

อนาคตภาพสมรรถนะของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในทศวรรษหน้า*

Scenario of Competencies of Nursing Education Institute Administrator during the Next Decade

นักสนันท์ ปิยะศิริภักดิ์ (Napasanan Piyasiripan)^{**}

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (Choochat Phuangsomjit)^{***}

เข็มทอง ศิริแสงเลิศ (Khemthong Sirisanglert)^{****}

พูลสุข หิงคานนท์ (Poonsuk Hingkanont)^{*****}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงอนาคต มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ฉายภาพสมรรถนะของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล และ 2) นำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในทศวรรษหน้า

การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในทศวรรษหน้า ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 คน ประกอบด้วย คณบดี/ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 9 คน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 9 คน และสถาบันการศึกษาพยาบาลของเอกชน จำนวน 2 คน เครื่องมือการวิจัย คือ 1) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหาร มีค่าความตรงอยู่ระหว่าง 0.80 -1.00

* บทความนี้เขียนขึ้นเพื่อนำเสนอส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ปริญญาเอก แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

The article is presented as a part of Ph.D. thesis of Ph.D. Program in Education (Educational Administration), Education School of Sukhothai Thammathirat Open University

** นิสิตปริญญาเอก แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Student: Ph.D. Program in Education (Educational Administration), Education School of Sukhothai Thammathirat Open University, email: napasananp@hotmail.com

*** อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร. แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Advisor: Associate Professor Doctor, Program in Education (Educational Administration), Education School of Sukhothai Thammathirat Open University, email: choo_2005@yahoo.com

**** อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Co-advisor: Assistant Professor Doctor, Program in Education (Educational Administration), Education School of Sukhothai Thammathirat Open University, email: khemthong.sir@stou.ac.th

***** อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.

Co-Advisor: Associate Professor Doctor, email: poonsuk2494@hotmail.com

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ร้อยละ มัธยฐาน และ พิสัยระหว่างควอไทล์ ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในทศวรรษหน้า ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร/อดีตผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ จำนวน 5 คน ผู้บริหาร/อดีตผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลของเอกชน จำนวน 2 คน นักวิชาการที่มีผลงานด้านการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการพยาบาล จำนวน 2 คน เครื่องมือการวิจัย คือ ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะจากผลการวิจัยระยะที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา การแจกแจงความถี่ และร้อยละ

ผลการวิจัย ปรากฏว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในทศวรรษหน้า ประกอบด้วย 1.1) สมรรถนะหลัก ได้แก่ การตระหนักรู้มีวินัยในตนเอง ซื่อสัตย์ยึดมั่นคุณธรรม สามารถประสานงาน สื่อสารและเจรจาต่อรอง เอื้ออาทรและเสียสละ ใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์เพื่อพัฒนาตนเอง 1.2) สมรรถนะด้านการบริหาร ได้แก่ ความสามารถในการบริหารคุณภาพการศึกษา กล้าตัดสินใจ มีภาวะผู้นำ โปร่งใส ยุติธรรม เข้าใจวัฒนธรรมอันหลากหลาย การบริหารการเปลี่ยนแปลง และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ 1.3) สมรรถนะตามตำแหน่งงาน ได้แก่ มีความรู้ความสามารถในศาสตร์วิชาชีพและการประกันคุณภาพการศึกษาพยาบาล สามารถบริหารเวลาและทำงานอย่างมีคุณภาพด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นที่ปรึกษาทางการวิจัย แก้ปัญหาในงาน สอนงาน สืบค้นงานวิชาการจากเครือข่ายสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ และสื่อสารด้านภาษาอังกฤษ และ 1.4) สมรรถนะองค์การ ได้แก่ วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งขององค์กร กำหนดวิสัยทัศน์องค์กรได้ชัดเจน ริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ทำทลายความสามารถของคนในองค์กร ปรับกระบวนการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสร้างชื่อเสียงให้องค์กรเป็นที่ยอมรับ และ 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในทศวรรษหน้า ประกอบด้วย 2.1) หลักการ ได้แก่ (2.1.1) หลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ โดยการชี้แนะตนเองด้วยความเป็นอิสระและรับผิดชอบตนเองในการเรียนรู้จนเกิดการเปลี่ยนแปลงสู่การพัฒนาและเรียนรู้ตลอดชีวิต และ (2.1.2) แนวคิดของจิตตปัญญาศึกษา โดยการพัฒนาตนเองจากภายในทั้งความรู้สึกรู้คิด แรงจูงใจ ความต้องการการตระหนักรู้นำไปสู่การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง 2.2) วัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บริหารสามารถบริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้ 2.3) เนื้อหาการพัฒนาสอดคล้องกับสมรรถนะของผู้บริหารที่ต้องการพัฒนา 2.4) วิธีการพัฒนา ได้แก่ การฝึกอบรมในงาน และการฝึกอบรมนอกงาน ยึดหลักการวิเคราะห์และสะท้อนกลับความต้องการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง สืบค้นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใช้ระบบพี่เลี้ยงและการดูงานจากบุคคลต้นแบบ และ 2.5) การประเมินผล ได้แก่ ประเมินผล ก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย การประเมินความพึงพอใจ ความสามารถ และ ผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาสมรรถนะ

คำสำคัญ: อนาคตภาพ สมรรถนะผู้บริหาร สถาบันการศึกษาพยาบาล ทศวรรษหน้า

Abstract

This research was a future scenario research with the following objectives: (1) to project the future scenario of competencies of nursing education institute administrator; and (2) to propose guidelines for developing competencies of nursing education institute administrator in the next decade.

The research process comprised two phases. Phase 1 was a study of competencies of nursing education institute administrator in the next decade. The key informants were 20 experts comprising nine deans/directors of nursing education institutes under the Ministry of Education, nine deans/directors of nursing education institutes under the Ministry of Public Health, and two deans/directors of private nursing education institutes. The employed research instruments were (1) a structured interview form on competencies of nursing education institute administrator; (2) a questionnaire on necessary competencies of nursing education institute administrator, with the IOC for validity ranging from 0.80 to 1.00. Research data were analyzed with the use of percentage, median, inter-quartile range, and content analysis. Phase 2 was a study of guidelines for developing competencies of nursing education institute administrator in the next decade. The key informants were nine experts comprising five administrators/former administrators of state nursing education institutes, two administrators/former administrators of private nursing education institutes, and two academics who had work outputs on development of competencies of nursing education institute administrator. The employed research instrument was a draft of guidelines for developing competencies of nursing education institute administrator based on the results of Phase 1. Data were analyzed with the use of content analysis, frequency, and percentage.

Research findings revealed that (1) competencies of nursing education institute administrator in the next decade comprised (1.1) main competencies which consisted of the awareness and possession of self-discipline; honesty and adhering to ethical principles; ability to coordinate, communicate and negotiate; generosity and self-sacrifice; avidity for learning and continuous self-development; and listening to criticism for self-development; (1.2) administrative competencies which consisted of the ability to administer educational quality; the courage to make decisions; having leadership; transparency; being fair and just; understanding of diversified cultures; ability to manage changes; and the application of technology in management and administration; (1.3) position-related competencies which consisted of professional knowledge and ability on nursing education and nursing education quality assurance; ability to manage time and work with equilibrium with the use of empirical data; ability to be advisor of research projects; ability to solve work performance problems; ability to teach work performance to subordinates; ability to retrieve

academic information from electronic networks; and ability to communicate in English; and (1.4) organizational competencies which consisted of the ability to analyze weaknesses and strengths of the organization; ability to determine the vision of the organization; ability to initiate or create new works that challenge the ability of organizational personnel; ability to adjust work paradigm to cope with changes; and ability to create good reputation for the organization; and (2) guidelines for developing competencies of nursing education institute administrator in the next decade comprised (2.1) the principles which consisted of (2.1.1) the principle of adult learning with independent and responsible self-directing to transform and develop oneself toward lifelong learning; (2.1.2) the concept of mental and wisdom education by inner self-development including the feeling, thinking, motivation, needs, awareness, all of which leading to learning and self-development; (2.2) the objective which was to enable the administrator to administer nursing education institute to cope with the changing context; (2.3) the contents of development being in accord with the administrator's competencies that need to be developed; (2.4) the development methods which were on-the-job training and off-the-job training which adhere to the principle of analysis and reflection of the needs to learn and develop oneself; electronic data retrieval; the use of learning exchange and sharing of knowledge; the mentoring system; and the learning from model persons; and (2.5) evaluation which consisted of pre-evaluation, formative evaluation, and summative evaluation; while the purposes of evaluation were to evaluate the satisfaction, abilities, and achievement of competency development.

