

ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจของนักศึกษาพยาบาล
ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี

ปริญญาานิพนธ์
ของ
พรพรรณ ศรีรุ่งเรือง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

พฤษภาคม 2551

ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจของนักศึกษาพยาบาล
ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี

ปริญญาานิพนธ์
ของ
พรพรรณ ศรีรุ่งเรือง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

พฤษภาคม 2551

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจของนักศึกษาพยาบาล
ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี

บทคัดย่อ

ของ

พรพรรณ ศรีรุ่งเรือง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

พฤษภาคม 2551

พรพรรณ ศรีรุ่งเรือง. (2551). ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
ของนักศึกษาพยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี. ปริญญาโท
วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อังศินันท์
อินทรกำแหง, อาจารย์ ดร. ยุทธนา ไชยจุกุล.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาผลของฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการ
สร้างแรงบันดาลใจของนักศึกษาพยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่าง
ในการทดลองได้แก่ นักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 4 ที่มีคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้าง
แรงบันดาลใจคะแนนต่ำกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 40 โดยมีการสุ่มเข้ากลุ่มทดลอง และสุ่มเข้ากลุ่มควบคุม
กลุ่มละ 12 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 24 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย หลักสูตร
ฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และแบบวัดภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สำหรับวิธีดำเนินการทดลองนั้นใช้ตามแบบแผน แบบสุ่มและ
ทดสอบก่อน – หลังการทดลอง (Randomized pretest – posttest factorial design) วิเคราะห์ข้อมูล
โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง

ผลการวิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ก่อนการทดลองฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจในกลุ่ม
ทดลองมีคะแนนรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจไม่แตกต่าง กับกลุ่ม
ควบคุม
2. นักศึกษาพยาบาลที่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรง
บันดาลใจ มีคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มากกว่านักศึกษา
พยาบาล ที่ไม่ได้รับฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05
3. นักศึกษาพยาบาลในกลุ่มทดลองภายหลังได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ นักศึกษาพยาบาลมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
มากกว่าก่อนฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05
4. ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้าง
แรงบันดาลใจกับประสบการณ์การเป็นผู้นำที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TRAINING IN BUILDING UP
INSPIRATION OF NURSING STUDENTS AT BOROMARAJONANI COLLEGE OF NURSING
SUPHANBURI

AN ABSTRACT
BY
PORNPHAN SRIROONGRUANG

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Science Degree in Applied Behavioral Science Research
at Srinakharinwirot University

May 2008

Pomphan Sriroongruang. (2008). *The Effect of Transformational Leadership Training in Building up Inspiration of Nursing Student at Boromarajonani College of Nursing Suphanburi*. Master Thesis, (Applied Behavioral Science Research). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Asst. Prof. Dr.Ungsinun Intarakamhang, Dr.Yutthana Chaijukul.

The objective of the study was to effect of effect of transformational leadership training in building up inspiration of nursing students at Boromarajonani College of nursing Suphanburi. The sample comprised of nursing students level 4 who were low transformational leadership training in building up inspiration score under percentile of 40. The sample randomly chose 24 nursing students and divided into 2 groups, 12 nursing students per group. The first group was set to be experiment group and another one was control group. The research measured by using transformational leadership training in building up inspiration course and transformational leadership training in building up inspiration test. The research experiment using on Randomized pretest-posttest factorial design pattern and The SPSS Version 12 (Statistical Package for the social science for Windows) was used for analyzing the data by t-test and two way-ANOVA.

Research results were summarized as follows:

1. The transformational leadership training in building up inspiration score of the experiment group was not as different as the control group's before they received the training at the .05 level of significance.

2. The Nursing students who received the training in transformational leadership for building up inspiration got the transformational leadership training in building up inspiration score higher than the nursing students who did not received the training .05 level of significance.

3. After the control group of nursing students received the training. They have the superior transformational in leadership condition at .05 level of significance.

4. Transformational leadership training in building up inspiration has not interacted with experiment transformational leadership training in building up inspiration on .05 level of significance

ปริญญาานิพนธ์

เรื่อง

ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
ของนักศึกษาพยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี

ของ

พรพรรณ ศรีรุ่งเรือง

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)

วันที่.....เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2551

คณะกรรมการควบคุมปริญญาานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน

.....ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อังคินันท์ อินทรกำแหง)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉันทนา ภาคบงกช)

.....กรรมการ

.....กรรมการ

(อาจารย์ดร.ยุทธนา ไชยจกุล)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อังคินันท์ อินทรกำแหง)

.....กรรมการ

(อาจารย์ดร.ยุทธนา ไชยจกุล)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์อัฉรวิภา สุขารมณ)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อังคินันท์ อินทรกำแหง ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.ยุทธนา ไชยจุลกรรมาการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และแนวคิด ตลอดจนอนุเคราะห์ผู้วิจัยเรียนรู้การดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่แรกเริ่มจนกระทั่งแล้วเสร็จ และขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์อัฉรรา สุขารมณ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉันทนา ภาคบงกช ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามและเป็นกรรมการสอบปากเปล่าและขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. พรณิ บุญประกอบ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบและให้คำแนะนำเพิ่มเติมเกี่ยวกับการศึกษาวิจัย เพื่อให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์และมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ของสถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ เสริมสร้างบุคลิกภาพ และจรรยาบรรณของนักวิจัยที่ดีแก่ศิษย์ ตลอดจนขอบคุณเจ้าหน้าที่และบุคลากรของสถาบันฯ ทุกท่านที่คอยอำนวยความสะดวกให้ ตลอดระยะเวลาที่ศึกษาเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาท และผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณอาจารย์ คมคาย กิจวัตรชัย ที่กรุณาตรวจสอบแบบสอบถามและเป็นวิทยากรพิเศษ พร้อมให้คำปรึกษาเกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และขอขอบคุณผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

ขอบคุณเพื่อนร่วมชั้นเรียน สาขาการวิจัยพฤกษศาสตร์พฤกษศาสตร์ประยุกต์ทุกคน รวมถึงเพื่อนนิสิต มศว.ทุกท่านที่ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือมาตลอดระยะเวลาที่ศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ของผู้วิจัยที่ให้ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย ตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยทำปริญญานิพนธ์ตลอดมา คุณค่าและประโยชน์ที่ผู้อ่านได้รับจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบคุณงามความดีทั้งหมดให้แก่ คุณพ่อ คุณแม่ ตลอดจนผู้มีพระคุณของผู้วิจัยทุกท่าน

พรพรรณ ศรีรุ่งเรือง

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหาวิจัย.....	1
จุดมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามปฏิบัติการ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ความเป็นมาและสภาพปัจจุบันในการผลิตบัณฑิตพยาบาลของ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี.....	9
ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายใน.....	26
แนวคิดด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	30
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	39
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	39
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน.....	50
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน.....	51

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	54
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า.....	54
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	56
อภิปรายผล.....	57
ข้อเสนอแนะ.....	64
บรรณานุกรม.....	66
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	74
ภาคผนวก ข ค่าอำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเรื่อง “ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ”.....	76
ภาคผนวก ค แบบสอบถามงานวิจัยเรื่อง “ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจของนักศึกษาพยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี”	79
ภาคผนวก ง โปรแกรมการฝึกอบรมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการพัฒนา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ.....	86
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	111

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การจัดเข้ากลุ่ม (Randomized).....	39
2 แสดงแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ.....	41
3 ตัวอย่าง แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ.....	46
4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจของกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ในระยะก่อนทดลอง.....	50
6 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ก่อนการทดลองระหว่างกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม.....	51
7 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หลังการทดลองระหว่างกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม.....	52
8 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยพิจารณาตามประสบการณ์เป็นผู้นำ และการฝึกอบรม.....	53
9 ค่า Item-total correlation รายข้อ ค่า Alpha if Item deleted รายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้าน การสร้างแรงบันดาลใจ.....	77

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
-----------------------------	---

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหาวิจัย

ภายใต้กระแสสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์ต่างๆ ต้องเน้นพัฒนาองค์การให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น องค์การสาธารณสุขเป็นองค์การหนึ่งที่มุ่งเน้นเพื่อพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าและสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 10 โดยคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาคุณภาพและสมรรถนะของคนไทย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2550) เพื่อเป็นทรัพยากรที่สำคัญ และเป็นผู้กำหนดทิศทางในการพัฒนาประเทศ และเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์หรือผลกระทบจากการพัฒนา

ปัจจุบันองค์การสุขภาพได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงจากเทคโนโลยี สังคม การเมือง และเศรษฐกิจ ทำให้สถานประกอบการพยาบาลและบุคลากรในองค์การทางสุขภาพ โดยเฉพาะพยาบาลต้องเผชิญกับสถานการณ์รอบด้าน จึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยคิดหารูปแบบใหม่เพื่อให้บริการให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการ ประกอบกับพยาบาลมีลักษณะงานและมีหน้าที่รับผิดชอบให้การพยาบาลแก่ผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง 24 ชั่วโมง เพื่อป้องกันและชักจูงส่งเสริมผู้ป่วยและญาติในการดูแลรักษาสุขภาพของตนและผู้ใกล้ชิด (มนภรณ์ วิทยาวงศ์รุจิ. 2538: 21) พยาบาลจึงต้องทำหน้าที่ผู้นำหลายลักษณะ คือ เป็นผู้นำของผู้ป่วยและญาติ ผู้นำที่ให้การพยาบาล ผู้นำที่มสุขภาพในด้านการดูแลรักษา การป้องกันโรค การฟื้นฟูสุขภาพ และการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของบุคคล ครอบครัวและชุมชน (เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์. 2542 : 2) แต่จากการศึกษาคุณภาพบัณฑิตพยาบาลและจากสัมมนาพยาบาลศาสตร์ศึกษาแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2530 ที่ประชุมได้สรุปเกี่ยวกับคุณภาพบัณฑิตพยาบาลว่า ยังมีความบกพร่องในด้านความเป็นผู้นำ (ทพวงมหาวิทยาลัย. 2530: 30-31) สอดคล้องกับการสัมมนาพยาบาลศาสตร์ศึกษาแห่งชาติครั้งที่ 2 ในปี พ.ศ. 2536 ที่กล่าวว่า ทุกหลักสูตรการบริหารการพยาบาล มีการจัดการเรียนการสอนเรื่องภาวะผู้นำ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ แต่การพัฒนาแบบการเรียนการสอนยังไม่เอื้อให้เกิดภาวะผู้นำอย่างแท้จริง (วิลาวัณย์ เสนารัตน์. 2536 : 98-107) และประกอบกับลักษณะวิชาและจำนวนหน่วยกิต วิชาบริหารการพยาบาลจำกัด กล่าวคือ ภาคทฤษฎีมีจำนวน 2 หน่วยกิต และภาคปฏิบัติมีจำนวน 1 หน่วยกิต นอกจากนี้อาจารย์ที่สอนภาคทฤษฎี ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสอนภาคปฏิบัติส่วนอาจารย์ที่สอนภาคปฏิบัติจึงไม่ได้นำเนื้อหาทฤษฎีมาประยุกต์ใช้อย่างจริงจัง แต่สอนจากประสบการณ์จริง ทำให้นักศึกษาพยาบาลขาดการเชื่อมโยงการนำเนื้อหาทฤษฎีภาวะผู้นำสู่การฝึกปฏิบัติความเป็นผู้นำทางการพยาบาล นอกจากนั้นช่วงเวลาในการฝึกปฏิบัติ

มีเพียง 1 เดือน ทำให้มีโอกาสนในการพัฒนาบทบาทผู้นำน้อย จึงส่งผลต่อการเรียนรู้บทบาทของผู้นำในฐานะหัวหน้าทีมทางการพยาบาล เมื่อจบไปเป็นพยาบาลวิชาชีพทำให้ไม่สามารถนำภาวะผู้นำมาใช้ในการบริหารงานทางการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิลาวัลย์ เสนารัตน์. 2536:100-103) และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์ (2542 : 5) พบว่าในปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพยังขาดแคลนผู้นำทางการพยาบาลที่มีคุณสมบัติด้านความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำและการนำมาประยุกต์ในงานการพยาบาล เพื่อพัฒนาระบบการให้บริการด้านสุขภาพแก่ผู้รับบริการและครอบครัว จึงไม่สามารถนำภาวะผู้นำมาใช้ในการจัดการบริการให้มีคุณภาพ และสอดคล้องกับความต้องการทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีที่ทันสมัยได้ (ใจรัตน์ ปโยนินธิธำรงค์. 2544:3) นอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ยังมีความรู้สึกทางลบต่อภาวะผู้นำ เพราะพยาบาลส่วนมากได้คิดว่า ตนมีหน้าที่ดูแลผู้ป่วยอย่างเดียว ไม่จำเป็นต้องนำทฤษฎีและการปฏิบัติทางภาวะผู้นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน จึงเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำก็มาได้เมื่อเป็นผู้บริหารเท่านั้น ด้วยสาเหตุดังกล่าว ทำให้พยาบาลวิชาชีพขาดการเตรียมตัวที่จะเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นอุปสรรคในการพัฒนาวิชาชีพพยาบาลให้เจริญก้าวหน้า จึงควรได้รับการแก้ไขโดยให้ความรู้เรื่องภาวะผู้นำให้แก่พยาบาลที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความตระหนักว่าภาวะผู้นำสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นกับพยาบาลได้ทุกคน (เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์. 2542) ปัจจุบันสังคมให้ความสำคัญกับผู้นำที่สำคัญไว้ 2 ได้แก่ ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leader) ซึ่งเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการงานโดยการให้รางวัลและการลงโทษในการบริหารงาน และผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leader) ซึ่งเป็นการช่วยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้ใช้สติปัญญาและได้ใช้ความคิดในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย และเน้นที่ผลลัพธ์ที่เกิดจากการบุคคลมากกว่ากระบวนการทำงาน (วิภาดา คุณาวิกติกุล. 2539 : 50-52) จะเห็นได้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น เป็นการทำหน้าที่ที่แสดงออกในลักษณะสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงานให้ใช้ความสามารถที่มีอยู่มาทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของทีมและองค์การ จึงเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการนำไปใช้ในการพัฒนานักศึกษาพยาบาลปี 4 เพื่อให้ได้รับการเตรียมพร้อมให้มีลักษณะที่แสดงถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะมีต่อเพื่อนร่วมทีมในระหว่างที่ยังศึกษาอยู่ และแสดงออกเมื่อออกไปทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพต่อไป

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio. 1994) ทั้ง 4 ด้าน โดยเฉพาะองค์ประกอบที่ 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความเหมาะสมสำหรับบุคคลในวิชาชีพพยาบาล ซึ่งมีลักษณะของการทำงานเป็นทีม และลักษณะงานที่ต้องใช้การตัดสินใจด้วยตนเองในสภาวะที่เป็นหัวหน้าทีม ดังนั้นการสร้างแรงบันดาลใจแก่นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 และจากการศึกษาในเรื่องภาวะผู้นำทางการพยาบาลของ ยูพาพิน ศิริโพธิ์งาน (2540 : 5-21) พบว่านักศึกษาพยาบาลไม่ได้รับการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาความเป็นผู้นำ โดยเฉพาะนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4

ซึ่งเป็นปีสุดท้ายของการศึกษา ทำให้พยาบาลที่จบใหม่อาจจะมีประสบการณ์ระหว่างบทบาทหน้าที่ นักศึกษาพยาบาลกับพยาบาลวิชาชีพ ทำให้พยาบาลจบใหม่ที่ถูกคาดหวังให้เป็นผู้นำทีมสุขภาพไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดีเท่าที่ควร ซึ่งเป็นปัญหาที่พยาบาลจบใหม่ต้องเผชิญ ซึ่งทำให้ขาดความเชื่อมั่นจากตัวเอง ผู้ร่วมงาน สมาชิกในทีมสุขภาพ และผู้รับบริการ จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพจบใหม่ท้อแท้หมดกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาจทำให้ปฏิบัติงานบกพร่องหรือผิดพลาดได้ (กาญจนา ชิตประเสริฐ. 2547 : 1) ซึ่งหากพยาบาลจบใหม่มีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำและสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติต่อผู้ร่วมทีม ก็จะทำให้สามารถเป็นผู้นำทางทีมสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถที่เรียนรู้การปฏิบัติวิชาชีพทางการพยาบาลได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อการบริการให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการ และเป็นการพัฒนาวิชาชีพให้เจริญต่อไป จากการศึกษาค้นคว้าเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรการเรียนการสอนด้านการพัฒนาความเป็นผู้นำของนักศึกษาพยาบาลนั้น พบว่าไม่มีกระบวนการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ภาวะผู้นำทางการพยาบาล พยาบาลจบใหม่ขาดโอกาสในการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้นำ (Iurita. 1994 : 61-70) เช่นเดียวกับ รัตนา ทองสวัสดิ์ (2537 : 23) กล่าวถึง สถานภาพของวิชาชีพการพยาบาลว่าขาดการวางแผนที่จะพัฒนาผู้นำ ทำให้พยาบาลขาดโอกาสในด้านต่างๆ ไม่กล้าพูด ไม่กล้าทำ และไม่กล้าแสดงความคิดเห็น สอดคล้องกับการศึกษาของ ปรางค์ทิพย์ อุจะรัตน์และฉวีวรรณ โปธิ์ศรี (2540 :1) พบว่านักศึกษามากกว่าร้อยละ 50 มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมในระดับน้อย ร้อยละ 65 มีพฤติกรรมขาดเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งจะเห็นได้จากการขึ้นฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 จะได้มอบหมายหน้าที่เป็นหัวหน้าทีมทางการพยาบาลหนึ่งทีมในหอผู้ป่วย พบว่าการวางแผนให้การพยาบาลยังไม่ถูกต้องและเหมาะสมกับผู้ป่วย ไม่กล้าใช้สมาชิกในทีมการทำงาน ขาดทักษะรับ-ส่งเวร ไม่กล้าตัดสินใจแก้ปัญหาการพยาบาลพื้นฐานต้องถามอาจารย์นิเทศหรือพยาบาลประจำการ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่านักศึกษาพยาบาลขาดทักษะความเป็นผู้นำทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จในการฝึกเป็นผู้นำทีมทางการพยาบาล

จากเอกสารและงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับนักศึกษาพยาบาล โดยเฉพาะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เพราะเป็นสิ่งที่ผู้นำต้องจัดกระทำให้ผู้ตาม ส่วนองค์ประกอบอื่นนั้นเกิดขึ้นในตัวผู้นำเอง ในงานวิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง “ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ทั้งนี้เพื่อให้ความรู้เสริมทางทฤษฎีและการปฏิบัติทางภาวะผู้นำให้แก่นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 เพื่อพัฒนาทักษะการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งเป็นลักษณะพื้นฐานสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนที่จะปฏิบัติงานจริง โดยให้นักศึกษาพยาบาลได้เรียนรู้และมีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้วยเหตุผลดังกล่าวแสดงว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสำคัญต่อพยาบาลวิชาชีพ จึงเป็นความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาเป็นหลักสูตรสำหรับสอนเสริมในการพัฒนาความเป็นผู้นำในนักศึกษาพยาบาลตามจุดประสงค์หลักสูตรพยาบาลศาสตร์ต่อไป

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจสำหรับนักศึกษาพยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี
2. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างโปรแกรมการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับประสบการณ์เคยเป็นผู้นำ ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ที่สามารถนำไปใช้ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจสำหรับนักศึกษาพยาบาล
2. ได้แนวทางในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สำหรับนักศึกษาพยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล หรือนักศึกษาพยาบาลในมหาวิทยาลัยของภาครัฐบาลและภาคเอกชน

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ นักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี ชั้นปีที่4 ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 60 คน

กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดสุพรรณบุรี ชั้นปีที่4 โดยพิจารณาจากคะแนนแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจที่มีคะแนนต่ำกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 40 เพื่อจัดกลุ่มตัวอย่างเข้ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมจำนวนกลุ่มละ 12 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร ได้แก่

1. วิธีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แบ่งเป็น 2 แบบ ประกอบด้วย

- ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
- ไม่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ใจ แต่ได้รับการอบรมซ่อมคอมพิวเตอร์เบื้องต้น

2. ประสบการณ์การเป็นผู้นำของนักศึกษาพยาบาล แบ่งเป็น 2 แบบ ประกอบด้วย

- การมีประสบการณ์เป็นผู้นำ
- การไม่มีประสบการณ์เป็นผู้นำ

ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

นิยามศัพท์เฉพาะ

นักศึกษาพยาบาล หมายถึง นักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดสุพรรณบุรี ที่กำลังศึกษาชั้นปีที่ 4 ประจำปีการศึกษา 2550 ภาคเรียนที่ 2

นิยามปฏิบัติการ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การแสดงออกในทางที่จูงใจและدلใจเพื่อนของนักศึกษาพยาบาล ด้วยการเสริมสร้างแรงจูงใจภายในให้กับเพื่อนโดยการให้ความหมายและให้ความท้าทายในงานของเพื่อน ความกระตือรือร้น ความรู้สึกทางบวกและการมองโลกในแง่ดีของเพื่อนจะถูกแสดงออกมาให้เห็น ผู้นำนักศึกษาพยาบาลจะเป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกับเพื่อน และจะช่วยให้เพื่อนในทีมมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตน เกิดเป็นความผูกพันที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน

โดยผู้วิจัยสร้างและพัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ขึ้นเองจากพื้นฐานแนวคิดของเบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) และมาตรวัดมีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ คือ จริงที่สุด ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริงเลย ผู้ที่ได้คะแนนมากกว่าแสดงว่ามีการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ให้กับเพื่อนร่วมงานสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

2. การฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึงวิธีการที่ผู้วิจัยใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 โดยอยู่บนพื้นฐานแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจของแบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio. 1994) ด้วยเทคนิคการฝึกอบรมในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบส (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543: 47; อ้างอิงจาก Bass. 1990: 819-826) โดยวิธีการบรรยายอภิปราย การแสดงบทบาทสมมติ และเทคนิคการฝึกอบรมเพื่อช่วยในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเจตคติ ด้วยเทคนิควิธีตามข้อเสนอของ ชูชัย สมิทธิไกร (2542: 172-194) คือ กรณีศึกษาและการแสดงบทบาทสมมติ โดยมีขั้นตอนของการฝึกอบรมดังนี้

ครั้งที่ 1 ปฐมนิเทศ

ครั้งที่ 2 หลักสำคัญของการสื่อสารการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่น

ครั้งที่ 3 การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น

ครั้งที่ 4 การทบทวนประสบการณ์ความสำเร็จในการสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้อื่น

ครั้งที่ 5 การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน

ครั้งที่ 6 คุณสมบัติของผู้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ครั้งที่ 7 แนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ครั้งที่ 8 ปัจฉิมนิเทศ

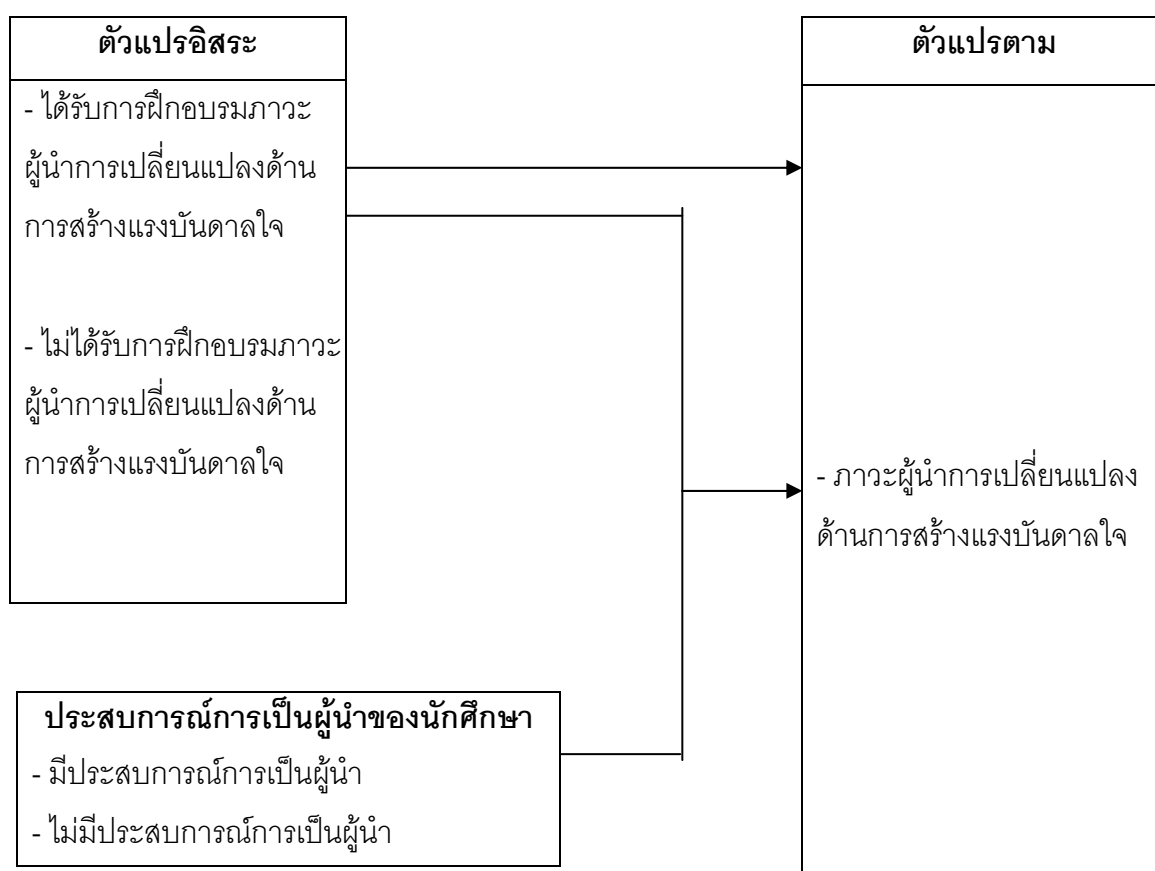
3. ประสิทธิภาพการเป็นผู้นำของนักศึกษาพยาบาล หมายถึง ประสิทธิภาพของนักศึกษาพยาบาลที่เคยทำหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่ม หรือรองหัวหน้ากลุ่มในกิจกรรมต่างๆทั้งที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 จนถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

3.1 การมีประสิทธิภาพเป็นผู้นำ หมายถึง ประสิทธิภาพของนักศึกษาพยาบาลที่เคยทำหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่ม หรือรองหัวหน้ากลุ่มในกิจกรรมต่างๆทั้งที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ตลอดจนเป็นผู้ประสานงานอาจารย์ประจำรายวิชาต่างๆ ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี ตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 จนถึงปัจจุบัน

3.2 การไม่มีประสิทธิภาพเป็นผู้นำ หมายถึง ประสิทธิภาพของนักศึกษาพยาบาลที่ไม่เคยทำหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่ม หรือรองหัวหน้ากลุ่มในกิจกรรมต่างๆทั้งที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ตลอดจนเป็นผู้ประสานงานอาจารย์ประจำรายวิชาต่างๆ ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี ตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 จนถึงปัจจุบัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลราชชนนี จังหวัดสุพรรณบุรี โดยใช้กรอบแนวคิดของเบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ ได้แก่ การฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วย กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม และประสพการณ์การเป็นผู้นำของนักศึกษาพยาบาล ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ก่อนการทดลอง นักศึกษาพยาบาลที่ได้รับและไม่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจไม่แตกต่างกัน
2. นักศึกษาพยาบาลที่ได้รับฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มากกว่านักศึกษาพยาบาล ที่ไม่ได้รับฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
3. หลังการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ นักศึกษาพยาบาลมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มากกว่าก่อนฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
4. นักศึกษาพยาบาลที่มีประสบการณ์เป็นผู้นำแตกต่างกันเมื่อได้รับการฝึกอบรมแตกต่างกัน จะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจของนักศึกษาพยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย มีหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ความเป็นมาและสภาพปัจจุบันในการผลิตบัณฑิตพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี
2. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายใน
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความเป็นมาและสภาพปัจจุบันในการผลิตบัณฑิตพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี

ในอดีตบทบาทหน้าที่ของพยาบาลจะเน้นในเรื่องของการมุ่งรักษาพยาบาลผู้ป่วยให้พ้นจากโรคร้ายต่างๆ และให้เกิดภาวะสมดุลทั้งทางด้านกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณของความเป็นคน แต่ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ทำให้องค์การของรัฐและเอกชนต่างพยายามปรับตัวเพื่อให้้องค์การมีความเหมาะสมที่จะอยู่ได้ในสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันดังกล่าวทั้งในเชิงธุรกิจและรัฐกิจได้ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณภาพขององค์กรให้ได้มาตรฐาน ดังนั้น ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานที่มุ่งเทววิทยากรต่างๆ เพื่อพัฒนาหน่วยงานของตนเอง เพื่อให้ได้การรับรองมาตรฐานหรือให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ ในทศวรรษที่ผ่านมาความสำเร็จขององค์กรถูกมองว่า ขึ้นอยู่กับผู้นำเท่านั้น แต่แท้จริงความสำเร็จในเรื่องประสิทธิผลขององค์กรนั้นขึ้นกับการร่วมมือกันภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม ดังนั้นจะพบว่าทุกคนมีส่วนร่วมทำให้้องค์การประสบความสำเร็จไม่ใช่ผู้นำเพียงคนเดียว แต่เนื่องจากปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีการลดต้นทุน แต่เพิ่มประสิทธิผลของงาน ทำให้งานพยาบาลด้านการบริการและบริหารจัดการถูกเน้นควบคู่กันไป ประกอบกับความสำเร็จในเรื่องการพัฒนาองค์กร แสดงให้เห็นว่าทุกคนมีส่วนร่วมทำให้องค์การประสบความสำเร็จไม่ใช่ผู้นำเพียงคนเดียว ซึ่งตรงกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ว่าเป็นกระบวนการของการสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อเป้าหมายองค์กรและการเสริมสร้างอำนาจให้แก่ผู้ตาม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Yuki, 1994 : 121) ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพ

ทุกคนจึงต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ทำให้ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพไม่ใช่งานประจำอย่างเดียวแต่รวมงานบริหารของโรงพยาบาลด้วยในฐานะผู้ร่วมพัฒนาคุณภาพภายในองค์กร

การศึกษาทางการพยาบาล เป็นการศึกษาเพื่อเตรียมบุคลากรทางการพยาบาลให้มีความสามารถพร้อมที่จะปฏิบัติงานระดับวิชาชีพ และเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และรักษาจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด โดยการปฏิบัติการพยาบาลต้องอาศัยศาสตร์และศิลป์ของการพยาบาล รวมทั้งศาสตร์อื่นที่เกี่ยวข้องเป็นพื้นฐาน เพื่อให้การพยาบาลครอบคลุมบริการด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกัน การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟู โดยมุ่งหวังให้ประชาชนและผู้มารับบริการมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และสามารถพึ่งตนเองได้ (จินตนา ยูนิพันธ์. 2530 : 1) แต่อย่างไรก็ตามบทบาทหน้าที่ของพยาบาลไม่ได้มีเพียงเฉพาะการปฏิบัติงานทางการพยาบาลเท่านั้น หากยังคงมีหน้าที่ความรับผิดชอบในด้านอื่นๆอีก ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านการปฏิบัติการทางการพยาบาล รวมทั้งเรื่องการบริหารจัดการทางการพยาบาลอีกด้วย

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรีก็เป็นหนึ่งในวิทยาลัยพยาบาลที่มีเป้าหมายแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต เพื่อผลิตบัณฑิตพยาบาล ให้เป็นผู้มีความสามารถเชิงวิชาชีพ มีทักษะการสื่อสาร มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งเจตคติที่ดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถบูรณาการทางการพยาบาล และศาสตร์อื่นๆ ไปใช้ปฏิบัติงานในระบบสุขภาพ เพื่อตอบสนองประชาชนและสังคมอย่างมีคุณภาพตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข และความต้องการของสังคม เพื่อให้สอดคล้องและบรรลุเป้าหมายตรงกับสมรรถนะบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ ของกองการพยาบาล

สมรรถนะบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะบทบาทหน้าที่ของพยาบาล กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2539 ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ (เอกสารประกอบการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของฝึกรวมของ กระทรวงสาธารณสุข. 2539: 10-12) ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการ เป็นส่วนหนึ่งของสหวิชาชีพทางการแพทย์ในการวางแผนให้การดูแลผู้ป่วย การรับนโยบายจากหัวหน้างานเพื่อเป็นหัวหน้าทีมในการวางแผนเพื่อมอบให้สมาชิกในทีมพยาบาล ซึ่งรวมถึงการมีส่วนร่วมในการสร้างทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วย เป็นผู้นำทีมในการให้การบริการพยาบาล และนิเทศการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา และเป็นผู้ร่วมจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในการฝึกปฏิบัติการพยาบาลให้นักศึกษาพยาบาล พร้อมทั้งเป็นหนึ่งในสมาชิกทีมงานของโรงพยาบาลในการพัฒนาคุณภาพ

2. ด้านการปฏิบัติการทางการแพทย์ ได้แก่ ให้การพยาบาลที่สอดคล้องกับความต้องการและปัญหาของผู้ป่วย และร่วมกับหน่วยงานอื่นในการวางแผนในการดูแลผู้ป่วย เพื่อป้องกันความพิการและฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ป่วย

3. ด้านวิชาการ เป็นส่วนหนึ่งของทีมงานการพยาบาลในการจัดทำคู่มือ เอกสารในการปฏิบัติทางการแพทย์ และเป็นผู้ให้คำแนะนำ ปรึกษา แก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา และนักศึกษาพยาบาล พร้อมทั้งศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลาเพื่อพัฒนาวิชาชีพพยาบาลให้เจริญก้าวหน้าและมีศักดิ์ศรี

หลักสูตรของนักศึกษาพยาบาล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่เสริมสร้างภาวะผู้นำ แต่อย่างไรก็ตามจากสภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการแพทย์ของวิทยาลัยพยาบาล พบว่า นักศึกษาพยาบาลมีการเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ในชั้นปีที่ 4 แต่ปัญหาของการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนไม่เอื้อให้เกิดภาวะผู้นำอย่างแท้จริง (อติญาณ์ ศรีเกษตริน.2543: 3) ซึ่งวิลาวัณย์ เสนารัตน์ (2536 :100-103) ได้พบข้อปัญหาคือ ลักษณะวิชาและจำนวนหน่วยกิต วิชาบริหารการพยาบาลมีน้อย ภาคทฤษฎีมีจำนวน 2 หน่วยกิต ภาคปฏิบัติมีจำนวน 1 หน่วยกิต อาจารย์ที่สอนภาคทฤษฎีไม่ได้สอนภาคปฏิบัติ หรืออาจารย์ที่สอนภาคปฏิบัติไม่ได้สอนภาคทฤษฎี ทำให้ขาดความต่อเนื่องและความไม่ตรงกันของความรู้และการฝึกทักษะผู้นำทางการแพทย์ นักศึกษาพยาบาลมีระยะเวลาและโอกาสในการพัฒนาบทบาทผู้นำน้อย ทำให้พยาบาลขาดอำนาจในการตัดสินใจในการบริหารจัดการในหอผู้ป่วย และการนิเทศงานเจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา และจากศึกษาพบว่าพยาบาลยังขาดทักษะความเป็นผู้นำทางการแพทย์โดยเฉพาะวิชาชีพจบใหม่ เพราะเกิดความสับสนระหว่างบทบาทหน้าที่นักศึกษาพยาบาลกับพยาบาลวิชาชีพ (ฟารีดา อิบราฮิม. 2535:170-175) ซึ่งเป็นปัญหาที่พยาบาลวิชาชีพจบใหม่ต้องเผชิญทุกคน จากสาเหตุดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาตามมา ดังนี้คือ 1) พยาบาลวิชาชีพจบใหม่ไม่มีความมั่นใจการปฏิบัติงานและในการมอบหมายงานให้แก่เจ้าหน้าที่ในทีมสุขภาพระดับรองลงมา 2) สมาชิกในทีมสุขภาพ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ในระดับล่างลงมาขาดความเชื่อถือ ไม่รับฟังความคิดเห็น และไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง 3) ผู้ป่วยและญาติไม่ให้ความร่วมมือในการรักษา 4) ผู้บังคับบัญชาขาดความเชื่อถือและไว้วางใจ 5) ไม่ได้ได้รับความไว้วางใจจากสหสาขาวิชาชีพอื่นในการทำงานร่วมกัน (ใจรัตน์ ปโยนิธิธำรงค์. 2544 : 3) จากปัญหาดังกล่าวอาจทำให้พยาบาลจบใหม่ปฏิบัติหน้าที่ในการเป็นผู้นำทีมสุขภาพไม่ดีเท่าควร

จากข้างต้นพบว่ามีจัดการเรียนการสอนวิชาบริหารการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 น้อยมาก ทำให้นักศึกษาพยาบาลมีระยะเวลาและโอกาสในการพัฒนาบทบาทผู้นำน้อย ดังนั้นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการแพทย์นั้น วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรีจึงได้มี

การสอดแทรกความรู้และทักษะด้านผู้นำในรายวิชาอื่นด้วย และมีความคาดหวังผลว่า นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 จะต้องมีคุณลักษณะหรือสมรรถนะของผู้นำในเรื่องใดบ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายหลักของวิทยาลัยพยาบาล โดยมีรายละเอียดดังนี้ (คู่มือนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี. 2550: 23-24)

สมรรถนะของผู้นำชั้นปีที่ 4 มีการพัฒนาและเสริมสร้างทักษะผู้นำในเรื่อง 1) แสดงภาวะผู้นำ 2) ทำงานได้อย่างอิสระ โดยตัดสินใจเชิงคลินิกและแก้ปัญหาสุขภาพได้ทุกระดับความรุนแรง 3) แสดงวุฒิภาวะทางอารมณ์ได้เหมาะสม 4) เป็นแบบอย่างด้านสุขภาพอนามัย 5) เป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพและสถาบัน 6) คิดสร้างสรรค์และพัฒนาวิชาชีพ 7) คัดกรองผู้มีปัญหาสุขภาพ ส่งต่อ และรักษาโรคเบื้องต้น 8) ปฏิบัติการพยาบาล และผดุงครรภ์แบบองค์รวม ด้วยความเอื้ออาทร ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพ 9) ร่วมทำวิจัย 10) วิจัยและแก้ปัญหาสุขภาพชุมชน 11) ปฏิบัติงานร่วมทีมสุขภาพและชุมชน 12) พัฒนาศักยภาพชุมชนในการดูแลสุขภาพตนเองโดยประยุกต์ภูมิปัญญาท้องถิ่น 13) เป็นหัวหน้าทีมการพยาบาลและหัวหน้าเวรประจำหอผู้ป่วย 14) จัดทำรายงานทางวิชาการและนำเสนอ 15) ใช้ภาษาอังกฤษในเชิงวิชาชีพ

จากการวิเคราะห์หลักสูตรของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 พบว่านักศึกษาพยาบาลมีการเรียนรู้เกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำน้อย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำเพื่อเตรียมตัวเป็นผู้นำทางทีมสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 ซึ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมความเป็นผู้นำตั้งแต่เป็นนักศึกษาพยาบาล และเมื่อจบการศึกษาไปแล้วก็สามารถที่จะพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำ ทำให้สามารถเป็นผู้นำทางทีมสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถที่เรียนรู้การปฏิบัติวิชาชีพทางการพยาบาลได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อการบริการให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการ และเป็นการพัฒนาวิชาชีพให้เจริญต่อไป

ประสบการณ์การเป็นผู้นำของนักศึกษา

เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและเสริมประสบการณ์และเพิ่มพูนทักษะความสามารถในด้านการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์การทำงานระหว่างนักศึกษาทุกชั้นปี และคณาจารย์ ความสามัคคีในหมู่คณะนักศึกษาทุกชั้นปี วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดสุพรรณบุรี จึงได้มีการสนับสนุนให้นักศึกษาได้มีโอกาสทำกิจกรรมต่างๆ นอกชั้นเรียน และส่งเสริมการปกครองระบบประชาธิปไตยโดยแบ่งชมรมเป็น 6 ชมรม ดังนี้ 1) ชมรมวิชาการ 2) ชมรมกีฬา 3) ชมรมพุทธศาสนา 4) ชมรมดนตรีสากล 5) ชมรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม 6) ชมรมศิลปะและวัฒนธรรมไทย

(วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี 2550: 37-38) ซึ่งสามารถแบ่งกิจกรรมเป็นแบบสม่ำเสมอและไม่สม่ำเสมอ โดยแบ่งตามความสม่ำเสมอและต่อเนื่องในการทำกิจกรรม กิจกรรมสม่ำเสมอ ได้แก่ ชมรมวิชาการ ซึ่งในแต่ละชั้นปีการศึกษาจะมีหัวหน้าวิชาการในแต่ละรายวิชา เพื่อทำหน้าที่ติดต่อประสานงานอาจารย์ผู้สอน นักศึกษาชั้นปีต่างๆ และการเรียนซ่อมเสริมสร้างต่างๆ และชมรมพุทธศาสนา เพื่อปลูกฝังให้นักศึกษามีคุณธรรม จริยธรรมและเสริมสร้างความสามัคคี ส่วนกิจกรรมไม่สม่ำเสมอ ได้แก่ ชมรมกีฬา ชมรมดนตรีสากล ชมรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ชมรมศิลปะและวัฒนธรรมไทย ซึ่งจะมีการจัดกิจกรรมตามโอกาสเทศกาลต่างๆ โดยมีนักศึกษาทุกชั้นปีดำเนินกิจกรรมร่วมกัน และมีความอิสระในการทำงานภายใต้การดูแลของคณาจารย์ที่ปรึกษาชมรมต่างๆ ถึงแม้ว่าวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี จะมีชมรมและกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้นักศึกษาฝึกภาวะผู้นำในวิทยาลัยพยาบาล แต่ยังคงพบว่าพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ยังมีปัญหาภาวะผู้นำทางการพยาบาล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจ ศึกษาตัวแปรอิสระร่วมคือ ประสบการณ์การเป็นผู้นำในระหว่างที่กำลังศึกษาอยู่ตั้งแต่ในระดับชั้นปีที่ 1 จนถึงปัจจุบันว่าจะมีผลร่วมกับการฝึกอบรมภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจของนักศึกษาพยาบาลหรือไม่ เพื่อนำไปสู่การส่งเสริม การเป็นผู้นำให้กับนักศึกษาได้มีโอกาสเป็นผู้นำทีมในทำกิจกรรมต่าง ๆ ระหว่างเรียนให้มากที่สุด

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของภาวะผู้นำ

คูซและโพสเนอร์ (Kouzes & Posner.1995: 31) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือศิลปะที่ผู้นำใช้อิทธิพลกระตุ้นให้บุคคลเกิดความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จร่วมกัน

ไดแอน (Diane.1996: 51) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลชักจูงให้บุคคลดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ยูกส์ (สุภาพร รอดถนอม. 2542:12; อ้างอิงจาก Yukl.1989: 2) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่ผู้นำอำนวยความสะดวกในการทำกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรเพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

2. ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่ผู้นำใช้อำนาจให้บุคคลดำเนินการในองค์กร ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน

3. ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่ผู้นำได้แสดงความรู้ในด้านต่างๆ และแสดงลักษณะท่าทางที่ทำให้บุคคลเกิดความสนใจในดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2544 : 45-61) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อคนอื่นและกลุ่ม เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

จากความหมายภาวะผู้นำสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลในการใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อจูงใจในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน

คุณลักษณะของผู้นำ

ผู้นำ (Leader) คือ บุคคลที่นำผู้อื่นหรือกลุ่ม และได้รับการแต่งตั้ง หรือได้รับการยกย่องจากกลุ่มขึ้นเป็นหัวหน้า และเป็นผู้ตัดสินใจเนื่องจากเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปกครอง ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะความเป็นผู้นำนั้นมีนักวิชาการ ให้ทัศนะไว้หลากหลายด้วยกัน ดังต่อไปนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539 : 398) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ คือ มีความเฉลียวฉลาด และมีทักษะในความคิด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีทักษะทางการพูด มีความรู้เกี่ยวกับงาน และสามารถชักจูงใจผู้อื่นได้

กี วงศ์พุม (2542 : 106-110) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ คือ ลักษณะอันมีคุณค่าอย่างยิ่ง ซึ่งนับเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อถือนั่น เชื่อฟังและให้ความร่วมมืออย่างจริงใจ อันจะนำไปสู่การปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

จากการประมวลแนวคิดเรื่องคุณลักษณะผู้นำดังกล่าว สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผล คือ เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีทักษะในการบริหารจัดการ และมีความสามารถในการชักจูงบุคคลอื่นให้ร่วมมือและปฏิบัติตาม อันจะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigm) ของภาวะผู้นำ โดยมี เบอร์น และแบส (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543 :15 ; อ้างอิงจาก Bass.1985 : 140) เป็นสองคนแรกที่ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยแสดงให้เห็นว่าเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm shift) ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) และมีการกระจายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังจูงใจ (Empowering) เป็นผู้ที่มีคุณธรรม (Moral agents) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นลักษณะผู้นำนี้เป็นที่ต้องการในปัจจุบันนี้ (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543 : 15 ; อ้างอิงจาก Mosley and others.1996 : 412)

จากการศึกษางานวิจัยพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้นำจะมีการถ่ายโอนหน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจที่สำคัญ และจัดซื้อจัดจ้างการทำงานที่ไม่จำเป็นออกไป ผู้นำมีการดูแลสอนทักษะแก่ผู้ตามที่มีความจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาคือ ต้องการริเริ่ม การกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญ การกระตุ้นการแบ่งปันความคิด การตระหนักในข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีม รวมทั้งส่งเสริมการแก้ปัญหาแบบสร้างสรรค์ในการแก้ไขความขัดแย้งต่างๆ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและระบบการบริหาร เพื่อเน้นและสร้างค่านิยมและวัตถุประสงค์หลักขององค์การ (รัตติกรณ จงวิศาล. 2543 : 15-16 ; อ้างอิงจาก Yukl & Fleet. 1992 : 177) ซึ่งมีผู้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในวงการต่างๆ เช่น ธุรกิจ อุตสาหกรรม ราชการทหาร สถาบันการศึกษา โรงพยาบาล เป็นต้น

ความเป็นมาและแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เริ่มจากภาวะผู้นำแบบมีบารมี (Charismatic leadership)

ภาวะผู้นำแบบมีบารมีเป็นภาวะผู้นำที่เริ่มต้นก่อนพัฒนามาเป็นแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยทศวรรษที่ 1920 แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมี (Charismatic leadership) ต่อมาเฮิร์ส (รัตติกรณ จงวิศาล. 2545: 16; อ้างอิงจาก Muckinsky.1997: 374.) ได้เสนอทฤษฎีที่ชี้ว่าผู้นำแบบมีบารมีพฤติกรรมอย่างไร โดยระบุตัวบ่งชี้ความเป็นผู้นำแบบมีบารมีว่าจะรวมเอาความเชื่อมั่นของผู้ตามในความถูกต้องของผู้นำ การยอมรับอย่างปราศจากคำถามต่อผู้นำ ความหลงใหลในตัวผู้นำ รวมทั้งความตั้งใจที่จะเชื่อฟังด้วย คือผู้นำจะมีความต้องการในอำนาจอย่างแรงกล้า มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความตั้งใจสูง พฤติกรรมของผู้นำแบบมีบารมีจะประกอบด้วย 1) การสร้างภาพประทับใจให้ผู้ตามมีความมั่นใจในตัวผู้นำ 2) ประกาศอย่างชัดเจนถึงเป้าหมายทางอุดมการณ์ เพื่อสร้างความผูกพันในผู้ตาม 3) สื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังอย่างสูงที่ผู้นำมีต่อผู้ตาม 4) แสดงความมั่นใจในความสามารถของผู้ตาม เพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้ตาม มีการสร้างวิสัยทัศน์ในอนาคต และเป็นโมเดลทางพฤติกรรมให้กับผู้ตาม (Behavior modeling) และหากมีความจำเป็นผู้นำก็จะแสดงออกเพื่อกระตุ้นจูงใจผู้ตามตามความเหมาะสมด้วย

คอนเกอร์ และคานันโก (รัตติกรณ จงวิศาล. 2543 : 16 ; อ้างอิงจาก Yukl & Fleet. 1992 : 175 ; Citing Conger & Kanungo. 1987.) ได้เสนอทฤษฎีผู้นำแบบมีบารมี เป็นแบบการเสริมสร้าง คือ ผู้ตามจะเป็นผู้เสริมสร้างคุณลักษณะพิเศษให้กับผู้นำ โดยจากการสังเกตพฤติกรรมของผู้นำและผลจากพฤติกรรมนั้น พฤติกรรมเหล่านั้นประกอบด้วย 1) การกระตุ้นแนวคิดที่มีความแตกต่างจากแนวคิดเดิมอย่างมาก แต่ผู้ตามยังสามารถรับได้ 2) การเสี่ยงกับการสูญเสียสถานะการเงิน หรือสมาชิกภาพในองค์การ เพื่อแนวคิดที่ตนมุ่งหวัง 3) ดำเนินการในทางที่ปกติมักไม่ทำกันเพื่อบรรลุใน

แนวคิดที่มี สำหรับคุณลักษณะพิเศษที่เพิ่มขึ้นของผู้นำประกอบด้วย 1) ความมั่นใจในตนเอง 2) ทักษะการจัดการในการสร้างความประทับใจ 3) ความสามารถในการรู้คิด ประเมินสถานการณ์และโอกาส รวมทั้งข้อจำกัด 4) มีความรู้สึกไวในสังคม และมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ในความต้องการและค่านิยมของผู้ตาม ผู้นำแบบนี้จะเกิดขึ้นเมื่อมีวิกฤตการณ์ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ หรือผู้ตามไม่พอใจในสถานะเดิม

แบส (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543 : 17 ; อ้างอิงจาก Bass.1985 : 35-51) ได้ระบุข้อจำกัดบางประการของผู้นำแบบมีบารมี และได้แนะนำให้มีการขยายทฤษฎีให้ครอบคลุมถึงลักษณะเสริมพฤติกรรม ตัวอย่างที่บารมี สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย เช่น แบส เสนอว่า ผู้นำแบบบารมี มักจะเกิดขึ้นในที่ที่มีการใช้อำนาจแบบปกปิดล้มเหลวในการจัดการกับวิกฤตการณ์ และยังเป็นที่น่าสงสัยเกี่ยวกับค่านิยมและความเชื่อดั้งเดิมของผู้นำแบบนี้ ดังนั้นต่อมาในทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบส ได้ใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) แทนคำว่า การสร้างบารมี (Charisma) ซึ่งหมายถึง การมีอิทธิพลเกี่ยวกับอุดมการณ์ที่ระดับสูงสุดของจริยธรรม คือความไม่เห็นแก่ตัว ซึ่งทั้งผู้นำและผู้ตามจะมีการอุทิศตัวอย่างดีที่สุดเท่าที่สามารถทำได้ ซึ่งแบสให้เหตุผลในเปลี่ยนเนื่องจาก 1) การสร้างบารมี เป็นตัวแทนของความหมายของการโฆษณาในลักษณะไอ้อวด 2) การสร้างบารมี มีความสัมพันธ์มากเกินไปกับการปกครองแบบเผด็จการ และความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบเทียม เช่น ฮิตเลอร์ 3) สำหรับผู้วิจัยบางคน เช่น เฮ้าส์ (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2546 : 17 ; อ้างอิงจาก Bass.1999 :12; Citing House.1995. *The Changing Nature of Work.*) และคอนเกอร์และคานันโก (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543 : 17; อ้างอิงจาก Bass.1999:12.) กล่าวว่า การสร้างบารมี คือการรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งหมด ตั้งแต่การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

หลังจากเกิดทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมีแล้ว ได้มีการพัฒนาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่ขึ้น คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ที่ได้มีการกล่าวถึงคือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เบอร์น (Burns) ในปีค.ศ.1978 และแบส (Bass) ในปีค.ศ.1985 แต่ที่ได้การยอมรับ และมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสนับสนุนมากมาย รวมทั้งมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำตามทฤษฎี คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบส ในที่นี้จะกล่าวถึงแนวคิดทฤษฎีทั้งสองทฤษฎีดังต่อไปนี้

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ของเบอร์น (Burns)

ทฤษฎีนี้ได้รับการพัฒนามาจากการวิจัยเชิงบรรยาย เบอร์น (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543 : 18; อ้างอิงจาก Yukl & Fleet. 1992: 175-176.) อธิบายภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามมีอิทธิพลต่อกัน และมีอิทธิพลส่งผลต่อปัจเจกบุคคล (Individual) และในระดับกว้างที่เป็นกระบวนการ

ในการใช้อำนาจเพื่อเปลี่ยนแปลงสังคมและปฏิรูปสถาบัน ในทฤษฎีของเบอห์น ผู้นำพยายามยกระดับการตระหนักรู้ของผู้ตามและแนวคิดและค่านิยมทางศีลธรรมให้สูงขึ้น โดยมีแนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะมีการแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ในองค์กรในหลายๆตำแหน่งซึ่งอาจจะเป็นผู้นำหรือเป็นผู้ตาม และอาจจะเกี่ยวกับคนที่มีอิทธิพลเท่าเทียมกัน สูงกว่า หรือต่ำกว่าก็ได้

เบอห์น (รัตติกกรณ จงวิศาล. 2543 : 18; อ้างอิงจาก Bass.1978.) ได้ให้ความหมายว่า การที่ผู้นำทำให้ผู้ตามสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่แสดงออกถึงค่านิยม แรงจูงใจ ความต้องการ ความจำเป็น และความคาดหวังทั้งผู้นำและผู้ตาม เป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจและทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดได้ใน 3 ลักษณะ คือ

1. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำติดต่อกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำจะใช้รางวัลเป็นสิ่งตอบแทนเมื่อผู้ตามทำงานสำเร็จ ซึ่งอยู่ในขั้นแรกตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการและแรงจูงใจของผู้ตาม และมีปฏิสัมพันธ์กันในลักษณะยกระดับความต้องการซึ่งกันและกันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย คือผู้ตามเปลี่ยนเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำเปลี่ยนเป็นผู้นำแบบจริยธรรม

3. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral leadership) ผู้นำเปลี่ยนเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริงเมื่อผู้นำได้ยกระดับประพฤติ และความปรารถนาเชิงจริยธรรมของผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น และให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม ทำให้ผู้ตามเกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิถีปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการระดับขั้นที่สูงกว่าเดิม แล้วจึงทำการเปลี่ยนสภาพให้ผู้นำและผู้ตามไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น

สภาวะผู้นำทั้งสามลักษณะตามทฤษฎีของเบอห์น มีลักษณะเป็นแกนต่อเนื่อง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ปลายสุด ตรงข้ามกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมุ่งเปลี่ยนสภาพไปสู่สภาวะผู้นำแบบจริยธรรม

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของแบส (Bass)

จากทฤษฎีเบอห์นและแบส (Bass.1985) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำเพื่ออธิบายกระบวนการเปลี่ยนแปลงสภาพในองค์กร โดยกล่าวถึงผลกระทบของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม และทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น หรือโดยยกระดับความต้องการของผู้ตาม หรือโดยชักจูงให้เห็นแก่องค์กรมากกว่าการสนใจของตนเอง (Self-Interest) ผลจากอิทธิพลเหล่านี้ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นและเคารพในตัวผู้นำ และได้รับการจูงใจให้ทำสิ่งต่างๆได้มากกว่าที่คาดหวังในตอนแรก แบสเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำว่า บารมี (Charisma) เพราะภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงมีส่วนประกอบที่สำคัญอีกสามส่วนที่นอกเหนือจากควมมีบารมี คือ การกระตุ้นปัญญา (Intellectual stimulation) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) นอกจากนี้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามที่จะเพิ่มพลัง (Empower) และยกระดับผู้ตาม ในขณะที่ผู้นำแบบบารมีพยายามที่ทำให้ผู้ตามอ่อนแอและต้องคอยพึ่งพาผู้นำ และสร้างความจงรักภักดีมากกว่าความผูกพันในด้านแนวคิด และแบบสมองว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน แต่ไม่ใช่กระบวนการที่เกิดขึ้นแยกจากกัน และยอมรับว่าในผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบ แต่ในสถานการณ์เวลาที่แตกต่างกัน

ในตอนเริ่มต้นของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบสในปี ค.ศ.1985 เบสได้เสนอภาวะผู้นำ 2 แบบ คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ซึ่งมีลักษณะเป็นพลวัตร (Dynamic) ที่มีความต่อเนื่องกันตามรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะมีความต่อเนื่องจากภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน โดยผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นต่อเนื่องจากภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนสิ่งที่ต้องการระหว่างกันเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตาม อย่างไรก็ตามเบสวินิจฉัยว่าความเป็นภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนสามารถส่งผลในการปรับปรุงประสิทธิภาพขั้นต่ำกว่าส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยเพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพในขั้นที่สูงกว่า

นอกจากนั้น เบสได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นส่วนขยายของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะเน้นเฉพาะเรื่องการจัดการหรือการแลกเปลี่ยน ซึ่งเกิดขึ้นระหว่างผู้นำ ผู้ร่วมงาน และผู้ตาม แต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามมากกว่าการกำหนดให้มีการแลกเปลี่ยน พวกเขาจะมีการปฏิบัติในวิถีทางที่จะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น โดยการปฏิบัติในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งมากกว่า ที่เกี่ยวกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

เบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) ได้กล่าวว่า ในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมา ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้พัฒนาจากการศึกษาวิจัยรวบรวมข้อมูลพัฒนาและฝึกอบรมจากทุกระดับในองค์กรและสังคม ทั้งกับผู้นำทุกระดับและที่ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีกิจกรรม จนถึงผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูง มีความกระตือรือร้น ทั้งในวงการธุรกิจ อุตสาหกรรม ราชการทหาร โรงพยาบาล สถาบันการศึกษา ในต่างเชื้อชาติ และข้ามวัฒนธรรม ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่วัดโดยเครื่องวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบ (Multifactor Leadership Questionnaire : MLQ) ที่สร้างและพัฒนาโดยเบส และอโวลิโอ เป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และให้ความพึงพอใจมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และมีงานวิจัยเชิงประจักษ์และการศึกษาเชิงทฤษฎีจำนวนมาก

แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานของบุคคลและขององค์การ

หลังจากมีการศึกษาทฤษฎีและมีการวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ ระยะเวลาหนึ่ง แบบจำลองพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นโมเดลทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Model of the full range of leadership) โมเดลนี้ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบพฤติกรรม (4I's) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน รวมทั้งภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire leadership) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (Nonleadership behavior) (Bass & Avolio.1994: 4.)

โมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Model of the Full Range of Leadership)

เบส และอโวลิโอ ในปีค.ศ.1994 (Bass & Avolio.1994.) ได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ โดยใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำในปีค.ศ.1985 โมเดลนี้ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire leadership) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (Nonleadership behavior) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับสูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินความสนใจไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามจะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือเรียกว่า "4I" (Four I's) คือ

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma leadership:II or C) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง ทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ และเกิดเลียนแบบผู้นำ ผู้นำต้องมีคุณลักษณะนี้ คือ มีวิสัยทัศน์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต เป็นที่ไว้วางใจได้ว่าทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง หลีกเลียงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตัว แต่เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและกลุ่ม ผู้นำจะต้องแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องแสดงให้เห็นถึงเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์การ

1.2 แรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำแสดงออกในทางที่จูงใจและคลอให้ผู้ตาม ด้วยการเสริมสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ตาม ด้วยการให้ความหมายและให้ความท้าทายในเรื่องงานของผู้ตามในทีม ผู้ตามแสดงออกถึงการกระตือรือร้นความรู้สึกทางบวกและมองโลกในแง่ดี ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังและวิสัยทัศน์ร่วมกันกับผู้ตามตามต้องการอย่างชัดเจน และจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตน เพื่อพัฒนาเป็นความผูกพันต่อเป้าหมายระยะยาว ผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะการติดต่อสื่อสารที่ดึงดูดใจ ให้สามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามต้องการหาแนวทางใหม่ๆมาแก้ปัญหา เพื่อหาข้อสรุปใหม่ๆที่ดีกว่าเดิม โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างมีระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆในการพิจารณาปัญหา และกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล ผู้นำจะต้องแสดงให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือกันในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน เพื่อให้ผู้ตามเกิดความตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญญาด้วยตนเอง

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) เพื่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น โดยผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นส่วนตัว และเห็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบหรือไม่ โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะทั้ง 4 ประการ (4I's) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสัมพันธ์ (Interco related) อย่างไรก็ตาม มีการแบ่งแยกแต่ละองค์ประกอบ เพราะเป็นแนวคิดพฤติกรรมที่มีความเฉพาะเจาะจง และมีความสำคัญในการวินิจฉัยตามวัตถุประสงค์ต่างๆ (Bass & Avolio, 1994.)

2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษ ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำใช้ผู้ตามบรรลุเป้าหมาย มีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานตามบทบาท ซึ่งผู้นำต้องรู้ถึงสิ่งที่คุณตามจะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ผู้นำจูงใจโดยเชื่อมโยงความต้องการและรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมาย รางวัลส่วนใหญ่เป็นรางวัลภายนอก รวมทั้งผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ผู้นำจะรับรู้ว่าคุณตามต้องทำอะไร

เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย ผู้นำจะระบุบทบาทเหล่านี้และข้อกำหนดงานที่ชัดเจน และเข้าใจความต้องการหรือรางวัลที่ผู้ตามต้องการจะเชื่อมโยงกับความสำเร็จตามเป้าหมาย ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนประกอบด้วย

2.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent reward) ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเข้าใจชัดเจนว่าต้องการให้ผู้ตามทำอะไรหรือคาดหวังอะไรจากผู้ตาม และจัดการแลกเปลี่ยนรางวัลเป็นการตอบแทน และมักจูงใจด้วยแรงจูงใจขั้นพื้นฐานหรือแรงจูงใจภายนอก

2.2 การบริหารแบบวางเฉย (Management - by exception) เป็นการบริหารงานที่ปล่อยให้ไปไปตามสภาพเดิม (Status quo) ผู้จะเข้าไปแทรกต่อเมื่อมีอะไรเกิดผิดพลาด หรือการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน และการเสริมแรงมักจะเป็นทางลบ หรือให้ข้อมูลย้อนกลับทางลบ การบริหารแบบวางเฉย (วัตติกรณ ังวิศาล. 2543: 25; อ้างอิงจาก เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2536: 59.) แบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ

2.2.1 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Active management - by exception) ผู้นำใช้วิธีทำงานแบบกันไว้ดีกว่าแก้ คอยสังเกตผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม และช่วยแก้ไขให้ถูกต้องเพื่อป้องกันการเกิดความผิดพลาดหรือล้มเหลว

2.2.2 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (Passive management - by exception) ผู้นำใช้วิธีทำงานแบบเดิม และจะเข้าไปแทรกแซงถ้าผลปฏิบัติงานไม่ได้มาตรฐาน หรือบางอย่างผิดพลาด

3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire leadership) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (Nonleadership behavior) เป็นภาวะผู้นำที่ไม่ความหมาย ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีการตัดสินใจ เมื่อผู้ตามต้องการผู้นำ ผู้นำจะไม่อยู่ ไม่มีวิทัศน์เกี่ยวกับภารกิจขององค์กร ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย

นอกจากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการของเบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio. 1994.) ดังกล่าวผู้วิจัยพิจารณาจากความหมายของผู้นำทั้ง 3 แบบ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะที่ผู้นำมักใช้ในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน และในกลุ่มผู้ตามเพื่อเป้าหมายร่วมกันมากกว่าภาวะผู้นำแบบอื่น ส่วนภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเหมาะสมในกลุ่มผู้นำกับผู้นำโดยมีผลประโยชน์ร่วมกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของเบสและอโวลิโอ ในปีค.ศ.1994 ซึ่งมีองค์ประกอบของพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ในการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกที่จะพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพียงด้านเดียวคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เพราะเป็นพฤติกรรมเริ่มต้นที่ทำให้กับเกิดแก่ผู้ตาม ส่วนองค์ประกอบอื่นจะ

มุ่งเน้นไปที่ตัวผู้นำ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจแก่นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4

นอกจากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่กล่าวมา ยังพบว่ามิงงานวิจัยจำนวนมาก ทั้งที่เป็นงานวิจัยเชิงประจักษ์ และเชิงทฤษฎีต่างๆ ที่ศึกษาในองค์กรต่างๆ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และติดตามผล พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพร้อมการฝึกอบรมองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ (4I's) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถเพิ่มประสิทธิภาพและความพึงพอใจต่อผู้นำ (รัตติกรณ์ จงวิศาล 2543 : 28; อ้างอิงจาก Bass & Avolio. 1994: 6 Multifactor Leadership Questionnaire) ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการฝึกอบรมดังต่อไปนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ศูนย์ศึกษาภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยแฮมตัน (รัตติกรณ์ จงวิศาล 2543: 32; อ้างอิงจาก Center for leadership studies, Binghamton. 1994) ได้ศึกษาประเมินผลโครงการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อระดับบุคคล กลุ่มองค์กรและชุมชน ในผู้นำชุมชน จำนวน 489 คน จากเซาท์เทิร์นเทียร์ รัฐนิวเจอร์ซีย์ มีการฝึกอบรมรุ่นละ 6 วัน โปรแกรมการฝึกอบรมพัฒนาโดยศูนย์ศึกษาภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยแฮมตัน มีโมดูลการฝึกอบรมทั้งหมด 15 โมดูล แบ่งเป็นการสัมมนาเชิงปฏิบัติการพื้นฐาน จำนวน 7 โมดูล เป็นการสัมมนาเชิงปฏิบัติการขั้นสูง จำนวน 8 โมดูล พบว่า ผู้เข้าฝึกอบรมมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น โดยส่งผลในระดับต่างๆ เช่น ในระดับบุคคลมีการประเมินภาวะผู้นำ ในระดับองค์กรมีการประเมินวัฒนธรรมองค์กร ในกลุ่มมีการประเมินระดับความพึงพอใจ

บาร์ลิง,เวแบอร์ และเคลโลเวย์ (รัตติกรณ์ จงวิศาล 2543: 33; อ้างอิงจาก Weber and Kelloway. 1996: 827-832) ศึกษาผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการรับรู้ เจตคติ และผลลัพธ์ที่เป็นรายได้ของผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน เป็นผู้จัดการเขต 1 เขต ประกอบด้วย 20 สาขา ได้รับการสุ่มเข้ากลุ่มควบคุมจำนวน 9 คน และกลุ่มทดลองจำนวน 11 คน เป็นการอบรมเป็นกลุ่ม 1 วัน และการฝึกอบรมสนับสนุนเป็นรายบุคคลหลังจากฝึกอบรมเป็นกลุ่ม 1 เดือน พบว่า ผลการฝึกอบรมมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความผูกพันต่อองค์กรสูง และผลการปฏิบัติงานที่เป็นรายได้สูงกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้จัดการที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมในกลุ่มควบคุม

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543) ศึกษาผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบส (Bass.1999) และ

อโวลิโอ (Avolio, 1999) กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยจำนวน 24 คน ได้รับการสุ่มเข้ากลุ่มควบคุม 12 คน เป็นกลุ่มทดลอง 12 คน เป็นการฝึกอบรมแบบสัมมนาเชิงปฏิบัติการ 1 หลักสูตร และภายหลังการฝึกอบรม มีการพบกันภายในกลุ่มเพื่อนช่วยเพื่อน ทุก 2 สัปดาห์ เป็นระยะเวลา 2 เดือนรวมทั้ง 4 ครั้ง ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำนิสิตที่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีเจตคติที่ดีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหลังการฝึกอบรม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้นำประเมินตนเอง และภาวะผู้นำที่ร่วมงานประเมินผู้นำหลังสิ้นสุดการทดลอง มากกว่าผู้นำนิสิตที่ไม่ได้รับการฝึก อบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเจตคติที่ดีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหลังสิ้นสุดการทดลอง และความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงานหลังสิ้นสุดการทดลองไม่พัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีแนวโน้มว่ามีความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงานหลังสิ้นสุดการทดลอง ในกลุ่มผู้นำนิสิตที่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีมากกว่าในกลุ่มผู้นำนิสิตที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นพบว่า มีการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้นำชุมชน ผู้นำธุรกิจ และในนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ระยะเวลาในการฝึกอบรมมีตั้งแต่ 1 วัน 4 วัน และ 6 วัน ในแต่ละหลักสูตรฝึกอบรม มีการวางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่มโดยการเรียนรู้จากเพื่อน ผลการฝึกอบรมประเมินจากตัวแปรหลายตัว เช่น ในระดับมีการประเมินความรู้ของผู้รับการอบรม ประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประเมินการรับรู้ของผู้ตามเช่น เจตคติต่อผู้นำ

สภาพสังคมไทยและบทบาทของนักศึกษาพยาบาลกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความเหมาะสมและสอดคล้องของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสภาพสังคมไทย

ในอดีตพยาบาลมีบทบาทหน้าที่เพียงแคพยาบาลผู้ป่วย แต่ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันกัน ส่งผลให้องค์การของภาครัฐและภาคเอกชนต่างพยายามที่ปรับตัวเพื่อให้องค์การอยู่ในสถานการณ์ปัจจุบัน การพยาบาลและสาธารณสุขก็เป็นองค์หนึ่งที่พยายามเพื่อดำรงอยู่ได้ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณภาพองค์การให้ได้มาตรฐาน ดังนั้นแผนพัฒนาการสาธารณสุขฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ได้กำหนดการให้บริการรักษาพยาบาลที่มีคุณภาพ สร้างนวัตกรรมในการประกันคุณภาพบริการ พัฒนาระบบกำลังคนและกลไก เพื่อสามารถปฏิบัติงานในเชิงรุกทั้งในด้านการส่งเสริมคุณภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสุขภาพ ดังนั้นในการที่จะพัฒนาการสาธารณสุขจำเป็นต้องพัฒนาพยาบาลวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม เพราะงานของพยาบาลไม่ใช่แค่งานรักษาพยาบาลเหมือนเดิมที่เป็นเชิงรับ แต่ปัจจุบันต้องเปลี่ยนหน้าที่เป็นฝ่ายเชิงรุกในการเป็นผู้นำทางทีมสุขภาพแก่ผู้ร่วมงาน ผู้ป่วย และเป็นผู้ติดต่อประสานงานกับผู้ร่วมสหวิชาชีพ ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพทุกคนจำเป็นต้องมีสมรรถนะความเป็นผู้นำในด้านต่างๆ

ซึ่งจากการศึกษาและงานวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการพยาบาลเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดแบบหนึ่ง ในภาวะที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันสูง และมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลในสังคมไทยให้มีศักยภาพและความสามารถที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลเพียงพอในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสมกับสภาพในสังคมปัจจุบัน

ความเหมาะสมและสอดคล้องของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการพยาบาลกับนักศึกษาพยาบาล

การศึกษาด้านการพยาบาลเป็นศึกษาในระดับอุดมศึกษาซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่วิชาชีพพยาบาล โดยมีจุดมุ่งหมายคือการผลิตการพยาบาลให้มีคุณภาพ มีคุณธรรมและจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ มีมนุษยสัมพันธ์ ตลอดจนมีความสามารถในการตัดสินใจ และมีลักษณะของความเป็นผู้นำ เป็นการเตรียมนักศึกษาให้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในปัจจุบัน สังคมโลก เปลี่ยนแปลงไปสู่การพัฒนามากขึ้น ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพควรมีลักษณะที่สำคัญคือ “การมีภาวะผู้นำ หรือการมีลักษณะของความเป็นผู้นำ และมีขีดความสามารถในระดับสากล” และบัณฑิตพยาบาล จะต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพและสังคมต้องพัฒนาและสังคม ต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอและพร้อมที่จะเป็นผู้นำ (ฟาริดา อิบราฮิม . 2537 : 17) แต่จากการสัมมนาพยาบาลศาสตร์ศึกษาแห่งชาติ ปี พ.ศ.2530 พบว่าบัณฑิตพยาบาลมีความบกพร่องในเรื่องการเป็นผู้นำ การบริหาร การวิจัย การศึกษาค้นคว้า และการทำงานร่วมกับผู้อื่น (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2530) ซึ่งสอดคล้องกับการสัมมนาพยาบาลศาสตร์ศึกษาแห่งชาติครั้งที่ 2 ปี พ.ศ.2536 พบว่าวิชาการบริหารการพยาบาลยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนาทักษะผู้นำทางการพยาบาลให้แก่ นักศึกษาพยาบาล ดังนั้นสถาบันการศึกษาพยาบาลจึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้พยาบาลซึ่งเป็นผลผลิตของสถาบันสามารถเป็นผู้นำทางการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ละเอียด แจ่มจันทร์ (2540 : 38-40) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของบัณฑิตพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ไว้ดังนี้ 1)เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะทางการพยาบาลและศาสตร์วิชาอื่นที่เกี่ยวข้อง 2) เป็นผู้ที่มีความสามารถในติดต่อประสานงาน 3) เป็นผู้ที่คุณธรรม จริยธรรมและมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ 4) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการจัดการ บริหาร และมีภาวะผู้นำ สามารถสร้างทีมงานและเครือข่ายการบริการ การพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ สำหรับการจัดการเรียนการสอนเรื่องผู้นำทางการพยาบาลนั้น หลักสูตรได้กำหนดให้วิชาบริหารการพยาบาลในการชั้นปีที่ 4 จำนวน 2 หน่วยกิต โดยแบ่งเป็นภาคทฤษฎี 1 หน่วยกิต และภาคปฏิบัติ 1 หน่วยกิต ซึ่งน้อยมากสำหรับนักศึกษาพยาบาล ทำให้นักศึกษาพยาบาลมีระยะเวลาและโอกาสในการพัฒนาบทบาทผู้นำทางการพยาบาลน้อย ซึ่งในการพัฒนาบทบาทผู้นำ

ทางการพยาบาลนั้นสามารถพัฒนาบทบาทผู้นำตั้งแต่เป็นนักศึกษาพยาบาลตั้งแต่นักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 1 จนถึงชั้นปีที่ 4 (ไชแสง ชวศิริ . 2532 : 8-15) เพราะวิชาชีพพยาบาลเป็นที่ให้บริการและตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของสังคม และเป็นผู้นำทางทีมสุขภาพแห่งผู้ร่วมงานทางการพยาบาล และผู้รับบริการ

ความเหมาะสมและสอดคล้องของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับนักศึกษาพยาบาล

การที่จะเป็นพยาบาลที่ดีได้นั้น ต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญดังนี้ คือ เป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรมซื่อสัตย์ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และต้องเป็นผู้มีแรงจูงใจภายในสูง (อติญาณ์ ศรีเกษตรริน.2543: 52) เพราะงานการพยาบาล เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบ 24 ชั่วโมง และต้องดูแลผู้ป่วยให้พ้นวิกฤตการณ์อันร้ายแรงต่างๆ (มนภรณ์ วิทยาวงศ์รุจิ. 2538: 21) ประกอบกับงานการพยาบาลเป็นด้านบริการที่ต้องพบปะผู้คนมากมายหลากหลายอาชีพ จะต้องใช้ศิลปะหลากหลายแขนงมาผสมผสานในการทำงาน ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพต้องทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจในการทำงาน ถ้าปราศจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วงานก็จะไม่บรรลุผลสำเร็จได้ โดยเฉพาะแรงจูงใจภายในในการทำงาน เพราะถ้าพยาบาลวิชาชีพขาดก็จะทำงานไม่สำเร็จหรือผิดพลาดได้ และยังไม่สามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานได้ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความพิการหรือถึงแก่ชีวิตของผู้ป่วยได้ ซึ่งในการสร้างแรงจูงใจภายในนั้นสามารถสร้างได้ตั้งแต่ยังเป็นนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 เพราะในชั้นปีที่4 นี้ได้ขึ้นฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยในฐานะพยาบาลวิชาชีพ และเป็นส่วนหนึ่งของทีมการพยาบาล และมีหน้าที่ความรับผิดชอบเท่ากับพยาบาลวิชาชีพคนหนึ่ง ซึ่งถ้านักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 ขาดแรงจูงใจภายในแล้ว ก็จะทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงานและไม่สามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของงานการพยาบาล และไม่สามารถพัฒนาไปเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ดีได้ ซึ่งจากการศึกษาผู้วิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสอดคล้องกับสภาพสังคมไทยในปัจจุบัน และสอดคล้องกับลักษณะผู้นำทางการพยาบาลที่สังคมต้องการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความประสงค์จะพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี เพื่อเป็นการช่วยพัฒนานักศึกษาพยาบาลให้มีลักษณะผู้นำที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อไป และในพัฒนาวิชาชีพทางการพยาบาลให้ก้าวเจริญต่อไป

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายใน

เนื่องจากความหมายของแรงบันดาลใจตามแนวคิดของแบสและอโวลีโอ (1994) นั้น หมายถึง การจูงใจ การดลใจผู้ตาม ด้วยการเสริมสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ตาม ด้วยการให้ความหมายและให้ความท้าทายในเรื่องงานของผู้ตามในที่ม จากที่กล่าวข้างต้นพบว่าในการที่จะพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จะต้องพัฒนาในเรื่องการเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน

ความหมายของแรงจูงใจภายใน

ไวท์ (Deci ; & Ryan. 1990 ; citing White.1959 : 5) กล่าวว่า แรงจูงใจภายในเป็นพลังที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลที่มีมาแต่กำเนิดที่จูงใจให้บุคคลจัดการกับสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความรู้สึกว่าคุณมีความสามารถ หลังจากที่ได้จัดการกับสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ จะเป็นรางวัลสำหรับพฤติกรรมและสามารถที่จะคงให้พฤติกรรมอยู่ได้

ดีซีและไรอัน (Deci ; Ryan. 1990:15) กล่าวว่า แรงจูงใจภายในเป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการมีความสามารถ ต้องการลิขิตตัวเอง และต้องการสิ่งที่ทำทหาย พฤติกรรมที่ได้รับการจูงใจเป็นการกระทำด้วยการแสวงหาของตนเองและไม่ต้องการรางวัลที่เป็นวัตถุภายนอกใดๆหรือการบังคับ

อรพินทร์ ชูชม และอัจฉรา สุขารมณ (2543 : 8) กล่าวว่า แรงจูงใจภายใน หมายถึงความต้องการและพึงพอใจของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆที่เกิดขึ้นจากเสาะแสวงหาของตนเอง ต้องการมีความสามารถ ต้องการมุ่งมั่น ลีขิตด้วยตนเอง และลักษณะเนื้อหาสาระภายในงาน เป็นแรงผลักดันที่จะแสดงพฤติกรรม โดยไม่ต้องอาศัยรางวัลภายนอกหรือกฎเกณฑ์ข้อบังคับ

สุภากร อธิธิโชติ (2548 : 30) ได้ศึกษาความหมายของแรงจูงใจภายใน หมายถึง พลังที่บุคคลต้องการที่จะกระทำ หรือเรียนรู้จากแรงขับเคลื่อนภายใน ซึ่งเป็นพฤติกรรมตามธรรมชาติของมนุษย์ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของตน โดยมีได้อาศัยการชักจูงหรือสิ่งเร้าภายนอก ซึ่งเป็นแรงที่เกิดจากการขับเคลื่อนจากพลังที่อยู่ภายในของตน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความต้องการที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์สิ่งทีตนเองต้องการโดยไม่ต้องใช้สิ่งเร้าจากภายนอกมากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม

ขั้นตอนการเกิดแรงจูงใจ

พวงเพชร วัชรอยู่ (2541: 189-190) ได้กล่าวว่ากระบวนการของแรงจูงใจประกอบด้วยขั้นตอน 4 ขั้นตอน มีดังนี้

1.ขั้นตอนความต้องการ (Need stage) ความต้องการเป็นภาวะขาดสมดุลที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลขาดสิ่งทีจำเป็นต่อร่างกาย หรืออาจเป็นสิ่งสำคัญต่อความทุกข์สุขของจิตใจ

2. **ขั้นแรงขับ (Drive stage)** ความต้องการในขั้นแรกจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงขับ คือ เมื่อเกิดความต้องการแล้ว บุคคลจะนั่งเฉยอยู่ไม่ได้ จะเกิดความกระวนกระวาย ซึ่งเรียกว่าแรงขับ

3. **ขั้นพฤติกรรม (Behavior stage)** เมื่อเกิดแรงขับขึ้นจะเป็นพลังให้แสดงพฤติกรรมได้ และความรุนแรงจะต่างกันตามความต้องการ

4. **ขั้นลดแรงขับ (Drive reduction stage)** เป็นขั้นตอนสุดท้ายคือแรงขับจะลดลงภายหลังการเกิดพฤติกรรมที่สนองความต้องการแล้ว

สรุปกระบวนการของแรงจูงใจทั้ง 4 ขั้นคือ เมื่อเราเกิดความต้องการจะเกิดแรงขับเพื่อสนองความต้องการนั้น และจะเกิดกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการ เมื่อได้สิ่งที่ต้องการแล้วจะลดแรงขับลง

ทฤษฎีแรงจูงใจภายใน

แรงจูงใจเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ แรงขับ แรงผลักดัน สิ่งจูงใจ รางวัล เป้าหมาย ความคาดหวัง โดยทั่วไปแรงจูงใจจะประกอบด้วยกระบวนการที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม กำหนดทิศทางของการกระทำ และมุ่งมั่นในการกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ แรงจูงใจมีหลายประเภท สามารถแบ่งได้โดยอาศัยทฤษฎีแรงจูงใจมาเป็นตัวกำหนด ทฤษฎีแรงจูงใจแบ่งเป็น 2 กลุ่ม (อรพินทร์ ชูชม และ วิลาศลักษณ์ ชิววัณลิ . 2547 : 152)

1. **กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา (Content theories)** เป็นกลุ่มที่พยายามอธิบายถึงปัจจัยในตัวบุคคลหรือสิ่งจูงใจที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมหรือทำให้พฤติกรรมคงอยู่ กล่าวคือ ความต้องการเฉพาะอย่างหรือความต้องการภายในจะเป็นสิ่งจูงใจและกำกับแนวทางพฤติกรรมของบุคคลว่ามีปัจจัยใดบ้างที่เป็นปัจจัยภายในบุคคลหรือสิ่งจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมนุษย์

2. **กลุ่มทฤษฎีกระบวนการ (Process theories)** เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวกับกระบวนการคิดในการตัดสินใจและเลือกกระทำพฤติกรรม โดยพยายามอธิบายถึงปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ และกระบวนการจูงใจทำให้พฤติกรรมนั้นคงอยู่หรือหยุดไป ทฤษฎีแรงจูงใจ ที่สำคัญในกลุ่มนี้ เช่น ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย ทฤษฎีความคาดหวัง

ทฤษฎีแรงจูงใจภายในเป็นทฤษฎีในกลุ่มทฤษฎีเนื้อหา อธิบายถึงปัจจัยในตัวบุคคลที่ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมและส่งเสริมให้บุคคลมีแรงผลักดันพฤติกรรมเพิ่มขึ้น

ทฤษฎีอัตลิติต (Self-Determination Theory)

