

บทความวิชาการ

กลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลในศตวรรษที่ 21

พิมพ์วิมล ยงใจยุทธ¹วัลภา อรัญนะภูมิ²

บทคัดย่อ

ในยุคศตวรรษที่ 21 ที่เต็มไปด้วยกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านโครงสร้างสังคม ประชากร เศรษฐกิจและเทคโนโลยี การแข่งขันทางธุรกิจสุขภาพ การเข้าสู่ยุค VUCA World ที่เต็มไปด้วยความซับซ้อน และยากเกินกว่าจะคาดเดา ส่งผลต่อระบบบริการสุขภาพของประเทศไทยเป็นอย่างมาก ทุกองค์กร จึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อภาวะการณดังกล่าวเพื่อให้สามารถอยู่รอด และเติบโตได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรพยาบาลซึ่งเป็นองค์กรวิชาชีพหนึ่งที่มีบุคลากรในระบบบริการสุขภาพมากที่สุด และเป็นกำลังสำคัญ ในการขับเคลื่อนระบบบริการสุขภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีผู้บริหารทางการพยาบาล เป็นหัวเรือใหญ่ ที่จะนำพาองค์กรฝ่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว บทความนี้นำเสนอกลยุทธ์ ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากโลกในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้บริหารไม่เพียงแต่บริหารได้เท่านั้น แต่จำเป็นต้องมีสมรรถนะภาวะผู้นำที่เหมาะสมในศตวรรษที่ 21 ซึ่งใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์เข้ามามีส่วนช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งด้านการบริหารองค์กร และการดูแลสุขภาพของผู้รับบริการให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยกลยุทธ์เริ่มตั้งแต่ การวิเคราะห์ตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การระบุและเรียงลำดับความสำคัญในการพัฒนาตนเอง ตลอดจนการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำ อันจะนำไปสู่ การนำพาองค์กรให้อยู่รอด และตอบสนองต่อการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การบริหารการพยาบาล/ การพัฒนาภาวะผู้นำ/ การพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาล/ การพัฒนา ภาวะผู้นำทางการพยาบาลในศตวรรษที่ 21/ ศักยภาพการแข่งขันในศตวรรษที่ 21

¹ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะพัฒนารัษฎาภิบาล มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ

² อาจารย์พยาบาล ภาควิชาการบริหารการพยาบาลและพื้นฐานวิชาชีพ คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช กรุงเทพฯ Corresponding Author, E-mail: vanlapa@nmu.ac.th

Review article

Strategies for Developing Nursing Leadership in the 21st century*Pimwimon Yongchaiyoot*¹*Vanlapa Arannapoom*²**Abstract**

In the 21st century, characterized by rapid changes in social structures, demographics, economy, and technology, as well as increasing competition in the healthcare industry, Thailand's healthcare system faces significant challenges. The emergence of the VUCA world, defined by volatility, uncertainty, complexity, and ambiguity, has further amplified these challenges. As a result, organizations must adapt to these changes to survive and grow. Nursing organizations, which comprise the largest workforce in the healthcare system and play a crucial role in driving healthcare services toward achieving established goals, must be particularly agile. Nursing administrators, as key leaders, are tasked with guiding their organizations through these rapid changes. This article presents strategies for developing nursing leadership in the 21st century. In a constantly evolving world, administrators must not only manage but also possess leadership competencies suited to this century. This includes utilizing artificial intelligence to analyze both organizational management and patient care data to achieve desired outcomes. The strategies begin with self-assessment, goal-setting, prioritizing personal development, and creating a leadership development plan. These measures are essential in ensuring that organizations can thrive and respond effectively to competition in the 21st century.

Keywords: nursing administration/ leadership development/ nursing leadership development/ development of nursing leadership in 21st century/ the potential for competition in the 21st century

¹ Ph.D. Student, Faculty of Human Resource Development, Ramkhamhaeng University, Bangkok

² Instructor, Department of Nursing Administration and Professional, Kuakarun Faculty of Nursing, Navamindradhiraj University, Bangkok. Corresponding Author, E-mail: vanlapa@nmu.ac.th.

บทนำ

ในยุคศตวรรษที่ 21 ทัวโลกกำลังเผชิญกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของกระแสโลกาภิวัตน์ ด้วยความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ ความล้ำสมัยของเทคโนโลยี การก้าวเข้าสู่สังคมโลกยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน เช่น โครงสร้างประชากร โครงสร้างทางสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี เป็นต้น สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา-19 ซึ่งสถานการณ์ที่มีความซับซ้อนและยากเกินกว่าจะคาดเดาได้นี้ ถูกเรียกว่า “VUCA world” ประกอบกับการแข่งขันทางธุรกิจและการลงทุนต่าง ๆ โดยหนึ่งในการแข่งขันทางธุรกิจที่สำคัญคือ กลุ่มสาธารณสุข และเทคโนโลยีทางการแพทย์ จากข้อมูลองค์การสหประชาชาติโดยสำนักการเศรษฐกิจ และสังคมพบว่า โลกกำลังเผชิญปัญหาการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากร ปัจจุบันประชากรโลกมีอยู่ที่ราว 8,000 ล้านคน และคาดการณ์ว่าในปี 2050 ประชากรโลกจะเพิ่มสูงขึ้นถึง 9,700 ล้านคน หลายประเทศทั่วโลกกำลังประสบกับการเติบโตอย่างรวดเร็วของจำนวนผู้สูงอายุ เนื่องจากเทคโนโลยีด้านการแพทย์ที่ก้าวหน้าส่งผลให้ประชากรโลกมีอายุที่ยืนยาวขึ้น¹ สำหรับประเทศไทย การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ส่งผลให้เกิดการพัฒนา ระบบสุขภาพและบริการทางการแพทย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วตามการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ ในปี 2566 โรงพยาบาลเอกชนทั่วประเทศมีจำนวน 399 แห่ง ซึ่งเป็นโรงพยาบาลทั่วไป 354 แห่ง หรือร้อยละ 88.7 และโรงพยาบาลเฉพาะโรค 45 แห่ง หรือร้อยละ 11.3² โรงพยาบาลหลายแห่งได้ปรับปรุงพัฒนาด้านการอำนวยความสะดวก การให้บริการการดูแลรักษาที่มีคุณภาพมากขึ้น เพิ่มศักยภาพใน