Keywords: Future scenario, Administrator competency, Nursing education institute, Next decade

บทนำ

การจัดการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย เริ่มต้นตั้งแต่ พ.ศ. 2439 มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างบุคลากรด้านสุขภาพไปดูแลประชาชนโดยเฉพาะมารดาและทารกที่มีอัตราการตายสูง และรองรับการรักษาพยาบาลตามแบบตะวันตก นับเป็นจุดเริ่มต้นของโรงเรียนพยาบาลและผดุงครรภ์ โดยมีการพัฒนามาเป็นลำดับจนถึงปัจจุบัน ที่การจัดการศึกษาพยาบาลได้มีการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาลให้เป็นสากลมากขึ้น ตามนโยบายของประเทศและองค์การวิชาชีพ ที่กำหนดให้พยาบาลวิชาชีพต้องสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี เป็นระดับพื้นฐาน ส่งผลให้สถาบันการศึกษาพยาบาลต้องปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรการศึกษาศาขการพยาบาลให้ เป็นไปตามเกณฑ์ที่องค์การวิชาชีพกำหนดและเสนอให้สภาการพยาบาลให้การรับรองหลักสูตร ส่งผลต่อการมี มาตรฐานเดียวกันของพยาบาลวิชาชีพทั่วประเทศ นอกจากนี้ ผู้สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ทุกคน ต้องสอบเพื่อขอขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ตามเกณฑ์ของสภาการ พยาบาล จึงจะประกอบวิชาชีพพยาบาลวิชาชีพได้ (สภาการพยาบาล, 2556) ประกอบกับการจัดการศึกษาพยาบาล ในปัจจุบันจำเป็นต้องพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี ที่ทันสมัย และไม่หยุดนิ่ง ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของประชากรเปลี่ยนแปลง โดยรวมประชากรมีปัญหสุขภาพที่ซับซ้อนมากขึ้น

การจัดการศึกษาพยาบาลจึงต้องปรับเปลี่ยนตามสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป (วิภาดา คุณาวิฑิตกุล, 2558) โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่รวดเร็วในศตวรรษที่ 21 ซึ่ง วิจารย์ พานิช (2556) ได้เสนอความเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 นั้นมีความรวดเร็วและรุนแรง การบริหารสถาบันการศึกษาต้องคำนึงถึงประเด็นนี้ และเตรียมคนให้เผชิญกับสภาพการเปลี่ยนแปลงโดยผู้บริหารสถาบันการศึกษาต้องเข้าไปมีบทบาทการเปลี่ยนแปลงเสียเอง การสร้างคนในศตวรรษที่ 21 เป็นการสร้างคนไปทำงานที่ไม่มีแบบแผนตายตัว คนต้องมีความคิดสร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถตนเองได้รอบด้าน ผู้บริหารสถาบันการศึกษาจึงต้องบริหารระบบการศึกษาที่รับผิดชอบต่องานในทุกระดับและทุกด้านได้ด้วย (สมชาย รุ่งเรือง และ ชีระวัฒน์ จันทิก, 2560)

เช็ค (Schecked, 2012) ได้เสนอว่า การบริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในปัจจุบันเน้นการแก้ปัญหาแบบตั้งรับ ให้ผู้เรียนแก้ปัญหาสุขภาพตามอาการและโรคตามความต้องการของผู้ป่วยมากกว่าการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์เพื่อลดสาเหตุของการเจ็บป่วย ดังนั้น เพื่อให้การจัดการศึกษาพยาบาลมีคุณค่าต่อสังคม แนวโน้มการบริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในอนาคต ต้องผลิตพยาบาลให้รู้จักคิดสร้างสรรค์และสามารถให้บริการสุขภาพได้ทุกระดับความต้องการการบริการสุขภาพที่ซับซ้อนและไม่ซับซ้อน มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ทั้งนี้ จำเป็นต้องมีการปฏิรูปการจัดการศึกษา โดยเน้นการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นคง ผ่านการศึกษาพยาบาลที่มีคุณภาพ การจัดการศึกษาพยาบาลในอนาคตคงไม่ใช่การสอนเพื่อจำและทำได้อย่างเดียว ต้องเปลี่ยนไปเป็นแนวทางการใช้การค้นพบสิ่งใหม่ๆ การใช้ผลงานวิจัยเพื่อการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพโดยเน้นที่ผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง องค์ประกอบสำคัญของการจัดการศึกษาพยาบาลเพื่อให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงนั้นคือ ผู้บริหาร (Koontz & Weirich, 1988) เพราะผู้บริหารสถาบันการศึกษาเป็นกลไกและตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการบริหาร ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความโดดเด่นของคุณลักษณะ ทักษะ และ บทบาท ที่สอดคล้อง เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความท้าทายในการเปลี่ยนแปลง (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559) ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการบริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลที่เหมาะสมในทศวรรษหน้า (วิจิตร ศรีสุพรรณ, 2557) ทั้งนี้ สมรรถนะ หมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่มาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และ คุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานที่ดีได้ในบทบาทที่ดีเด่นกว่าบุคคลอื่น (Huber, 1996) จากการทบทวนวรรณกรรม โดยการสืบค้นข้อมูลด้านเอกสารที่เผยแพร่มาก่อน ปัจจุบันยังไม่ปรากฏว่ามีผู้ศึกษาและจัดทำสมรรถนะของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลมาก่อน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาอนาคตภาพสมรรถนะของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในทศวรรษหน้า เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเห็นภาพสมรรถนะและแนวทางที่เป็นไปได้ในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงบริบทอันรวดเร็ว อีกทั้งข้อมูลและสารสนเทศที่ได้ยังใช้เป็นฐานการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร การพัฒนาหลักสูตรอบรมผู้บริหาร การคัดสรรตลอดจนการเตรียมผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อฉายภาพสมรรถนะของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2569)
2. นำเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2569)

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงอนาคต EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) แบ่งการศึกษาเป็น 2 ระยะคือ

ระยะที่ 1 การฉายภาพอนาคตของสมรรถนะผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2569)

ระยะที่ 2 นำเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2569)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้ ผู้ให้ข้อมูลคือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม ตามขั้นตอนการศึกษา ดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญระยะจัดทำภาพอนาคตสมรรถนะของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในทศวรรษหน้า ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 คน ประกอบด้วย คณบดี/ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษาทางการแพทย์พยาบาลสังกัดกระทรวงศึกษาธิการจำนวน 9 คน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข 9 คน และจากสถาบันการศึกษาพยาบาลของเอกชน 2 คน โดยผู้เชี่ยวชาญทุกคนเป็นผู้มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งคณบดี/ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษาทางการแพทย์พยาบาลมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี โดยการเลือกแบบสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย
2. ผู้เชี่ยวชาญช่วงจัดทำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารการศึกษาทางการแพทย์พยาบาลในทศวรรษหน้าประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร/อดีตผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงสาธารณสุข 5 คน ผู้บริหาร/อดีตผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลเอกชน 2 คน นักวิชาการที่มีผลงานด้านการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการพยาบาล 2 คนโดยเลือกแบบเจาะจง

ตัวแปรที่ศึกษา คือ

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในทศวรรษหน้า ประกอบด้วย 1) สมรรถนะหลัก 2) สมรรถนะด้านการบริหาร 3) สมรรถนะตามตำแหน่งงาน 4) สมรรถนะด้านองค์การ (McClelland, 1973; Kotter, 1988; Goleman, 1998; Robbins, Bradley, & Spicer, 2001; รุติพัฒน์ พิษุทธาตพวงศ์, 2548; อาภรณ์ ภูววิทยาพันธุ์, 2548)
2. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในทศวรรษหน้า ประกอบด้วยหลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการ/เทคนิค และการประเมินผล ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในทศวรรษหน้า (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

ฉบับที่ 1. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2569)

ฉบับที่ 2. แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถาบันการศึกษาในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2569) ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

ฉบับที่ 3. แบบสอบถามความคิดเห็นต่อร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารการศึกษาพยาบาลในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2569) ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 3 ระดับ

เครื่องมือในการวิจัยฉบับที่ 1- 3 ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยวิธี IOC (Item Objective Congruence) พบว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่าระหว่าง 0.8 -1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีการดำเนินการ 2 ระยะ โดยทำหนังสือจากสำนักบัณฑิตมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชเพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

ระยะที่ 1 การฉายภาพสมรรถนะของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในทศวรรษหน้า ดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัยอนาคต EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) ที่พัฒนาขึ้นโดย จุมพล พูลภัทรชีวิน (2557) มีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นกำหนดแนวคำถามการสัมภาษณ์และเตรียมผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1.1 กำหนดเกณฑ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 คน คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายจากการจับสลากรายชื่อจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 3 ปี (ซึ่งมีจำนวน 76 คน) ได้ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย ผู้บริหารสถาบันการศึกษาทางการพยาบาล สังกัดกระทรวงศึกษาธิการจำนวน 9 คน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข 9 คน สังกัดสถาบันการศึกษาพยาบาลของเอกชน 2 คน

