผลทำให้พฤติกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ไม่เกิดความแปรปรวนต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเสนอเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และ 2) ข้อเสนอแนะในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการ ของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นสถาบัน ควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนที่นำไปสู่การปฏิบัติในเรื่องการพัฒนาคุณภาพการบริหารวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้เพื่อเป็นการพัฒนาระดับประสิทธิผล การบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสามารถในการพัฒนานักศึกษาให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักศึกษาให้มีเจตคติต่อการเรียนในทางบวก 3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถาบันให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และ 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในภาควิชา ให้มีระดับที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชา ซึ่งได้แก่ พฤติกรรมการ บริหารด้านการเป็นผู้นำ และด้านการติดต่อสื่อสาร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ดังนั้นในการคัดเลือกและ ประเมินหัวหน้าภาควิชา ผู้บริหารสถาบันควรให้ความสำคัญในประเด็นทั้งสองนี้ นอกจากนั้น ควรอบรมและส่งเสริมให้หัวหน้าภาควิชาได้พัฒนาการเป็นผู้นำ และการติดต่อสื่อสารในองค์กร การอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า หัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย เอกชน ได้ผ่านการฝึกอบรมทางการบริหารในอัตราไม่ถึงร้อยละ 50 นั้น ผู้บริหารควรจัดให้มีการ พัฒนาส่งเสริมทักษะทางการบริหาร โดยจัดหลักสูตรฝึกอบรมทางการบริหารระยะสั้น รวมทั้ง สนับสนุนให้สถาบันการศึกษาเปิดโอกาสและส่งเสริมให้หัวหน้าภาควิชาได้รับการฝึกอบรมทาง การบริหาร เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และความชำนาญในการบริหารเพิ่มขึ้น

4. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยระดับอาจารย์ ซึ่งได้แก่ คุณลักษณะอาจารย์ผู้สอน และพฤติกรรมการสอน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

4.1 ผู้บริหารสถาบันควรให้ความสำคัญในการพิจารณาคัดเลือก และประเมิน อาจารย์ผู้สอนที่เกี่ยวกับคุณลักษณะอาจารย์ผู้สอนที่ควรมีคุณลักษณะ วิชาชีพครู และคุณลักษณะ วิชาชีพพยาบาล

4.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณลักษณะวิชาชีพความเป็นครูพยาบาลยิ่งๆ ขึ้นไป อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

4.3 ผู้บริหารสถาบันควรสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา ที่จะส่งเสริมให้อาจารย์มีพฤติกรรมการสอนที่เหมาะสมและดียิ่งขึ้นไป

4.4 ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนด้านงบประมาณ และเวลาให้อาจารย์ได้มีโอกาสทำวิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็นการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และมีพฤติกรรมการสอนที่เหมาะสมและดียิ่งขึ้นไป

5. จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยระดับนักศึกษา ซึ่งได้แก่ เจตคติต่อการเรียนพยาบาล และพฤติกรรมการเรียน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

5.1 ผู้บริหารและอาจารย์ ควรให้ความสำคัญในการสร้างเสริมเจตคติต่อการเรียนพยาบาล และพฤติกรรมการเรียนที่ดี โดยการจัดกิจกรรมนอกเวลาเรียน และอำนวยความสะดวกในด้านสถานที่ ตลอดจนเทคโนโลยีทางการศึกษาต่าง ๆ อันนำไปสู่ประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน และเป็นพยาบาลที่ดีในอนาคตต่อไป

5.2 ผู้บริหารและอาจารย์ควรให้ความสำคัญในการสร้างเสริมสัมพันธภาพที่ดี ระหว่างบุคลากรพยาบาลที่นักศึกษาไปฝึกภาคปฏิบัติกับนักศึกษา ทั้งนี้เป็นการส่งเสริมให้นักศึกษามีเจตคติที่ดีต่อการเรียนพยาบาล และสร้างพฤติกรรมการเรียนที่ดี อันนำไปสู่ประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ในการศึกษาประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชนครั้งนี้ เป็นการศึกษาตัวแปรตามที่มีลักษณะของผลิตผลทางการบริหารวิชาการ น่าจะศึกษาตัวแปรตามที่มีลักษณะเป็นกระบวนการบริหารวิชาการหรือผลลัพธ์ของการบริหารวิชาการ

2. ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะประสิทธิผลการบริหารวิชาการเท่านั้น ควรศึกษาประสิทธิผลทางการบริหารอื่น ๆ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงานวิจัย และการบริหารงบประมาณ และการบริหารกิจการนักศึกษา เป็นต้น

3. ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามโดยการวิเคราะห์พหุระดับด้วยสมการถดถอย (Multilevel Regression Analysis) จึงควรมีการศึกษาในลักษณะที่เป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Multilevel Path Analysis)

4. การวิจัยครั้งนี้มีการจัดตัวแปรที่ศึกษาเป็น 3 ระดับ หากสามารถจัดตัวแปรที่ศึกษามากกว่า 3 ระดับได้ ควรทำการศึกษาในระดับคณะหรือสถาบันด้วย