การบริหารจัดการโรงพยาบาลเอกชนเริ่มมีการปรับกลยุทธ์เพื่อรองรับกลุ่มลูกค้าให้หลากหลายระดับมากขึ้น เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันในโลกยุคศตวรรษที่ 21³ การเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อน และรวดเร็ว ถือได้ว่าเป็นความท้าทายและโจทย์ที่ยิ่งใหญ่ของผู้บริหารในทุกองค์กรที่บริหารจัดการอย่างไร เพื่อให้องค์กรอยู่รอดท่ามกลางสถานการณ์ดังกล่าว⁴ ด้วยเหตุนี้ สภาการพยาบาลระหว่างประเทศ (International Council of Nurses, ICN) จึงผลักดันและสนับสนุนการพัฒนา ศักยภาพผู้นำทางการพยาบาล ให้มีความเข้มแข็ง และมีความพร้อมที่จะรับมือกับทักษะ และความรับผิดชอบในการเปลี่ยนแปลงทางด้านสุขภาพที่เป็นไปได้ในอนาคต มีการผลักดัน และสนับสนุน ผู้นำทางการพยาบาล เพื่อให้แก้ไขและตอบสนอง ต่อปัญหาทางสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในยุคปัจจุบันและอนาคต

อย่างไรก็ตามเป็นที่ตระหนักดีอยู่แล้วว่าการบริหารองค์กรทั้งในภาครัฐและเอกชนต้องเผชิญกับการแข่งขันที่สูงขึ้น แนวทางการบริหารแบบเดิมไม่สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จเหมือนดังในอดีต ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้กลยุทธ์ที่มีความเหนือกว่าคู่แข่ง และต้องมีความรวดเร็วในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์การแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ⁵ ประกอบกับการที่องค์กรจะมีผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรสู่การบรรลุตามเป้าหมายท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อนได้นั้น กลับเป็นความท้าทายอย่างยิ่ง เนื่องจากไม่มีผู้นำคนใดที่จะรู้ทุกเรื่องในทันที และเก่งในการใช้ทักษะการแก้ไขปัญหาในทุกสถานการณ์⁶ ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งจำเป็นในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและสังคมในปัจจุบันเต็มไปด้วยความไม่แน่นอน และ

แนวโน้มทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้นำต้องสามารถปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเมื่อองค์กรต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดีจะสามารถนำทางและสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การพัฒนาภาวะผู้นำจึงช่วยให้ผู้นำมีทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูล และประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง รวมถึงยังมีผลต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ผู้นำที่มีทักษะในการสื่อสารและสร้างแรงจูงใจสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ทำให้ทุกคนมีความรับผิดชอบต่อนโยบายขององค์กร การฝึกฝนและพัฒนาภาวะผู้นำจึงไม่เพียงแต่เป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง แต่ยังเป็น การสร้างอนาคตที่ยั่งยืนให้กับองค์กรในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอีกด้วย

องค์กรพยาบาลเป็นองค์กรวิชาชีพหนึ่งที่มีบุคลากรในระบบบริการสุขภาพมากที่สุด และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนระบบบริการสุขภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีผู้นำทางการพยาบาลเป็นหัวเรือใหญ่ ที่จะนำองค์กรฟันฝ่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยสภาการพยาบาล⁷ ได้กำหนดแผนกลยุทธ์การพยาบาล และการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2565-2569 ระบุถึงทิศทางกลยุทธ์ที่ 3 ด้านภาวะผู้นำ โดยมีความสำคัญ คือ การส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำและการบริหารจัดการของพยาบาลทุกระดับ เพื่อสร้างความเข้มแข็งขององค์กรพยาบาล สอดคล้องกับ สมรรถนะกลางของพยาบาลวิชาชีพ สมรรถนะที่ 4 ที่กำหนดให้พยาบาลต้องมีภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ⁸ เพราะฉะนั้น ผู้บริหารทางการพยาบาลจึงจำเป็นต้องใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลในศตวรรษที่ 21 เพื่อเป็น

ตัวกำหนดทิศทางการดำเนินงานให้มีความชัดเจน และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องได้อย่างท่วงที นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ดังนั้น ผู้นำทางการพยาบาลในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความสามารถในการปรับตัว และตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน (VUCA) การสร้างกลยุทธ์ที่ยืดหยุ่นและเหมาะสมจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยผู้เขียนรวบรวมและผสมผสานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะในการเป็นผู้นำทางการพยาบาลในศตวรรษที่ 21 จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งต่างประเทศ และประเทศไทย เพื่อสรุปเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วยแนวคิดสมรรถนะในการเป็นผู้นำทางการพยาบาลในศตวรรษที่ 21 ของ Cathy Rick⁹ และสมรรถนะผู้นำทางการพยาบาลของ สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ (2559)¹⁰ รวมถึงสมรรถนะผู้นำทางการพยาบาล ของ อารี ชิวเกษมสุข (2560)¹¹ โดยมีกลยุทธ์ที่สำคัญ ประกอบด้วย

- 1) การวิเคราะห์ความสามารถของตนเอง การตั้งเป้าหมายในทักษะที่ต้องการพัฒนา
- 2) การระบุ และเรียงลำดับความสำคัญ ความต้องการในการพัฒนา
- 3) การวางแผน การพัฒนาและเสนอแผนการพัฒนา และ
- 4) การถ่ายทอดความรู้ที่ได้สู่บุคคลอื่น ทั้งนี้การประยุกต์ใช้กลยุทธ์เหล่านี้จะช่วยให้ผู้นำทางการพยาบาลมีสมรรถนะภาวะผู้นำ ที่สามารถจัดการกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่ไม่แน่นอนได้ดียิ่งขึ้น เพื่อนำไปสู่การนำพาองค์กรให้อยู่รอดและเติบโตได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่คาดหวัง

ความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำ ทางการพยาบาลในศตวรรษที่ 21

ในศตวรรษที่ 21 สมรรถนะของผู้นำทางการพยาบาลมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในหลากหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยี สังคม และระบบการดูแลสุขภาพ ผู้นำทางการพยาบาลจึงต้องมีสมรรถนะที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เขียนจึงสรุปความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลในศตวรรษที่ 21¹²⁻¹⁴ ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาในด้านของนวัตกรรมทางสุขภาพ เทคโนโลยีทางการแพทย์ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และระบบสารสนเทศทางสุขภาพ ซึ่งเข้ามามีส่วนช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงแก้ปัญหาการบริหารจัดการและการดูแลผู้ป่วยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นผู้นำทางการพยาบาลจำเป็นต้องเข้าใจและนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อปรับปรุงการดูแล และการจัดการระบบสุขภาพ