1.2 เตรียมความพร้อมผู้เชี่ยวชาญ

1.3 ผู้วิจัยสร้างแนวคำถามการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในทศวรรษหน้าที่พัฒนามาจากการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบริบทของอนาคตภาพการจัดการศึกษาทางการพยาบาลและอนาคตภาพสมรรถนะผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล

1.4 ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแนวคำถามที่จะใช้ในการสัมภาษณ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา 3 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษาพยาบาล 2 ท่าน

2. ขั้นสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ขั้นตอนนี้จัดเป็น EDFR ครั้งที่ 1

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเองตามแนวคำถามการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และมีการบันทึกเทป ซึ่งกรอบในการสัมภาษณ์ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานในองค์กรได้ประสบผลสำเร็จที่แตกต่างจากบุคคลอื่นๆ โดยแต่ละสมรรถนะประกอบด้วย 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ทักษะ/ความชำนาญ (Skill) และ 3) คุณลักษณะของบุคคล

(Personel characteristics) ได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ และลักษณะนิสัยประกอบอยู่ด้วย โดยเน้นการสัมภาษณ์ประเด็นสมรรถนะ 4 ประเภท คือ

- 2.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency)
- 2.2 สมรรถนะด้านการบริหาร (Management Competency)
- 2.3 สมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional competence)
- 2.4 สมรรถนะองค์การ (Organization Competence)

3. ขั้นวิเคราะห์/สังเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดที่รวบรวมได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเทปวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา คิดค่าร้อยละ แยกประเด็น เขียนเป็นประเด็นแนวน้อมสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในทศวรรษหน้า ตามประเด็นสมรรถนะ 4 ประเภทข้างต้น

4. ขั้นการพัฒนาแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำประเด็นที่ได้จากการสังเคราะห์ในขั้นตอนที่ 3 มาสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถาบันการศึกษาในทศวรรษหน้า ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

5. ขั้นส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 2 ครั้ง ขั้นตอนนี้จัดเป็น EDRF ครั้งที่ 2-3 เพื่อยืนยันความเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถาบันการศึกษาในทศวรรษหน้า โดยส่งและรับคืนทางไปรษณีย์ ใช้เวลาในการดำเนินการรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน กรกฎาคม 2559 ถึง มกราคม 2560 ได้ข้อมูลครบร้อยละ 100 เปอร์เซ็นต์ทั้ง 2 ครั้ง

6. ขั้นเขียนภาพอนาคต ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์จากแบบสอบถามที่เป็นข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญเห็นพ้องต้องกันที่มีความถี่มากกว่าร้อยละ 75 ค่ามัธยฐาน 3.5 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่ 1 และที่ 3 น้อยกว่า 1.5 มาพิจารณาเขียนเป็นสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในทศวรรษหน้า ทั้งนี้ผู้วิจัยนำมาพิจารณาความซ้ำซ้อนของความหมายและนำมาเรียบเรียงโดยการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสมรรถนะต่างๆ อย่างเป็นองค์รวมเพื่อเขียนเป็นอนาคตภาพสมรรถนะของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2560 – 2569)

ระยะที่ 2 การนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในทศวรรษหน้า

ดำเนินการโดยใช้เทคนิคการสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยยกร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในทศวรรษหน้า โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ คือ 1) หลักการพัฒนาสมรรถนะ 2) วัตถุประสงค์ของการพัฒนารายสมรรถนะ 3) เนื้อหาที่จำเป็นในรายสมรรถนะ 4) วิธีการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ และ 5) การประเมินการพัฒนาสมรรถนะ

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความเป็นได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2560 – 2569) ด้วยการสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1. ผู้วิจัยประสานและทำหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร/อดีตผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงสาธารณสุข 5 คน ผู้บริหาร/อดีตผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลเอกชน 2 คน นักวิชาการที่มีผลงานด้านการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการพยาบาล 2 คน ซึ่งเป็นการเลือกแบบเจาะจง

2. ผู้วิจัยกำหนดการจัดการสัมมนา 2-3 ชั่วโมง โดยผู้วิจัยเป็นประธานในการดำเนินการสัมมนา และขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญเสนอความคิดเห็น ตามหัวข้อที่ผู้วิจัยจัดทำร่างเป็นเอกสารประกอบให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาในแต่ละประเด็น จากนั้นผู้วิจัยสรุปความเพื่อยืนยันความคิดเห็นร่วมกันของผู้เชี่ยวชาญก่อนสิ้นสุดการสัมมนา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมสัมมนา ซึ่งเป็นแบบสอบถามเพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามที่คุณวิจัยนำเสนอ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 3 ระดับ คือ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และควรปรับปรุง ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแนวคำถามที่จะใช้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา 3 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษาศึกษาพยาบาล 2 ท่าน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา แจกแจงความถี่ และ ร้อยละ

ขั้นตอนที่ 3 เขียนสรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถาบันการศึกษาศึกษาพยาบาลในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2560 – 2569)

ผลการวิจัย

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถาบันการศึกษาศึกษาพยาบาลในทศวรรษหน้า (2560-2569) จาก EDJR ทั้ง 3 ครั้ง ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ คือ 1) สมรรถนะหลัก 2) สมรรถนะด้านการบริหาร 3) สมรรถนะตามตำแหน่งงาน และ 4) สมรรถนะองค์การ โดยผู้วิจัยขอเสนอผลการยืนยันความคิดเห็นแต่ละสมรรถนะของผู้เชี่ยวชาญ จาก EDJR ครั้งที่ 3 รายละเอียดตามตารางที่ 1- 4 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงมัธยฐาน ค่าควอไทล์ที่ 3 ค่าควอไทล์ที่ 1 ผลต่างระหว่างควอไทล์ที่ 3 และ ที่ 1 และการแปลผลเพื่อยืนยันความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถาบันการศึกษาศึกษาพยาบาล ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2569)

สมรรถนะหลัก	มัธยฐาน	Q3	Q1	IQR Q3-Q1	แปลผล
1. การตระหนักรู้ตนเอง มีวินัยในตนเอง	4.97	5.24	4.71	0.53	ยืนยัน
2. มีความรับผิดชอบ	4.97	5.24	4.71	0.53	ยืนยัน
3. มีการสร้างทีมงาน	4.97	5.24	4.71	0.53	ยืนยัน
4. มีความซื่อสัตย์ถือคุณธรรม ยึดมั่นหลักการ	4.97	5.24	4.71	0.53	ยืนยัน
5. มีความสามารถในการคิดเชิงบวก	4.93	5.22	4.65	0.57	ยืนยัน

สมรรถนะหลัก	มัธยมศึกษา	Q3	Q1	IQR Q3-Q1	แปลผล
6. มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ	4.91	5.20	4.61	0.59	ยืนยัน
7. มีความศรัทธาในวิชาชีพ	4.91	5.20	4.61	0.59	ยืนยัน
8. มีความเอื้ออาทรและเสียสละ	4.91	5.20	4.61	0.59	ยืนยัน
9. มีทักษะการสื่อสารและเจรจาต่อรอง	4.87	5.18	4.55	0.63	ยืนยัน
10. มีมนุษยสัมพันธ์ดี	4.87	5.18	4.55	0.63	ยืนยัน
11. มีความสามารถในการประสานงาน	4.82	5.16	4.44	0.72	ยืนยัน
12. ใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.81	5.15	4.38	0.77	ยืนยัน
13. รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.77	5.13	4.25	0.88	ยืนยัน
14. มีบุคลิกภาพที่แสดงออกอย่างเหมาะสมในทุกโอกาส	4.71	5.10	4.18	0.92	ยืนยัน
15. รับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์เพื่อการพัฒนาตนเอง	4.71	5.10	4.13	0.97	ยืนยัน

จากตารางที่ 1 ในการดำเนินการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อยืนยันความคิดเห็น โดยใช้แบบสอบถาม ในรอบ 2 พบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นที่สอดคล้องกันในสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2569) โดยมีค่ามัธยฐานเกิน 3.5 15 ข้อ คือ การตระหนักรู้ตนเอง มีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบ มีการสร้างทีมงาน มีความซื่อสัตย์ถือคุณธรรม ยึดมั่นหลักการ มีความสามารถในการคิดเชิงบวก มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความศรัทธาในวิชาชีพ มีความเอื้ออาทรและเสียสละ มีทักษะการสื่อสารและเจรจาต่อรอง มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความสามารถในการประสานงานใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีบุคลิกภาพที่แสดงออกอย่างเหมาะสมในทุกโอกาส รับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์เพื่อการพัฒนาตนเอง และเมื่อคำนวณหาค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่ 1 และ ควอไทล์ที่ 3 พบว่าทุกข้อมีค่าพิสัยน้อยกว่า 1.50 จึงตัดสินผลว่าทุกข้อผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