5. มีงานวิจัยทางการบริหารการศึกษาและการศึกษาพยาบาล ที่มีการวิเคราะห์แบบพหุระดับมีจำนวนน้อย จึงควรสนับสนุนให้มีการทำวิจัยที่มีการวิเคราะห์พหุระดับมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. (2530). *รายงานการวิจัยฉบับที่ 4 : การศึกษาระยะยาวเพื่อประเมินผลหลักสูตรพยาบาล 4 ปี จากนักศึกษา รุ่นปีการศึกษา 2524*. กองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข.
- กัญญา มั่งคั่งสง่า. (2539). *คุณลักษณะจำเป็นของอาจารย์พยาบาลหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ (ต่อเนื่อง 2 ปีเทียบเท่าปริญญาตรี)*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กัญญา โจด้าโรง. (2541). *พฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- กาญจนา ศรีวิเชียร. (2538). *การบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตร์บัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กิติมา ปรีดีดิลก. (2532). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : อักษรพิพัฒน์.
- กิ่งพร ทองใบ. (2533). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์การกับประสิทธิผลขององค์การรัฐบาลในการบริหารราชการไทย*. วิทยานิพนธ์ พบ.ด. (พัฒนบริหารศาสตร์). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กุลยา ตันติผลลาชีวะ : (2538). *การพัฒนารูปแบบการฝึกภาคปฏิบัติการพยาบาลที่เน้นชุมชนสำหรับนักศึกษาพยาบาล : วิธีการเชิงสมรรถนะ*. ปรินญาณินพนธ์ ค.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกษม วัฒนชัย. (2540). *บรรยายพิเศษ การประกันคุณภาพทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์*. 11 ส.ค.2540 ที่ โรงแรมเซ็นทรัลลาดพร้าวพลาซ่า, ทบวงมหาวิทยาลัย.
- เกียรติกำจร กุศล. (2534). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นเชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำของคนบดตีสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- จรัส สุวรรณเวลา. (2539). *รื้อปรับระบบอุดมศึกษา : กรณีศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรินทร์ เทศวานิช (2543, มกราคม – เมษายน). “การพัฒนาการประกันคุณภาพงานวิจัย :
กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช,” *วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช*. 67 - 68.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2533). *คุณลักษณะบางประการของผู้บริหารบรรยากาศโรงเรียนและ
ความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา*. ปรินญาณิพนธ์
กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จินตนา ยูนิพันธ์. (2527). *การเรียนการสอนทางพยาบาลศาสตร์* กรุงเทพฯ : ภาควิชา
พยาบาลศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต. (2534). *คุณลักษณะของผู้นำและประสิทธิผลของงานในภาควิชาของ
คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยไทย*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา)
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เจลิยว บุรีภักดี และคณะ. (2520). *รายงานผลการวิจัยเรื่องลักษณะครูดี*. กรุงเทพฯ :
หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู.
- ชวลิต หมิ่นนุช. (2535). *อิทธิพลภาวะผู้นำของคณบดีที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ
ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ พบ.ด. (พัฒนบริหารศาสตร์).
กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชุตีมา ปัญญาพินิจนุกร. (2540). *รูปแบบการจัดการเรียนการสอนจริยธรรมทางการพยาบาล
โดยบูรณาการแนวคิดเชิงพุทธ และการเน้นปัญหาเป็นหลัก*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด.
(การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ถ่ายเอกสาร.
- เชิดศักดิ์ โฆวาสินธ์. (2520). *การวัดทัศนคติและบุคลิกภาพ*. สำนักทดสอบทางการศึกษา
และจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ดวงวดี สังข์บอล. (2538). “แหล่งฝึกปฏิบัติกับการศึกษาพยาบาล,” *เอกสารการสอนชุดวิชา
ประเด็นและแนวโน้มทางการพยาบาล หน่วยที่ 8-15 สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
พิมพ์ครั้งที่ 8*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ทัศนาศ บุญทอง. (2533). *การพยาบาลกับการพัฒนาบุคลิกภาพ*. เอกสารการสอนชุดวิชา
ประสบการณ์วิชาชีพพยาบาล หน่วยที่ 1 – 8. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ทัศนาศ บุญทอง และ วรรณวิไล จันทร์ภา. (2533). “สถานภาพวิชาชีพการพยาบาล เอกสาร
การสอน,” *ชุดวิชาประเด็นและแนวโน้มทางการพยาบาล หน่วยที่ 8 – 15 สาขา
วิทยาศาสตร์สุขภาพ*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- ทัศนีย์ ศิริวัฒน์. (2532). *แบบการเรียนของนักศึกษาคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*.
 ปริญญาโท กศ.ม. (การอุดมศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
 ถ่ายเอกสาร.
- เทียนฉาย กิรินันท์. (2543). "จุฬาของเรา : การปฏิรูประบบงานบริหารวิชาการ,"
 2539 – 2542 ปีที่ 82 แห่งการสถาปนาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ลำดับที่ 8.
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทียนฉาย กิรินันท์ และคณะ. (2542). *รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ : โครงการวิจัยเรื่อง
 การเตรียมพร้อมของมหาวิทยาลัยของรัฐเพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ*.
 กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนการวิจัย.
- ชนพร ศรีพงษ์. (2537). *แบบการเรียนของนักศึกษาพยาบาล สถาบันอุดมศึกษาเอกชน*.
 ปริญญาโท กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2541). *พฤติกรรมองค์การที่เอื้อต่อความเป็นครูเก่งและดี : กรณีศึกษาข้าราชการ
 ครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ*. ปริญญาโท
 กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2538). *ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) สถิติวิเคราะห์สำหรับ
 การวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ :
 ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทนา น้ำฝน และคณะ. (2524). *การเปรียบเทียบทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลนักศึกษา
 พยาบาลปีที่ 1 และปีที่ 4 วิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข*. ในรายงาน
 ประกอบการสอนวิชาพื้นฐานการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ :
 ภาควิชาวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร. (2540, มกราคม – ธันวาคม). "หลักสูตรพยาบาลศาสตรระดับ
 วิชาชีพ : ความจำเป็นที่ต้องปรับปรุง," *วารสารพยาบาลศาสตร์*. จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย. 9(1 – 3).
- _____. (2541, มกราคม – ธันวาคม). "แนวโน้มหลักสูตรสาขาพยาบาลศาสตร์,"
วารสารพยาบาลศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 10(1 – 3).