2. ระบบสุขภาพที่มีความซับซ้อนมากขึ้น จากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้าสู่สังคมสูงอายุ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของนโยบายสุขภาพ ซึ่งผู้นำทางการพยาบาลต้องมีสมรรถนะในการจัดการระบบสุขภาพที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องอย่างทันทั่วทั้งที่

3. การตัดสินใจจากข้อมูลเชิงประจักษ์
ผู้นำทางการพยาบาลต้องใช้ข้อมูลจากการวิจัยและหลักฐานทางวิชาการในการตัดสินใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วย และการบริหารจัดการองค์กร

สรุปได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลในศตวรรษที่ 21 จะช่วยส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีทางการแพทย์ โดยเฉพาะปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการนำข้อมูลเชิงลึกมาประกอบการวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งจะทำให้การบริหารจัดการองค์กรมีความแม่นยำ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้ป่วยได้ดียิ่งขึ้น ภายใต้ระบบสุขภาพที่มีความซับซ้อนมากขึ้น โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านการบริหารจัดการ และการดูแลผู้ป่วย ตามวิสัยทัศน์ขององค์กร รวมถึงสามารถนำพาองค์กรฟันฝ่าอุปสรรคไปสู่ความสำเร็จได้ตามที่มุ่งหวัง

ความหมายของการพัฒนาภาวะผู้นำ ทางการพยาบาลในศตวรรษที่ 21

การพัฒนาภาวะผู้นำถูกนำมาใช้ครั้งแรกในช่วงทศวรรษ 1930 กับงานของ Kurt Lewin ซึ่งเป็นผู้นำในการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงองค์กร ต่อมาในช่วงทศวรรษ 1940 มีการส่งเสริมอย่างกว้างขวางโดยนำแนวคิดจากจิตวิทยา และการจัดการเข้ามาช่วยในการพัฒนาทักษะผู้นำ จนมาถึงช่วงทศวรรษ 1980 ได้มีการเริ่มต้นศึกษาการทำงานและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาให้ผู้นำมีความสามารถ มีทักษะ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้มากมาย ดังนี้

ภาวะผู้นำ คือ ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยผู้นำมีความสามารถในการจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจ สร้างอิทธิพลให้เกิดขึ้นต่อผู้ตาม สร้างความเชื่อมั่น โดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน¹⁵

การพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง การพัฒนาที่สามารถกระทำการผ่านการศึกษา การฝึกอบรม และประสบการณ์การทำงานได้ การพัฒนาภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ผู้นำต้องพัฒนาตนเองให้มีความสามารถเพิ่มพูน พัฒนาทักษะให้เกิดขึ้นอยู่เสมอ และนำความรู้ต่าง ๆ นั้นมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน¹⁶

ภาวะผู้นำทางการพยาบาลในศตวรรษที่ 21 หมายถึง พยาบาลที่มีความเชี่ยวชาญ และมีความน่าเชื่อถือ ซึ่งให้การดูแลอย่างกระตือรือร้นในสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่หลากหลาย มีความซื่อสัตย์ ความเห็นอกเห็นใจ ความอ่อนน้อมถ่อมตน ความมุ่งมั่นต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์และการคิดเชิงวิพากษ์เพื่อใช้ในการสร้างนวัตกรรมที่ช่วยปรับปรุงสุขภาพของผู้ป่วยและชุมชน มีความเป็นพันธมิตรด้านการดูแลสุขภาพกับทีมสุขภาพ สนับสนุนวัฒนธรรมด้านสุขภาพระดับโลก มีความกล้าหาญพร้อมรับมือกับทุกความท้าทายด้านการดูแลสุขภาพ¹⁷

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การพัฒนาที่สามารถกระทำการผ่านการศึกษา การฝึกอบรม ประสบการณ์การทำงาน เพื่อพัฒนาผู้นำทางการพยาบาลให้มีความเชี่ยวชาญ มีความน่าเชื่อถือ มีความซื่อสัตย์ ความเห็นอกเห็นใจ ความอ่อนน้อมถ่อมตน ความมุ่งมั่นต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีการใช้หลักฐานและการคิดเชิงวิพากษ์เพื่อใช้ในการสร้างนวัตกรรมที่ช่วยปรับปรุงสุขภาพของผู้ป่วยและชุมชน มีความเป็นพันธมิตรด้านการดูแลสุขภาพกับทีมสุขภาพ สนับสนุนวัฒนธรรมด้านสุขภาพระดับโลก มีความกล้าหาญ พร้อมรับมือกับทุกความท้าทายด้านการดูแลสุขภาพ เพื่อนำ

องค์กรพยาบาลไปสู่เป้าหมายในยุคการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำและผู้บริหาร

การบริหารองค์กรและการจัดการทีมงานมักจะพบว่า “ผู้นำ” (leader) และ “ผู้บริหาร” (manager) มีบทบาทที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน แต่ทั้งสองบทบาทนี้มีความสำคัญ และมีความสามารถในการสนับสนุนซึ่งกันและกันในการพัฒนาองค์กร โดยความแตกต่างระหว่างผู้นำ และผู้บริหารนั้นมีหลายประการ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้¹⁸

1. การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำใช้การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นเพื่อให้ทีมมีความมุ่งมั่น และเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ที่นำเสนอ ผู้นำจะสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่ง และส่งเสริมความร่วมมือ ขณะที่ผู้บริหารมักจะมุ่งเน้นที่การบริหารจัดการทรัพยากร และการติดตามผลลัพธ์ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ผู้บริหารจะจัดการกับงาน และปัญหาโดยมุ่งเน้นการปฏิบัติ และประสิทธิภาพ

2. การตัดสินใจและการจัดการ ผู้นำมักจะมีความสามารถในการตัดสินใจเกี่ยวกับประเด็นความเสี่ยงและเป็นนวัตกรรม เนื่องจากมองไปที่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม ขณะที่ผู้บริหารมักจะตัดสินใจโดยอิงจากข้อมูล และประสบการณ์ที่มีอยู่แล้ว โดยมุ่งเน้นการรักษาความเสถียร และการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ทักษะและวิธีการ ผู้นำต้องมีทักษะในการสร้างแรงบันดาลใจและการสื่อสารที่ดี รวมถึงทักษะในการบริหารความเปลี่ยนแปลง และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ขณะที่ผู้บริหารต้องมีทักษะในการวางแผน การจัดการทรัพยากร และการติดตามผล ซึ่งต้องการการจัดระเบียบ