เดซีและไรอัน (Deci; & Ryan. 2000:68) กล่าวว่า เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงแรงจูงใจและบุคลิกภาพของมนุษย์ที่สร้างขึ้นมาจากผลศึกษาวิจัยในเชิงประจักษ์และกระบวนการที่มองมนุษย์ในเชิงอินทรีย์ คือ มองว่าธรรมชาติของมนุษย์มีความกระตือรือร้นและริเริ่มลงมือกระทำ โดยศึกษาแนวโน้มภายในของมนุษย์ ความต้องการพื้นฐานทางจิตใจ 3 ประการ คือ ความต้องการมี

ความสามารถ (Need for competence) ความต้องการมีอิสระได้ด้วยตนเอง (Need for autonomy) และความต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Need for relatedness) ความต้องการเหล่านี้เป็นแรงจูงใจภายในในการช่วยพัฒนาสังคมอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งช่วยให้มนุษย์มีความสุขในการทำงานและการดำรงชีวิต โดยจะเป็นพลังที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม พลังในทฤษฎีแรงจูงใจโดยทั่วไปที่มีมาแต่กำเนิด และเป็นความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ สำหรับแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) ตามทฤษฎีอัตลิตเห็นว่าเป็นแนวโน้มภายในธรรมชาติของมนุษย์ที่จะแสวงหาสิ่งแปลกใหม่ (Novelty) และท้าทาย เป็นแนวโน้มที่จะเพิ่มพูนและใช้ความสามารถของตนและเรียนรู้รางวัลเบื้องต้นของการทำพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน คือ การรู้สึกถึงความสามารถของตนและทางสังคมของมนุษย์ และเป็นแหล่งที่ก่อให้เกิดความสนุกสนานเพลิดเพลินและควมมีชีวิตชีวาตลอดชีวิตของมนุษย์

บุคคลจะมีแรงจูงใจภายในเพราะการเห็นคุณค่าในการทำกิจกรรมนั้น มีความสนใจ ความตื่นตัว และมีความมั่นใจ ซึ่งต่อมาแสดงออกในแง่ของการเพิ่มผลการปฏิบัติงาน ความเพียรพยายาม ความคิดสร้างสรรค์ ความชีวิตชีวา การเห็นคุณค่าในตนเอง และการมีความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งต่างจากการกระทำเพราะมีแรงภายนอกมากดดัน เช่น กระทำเพราะการตัดสินบนหรือเพราะความกลัวจากการถูกจับตามองซึ่งพฤติกรรมแบบนี้เรียกว่าเกิดจากแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) นั่นคือ บุคคลจะมีแรงจูงใจภายในต่อกิจกรรมที่มีความสนใจจากภายใน (Intrinsic interest) โดยเป็นกิจกรรมที่มีความแปลกใหม่ ท้าทาย หรือมีคุณค่า

ทฤษฎีการประเมินการรู้คิด (Cognitive Evaluation Theory)

ทฤษฎีการประเมินการรู้คิด เป็นทฤษฎีย่อยภายใต้ทฤษฎีอัตลิต มีเป้าหมายที่อธิบายเรื่องปัจจัยทางสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมและทำลายแรงจูงใจภายใน ทฤษฎีการประเมินการรู้คิดเน้นความต้องการพื้นฐานเรื่องความสามารถ และความมีอิสระกำหนดได้ด้วยตนเอง สร้างขึ้นโดยการรวมผลการทดลอง เรื่อง ผลของรางวัลการป้อนกลับ และเหตุการณ์ภายนอกที่มีแรงจูงใจภายใน

เดซี และไรอัน (Deci & Ryan, 2000:70) กล่าวว่า สาระสำคัญของทฤษฎีการประเมินการรู้คิด ได้แก่ เหตุการณ์ภายนอก เช่น การให้ข้อมูลป้อนกลับ และรางวัลที่ส่งเสริมสาเหตุของการกระทำจากภายในตัวบุคคล (Internal perceived locus of causality) จะส่งเสริมแรงจูงใจภายใน คือ เหตุการณ์ที่ให้อิสระสามารถกำหนดได้ด้วยตนเอง ส่วนเหตุการณ์ภายนอกที่ส่งเสริมสาเหตุของการกระทำมาจากภายนอกตัวบุคคลจะทำลายภายใน

รีฟ (Reeve, 1996:70; citing Vallerand; & Reid, 1984: 95) กล่าวว่า สาระสำคัญประการที่สอง คือ เหตุการณ์ที่เอื้อต่อความรู้สึกว่าตนมีความสามารถส่งเสริมแรงจูงใจภายใน ส่วนเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนไม่มีความสามารถจะทำลายแรงจูงใจภายใน ทฤษฎียังระบุว่า ความรู้สึกมี

ความสามารถจะไม่เพิ่มแรงจูงใจภายใน ถ้าบุคคลไม่มีความรู้สึกว่ามีอิสระตามมาด้วย หรือในแง่การรับรู้สาเหตุ คือ ไม่รับรู้สาเหตุมาจากภายใน

เดซี และไรอัน (Deci; & Ryan. 1990:63) กล่าวว่า สาเหตุสาระสำคัญของประการที่สาม คือ เหตุการณ์ภายนอกที่บุคคลรับรู้ว่ามีลักษณะเป็นการควบคุม และมีลักษณะที่ไม่จูงใจ จะทำลายแรงจูงใจภายใน ส่วนเหตุการณ์ที่มีลักษณะให้ข้อมูลจะส่งเสริมแรงจูงใจภายใน

เดซี และไรอัน (Deci; & Ryan. 1990:63-64) กล่าวว่า สาระสำคัญของประการสุดท้ายจะคล้าย สาระสำคัญของประการที่สามแต่เกี่ยวกับลักษณะการให้ข้อมูลหรือการควบคุม หรือการไม่จูงใจที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล คือลักษณะการให้ข้อมูลที่เชื่อมต่อกับความรู้สึกเป็นอิสระจะส่งเสริมแรงจูงใจภายใน ส่วนเหตุการณ์ที่มีลักษณะควบคุมจะเป็นความกดดันที่ไปทำลายแรงจูงใจภายใน

สรุปได้ว่า ทฤษฎีแรงจูงใจภายในได้แนวคิดในเรื่องแรงจูงใจของมนุษย์ 2 ประการ คือ ประการแรก มนุษย์จะถูกจูงใจจากสิ่งที่ตรงกับความสามารถ (Competence) และการกระทำที่เกิดจากความตั้งใจของตนเอง (Personal causation) หรือกำหนดด้วยตนเอง (Self-determination) โดยแสวงหาสิ่งที่ต้องการ และเลือกกิจกรรมที่มีความท้าทายมาจากแรงจูงใจภายใน ซึ่งแรงจูงใจภายในจะอยู่กับบุคคลที่มีความรู้สึกว่าคุณมีความสามารถและมีความอิสระได้ด้วยตนเอง

การวัดแรงจูงใจภายใน

การวัดแรงจูงใจภายในอาจวัดได้ในหลายลักษณะ ดังนี้

1. การที่จะอ้างว่าบุคคลมีแรงจูงใจภายในในการทำงานได้เมื่อบุคคลนั้นทำงานโดยปราศจากรางวัลหรือปราศจากการควบคุม การวัดแรงจูงใจภายในควรทำในช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากการทดลองหรือการควบคุมจากภายนอก (Deci & Ryan, 1990: 34; Ryan, 1982:453)

2. แรงจูงใจภายในอาจวัดได้ที่คุณภาพของผลการทำงาน เช่น เป็นผลงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) มีความยืดหยุ่นทางความคิด (Flexibility) หรือเป็นผลงานที่เกิดขึ้นโดยไม่มีอะไรมากกระตุ้น (Spontaneity) เพราะลักษณะเหล่านี้จะบ่งชี้ว่ามีแรงจูงใจภายใน (Deci & Ryan, 1990: 34.)

3. ใช้แบบสอบถามในการวัดแรงจูงใจภายใน โดยสอบถามถึงความรู้สึกสนใจความสนุก ความรู้สึกว่าคุณเป็นคนมีความสามารถ และมีความมีอิสระกำหนดได้ด้วยตนเอง (Deci & Ryan, 1990: 39)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมในการเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน

เรวดี ทรงเที่ยง (2548 : 62) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมแรงจูงใจภายในเพื่อสร้างสัมพันธภาพในการทำงานของหัวหน้าช่างในศูนย์บริการรถยนต์ ผลการวิจัยพบว่า หลังจากสิ้นสุด

การฝึกอบรม 2 สัปดาห์ หัวหน้าช่างที่ได้รับการฝึกอบรมมีแรงจูงใจภายใน เพื่อสร้างสัมพันธภาพในการทำงานสูงกว่าหัวหน้าช่างที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จิรพันธ์ บรรจงภาค (2547: 50) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันราชภัฏสวนสุนันทาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจภายในมากเป็นอันดับที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อุมาภรณ์ สุขารมณ (2550 : 83) ได้ศึกษาเรื่องการสร้างโปรแกรมการพัฒนาแรงจูงใจภายใน การเรียนรู้สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าระดับความสามารถ ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่ได้รับการพัฒนาด้วยโปรแกรมการพัฒนาแรงจูงใจภายในในการเรียนรู้มีแรงจูงใจภายในในการเรียนสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับพัฒนาแรงจูงใจภายในในการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากงานวิจัยพบว่าแรงจูงใจภายในเป็นพื้นฐานจากที่คนมีต้องการภายในจิตใจ ที่ผลักดันให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ จึงสามารถที่จะเสริมสร้างและกระตุ้นให้แสดงออกมาใช้ในการกระทำเพื่อให้บรรลุตามที่ต้องการของบุคคลนั้น ๆ ได้

4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้ศึกษาในเรื่องความหมายของการฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม ความสำคัญของการฝึกอบรม หลักจิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรม เทคนิคการฝึกอบรม การวัดและการประเมินผลการฝึกอบรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ความหมายของการฝึกอบรม

กู๊ด (อมร รักษาสัตย์และโสรัจ สุจริตกุล. 2530 : 293 ; อ้างอิงจาก Good. 1973 : 613) ให้ความหมายการฝึกอบรมว่า คือ การวางแผน การสร้างและการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในการทำงาน โดยมุ่งหวังเพื่อเปลี่ยนแปลงและพัฒนาความรู้ ทักษะ หรือเจตคติในการทำงานจากประสบการณ์จริง เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความหมายใกล้เคียงกับ บัคเคิลย์ และคาเพิล (Buckley & Caple. 1995 : 13) ที่ให้ความหมายการฝึกอบรมว่าเป็นการวางแผนและความหมายพยายามอย่างเป็นระบบที่จะสร้างหรือพัฒนาความรู้ (Knowledge) หรือทักษะ (Skill) หรือเจตคติ (Attitude) โดยผ่านประสบการณ์การรับรู้ เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความหมายใกล้เคียงกับ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2535) ที่ให้ความหมายการฝึกอบรมว่าเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะบุคคล เพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและเจตคติ จนสามารถเปลี่ยนแปลง

พฤติกรรมและเจตคติในการทำงาน เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้เป็นอย่างดี ซึ่งมีความหมายใกล้เคียงกับ ชูชัย สมิติโกร (2542 : 172) ที่ให้ความหมายการฝึกอบรมว่าเป็น เครื่องมือหรือกิจกรรมต่างๆ ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร และการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ระหว่างผู้ฝึกอบรมและผู้เข้ารับการอบรมและระหว่างผู้รับการอบรมด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้รับการอบรมมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ส่วน แวคซ์เลย์ และลาทม (ชูชัย สมิติโกร, 2542 : 7-8 ; อ้างอิงจาก Wexley & Latham, 1991) กล่าวว่า เป็นกระบวนการเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน ปรับระดับความตระหนักรู้ในตนเอง และเพิ่มพูนแรงจูงใจของแต่ละคนให้สามารถใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่มาสร้างผลงาน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งภายในที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ เจตคติ การตระหนักรู้และแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมภายนอกที่แสดงออกถึงทักษะในการทำงาน โดยผ่านการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นให้สามารถนำผลการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้

จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม

จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมก็เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของคุณคนในทางด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้นำความรู้ไปปฏิบัติจริง (ทวีป อภิลิทธิ์, 2538 : 24 - 26 ; อ้างอิงจาก วิน เชื้อโพธิ์, 2537 : 30-31)

ส่วน แวคซ์เลย์ และลาทม (ชูชัย สมิติโกร, 2542 : 7-8 ; อ้างอิงจาก Wexley & Latham, 1991) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายในการฝึกอบรม 3 ประการดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง (Self - awareness) ของแต่ละบุคคล ความตระหนักรู้ในตนเองคือ การเรียนรู้กับตนเอง ได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของตนเองในองค์กร การตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตนเองปฏิบัติจริงและปรัชญาที่ยึดถือ การเข้าใจถึงทัศนคติที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง และการเรียนรู้ว่าการกระทำของตนมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร เป็นต้น

2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงาน (Job skills) ของแต่ละบุคคล โดยอาจเป็นทักษะด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านก็ได้ เช่น การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ การดูแลรักษาความปลอดภัยในการทำงาน หรือการปกครองบัญชาลูกน้อง เป็นต้น

3. เพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจ (Motivation) ของแต่ละบุคคล อันจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลดี แม้ว่าบุคคลหนึ่งจะมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว บุคคลนั้นก็อาจจะมิได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ และผลงานก็ย่อมจะไม่มี

ประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร

นอกจากนี้จุดมุ่งหมายในการฝึกอบรมโดยทั่วไปมีจุดมุ่งหมายดังนี้ (ชูชัย สมิติไกร. 2542 : 174; เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ. 2531)

1. พัฒนาความรู้ (Knowledge) คือมุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือหน้าที่อย่างถูกต้องและมากเพียงพอ

2. พัฒนาทักษะ (Skill) และความสามารถ (Abilities) คือมุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

3. พัฒนาเจตคติ (Attitude) คือ มุ่งให้ผู้เข้ารับการอบรมมีเจตคติต่อสิ่งต่างๆ ในทางที่เหมาะสม และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วยกิจกรรมหลัก 5 ประการ (เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ. 2540 : 64-69) ดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เป็นการกำหนดความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือเจตคติ หรือความรู้ของผู้รับการอบรมว่าให้เป็นลักษณะใด เช่น การจำแนกตามแบบของบลูม (Bloom's taxonomy) จำแนกวัตถุประสงค์ออกเป็น 3 ด้าน คือ

1.1 พุทธิพิสัย (Cognitive domain) เป็นวัตถุประสงค์ที่รวมการเรียนรู้ทางด้านความรู้ ความคิด และการแก้ปัญหา แบ่งออกเป็น 6 ชั้น จากชั้นต่ำไปสู่อันดับสูง คือ 1) ความจำ 2) ความเข้าใจ 3) การนำไปใช้ 4) การวิเคราะห์ 5) การสังเคราะห์ 6) การประเมินผล

1.2 จิตพิสัย (Affective domain) เป็นวัตถุประสงค์ที่รวมการเรียนรู้ทางด้านเจตคติ ค่านิยม ความสนใจ ความซาบซึ้ง แบ่งออกเป็น 5 ระดับ การเรียนรู้ระดับที่สูงขึ้นต้องอาศัยการเรียนรู้ต่ำกว่า ระดับการเรียนรู้จำแนกจากระดับต่ำไปสูงดังนี้ คือ 1) การรับรู้สิ่งเร้า 2) การสนองตอบสิ่งเร้า 3) การสร้างค่านิยม เป็นการยอมรับว่าสิ่งเร้านั้นมีคุณค่าและเริ่มผูกพัน 4) การจัดรวบรวมค่านิยมต่างๆ ให้เป็นหมวดหมู่ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีความหมาย และนำไปใช้เป็นประจำ 5) การพัฒนาคุณลักษณะ เป็นการผสมผสานระบบค่านิยมจนกลายเป็นพฤติกรรม คุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล

1.3 ทักษะพิสัย (Psychomotor domain) เป็นวัตถุประสงค์ที่รวมการเรียนรู้ทางด้านทักษะในการเคลื่อนไหว การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านการกระทำ ขั้นตอนการเรียนรู้มีระดับจาก

ต่ำไปสูงดังนี้ 1) การเลียนแบบ 2) การลงมือทำตามแบบได้ 3) การกระทำอย่างถูกต้องภายใต้การแนะนำ 4) การกระทำที่มีการต่อเนื่องและประสานกันด้วยตนเอง และกระทำจนเกิดความเคยชิน

2. การเลือก การจัดเนื้อหา และเทคนิคการฝึกอบรม เนื้อหา (Content) เป็นเนื้อหาสาระความรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นขั้นตอนที่กำหนดว่าผู้รับการอบรมควรรู้และมีประสบการณ์ และการจัดลำดับความรู้และประสบการณ์นั้นอย่างไร เพื่อให้เกิดผลการฝึกอบรมที่สูงที่สุด

3. การนำเอาหลักสูตรไปใช้ เป็นการนำเอาโครงการของหลักสูตรไปฝึกอบรมให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย โดยการดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องทั้งในระยะก่อนดำเนินการ ระหว่างดำเนินการ และหลังดำเนินการฝึกอบรม

4. การประเมินผลหลักสูตร เป็นการหาคำตอบว่าหลักสูตรสัมฤทธิ์ผลตามที่วัตถุประสงค์กำหนดหรือไม่ โดยสร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

5. การปรับปรุงหลักสูตร เป็นการนำผลที่ได้จากการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ ในกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเพื่อการพัฒนาด้านพุทธิพิสัย คือ ความรู้ในโมดูลด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านจิตพิสัย คือ เจตคติที่มีต่อการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านทักษะ คือสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นก่อนกับผู้อื่นได้ และมีการนำหลักสูตรไปทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพหลักสูตร ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร ก่อนนำไปทดลองใช้เพื่อศึกษาผลของการฝึกอบรมอีกครั้งหนึ่ง

เทคนิคการฝึกอบรมและวิธีการฝึกอบรมภาวะผู้นำ

เทคนิคการฝึกอบรมพัฒนาเป็นวิธีการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และเจตคติให้แก่ผู้รับการอบรม เพื่อให้ผู้รับการอบรมได้เรียนรู้มากที่สุดในเวลาที่กำหนด ช่วยกระตุ้นให้ผู้รับการอบรมเกิดความต้องการที่จะเรียนรู้มากขึ้น และได้รับประสบการณ์จริง และช่วยให้การฝึกอบรมบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนด

การแบ่งประเภทเทคนิคการฝึกอบรมสามารถทำได้หลายวิธี ในที่นี้จะกล่าวถึงการแบ่งประเภทโดยยึดวัตถุประสงค์ หรือลักษณะของการเรียนรู้ (ชูชัย สมิทธิกร. 2542: 172-194)

1. เทคนิคการฝึกอบรมที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ หรือการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ เช่น การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ การประชุมอภิปราย ทักษะศึกษา และการระดมสมอง

2. เทคนิคการฝึกอบรมที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทักษะหรือความสามารถ เช่น การสาธิต การสร้างสถานการณ์จำลอง การสอนงาน การแสดงบทบาทสมมติ และกรณีศึกษา

3. เทคนิคการฝึกอบรมที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านเจตคติ เช่น การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา (Sensitivity training) การแสดงบทบาทสมมติ การแสดงพฤติกรรม การฝึกปฏิบัติ และกรณีศึกษา

จากการศึกษาเกี่ยวกับเทคนิคการฝึกอบรมที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้รับการอบรม พบว่าบางเทคนิคสามารถใช้เพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มพูนได้หลายวัตถุประสงค์ เช่น กรณีศึกษา สามารถใช้เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเจตคติได้

แบส (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543 : 47 ; อ้างอิงจาก Bass. 1990 : 819-826) ได้กล่าวถึงเทคนิคการฝึกอบรมที่ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำดังนี้คือ 1) วิธีการบรรยายและอภิปราย 2) การแสดงบทบาทสมมติ 3) การจำลองสถานการณ์ หรือสถานการณ์จำลอง (Simulation) เป็นการเลียนแบบสถานการณ์ภาวะผู้นำจริงสามารถทำโดยใช้เทคนิคการปฏิบัติงานในเวลาจำกัด หรือการใช้เกมส์ 4) โปรแกรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการใช้คอมพิวเตอร์ช่วย เป็นแบบเรียนสำหรับการเรียนด้วยตนเอง 5) การแสดงแบบพฤติกรรม คือ การแสดงแบบพฤติกรรมที่ใช้ในสถานการณ์ต่างๆเป็นขั้นตอน และให้ผู้รับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติตามขั้นตอนที่แสดง 6) การฝึกอบรมด้านความรู้สึก (Sensitivity training) เป็นการฝึกให้เกิดความรู้สึกไวต่อพฤติกรรม ความรู้สึกนึกคิด อารมณ์ และพฤติกรรมของตนเองและผู้อื่นได้

การประเมินผลการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรม เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรม หรือการประเมินผลการใช้เทคนิคการฝึกอบรม ซึ่งคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ว่าการฝึกอบรมนั้นสามารถช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้หรือไม่ เกริกแพทริก (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543 : 52 ; อ้างอิงจาก บุญเลิศ ไพรินทร์. 2538: 85-86.) ได้เสนอเกณฑ์ที่ควรพิจารณาและประเมิน

1. การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) เป็นการประเมินความรู้สึกนึกคิดของผู้อบรมที่มีต่อการฝึกอบรม เช่น เนื้อหา วิทยากร วิธีการฝึกอบรม เอกสารประกอบการฝึกอบรม เป็นต้น โดยทั่วไปควรกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินไว้ตั้งแต่ในขั้นการออกแบบโครงการฝึกอบรม และนำสื่อที่ต้องการประเมินบรรจุลงในแบบประเมิน

2. การประเมินผลการเรียนรู้ (Learning) เป็นการประเมินผลการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ตามวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม ว่ามีการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการมากหรือน้อยหรือไม่ สำหรับวิธีการที่ใช้ในการประเมินการเรียนรู้ทั้ง 3 ด้าน มีดังนี้

2.1 ความรู้ (Knowledge) การประเมินระดับความรู้ของผู้รับอบรม คือ การวัดความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง หลักการ วิชาการ และกระบวนการทำงาน โดยทั่วไปการประเมินความรู้มักจะวัด

โดยใช้แบบทดสอบความรู้ มี 4 แบบ คือ แบบทดสอบอัตนัย แบบทดสอบเติมคำ หรือคำตอบสั้นๆ แบบทดสอบถูกผิด แบบทดสอบหลายตัวเลือก

2.2 ทักษะ (Skill) การประเมินทักษะมีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่า ผู้รับการอบรมมีการพัฒนาด้านทักษะเพิ่มขึ้นหรือไม่ วิธีการประเมิน เช่น การให้แสดงหรือกระทำทักษะนั้นๆออกมา โดยผู้ฝึกจะคอยสังเกตหรือให้คะแนน เรียกว่า เป็นการทดสอบการปฏิบัติงาน หรือการทดสอบความสามารถ

2.3 เจตคติ (Attitude) การประเมินเจตคติเป็นการวัดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้สึกของผู้รับการอบรมต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แบบประเมินเจตคติมีหลายแบบ สามารถนำไปใช้ได้ตามความเหมาะสม

3. การประเมินผลการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมในการทำงาน (Behavior) การประเมินว่าพฤติกรรมการทำงานของผู้รับการอบรมมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่ หรือเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาก่อนและหลังการฝึกอบรม แนวทางในการประเมินพฤติกรรมมีดังนี้ (ชูชัย สมितिไกร. 2542: 217-300; อ้างอิงจาก Carnevale, Gainer & Meltzer. 1990.)

3.1 ประเมินพฤติกรรมอย่างเป็นระบบทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

3.2 เก็บข้อมูลจากกลุ่มต่างๆต่อไปนี้อาจอย่างน้อยหนึ่งกลุ่ม ได้แก่ ผู้รับการอบรม ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของผู้รับการอบรม

3.3 มีการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

3.4 ควรประเมินการฝึกอบรมหลังสิ้นสุดโครงการแล้วระยะเวลาหนึ่ง เพื่อให้ผู้รับการอบรมได้มีโอกาสนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้

3.5 ควรมีกกลุ่มควบคุม ซึ่งประกอบด้วยผู้ที่ไม่ได้ผ่านการฝึกอบรม เพื่อใช้เป็นกลุ่มเปรียบเทียบกับกลุ่มที่ผ่านการฝึกอบรม

สำหรับเครื่องมือในการประเมินพฤติกรรม อาจใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมโดยตรง และการบันทึกข้อมูลในแบบบันทึกพฤติกรรม

4. การประเมินผลกระทบหรือผลลัพธ์ที่มีต่อองค์กร หรือความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Results) ของโครงการอย่างน้อยเพียงใด เป็นการประเมินประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับในภาพรวมทั้งหมดจากโครงการฝึกอบรมนั้นๆ เช่น คุณภาพและปริมาณของการผลิต ขวัญกำลังใจของพนักงาน ซึ่งการประเมินในระดับนี้เป็นเรื่องค่อนข้างยาก ทั้งนี้เพราะในองค์กรนั้นมีตัวแปรหลายประการที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหรือเลวร้ายลง

จากการศึกษาเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน จากงานวิจัยของ อุมารณณ์ สุขารมณณ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาและการสร้างโปรแกรมการพัฒนาแรงจูงใจภายใน ในการการเรียนรู้อำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าระดับความสามารถ ใช้เวลาการฝึกอบรม 11 ชั่วโมง 30 นาที และจากงานวิจัยของ เหวดี ทรงเที่ยง (2548) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมแรงจูงใจภายในเพื่อสร้างสัมพันธภาพในการทำงานของหัวหน้าช่างในศูนย์บริการรถยนต์ ใช้เวลาการฝึกอบรม 18 ชั่วโมง และจากงานวิจัยของ รัตติกกรณ์ จงวิศาล (2543) ศึกษาเรื่องผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ใช้เวลาการฝึกอบรม 20 ชั่วโมง ประกอบกับการศึกษาของ ชูชัย สมितिไกร (2542 : 189) ได้เสนอเวลาในการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการพัฒนาพฤติกรรม จำนวน 10-20 ชั่วโมง ดังนั้นในการจัดฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจในนักศึกษาพยาบาล ครั้งนี้ใช้เวลา 12 ชั่วโมง ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการประเมินผลการฝึกอบรมโดย โดยประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจของผู้รับอบรม จะประเมินโดยการเก็บข้อมูลจากผู้รับอบรมทั้ง ก่อนและหลังการฝึกอบรม ทั้งในกลุ่มทดลองและควบคุม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมภาวะผู้นำ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมภาวะผู้นำ สำหรับในประเทศไทยยังไม่พบว่าม้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทางการพยาบาล ดังนั้นในการทบทวนครั้งนี้จะกล่าวถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะความเป็นผู้นำในนักศึกษากลุ่มอื่นและนักศึกษาพยาบาล พบว่างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำ นิสิตอยู่ 3 เรื่องดังนี้

เอกชัย เอื้อเฟื้อ (2537:105-110) ศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ และด้านการทำงานเป็นกลุ่ม สำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยมีขั้นตอนในการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาหลักสูตร ผู้วิจัยสำรวจเพื่อหาข้อมูลที่จะนำมาสร้างหลักสูตรโดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ และใช้แบบสอบถามสำรวจความต้องการจากผู้บริหาร อาจารย์ บัณฑิต นักศึกษา หัวหน้าหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ขั้นที่ 2 นำผลจากการสำรวจมาสร้างหลักสูตร แบ่งเป็นหน่วยที่ 1 การเสริมสร้างคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ และหน่วยที่ 2 เป็นการเสริมสร้างคุณลักษณะด้านการทำงานเป็นกลุ่ม ขั้นที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรและการประเมินผลหลักสูตร ขั้นที่ 4 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรหลังการทดลอง ผลการทดลองใช้หลักสูตรพบว่า ประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมแต่ละหัวข้อผ่านตามเกณฑ์ 80/80 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์และ

เจตคติก่อนและหลังการใช้หลักสูตรพบว่า ผลสัมฤทธิ์และเจตคติหลังการทดลองใช้หลักสูตรสูงกว่า ก่อนการใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