ตารางที่ 2 แสดงมัธยฐาน ค่าควอไทล์ที่ 3 ค่าควอไทล์ที่ 1 ผลต่างระหว่างควอไทล์ที่ 3 และที่ 1 และการแปลผล เพื่อยืนยันความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านสมรรถนะด้านการบริหารของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2569)

สมรรถนะด้านการบริหาร	มัธยมศึกษา	Q3	Q1	IQR Q3-Q1	แปลผล
1. มีความรู้ความสามารถในการควบคุมกำกับงาน	5.00	5.25	4.75	0.50	ยืนยัน
2. มีความกล้าในการตัดสินใจ	5.00	5.25	4.75	0.50	ยืนยัน
3. มีความสามารถในการสร้างพลังอำนาจให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์กร	4.97	5.24	4.71	0.53	ยืนยัน
4. มีความสามารถในการจูงใจผู้ตามให้เกิดความผูกพัน ยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร	4.97	5.24	4.71	0.53	ยืนยัน
5. มีความโปร่งใสในการบริหารงาน	4.94	5.22	4.66	0.56	ยืนยัน

สมรรถนะด้านการบริหาร	มัธยฐาน	Q3	Q1	IQR Q3-Q1	แปลผล
6. มีความสามารถในการบริหารคุณภาพการศึกษาพยาบาล	4.91	5.20	4.61	0.59	ยืนยัน
7. มีความเข้าใจในวัฒนธรรม ความหลากหลายของบุคคล	4.87	5.18	4.71	0.47	ยืนยัน
8. มีอุดมการณ์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลง	4.87	5.18	4.55	0.63	ยืนยัน
9. มีความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง	4.87	5.18	4.55	0.63	ยืนยัน
10. มีความสามารถในการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	4.83	5.17	4.50	0.67	ยืนยัน
11. มีความสามารถในการวางแผนงาน	4.83	5.17	4.50	0.67	ยืนยัน
12. มีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากร	4.83	5.17	4.50	0.67	ยืนยัน
13. มีภาวะผู้นำ	4.82	5.16	4.45	0.71	ยืนยัน
14. มีความสามารถในการนำเทคโนโลยี มาใช้ในการบริหารจัดการ	4.67	5.08	4.07	1.01	ยืนยัน

จากตารางที่ 2 ในการดำเนินการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อยืนยันความคิดเห็น โดยใช้แบบสอบถามในรอบ 2 พบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นที่สอดคล้องกันในสมรรถนะด้านการบริหาร การศึกษาพยาบาลในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2569) โดยมีค่ามัธยฐานเกิน 3.5 14 ข้อ คือ มีความรู้ ความสามารถในการควบคุมกำกับงาน มีความกล้าในการตัดสินใจ มีความสามารถในการสร้างพลังอำนาจให้เกิด บรรยากาศที่ดีในองค์กร มีความสามารถในการจูงใจผู้ตามให้เกิดความผูกพันยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์และพันธกิจของ องค์กร มีความโปร่งใสในการบริหารงาน มีความสามารถในการบริหารคุณภาพการศึกษาพยาบาล มีความเข้าใจ ในวัฒนธรรมความหลากหลายของบุคคล มีอุดมการณ์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการ บริหารความขัดแย้ง มีความสามารถในการประเมินผลการทำงานอย่างยุติธรรม มีความสามารถในการ วางแผนงาน มีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากร มีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการนำเทคโนโลยีมา ใช้ในการบริหารจัดการ และ เมื่อคำนวณหาค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่ 1 และ ควอไทล์ที่ 3 พบว่าทุกข้อมีค่าพิสัย น้อยกว่า 1.50 จึงตัดสินใจว่าทุกข้อผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

ตารางที่ 3 แสดงมัธยฐาน ค่าควอไทล์ที่ 3 ค่าควอไทล์ที่ 1 ผลต่างระหว่างควอไทล์ที่ 3 และที่ 1 และการแปลผล เพื่อยืนยันความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านสมรรถนะตามตำแหน่งงานของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลใน ทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2569)

สมรรถนะตามตำแหน่งงาน	มัธยฐาน	Q3	Q1	IQR Q3-Q1	แปลผล
1. มีความรู้ ความสามารถในการศาสตร์วิชาชีพ พยาบาล	4.97	5.23	4.65	0.58	ยืนยัน
2. มีความรู้ความสามารถในการประกันคุณภาพ การศึกษาพยาบาล	4.94	5.22	4.67	0.55	ยืนยัน
3. มีความสามารถในการบริหารเวลาได้โดยเกิด ประโยชน์สูงสุด	4.94	5.19	4.67	0.52	ยืนยัน
4. มีความสามารถในการทำงานอย่าง มีดุลยภาพ ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์	4.94	5.22	4.67	0.55	ยืนยัน
5. มีความสามารถในการสร้างความสามัคคีของหมู่คณะ	4.88	5.19	4.56	0.63	ยืนยัน
6. อุทิศเวลาเพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	4.88	5.19	4.56	0.63	ยืนยัน
7. มีความรู้ความสามารถในการเป็น ที่ปรึกษาทางการ วิจัยทางการพยาบาล	4.88	5.19	4.56	0.63	ยืนยัน
8. มีความสามารถในการแก้ปัญหาในงานได้	4.87	5.18	4.55	0.63	ยืนยัน
9. มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการสอน งาน	4.67	5.08	4.13	0.63	ยืนยัน
10. มีความรู้ ความสามารถในการสืบค้นงานทาง วิชาการจากเครือข่ายสื่อสาร อิเล็กทรอนิกส์	4.67	5.08	4.13	0.95	ยืนยัน
11. มีความสามารถในการสื่อสารด้านภาษาอังกฤษได้อย่างดี	4.67	5.08	4.13	0.95	ยืนยัน

จากตารางที่ 3 ในการดำเนินการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อยืนยันความคิดเห็น โดยใช้แบบสอบถาม ในรอบ 2 พบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นที่สอดคล้องกันในสมรรถนะตามตำแหน่งงานของ ผู้บริหารการศึกษาพยาบาลในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2569) โดยมีค่ามัธยฐานเกิน 3.5 11 ข้อ คือ มีความรู้ ความสามารถในการศาสตร์วิชาชีพพยาบาล มีความรู้ความสามารถในการประกันคุณภาพการศึกษา พยาบาล มีความสามารถในการบริหารเวลาได้โดยเกิดประโยชน์สูงสุด มีความสามารถในการทำงานอย่างมีดุลย ภาพด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความสามารถในการสร้างความสามัคคีของหมู่คณะ อุทิศเวลาเพื่อส่วนรวมมากกว่า ส่วนตน มีความรู้ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาทางการวิจัยทางการพยาบาล มีความสามารถในการแก้ปัญหา ในงานได้ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการสอนงาน มีความรู้ ความสามารถในการสืบค้นงานทางวิชาการ จากเครือข่ายสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ มีความสามารถในการสื่อสารด้านภาษาอังกฤษได้ และเมื่อคำนวณหาค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์ที่ 1 และ ควอไทล์ที่ 3 พบว่าทุกข้อมีค่าพิสัยน้อยกว่า 1.50 จึงตัดสินใจว่าทุกข้อผ่านเกณฑ์ที่ กำหนด

ตารางที่ 4 แสดงมัธยฐาน ค่าควอไทล์ที่ 3 ค่าควอไทล์ที่ 1 ผลต่างระหว่างควอไทล์ที่ 3 และที่ 1 และการแปลผล เพื่อยืนยันความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะองค์การของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2569)

สมรรถนะองค์การ	มัธยฐาน	Q3	Q1	IQR Q3-Q1	แปลผล
1. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจน	4.97	5.24	4.71	0.53	ยืนยัน
2. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ที่ท้าทาย ความสามารถของคนในองค์กร	4.94	5.22	4.67	0.55	ยืนยัน
3. มีการสร้างชื่อเสียงให้องค์กรได้รับการยอมรับ ในคุณภาพการศึกษาพยาบาล	4.94	5.22	4.67	0.55	ยืนยัน
4. มีจุดยืนและวัฒนธรรมองค์การที่ชัดเจน	4.91	5.20	4.61	0.59	ยืนยัน
5. มีความรักและยึดมั่นผูกพันกับองค์กร	4.90	5.20	4.60	0.60	ยืนยัน
6. มีความสามารถในการปรับกระบวนการทัศน์ ในการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของสังคม กฎระเบียบ	4.87	5.18	4.55	0.63	ยืนยัน
7. มีความสามารถในการปรับเป้าหมายองค์กร เพื่อการแข่งขัน	4.83	5.17	4.50	0.67	ยืนยัน
8. มีความสามารถที่จะสนองตอบความต้องการ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างครอบคลุมทุกกลุ่ม	4.83	5.17	4.50	0.67	ยืนยัน
9. มีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งขององค์กร	4.82	5.16	4.45	0.71	ยืนยัน
10. มีความสามารถในการทำให้องค์กรมีคุณภาพ เทียบเคียงกับองค์กรในระดับเดียวกัน เพื่อสร้างการยอมรับ	4.64	5.07	4.09	0.98	ยืนยัน
11. มีความรู้กฎระเบียบ	4.64	5.07	4.09	0.98	ยืนยัน
12. มีความรอบรู้ในบริบทของการศึกษาพยาบาล	4.64	5.07	4.09	0.98	ยืนยัน