และความสามารถในการแก้ไขปัญหาในระดับปฏิบัติการ

4. การจัดการทีม ผู้นำมักจะสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างสำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการพัฒนาของสมาชิกในทีม ขณะที่ผู้บริหารมักจะมุ่งเน้นการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจน รวมถึงการตรวจสอบการทำงานและผลลัพธ์ แม้ว่าผู้นำและผู้บริหารจะมีความแตกต่างกันในหลายด้าน แต่ในความเป็นจริงแล้ว บทบาททั้งสองมักจะมีการทับซ้อนกัน และบุคคลหนึ่งอาจทำหน้าที่ทั้งสองอย่างได้ดี โดยการผสมผสานระหว่างวิสัยทัศน์ที่กว้างขวางและการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้เขียนขอสรุปว่า ผู้นำทางการพยาบาลมุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจ และการพัฒนาทีมพยาบาล เช่น การส่งเสริมการปฏิบัติที่ดี และการสนับสนุนการพัฒนาทักษะ โดยทำงานร่วมกับทีมพยาบาลเพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการดูแลผู้ป่วยอย่างมีคุณภาพ ขณะที่ผู้บริหารทางการพยาบาล มุ่งเน้นการจัดการและบริหารงานอย่างเป็นระบบ เช่น การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การจัดการงบประมาณ และการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานพยาบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้ป่วย และองค์กร

สรุปได้ว่า ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำและผู้บริหารที่สำคัญ คือด้านแนวคิด และวิสัยทัศน์ โดยผู้นำมักจะมองไปข้างหน้าและมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับอนาคต ผู้นำมักจะสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีม และมีความสามารถในการนำทางให้ทีมเดินไปสู่เป้าหมายใหญ่หรือการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ขณะที่ผู้บริหารมักจะมุ่งเน้นไปที่การจัดการและการดำเนินงานในปัจจุบัน ผู้บริหารจะดูแล

การดำเนินการให้เป็นไปตามแผนและมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยมักจะมุ่งเน้นที่การจัดระเบียบ และการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน

ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาล

ผู้นำทางการพยาบาลมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการขับเคลื่อนบริการสุขภาพ เพื่อให้องค์กรพยาบาลดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ โดยภาวะผู้นำของผู้บริหารทางการพยาบาลถือได้ว่ามีอิทธิพลอย่างมากต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาลในองค์กร การพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพื่อก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร และผู้ที่ได้รับการพัฒนา ผู้เขียนได้ทบทวน และศึกษาแนวคิดและทฤษฎีและการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน สามารถแบ่งทฤษฎีภาวะผู้นำได้ 4 กลุ่ม¹⁹ ดังนี้

1. ทฤษฎีมหาบุรุษ และทฤษฎีคุณลักษณะ (great man theory/trait theory) เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 18 ซึ่งผู้นำตามทฤษฎีนี้มีวิวัฒนาการมาเป็นลำดับแรก ๆ เชื่อว่าภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ติดตัวแต่กำเนิด ไม่สามารถเรียนรู้หรือเสริมสร้างให้เกิดขึ้นภายหลังได้ โดยลักษณะของผู้นำจะมีความเฉพาะตัว คุณลักษณะผู้นำ ประกอบด้วยคุณลักษณะทางกายภาพ เช่น ส่วนสูง ลักษณะท่าทาง ความคล่องแคล่วทางวาจา เป็นต้น

2. ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม (behavioral theory) เริ่มมีการศึกษาในช่วงปลายปี 1940 เนื่องจากนักวิชาการเชื่อว่าผู้นำมีความแตกต่างของพฤติกรรม กล่าวคือมีทั้งผู้นำที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ แต่จะยึดนำพฤติกรรมที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จมาใช้ในการจัดการในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย เนื่องจากเชื่อว่าผู้นำอย่างเดียวไม่เพียงพอต่อ

การบริหารจัดการองค์กรให้สำเร็จ จึงมีการศึกษาคุณลักษณะด้านพฤติกรรม เช่น พฤติกรรมแบบมุ่งเนื้องาน พฤติกรรมแบบมุ่งความสัมพันธ์ ฯลฯ เป็นต้น

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (contingency theory) โดยทฤษฎีนี้ จะให้ความสำคัญกับปัจจัยสิ่งแวดล้อม เช่น ลักษณะของการทำงานของผู้นำ ลักษณะสิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นต้น ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตลอดจนยอมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการทำงานมากขึ้น เน้นการแลกเปลี่ยนประโยชน์ระหว่างผู้นำกับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ต่างก็มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ต่างอำนวยความสะดวกซึ่งกันและกัน ต่างฝ่ายต่างได้รับผลประโยชน์ตอบแทน

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership theory) ซึ่งปัจจุบันการศึกษาภาวะผู้นำให้ความสนใจไปที่บทบาทของผู้นำในการสร้างและส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงในองค์กร โดยเน้นการกระตุ้นส่งเสริมพัฒนาการและการเปลี่ยนแปลงที่มีผลที่ยั่งยืนในบุคลากรและองค์กร โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะจูงใจผู้ตาม เช่น ให้คำตอบแทน ให้ตำแหน่ง เป็นต้น ทั้งนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีลักษณะที่ทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ จงรักภักดี และความเคารพต่อผู้นำจนสามารถสร้างให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ตามที่คาดหวังหรือเกินความคาดหวังได้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางการพยาบาลสามารถ แบ่งได้เป็น 4 กลุ่มทฤษฎีหลัก ได้แก่ ทฤษฎีมหาบุรุษและทฤษฎีคุณลักษณะซึ่งเชื่อว่าภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ติดตัวแต่กำเนิด ทฤษฎีเชิงพฤติกรรมที่เน้นพฤติกรรมของผู้นำที่นำไปสู่ความสำเร็จ ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยสิ่งแวดล้อม และทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เน้นการสร้าง และ

ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งแต่ละทฤษฎีที่กล่าวมานั้นถือได้ว่าเป็นกรอบพื้นฐานในการนำไปวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาล เพื่อให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จทันต่อยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมรรถนะในการเป็นผู้นำทางการพยาบาลในศตวรรษที่ 21