- บุญเรือง ศรีเหรียญ. (2542). การศึกษาองค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผลการเรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้รูปแบบระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้น. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- _____. (2543). "รูปแบบระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้น," วารสารวัดผลการศึกษา. 21(63) : 35 – 43.
- บุญเรือน หมั่นทรัพย์. (2538). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประนอม แสงจันทร์. (2529). ความพึงพอใจในการศึกษาวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาในสถานศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประนอม โอทกานนท์. (2543). การประกันคุณภาพการศึกษา สาขาพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพฯ : คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประสิทธิ์ สาระสันต์. (2542). พฤติกรรมการบริหารที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา. ปรินญาณิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). การบริหารวิชาการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมการพิมพ์.
- พนัส หันนาคินทร์. (2524). หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.
- พรจันทร์ สุวรรณชาติ. (2531). "ปัจจัยที่ส่งเสริมการสอนทางคลินิกให้มีประสิทธิภาพ," รายงานสัมมนาวิชาการเรื่อง สอนทางคลินิกอย่างไรจึงจะสัมฤทธิ์ผล วันที่ 18-19 ตุลาคม 2531. กรุงเทพฯ : คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยคริสเตียน.
- พรชูลี อาชวอำรุง. (2540). รายงานกระแสการปฏิรูปอุดมศึกษาของโลก. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2536). ลักษณะบทบาทที่สัมพันธ์กับการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจของหัวหน้าภาควิชาที่เป็นสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2531). วิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2538). การนิเทศและการสอนการพยาบาลในคลินิก. พิมพ์ครั้งที่ 2. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พิชญภรณ์ อิงคามระชร. (2532). *ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความพึงพอใจในงานของหัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาล ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พัชรี นาคะศิริ. (2515). *ลักษณะครูพยาบาลที่ดีในทัศนะของนักเรียนพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช มหาวิทยาลัยมหิดล*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พัฒน์วดี เสรินทวัฒน์. (2527). *ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลและพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช มหาวิทยาลัยมหิดล*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การพยาบาลสาธารณสุข) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- พัฒน์วดี เสรินทวัฒน์ และจริยาวัตร คมพัยค์มย์. (2531). *รายงานการวิจัยเรื่องทัศนคติของนักศึกษาพยาบาลต่อวิชาชีพการพยาบาล*. กรุงเทพฯ : คณะพยาบาลศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2523). *การสอนระดับอุดมศึกษา เอกสารประกอบการสัมมนาอาจารย์เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพทางการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน.
- _____. (2524). *หลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2526). *พูดเรื่องอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ : เจ้าพระยาการพิมพ์.
- _____. (2541). *การศึกษาไทย : จำเป็นต้องปฏิวัติโครงสร้าง รวมการบรรยายและบทความ*. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2530). *การอุดมศึกษากับสังคมไทย : รวมบทวิจารณ์เกี่ยวกับการอุดมศึกษาและสังคมไทย*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฟาริดา อิบราฮิม. (2535). *สาระวิชาชีพการพยาบาล*. กรุงเทพฯ : บริษัทสามเจริญพาณิชย์.
- ภิญโญ สาธร. (2514). *หลักบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- เกาหงา ฉายากุล. (2532). *การวิเคราะห์บทบาทของหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มณฑป ไชยชิต. (2537). *ภาวะความเป็นคนบดเคี้ยวศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ที่สัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของคณะวิชา*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- มหาวิทยาลัย, ทบวง. (2539). *สำนักปลัดทบวงมหาวิทยาลัย ประกาศทบวงมหาวิทยาลัย เรื่องเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรพยาบาลศาสตร์และเกณฑ์การจัดตั้งและการบริหาร สถาบันการศึกษาพยาบาล พ.ศ. 2539*. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย.
- มยุรา กาญจนางกูร. (2537). "มโนคติทางการพยาบาล", *เอกสารการสอนชุดวิชามโนคติและกระบวนการพยาบาล หน่วยที่ 1-7*. พิมพ์ครั้งที่ 10. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รัตนา ทองสวัสดิ์. (2539). *วิชาชีพพยาบาล : ประเด็นและแนวโน้ม*. พิมพ์ครั้งที่ 4. เชียงใหม่ : ชนบรรณการพิมพ์.
- ราชันย์ บุญธิมา. (2542 ก.). *ปัจจัยที่เอื้อต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- _____. (2542 ข.). *การวิเคราะห์หุระดับ*. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- รายงานการสัมมนาทางวิชาการ. (2534). *เรื่อง การเป็นผู้บริหารวิชาการที่มีประสิทธิภาพ*. ณ โรงแรมเชียงใหม่ภูคำ เชียงใหม่ 4 - 5 เมษายน 2534 ทบวงมหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.
- รายงานการสัมมนาทางวิชาการ. (2542). *เรื่อง การอุดมศึกษาในศตวรรษที่ 21*. 26 มิถุนายน 2542 ณ อาคารศึกษาต่อเนื่อง สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- รายงานการสัมมนาทางวิชาการ. (2542). *สู่เส้นทางปฏิรูปอุดมศึกษาไทย ครั้งที่ 2*. คุณภาพมหาวิทยาลัย : มุมมองเอเชียวิค วันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ. 2542 ณ โรงแรมรอยัลริเวอร์ กรุงเทพฯ.
- ลักษณี มีนะนันท์ และรุจิเรศ ธนุรักษ์. (2528). *การศึกษาของนักศึกษาพยาบาลโรงพยาบาลรามาริบัติ*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาริบัติ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ลออ หุตางกูร. (2534, 28 ตุลาคม - 2 พฤศจิกายน). "ข้อคิดในการจัดการศึกษาพยาบาล," *ในประมวลการประชุมพยาบาลแห่งชาติ*. ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สภาการพยาบาล.
- วันชัย ศิริชนะ. (2539). *การประกันคุณภาพทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย.
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2530). *อุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วิจิตร ศรีธำณ. (2518). *หลักการอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.
 _____. (2542, พฤษภาคม). *แผนอุดมศึกษาระยะยาวกับการนำไปปฏิบัติ*
อนุสารอุดมศึกษา. 25 (251 : 1 - 4).
- วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล. (2544). *การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะการคิดอย่างมี*
วิจารณญาณในกระบวนการพยาบาล. ปริญญาโท กศ.ด. (วิจัยและพัฒนาหลักสูตร)
 กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2539). *กระบวนการทัศน์ใหม่ในการพัฒนาหลักสูตร : ทฤษฎีและการพัฒนาหลักสูตร*
เอกสารประกอบการเรียนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
 _____. (2541). *เอกสารประกอบการสอนวิชา หลักสูตรและการสอน*. กรุงเทพฯ :
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วิฑูรย์ ดันศิริคงคล. (2542). *AHP : กระบวนการตัดสินใจที่ได้รับความนิยมมากที่สุดในโลก*.
 กรุงเทพฯ : กราฟฟิค แอนด์ ปริ้นติ้ง เซนเตอร์.
- วิทยา คูวิรัตน์. (2539). *การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิก*
อัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
 กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วิเนตรา แน่นหนา. (2539). *ทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลของนักศึกษาในสถาบันการศึกษา*
พยาบาล เขตกรุงเทพมหานคร. ปริญญาโท กศ.ม. (การอุดมศึกษา).
 กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศรีนวล สถิตวิทยานันท์. (2542). *การพัฒนารูปแบบการประเมินตนเองในการจัดการเรียนการสอน*
พยาบาล. ปริญญาโท กศ.ด. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
- ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2533). *ภาวะผู้นำของหัวหน้าภาควิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร*
วิชาการในวิทยาลัยครู. ปริญญาโท กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สภาการพยาบาลและสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. (2544, เมษายน). "พยาบาล : บุคลากร
 ด้านหน้า," *จดหมาย เวทีพยาบาลกับการปฏิรูประบบสุขภาพ*. 1 : (1).
- สมคิด ศิลป์ประกอบ. (2538). *การบริหารวิชาการของวิทยาลัยครู*. ปริญญาโท กศ.ด.
 (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ถ่ายเอกสาร.
- สมบัติ พันธุ์คง และคณะ. (2533). *รายงานการวิจัยฉบับที่ 1 ปีการศึกษา 2522 : การศึกษา*
พัฒนาการด้านเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อวิชาชีพ
พยาบาลกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์บัณฑิตที่