อดิญาณ์ ศรีเกษตรริน (2543: 108-113) ศึกษาเรื่องการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำสำหรับนักศึกษาพยาบาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำสำหรับนักศึกษาพยาบาลให้มีผลสัมฤทธิ์ เจตคติที่ดีต่อความเป็นผู้นำ และพฤติกรรมความเป็นผู้นำ ซึ่งมีขั้นตอนในการวิจัยประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความต้องการ โดยการวิเคราะห์คุณลักษณะความเป็นผู้นำจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อจัดอันดับคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่จำเป็นต้องนำมาเสริมสร้างก่อน ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบหลักสูตร เมื่อได้แล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ขั้นตอนที่ 3 การประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตร นำหลักสูตรไปทดลองใช้กับนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 จำนวน 30 คน โดยมีทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม ผลการทดลองใช้หลักสูตรพบว่า ประสิทธิภาพของรูปแบบการสอนสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ผลสัมฤทธิ์และเจตคติต่อความเป็นผู้นำของนักศึกษา ก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือนพบว่า นักศึกษาพยาบาลแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมพบว่า กลุ่มที่เข้ารับการฝึกอบรมมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร เพื่อให้ได้หลักสูตรที่สมบูรณ์สำหรับนักศึกษาพยาบาล

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543: 112-120) ศึกษาเรื่องผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบส (Bass.1999) และอโวลิโอ (Avolio.1999) มีขั้นตอนในการวิจัยประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการฝึกอบรม จากเอกสารและจากติดต่อขอรับคำปรึกษาจากแบสและอโวลิโอ ขั้นตอนที่ 2 สร้างกรอบแนวคิดในการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขั้นตอนที่ 3 สร้างหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเป็นแบบสัมมนาเชิงปฏิบัติการ 1หลักสูตร และภายหลังการฝึกอบรม มีการพบกันภายในในกลุ่มเพื่อนช่วยเพื่อน ทุก 2 สัปดาห์ เป็นระยะเวลา 2 เดือน รวมทั้ง 4 ครั้ง ขั้นตอนที่ 4 การหาคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและทดลองใช้หลักสูตรกับกลุ่มตัวอย่างในสภาพการณ์จริง ขั้นตอนที่ 5 ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของหลักสูตรฝึกอบรม หลังจากนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้ ขั้นตอนที่ 6 นำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้และติดตามผล โดยมีทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมของผู้รับการอบรม และเจตคติต่อความเป็นผู้นำของนักศึกษา ก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม และติดตามผลหลังการฝึกอบรม 2 เดือน โดยทั้งหมดนี้จะให้ผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมประเมินผู้เข้ารับการอบรมด้วย

ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำนิสิตที่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีเจตคติที่ดีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และหลังการฝึกอบรมมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้นำประเมินตนเอง และภาวะผู้นำที่มีผู้ร่วมงานประเมินผู้นำหลังสิ้นสุดการทดลอง มากกว่าผู้นำนิสิตที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงานหลังสิ้นสุดการทดลองไม่พัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีแนวโน้มว่ามีความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงานหลังสิ้นสุดการทดลอง ในกลุ่มผู้นำนิสิตที่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มากกว่าในกลุ่มผู้นำนิสิตที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมทั้ง 3 เรื่องดังกล่าว จะเห็นว่า มีขั้นตอนในการดำเนินการที่ประกอบด้วยการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ขั้นตอนการสร้างหลักสูตรการทดลองใช้ การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร และการติดตามผล ในการประเมินหรือการหาประสิทธิภาพหลักสูตร นั้นเป็นการให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ประเมินหลักสูตร มีการทดลองใช้หลักสูตร และมีการประเมินหลักสูตรโดยใช้แบบสอบถามหรือแบบทดสอบผู้เข้ารับการฝึกอบรม นอกจากนี้การประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการประเมินก่อนและหลังการฝึกอบรม และมีการประเมินหลังจากการฝึกอบรมผ่านไปแล้ว 1-2 เดือน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจของนักศึกษาพยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นการวิจัยเชิงทดลอง มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. แบบแผนการทดลอง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากร ได้แก่ นักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี ชั้นปีที่ 4 ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 60 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุพรรณบุรี ชั้นปีที่ 4 จำนวน 24 คน ได้มาโดยพิจารณาจากคะแนนแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจที่มีคะแนนต่ำกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 40 เพื่อจัดกลุ่มตัวอย่างเข้ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมจำนวนละ 12 คน ในแต่ละกลุ่มจะมีทั้งนักศึกษาพยาบาลที่มีประสบการณ์การเป็นผู้นำและที่ไม่มีประสบการณ์การเป็นผู้นำ กลุ่มละ 6 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 2 การจัดเข้ากลุ่ม (Randomized)

การมีประสบการณ์การเป็นผู้นำ	การฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ		รวม (จำนวนคน)
	ฝึก (กลุ่มทดลอง)	ไม่ฝึก (กลุ่มควบคุม)	
- มีประสบการณ์การเป็นผู้นำ	6	6	12
- ไม่มีประสบการณ์การเป็นผู้นำ	6	6	12
รวม (จำนวนคน)	12	12	24

แบบแผนการทดลอง (Research Design)

แบบแผนการทดลองที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ Randomized pretest posttest factorial design (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2536: 62) โดยมีการสุ่มตัวอย่าง หลังจากสุ่มหน่วยทดลอง เป็นสองกลุ่ม และมีการวัดตัวแปรตามก่อนและหลังการฝึกอบรม การวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปร 2 ประเภท ประเภทแรก คือ ตัวแปรอิสระ ได้แก่ โปรแกรมการฝึกอบรม และประสบการณ์การเป็นผู้นำของนักศึกษา ประเภทที่สอง คือตัวแปรตามเป็นลักษณะที่มุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายหลังจากมีการทดลองแล้ว คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่องผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจของนักศึกษาพยาบาล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ชุดฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีรายละเอียดการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

สำหรับกลุ่มทดลอง

1. ชุดฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการพยาบาลด้านการสร้างแรงบันดาลใจของนักศึกษาพยาบาล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1.1 ศึกษาเอกสารงานวิจัยและแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบส และ อโวลิโอ (Bass & Avolio. 1994: 6) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของรัตติกรณ์ จงวิศาล (2543) โดยศึกษาเจาะลึกในสภาพของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ กล่าวคือ เป็นผู้ประพฤติในการทำงานที่จูงใจและคล้อยแก่ผู้ร่วมงาน ด้วยการเสริมสร้างแรงจูงใจภายในให้กับเพื่อนร่วมงานโดยการให้ความหมายและให้ความท้าทายในงานของเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ความกระตือรือร้น ความรู้สึกทางบวกและการมองโลกในแง่ดีของเพื่อนร่วมงานจะถูกแสดงออกมาให้เห็น ผู้นำนักศึกษาพยาบาลจะช่วยให้เพื่อนร่วมงานในที่มมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตน เกิดเป็นความผูกพันที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ในงานร่วมกัน และให้กำลังใจเพื่อสร้างแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 3 แสดงแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

วัตถุประสงค์	แนวคิด	กิจกรรม	การประเมินผล
(กลุ่มสัมพันธ์) เพื่อให้นักศึกษาพยาบาล 1. เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ระหว่างนักศึกษาพยาบาลและผู้วิจัย	- ใช้แนวคิดกลุ่มสัมพันธ์	1. กิจกรรมละลาย พฤติกรรม 2. ทบทวนบุคคลที่ตนเอง ยึดเป็นแบบอย่าง	- ผู้วิจัยสัมพันธ์ภาพที่ดีกับ นักศึกษาพยาบาล
(หลักสำคัญของการสื่อสาร การสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่น) เพื่อให้นักศึกษาพยาบาล 1. มีวิธีการสื่อสารให้บุคคล เข้าใจความหมายของงานได้ 2. เพื่อให้ได้หลักการและแนวทาง ในการเสริมสร้างแรงบันดาลใจ ให้เกิดขึ้น	- ใช้แนวคิดภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้าน การสร้างแรงบันดาลใจ ของแบส (Bass.1994)	1. การบรรยายและ อภิปราย 2. ระดมสมอง และสรุป ร่วมกัน	- เห็นความสำคัญของ งานที่ทำอยู่ - ทราบหลักการและ แนวทางในการ - เสริมสร้างแรงบันดาลใจ ให้กับผู้อื่น
(การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น) เพื่อให้นักศึกษาพยาบาลมีวิธีการ ไปกระตุ้นอารมณ์ความรู้สึกทางบวก และการมองโลกในแง่ดีให้กับผู้อื่น	- ใช้แนวคิดภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้าน การสร้างแรงบันดาลใจ ของ แบส (Bass.1994) - ใช้แนวคิดจุดใจของ ดีซี ไรอัน	1. อภิปรายภายในกลุ่ม 2. การแสดงบทบาทสมมติ 3. สรุปผลที่ได้รับ	- มีวิธีการที่สามารถสร้าง แรงบันดาลใจให้ผู้อื่นด้วย การกระตุ้นอารมณ์ ความรู้สึกและการมองโลก ในแง่ดี
(การทบทวนประสบการณ์ ความสำเร็จในการสร้างแรงบันดาลใจ ใจแก่ผู้อื่น) เพื่อให้นักศึกษาพยาบาลมีความมั่นใจ ในวิธีการกระตุ้นอารมณ์ความรู้สึก ทางบวกและการมองโลก ในแง่ดีให้กับ ผู้อื่นที่ตนเองเคยใช้จนประสบ ความสำเร็จ	- ใช้แนวคิดภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้าน การสร้างแรงบันดาลใจ ของแบส (Bass.1994)	1. อภิปรายแลกเปลี่ยน ภายในกลุ่ม 2. กรณีศึกษา 3. สรุปผลที่ได้รับร่วมกัน	- รู้วิธีการที่ทำให้ผู้อื่น สามารถสร้างแรงบันดาลใจ ให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน

ตาราง 3 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	แนวคิด	กิจกรรม	การประเมินผล
(คุณสมบัตินักศึกษามีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ)	- ใช้แนวคิดภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้าน การสร้างแรงบันดาลใจ ของแบส (Bass.1994)	1. บรรยาย 2. อภิปรายในกลุ่มย่อย และกลุ่มรวม 3. การประเมินตรวจสอบ ด้วยตนเอง 4. สรุปร่วมกัน	- รู้คุณสมบัตินักศึกษามี ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงด้านการ สร้างแรงบันดาลใจ
เพื่อให้ให้นักศึกษาพยาบาล 1. กำหนดคุณสมบัตินักศึกษามี ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้าน การเสริมสร้างแรงบันดาลใจ 2. เพื่อประเมินตนเองว่ามีคุณ สมบัตินักศึกษามีผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการเสริมสร้างแรงบันดาลใจ	(แนวทางในการพัฒนาตนเอง เพื่อนำไปสู่การมีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ)	- ใช้แนวคิดภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้าน การสร้างแรงบันดาลใจ ของแบส (Bass.1994)	1. อภิปรายและสรุป ร่วมกัน - รู้วิธีการพัฒนาตนเอง ไปสู่การเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลงด้านการ เสริมสร้างแรงบันดาลใจ
เพื่อให้ให้นักศึกษาพยาบาลมีแนวทาง พัฒนาผู้อื่นให้มีแรงบันดาลใจได้ อย่างชัดเจน ไปสู่เป้าหมายของบุคคล นั้นๆ อย่างมีประสิทธิภาพ			

2. สร้างชุดฝึกอบรบเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จากกรอบแนวคิดในการฝึกอบรบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยมีผู้เชี่ยวชาญด้านผู้นำทางการพยาบาลจำนวน 1 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรบจำนวน 1 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างแรงจูงใจจำนวน 1 คน ใช้เวลาการฝึกอบรบ 12 ชั่วโมง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ระยะเตรียมการทดลอง

1. ให้นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ที่อาสาสมัครเข้าร่วมกิจกรรมทำแบบทดสอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

2. คัดเลือกจากนักศึกษาพยาบาลที่เคยมีประสบการณ์เป็นผู้นำที่มีคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจที่มีคะแนนต่ำกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 40 จำนวน 12 คน และนักศึกษาพยาบาลที่ไม่เคยมีประสบการณ์เป็นผู้นำ จำนวน 12 คน รวมนักศึกษาพยาบาลทั้งหมดมีจำนวน 24 คน

3. จากนั้นทำการสุ่มนักศึกษาพยาบาลที่เคยมีประสบการณ์เป็นผู้นำและที่ไม่เคยมีประสบการณ์เป็นผู้นำ เพื่อเข้ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

4. สุ่มนักศึกษาพยาบาลที่เคยมีประสบการณ์เป็นผู้นำ เพื่อเข้ากลุ่มทดลอง จำนวน 6 คน และกลุ่มควบคุมจำนวน 6 คน

5. สุ่มนักศึกษาพยาบาลที่ไม่เคยมีประสบการณ์เป็นผู้นำ เพื่อเข้ากลุ่มทดลอง จำนวน 6 คน และกลุ่มควบคุมจำนวน 6 คน

ดังนั้นในกลุ่มทดลองทั้งหมดจำนวน 12 คน ประกอบด้วยนักศึกษาพยาบาลที่เคยมีประสบการณ์เป็นผู้นำ จำนวน 6 คน และไม่เคยมีประสบการณ์เป็นผู้นำจำนวน 6 คน

ส่วนกลุ่มควบคุมทั้งหมดจำนวน 12 คน ประกอบด้วยนักศึกษาพยาบาลที่เคยมีประสบการณ์เป็นผู้นำ จำนวน 6 คน และไม่เคยมีประสบการณ์เป็นผู้นำจำนวน 6 คน

ระยะดำเนินการทดลอง

การทดลองครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการทดลองในการทดลอง 8 ครั้ง ครั้งละ 90 นาที จำนวน 12 ชั่วโมง โดยใช้ในช่วงวันหยุดของภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษาที่ 2550 เพื่อมิให้กระทบกระเทือนเวลาเรียนของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม และความต่อเนื่องในการให้การทดลอง

ระยะหลังการทดลอง

หลังสิ้นสุดการทดลอง 3 สัปดาห์ ผู้วิจัยทำการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Post test) กับกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม เมื่อได้คะแนนทั้งหมดแล้วนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตัวอย่าง ชุดฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

หัวเรื่องที่ 3 การเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น

เวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที

วัตถุประสงค์ ให้มีวิธีการไปกระตุ้นอารมณ์ความรู้สึกทางบวก และการมองโลกในแง่ดีให้กับผู้อื่น

- แนวทางในการจัดกิจกรรม
1. อภิปรายภายในกลุ่ม
 2. การแสดงบทบาทสมมติ
 3. สรุปผลที่ได้รับ

วิธีการดำเนินการ

1. ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มนักศึกษาพยาบาลออกเป็น 3 กลุ่มๆละ 4 คน ให้นักศึกษาพยาบาลแต่ละคนบอกเล่าเรื่องราวและวิธีการการเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นภายในกลุ่มย่อยของตนเองด้วยวิธีการกระตุ้นอารมณ์ความรู้สึกทางบวก และการมองโลกในแง่ดี โดยการทบทวนประสบการณ์ที่เคยส่งเสริมหรือผลักดันผู้อื่นให้เกิดแรงบันดาลใจและความพยายามทำจนผู้นั้นสำเร็จได้

2. ให้นักศึกษาพยาบาลแต่ละคนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของตนเอง ที่ประสบจากเรื่องราวของผู้อื่นหรือบุคคลสำคัญที่สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่นหรือตัวนักศึกษาเอง ภายในกลุ่มย่อย

3. ให้แต่ละกลุ่มย่อยคัดเลือกเรื่องจากประสบการณ์จากข้อ 1 และ 2 ที่นำเสนอในกลุ่มเพื่อนำมาแสดงบทบาทสมมติ ให้ที่ประชุมกลุ่มรวมได้ชม

4. ให้ที่ประชุมกลุ่มรวมที่ชมการแสดงบทบาทสมมติแต่ละกลุ่ม ได้ร่วมกันสรุปสาระสำคัญ เทคนิควิธีการกระตุ้นอารมณ์ความรู้สึกทางบวก และการมองโลกในแง่ดีให้กับผู้อื่น พร้อมข้อคิดที่ได้การแสดงบทบาทสมมติ จากนั้นผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม พร้อมดึงตัวอย่างจากประสบการณ์ของแต่ละคนให้เห็นเด่นชัดขึ้น

การประเมินผล

สังเกตจากการแสดงนำเสนอ การซักถาม การอภิปราย

หัวเรื่องที่ 4 การทบทวนประสบการณ์ความสำเร็จในการเสริมสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้อื่น

เวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที

วัตถุประสงค์ ให้มีความมั่นใจในวิธีการกระตุ้นอารมณ์ความรู้สึกทางบวกและการมองโลกในแง่ดีให้กับผู้อื่นที่ตนเองเคยใช้จนประสบความสำเร็จ

แนวทางในการจัดกิจกรรม

1. อภิปรายแลกเปลี่ยนภายในกลุ่ม
2. กรณีศึกษา
3. สรุปผลที่ได้รับร่วมกัน

วิธีการดำเนินการ

1. ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มนักศึกษาพยาบาลออกเป็น 3 กลุ่มๆละ 4 คน โดยให้สลับกลุ่ม และแจกใบกรณีศึกษาที่ผู้วิจัยได้มาจากการสรุปเรื่องราวประสบการณ์ของนักศึกษาที่ใช้วิธีการที่โดดเด่นและเป็นผลสำเร็จดี กับกรณีศึกษาที่เป็นประสบการณ์ที่ได้ผลพอประมาณ ให้นักศึกษาพยาบาลภายในกลุ่มได้ศึกษาและร่วมอภิปรายในกลุ่มถึงข้อแตกต่างทั้งสองกรณีศึกษา เพื่อเป็นทบทวนวิธีการเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นอีกครั้งหนึ่ง

2. ให้นักศึกษาพยาบาลได้อภิปรายแสดงความคิดเห็นอีกครั้งในที่ประชุมกลุ่มรวม

3. ให้นักศึกษาพยาบาลร่วมกันสรุปสาระสำคัญ เทคนิควิธีในแต่ละสถานการณ์และข้อคิดที่ได้ จากนั้นผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม

การประเมินผล

สังเกตจากการแสดงนำเสนอ การซักถาม การอภิปราย

สำหรับกลุ่มควบคุม

ได้รับการฝึกอบรม เรื่อง การอบรมซ่อมคอมพิวเตอร์เบื้องต้น จำนวน 12 ชั่วโมง

แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจของแบสและ อโวลิโอ (Bass & Avolio. 1994: 6) และหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อนำมาสร้างแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

2. นำเครื่องวัด ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการพยาบาลด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ไปทดลองใช้กับนักศึกษาพยาบาลที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน เพื่อนำมาหา

คุณภาพรายข้อด้วยการหาความสัมพันธ์ระหว่างรายคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม และหาคุณภาพทั้งฉบับโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient)

4. จากผลการวิเคราะห์แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการพยาบาลด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 25 ข้อ ในรายข้อมีค่า Item-total Correlation ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป และในมีข้อ 21ซึ่งมีค่าไม่ถึง .20 ผู้วิจัยได้ปรับปรุงข้อคำถามให้มีความเหมาะสมมากขึ้น และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับเมื่อนำไปทดลองใช้มีค่าเท่ากับ .90 (ภาคผนวก ก ตาราง 9)

5. ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้เป็นฉบับที่สมบูรณ์พร้อมที่จะนำไปใช้ต่อไปรายละเอียดตัวอย่างของเครื่องมือแต่ละฉบับเป็นดังนี้

แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับ จาก “จริงที่สุด” “ค่อนข้างจริง” “ไม่แน่ใจ” “ค่อนข้างไม่จริง” “ไม่จริงเลย” โดยให้นักศึกษาพยาบาลประเมินตนเองเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ข้อคำถามมีทั้งข้อความทางบวกและทางลบ การให้คะแนนข้อคำถามที่เป็นข้อความทางบวก ให้ 5 คะแนน สำหรับคำตอบบ่อยมาก จนถึง 1 คะแนน สำหรับคำตอบไม่เคย ส่วนข้อคำถามที่เป็นข้อความทางลบให้คะแนนในทิศตรงข้าม ใช้เก็บข้อมูลจากนักศึกษาพยาบาลกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมก่อนและหลังฝึกอบรม

ตัวอย่าง แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการพยาบาลด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

คำชี้แจง ให้นักศึกษาพยาบาลพิจารณาข้อความที่ตรงกับความรู้สึกหรือการกระทำของนักศึกษาพยาบาลมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย / ในช่องจาก “จริงที่สุด” “ค่อนข้างจริง” “ไม่แน่ใจ” “ค่อนข้างไม่จริง” “ไม่จริงเลย” เพียงข้อความเดียว และขอความร่วมมือนักศึกษาตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อความ	จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริงเลย
<u>ตัวอย่างข้อคำถามการสร้างแรงบันดาลใจ</u>					
0. ท่านชี้แนะให้เพื่อนร่วมงานเห็นความสำคัญของงานการพยาบาล					
00. ท่านกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเห็นความท้าทายของงานการพยาบาล					

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่องผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม โดยที่กลุ่มทดลองจะได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และกลุ่มควบคุมไม่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ดำเนินการตามตาราง

กลุ่มตัวอย่าง	ก่อนการทดลอง	ทดลอง	หลังการฝึกอบรม 1 เดือน
กลุ่มทดลอง	T1	X	T2
กลุ่มควบคุม	T1	~ X	T2

T1 แทนการ การทดสอบที่จัดกระทำก่อนการทดลอง

T2 แทนการ การทดสอบที่จัดกระทำหลังการทดลอง

X แทนการ ได้รับการฝึกอบรม

~ X แทนการ ไม่ได้รับการฝึกอบรม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวม 2 ครั้ง ได้แก่ ก่อนการฝึกอบรม หลังการฝึกอบรม โดยใช้การวิเคราะห์การทดสอบค่า t แบบอิสระต่อกัน (Independent samples t-test) เพื่อตรวจสอบสมมติฐานข้อ 1 และข้อ 2 และการวิเคราะห์การทดสอบค่า t แบบไม่อิสระต่อกัน (dependent samples t-test) เพื่อตรวจสอบสมมติฐานข้อ 3 และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two way- ANOVA) เพื่อตรวจสอบสมมติฐานข้อ 4 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows version 16 (Statistical Package for the Social Science for Windows)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลของการวิเคราะห์ข้อมูล ในงานวิจัยเรื่องผลฝึกการอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุพรรณบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
Min	แทน	ค่าคะแนนต่ำสุด
Max	แทน	ค่าคะแนนสูงสุด
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
t	แทน	สถิติทดสอบ t - Distribution
F	แทน	สถิติทดสอบ F - Distribution
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (probability) ของค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ
*	แทน	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอนตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้วยสถิติเชิงพรรณนาด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

1. แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ก่อนการทดลอง ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมด้วยการทดสอบค่า t แบบอิสระต่อกัน (Independent samples t-test)

2. แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หลังการทดลอง ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ด้วยการทดสอบค่า t แบบอิสระต่อกัน (Independent samples t-test)

3. แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หลังการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ กับก่อนฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้วยการทดสอบค่า t แบบไม่อิสระต่อกัน (dependent samples t-test)

4. แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยพิจารณาตามประสบการณ์การเป็นผู้นำ และการฝึกอบรม ด้วยการทดสอบค่าความแปรปรวนแบบสองทาง (Two way- ANOVA)

ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 4, 5, 6, 7, 8

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ตาราง 4 คะแนนรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำแนกรายบุคคล และค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ในระยะก่อนการทดลอง และหลังการทดลอง

กลุ่มทดลอง			กลุ่มควบคุม		
คนที่	คะแนนรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (รวม125 คะแนน)		คนที่	คะแนนรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (รวม125 คะแนน)	
	ก่อนการทดลอง	หลังการทดลอง		ก่อนการทดลอง	หลังการทดลอง
1	72	122	1	76	80
2	69	121	2	71	60
3	76	117	3	72	63
4	73	87	4	71	75
5	73	91	5	75	64
6	74	121	6	73	73
7	68	90	7	67	64
8	74	120	8	78	65
9	69	86	9	71	79
10	70	94	10	72	69
11	76	119	11	69	67
12	72	87	12	73	84
\bar{X}	72.17	104.58	\bar{X}	72.33	70.25
S.D.	2.69	16.28	S.D.	2.99	7.78
Min	68.00	86.00	Min	67.00	60.00
Max	76.00	122.00	Max	78.00	70.25

จากตาราง 4 พบว่า ก่อนการทดลองคะแนนเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจของกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม คิดเป็น 72.17 และ 72.33 ตามลำดับ และหลังการทดลองคะแนนเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจของกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม คิดเป็น 104.58 และ 70.25 ตามลำดับ และพบว่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีลักษณะการกระจายของข้อมูลอยู่ในลักษณะแบบโค้งปกติ ดังนั้นผู้วิจัย ทดสอบความแตกต่างของคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจของกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ในระยะก่อนการทดลอง และหลังการทดลอง รวมทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจของกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ทั้งในระยะก่อนการทดลอง และหลังการทดลอง ด้วยการทดสอบค่า t เพื่อทดสอบความมีนัยสำคัญ ดังแสดงผลในตาราง 5 และ 6

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

1. แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ก่อนการทดลอง ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ตาราง 5 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ก่อนการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ก่อนการทดลอง	n	\bar{x}	S.D.	t	p
กลุ่มทดลอง	12	72.17	2.691	.143	.877
กลุ่มควบคุม	12	72.33	2.995		

จากตาราง 5 พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ก่อนการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมไม่แตกต่างกัน

2. แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หลังการทดลอง ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ตาราง 6 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

หลังการทดลอง	n	\bar{x}	S.D.	t	p
กลุ่มทดลอง	12	104.58	16.28	6.592	.000*
กลุ่มควบคุม	12	70.25	7.783		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หลังการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับก่อนฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ตาราง 7 การเปรียบเทียบคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ของกลุ่มทดลอง ในระยะหลังการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ กับก่อนฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

กลุ่มทดลอง	n	\bar{x}	S.D.	t	p
ก่อนการทดลอง	12	72.17	2.691	7.386	.000*
หลังการทดลอง	12	104.58	16.28		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจของกลุ่มทดลอง ในระยะหลังการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ กับก่อนฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยพิจารณาตามประสบการณ์การเป็นผู้นำ และการฝึกอบรม

ตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยพิจารณาตามประสบการณ์การเป็นผู้นำ และการฝึกอบรม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
การฝึกอบรม	16.667	1	16.667	2.141	.159
ประสบการณ์เป็นผู้นำ	.167	1	.167	.021	.885
ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรม และประสบการณ์เป็นผู้นำ	6.000	1	6.000	.771	.390
ภายในกลุ่ม	155.667	20			
รวม	177.500	24	7.783		

จากตาราง 8 พบว่า นักศึกษาพยาบาลที่มีประสบการณ์เป็นผู้นำต่างกันจะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจไม่แตกต่างกัน และไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับประสบการณ์เป็นผู้นำ แสดงว่า นักศึกษาพยาบาลที่มีประสบการณ์เป็นผู้นำและไม่มีประสบการณ์เป็นผู้นำ เมื่อได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี ผู้วิจัยได้ทำการประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปและอภิปรายผลตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้เป็นอันดับแรก เพื่อให้ทราบว่าข้อมูลที่รวบรวมมาสนับสนุนการคาดหมายหรือเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด ต่อจากนั้นจะเป็นการอภิปรายผลในประเด็นที่เชื่อมโยงการพัฒนาลักษณะต่าง ๆ ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี ที่เข้าร่วมการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยสามารถสรุปขั้นตอนการวิจัยและผลการวิจัยได้ดังนี้ คือ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจสำหรับนักศึกษาพยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
2. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างโปรแกรมการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับประสบการณ์เคยเป็นผู้นำ ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