วิวัฒนาการของระบบบริการสุขภาพ ส่งผลกระทบบอย่างมีนัยสำคัญต่อสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารการพยาบาลในยุคสมัยใหม่ ซึ่งผู้บริหารการพยาบาลจำเป็นต้องมีความรู้ และทักษะที่หลากหลาย เพื่อใช้เป็นอาวุธในยามที่ต้องบริหารจัดการต่อสถานการณ์ท้าทายที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด โดย Cathy Rick⁹ กล่าวถึง สมรรถนะในการเป็นผู้นำทางการพยาบาลในศตวรรษที่ 21 เรียกว่า The “5 eyes” ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังนี้

1. สมรรถนะด้านนวัตกรรม (innovation)

จากการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้ผู้บริหารพยาบาลจะต้องมีความพร้อมในการบริหารจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา โดยใช้แนวทางที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ซึ่งขับเคลื่อนด้วยข้อมูลเป็นหลัก (data-driven approaches) สามารถใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ในการวิเคราะห์ข้อมูลสุขภาพ โดยการนำข้อมูลเชิงลึกมาประกอบการวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งจะทำให้การบริหารจัดการองค์กรมีความแม่นยำและตอบสนองต่อความต้องการของผู้ป่วยได้ดียิ่งขึ้น¹²⁻¹³ ทั้งนี้ นวัตกรรมไม่เพียงเป็นสิ่งแปลกใหม่อย่างเดียว แต่ต้องออกแบบมาอย่างดี เพื่อให้บรรลุผลตามที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงผู้นำจำเป็นต้องเป็นแบบอย่างในการใช้นวัตกรรมในการแก้ไขปัญหา

ทางการแพทย์สามารถช่วยในการพัฒนาระบบการดูแลผู้ป่วย ในการติดตามสุขภาพของผู้ป่วย เพื่อให้ผู้นำสามารถปรับแผนการดูแลได้อย่างทันที่ และสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามได้

2. สมรรถนะด้านความมุ่งมั่น และความเคารพระหว่างกัน (interprofessional commitment and respect) การทำงานเป็นทีมถือได้ว่าเป็นหัวใจหลักในการดูแลผู้ป่วย เนื่องจากผู้ป่วยคนหนึ่งไม่สามารถถูกดูแลโดยวิชาชีพใดวิชาชีพหนึ่งได้ ต้องมีการประสานงานร่วมกัน พึงพาอาศัยซึ่งกันและกันของทีมสหสาขาวิชา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และที่สำคัญต้องทำงานภายใต้ขอบเขตวิชาชีพของตน

3. สมรรถนะด้านสารสนเทศ (informatics) ปัจจุบันระบบสารสนเทศทางคลินิก (clinical information systems) เข้ามามีส่วนช่วยในการทำงานของบุคลากรทางสุขภาพเป็นอย่างมาก จึงมีความจำเป็นต้องมีการบันทึกข้อมูลสุขภาพอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ทีมสุขภาพสามารถเข้าถึงข้อมูลของผู้ป่วยได้อย่างทันที่ สำหรับใช้ในการพิจารณาให้คำแนะนำให้ผู้ป่วยเกิดความเข้าใจเกี่ยวกับโรค ทางเลือกในการรักษา และผลที่ตามมาของการรักษา เพื่อเพิ่มการดูแลที่มีคุณภาพดีขึ้นและการบริหารจัดการธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

4. สมรรถนะด้านข้อมูลเชิงลึก (insight) ผู้นำที่ชาญฉลาดจะกำหนดวิสัยทัศน์ และวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ และมีความเข้าใจว่าการเปลี่ยนแปลงที่เป็นพลวัตย่อมส่งผลกระทบต่อลักษณะที่ซับซ้อนของการให้บริการด้านการดูแลสุขภาพ กำลังคน สภาพแวดล้อมการทำงาน การจัดการความเสี่ยงขององค์กร รวมถึงความต้องการของผู้ป่วย และ

มีการปฏิบัติงานตามหลักฐานเชิงประจักษ์ ทั้งทางคลินิกและการบริหารจัดการ

5. สมรรถนะด้านซื่อสัตย์สุจริต (integrity) ความไว้วางใจและความเคารพระหว่างสมาชิกในทีมดูแลสุขภาพ และสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้ทีมสุขภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มขอบเขตของตน กล้าที่จะแบ่งปันมุมมองที่แตกต่างด้วยความเคารพและร่วมมือกัน เพื่อให้เกิดการดูแลที่มีคุณภาพสูงสุดให้กับผู้ป่วย ซึ่งความไว้วางใจและความเคารพจะได้รับก็ต่อเมื่อผู้นำบริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้อง เชื่อถือได้ เป็นจริง และโปร่งใส สำหรับผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงความซื่อสัตย์ในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีระดับความสามารถในการเปิดกว้างในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักคุณธรรมอันสูงส่งในทุกงาน โดยเน้นด้านความปลอดภัยของผู้ป่วยและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งความปลอดภัยจะช่วยจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคงอยู่ในงาน เมื่อตนรู้สึกปลอดภัยที่จะพูดหรือแบ่งปันสิ่งที่เกื้อบผิตพลาด โดยไม่กลัวตักงาน

การบริหารจัดการในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารการพยาบาลต้องมีสมรรถนะที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นด้าน นวัตกรรม ความมุ่งมั่น การใช้สารสนเทศทางคลินิก ข้อมูลเชิงลึก ความซื่อสัตย์การทำงานร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพ และมีวิสัยทัศน์และความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ รวมถึงบริหารองค์กรด้วยความโปร่งใสและยึดหลักคุณธรรม ผู้นำที่มีสมรรถนะเหล่านี้จะสามารถนำองค์กรสู่ความสำเร็จ และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้น องค์กรจึงต้องพัฒนาภาวะผู้นำให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่ไม่หยุดยั้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลในศตวรรษที่ 21

ผู้บริหารการพยาบาลเป็นกลไกสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนนโยบายของโรงพยาบาลลงสู่ระดับปฏิบัติการ ซึ่งการที่องค์กรมีผู้นำที่มีความเก่งรอบรู้ในทุกสถานการณ์ จะสามารถนำพาองค์กรฟันฝ่าอุปสรรคไปได้อย่างเต็มภาคภูมิท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่มีความซับซ้อน และไม่หยุดนิ่ง แต่หากมองในความเป็นจริงแล้วว่าการจะเป็นผู้นำที่เก่งและน่าองค์กรได้นั้น จำเป็นจะต้องใช้หลากหลายกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ ให้ผู้นำมีความรู้ความสามารถ และมีความแข็งแกร่งมากพอที่จะเป็นแกนนำหลักในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ จากการทบทวนวรรณกรรม การพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลมีหลากหลายแนวทาง ซึ่งผู้เขียนได้สรุปกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลในศตวรรษที่ 21⁹⁻¹¹ ไว้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ตนเองเพื่อค้นหาส่วนที่ต้องพัฒนา