- เข้าศึกษา ปีการศึกษา 2532 และสำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2535. วิทยาลัยพยาบาล สภากาชาดไทย.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2517). การบริหารงาน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพิศ โยสุ่น. (2540). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนนักศึกษาพยาบาลเพื่อให้การศึกษาแก่หญิงตั้งครรภ์. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมยศ นาวิการ. (2527). ความสำเร็จทางการบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กมลการพิมพ์.
- สังวรรณ รัตตะโทก. (2543, กันยายน - ธันวาคม). การใช้โมเดลสมการโครงสร้างพระระดับตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยครูปัจจัยโรงเรียน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู วารสารวิธีวิทยาการวิจัย. 13(3) : 110 - 128.
- สัมมนา ธนินิตย์. (2536). การวิเคราะห์การบริหารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลผลิตการวิจัยของวิทยาลัยครู : กรณีศึกษาวิทยาลัยครูสุรินทร์. ปรินญาณิพนธ์ ค.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2539 ก.). รายงานการวิจัยประสิทธิภาพการใช้ครู : การวิเคราะห์เชิงปริมาณระดับมหภาค. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- _____. (2539 ข.). แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ. ฉบับที่ 8. พ.ศ. 2540 - 2544. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- _____. (2543). รายงานผลการประชุมสมัชชาการศึกษาท้องถิ่นเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้อ. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดีดจำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการพยาบาล. (2529). พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2533). แบบรายงานประเมินตนเองเพื่อรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์. กรุงเทพฯ : สภาการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. ถ่ายเอกสาร.
- _____. (2538). ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและผดุงครรภ์ พ.ศ. 2538. กรุงเทพฯ : สภาการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. ถ่ายเอกสาร.
- _____. (2541). แผนพัฒนาการพยาบาลและการผดุงครรภ์แห่งชาติ พ.ศ. 2540 - 2549. กรุงเทพฯ : บริษัท เดอะเบสท์ กราฟฟิคแอนด์ปริ้นท์ จำกัด.
- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. (2524, มกราคม - เมษายน). "ทิศทางใหม่ของการวิจัยการศึกษา." วารสารวัดผลการศึกษา. 2(3) : 1.
- _____. (2539 ก.). การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- _____. (2539 ข.). การประเมินผลหลักสูตรและการสอน. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. (2540). เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรพหุคูณ. กรุงเทพฯ : เลิฟแอนด์ลิฟเพรส.
- สิวลี ศรีวิไล. (2537). จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน)
- สุดาวลัย โสตะจินดา. (2536). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ ความเป็นผู้บริหารฝ่ายวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- สุจิตรา จรจิตร. (2533). ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2540). เทคนิคการวิเคราะห์หลายตัวสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : หลักการ วิธีการและการประยุกต์. สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เลียงชัย.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2540). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เลียงชัย.
- สุนันทา ประไพตระกูล. (2535). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรคัดสรรกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2521). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัทสำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2539). ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- _____. (2542). เอกสารประกอบการเรียนวิชา การสัมมนาประเด็นทางการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อรทิภา ส่องศิริ. (2537). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ในการฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรุณ ตั้งยูวเรือง. (2534). การใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ พุทธศักราช 2528 ในวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. ปริญญาานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- อุทัย บุญประเสริฐ. (2540). *หลักสูตรและการบริหารวิชาการของโรงเรียน*. ภาควิชาบริหาร
การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เอสดีเพรส.
- อุไรพรรณ เจนวนิชชยานนท์. (2537). *การพัฒนาดัชนีสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของ
คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. ปริญญาโท ค.ด. (การอุดมศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- Arnott, Tamara R. (1997, January). Teacher Effectiveness : Demonstrations of Action
Reflexion, Relevance, Questioning and Learning Style Consideration By
Elementary Teacher at Different Experimental Level," *Dissertation Abstracts
International*. 57(07) : 2750-A.
- Anyalewechi, Patrick O. (1994, October). "A Comparative Study of Teachers and
Principals' Perception of Characteristics of Effective Teachers and Factors that
are influential in Teacher Effectiveness," *Dissertation Abstracts International*.
Available: <http://thailis.uni.net.th/dao/search.nsp>
- Barbara, Ann. (1998). "Registered Nurse Graduate's perceptions of their baccalaureate
Nursing Learning experiences," *Dissertation Abstracts International*. Available:
<http://thailis.uni.net.eh/dao/search.nsp>
- Barnard. Chester I. (1972). *The Function of the Executive*. Twenty – second Printing.
Cambridge, Massachusetts Harvard University Press.
- Bass, Bernard M. and Avolio Bruce J. (1994). *Improving Organizaiton Effectiveness
Through Transformation Leadership*. California : Sage Publications. Inc.
- Beane, James A. and others. (1986). *Curriculum Planning and Development*.
Massachusetts. Allyn and Bacon, Inc.
- Beckman, Marian T. (1994, May). "Personality Characteristics of Effective Teachers,"
Dissertation Abstracts International. 54(11) : 3933-A.
- Bennett, John B. and Figuli, David J. (1983). *Enhancing Departmental Leadership :
The Roles of the Chairperson*. American Council of Education Series on Higher
Education, the ORYX press.
- Bennett, John B. (1983). *Managing the Academic Department*, American Council on
Education, Macmillan Publishing Company.
- Birchenall, Peter. (2000). Nurse Education in the year 2000 : Reflection,
Speculation and Challenges. *Nurse Education Today*. (20).
- Brown, Barbara J. and China, Peggy L. (1982). *Nursing Education : Practical Methods
and Model*, New York : Aspen Publication.