สมมติฐานในการวิจัย

1. ก่อนการทดลอง นักศึกษาพยาบาลที่ได้รับและไม่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจไม่แตกต่างกัน
2. นักศึกษาพยาบาลที่ได้รับฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มากกว่านักศึกษาพยาบาล ที่ไม่ได้รับฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
3. หลังการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ นักศึกษาพยาบาล มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มากกว่าก่อนฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

4. นักศึกษาพยาบาลที่มีประสบการณ์เป็นผู้นำแตกต่างกันเมื่อได้รับการฝึกอบรมแตกต่างกัน จะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจแตกต่างกัน

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาพยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุพรรณบุรี ระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2550 ชั้นปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 จำนวน 60 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นนักศึกษาพยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุพรรณบุรี ระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2550 ชั้นปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ที่อาสาสมัครเข้าร่วมกิจกรรมของผู้วิจัย โดยมีวิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ให้นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ที่อาสาสมัครเข้าร่วมกิจกรรมทำแบบทดสอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

2. คัดเลือกจากนักศึกษาพยาบาลที่เคยมีประสบการณ์เป็นผู้นำที่มีคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจที่มีคะแนนต่ำกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 40 จำนวน 12 คน และนักศึกษาพยาบาลที่ไม่เคยมีประสบการณ์เป็นผู้นำ จำนวน 12 คน รวมนักศึกษาพยาบาลทั้งหมดมีจำนวน 24 คน

3. จากนั้นทำการสุ่มนักศึกษาพยาบาลที่เคยมีประสบการณ์เป็นผู้นำและไม่เคยมีประสบการณ์เป็นผู้นำ เพื่อเข้ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

4. สุ่มนักศึกษาพยาบาลที่เคยมีประสบการณ์เป็นผู้นำ เพื่อเข้ากลุ่มทดลอง จำนวน 6 คน และกลุ่มควบคุมจำนวน 6 คน

5. สุ่มนักศึกษาพยาบาลที่ไม่เคยมีประสบการณ์เป็นผู้นำ เพื่อเข้ากลุ่มทดลอง จำนวน 6 คน และกลุ่มควบคุมจำนวน 6 คน

ดังนั้นในกลุ่มทดลองทั้งหมดจำนวน 12 คน ประกอบด้วยนักศึกษาพยาบาลที่เคยมีประสบการณ์เป็นผู้นำ จำนวน 6 คน และไม่เคยมีประสบการณ์เป็นผู้นำจำนวน 6 คน

ส่วนกลุ่มควบคุมทั้งหมดจำนวน 12 คน ประกอบด้วยนักศึกษาพยาบาลที่เคยมีประสบการณ์เป็นผู้นำ จำนวน 6 คน และไม่เคยมีประสบการณ์เป็นผู้นำจำนวน 6 คน

วิธีการทดลอง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experiment research) โดยใช้แบบแผนการทดลองแบบสุ่มและทดสอบก่อน – หลังการทดลอง (Randomized pretest posttest factorial design)

ระยะเวลาในการทดลอง

การทดลองครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการทดลอง 8 ครั้ง โดยใช้เวลา ครั้งละ 90 นาที จำนวน 12 ชั่วโมง โดยผู้วิจัยใช้เวลาในการให้การทดลอง (Treatment) ในช่วงวันหยุด เพื่อไม่ให้กระทบกระทบกระเทือนเวลาเรียนของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม และความต่อเนื่องในการให้การทดลอง โดยผู้วิจัยจะฝึกตามโปรแกรมที่กำหนดในภาคปลายของปีการศึกษา 2550

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. โปรแกรมการได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
2. แบบทดสอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science version 14 for window) โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด และค่าต่ำสุด
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติทดสอบค่าที (t-test) และทดสอบความแปรปรวนแบบสองทาง (Two -way ANOVA)
3. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation coefficient) ในการหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ในการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากการวิจัยสามารถสรุปผลการทดลองได้ดังนี้

1. ก่อนการทดลองการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจทดลองมีคะแนนรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจไม่แตกต่างกัน กับกลุ่มควบคุม ซึ่งสอดคล้องตามสมมติฐานข้อ 1

2. นักศึกษาพยาบาลที่ได้รับฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มากกว่านักศึกษาพยาบาล ที่ไม่ได้รับฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องตามสมมติฐานข้อ 2

3. ภายหลังจากฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ นักศึกษาพยาบาลมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มากกว่าก่อนฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องตามสมมติฐานข้อ 3

4. ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับประสบการณ์การเป็นผู้นำมีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องตามสมมติฐานข้อ 4

อภิปรายผล

ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลจากข้อค้นพบของการวิจัยครั้งนี้ โดยจำแนกตามสมมติฐานของการวิจัย รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. จากสมมติฐานข้อที่ 1 กล่าวว่า “ก่อนการทดลอง นักศึกษาพยาบาลที่ได้รับและไม่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจไม่แตกต่างกัน” สมมติฐานนี้ได้คาดหมายว่า ก่อนการทดลอง กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีคะแนนรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจไม่แตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการ ทดสอบค่าที แบบกลุ่มตัวอย่าง 2 ตัวเป็นอิสระต่อกัน และพบว่าก่อนการทดลองกลุ่มทดลองที่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีคะแนนรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ไม่แตกต่างกันกับกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ทั้งนี้เพราะในการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจต้องให้กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีคะแนนรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจไม่แตกต่างกัน เพื่อไม่ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างกันระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม เพื่อจะได้ไม่เกิดความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ทำให้สามารถทราบว่า การฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการ

สร้างแรงบันดาลใจของกลุ่มทดลองและสามารถพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจเพิ่มขึ้นจากเดิมหรือไม่

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่าก่อนการทดลอง กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีคะแนนรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งทำให้ทราบว่าการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจของกลุ่มทดลองและสามารถพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจเพิ่มขึ้นจากเดิมหรือไม่ ซึ่งผลการวิจัยนี้สนับสนุนแนวคิดของ สุภาพร ศรีสัตร์ตัน (2550 : 34) ว่าการเลือกตัวอย่างเป็นตัวแทนที่ดีที่สุดต้องมีพารามิเตอร์ใกล้เคียงกัน และมีลักษณะใกล้เคียงกัน และชัชวาล วงษ์ประเสริฐ (2550 : 31) ว่าลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ดีนั้น ต้องเป็นตัวแทนของกลุ่ม มีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด และแตกต่างกันน้อยที่สุด และสุรพล เศรษฐบุตร (2550 : 43) ว่าลักษณะของประชากรที่จะทำการศึกษาคือต้องมีคล้ายคลึงกันมากที่สุด เพื่อความถูกต้อง แม่นยำในการประเมินผล โดยมีงานวิจัยที่สอดคล้องกับการวิจัยข้างต้นได้แก่ งานวิจัยของ อติญาณ์ ศรเกษตริน (2543: 62) ได้ศึกษาเรื่องการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำสำหรับนักศึกษาพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า ก่อนการอบรมนักศึกษาพยาบาลทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทีป บินชัย และนิพนธ์ กิनावงศ์ (2546 : 70) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ก่อนการทดลองผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของพิษณุโลกทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ไม่มีความแตกต่างกัน และงานวิจัยของ สุเมธ งามกนก (2549 : 80) ได้ศึกษาเรื่องการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพิ่มอำนาจในการทำงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า ก่อนการทดลองเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กระทรวงศึกษาธิการ ทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ไม่มีความแตกต่างกัน

2. จากสมมติฐานข้อที่ 2 กล่าวว่า “นักศึกษาพยาบาลที่ได้รับฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจมากกว่านักศึกษาพยาบาล ที่ไม่ได้รับฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ” สมมติฐานนี้ได้คาดหมายว่า ภายหลังจากการฝึกอบรม กลุ่มทดลองมีคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจมากกว่ากลุ่มควบคุม

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการ ทดสอบค่าที แบบกลุ่มตัวอย่าง 2 ตัวเป็นอิสระต่อกัน และพบว่าภายหลังการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ กลุ่มทดลองมีคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจมากกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทั้งนี้เพราะในระหว่างการทดลองผู้วิจัยได้จัดกิจกรรมเกี่ยวกับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยให้นักศึกษาพยาบาลทดลองทำกิจกรรมร่วมกันทั้งการละลายพฤติกรรม การใช้กรณีศึกษา การแสดงบทบาทสมมติ การอภิปรายผล กระบวนการกลุ่ม และการสรุปสิ่งที่ได้ทำร่วมกัน ทำให้กลุ่มทดลองได้รับประสบการณ์ ได้รับความเข้าใจ และตอบสนองกับจุดมุ่งหมายของการฝึกได้อย่างถูกต้อง ซึ่งส่งผลให้กลุ่มทดลองสามารถพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้สูงขึ้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า กิจกรรมการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจสามารถพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุพรรณบุรี ซึ่งผลการวิจัยนี้สนับสนุนแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวิธีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของ จีระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ (2538 : 283) ว่าการมีส่วนร่วมโดยปฏิบัติจริง (Active participation) มีประสิทธิภาพในการเปลี่ยน เจตคติ ความเชื่อ เจตจำนง และพฤติกรรมได้มากกว่าการมีส่วนร่วมเฉยๆ โดยไม่ได้ทำอะไรเลย (Passive participation) เช่น การมีส่วนร่วมในการแสดงพฤติกรรม การร่วมอภิปราย การแสดงบทบาท การมีส่วนร่วมดังกล่าวทำให้บุคคลมีประสบการณ์ตรง มีความเชื่อถือข้อมูลที่ได้รับใหม่ ละเกิดความเชื่อมั่นในสิ่งที่เรียนรู้ นอกจากนี้สอดคล้องกับ เบส (Bass, 1998) และอโวลิโอ (Avolio, 1999) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถพัฒนาได้ โดยสามารถทำได้หลายวิธี หรือโดยการบูรณาเทคนิควิธีการต่างๆมาใช้ด้วยกัน โดยมีงานวิจัยที่สอดคล้องกับการวิจัยข้างต้นได้แก่ งานวิจัยของ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543 : 114) ที่ศึกษาเรื่องผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้นำนิสิตที่เป็นประธานชมรมหรือนายกสโมสร จำนวน 24 คนแบ่งเป็น 2 กลุ่มๆละ 12 คน กลุ่มทดลองได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่วนกลุ่มควบคุมไม่ได้รับการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า หลังจากฝึกอบรมกลุ่มทดลองที่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่า กลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อติญาณ์ ศรีเกษตรริน (2543 : 63) ได้ศึกษาเรื่องการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำสำหรับนักศึกษาพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า หลังการฝึกอบรม กลุ่มที่เข้ารับการฝึกอบรมมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณี บุญประกอบ, รัตติกรณ์ จงวิศาล, ดุษฎี โยเหลา, ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร ,ทัศนากัญญา ทองภักดี และวันทนา เมืองจันทร์

(2548 : 67) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรสำหรับผู้บริหารการศึกษาในมิติใหม่ของการปฏิรูปการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า หลังการฝึกอบรม กลุ่มที่เข้ารับการฝึกอบรมมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของ อุมารณ สุขารมณ (2550: 83) ได้ศึกษาเรื่องการสร้างโปรแกรมการพัฒนาแรงจูงใจภายในในการเรียนรู้สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าระดับความสามารถ ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่ได้รับการพัฒนาด้วยโปรแกรมการพัฒนาแรงจูงใจภายในในการเรียนรู้มีแรงจูงใจภายในในการเรียนสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับพัฒนาแรงจูงใจภายในในการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

3. จากสมมติฐานข้อที่ 3 กล่าวว่า “หลังการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ นักศึกษาพยาบาลมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจมากกว่าก่อนฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ” สมมติฐานนี้ได้คาดหมายว่า คะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจของนักศึกษาพยาบาลที่ได้รับฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจสูงกว่าก่อนได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการ ทดสอบค่าที แบบกลุ่มตัวอย่าง 2 ตัวไม่เป็นอิสระต่อกัน และพบว่าคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจของนักศึกษาพยาบาลที่ได้รับฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจสูงกว่าก่อนได้รับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทั้งนี้เพราะในกิจกรรมการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจผู้วิจัยได้ให้นักศึกษาพยาบาลได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมโดยใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ส่งผลให้นักศึกษาพยาบาลสามารถที่จะเข้าใจ และตอบสนองได้ตรงกับจุดมุ่งหมายของการฝึกได้อย่างถูกต้อง ซึ่งตลอดการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ นักนักศึกษาพยาบาลได้ให้ความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความตั้งใจตลอดการฝึก ซึ่งนับเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้นักศึกษา มีคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจสูงกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจสามารถพัฒนาและส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจของนักศึกษา วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี ให้สูงขึ้น ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ

แนวคิดทฤษฎีของจอห์นสันและจอห์นสัน (Johnson and Johnson.1994 : 60) ที่กล่าวว่า การเข้ากลุ่ม การฝึกอบรมโดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ ได้ปฏิบัติด้วยตนเองได้มีการไตร่ตรอง ได้มีการใช้ทักษะการทำงานกลุ่มต่างๆ สามารถช่วยสร้างและพัฒนากระบวนการในการเปลี่ยนความเข้าใจ การรู้คิด (Cognitive) เจตคติ (Attitude) และรูปแบบพฤติกรรม (Behavioral pattern) และสอดคล้องกับ จีระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ (2538 : 283) กล่าวถึงวิธีในการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรม ว่าการมีส่วนร่วมโดยการปฏิบัติจริง (Active participation) มีประสิทธิภาพในการเปลี่ยน เจตคติ ความเชื่อ เจตจำนง และพฤติกรรมได้มากกว่าการมีส่วนร่วมเฉยๆ โดยไม่ได้ทำอะไรเลย (Passive participation) เช่น การมีส่วนร่วมในการแสดงพฤติกรรม การร่วมอภิปราย การแสดงบทบาท การมีส่วนร่วมดังกล่าว ทำให้บุคคลมีประสบการณ์ตรง มีความเชื่อถือข้อมูลที่ได้รับใหม่ และเกิดความเชื่อมั่นในสิ่งที่เรียนรู้ นอกจากนี้สอดคล้องกับ แบส (Bass. 1998) และอโวลิโอ (Avolio. 1999) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถพัฒนาได้ โดยสามารถทำได้หลายวิธี หรือโดยการบูรณาเทคนิควิธีการต่างๆมาใช้ด้วยกัน โดยมีงานวิจัยที่สอดคล้องกับการวิจัยข้างต้นได้แก่ งานวิจัยดีไวร์ (Dvir. 1998) ที่ศึกษาทดลอง เรื่อง ผลกระทบของการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อการพัฒนาผู้ตาม และผลการปฏิบัติงานในกองทหารในกองทัพอิสราเอล (Israel Defense Force : IDF) พบว่าผู้นำในกลุ่มทดลองมีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้นำประเมินตนเอง และที่ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินผู้นำมากกว่าในกลุ่มควบคุม และผู้นำในกลุ่มทดลองมีผลกระทบทางบวกต่อผู้ตามโดยตรง ในการพัฒนาบุคลิกภาพ และผลการปฏิบัติงานมากกว่าในกลุ่มควบคุม งานวิจัยของ ของเอกชัย เอื้อเฟื้อ (2537:61) ที่ศึกษา เรื่องการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ และด้านการทำงานเป็นกลุ่ม สำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์และเจตคติ หลังการทดลองใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนการใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย องอาจ พงษ์พิสุทธิบุบผา (2541:59) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาศูนย์ ฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางเกษตร ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่ผ่านการฝึกอบรมมี พฤติกรรมผู้นำด้านการแสวงหาความรู้และความคิดสร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นจากเดิมในระดับ มาก และมีพฤติกรรมผู้นำด้านการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตรและการประสานงาน เปลี่ยนแปลง เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และในงานวิจัยของอดิญาณ์ ศรีเกษตรริน (2543: 63) ที่ศึกษาเรื่องการสร้าง หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำสำหรับนักศึกษาพยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษา พยาบาล ชั้นปีที่ 4 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า หลังการฝึกอบรม นักศึกษาพยาบาลที่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำสำหรับนักศึกษาพยาบาล มี พฤติกรรมความเป็นผู้นำสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. จากสมมติฐานข้อที่ 4 กล่าวว่า “นักศึกษาพยาบาลที่มีประสบการณ์เป็นผู้นำแตกต่างกันเมื่อได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจแตกต่างนักศึกษาพยาบาลที่ไม่มีประสบการณ์เป็นผู้นำ และ “ไม่ได้รับการฝึกอบรม” สมมติฐานนี้ได้คาดหมายว่า ประสบการณ์เป็นผู้นำและการฝึกอบรม จะมีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยกลุ่มทดลองที่มีประสบการณ์เป็นผู้นำจะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจสูงกว่ากลุ่มทดลองที่ไม่มีประสบการณ์เป็นผู้นำ กลุ่มควบคุมที่มีประสบการณ์เป็นผู้นำ และกลุ่มควบคุมที่ไม่มีประสบการณ์เป็นผู้นำ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two way - ANOVA) และพบว่าผลการทดลองไม่พบปฏิสัมพันธ์ ระหว่างได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับประสบการณ์เป็นผู้นำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากิจกรรมการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สามารถนำมาพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีให้สูงขึ้นจากเดิม ได้ทุกกลุ่ม ไม่ใช่จำกัดเฉพาะนักศึกษาพยาบาลที่เคยมีประสบการณ์เป็นผู้นำ และอาจประกอบกับกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาพยาบาล ซึ่งเป็นลักษณะของกลุ่มที่ต้องทำงานร่วมกัน อยู่ในช่วงอายุเหมือนกัน พักอยู่ในหอพักของวิทยาลัยเดียวกัน จึงทำให้นักศึกษาพยาบาลที่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจและมีประสบการณ์เป็นผู้นำกับนักศึกษาพยาบาลที่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจและไม่มีประสบการณ์เป็นผู้นำไม่แตกต่างกัน อีกส่วนหนึ่งในเรื่องการแบ่งกลุ่มเคยกับไม่มีประสบการณ์เป็นผู้นำอย่างเป็นทางการ ในบางครั้งการชี้แจงการเป็นผู้นำนั้นอาจจะเป็นแบบไม่เป็นทางการ แต่มีพฤติกรรมของการเป็นผู้นำอยู่ในตัวทุกคน ข้อเสนอแนะ ควรแบ่งด้วยการวัดพฤติกรรม แทนที่จะแบ่งจากเคยหรือไม่เคยมีประสบการณ์เป็นผู้นำ และอาจเนื่องจากเวลาในการฝึกอบรมและระยะเวลาในการดำเนินการตามแผนการพัฒนาตนเองน้อยไป อีกทั้งสถานการณ์ในการทำงานยังไม่เอื้ออำนวย ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามแผนพัฒนาภาวะผู้นำนักศึกษาพยาบาลที่ทำกิจกรรมส่วนใหญ่มีประสบการณ์เป็นผู้นำในการทำงานน้อย (ไม่เกิน 4 ปี) มีข้อจำกัดด้านการเรียนเพื่อเตรียมสอบเครือข่ายภาคกลางและสภาการพยาบาล

ผลการวิจัยนี้อาจเนื่องมาจากคุณลักษณะของนักศึกษาพยาบาล บทบาทหน้าที่ และลักษณะงานที่นักศึกษาพยาบาลส่วนใหญ่ยังขาดทักษะในการทำงาน และมีประสบการณ์เป็นผู้นำในการทำงานมีเวลาในการทำกิจกรรมน้อย (ไม่เกิน 4 ปี) นักศึกษาพยาบาลต้องเตรียมตัวสอบสภาการพยาบาลและเครือข่ายภาคกลาง และมีความวิตกกังวลในการหางานทำเมื่อจบการศึกษาไปแล้ว ซึ่งลักษณะเหล่านี้ อาจมีผลทำให้นักศึกษาพยาบาลพบปัญหาและอุปสรรคในการแสดงพฤติกรรมภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แต่ยังแสดงให้เห็นว่ากิจกรรมการฝึกอบรมภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สามารถทำมาพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจมาใช้กับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีให้สูงขึ้นจากเดิม ได้ทุกคน ไม่ใช่จำกัดเฉพาะนักศึกษาพยาบาลที่เคยมีประสบการณ์เป็นผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543: 119) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีเจตคติการทำงานมี 3 ประการใหญ่ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านบุคคล เช่น ประสบการณ์ในการทำงาน เวลาในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความสนใจในการทำงาน ซึ่งในกลุ่มของนักศึกษาพยาบาลที่เป็นกลุ่มทดลองพบว่า นักศึกษาพยาบาลส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย (ไม่เกิน 4 ปี) เวลาในการทำงานมีน้อยเนื่องจากข้อจำกัดในการเรียน แรงจูงใจและความสนใจในการทำงานมีความแตกต่างกัน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจส่งผลต่อการฝึกอบรม 2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน เช่น ความสนใจในตัวเอง โอกาสที่จะเรียนรู้และศึกษางาน ทักษะในการทำงาน ซึ่งลักษณะงานกิจกรรมนักศึกษาพยาบาล บางงานมีความสนใจน้อย หน้าที่ความรับผิดชอบ วิธีการทำงาน และโครงสร้างของงานไม่ชัดเจน หรือทักษะในการทำงานของนักศึกษาพยาบาลมีน้อย ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจส่งผลต่อการฝึกอบรม 3) ปัจจัยด้านการจัดการ เช่น อำนาจตามตำแหน่ง ความสามารถของผู้นำ ซึ่งในกลุ่มการทำงานกิจกรรมนักศึกษาพยาบาลพบว่า อำนาจตามตำแหน่งไม่ชัดเจน ปัจจัยนี้อาจส่งผลต่อการฝึกอบรม โดยมีงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยข้างต้น ได้แก่ งานวิจัยของ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543 : 114) ที่ศึกษาเรื่องผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการวิจัยไม่พบว่า ผู้นำนิสิตที่ได้รับการฝึกอบรมมีเจตคติที่ดีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่า ผู้นำนิสิตที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษา เชาวลิต (2540 : 185-186) ที่ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเผชิญปัญหาของนักศึกษาพยาบาลผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาพยาบาล บุคลิกภาพแบบเอ และนักศึกษาพยาบาลบุคลิกภาพแบบบี มีการเผชิญปัญหาไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ นัยนา เหลืองประวัติ. (2547:69) ที่ศึกษาเรื่องผลการใช้วิธีการจัดการกับความเครียดโดยการฝึกสมาธิ การคิดแบบอริยสัจ และการฝึกเกร็งและคลายกล้ามเนื้อ เพื่อการจัดการกับความเครียดของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการฝึกวิธีการจัดการกับความเครียดกับบุคลิกภาพที่มีต่อการจัดการกับความเครียดของนิสิต

สรุปผลการวิจัยทั้งหมดที่กล่าวมาพบว่า ก่อนการทดลองนักศึกษาพยาบาลที่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีคะแนนรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ไม่แตกต่างกันกับกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ถ้ากลุ่มตัวอย่างไม่มีความแตกต่าง จะทำให้สามารถรู้ว่าการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจนั้น

สามารถพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจของกลุ่มได้จริงหรือไม่ และพบว่า นักศึกษาพยาบาลที่ได้รับการฝึกอบรมมีคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มากกว่านักศึกษาพยาบาลที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม และพบว่าคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจของนักศึกษาพยาบาลที่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจสูงกว่าก่อนได้รับการฝึก และไม่พบปฏิสัมพันธ์ ระหว่างได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับประสบการณ์เป็นผู้นำ ซึ่งแสดงให้เห็นกิจกรรมการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความเหมาะสมกับนักศึกษาพยาบาลทุกคนไม่ใช่แค่พยาบาลที่มีประสบการณ์เป็นผู้นำ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1. ผู้ที่จะนำหลักสูตรนี้ไปใช้ ควรศึกษาทำความเข้าใจแนวคิดและทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจอย่างละเอียดก่อน และควรมีพื้นฐานทางการฝึกอบรม มีทักษะความชำนาญและมีประสบการณ์ในการฝึกอบรม หรือได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจมาก่อนที่จะนำไปใช้ในโอกาสต่างๆ กับกลุ่มตัวอย่างต่างๆ เนื่องจากผู้ให้การฝึกอบรมนี้มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของการฝึกอบรม และเพื่อที่จะสามารถให้คำอธิบายและสามารถดำเนินการฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

2. จากการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ดำเนินการฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจสามารถทำให้นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุพรรณบุรี เพิ่มขึ้น ดังนั้นอาจารย์ ผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมาใช้ร่วมกับการเรียนบริหารการพยาบาล เพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้นักศึกษาพยาบาลมีทักษะและรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำมากขึ้น และส่งผลให้นักศึกษาพยาบาลประสบการณ์ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมพยาบาล

3. ควรมีการจูงใจให้ผู้รับอบรมเห็นความสำคัญ คุณค่า และประโยชน์ของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ทั้งต่อตนเอง กลุ่ม องค์กร และสังคม รวมทั้งบรรยากาศในการฝึกอบรมที่ดี มีการนำเข้าสู่บทเรียนที่น่าสนใจ และมีการเตรียมความพร้อมให้ผู้รับการอบรมมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ก่อนการเข้าฝึกอบรมในแต่ละหัวข้อตามความเหมาะสม

4. จำนวนวันที่ใช้ในการฝึกอบรมอาจจะขยายเพิ่มขึ้นมากกว่า 2 วัน แต่ใช้จำนวนชั่วโมงเท่าเดิม 12 ชั่วโมง เพื่อไม่ให้เนื้อหาในการฝึกอบรมบางช่วงติดกันมากเกินไป ให้ผู้เข้าอบรมมีเวลาพัก หรือทำกิจกรรมส่วนตัวอื่นๆ และขยายเวลาในการดำเนินการตามแผนพัฒนาตนเองมากกว่า 3 สัปดาห์ ภายหลังจากฝึกอบรมสิ้นสุด เพื่อดูระยะเวลาความคงทนว่าระยะเวลาสั้นเท่าใด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา เพื่อการพัฒนาหลักสูตร และพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้ดียิ่งขึ้น หรือมีการศึกษาติดตามผลระยะยาว เพื่อดูว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจของนักศึกษาพยาบาลที่ได้รับการพัฒนา มีระยะเวลาความคงทนเพียงใด และมีการพัฒนาเพิ่มขึ้นหรือไม่อย่างไร

2. ควรมีการศึกษาหลักสูตรฝึกอบรมนี้ในแง่มุมมองต่างๆ ให้มีมากขึ้น ทั้งในแง่ของการหาความสัมพันธ์ ในแง่ของการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจในกลุ่มตัวอย่างๆ ในแง่การค้นหาตัวแปรที่สามารถทำนายร่วมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งศึกษาถึงตัวแปรที่สามารถส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นพื้นฐานสำคัญมีความเหมาะสมสำหรับบุคคลในวิชาชีพทางการพยาบาล ซึ่งมีลักษณะของการทำงานเป็นทีม และลักษณะงานที่ต้องใช้การตัดสินใจด้วยตนเองในสถานะที่เป็นหัวหน้าทีม

3. ผู้วิจัยควรนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้กับนักศึกษาพยาบาลในมหาวิทยาลัยรัฐบาล และเอกชน และนำมาเปรียบเทียบกันเพื่อศึกษาว่าหลักสูตรฝึกอบรมนี้มีเหมาะสมและสามารถพัฒนากับนักศึกษาพยาบาลกลุ่มอื่นหรือไม่อย่างไร

4. การแบ่งกลุ่มประสบการณ์เป็นผู้นำ ควรใช้วิธีการแบ่งโดยวัตถุประสงค์หรือคุณลักษณะของผู้นำ เพราะบางคนมีตำแหน่งเป็นผู้นำอย่างเป็นทางการ แต่ไม่ได้ทำบทบาทเป็นผู้นำแท้จริง หรือบางคนไม่มีตำแหน่งเป็นผู้นำอย่างเป็นทางการ แต่มีการแสดงบทบาทการเป็นผู้นำ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงสาธารณสุข. (2539). เอกสารประกอบการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรกองฝึกอบรม เรื่อง การเรียนการสอนแบบ Problem-Based วันที่ 18-22 ตุลาคม 2530. นครนายก : กระทรวงสาธารณสุข.
- กาญจนา ชิตประเสริฐ. (2547). ปัญหาในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพที่เข้มแข็ง การเห็นคุณค่า ในตนเองและความเครียดของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.(การศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กวี วงศ์พัฒน์.(2542). ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : พีเคอินเตอร์ปรีนทร์.
- กุลยา ตันติผลลาชีวะ. (2537). การฝึกอบรม: เอกสารคำสอน ประกอบการสอนวิชา ปว. 671 การฝึกบุคลากรสำหรับการศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพฯ : ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กิตติ ตย์คคานนท์ . (2532). เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: หจก.ก๊อปปี้รินทร์.
- ไชแสง โปธิโกสุม. (2528). ภาวะผู้นำทางการพยาบาลสงขลา. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย สงขลา.
- . (2543).ทักษะผู้นำทางการพยาบาลสงขลา. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย สงขลา.
- คมเพชร ฉัตรศุภกุล. (2530). กิจกรรมกลุ่มในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการแนะแนว และจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร . ถ่ายเอกสาร.
- เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ. (2540) . หลักและเทคนิคการจัดฝึกอบรมและพัฒนา. กรุงเทพฯ : สยามศิลป์การพิมพ์.
- จิรนนท์ บรรจงภาค. (2540). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา. วิทยานิพนธ์. กศ.ม. (สาขาการจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. ถ่ายเอกสาร.
- จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ (2538). ทศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรม: การวัด การพยากรณ์ และการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ.