กลยุทธ์ในการพัฒนาจำเป็นต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ เป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง เพื่อให้สามารถทำงานหรือทำภารกิจต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยวิเคราะห์ช่องว่างของส่วนที่ต้องการพัฒนา ขั้นตอนที่สำคัญในกระบวนการนี้ ประกอบด้วย

1.1 การกำหนดเป้าหมาย (goals) เป็นขั้นตอนที่สำคัญในกระบวนการพัฒนาตนเอง เนื่องจากช่วยให้ผู้นำทางการพยาบาลมีทิศทางที่ชัดเจนในการพัฒนาทักษะ และความสามารถ โดยการเริ่มต้นจากการประเมินตนเองเพื่อระบุสิ่งที่ต้องการบรรลุ ผู้นำทางการพยาบาลจำเป็นต้องประเมินตนเอง ต้องมีการตั้งคำถามว่าต้องการเป็นอะไร และต้องการ

พัฒนาในด้านใด หากต้องการเป็นผู้นำที่ดีต้องพิจารณาว่าทักษะไหนที่สำคัญ เช่น การเรียนรู้ทักษะใหม่ในงาน การเป็นผู้นำที่ดีในองค์กร หรือการเสริมสร้างความชำนาญในงานที่ทำอยู่ให้ดีขึ้น การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การตัดสินใจที่ดี หรือการสร้างแรงจูงใจในทีม เป็นต้น

1.2 การวิเคราะห์ความสามารถ (abilities) เป็นการวิเคราะห์สิ่งที่ตนเองเป็นอยู่ (จุดเด่น-จุดด้อย) โดยทำการประเมินความสามารถของตนเองโดยเฉพาะ จุดเด่นที่มี และจุดที่ยังต้องพัฒนาต่อไป เช่น ความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ทักษะการสื่อสาร หรือการจัดการเวลา เป็นต้น

1.3 การรับรู้สิ่งที่ เป็นอยู่ (perceptions) การเข้าใจและรับรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัว ช่วยในการตีความ และวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้เข้าใจมากขึ้น และตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเข้าใจและตีความสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัว เช่น การเข้าใจแนวโน้มในตลาด การเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน หรือการทบทวนผลงานที่เคยทำ เป็นต้น

1.4 มาตรฐาน (standard) มาตรฐานหรือเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดผลลัพธ์หรือการกระทำ ศึกษาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 รวมถึงสมรรถนะผู้นำทางการพยาบาล เพื่อดูมาตรฐานเป็นเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินว่าการดำเนินงานมีความสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่ เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ตนเองเรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการระบุ และเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการในการพัฒนาตนเอง

2. การระบุและเรียงลำดับความสำคัญ ความต้องการในการพัฒนา คือขั้นตอนสำคัญของกลยุทธ์สำหรับการประเมินและจัดลำดับทักษะ

หรือความรู้ที่เราต้องการพัฒนาตนเองให้มีความสำคัญตามลำดับ เพื่อให้สามารถมุ่งเน้นการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและเป็นระเบียบมากขึ้น เพื่อวางแผนพัฒนารายบุคคล มีดังนี้

2.1 เริ่มต้นด้วยการระบุความต้องการหรือทักษะที่ต้องการพัฒนา เช่น ทักษะเชิงบุคลิก (เช่น การจัดการเวลา การทำงานร่วมกับผู้อื่น) ทักษะเชิงวิชาชีพ (เช่น การเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่) หรือความรู้ทางกายภาพ (เช่น การฝึกซ้อมหรือการฝึกท่าทางในการสื่อสาร)

2.2. ประเมินความสำคัญของแต่ละความต้องการตามลำดับ เพื่อที่จะทำให้การพัฒนามีความเป็นระเบียบและเป็นประสิทธิภาพมากที่สุด โดยให้ความสำคัญตามความต้องการของการใช้งานจริง หลังจากที่ได้รับรู้ความต้องการและประเมินความสำคัญแล้ว ให้ทำการกำหนดลำดับของความสำคัญตามลำดับที่สำคัญที่สุด โดยมีข้อพิจารณาเช่น ความสำคัญในการประสานงานกับผู้อื่น ความสำคัญในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับงานปัจจุบันหรืออนาคต หรือความสำคัญในการเตรียมพร้อมสำหรับอนาคต

2.3 เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการ ทำการวางแผนการพัฒนิตนเอง โดยเน้นที่ความสำคัญสูงสุดและมุ่งหมายที่ชัดเจน เช่น วางแผนการเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นผ่านการศึกษาต่าง ๆ การสมัครอบรมหรืออบรมภายในองค์กร หรือการเข้าร่วมกิจกรรมที่เพิ่มทักษะ ทำการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาอย่างชัดเจน เช่น ต้องการทักษะใหม่นี้จะช่วยให้ทำงานได้ดีขึ้นในภาพรวม ต้องการเป็นผู้นำที่เชื่อถือได้ในองค์กร หรือต้องการเตรียมความพร้อมสำหรับตำแหน่งหรือโอกาสใหม่ในอนาคต

3. การวางแผนการพัฒนา และเสนอแผนการพัฒนิตนเอง เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในการสร้างเส้นทางที่ชัดเจนเพื่อการเติบโตและความสำเร็จในอนาคต โดยการดำเนินการตามขั้นตอนที่ชัดเจนจะช่วยให้สามารถบรรลุเป้าหมายการพัฒนิตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นระเบียบ โดยหลังจากการวิเคราะห์ตนเองเพื่อค้นหาส่วนที่ต้องพัฒนา และเรียงลำดับความสำคัญความต้องการในการพัฒนาเรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนการวางแผนการพัฒนาและเสนอแผนการพัฒนิตนเองจะเป็นกระบวนการถัดมา