- Calapinno, Sandra J. (1994). "The Impact of Organizational Structure on Implementing Change : A Comparison of Implementation Effectiveness in Functional and Product line Health Care Organizatio," *Dissertation Abstracts International*. Available:<http://thailis.uni.net.th/dao/search.nsp>.
- Carol, Sando R. (1997, May). *The Effect of Verificalion of Perceptions by The Nursing Student and Clinical Instructor on the Student's Perception of Teacher Effectiveneln and Self Evaluation of Clinical Performance,*" *Dissertation Abstracts International*. 57(11) : 6854-A.
- Cooperman, Dan R. (1997, September). *Collaborative Management, Teacher Characteristics, and Instructional Practice : HLM Analysis of The Prospects Data Survey,*" *Dissertation Abstracts International*. 58(03) : 661-A.
- Cuthbert, Rob. (1996). "Working in Higher Education," SRHE and open University Process, Buckingham. UK.
- Dawson, Susan M. (1997, December). *Instructional Perspectives of Nurse Educators.* *Dissertation Abstracts International*. 58(06) : 2955-B.
- Delso, Donal L. (Dusty). (1993, February). *What good teachers do : A Qualitative Study of Experienced Oklahoma Teachers' views on Effective Teaching (Experienced Teacher).* *Dissertation Abstracts International*. 54(08) : 2986-A.
- Drake, Walker C. (1996). "The Predictive Validity of Selected Achievement Variables Relative to a Criterion of Passing or Failing The National Council Licensure Examination (NCLEX) For Nursing Students in A Two – Year Associate Degree Program," *Dissertation Abstracts International*. Available:<http://thailis.uni.net.th/dao/search.nsp>
- Eckley, Mona E. (1998, January). "The Relationship between Teacher empowerment and Principal leadership styles," *Dissertation Abstracts International*. 58/(07) : 2762-A.
- Evans, Thomas J. (1997). "Elementary teachers' and Principals' perception of Principal leadership style and School social organization," *Dissertation Abstracts International*. 57(07) : 2762-A.
- Fladeland, Diane M. (1995). "Nursing Program Success, Personality and Learning Style," *Dissertation Abstracts International*. Available:<http://thailis.uni.net.th/dao/search.nsp>.

Gibson, James L. (2000). *Organizations : Behavior Structure Process*. International edition, 10th ed. Mc Graw Hill, Inc. U.S.A.

Gibson, Ivancevich, Donnelly. (2000). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill, Inc. U.S.A.

Gordon, Judith R. (1999). *Organizational Behavior : A Diagnostic Approach*. 6th ed. *Wegkubg*. Prentice Hall, Inc.

James, Guthrie W. & Rodney, Reed J. (1991). *Education Administration Policy : Effective Leadership for American Education*, 2nd ed. Massachusetts : Inc. Allyn and Bacon, Inc.

Hamstra, Beth R. (1996). "Curriculum Changes in Contemporary Nursing Education : Influence of Public Policy, Professional Associations, and Nursing Practice in three States From 1970 to 1995," *Dissertation Abstracts International*. Available:<http://thailis.uni.net.th/dao/search.nsp>

Hinojosa, Cathey B. (1998). "The Relationship between Personality Attributes and Communication Practice of School Superintendents," *Dissertation Abstract International*. Available:<http://thailis.uni.net.th/dao/search.nsp>

Hoy K. Wayne and Miskel, Cecil G. (2001). *Education Administration : Theory, Research and Practice*. 6th ed. New York : Mc Graw Hill Company Inc.

Ivancevich, John M. & Matteson Michael T. (1997). *Orgnaizational Behavior and Management*. 5th ed : Singapore : Mc Graw Hill.

Jacobi, Donna M. (1997, April). "Teachers' professional preparation, classroom instructional practice, and student mathematics achievement," *Dissertation Abstracts International*. 57(10) : 4339-A.

Kennedy, Edward J. (1993, November). "Principal Leadership Functions and Teacher Effectiveness," *Dissertation Abstracts International*. 54(05) : 1614-A.

Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities," *Educational and Psychological Measyrement*. 30(3) : 608 – 610.

Larry, Brakamp A. (1994, April). *Assessing Faculty Woks : Enhancing Individual and Institutional Performance*, SanFrancisco : Jossey–Bass, Publisher. Inc.

Lamb, Gail A. (1998, June). "Organizational Effectiveness in Specialized Colleges of Nursing and Health Sciences," *Dissertation Abstracts International*. 58(12) : 4581-A.