- จากรุวรรณ ชุณหวรรณนท์. (2546). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการพยาบาลของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ*. ปริญญาานิพนธ์ พย.ม.(พยาบาลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ใจรัตน์ ปิโยนิธินำรง. (2544). *การศึกษาปัญหา การจัดการปัญหา และผลการจัดการปัญหาในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไป เขต1 กระทรวงสาธารณสุข*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูชัย สมितिไกร. (2537). *จิตวิทยาการฝึกอบรมบุคคลากร*. เชียงใหม่. ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- . (2542). *การฝึกอบรมบุคคลากรในองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยภูมิ ชุมภู. (2546). *ประสิทธิผลของโปรแกรมสุขศึกษาเพื่อป้องกันการเสพยาบ้าของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่2 โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ วท.ม (สุขศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ดารณี จามจรี. (2546). *รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาคูณลักษณะผู้นำทางการพยาบาลที่พึงประสงค์*. กรุงเทพฯ: กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. ถ่ายเอกสาร.
- ถวิลวัลย์ อัมรินทร์. (2543). *การศึกษาความมีน้ำใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จังหวัดนครปฐม*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม (มัธยมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทวีป อภิลิทธิ. (2538). *เทคนิคการเป็นวิทยากรและนักฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : บริษัทต้นอ่อน .
- ทัศนากลีควน. (2547). *ผลการให้ความรู้แก่มารดาวัยรุ่นหลังคลอดครั้งแรก โดยใช้กระบวนการกลุ่ม ต่อความรู้และการตอบสนองของสื่อสัญญาณทางการพยาบาลครอบครัว*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การพยาบาลครอบครัว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- นิตย สัมมาพันธ์. (2544, มกราคม-มีนาคม). *ภาวะผู้นำ*. รัฐสภาสาร. 49(7) : 9 .
- ปรางทิพย์ อุจจะรัตน์ และฉวีวรรณ โพธิ์ศรี. (2540, เมษายน-พฤษภาคม). *พฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมของนักศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล*. วารสารพยาบาลศาสตร์. 15(4) : 2-3.

- ประภักดิ์ กันหาชิน. (2544) . ผลของกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อการปฏิบัติตนกับเพื่อนต่างเพศของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนสุวิทย์เสรีอนุสรณ์ กรุงเทพมหานคร.
 ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
 ถ่ายเอกสาร.
- ประทีป บินชัย และ นิพนธ์ กิनावงศ์. (2547, มกราคม-มีนาคม). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
 วารสารมหาวิทยาลัยนเรศวร. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร. 12(1) : 70.
- ประนอม เดชชัย. (2531). นวัตกรรมการเรียนการสอนและแนวปฏิบัติสังคมศึกษา. เชียงใหม่ :
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2544) . ภาวะผู้นำ. รัฐสภาสาร. 49(7) . กรุงเทพฯ .
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2541) . จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- พวงรัตน์ บุญญานุกรักษ์. (2534). แนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำทางการพยาบาล.
 วารสารพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 3(3) : 16.
 ----- . (2542). ก้าวใหม่สู่บทบาทใหม่ในการบริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ:
 บลูพรินต์.
 ----- . (2546). ชุมปัญญาทาพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพฯ : พระราม 4 พรีนติ้ง.
- พวงรัตน์ บุญญานุกรักษ์ และวรรณวิไล จันทราการ. (2540). ทิศทางการพัฒนาวิชาชีพพยาบาล.
 เอกสารประกอบการสอนชุดวิชา ประเด็นและแนวโน้มทางการพยาบาล. กรุงเทพฯ:
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พรรณี บุญประกอบ ,รัตติกรณ์ จงวิศาล,ดุษฎี โยเหลา, ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร ,ทัศนากงักดี
 และวันทนา เมืองจันทร์. (2548). การพัฒนาหลักสูตรสำหรับผู้บริหารการศึกษาในมิติ
 ใหม่ของการปฏิรูปการศึกษา. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์. กรุงเทพฯ:
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ฟารีดา อิบราฮิม. (2535). สาระแห่งวิชาชีพการพยาบาล. กรุงเทพฯ : สามเจริญพาณิชย์.
- ยุพาพิน ศิริโพธิ์งาม.(2538,มีนาคม-สิงหาคม). “ระบบพยาบาลพี่เลี้ยง : สะพานเชื่อมนักศึกษา
 สูพยาบาลวิชาชีพ.” รามาทิบดีพยาบาลสาร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล. 1(2) : 5-21.

- นัยนา เหลืองประวดี. (2547). *ที่ศึกษาเรื่องผลการใช้วิธีการจัดการกับความเครียดโดยการฝึกสมาธิ การคิดแบบอริยสัจ และการฝึกเกร็งและคลายกล้ามเนื้อ เพื่อการจัดการกับความเครียดของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .* ปรินูญานิพนธ์ วท.ม. (พฤติกรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มนภรณ์ วิทยาวงศรุจิ. (2538). *ปัจจัยที่คัดสรรที่สัมพันธ์กับความเครียดในบทบาทของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร.* ปรินูญานิพนธ์ พย.ม. (บริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- รัตนา ทองสวัสดิ์. (2537). *วิชาชีพพยาบาล: ประเด็นและแนวโน้ม.* เชียงใหม่ : ธนบรรการพิมพ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). *ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.* ปรินูญานิพนธ์ วท.ด. (พฤติกรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- .(2545.มกราคม-มีนาคม). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 43(4) : 12-16
- เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์. (2542). *ภาวะผู้นำทางการพยาบาลในองค์กร.* เชียงใหม่: นพบุรุษการพิมพ์.
- เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์ และอุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. (2542). *รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลในประเทศไทย (Leadership Development of former Nurse Leader in Thailand).* เชียงใหม่ : คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เรวดี ทองเที่ยง. (2548). *การพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมแรงจูงใจภายในเพื่อสร้างสัมพันธภาพในการทำงานของหัวหน้าช่างในศูนย์บริการรถยนต์.* ปรินูญานิพนธ์ วท.ด. (พฤติกรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วันทนา ถิ่นกาญจน์. (2539). *ศึกษาสมรรถนะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์.* กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ พย.ม. (พยาบาลศึกษา). กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี .(2550). *คู่มือนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุพรรณบุรี.* วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี .
- วิภาดา คุณาวิกติกุล. (2539.มกราคม- มีนาคม). *ปกิณกะ : ผู้นำทางการพยาบาลและโลกาภิวัตน์* *พยาบาลสาร.* 23 (1) : 50-52.

- วิลาวัณย์ เสนารัตน์. (2536). *การพัฒนาคุณภาพบัณฑิตด้านการบริหาร, สรุปรายงานผลการสัมมนาพยาบาลศาสตร์ศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 2 ..* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล : 97-107.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2539). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: วนสิทธิ์พัฒนา.
- สุภาพร ศรีสัตตรัตน์. (2550). *โครงการพัฒนาสาระการเรียนรู้ เพื่อประโยชน์ร่วมกัน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม : 34.
- สุภาพร รอดถนอม. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (บริหารการพยาบาล)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุภาพร อธิโชติ. (2548). *ผลของกระบวนการกลุ่มที่มีต่อแรงจูงใจภายในในการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาการให้คำปรึกษา)*. ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร
- สุรพล เศรษฐบุตร. (2550). *การประเมินผลโครงการส่งเสริมการเกษตร*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ : 43
- สุวคนธ์ แก้วอ่อน และคณะ. (2542). *ผลการใช้กระบวนการกลุ่มในการดูแลตนเอง และคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยมะเร็งระบบโลหิตที่ได้รับเคมีบำบัดในโรงพยาบาลขอนแก่น*. นนทบุรี: สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข. ถ่ายเอกสาร.
- สุเมธ งามกนก. (พฤศจิกายน 2548 -มีนาคม 2549). *หลักสูตรฝึกอบรมเพิ่มอำนาจในการทำงาน เพื่อพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กระทรวงศึกษาธิการ*. วารสารศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 17(2) : 12-23
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา. (2540). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545-2550*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, กรม. (2530). *การติดตามผู้สำเร็จการศึกษาพยาบาล*. กรุงเทพฯ : กองงานวิทยาลัยพยาบาล กรมสำนักงานปลัดกระทรวง.
- องอาจ พงษ์พิสุทธิ์ . (2541). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร สำหรับนักเรียนโครงการอาชีวศึกษาเพื่อพัฒนาชนบท*. (อศ.กช.) ปริญญาานิพนธ์ กศด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- อติญาณ์ ศรีเกษตรริน. (2543). *การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำ สำหรับนักศึกษาพยาบาล*. ปรินญาณีพนธ์ กศ.ด. (การศึกษาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรพินทร์ ชูชม และอัจฉรา สุขารมณ. (2543). *รายงานการวิจัยฉบับที่ 76 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแรงจูงใจภายใน: ปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจภายใน*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อมร รักษาสัตย์และโสรัจ สุจริตกุล. (2530). *เอกสารการศึกษารัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อุมาภรณ์ สุขารมณ. (2550). *การศึกษาและการสร้างโปรแกรมการพัฒนาแรงจูงใจภายในในการการเรียนรู้สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าระดับความสามารถ*. ปรินญาณีพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เอกชัย เอื้อเฟื้อ. (2537). *การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำและด้านการทำงานเป็นกลุ่ม สำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง*. ปรินญาณีพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Bass, Bernard M. (1985). *Leadership and Performance? Beyond Expectations*. New York :Free Press.
- (1997a, February). "Does the Transactional - Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries?," *American Psychologist*. 52 (2) : 130-139.
- Bass, Bernard M. , & Avolio, Bruce J. (1994). *Improving organizational effectiveness through Transformational Leadership*. America : SAGE Publications.
- Buckley, Roger and Jim, Caple. (1995). *The Theory and Practice of Training*. 3rd ed. London : Kogen Page.
- Deci, E.I. , & Ryan. (1990). *Intrinsic Motivation and Self-Determination In Human Behavior*. 3rd ed. New York: Plenum.
- Deithon. (1971). *Small Group Instruction, in The Encyclopedia of Education*. New York : The Mcmillan Company and Free Press.

- Diane. (1996). *The Peer Advisor Experience Providing Social Support* . Boston College School of Nursing : SAGE Publications .
- Dvir, Taly. (1998). *Impact of Transformational Leadership Training on Follower Development and Performance : A Field Experiment*. Dissertation Thesis, Doctor of Philosophy in Management. Faculty of Management of Tel Aviv University. Photocopied.
- Irurita, F.V. (1994). Optimism, Values and Commitment as forces in Nursing Leadership, *Journal of Nursing Administration*. 24 (9) : 61-70.
- Harrold, Kenneth, F.(1952). "Evaluation and Research in Group Dynamics" in *Educational And Psychological Measurement*.
- Johnson, David W. and Johnson, Frank P. (1994). *Joining Together Group Theory and Group Skills*. Boston : Allyn and Bacon.
- James M Kouzes & Barry Z Posner. (1995). *The Leadership Challenge*. San Francisco : Jossey-Bass Publishers.
- MacGuire. (1969). *The nature of attitudes and attitude change: The Handbook of Social Psychology*. , 47.
- Marriner, Ann. (1980). *Guide to Nursing Management*. St. Louis: The C.V. Mosby Company.
- Mosley, Donald C. Pietri, Paul H. & Megginson, Leon C. (1996). *Management Leadership in Action*. 5th ed. New York : Harper Collins.
- Reeve, Johnmarshall. (1996). *Motivating Others: Nurturing Inner Motivational Resources*. Boston: Allyn and Bacon.
- Rogers, Carl R. (1970). *Encounter Groups*. New York : Harper and Row
- Ryan .(1982). Intrinsic motivation and the effects of self-consciousness, self-awareness, and ego-involvement: An investigation of internally controlling styles. *Journal of Personality*. 53 : (435-449).
- Shaw, Marvin E. (1971). *Group Dynamic : The Psychology of Small Group Behavior*. 3 rd ed. New York : McGraw-Hill.
- Yukul. (1994). *Leadership in organization (3rd ed.)*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือและโปรแกรมการฝึกอบรม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือและโปรแกรมการฝึกอบรม

- | | |
|-------------------------------------|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.อัฉรา สุชารมณี | สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. อาจารย์ ดร.พรรณี บุญประกอบ | สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 3. อาจารย์ ดร.คมคาย กิจวัฒน์ชัย | คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีปทุม |

ภาคผนวก ข

คำอำนาจจำแนก และความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเรื่อง
“ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ”
ของนักศึกษาพยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี”

ค่าอำนาจจำแนก และความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเรื่อง “ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจของนักศึกษาพยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล
บรมราชชนนีสุพรรณบุรี”

ตาราง 9 ค่า Item-total correlation รายข้อ ค่า Alpha if Item deleted รายข้อ และค่าความเชื่อมั่น
ทั้งฉบับของแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ข้อ	ค่า Item-total correlation	ค่า Alpha if Item Deleted
1	.5538	.8984
2	.6156	.8974
3	.3924	.9016
4	.6299	.8967
5	.6330	.8968
6	.2015	.9083
7	.7073	.8946
8	.6443	.8964
9	.6138	.8972
10	.4192	.9012
11	.6728	.8956
12	.6226	.8971
13	.5220	.8995
14	.4459	.9007
15	.5146	.8995
16	.3504	.9024
17	.5189	.8992
18	.5362	.8978
19	.6192	.8968
20	.2505	.9037
21	.0488	.9090
22	.2443	.9056

ข้อ	ค่า Item-total correlation	ค่า Alpha if Item Deleted
23	.4944	.8997
24	.5697	.8981
25	.7165	.8946
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	.9033	

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามงานวิจัยเรื่อง

“ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
ของนักศึกษาพยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี”

แบบสอบถามงานวิจัยเรื่อง

เรื่อง ผลฝึกรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจของนักศึกษาพยาบาล
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี

คำชี้แจง:

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลฝึกรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลในนักศึกษาพยาบาล และเพื่อใช้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 ให้ไปในทิศทางที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรและประเทศ

ลักษณะของแบบสอบถามมี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

การตอบแบบสอบถามให้ท่านอ่านคำชี้แจงของแบบสอบถามในแต่ละตอนก่อนลงมือตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงที่สุด และตอบให้ครบทุกข้อ ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามชุดนี้จะนำไปประกอบการศึกษา และผู้วิจัยขอยืนยันว่าคำตอบที่ได้ถือเป็นความลับ ซึ่งจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่าน

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามฉบับนี้

นางสาวพรพรรณ ศรีรุ่งเรือง

นิสิตปริญญาโทสาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

ท่านเคยมีประสบการณ์การเป็นหัวหน้ากลุ่ม หรือรองหัวหน้ากลุ่มในกิจกรรมต่างๆ ตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 จนกระทั่งปัจจุบัน

() เคย () ไม่เคยมี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

คำชี้แจง : ให้นักศึกษาพยาบาลพิจารณาข้อความที่ตรงกับความรู้สึกหรือการกระทำของนักศึกษาพยาบาลมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย / ในช่องจาก “จริงที่สุด” “ค่อนข้างจริง” “ไม่แน่ใจ” “ค่อนข้างไม่จริง” “ไม่จริงเลย” เพียงข้อความเดียว และขอความร่วมมือนักศึกษาตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อความ	จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริงเลย
1. ท่านชี้แนะให้เพื่อนร่วมงานเห็นความสำคัญของการพยาบาล					
2. ท่านให้กำลังใจให้เพื่อปฏิบัติงานทางการพยาบาลอย่างเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์แก่ผู้มารับบริการ					
3. ท่านชี้แนะให้เพื่อนเห็นถึงความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้อื่น					
4. ท่านให้คำแนะนำในการพัฒนาทีมงานและองค์การพยาบาล					
5. ท่านกระตุ้นให้เพื่อนเห็นความท้าทายของงานทางการพยาบาลที่น่าสนใจ					
6. งานทางการพยาบาลเป็นงานที่น่าเบื่อ ถึงจะชี้ให้เพื่อนเห็นความท้าทายเพื่อนก็ไม่เชื่อ					
7. ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ในงานพยาบาลเพื่อนำไปสู่เป้าหมายในการทำงานร่วมกันของทีมพยาบาล					
8. ท่านกระตุ้นให้เพื่อนอุทิศตนเองเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม					
9. ท่านได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างท่านกับเพื่อน จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายทางการพยาบาลได้เร็วขึ้น					
10. ท่านกับเพื่อนร่วมงานไม่ได้สร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน					

ข้อความ	จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริงเลย
<p>11. ท่านไม่เคยกำหนดมาตรฐานในการทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อน</p> <p>12. ท่านกระตุ้นให้เพื่อนเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานพยาบาล</p> <p>13. ท่านกระตุ้นให้เพื่อนใส่ใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร</p> <p>14. ท่านจูงใจให้เพื่อนเสียสละเวลาเพื่อเป้าหมายของกลุ่ม</p> <p>15. ท่านไม่มีเวลาที่จะไปเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้แก่เพื่อนๆ</p> <p>16. ท่านไม่มีความจำเป็นที่ต้องไปสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่เพื่อนเพราะเพื่อนสามารถทำงานได้เอง</p> <p>17. ท่านจูงใจให้เพื่อนร่วมทีมเชื่อมั่นในการทำงานของทีมให้บรรลุไปสู่เป้าหมาย</p> <p>18. ท่านกระตุ้นให้เพื่อนเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้</p> <p>19. ท่านกระตุ้นให้เพื่อนที่มาร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงานพยาบาล</p> <p>20. ท่านมักบั่นทอนความเชื่อมั่นในการทำงานของเพื่อน</p> <p>21. เมื่อเพื่อนทำผิดพลาดท่านจะตำหนิเพื่อนทันทีเพื่อให้เขารู้ตัว</p> <p>22. ท่านกระตุ้นให้เพื่อนมองโลกในแง่ดีเพื่อความสำเร็จของงานและนำไปสู่เป้าหมายที่ง่ายขึ้น</p> <p>23. ท่านไม่เคยชี้แนะให้เพื่อนมองโลกในแง่ดีเพราะจะทำให้ถูกเอาเปรียบจากผู้อื่น</p>					

ข้อความ	จริง ที่สุด	ค่อนข้าง จริง	ไม่ แน่ใจ	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง เลย
24. ท่านกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเกิดความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานพยาบาล 25. ท่านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับเพื่อน เพราะเป็น สิ่งจำเป็นในการทำงาน					

แบบประเมินหลังจากฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
1. สิ่งแวดล้อมในการฝึกอบรม					
2. ความสามารถในการนำเสนอของวิทยากร					
3. อุปกรณ์ในการนำเสนอ					
4. เนื้อหาและระยะเวลาในการฝึกอบรม					
5. อาหารและเครื่องดื่ม					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง

โปรแกรมการฝึกอบรมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการพัฒนาภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

โปรแกรมการฝึกอบรมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

หลักการและเหตุผล : ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงและมีการแข่งขันกันมากมาย ดังนั้นทุกองค์การจึงจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา องค์การสาธารณสุขก็เป็นองค์การหนึ่งที่ต้องพัฒนาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะพยาบาล เพราะต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำที่มีสุขภาพ ให้แก่ผู้ร่วมงาน ผู้ป่วย และญาติ แต่จากการศึกษาพบว่าพยาบาลยังขาดทักษะผู้นำ และพบว่า นักศึกษาพยาบาลยังมีความบกพร่องในเรื่อง ความเป็นผู้นำ การบริหาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำให้นักศึกษาพยาบาลไม่สามารถนำความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำมาสู่การฝึกปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำให้นักศึกษาพยาบาล โดยเฉพาะนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 ที่กำลังจะจบไปเป็นพยาบาลวิชาชีพ จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความเหมาะสมและเหมาะสม โดยเฉพาะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เพราะเป็นสิ่งนักศึกษาสามารถนำมาใช้ในการจูงใจตนเองและผู้อื่นให้เป็นผู้ที่ที่ดีต่อไป

วัตถุประสงค์ : 1. เพื่อศึกษาผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สำหรับนักศึกษาพยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี

2. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างโปรแกรมการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับประสบการณ์เคยเป็นผู้นำ ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

หัวข้อสัมมนา : ครั้งที่ 1 ปฐมนิเทศ

ครั้งที่ 2 หลักสำคัญของสื่อสารการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่น

ครั้งที่ 3 การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น

ครั้งที่ 4 การทบทวนประสบการณ์ความสำเร็จในการสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้อื่น

ครั้งที่ 5 การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน

ครั้งที่ 6 คุณสมบัติของผู้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ครั้งที่ 7 แนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ครั้งที่ 8 ปัจฉิมนิเทศ

วิธีการสัมมนา : การบรรยาย อภิปราย การแสดงบทบาทสมมติ กรณีศึกษา และการแสดงบทบาทสมมติ

ผู้เข้าสัมมนา : นักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 4

วิทยากร : นางสาวพรพรรณ ศรีรุ่งเรือง

กำหนดวันและสถานที่ : วันที่ 21 กุมภาพันธ์ – 22 กุมภาพันธ์ 2551 ณ ห้องประชุมรวม
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี

แบบฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

เนื้อหา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigm) ของภาวะผู้นำ โดยมี เบอห์น และแบส โดยแสดงให้เห็นว่าเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm shift) ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) และมีการกระจายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังใจ (Empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral agents) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นลักษณะผู้นำนี้เป็นที่ต้องการในปัจจุบันนี้

โมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Model of the Full Range of Leadership)

แบส และอโวลิโอ ในปีค.ศ.1994 (Bass & Avolio.1994.) ได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ โดยใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำในปีค.ศ.1985 โมเดลนี้ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire leadership) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (Nonleadership behavior) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับสูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินความสนใจไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามจะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือเรียกว่า “4I” (Four I’s) คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership: II or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง ทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ และเกิดเลียนแบบผู้นำ ผู้นำต้องมีคุณลักษณะนี้ คือ มีวิสัยทัศน์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต เป็นที่ไว้วางใจได้ว่าทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นผู้มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตัว แต่เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและกลุ่ม ผู้นำจะต้องแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องแสดงให้เห็นถึงเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร

2. แรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำแสดงออกในทางที่จูงใจและคลอให้ผู้ตาม ด้วยการเสริมสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ตาม ด้วยการให้ความหมายและให้ความหมายในเรื่องราวของงานของผู้ตามในทีม ผู้ตามแสดงออกถึงการกระตือรือร้นความรู้สึกทางบวกและมองโลกในแง่ดี ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังและวิสัยทัศน์ร่วมกันกับผู้ตามตามต้องการอย่างชัดเจน และจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตน เพื่อพัฒนาเป็นความผูกพันต่อเป้าหมายระยะยาว ผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะการติดต่อสื่อสารที่ดึงดูดใจ ให้สามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามต้องการหาแนวทางใหม่ๆมาแก้ปัญหาเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างมีระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆในการพิจารณาปัญหา และกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล ผู้นำจะต้องแสดงให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน เพื่อให้ผู้ตามเกิดความตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญญาด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นทีปรึกษา (Advisor) เพื่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น โดยผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นส่วนตัว และเห็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบหรือไม่ โดยผู้ตามจะไม่รู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะทั้ง 4 ประการ (4I's) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสัมพันธ์ (Interco related) อย่างไรก็ตาม มีการแบ่งแยกแต่ละองค์ประกอบ เพราะเป็นแนวคิดพฤติกรรมที่มีความเฉพาะเจาะจง และมีความสำคัญในการวินิจฉัยตามวัตถุประสงค์ต่างๆ (Bass & Avolio, 1994.)

นอกจากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการของเบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994.) สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสร้างแรงบันดาลใจ (Transformational Leadership Inspiration Motivation) เป็นสิ่งที่ผู้นำแสดงออกด้วยการสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังที่ผู้นำมีต่อผู้ตามด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ ให้ยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อนำไปสู่เป้าหมายแทน การทำเพื่อประโยชน์เฉพาะตน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นผู้ที่ส่งเสริมน้ำใจแห่งการทำงานเป็นทีม ผู้นำจะพยายาม

จงใจผู้ตามให้ทำงานบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้เห็นความสำคัญว่า เป้าหมายและผลงานนั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จได้

หัวเรื่องที่1 กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

ระยะเวลา 1 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

1. เพื่อเป็นการสร้างสัมพันธภาพ และความคุ้นเคยระหว่างผู้วิจัยกับนักศึกษาพยาบาล
2. เพื่อให้นักศึกษาพยาบาลได้ทราบถึงจุดมุ่งหมาย ประโยชน์ และรายละเอียดของการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม

3. อธิบายความหมาย ความสำคัญของการสร้างบันดาลใจได้อย่างถูกต้อง

เนื้อหาการฝึกอบรม :

1. ความหมายและความสำคัญของการสร้างบันดาลใจ

วิธีการดำเนินการ

1. ผู้วิจัยกล่าวต้อนรับนักศึกษาพยาบาล พร้อมทั้งแนะนำตนเองและให้นักศึกษาพยาบาลทุกคนในกลุ่มแนะนำตนเอง
2. ผู้วิจัยให้นักศึกษาพยาบาลยืนเป็นวงกลมหันหน้าเข้าหน้าเข้ากัน พร้อมทั้งแจก “ใบล่ายเซ็น” ในเวลา 10 นาที โดยขอให้แต่ละคนไปสอบถามข้อมูลจากเพื่อนที่มีลักษณะตรงตามที่ระบุในใบล่ายเซ็น” พร้อมทั้งให้เขียนชื่อลงในช่องคุณลักษณะของเขาแต่ละข้อ เพื่อให้เกิดความสนิทสนมคุ้นเคย หลังจากหมดเวลา ให้นักศึกษาพยาบาลนั่งเป็นวงกลม ผู้วิจัยให้นักศึกษาที่มีลายเซ็นครบและเสร็จเร็วที่สุดมานั่งตรงเก้าอี้หน้าสุดให้บอกชื่อตนเองและให้สมาชิกที่ได้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวเขาบอกข้อมูลเพิ่มเติมโดยวนไปทางขวามือจนครบทุกคน
3. ผู้วิจัยถามความคิดเห็นของนักศึกษาพยาบาลถึงสิ่งที่ได้รับจากการทำกิจกรรมนี้
4. ผู้วิจัยชี้แจงเกี่ยวกับวิธีการ จุดมุ่งหมายของโปรแกรม ชี้แจงให้นักศึกษาพยาบาลทราบว่าโปรแกรมนี้จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพได้ต้องมีการร่วมมือกัน ระหว่างผู้วิจัยกับนักศึกษาพยาบาล และเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมซักถามข้อสงสัย พร้อมทั้งชี้แจงเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมครั้งต่อไป
5. ผู้วิจัยบรรยายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เรื่องความหมาย ลักษณะ และความสำคัญของแรงบันดาลใจ
6. ผู้วิจัยให้นักศึกษาพยาบาลอภิปรายเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจและสรุปร่วมกัน ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม

สื่อการสอน ใบล่ายเซ็น , ปากกา

การประเมินผล

สังเกตจากความร่วมมือในการร่วมกิจกรรมของผู้เข้ารับการอบรม

สังเกตจากการซักถามของผู้เข้ารับการอบรม

ใบงานกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

1. เป็นลูกคนโต.....
2. ชอบศิลปินเกาหลี.....
3. ชอบฟังเพลงสากล.....
4. ชอบดูหนังเกาหลี.....
5. ชอบดอกกุหลาบ.....
6. ชอบไปเที่ยวทะเล.....
7. มีความสนใจเกี่ยวกับเรื่อง IT.....
8. ชอบสะสมแสตมป์.....
9. ชอบอ่านหนังสือการ์ตูน.....
10. ชอบขนมหวาน.....