3.1 การกำหนดกลยุทธ์ และกิจกรรม เมื่อมีการตั้งเป้าหมายและทำความเข้าใจเกี่ยวกับสถานะปัจจุบันแล้ว ขั้นตอนถัดไปคือการวางแผนกลยุทธ์ และกิจกรรมที่เหมาะสมเพื่อบรรลุเป้าหมาย กลยุทธ์อาจรวมถึงการเลือกหลักสูตรการเรียนรู้ การเข้าร่วมการอบรม การหาประสบการณ์ใหม่ ๆ หรือการพัฒนาทักษะเฉพาะทางที่จำเป็น นอกจากนี้ ยังควรวางแผนกิจกรรมที่มีความหลากหลาย เช่น การอ่านหนังสือที่เกี่ยวข้อง การเข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop) หรือการทำโครงการที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถสรุปวิธีการได้ดังนี้

3.1.1 การพัฒนิตนเอง (self-development) การพัฒนิตนเอง และการฝึกอบรมมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการเป็นผู้นำทางการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรและผู้ป่วยได้อย่างมีคุณภาพ โดยการพัฒนิตนเอง (self-development) เป็นกระบวนการที่ต้องใช้ความมุ่งมั่นและความพยายามอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกฝนทักษะการนำ (leadership skills) ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงบันดาลใจและการตัดสินใจที่ดี

การจัดการเวลา (time management) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการพัฒนาทักษะเชิงส่วนบุคคล (personal skills) เช่น การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการแก้ปัญหา

3.1.2 การพัฒนา และ ฝึกอบรมภายในองค์กร (on the job training)

เป็นวิธีการเรียนรู้ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ และพัฒนาผ่านประสบการณ์จริงในสถานที่ทำงาน โดยมีการรับการโค้ช หรือการสอนจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้เชี่ยวชาญภายในองค์กร การทำเช่นนี้ช่วยให้พนักงานสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ทันที และได้รับข้อเสนอแนะแบบทันที

3.1.3 การพัฒนา และ ฝึกอบรมภายนอกองค์กร (outside training)

เป็นวิธีช่วยในการเสริมสร้างทักษะและความรู้ใหม่ ๆ การเข้าร่วมการอบรมหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานภายนอก เช่น การอบรมสัมมนาหรือการเรียนรู้ผ่านการศึกษเพิ่มเติม จะช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ ที่อาจจะไม่สามารถหาได้จากการฝึกอบรมภายในองค์กร การเรียนรู้จากแหล่งภายนอกยังสามารถเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และแนวทางปฏิบัติที่ดีจากมืออาชีพในสาขาต่าง ๆ ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 การจัดลำดับความสำคัญ การจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมและกลยุทธ์ที่ต้องทำเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้สามารถจัดการเวลา และทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดลำดับความสำคัญจะช่วยให้ทราบว่าอะไรเป็นสิ่งที่ควรทำก่อน และหลัง รวมถึงการจัดการกับภารกิจที่มีความสำคัญสูงสุด เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้ตามที่กำหนด

3.3 การติดตามและประเมินผล การติดตามและประเมินผลการพัฒนาตนเอง

เป็นขั้นตอนที่สำคัญในการตรวจสอบความก้าวหน้าและความสำเร็จ การติดตามผลควรทำเป็นระยะ ๆ เช่น ทุกเดือนหรือทุกไตรมาส เพื่อตรวจสอบว่าแผนการพัฒนานั้นได้ผลตามที่คาดหวังหรือไม่ การประเมินผลช่วยในการปรับปรุงแผนการพัฒนาให้เหมาะสม และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.4 การปรับปรุงและปรับแผน การพัฒนาเป็นกระบวนการที่ไม่สิ้นสุด เมื่อได้รับผลการประเมินแล้ว การปรับปรุงและปรับแผนการพัฒนาเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและความต้องการใหม่ ๆ การเรียนรู้จากความผิดพลาดและประสบการณ์จริงจะช่วยให้ปรับปรุงแผนให้ดียิ่งขึ้น

3.5 การสร้างแผนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ การสร้างแผนการพัฒนาควรมีความชัดเจนและเป็นระบบ การสร้างแผนที่มีการกำหนดระยะเวลาและทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการดำเนินการเป็นสิ่งสำคัญ แผนการพัฒนาควรประกอบด้วยรายละเอียดของกิจกรรมที่ต้องทำเวลาในการดำเนินการ และวิธีการในการตรวจสอบผลลัพธ์

3.6 การสร้างแรงจูงใจ การรักษาความมุ่งมั่นและแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้ การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและมีความสำคัญจะช่วยให้รู้สึกถึงความสำเร็จและกระตุ้นให้ทำงานอย่างต่อเนื่อง

3.7 การมีแผนสำรอง ในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการตามแผนที่กำหนดได้ตามที่คาดหวัง การมีแผนสำรอง (contingency plan) เป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งช่วยให้สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วเมื่อเผชิญกับปัญหาหรือความท้าทายที่ไม่คาดคิด การวางแผนการพัฒนา และการเสนอแผนการพัฒนาตนเองจึงเป็นกระบวนการ

ที่ต้องการความละเอียดรอบคอบ และการวางแผนอย่างมีระบบ การดำเนินการตามแผนที่ชัดเจน และมีการติดตามประเมินผลจะช่วยให้สามารถพัฒนาทักษะและความสามารถได้ตามเป้าหมายที่กำหนดและพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

4. การถ่ายทอดความรู้ การถ่ายทอดความรู้เป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถนำความรู้ และทักษะที่ได้เรียนรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นในอนาคต การถ่ายทอดความรู้ช่วยให้เราสามารถพัฒนาทักษะการสื่อสารและการอธิบายให้ชัดเจน การทำเช่นนี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้ผู้อื่นเรียนรู้ได้ดีขึ้น แต่ยังทำให้เราเองมีความเข้าใจลึกซึ้งเกี่ยวกับเนื้อหาที่เรียนรู้ การสอนหรือการแชร์ความรู้ มักจะต้องมีการเตรียมการและการวางแผนที่ดี ซึ่งสามารถช่วยให้เราพัฒนาทักษะการจัดการเวลา และการวางแผนได้ดีขึ้น นอกจากนี้ การถ่ายทอดความรู้ยังสามารถสร้างโอกาสในการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการสร้างความร่วมมือในทีม การเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่นสามารถเสริมสร้างความเข้าใจและความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่หลากหลายได้ดีขึ้น สุดท้ายคือการนำความรู้ และทักษะที่ได้เรียนรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน และการทำงานสามารถช่วยให้เราพัฒนา และเติบโตอย่างต่อเนื่อง การปรับตัวและใช้ความรู้ใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาหรือการพัฒนางานสามารถเพิ่มประสิทธิภาพ และช่วยให้เราประสบความสำเร็จในอนาคต