- Libby, Donald L. (1994, May). "Hierarchical Model of Academic Achievement as a Function of Students' socioeconomic background, Ability, Effort, and The pace and quality of classroom instruction," *Dissertation Abstracts International*. 54(11) : 4263-A.
- Lunenburg, Fred and Ornstein Allan C. (1996). *Educational Administration : Concepts and Practices*, 2nd ed. Wadsworth Publishing Company.
- Michael, Anderson C. (1999). "The Use of Computer Technology by Academics to Communicate Internationally : Computer Mediated Communication and The Invisible College (E-Mail, Internet, Collaboration)," *Dissertation Abstracts International*. Available:<http://thailis.uni.net.th/dao/Search.nsp>
- Morgan, Lynne M. (1997, August). "Effective Clinical Teaching as Perceived by First and Second year Nursing students in a Career Ladder Program," *Dissertation Abstracts International*. 35(04) : 1000.
- Nahavendi, Afsaneh and Malekzadeh Ali R. (1999). *Organizational Behavior : The person-organizational fit*. New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Paulsen, James A. (1995, March). "A Study of the Effects of Teaching Style on Grade 5 Social studies Student Achievement for Ten Elementary School in a Southern New Mexico School District," *Dissertation Abstracts International*. 56(09) : 3451-A.
- Peace, Judith I. (1995). "Impact of Accreditation on Canadian University Nursing Program : Costs and Benefits as viewed By Nursing Faculty," *Dissertation Abstracts International*. Available:<http://thailis.uni.net.th/dao/search.nsp>
- Reiter, Larry A. (1987). "The Importance attributed to characteristics of school effectiveness by secondary teachers," *Dissertation Abstracts International*. 50(4). Available:<http://thailis.uni.net.th/dao/search/msp>
- Robert, Tony M. (1997, June). "The Influence of Personality Structure on Social Ideology and Teaching Philosophy," *Dissertation Abstracts International*. 58(12) : 4619-A.
- Saeed, Sharifabad R. (1998). "Effects of the Internet on Research activities, Information Seeking and Communication behavior of Australian Academic Psychologist," *Dissertation Abstracts International*. Available:<http://thailis.uni.net.th/dao/Search.nsp>

- Schermerhorn, John R., James G. Hunt and Osborn N. Richard. (1998). *Basic Organizational Behavior*. 2nd ed. John Wiley and Sons, Inc., U.S.A.
- Sellers, Eileen. T. and Deans Cecil (1999). "Nurse Education in Australian Universities in a period of Change : Expectations of Nurse Academic for the year 2005," *Nurse Education Today*. (20).
- Sergiovanni Burlingame. (1992). *Educational Governance and Administration*. 3th ed Massachusetts : A Division of Simon & Schuster, Inc., U.S.A.
- Shieh, Hueih-Lirng. (1997, January). "A Study of the Perceptions of Transformational versus Transactional Leadership Style as an Influence on Nursing Faculty Job Satisfaction in Associate and Bachelor Degree Programs in Taiwan (China)," *Dissertation Abstracts International*. 57((07) : 4303-B.
- Silva, Newton S. (1995). "Shared Decision Making, Teacher Morale, and Pupils Preference in Public Schools," *Dissertation Abstracts International*. Available: <http://thilis.uni.net.th/dao/search.nsp>
- Soliman Hani. (1997, June). *Academic Workload and Quality*. Assessment and Evaluation in Higher Education. 22(2) : 135.
- Steers, Richard M. (1977). *Organizational Effectiveness*. Santa Monica. California. Good year Publishing Company, Inc.
- Carol, Strobeck A. (1996, November). "The Modern Emerrence of Baccalurate Nursing Education," *Dissertation Abstracts International*. 57(05) : 1953-A.
- Stuart – Kotze, Robin and Rick Roskin. (1983). *Success Guide to Managerial achievement*. Virgina : A Prentice Hall Company.
- Taylor, Alton L. (1982). Decision-Process Behaviors of Academic Managers, *Research in Higher Education* 16(2) : 155-171.
- Teddlie, Charles and Reynolds, D. (2000). *The international Handbook of School Effectiveness Research*. New York : Falmer Press.
- Towsen, Barbara K. and Sheila Bassoppo-Moyo. (1997). *The Effective Community College Academic Administrator : Necessry Competencies and Attitudes*. *Community College Review*. 25(2) : 41.
- Triandis, Harry C. (1971). *Attitude and Attitude Change*. New York : John Wiley and sons Inc.
- Victor, Jerome. (1997, July). "An empirical comparison of three schooling models," *Dissertation Abstracts International*. 58(01) : 70-A.

- Vinitwatanakhun, Watana. (1998). "Factors Affecting Organizational Effectiveness of Nursing Institutes in Thailand," *Dissertation Abstracts International*. The National Institute of Development Administration, School of Public Administration, Thailand.
- Waits, Phyllis B. (1997, December). "Skills, Challenges and Strategies of the Effective Nursing Education Administration in the Community College Setting," *Dissertation Abstracts International*. 58(06) : 2017-A.
- Wehling, Barbara A. (1998). "Registered Nurse Graduate's Perceptions of Their Baccalaureate Nursing Learning Experiences," *Dissertation Abstracts International*. Available:<http://thailis.uni.net.th/dao/search.nsp>
- Wilres, Jean M. (1996). "A Comparison of Perceptions Held by Nursing Students and Nursing Instructors Concerning Those Teaching Characteristics that will Facilitate Augmentation of Caring Attitudes and Caring Behavior," *Dissertation Abstracts International*. Available:<http://thailis.uni.net.th/dao/search.nsp>
- Wolverton, G. (1997). *Dean of faculty*. ESSEC School. Available : <http://www.essec.fr/internet-vs/dean-fac.html>.
- White – Taylor, M.D. (1997). "Professional Attitudes of Generic Baccalaureate and Registered Nurse Students Upon Entry and Exit of Nursing Program. (Nursing Professionalism)," *Dissertation Abstracts International*. 53(06) : 1761-A.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์วิญญา วิศาลาภรณ์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดิลก ดิลกานนท์
รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ
รองคณบดีฝ่ายบริหาร บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. อาจารย์ ดร.นันทพันธ์ ชินล้ำประเสริฐ
รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศ แสงศักดิ์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
6. อาจารย์ ดร.วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล
หัวหน้าภาควิชาวิจัยและการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา
7. อาจารย์ ดร.บุญเรือง ศรีเหรียญ
ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานการศึกษา และการประกันคุณภาพ
สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาเขตกรรณ
8. อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ตารางค่า ดรรชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC)