จากตารางที่ 4 ในการดำเนินการเดลฟายโดยแบบสอบถามในรอบ 2 พบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นที่สอดคล้องกันในสมรรถนะองค์การของผู้บริหารการศึกษาพยาบาลในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2569) โดยมีค่ามัธยฐานเกิน 3.5 12 ข้อ คือ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ที่ท้าทายความสามารถของคนในองค์กร มีการสร้างชื่อเสียงให้องค์กรได้รับการยอมรับในคุณภาพการศึกษาพยาบาล มีจุดยืนและวัฒนธรรมองค์การที่ชัดเจน มีความรักและยึดมั่นผูกพันกับองค์กร มีความสามารถในการปรับกระบวนการทัศน์ในการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม กฎระเบียบ มีความสามารถในการปรับเป้าหมายองค์กรเพื่อการแข่งขัน มีความสามารถที่จะสนองตอบความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างครอบคลุมทุกกลุ่ม

ส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างครอบคลุมทุกกลุ่ม มีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งขององค์กร มีความสามารถในการทำให้องค์กรมีคุณภาพเทียบเคียงกับองค์กรในระดับเดียวกันเพื่อสร้างการยอมรับ มีความรู้ ภาวะเยียบ มีความรอบรู้ในบริบทของการศึกษาพยาบาล เมื่อคำนวณค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่ 1 และ ควอไทล์ที่ 3 พบว่าทุกข้อมีค่าพิสัยน้อยกว่า 1.50 จึงตัดสินผลว่าทุกข้อผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในทศวรรษหน้า (2560-2569) โดยสรุป ประกอบด้วย

2.1 หลักการของการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในทศวรรษเน้นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) และตามแนวคิดของจิตตปัญญาศึกษา ให้มีการเรียนรู้จากตนเองสู่การพัฒนา (Personnel transformation) เพื่อให้เกิดสติปัญญา ความรู้ (Head) จิตใจ (Heart) ทักษะการปฏิบัติในการเป็นผู้บริหาร (Hand) และสุขภาวะที่สมบูรณ์ของผู้บริหาร (Health)

2.2 วัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความสามารถทักษะในการบริหารการศึกษาพยาบาลของผู้บริหารการศึกษาพยาบาลที่พึงประสงค์ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2569) เพื่อให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลัก สมรรถนะการบริหาร สมรรถนะตามตำแหน่งงาน และสมรรถนะองค์กร

2.3 เนื้อหาการพัฒนา ประกอบด้วยหลักการแนวคิดการพัฒนางาน พัฒนาคน และพัฒนาตน เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาประเทศตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0

2.4 วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย 1) การพัฒนาตนเอง (Self development) 2) การฝึกอบรมในงาน (On the job training) และ 3) การฝึกอบรมนอกงาน (Off the job training) ส่วนเทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาประกอบด้วยการวิเคราะห์ตนเองสู่การพัฒนางานในองค์กรเพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การใช้กระบวนการวิเคราะห์และวิธีการสะท้อนคิด การสืบค้นจากฐานข้อมูล การศึกษาดูงานจากบุคคลต้นแบบ

2.5 การประเมินผล ประกอบด้วย การประเมินทั้งในช่วงก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนาสมรรถนะ เช่น การประเมินความพึงพอใจหลังการพัฒนา การประเมินความรู้ ประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และการประเมินการพัฒนาที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ขององค์กร เป็นต้น

อภิปรายผล

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2569) ประกอบด้วย

1.1 สมรรถนะหลัก ในการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในทศวรรษหน้า ควรมีสมรรถนะหลัก คือ การตระหนักรู้ตนเอง มีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ถือคุณธรรม ยึดมั่นหลักการ มีทักษะการสื่อสารและเจรจาต่อรอง มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสามารถในการคิดเชิงบวก ใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความเอื้ออาทรและเสียสละ มีความศรัทธาในวิชาชีพ มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีการสร้างทีมงาน มีความสามารถในการประสานงาน มีบุคลิกภาพที่แสดงออกอย่างเหมาะสมในทุกโอกาส รับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์เพื่อการพัฒนา ทั้งนี้ สมรรถนะหลัก เป็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกลักษณะหรือการแสดงออกของพฤติกรรมของพนักงานทุกคนในองค์กร ที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของบุคคลในองค์กรโดยรวม จะถูกกำหนดขึ้นตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลักขององค์กร เพื่อสนับสนุนให้การ

ดำเนินงานบรรลุความสำเร็จ (อาภรณ์ ภูววิทยาพันธุ์, 2547: 33) ซึ่งผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลมีหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการต่อสังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีความรู้ทักษะ และมีคุณลักษณะที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างโดดเด่น ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยในทศวรรษหน้า ที่ต้องพัฒนาให้ทันกับสภาวะโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จากยุคอุตสาหกรรมในอดีตสู่ยุคสารสนเทศหรือยุคความรู้ในปัจจุบัน รวมทั้งความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ผู้บริหารต้องรู้เท่าทันกับการใช้เทคโนโลยีที่พัฒนาขึ้นด้วย (สภาการพยาบาล, 2555: 5) สอดคล้องกับ มาร์ควิส และ ฮุสตัน (Marquis & Huston, 2009) ที่ว่า ในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารควรมีสมรรถนะที่จำเป็น คือ ความตระหนักรู้ในตนเอง มีความคิดเชิงบวก มีทักษะการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการปรับตัวและทักษะด้านเทคโนโลยี และจากการศึกษาของเซอร์แมน (Sherman, 2011) พบว่า สมรรถนะของผู้นำทางการพยาบาลในศตวรรษที่ 21 นั้น ควรมีสมรรถนะที่สำคัญ คือ ความเข้าใจตนเอง การมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น การคิดเชิงบวกอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับการศึกษาของ นภาเดช บุญเชิดชู และบุญมี ยอดเนร (2553) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีสมรรถนะหลักที่จำเป็น คือ ความสามารถในการสื่อสาร การจูงใจ การสร้างทีมงาน นอกจากนี้ ในการบริหารจัดการของสถาบันการศึกษาพยาบาลนั้น ผู้บริหารต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจขององค์กรที่กำหนด จำเป็นต้องแสดงบทบาทที่เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาภายใต้ความรับผิดชอบ มีคุณธรรม ยึดมั่นหลักการ มีทักษะการสื่อสาร มีความเอื้ออาทรและเสียสละ มีความศรัทธาในวิชาชีพ และมีบุคลิกภาพที่แสดงออกอย่างเหมาะสมในทุกโอกาส รับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์เพื่อการพัฒนาตนเอง จากการที่สังคมของการจัดการศึกษาพยาบาลในศตวรรษที่ 21 นั้นต้องเปลี่ยนแปลงสู่การจัดการให้ผู้เรียนเกิดทักษะใหม่ในอนาคต ผู้บริหารการศึกษาพยาบาลจึงต้องปรับตัวเองให้เป็นตัวแบบของการเปลี่ยนแปลงโดยการพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่องในอนาคต (อารี ชิวเกษมสุข, 2559)

1.2 สมรรถนะด้านการบริหาร จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในทศวรรษหน้า ควรมีสมรรถนะด้านการบริหารที่ประกอบด้วย การมีความรู้ความสามารถในการควบคุมกำกับงาน มีความกล้าในการตัดสินใจ มีความสามารถในการสร้างพลังอำนาจให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์กร มีความสามารถในการจูงใจผู้ตามให้เกิดความผูกพันยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร มีความโปร่งใสในการบริหารงาน มีความสามารถในการบริหารคุณภาพการศึกษาพยาบาล มีความเข้าใจในวัฒนธรรมความหลากหลายของบุคคล มีอุดมการณ์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง มีความสามารถในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม มีความสามารถในการวางแผนงาน มีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากร มีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการสมรรถนะที่เป็นการบ่งชี้ให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการในตำแหน่งความรับผิดชอบ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งที่บุคคลที่เข้ามาสู่ตำแหน่งนั้นๆ ต้องปฏิบัติเพื่อให้มั่นใจว่าผู้บริหารสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุผลตามมาตรฐานของตำแหน่งที่ถูกกำหนด (อาภรณ์ ภูววิทยาพันธุ์, 2547) สมรรถนะการบริหารประเภทนี้จะสะท้อนถึงความคาดหวังขององค์กรที่มีต่อผู้บริหารระดับต่างๆ นอกเหนือสมรรถนะหลักที่พนักงานจำเป็นต้องมีขณะดำรงตำแหน่ง หรือใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career development) เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างประสบความสำเร็จ (จิตติพัฒน์ พิษุณธาตพงศ์, 2548: 40-41) อภิปรายได้ว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลนั้น มีสถานะเป็นผู้บริหารระดับสูงในหน่วยงานระดับคณะ ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ใน การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ

(Organizing) การสั่ง (Commanding) การประสานความร่วมมือ (Coordinating) และการควบคุม (Controlling) (Fayol, 1949 as cited in Carrol & Gillen, 1987: 38) ทั้งนี้ ต้องเกี่ยวข้องกับผู้ที่บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การบริหารจัดการตามภารกิจสำเร็จตามเป้าหมาย นอกจากนี้ สภาการพยาบาล (สภาการพยาบาล, 2556: 7-8) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ไว้ 10 ด้าน ได้แก่ การบริหารองค์การ การพัฒนาอาจารย์ การบริหารหลักสูตร การพัฒนานักศึกษา ด้านการหาแหล่งฝึกปฏิบัติการพยาบาล การประเมินผลลัพธ์ของหลักสูตร ด้านการวิจัย การบริการวิชาการสังคม การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และด้านการจัดหาบุคลากรและการสนับสนุนด้านทรัพยากรการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาทางการพยาบาล เป็นไปเพื่อผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านการพยาบาลให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน และต้องคำนึงถึงคุณภาพของหลักสูตร มาตรฐานวิชาชีพ และการแข่งขันระดับโลกในอนาคต อีกทั้งจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสังคมในศตวรรษที่ 21 ทั้งจากภายนอกและภายในประเทศที่เกี่ยวข้องกับระบบการเศรษฐกิจ ระบบเทคโนโลยี ทรัพยากรภูมิอากาศและสังคมความเป็นอยู่ของบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพและการเจ็บป่วยด้วยโรคที่ซับซ้อนมากขึ้น (สภาการพยาบาล, 2555: 24, 2557: 9) จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ต้องมีสมรรถนะด้านการบริหารดังกล่าวในทศวรรษหน้า สอดคล้องกับการ ศึกษาของ นภาเดช บุญเชิดชู และบุญมี เณรยอด (2553) ที่ศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ต้องมีความสามารถในการระดมการบริหารงาน การบริหารการเปลี่ยนแปลง และต้องมีสมรรถนะทั้งด้านการครองงาน ครองคนเป็นสำคัญ ดังนั้น บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในฐานะเป็นผู้บริหารสูงสุดของวิทยาลัย/คณะ/สำนักวิชา ซึ่งได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบจากผู้บริหารระดับสูงของสถาบันการศึกษา จำเป็นต้องเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงในองค์กรของตนตามวิสัยทัศน์ของสถาบัน ต้องมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะมีการตัดสินใจ ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ให้กับองค์กร (Marquis & Huston, 2009; สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์ เอลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และณลินณัฐ ดีสวัสดิ์, 2560) และการทำหน้าที่ในการบริหารนั้นผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลจะต้องทำหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหาร ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำ การควบคุมกำกับงาน การงบประมาณ และการประเมินผลการปฏิบัติการ (Marquis & Huston, 2009)

1.3 สมรรถนะตามตำแหน่งงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในทศวรรษหน้า ควรมีสมรรถนะตามตำแหน่งงานประกอบด้วย การมีความรู้ความสามารถในศาสตร์วิชาชีพพยาบาล มีความรู้ความสามารถในการประกันคุณภาพการศึกษาพยาบาล มีความรู้ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาทางการวิจัยทางการพยาบาล มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการสอนงาน มีความรู้ ความสามารถในการสืบค้นงานทางวิชาการจากเครือข่ายสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ มีความสามารถในการสื่อสารด้านภาษาอังกฤษได้ดี มีความสามารถในการบริหารเวลาได้โดยเกิดประโยชน์สูงสุด มีความสามารถในการแก้ปัญหาในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการทำงานอย่างมีดุลยภาพด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความสามารถในการสร้างความสามัคคีของหมู่คณะ อุทิศเวลาเพื่อส่วนรวม/มองประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ทั้งนี้สมรรถนะตามตำแหน่งงานเป็นสมรรถนะที่เป็นการบ่งชี้ให้เห็นถึงความรู้ ทักษะพฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่หรืองานที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีความโดดเด่นของทักษะด้านวิชาการ ด้านบริหาร ด้านบุคลิกภาพ และจำเป็นเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเหนือคนอื่นในระดับเดียวกัน (อาภรณ์ ภูวิทยาพันธุ์, 2547) สอดคล้องกับการศึกษาของ นภาเดช บุญเชิดชู และบุญมี เณรยอด (2553) ที่ศึกษาพบว่าสมรรถนะตามตำแหน่งงานของผู้บริหารโรงเรียนนั้นประกอบด้วยความสามารถ

ในการบริหารวิชาการ ความสามารถในการบริหารงานทั่วไป ซึ่งในการปฏิบัติงานของผู้บริหารการศึกษาพยาบาลในตำแหน่งงานนั้นขึ้นกับสถาบันการศึกษาพยาบาลจะกำหนดเป็นรายละเอียด ทั้งนี้สภาการพยาบาล (สภาการพยาบาล, 2556: 7-8) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษาพยาบาลไว้ 10 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารองค์การ 2) การพัฒนาอาจารย์ 3) การบริหารหลักสูตร 4) การพัฒนานักศึกษา 5) ด้านการหาแหล่งฝึกปฏิบัติการพยาบาล 6) การประเมินผลลัพธ์ของหลักสูตร 7) ด้านการวิจัย 8) การบริการวิชาการสังคม 9) การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และ 10) ด้านการจัดหาบุคลากรและการสนับสนุนด้านทรัพยากรการศึกษา ดังนั้นจะเห็นว่าในสมรรถนะตามตำแหน่งงานที่พบจากการศึกษาครั้งนี้ จึงเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาวิชาชีพ วิชาการ งานวิจัย สอดคล้องกับบทบาทในตำแหน่งงานที่องค์กรวิชาชีพกำหนด ผู้บริหารสถาบันการศึกษาการพยาบาลในอนาคต จะต้องพัฒนาตนเองและใฝ่รู้ โดย อาร์ ชิวเกษมสุข (2559) เสนอว่า สมรรถนะในบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล คือ การสร้างทักษะเพื่อเป็นที่ปรึกษาทางการวิจัยทางการพยาบาล มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการสอนงาน สร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในอาเซียนและนานาชาติ ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาพยาบาล เป็นไปเพื่อผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้านการพยาบาลให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน และคำนึงถึงคุณภาพของหลักสูตร มาตรฐานวิชาชีพ และการแข่งขันระดับโลก อีกทั้ง จัดการศึกษาเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสังคมในศตวรรษที่ 21 ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับระบบการเศรษฐกิจ เทคโนโลยี ทรัพยากร ภูมิอากาศ และสังคมความเป็นอยู่ของบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพและการเจ็บป่วยด้วยโรคที่ซับซ้อนมากขึ้น (สภาการพยาบาล, 2555: 24, 2557: 9)

1.4 สมรรถนะองค์การ ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า สมรรถนะองค์การของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในทศวรรษหน้า ควรประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ที่ท้าทายความสามารถของคนในองค์กร มีความสามารถในการสร้างชื่อเสียงให้องค์กรได้รับการยอมรับในคุณภาพการศึกษาพยาบาล มีจุดยืนและวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจน มีความรักและยึดมั่นผูกพันกับองค์กร มีความสามารถในการปรับกระบวนการทัศนในการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม กฎระเบียบ มีความสามารถในการปรับเป้าหมายองค์กรเพื่อการแข่งขัน มีความสามารถที่จะสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างครอบคลุมทุกกลุ่ม มีความสามารถในการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งขององค์กร มีความสามารถในการทำให้องค์กรมีคุณภาพเทียบเคียงกับองค์กรในระดับเดียวกันเพื่อสร้างการยอมรับมีความรู้ในกฎระเบียบ มีความรอบรู้ในบริบทของการศึกษาพยาบาล ทั้งนี้สมรรถนะองค์การ เป็นการบ่งชี้ให้เห็นถึงความรู้ ทักษะพฤติกรรมและคุณลักษณะของบุคคลที่เกิดขึ้น ที่สามารถทำให้มีผลประกอบการที่เหนือกว่าคู่แข่งและมีการเจริญเติบโตที่ยั่งยืนในระยะยาว มีความพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (อาภรณ์ ภูววิทยาพันธุ์, 2547) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บาร์ทรม (Bartram, 2005) ที่เสนอว่า ผู้บริหารจะต้องมีสมรรถนะในการตัดสินใจเป็นพื้นฐานในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ที่ท้าทายความสามารถของคนในองค์กร กำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจน ให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาและคนรอบข้าง มีความคิดเชิงวิเคราะห์ เป็นผู้ที่มีลักษณะเปิดกว้างต่อประสบการณ์และความคิดใหม่ๆ มองหาโอกาสในการเรียนรู้จัดการกับปัญหาต่างๆ ด้วยนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ (สมชาย รุ่งเรือง และ ธีระวัฒน์ จันทิก, 2560) มีความคิดแบบเน้นกลยุทธ์และกว้างขวาง รวมถึงการสนับสนุนและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในองค์กร ซึ่งภาพอนาคตที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาพยาบาลที่มี