สรุป

กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะ

ในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเทคโนโลยี สังคม และการดูแลสุขภาพ การพัฒนาภาวะผู้นำไม่เพียงแต่ช่วยให้บุคคลสามารถวิเคราะห์ และระบุความต้องการในการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ แต่ยังเป็นส่วนสำคัญในการเตรียมความพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงให้กับผู้นำทางการพยาบาล ในหลายด้าน เนื่องจากการพัฒนาภาวะผู้นำเป็นกระบวนการพัฒนาตนเอง โดยจะช่วยให้บุคคลสามารถวิเคราะห์และระบุความต้องการในการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยใช้กระบวนการทั้งหมด 4 ขั้นตอน เริ่มจาก 1) การวิเคราะห์ตนเอง เพื่อค้นหาส่วนที่ต้องพัฒนา ตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน วิเคราะห์ความสามารถและความต้องการ แล้วเรียงลำดับความสำคัญของทักษะที่ต้องการพัฒนา หลังจากนั้นจึงเข้าสู่ลำดับถัดมา 2) การระบุและเรียงลำดับความสำคัญความต้องการในการพัฒนา 3) การวางแผนการพัฒนา และเสนอแผนการพัฒนา และ 4) การถ่ายทอดความรู้ที่ได้สู่บุคคลอื่น การประยุกต์ใช้กลยุทธ์เหล่านี้จะช่วยให้ผู้นำทางการพยาบาลมีความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีขึ้น ทั้งยังสามารถสร้างความเชื่อมั่นในทีมงานและพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร การเรียนรู้จากประสบการณ์ และการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กรจะช่วยเพิ่มทักษะและความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ ในอนาคต ดังนั้น กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาล เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างมากในวงการด้านการพยาบาล ไม่เพียงแต่เป็นการเพิ่มความสามารถในการนำทีม และการบริหารจัดการเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างภูมิปัญญาองค์กร และการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการให้บริการดูแลผู้ป่วยอย่างมีคุณภาพ และปลอดภัยเนื่องจากผู้นำทางการพยาบาล

มีบทบาทสำคัญในการนำทีม และอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรทางการพยาบาล ในการให้บริการดูแลผู้ป่วยและดูแลผู้ป่วย ในทางที่เหมาะสมที่สุด

เอกสารอ้างอิง

1. United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division. World Population Prospects 2022: Summary of Results. UN DESA/POP/2022/TR/NO. 3; 2022.
2. กองสถิติเศรษฐกิจ, สำนักงานสถิติแห่งชาติ. การสำรวจโรงพยาบาลและสถานพยาบาล เอกชน พ.ศ. 2566. กรุงเทพมหานคร: กองสถิติพยากรณ์, สำนักงานสถิติแห่งชาติ; 2566.
3. พูลสุข นิลกิจศรานนท์. แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรมปี 2563-65 “ธุรกิจโรงพยาบาล เอกชน”. KRUNGSRI RESEARCH. 2563 September:1-15.
4. Leelahakorn P, Ekpetch C, Charurnsuk B. Teacher Leadership in Secondary Schools under The Office of the Basic Education Commission in Upper Southern Region. Journal of Education Thaksin University. 2015;15(1):95-100.
5. ยุภาพร ยุภาศ. กลยุทธ์กับการบริหารงาน Strategies and Management. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 2562;6(1):353-62.
6. พลอยชมพู ทับเอน, มณีสุข จัยเอี่ยม และ อนัสสา โรจนตระกูล. การพัฒนาภาวะผู้นำ: จากทฤษฎีสู่แนวทางการปฏิบัติที่ดีในองค์กร. Journal of Roi Kaensarn Academi. 2565 December 30;7(12):304-19.
7. สภาการพยาบาล. แผนกลยุทธ์การพยาบาล และการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2565-2569. นนทบุรี: บริษัท สำนักพิมพ์สื่อตะวัน จำกัด; 2565.
8. สภาการพยาบาล. ประกาศสภาการพยาบาล เรื่องสมรรถนะหลักของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก สาขาพยาบาลศาสตร์ หลักสูตรฝึกอบรมการพยาบาลขั้นสูงระดับวุฒิปัตร์และได้รับวุฒิปัตร์/หนังสืออนุมัติแสดงความรู้ความชำนาญเฉพาะทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ [Internet]. 2561 [cited 2024 Jul 30]. Available from: <https://www.tnmc.or.th/images/userfiles/files/004.pdf>.
9. Rick C. Competence in executive nursing leadership for the 21st century: The 5 eyes. Nurse Leader. 2014;12(2):64-6.
10. สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ. สมรรถนะผู้นำทางการพยาบาล: ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาศักยภาพระบบบริการพยาบาล หน่วยที่ 1-5. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช; 2559.
11. อารี ชิวเกษมสุข. สมรรถนะผู้นำทางการพยาบาล แนวคิดและการพัฒนา (พิมพ์ครั้งที่ 3). ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
12. Ronquillo CE, Peltonen LM, Pruinelli L, Chu CH, Bakken S, Beduschi A, Cato K, Hardiker N, Junger A, Michalowski M, Nyrup R. Artificial intelligence in nursing: Priorities and opportunities from an international invitational think-tank of the Nursing and Artificial Intelligence Leadership Collaborative. Journal of advanced nursing. 2021 Sep;77(9):3707-17.

13. Risling TL, Low C. Advocating for safe, quality and just care: what nursing leaders need to know about artificial intelligence in healthcare delivery. *Nursing Leadership* (1910-622X). 2019 Apr 1;32(2).
14. Melnyk BM, Fineout-Overholt E. Evidence-based practice in nursing & healthcare: A guide to best practice. Lippincott Williams & Wilkins; 2022 Aug 16.
15. Bass BM, Avolio BJ. Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Thousand Oaks, CA: Sage Publications; 1994.
16. เอกราช โสมจิตพิมานเวช. รูปแบบการบริหารโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ; 2560.
17. Cline D, Crenshaw JT, Woods S. Nurse leader: a definition for the 21st century. *Nurse Leader*. 2022;20(4):381-4.
18. เรมวล นันทศุภวัฒน์. ภาวะผู้นำทางการพยาบาลในองค์กร. เชียงใหม่: คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2542.
19. Marquis BL, Huston CJ. Leadership roles and management functions in nursing: Theory and application. 9th ed. Philadelphia, PA: Wolters Kluwer/ Lippincott Williams & Wilkins; 2017.