ฉบับที่ 1 :

ตอนที่ 1	ข้อ	IOC	ข้อ	IOC	ข้อ	IOC
	1	.66	16	.83	31	1
	2	.66	17	.83	32	1
	3	1	18	1	33	1
	4	1	19	.66	34	.66
	5	1	20	1	35	1
	6	1	21	.66	36	1
	7	.75	22	.83	37	1
	8	1	23	.83	38	1
	9	1	24	1	39	.60
	10	1	25	.66	40	1
	11	.83	26	1	41	1
	12	1	27	.66	42	1
	13	.80	28	1	43	1
	14	1	29	.66	44	1
	15	.8	30	1	45	1
ตอนที่ 2	ข้อ	IOC	ข้อ	IOC	ข้อ	IOC
	1	1		1		1
	2	1		.80		1
	3	.80		1		1
	4	1		1		1
	5	1		1		1
	6	1		1		.80
	7	1		1		.80
	8	1		1		1
	9	.60		.80		1
	10	1		1		1

ตอนที่ 3	ข้อ	IOC	ตอนที่ 4	ข้อ	IOC	ข้อ	IOC
	1	1		1	1	13	.83
	2	1		2	.66	14	.83
	3	1		3	1	15	.66
	4	1		4	1	16	1
	5	.50		5	.66	17	1
	6	.50		6	.66	18	.83
	7	1		7	1	19	1
	8	1		8	.83	20	1
	9	.50		9	.83	21	1
	10	1		10	.83	22	.50
				11	.83	23	.66
				12	.83		

ฉบับที่ 2

ตอนที่ 1	ข้อ	IOC	ตอนที่ 2	ข้อ	IOC
	1	1		1	1
	2	1		2	1
	3	1		3	1
	4	1		4	1
	5	1		5	1
	6	1		6	1
	7	1		7	.83
	8	1		8	1
	9	1		9	.66
	10	.83		10	.83
	11	.83			
	12	.83			

ฉบับที่ 3

ตอนที่ 1	ข้อ	IOC	ข้อ	IOC	ข้อ	IOC
	1.1	1	2.3	1	3.7	1
	1.2	1	2.4	1	4.1	1
	1.3	1	2.5	1	4.2	1
	1.4	1	2.6	1	4.3	1
	1.5	1	3.1	1	4.4	1
	1.6	1	3.2	1	4.5	1
	1.7	.83	3.3	1	4.6	1
	1.8	.83	3.4	1	4.7	.83
	2.1	1	3.5	1		
	2.2	1	3.6	.83		
ตอนที่ 2	ข้อ	IOC				
	1	1				
	2	1				
	3	1				
	4	1				
	5	1				
	6	1				
	7	1				

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- ฉบับที่ 1 แบบสอบถามหัวหน้าภาควิชา
- ฉบับที่ 2 แบบสอบถามอาจารย์พยาบาล
- ฉบับที่ 3 แบบสอบถามนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4



ฉบับที่ 1 แบบสอบถามหัวหน้าภาควิชา

เป็นแบบสอบถามหัวหน้าภาควิชา โดยให้หัวหน้าภาควิชาประเมินตนเองในเรื่อง
พฤติกรรมกรรมการบริหาร ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการตัดสินใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร และประสิทธิผล
การบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งแบ่งเป็น
5 ตอน ดังต่อไปนี้

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับประสบการณ์ทางการบริหารและ
การฝึกอบรมทางการบริหาร จำนวน 5 ข้อ
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ จำนวน 45 ข้อ
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจ จำนวน 29 ข้อ
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร จำนวน 10 ข้อ
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา
จำนวน 23 ข้อ

โปรดติดต่อที่ ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ราชบัณฑิต
หรือผู้วิจัย

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามอาจารย์พยาบาล

เป็นแบบสอบถามวัดปัจจัยระดับอาจารย์ ได้แก่ ประสิทธิภาพการสอน คุณลักษณะ
อาจารย์ผู้สอน และพฤติกรรมการสอน ซึ่งแบ่งเป็น 7 ตอน

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอน และภาควิชา
ที่สังกัด จำนวน 12 ข้อ
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะอาจารย์ผู้สอน จำนวน 12 ข้อ
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ จำนวน 29 ข้อ
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำของ
หัวหน้าภาควิชา จำนวน 45 ข้อ
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารของหัวหน้าภาควิชา
จำนวน 10 ข้อ
- ตอนที่ 6 แบบสอบถามพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารของหัวหน้าภาควิชา
จำนวน 10 ข้อ
- ตอนที่ 7 แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา
จำนวน 23 ข้อ

โปรดติดต่อที่ ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ราชบัณฑิต
หรือผู้วิจัย

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 4

เป็นแบบสอบถามวัดปัจจัยระดับนักศึกษา ได้แก่ ทศนคติต่อการเรียนพยาบาล
พฤติกรรมกรเรียน ซึ่งแบ่งเป็น 5 ตอน

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอายุ เพศ และเกรดเฉลี่ยรวม
ทุกรายวิชา จำนวน 4 ข้อ
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามเจตคติต่อการเรียนพยาบาลของนักศึกษา จำนวน 28 ข้อ
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมกรเรียนของนักศึกษา จำนวน 10 ข้อ
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามคุณลักษณะอาจารย์ผู้สอน จำนวน 12 ข้อ
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามพฤติกรรมกรสอนของอาจารย์ จำนวน 10 ข้อ

โปรดติดต่อที่ ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลภรณ์ ราชบัณฑิต
หรือผู้วิจัย



ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ สสอท. 316/2545

10 มกราคม 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำปฏิญานิพนธ์
เรียน อธิการบดี ม.พายัพ, ม.อัสสัมชัญ, ม.รังสิต, ม.สยาม, ม.คริสเตียน, ม.หัวเฉียวฯ,
ว.มิชชัน, ว.เซนต์หลุยส์, ว.เทคโนโลยีราชมงคล