คุณภาพจะสามารถดึงดูดผู้เรียนได้เพิ่มขึ้น เนื่องจากโครงสร้างประชากรในวัยทำงานในอนาคตที่มีนัยยะต่ออุดมศึกษา คือ อุดมศึกษาไทยจะต้องหยุดการขยายตัวอย่างไม่มีที่สิ้นสุด เนื่องจากอุปสงค์คือเยาวชนที่จะเข้าเรียนลดลง แต่อุดมศึกษาจะต้องพัฒนาคนไทยให้มีผลิตภาพทางเศรษฐกิจสูงขึ้น อุดมศึกษาจะต้องเป็นแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตแก่ผู้สูงวัย ทั้งเพื่อการทำงานหลังวัยเกษียณ การเปลี่ยนงานและการประกอบอาชีพใหม่ และการยกระดับวัยแรงงานที่มีความรู้เป็นทุนเดิมให้มีความรู้สูงขึ้น ไม่ต้องคนออกจากงานมาเรียนหนังสือ (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2550: 18-20) ซึ่งผู้บริหารต้องสามารถทำให้องค์กรมีคุณภาพเทียบเคียงกับองค์กรในระดับเดียวกัน เพื่อสร้างการยอมรับซึ่งเป็นประเด็นที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในอนาคต ดังนั้นสมรรถนะองค์กรดังกล่าวจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาศึกษาพยาบาลในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2560-2569)

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถาบันการศึกษาในทศวรรษหน้า (2560-2569)

จากการสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญพบว่า หลักการสำคัญที่จะนำมาสู่แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในทศวรรษหน้านั้น ควรใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) การเรียนรู้จากตนเองสู่การพัฒนา (Personnel transformation) ซึ่งเป็นทิศทางเดียวกันกับ โดโรธี วายไลย์ (Dorothy Wylie) ที่เสนอโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำของสถาบันภาวะผู้นำทางการพยาบาล (Dorothy Wylie Nursing Leadership Institute, 2015, อ้างถึงใน อารี ชิวเกษมสุข, 2559) โดยเน้นการพัฒนาด้านเจตคติ ความรู้ และสมรรถนะ ให้เกิดกระบวนการเรียนรู้เหนี่ยวนำการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเองสู่การพัฒนา โดยใช้วิธีการ 3 ประการคือ 1) การใช้กลยุทธ์ (Being strategy) ในการเลือกสิ่งที่ต้องการทำ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ผลลัพธ์ที่ต้องการและระยะเวลาด้วยตนเอง 2) ใช้บุคลากร (Engaging people) ในการวิเคราะห์หาแนวทางในการทำโครงการและทีมงานที่เกี่ยวข้อง 3) การดำเนินโครงการ (Managing the project) เป็นการแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่เป้าหมาย บทบาทความรับผิดชอบของทีม ทั้งนี้การเรียนรู้ด้วยตนเองจากโครงการจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และเกิดความมั่นใจในการทำงานต่อไป นอกจากนี้ ผลจากการสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญยังพบว่า ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้ใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษาเพื่อการเรียนรู้จากภายในตนสู่การเปลี่ยนแปลง แนวคิดจิตตปัญญาศึกษาคือการพิจารณาจิตของตนเองแล้วเกิดปัญญา (ประเวศ วะสี, 2552) เป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ทางการศึกษาที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นวิธีการศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างลึกซึ้งในตัวผู้เรียนตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในตนเอง รู้จักเข้าใจผู้อื่นและสรรพสิ่งต่างๆ ความเข้าใจในตนเองนั้นจะส่งผลต่อการแสดงออกภายนอกเปลี่ยนแปลงไปด้วย จากผลการวิจัยของชุดิมา ปัญญาพิณิจูร และคณะ (2556) พบว่าการจัดการพัฒนาบุคลากรด้วยกระบวนการจิตตปัญญาศึกษาส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายในตนเองได้จริง มีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ การแสดงออกต่อผู้อื่น และสามารถนำสู่การเปลี่ยนแปลงในงานครอบครัว และคนรอบข้าง ดังนั้น หลักการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวจึงเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในทศวรรษหน้า ส่วนวิธีการพัฒนานั้นประกอบด้วย การพัฒนาตนเอง การฝึกอบรมในงาน และการฝึกอบรมนอกงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของ คาสิโอ และ อากุนิส (Casio & Aquinis, 2014) และ รัตติกรณัง จงวิศาล (2556) ที่เสนอว่าโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะผู้นำควรมีลักษณะของการจัดการฝึกอบรม โดยเลือกใช้วิธีการพัฒนาแบบผสมผสานอย่างเหมาะสม การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จัดการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร นอกจากนี้ การพัฒนาสมรรถนะผู้นำนั้นอาจไม่สามารถใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งเป็นการเฉพาะ ต้องใช้หลายวิธีการร่วมกัน (Dubrin, 2010; อารี ชิวเกษมสุข, 2559) และเทคนิคของการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถาบันการศึกษา

พยาบาลนั้น ควรใช้กระบวนการจิตตปัญญาศึกษา ซึ่งกระบวนการจิตตปัญญานั้นเป็นกระบวนการที่เน้นการวิเคราะห์ตนเอง (Self awareness) เพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge management) จากผู้รู้ ผู้ร่วมงาน ประชาชน การใช้กระบวนการวิเคราะห์และวิธีการสะท้อนกลับ (Reflection) ซึ่งประเวศ วะสี (2552) เสนอว่า การเรียนรู้โดยใช้หลักการจิตตปัญญาศึกษานั้นเป็นการเรียนรู้จากภายในตนเอง การรู้จักของตัวเองแล้วเกิดปัญญา ซึ่งหมายถึงการเข้าถึงความจริงสูงสุด ความดี ความงาม นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานของตนเองและเกิดจิตสำนึกต่อส่วนรวม ซึ่งเป็นสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหาร โดยที่กระบวนการของการเรียนรู้ด้วยวิธีจิตตปัญญานั้นมี 3 ลักษณะ คือ การเรียนรู้โดยการฟังอย่างลึกซึ้ง การน้อมนำอย่างใคร่ครวญ และการเฝ้ามองเห็นตามที่เป็นจริง โดยเน้นที่กระบวนการสะท้อนกลับ (วิจักขณ์ พานิช, 2548) ประกอบกับการศึกษาของ เกรร์ริท และ เวลส์ (Gerrig & Walsh, 2016) ได้ศึกษาพบว่าการจัดการเรียนการสอนเพื่อการพัฒนาบุคคลนั้นสิ่งที่สำคัญที่จะนำไปสู่การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างผู้มีสมรรถนะเหนือบุคคลอื่นนั้น การเรียนรู้ต้องเกิดขึ้นจากภายในตนเอง ก่อน ต้องรู้จักตนเองเพื่อที่จะรู้จักผู้อื่น ซึ่งเป็นสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหาร ดังนั้น แนวคิดการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในทศวรรษหน้าจึงควรเริ่มจากการเรียนรู้ตนเองเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในภาพรวมเชิงนโยบายต่อองค์กรวิชาชีพพยาบาล และหน่วยงานต้นสังกัดของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ตลอดจนแนวทางปฏิบัติเพื่อพัฒนาแต่ละสมรรถนะต่อผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อองค์กรวิชาชีพพยาบาล

สภาการพยาบาล ซึ่งเป็นองค์กรวิชาชีพพยาบาล ควรดำเนินการดังต่อไปนี้

- 1) ควรมีนโยบายให้บรรจุสมรรถนะทุกสมรรถนะที่ได้ดังกล่าวไว้ในหลักสูตรการอบรมผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล เพื่อสร้างเป็นมาตรฐานการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลต่อไป
- 2) ควรมีการกำหนดเกณฑ์สมรรถนะดังกล่าวไว้อย่างชัดเจน ในการสรรหาผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล
- 3) ควรมีนโยบายให้นำสมรรถนะที่ได้ ไปเป็นกรอบในการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองสู่ภาวะผู้นำและพัฒนาโอกาสในการเป็นผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลต่อไป
- 4) ควรมีนโยบายพัฒนาหลักสูตรการอบรมสมรรถนะด้านการบริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล โดยเฉพาะ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมแก่ผู้บริหารที่ขึ้นดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลรายใหม่ และหลักสูตรพัฒนาตนเองสำหรับผู้มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลมาแล้ว และอาจกำหนดรอบการอบรมทุกปี หรือ ทุก 2 ปี เป็นต้น
- 5) ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ได้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลจากบุคคลต้นแบบ และมีการยกย่องเชิดชูเพื่อเป็นเกียรติและขวัญกำลังใจในการบริหารสถาบันได้เป็นเลิศในการผลิตบัณฑิตอย่างมีคุณภาพและมีความพร้อมในการดูแลประชาชน

ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานต้นสังกัดของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล

- 1) ควรมีการกำหนดเกณฑ์สมรรถนะทุกสมรรถนะดังกล่าวไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้สอดคล้องกับเกณฑ์ของสภาการพยาบาล ในการสรรหาผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล
- 2) ควรมีนโยบายสนับสนุนให้ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลได้มีโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะแต่ละสมรรถนะของตนเอง เช่น การใช้เวลาในการฝึกอบรมนอกงาน การจัดโครงการศึกษาดูงานจากบุคคลต้นแบบ เป็นต้น
- 3) ควรมีนโยบายส่งเสริมให้มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคคลเพื่อเตรียมตัวในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลโดยสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมในงาน การฝึกอบรมนอกงาน และจัดเวทีเสวนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการบริหารสถาบัน

ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล

ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ควรนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง มีการวิเคราะห์และสะท้อนคิดตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะแต่ละสมรรถนะดังกล่าว โดยให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาประเทศตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 รวมถึงการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในทศวรรษหน้า และเลือกหาวิธีในการพัฒนาตนเองไม่ว่าจะเป็น การสืบค้นจากฐานข้อมูล การใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงานจากบุคคลต้นแบบ การฝึกอบรมในงาน และการฝึกอบรมนอกงาน โดยใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่โดยการชี้แนะตนเองด้วยความเป็นอิสระและรับผิดชอบตนเองในการเรียนรู้จนเกิดการเปลี่ยนแปลงสู่การพัฒนาและเรียนรู้ตลอดชีวิต และแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาโดยการพัฒนาตนเองจากภายในทั้งความรู้สึกนึกคิด แรงจูงใจ ความต้องการ การตระหนักรู้ นำไปสู่การเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ในที่สุด และมีการประเมินผลพัฒนาการด้านสมรรถนะของตนเองเป็นระยะๆ เพื่อเกิดกระบวนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

- 1) การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในครั้งนี้ เป็นการศึกษาโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญอย่างเฉพาะเจาะจง ควรมีการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลโดยเปรียบเทียบความคิดเห็นตามกลุ่มของระยะเวลาการเป็นผู้บริหารการศึกษาพยาบาล ที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น
- 2) ควรมีการศึกษารายละเอียดของการนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในสถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชน

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- จุฬพล พูลภัทรชีวิน และ ปิยะชาติ โชคพิพัฒน์. (2557). “การวิจัยอนาคต” ใน **ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัย การบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5 การวิจัยอนาคต**, 5-2 – 5-47. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). “ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21.” เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ ระดับชาติครุศาสตร์ ครั้งที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สู่ประชาคมอาเซียน : ทิศทางใหม่ ในศตวรรษที่ 21 ณ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์. 28 กรกฎาคม.
- ชุติมา ปัญญาพินิจกุล และคณะ. (2556). **ผลของจิตตปัญญาศึกษาต่อการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงของ บุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีกทม.** เข้าถึงเมื่อ 20 กันยายน 2560. เข้าถึงได้จาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php>
- ฐิติพัฒน์ พิษณุธาดาพงศ์. (2548). “การพัฒนากระบวนการสมรรถนะของกรมการแพทย์ กระทรวง สาธารณสุข.” เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน).
- นภาพุฒ บัญชีชู และ บุญมี เณรยอด. (2553). “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตาม มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา.” **วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย** 1, 2 (มกราคม-มิถุนายน): 245-257
- ประเวศ วะสี. (2552). **มหาวิทยาลัยไทยกับจิตตปัญญาศึกษาและไตรยางค์แห่งการศึกษา.** กรุงเทพฯ : ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัยและแนวทางสู่การวิจัย.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- วิจารณ์ พานิช. (2556). **การสร้างการเรียนรู้ สู่ศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพฯ: ส. เจริญการพิมพ์.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ. (2557). “การพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษาในประชาคมอาเซียน.” เอกสารประกอบการประชุม วิชาการการสร้างเสริมสุขภาพในศตวรรษที่ 21 โรงแรมรามการ์เด้น กรุงเทพฯ. 24 กุมภาพันธ์.
- วิจักขณ์ พานิช. (2548). “จิตผลิบาน: อ่อนโยนต่อชีวิต อ่อนน้อมต่อธรรมชาติ การเรียนรู้อย่างใคร่ครวญ.” ใน **กลุ่มจิตวิวัฒน์**, 205 – 210. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อมรินทร์.
- วิภาดา คุณาวิฑิตกุล และคณะ. (2558). “สมรรถนะและการปฏิบัติบทบาทการสร้างเสริมสุขภาพของพยาบาล เขตภาคเหนือ,” **Nursing Journal**, 42(พฤศจิกายน), 151-165.
- สภาการพยาบาล. (2555). **แผนพัฒนาการพยาบาลและการผดุงครรภ์แห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2555-2559).** นนทบุรี: สภาการพยาบาล.
- _____. (2556). **คู่มือการรับรองสถาบันการศึกษาพยาบาลวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์.** กรุงเทพฯ: บริษัท จุฑทอง จำกัด.
- _____. (2556). **สมรรถนะผู้บริหารการพยาบาล.** กรุงเทพฯ: บริษัท จุฑทอง จำกัด.
- _____. (2557). **รายชื่อสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรองจากสภาการพยาบาล.** เข้าถึงเมื่อ 17 พฤษภาคม 2557. เข้าถึงได้จาก <http://www.tnc.or.th>

- สุดารัตน์ พิมพ์รัตนกานต์ เถลิ้มชัย กิตติศักดิ์นาวิน และนลินณัฐ ดีสวัสดิ์. (2560). “ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กร” **วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University**, ปีที่ 10, ฉบับที่ 1(มกราคม – เมษายน): 1644-1660.
- สมชาย รุ่งเรือง และ อีระวัฒน์ จันทิก. (2560). “รูปแบบการพัฒนาผู้นำสู่การสร้างแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์” **วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University**, ปีที่ 10, ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน): 29-46.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551 - 2565)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงานก.พ.). (2553). **คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก**. นนทบุรี: ประชุมช่าง.
- อาภรณ์ ภูววิทยพันธุ์. (2547). **Competency Dictionary**. กรุงเทพฯ: บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด.
- อารี ชิวเกษมสุข. (2559). **สมรรถนะผู้นำทางการพยาบาล แนวคิดและการพัฒนา**. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ภาษาต่างประเทศ

- Bartram, D. (2005). “The Great Eight Competencies: A criterion-centric approach to validation.” **Journal of Applied Psychology** 90, 6 (November): 1185-1203.
- Carroll, S. J., & Gillen, D. J. (1987). “Are the Classical Management Functions Useful in Describing Managerial Work?” **The Academy of Management Review** 12, no.1: 38-51.
- Casio, W. F. & Aquinis, H. (2014). **Applied psychology in human resource management**. Edinburge Gate : Pearson Education Limited.
- Dubrin, A. J. (2010). **Principles of leadership**. Australia: South-western cengage learning.
- Gerrig, T. M. & Walsh, C. A. (2016). **Mindfulness, selfcare and Wellness in Social Work : Effect of Contemplative training** Retrieved on June 17, 2017 from <http://dx.doi.org/10.1080>
- Goleman, D. (1998). What makes a leader?. **Harvard Business Review**, 76(6), 3-102.
- Huber, D. (1996). **Leadership and Nursing Care Management**. Philadelphia: WB. Saunders Company.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (1988). **Management** (9th ed.). New York: McGraw-Hill..
- Kotter, J. P. (1988). **The leadership factor**. Newyork: The free press.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for Competency Rather than for “Intelligence”. **American Psychologist**, 1, 1-14.
- Marquis, B. L. & Huston, C. J. (2009). **Leadership Roles and Management Functions in Nursing Theory and Application**. China : Wolters Kluwer Health/Lipponcott William & Wilkins.

Robbins, C. J., Bradley, E. H., & Spicer, M. (2001). Developing leadership in healthcare administration: competency assessment tool. **Journal of Healthcare Management**, 46(3), 188-199.

Schecked, M. (2012). **Nursing Past present and Future**. USA : Jones and Bartlett Publisher LLC.