สไลด์ประกอบการบรรยาย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่

“ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ” Transformational Leadership เป็นภาวะผู้นำที่มีการยืนยันว่าเหมาะสมกับสถานการณ์ยุคปัจจุบัน ที่มีสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อน เปลี่ยนแปลงเร็วมีการแข่งขันและมีวิกฤตการณ์เกิดขึ้นมากมาย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คุณสมบัติทั่วไปของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change agent) เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า
2. มีอุดมการณ์
3. มีคุณธรรม
4. มีวิสัยทัศน์
5. มีเป้าหมายที่มีคุณค่าในการจูงใจผู้ร่วมงาน
6. สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้ความคิดสร้างสรรค์และมีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
7. เชื่อมั่นและมีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานมีการกระจายอำนาจ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

หมายถึง การที่ผู้นำเสริมสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ตาม ด้วยการให้ความหมายและให้ความท้าทายในเรื่องานแก่ผู้ตามในทีม ผู้ตามแสดงออกถึงการกระตือรือร้นความรู้สึทางบวกและมองโลกในแง่ดี ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังและวิสัยทัศน์ร่วมกันกับผู้ตามตามต้องการอย่างชัดเจน เพื่อช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตน และเพื่อพัฒนาเป็นความผูกพันต่อเป้าหมายระยะยาว ผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะการติดต่อสื่อสารที่ดึงดูดใจ ให้สามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

1. มองการณ์ไกล
2. มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง
3. พูดยถึงเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน และกระตือรือร้น
4. แสดงความมุ่งมั่น และเชื่อมั่นว่ากลุ่มจะสามารถบรรลุเป้าหมาย
5. จูงใจให้ผู้ร่วมงานทำงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย
6. กระตุ้นและให้กำลังใจผู้ร่วมงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

องค์ประกอบในการสร้างแรงบันดาลใจ

1. การมีใจรัก ใจอาสาสมัคร ทำด้วยหัวใจ
2. มั่นใจ มุ่งมั่นว่าจะทำสำเร็จ
3. มีแรงดึงดูดใจ
4. มีชีวิตชีวา มีความหวัง มองโลกในแง่ดี
5. ให้กำลังใจ และจุดประกายให้ผู้อื่น

หัวเรื่องที่ 2หลักสำคัญของการสื่อสารการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่น

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม หลังจากการฝึกอบรมแล้ว นักศึกษาพยาบาลสามารถ

1. มีวิธีการสื่อสารให้บุคคลเข้าใจความหมายของงานได้
2. มีหลักการและแนวทางในการเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้น

ระยะเวลา 1 ชั่วโมง 40 นาที

เนื้อหาการฝึกอบรม :

1. วิธีการสื่อสารให้บุคคลเข้าใจความหมายของงาน
2. หลักการและแนวทางในการเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้น

จัดกิจกรรมสำหรับผู้สอน : 1. การบรรยายและอภิปรายโดยผู้วิจัยและวิทยากรทางการพยาบาล
2. ระดมสมอง และสรุปร่วมกัน

วิธีการดำเนินการ

1. ผู้วิจัยเกริ่นนำ และสรุปทบทวนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
2. ผู้วิจัยเชิญวิทยากรทางการพยาบาลจำนวน 1 ท่าน ที่มีประสบการณ์ความสำเร็จมาพูดถึงสิ่งที่เป็นแรงบันดาลใจทำให้ประสบความสำเร็จ และแนวทางในการเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้น ตลอดจนวิธีการสื่อสารให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจความหมายของงานได้
3. ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้นักศึกษาพยาบาลได้ซักถามผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาลถึงแนวทางในการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ตนเอง และเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนวิธีการสื่อสารให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจความหมายของงานได้
4. ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มนักศึกษาพยาบาลออกเป็น 2 กลุ่มๆละ 6 คน และให้แต่ละคนในกลุ่มบอกวิธีหรือแนวทางในการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ตนเองและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนวิธีการสื่อสารให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจความหมายของงานได้ และสรุปร่วมกันภายในกลุ่มย่อย
5. ให้แต่ละกลุ่มย่อยส่งตัวแทนมานำเสนอแนวทางในการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ตนเองและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนวิธีการสื่อสารให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจความหมายของงานได้ให้กลุ่มใหญ่ฟัง
6. ให้นักศึกษาพยาบาลในกลุ่มร่วมกันสรุปสาระสำคัญ และข้อคิดที่ได้ จากนั้นผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม

สื่อการสอน แผ่นใส ปากกา

การประเมินผล

สังเกตจากการแสดงความคิดเห็น การซักถาม การอภิปราย

ใบงานการสื่อสารการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่น

1. การสร้างแรงบันดาลใจให้กับตนเอง

1.1 จากของวิทยากรทางการพยาบาล.....

.....

1.2 จากของตนเอง.....

.....

1.3 ของกลุ่ม.....

.....

สรุปการสร้างแรงบันดาลใจให้กับตนเอง.....

.....

2. การสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่น

2.1 จากของวิทยากรทางการพยาบาล.....

.....

2.2 จากของตนเอง.....

.....

2.3 ของกลุ่ม.....

.....

สรุปการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่น.....

.....

3. วิธีการสื่อสารให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจความหมายของงานได้

3.1 จากของวิทยากรทางการพยาบาล.....

.....
.....

3.2 จากของตนเอง.....

.....
.....

3.3 ของกลุ่ม.....

.....
.....

สรุปวิธีการสื่อสารให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจความหมายของงานได้.....

.....
.....
.....
.....
.....

หัวเรื่องที่ 3 การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม หลังจากการฝึกอบรมแล้ว นักศึกษาพยาบาลสามารถ

1. มีวิธีการไปกระตุ้นอารมณ์ความรู้สึกทางบวก และการมองโลกในแง่ดีให้กับผู้อื่น

ระยะเวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที

เนื้อหาการฝึกอบรม :

1. แนวทางการพัฒนาวิธีการกระตุ้นอารมณ์ความรู้สึกทางบวกให้กับผู้อื่น
2. แนวทางการพัฒนาวิธีการมองโลกในแง่ดีให้กับผู้อื่น

จัดกิจกรรมสำหรับผู้สอน : 1. อภิปรายภายในกลุ่ม

2. การแสดงบทบาทสมมติ

3. สรุปผลที่ได้รับ

วิธีการดำเนินการ

1. ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มนักศึกษาพยาบาลออกเป็น 3 กลุ่มๆละ 4 คน ให้นักศึกษาพยาบาลแต่ละคนบอกเล่าเรื่องราวและวิธีการเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นภายในกลุ่มย่อยของตนเองด้วยวิธีการกระตุ้นอารมณ์ความรู้สึกทางบวก และการมองโลกในแง่ดี โดยการทบทวนประสบการณ์ที่เคยส่งเสริมหรือผลักดันผู้อื่นให้เกิดแรงบันดาลใจและความพยายามทำจนผู้นั้นสำเร็จได้

2. ให้นักศึกษาพยาบาลแต่ละคนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของตนเอง ที่ประสบจากเรื่องราวของผู้อื่นหรือบุคคลสำคัญที่สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นหรือตัวนักศึกษาเอง ภายในกลุ่มย่อย

3. ให้แต่ละกลุ่มย่อยคัดเลือกเรื่องจากประสบการณ์จากข้อ 1 และ 2 ที่นำเสนอในกลุ่ม เพื่อนำมาแสดงบทบาทสมมติ ให้ที่ประชุมกลุ่มรวมได้ชม

4. ให้ที่ประชุมกลุ่มรวมที่ชมการแสดงบทบาทสมมติแต่ละกลุ่ม ได้ร่วมกันสรุปสาระสำคัญเทคนิควิธีการกระตุ้นอารมณ์ความรู้สึกทางบวก และการมองโลกในแง่ดีให้กับผู้อื่น พร้อมข้อคิดที่ได้ การแสดงบทบาทสมมติ จากนั้นผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม พร้อมดึงตัวอย่างจากประสบการณ์ของแต่ละคนให้เห็นเด่นชัดขึ้น

สื่อการสอน แผ่นใส ปากกา กระดาษ

การประเมินผล

สังเกตจากการแสดงนำเสนอ การซักถาม การอภิปราย

หัวเรื่องที่ 4 วิธีการกระตุ้นการสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้อื่น

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม หลังจากการฝึกอบรมแล้ว นักศึกษาพยาบาลสามารถ

1. เกิดความมั่นใจในวิธีการกระตุ้นอารมณ์ความรู้สึกทางบวกและการมองโลกในแง่ดีให้กับผู้อื่นที่ตนเองเคยใช้จนประสบความสำเร็จ

ระยะเวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที

เนื้อหาการฝึกอบรม :

1. มีวิธีการกระตุ้นอารมณ์ความรู้สึกทางบวกและการมองโลกในแง่ดีให้กับผู้อื่น

จัดกิจกรรมสำหรับผู้สอน : 1. อภิปรายแลกเปลี่ยนภายในกลุ่ม

2. กรณีศึกษา 2 เรื่อง โดยเป็นเรื่องที่เป็นผลสำเร็จ

และที่ได้ผลพอสมควร

3. สรุปผลที่ได้รับร่วมกัน

วิธีการดำเนินการ

1. ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มนักศึกษาพยาบาลออกเป็น 3 กลุ่มๆละ 4 คน โดยให้สลับกลุ่ม และแจกใบกรณีศึกษาที่ผู้วิจัยได้มาจากการสรุปเรื่องราวประสบการณ์ของนักศึกษาที่ใช้วิธีการที่โดดเด่นและเป็นผลสำเร็จดี กับกรณีศึกษาที่เป็นประสบการณ์ที่ได้ผลพอสมควร ให้นักศึกษาพยาบาลภายในกลุ่มได้ศึกษาและร่วมอภิปรายในกลุ่มถึงข้อแตกต่างทั้งสองกรณีศึกษา เพื่อเป็นบททวนวิธีการเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นอีกครั้งหนึ่ง

2. ให้นักศึกษาพยาบาลได้อภิปรายแสดงความคิดเห็นอีกครั้งในที่ประชุมกลุ่มรวม

3. ให้นักศึกษาพยาบาลร่วมกันสรุปสาระสำคัญ เทคนิควิธีในแต่ละสถานการณ์และข้อคิดที่ได้ จากนั้นผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม

สื่อการสอน เอกสารประกอบการสอน แผ่นใส ปากกา กระดาษ

การประเมินผล

สังเกตจากการแสดงนำเสนอ การซักถาม การอภิปราย

กรณีศึกษาเรื่องวิชาฉันที่รัก

มดเป็นเด็กที่เรียนหนังสือพอใช้ได้ มดจึงเรียนพิเศษเพิ่มหลังเลิกเรียน แต่ถึงมดจะเรียนพิเศษ แต่ผลคะแนนสอบส่วนใหญ่ของมดอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะวิชาคณิตศาสตร์มดมีผลการเรียนตกต่ำมาก ถึงแม้ว่ามดจะเรียนพิเศษแล้วก็ตาม ทำให้มดเกลียดวิชานี้มาก และรู้สึกท้อแท้ไม่อยากเรียนวิชานี้ ตั้งแต่เริ่มเรียนรู้ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

พอเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายมดก็เกลียดวิชาคณิตศาสตร์ แต่มดเลือกที่จะเรียนสายวิทย์-คณิต เพราะคิดว่าจะสามารถเลือกคณะในการสอบเข้ามหาวิทยาลัยได้มากกว่าคณะอื่น และมดก็ยังเรียนพิเศษอยู่ แต่ตอนนี้มดเปลี่ยนครูสอนคณิตใหม่ และเป็นผู้จุดประกายความคิดเกี่ยวกับวิชาคณิตศาสตร์ว่าเป็นวิชาที่ไม่ยากเกินไปที่จะเรียนรู้ ถ้าเราทำความเข้าใจคณิตก็ไม่ใช่เรื่องยากแต่กลับเป็นสิ่งที่ทำลายและน่าเรียนรู้ด้วยซ้ำ จึงทำให้ผลการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของมดดีขึ้นจากเดิมมาก และเมื่อมดเรียนอยู่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มดมีความสับสนไม่รู้จะเลือกเรียนคณะอะไร และไม่รู้ว่าคุณเองมีความสามารถหรือชอบวิชาเรียนอะไรเป็นพิเศษ มดจึงได้มาปรึกษาครูคนที่ เป็นครูที่สอนพิเศษวิชาคณิต ครูคนให้มดกลับไปคิดว่าสนใจและชอบวิชาอะไรเป็นพิเศษก็เลือกคณะนั้น

ระหว่างที่มดตัดสินใจจะเลือกคณะที่จะสอบเข้ามหาวิทยาลัย มดจะไปหา มาคุยกับครูคนมากขึ้น ได้เห็นความเอาใจใส่ลูกศิษย์และการตั้งใจสอนของครูคน เพื่อให้ลูกศิษย์เข้าใจและเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ได้ง่ายขึ้น ทำให้มดอยากเป็นครูสอนคณิตศาสตร์เหมือนครูคน มดจึงตัดสินใจเลือกสอบเข้าศึกษาในคณะศึกษาศาสตร์ เอกคณิตศาสตร์ เหมือนครู แต่เมื่อมดได้เข้าเรียนคณะคณิตศาสตร์พบว่ามันไม่ง่ายและสนุกเหมือนอย่างที่เรียนกับครูคน ทำให้มดรู้สึกท้อแท้อยากสอบเข้าเรียนมหาวิทยาลัยใหม่อีกครั้งหนึ่ง จึงได้มาปรึกษาครูคน ครูคนจึงได้เล่าเรื่องตนเองเหมือนสมัยเรียนว่าตนเองก็ไม่อยากวิชาคณิตเท่าไรนะ แต่คิดว่าเพื่อนเรียนได้ทำไมตนจึงเรียนไม่ได้ จึงทุ่มเทและให้ความสำคัญกับวิชานี้ และพบว่าวิชาคณิตไม่ใช่เรื่องยากถ้าเราทำความเข้าใจกับสูตร เพราะวิชาคณิตศาสตร์มันมีกฎเกณฑ์ของมันอยู่แล้ว และยังเป็นวิชาพื้นฐานในการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์อีกด้วย และครูให้กำลังใจมดว่า “ครูยังฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆมาได้ ทำไมมดจะทำได้ มดสามารถทำวิชาที่ตนเองเกลียดที่สุด ยากที่สุด มาเป็นวิชาที่ชอบที่สุด และยังคงง่ายที่สุด ครูจะเป็นกำลังใจให้ ขอเพียงให้มดกลับไปเริ่มใหม่อีกครั้ง และครั้งนี้ขอให้พยายามให้เต็มที่ และถ้าหากมีปัญหาอะไรสามารถติดต่อครูได้ทุกเมื่อ” หลังจากนั้นมดจึงตัดสินใจกลับไปเรียนอีกครั้ง

ปัจจุบันมดเป็นเรียนจบมหาวิทยาลัยแล้ว เป็นครูคณิตศาสตร์ตามที่คาดหวังไว้ และกำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาคณิตศาสตร์ มดรู้สึกขอบคุณครูคนเสมอว่า ถ้ามีครูให้กำลังใจและสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้น ตนคงไม่มีวันนี้ได้

กรณีศึกษาเรื่องสิ่งที่ฉันไม่ชอบ

ส้มเป็นลูกสาวคนโต ส้มมีพี่น้อง 2 คน ครอบครัวของส้มเป็นคนจีนและเคร่งครัดมาก พ่อของส้มจะเข้มงวดในเรื่องการเรียนของลูกทุกคน โดยเฉพาะส้มซึ่งพ่อคาดหวังจะต้องให้เรียนพยาบาลให้ได้ ทั้งที่รู้ว่าส้มอยากเป็นนักเขียน ดังนั้นเมื่อจบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายส้มต้องเลือกเรียนพยาบาลตามความคาดหวังของพ่อ และส้มก็ไม่ทำให้พ่อผิดหวัง โดยสอบเข้าคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งได้ แต่ใครจะรู้ว่ามันเป็นช่วงเวลาที่แสนเศร้าของส้ม ส้มต้องใช้ความพยายามอย่างมากกว่าเพื่อนคนอื่นๆในการเรียนพยาบาล ส้มรู้สึกท้อแท้ ล้มหวัง แต่ต้องฝืนทนเรียนต่อไป ส้มเริ่มมีอาการรุนแรงมากขึ้นเมื่อต้องฝึกภาคปฏิบัติบนหอผู้ป่วยเข้าสู่ชั้นปีที่ 2 และเริ่มรุนแรงมากขึ้นเมื่อเริ่มฝึกวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ จากที่ส้มเป็นคนร่าเริง กลายเป็นคนซึมเศร้า ชอบเก็บตัวอยู่คนเดียว คุณคนเดียว โดยอาจารย์ผู้สอนได้พยายามช่วยเหลือส้ม แต่ได้เพียงเล็กน้อย เพราะส้มไม่เปิดใจยอมรับ

จนกระทั่งส้มได้ขึ้นฝึกหอผู้ป่วยศัลยกรรม ส้มได้เจอจิตพยาบาลวิชาชีพที่เข้ามารับฟังปัญหา ส้มอย่างสนใจ และพร้อมที่แก้ปัญหาของส้ม และที่สำคัญก็ประสบปัญหาอย่างเดียวกับส้มเมื่อสมัยเรียนพยาบาล จึงทำให้ส้มรู้สึกไวใจเป็นกันเองกับนิต และกลับไปตั้งใจเรียนพยาบาลเพื่อจะประสบความสำเร็จเหมือนกับนิต แต่เนื่องจากนิตมีภาวะความรับผิดชอบมาก จึงทำให้ไม่มีเวลาให้ส้มเท่าไร หลังจากส้มฝึกเสร็จจากหอผู้ป่วยศัลยกรรม จึงทำให้ส้มรู้สึกท้อแท้เป็นบางครั้งเมื่อต้องเผชิญปัญหา แต่ก็ยังคิดว่า นิตยังผ่านมาได้ทำไมตนเองจะทำไม่ได้ จึงทำให้ส้มพยายามเรียนพยาบาลให้จบ แต่ยังมีนิสัยชอบอยู่คนเดียวอยู่

จากกรณีศึกษาทั้งสองเรื่องนี้ท่านคิดว่ามีส่วนใดบ้างที่คล้ายคลึงกัน และส่วนที่แตกต่างกัน และอะไรเป็นสาเหตุที่ทำให้กรณีศึกษาเรื่องแรกประสบความสำเร็จ ส่วนเรื่องที่สองไม่ค่อยประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

หัวเรื่องที่ 5 การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม หลังจากการฝึกอบรมแล้ว นักศึกษาพยาบาลสามารถ

1. มีแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนร่วม

ระยะเวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที

เนื้อหาการฝึกอบรม :

1. พัฒนาแนวทางการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนร่วม

- จัดกิจกรรมสำหรับผู้สอน :
1. สถานการณ์จำลองเรื่องการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ในการทำงาน
 2. อภิปรายแลกเปลี่ยนภายในกลุ่ม
 3. สรุปผลที่ได้รับร่วมกัน

วิธีการดำเนินการ

1. ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มนักศึกษาพยาบาลออกเป็น 2 กลุ่มๆละ 6 คน ผู้วิจัยได้แจกเอกสารสถานการณ์จำลองเกี่ยวกับการทำงานภายในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง
2. จากนั้นให้นักศึกษาพยาบาลร่วมกันหาแนวทางในการทำงานร่วมกัน และสรุปแนวทาง และวิสัยทัศน์ในการทำงานของหอผู้ป่วยนี้เพื่อนำเสนอกลุ่มใหญ่
3. ให้นักศึกษาพยาบาลได้อภิปรายแสดงความคิดเห็นอีกครั้งในที่ประชุมกลุ่มใหญ่
4. ให้นักศึกษาพยาบาลร่วมกันสรุปสาระสำคัญ และข้อคิดที่ได้ จากนั้นผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม

สื่อการสอน เอกสารประกอบการสอน แผ่นใส ปากกา กระดาษ

การประเมินผล

สังเกตจากการแสดงนำเสนอ การซักถาม การอภิปราย

สถานการณ์จำลองเรื่องการสร้างวิสัยทัศน์ในกลุ่มงาน

นิตาเป็นพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ ทำงานที่หอผู้ป่วยศัลยกรรม โรงพยาบาลประจำจังหวัดแห่งหนึ่ง นอกจากงานพยาบาลประจำทั่วไป นิตายังมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพของโรงพยาบาล นิตาจึงเป็นส่วนหนึ่งของคณะทำงานของทีมพัฒนาคุณภาพ แต่จากการตรวจสอบคุณภาพของโรงพยาบาลจากคณะผู้ประเมินคุณภาพ พบว่าข้อบกพร่องหลายอย่างและที่สำคัญคือพบว่าโรงพยาบาลยังไม่มีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน จากผลประเมินนี้ทำให้ทีมพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลต้องปรับปรุงแก้ไข โดยเฉพาะกลุ่มการพยาบาลเพราะเป็นกลุ่มงานที่ใหญ่ที่สุดในโรงพยาบาล จึงได้มีการจัดประชุมขึ้น เพื่อหาแนวทางพัฒนาคุณภาพทางการพยาบาล และหาวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งนิตาก็มีส่วนร่วมในการประชุมครั้งนี้ ถ้าท่านเป็นนิตา ท่านจะมีแนวทางในการพัฒนาอย่างไรบ้าง

หัวเรื่องที่ 6 คุณสมบัติของผู้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม หลังจากการฝึกอบรมแล้ว นักศึกษาพยาบาลสามารถ

1. กำหนดคุณสมบัติของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
2. ประเมินตนเองว่ามีคุณสมบัติภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ระยะเวลา 1 ชั่วโมง 40 นาที

เนื้อหาการฝึกอบรม :

1. คุณสมบัติของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

จัดกิจกรรมสำหรับผู้สอน : 1. บรรยาย

2. อภิปรายในกลุ่มย่อยและกลุ่มรวม
3. การประเมินตรวจสอบด้วยตนเอง
4. สรุปร่วมกัน

วิธีการดำเนินการ

1. ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มนักศึกษาพยาบาลออกเป็น 2 กลุ่มๆละ 6 คน โดยให้กลุ่มแรกให้พิจารณาคุณสมบัติภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจจากตัวบุคคล เช่น บุคลิกภาพ (ความกระตือรือร้น) นิสัย (มองการณ์ไกล เชื่อมั่นในตนเอง และความมุ่งมั่น) เป็นต้น และกลุ่มที่สองให้พิจารณาคุณสมบัติภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจจากการทำงาน (สร้างมาตรฐานการทำงาน) และให้ส่งตัวแทนมานำเสนอให้กลุ่มใหญ่ฟัง

2. ให้แต่ละคนตรวจสอบตนเองว่ามีข้อใดบ้างที่ยังขาดหรือไม่มี และจะต้องปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงอย่างไร เพื่อให้เกิดคุณสมบัติภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และให้ร่วมกันสรุปสาระสำคัญ 3. ผู้วิจัยร่วมกันสรุปสาระสำคัญ และข้อคิดที่ได้ จากนั้นผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม

สื่อการสอน แผ่นใส ปากกา กระดาษ

การประเมินผล

สังเกตจากการแสดงนำเสนอ การซักถาม การอภิปราย

ใบงานคุณสมบัติของผู้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

กลุ่มที่ 1 คุณสมบัติภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจจากตัวบุคคล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

กลุ่มที่ 2 คุณสมบัติภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจจากการทำงาน
(สร้างมาตรฐานการทำงาน).....

.....

.....

.....

.....

.....

**สรุปคุณสมบัติภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
จากตัวบุคคล.....**

.....

.....

.....

**สรุปคุณสมบัติภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจจากการทำงาน
(สร้างมาตรฐานการทำงาน).....**

.....

.....

.....

สิ่งที่ท่านปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลง.....

.....
.....
.....

วิธีการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลง.....

.....
.....
.....
.....
.....

หัวเรื่องที่ 7 แนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม หลังจากการฝึกอบรมแล้ว นักศึกษาพยาบาล

1. มีแนวทางพัฒนาผู้อื่นให้มีแรงบันดาลใจได้อย่างชัดเจน ไปสู่เป้าหมายของบุคคลนั้นๆ

ระยะเวลา 1 ชั่วโมง

เนื้อหาการฝึกอบรม :

1. มีแนวทางพัฒนาผู้อื่นให้มีแรงบันดาลใจได้อย่างชัดเจน ไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพของนักศึกษาพยาบาลแต่ละคนได้มาจากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของเพื่อนในกลุ่มและของคนที่เคยปฏิบัติมา เช่น วิธีการพูดให้เกิดแรงบันดาลใจ

จัดกิจกรรมสำหรับผู้สอน : อภิปรายและสรุปร่วมกัน

วิธีการดำเนินการ

1. ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มนักศึกษาพยาบาลออกเป็น 2 กลุ่มๆละ 6 คน ให้นักศึกษาพยาบาลแต่ละคนเสนอแผนการพัฒนาผู้อื่น เป้าหมาย วิธี ระยะเวลา และนำเสนอให้กลุ่มย่อยฟังเพื่อคัดเลือกแผนการพัฒนาผู้อื่นที่เหมาะสม เพื่อนำเสนอให้กลุ่มใหญ่ฟัง

2. ผู้วิจัยให้นักศึกษาพยาบาลร่วมกันสาระสำคัญ และข้อคิดที่ได้ จากนั้นผู้วิจัยสรุปแนวคิดในการหาแนวทางในสร้างแรงบันดาลใจให้แก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน ตามแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

สื่อการสอน แผ่นใส ปากกา กระดาษ

การประเมินผล

สังเกตจากการแสดงนำเสนอ การซักถาม การอภิปราย

หัวข้อที่ 8 ปัจฉิมนิเทศ

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม หลังจากการฝึกอบรมแล้ว นักศึกษาพยาบาลสามารถ

1. แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม และสรุปเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ระยะเวลา 1 ชั่วโมง

จัดกิจกรรมสำหรับผู้สอน : อภิปรายและสรุปร่วมกัน

วิธีการดำเนินการ

1. ให้นักศึกษาพยาบาลนั่งเป็นวงกลมหันหน้าเข้าหากัน ผู้วิจัยสอบถามความรู้สึกของนักศึกษาพยาบาลหลังจากเข้าร่วมกิจกรรม

2. ผู้วิจัยให้นักศึกษาพยาบาลได้อภิปราย และสรุปร่วมกันถึงผลที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรม และนำข้อคิดที่ได้ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับตนเอง จากนั้นผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม

3. ผู้วิจัยกล่าวขอบคุณนักศึกษาพยาบาลและกล่าวปิดโปรแกรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม

การประเมินผล

สังเกตจากการแสดงความคิดเห็น การอภิปรายและการสรุปผล

ประวัติย่อผู้วิจัย