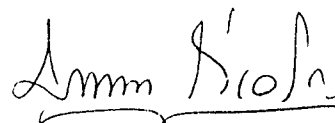
ด้วย นางสาวนารี อาแว นิสิตปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขณะนี้ อยู่ระหว่างดำเนินการทำปฏิญานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน" ทั้งนี้ ผู้ทำวิจัยจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขออนุญาตให้สถานที่ และแจกแบบสอบถาม หัวหน้าภาควิชา และอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 9 สถาบัน ได้แก่

1. มหาวิทยาลัยพายัพ
2. มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
3. มหาวิทยาลัยรังสิต
4. มหาวิทยาลัยสยาม
5. มหาวิทยาลัยคริสเตียน
6. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
7. วิทยาลัยมิชชัน
8. วิทยาลัยเซนต์หลุยส์
9. วิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ในการนี้ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนฯ ได้รับความร่วมมือจาก ดร.ชวลิต หมื่นนุช รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ เป็นผู้ตรวจสอบแบบสอบถาม

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนฯ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผู้ทำวิจัยดังกล่าว ได้มีโอกาสเก็บรวบรวมข้อมูลในสถาบันของท่านได้

ขอแสดงความนับถือ



(ดร.บุญทอง กุ์เจริญ)

นายกสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย

ศูนย์ประสานงานสมาคม

โทร. 245-8548, 245-9327 โทรสาร 245-8548

ที่ ทม 1012/๐๕ ๖1



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕ มกราคม 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน นายกสมาคมอุดมศึกษาเอกชน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวนารี อาแว นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน” โดยมีศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่ และขอให้หัวหน้าภาควิชา จำนวน 48 คน และอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 175 คน ในวิทยาลัยมิชชั่น วิทยาลัยพยาบาลเซนต์หลุยส์ มหาวิทยาลัยพายัพ มหาวิทยาลัยคริสเตียน มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยรังสิต มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ มหาวิทยาลัยสยาม และวิทยาลัยเทคโนโลยีอุบลราชธานี ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ในระหว่างเดือนมกราคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวนารี อาแว ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และจะกรุณามิหนังสือแจ้งไปยังวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในสังกัดจะเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644 โทรสาร. 258-4119

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ทม 1012/๐๐๖๔



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๗ มกราคม 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพรัตน์วัชรระ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวนารี อาแว นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน” โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่ และขอให้ผู้บริหารระดับหัวหน้าภาควิชา จำนวน 8 คน และ อาจารย์พยาบาล จำนวน 15 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวนารี อาแว ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644 โทรสาร. 258-4119

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ทม 1012/๕๕๖๕



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๗ มกราคม 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์อุบลราชธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวนารี อาแว นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน” โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และ อาจารย์ ดร.ราชนันท์ บุญธิมา เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่ และขอให้หัวหน้าภาควิชา จำนวน 8 คน อาจารย์พยาบาล จำนวน 15 คน และนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 จำนวน 15 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ในระหว่างเดือนมกราคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวนารี อาแว ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644 โทรสาร. 258-4119

...../รับ
...../คืน
...../ส่ง/ตรวจ

ที่ ทม 1012/๒๕๖๕



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๗ มกราคม 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนราธิวาส

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวนารี อาแว นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน” โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่ และขอให้หัวหน้าภาควิชา จำนวน 8 คน อาจารย์พยาบาล จำนวน 15 คน และนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 จำนวน 15 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ในระหว่างเดือนมกราคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวนารี อาแว ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644 โทรสาร. 258-4119

.....รับ
...../พิมพ์
...../ตรวจ

ที่ ทม 1012/๐๐ 5๖



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๗ มกราคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวนารี อาแว นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน” โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของหัวหน้าภาควิชาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวนารี อาแว ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 258-4119

...../รับ
/เก็บ
/ทวน



ที่ ทม 1012/00๘๗

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๘ มกราคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานการศึกษาและประกันคุณภาพ สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาเขต

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวนารี อามว นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน” โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิตาลาภรณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.บุญเรือง ศรีเหรียญ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวนารี อามว ซึ่งเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิตาลาภรณ์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5664

โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1012/๕๕56



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๗ มกราคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวนารี อาแว นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน” โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.นันทพันธ์ ชินล้ำประเสริฐ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวนารี อาแว ซึ่งจะประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644
โทรสาร. 258-4119



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5726, 5644

ที่ ทม 1012/๐๐๕๙

วันที่ ๖ มกราคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวนารี อาแว นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน” โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และ อาจารย์ ดร.ราชนันท์ บุญธิมา เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ วิชาลาภรณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์ และ อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวนารี อาแว ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

212

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5726, 5644

ที่ ทม 1012/๒๐๖๐

วันที่ ๗ มกราคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา

เนื่องด้วย นางสาวนารี อาแว นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน” โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คิติก คิลกานนท์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวนารี อาแว ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ประวัตีย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวนารี อาแว
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	31/4 หมู่ 5 ซอยอ่อนนุช 59 ถนนสุขุมวิท 77 แขวงประเวศ เขตประเวศ กรุงเทพฯ 10250
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	หัวหน้าสาขาวิชาวิจัยและการบริหารการพยาบาล
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ (ABAC)
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2525	มัธยมศึกษาตอนปลาย (แผนกวิทย์ – คณิต) โรงเรียนนราสิกขาลัย อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส
พ.ศ. 2527	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง (เทียบเท่าปริญญาตรี) วิทยาลัยพยาบาลสงขลา (ปัจจุบันเป็นวิทยาลัยบรมราชชนนีสงขลา)
พ.ศ. 2532	M.B.A. (Management), Oklahoma City University, Oklahoma, U.S.A.
พ.ศ. 2539	ประกาศนียบัตรการพยาบาลเฉพาะทาง (การบริหารการพยาบาล) คณะพยาบาลศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2545	กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