



การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาลในพื้นที่ภาคเหนือ*

ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN 21st CENTURY OF NORTHERN NURSING SCHOOL ADMINISTRATORS

พิมพ์รดา ธรรมมีภักดี

Pimradar Tummeepukdee

กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์

Kampanart Wongwatthanaphong

ภาสกร ดอกจันทร์

Phasakorn Dokchan

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand

E-mail: pimradar9999@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำ ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาลในพื้นที่ภาคเหนือ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาลจำนวน 116 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ มีค่าความตรง 0.67 - 1.00 ค่าความเที่ยง 0.801 เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม AMOS และ Content analysis ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาลในพื้นที่ภาคเหนือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, $SD = .373$) 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาลในพื้นที่ภาคเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ 3) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาล ในรูปแบบ 3Y* Model ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ องค์ประกอบของคุณสมบัติ ได้แก่ มีวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน เปลี่ยน

* Received 6 February 2023; Revised 25 February 2023; Accepted 28 February 2023

วิสัยทัศน์สู่แผนการลงมือทำ วางวิสัยทัศน์อนาคต และรับฟังผู้อื่นเพื่อต่อยอดเป็นวิสัยทัศน์ การตื่นตัวต่อความเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบของคุณสมบัติ ได้แก่ ปรับเปลี่ยนหรือพลิกโฉม นำหน้าการเปลี่ยนแปลง ก่อนที่จะถูกบังคับให้เปลี่ยนแปลงเสมอ การผลักดันคนในทีมให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลง ตีความหมายใหม่จากความไม่แน่นอน และกล้าที่จะทดลอง และการมุ่งมั่นทำให้สำเร็จ องค์ประกอบของคุณสมบัติ ได้แก่ มุ่งมั่นในความสำเร็จ อดทน ใจสู้ สำนึกแบบเจ้าของงาน พัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง และปรับตัวในความไม่แน่นอน นำไปสู่การสร้างผู้นำสู่การเปลี่ยนแปลง Y*Team

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหาร, ศตวรรษที่ 21

Abstract

The objectives of this research were to study leadership levels, factors affecting leadership, and guidelines for developing transformational leadership in the 21st century among nursing school administrators in the northern region. The sample group consisted of 116 nursing school administrators. The research instrument was a questionnaire about factors affecting leadership with a validity of 0.67-1.00 and a reliability of 0.801. Data were collected using the validated questionnaire and group discussion. The data were analyzed using AMOS program and content analysis. The results showed that: 1) Overall, the level of transformational leadership in the 21st century of nursing school administrators in the northern region was at a high level ($\bar{X} = 4.46$, $SD = .373$); 2) Factors affecting transformational leadership in the 21st century of the nursing schools administrators was statistically significant at the level 0.01, which consisted of two factors, including motivational achievement factor and emotional intelligence factor; and 3) Guidelines for the development of transformational leadership in the 21st century of the administrators of nursing schools in the form of a 3Y* Model consisting of visioning, which has the components including having a clear vision and strategy, turning vision into action plan, visioning the future, and listening to others to develop vision; sense making, which has the elements such as always transforming ahead of change before being forced to change, motivating team members to prepare for change, reinterpreting uncertainty, and daring to experiment; and goal achievement that has the elements such as commitment to success, patience, fighting spirit, a sense of ownership,



continuous self-improvement, and adaptability to uncertainty. These lead to the creation of transformational leadership Y*Team.

Keywords: transformational leadership, administrator, the 21st century

บทนำ

สถานการณ์ปัจจุบัน ทวีโลกประสบปัญหาการขาดแคลนพยาบาล ในระยะสั้นช่วง 10 ปีข้างหน้า ความต้องการพยาบาลจะเพิ่มขึ้นประมาณ 5.9 ล้านคน เพื่อให้เพียงพอกับความ ต้องการ ตามข้อมูลระบุว่า ช่วงปี 2013 และ 2018 มีประมาณ 191 ประเทศ ที่ขาดแคลนพยาบาล ส่วนใหญ่อยู่ในประเทศที่มีรายได้ต่ำถึงปานกลาง เช่น แอฟริกา เอเชีย ตะวันออกเฉียงใต้ ภูมิภาคเมดิเตอร์เรเนียนตะวันออกและบางส่วนของละตินอเมริกา โดยพยาบาลมากกว่าร้อยละ 80 ทำงานอยู่ในพื้นที่ที่มีประชากรรวมกันราวครึ่งหนึ่งของประชากรโลก อย่างไรก็ตามองค์การอนามัยโลกแนะนำว่าประเทศที่กำลังประสบปัญหาการขาดแคลนพยาบาลควรมีการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 8 ต่อปีหรือควรมีการผลิตพยาบาลให้ได้อย่างน้อย 6 ล้านคน ภายในปี 2030 พร้อมเพิ่มทักษะทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สังคมวิทยาและความก้าวหน้าในอาชีพของการดูแลสุขภาพผู้ป่วย (องค์การอนามัยโลก, 2563)

ประเทศไทยก็เป็นหนึ่งในประเทศที่ประสบปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพมาอย่างต่อเนื่อง โดยอัตราส่วนของพยาบาลวิชาชีพต่อผู้ป่วยปัจจุบันคือ 1: 371 และพบว่า การขาดแคลนนี้นี้เกิดจากหลายสาเหตุ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงด้านประชากรและระบาดวิทยา การเจ็บป่วยด้วยโรคติดเชื้อ โรคอุบัติใหม่ โรคเรื้อรัง และการเพิ่มขึ้นของ ประชากรสูงอายุ ซึ่งทำให้ความต้องการบริการ การรักษาพยาบาลของประชาชนเพิ่มขึ้นอย่างมาก และในระบบบริการสุขภาพนี้ พยาบาลวิชาชีพ จัดเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดบริการ เพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาสุขภาพของประชาชน โดยเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่สุดในระบบสถานพยาบาลทุกระดับ ซึ่งต้องการพยาบาลวิชาชีพเพื่อทำให้งานทั้งการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพ และการรักษาพยาบาล พยาบาลวิชาชีพจึงเป็นบุคลากรทาง การแพทย์ที่มีความสำคัญที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาล ทั้งโรงพยาบาลของรัฐและ โรงพยาบาลของเอกชน หรือแม้แต่สถานพยาบาลที่ประกอบธุรกิจทั่วไป (นพวรรณ ใจคง และคณะ, 2563)

นพวรรณ ใจคง และคณะ ทำการศึกษาเรื่องนโยบายการบริหารกับการขาดแคลน พยาบาลวิชาชีพ ผลการศึกษาสภาพปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ สามารถสรุปได้ดังนี้ 1) ปัญหาในการขับเคลื่อนนโยบาย อันเกิดจากปัญหาการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีมุมมองที่แตกต่างกัน 2) นโยบายมีความขัดแย้งกัน เช่น การยกเลิกการให้

ทุนการศึกษาแก่นักศึกษาพยาบาล แต่มีความต้องการพยาบาลวิชาชีพเพิ่มสูงขึ้น 3) ปัญหาในเชิงการบริหารจัดการอัตรากำลังของโรงพยาบาล และการผลิตพยาบาลวิชาชีพของสถาบันการศึกษา 4) ขาดความก้าวหน้าและความมั่นคงในวิชาชีพ เกิดข้อจำกัดในการจ้างงาน เกิดการทำงานที่คับแค้นวิชาชีพ ส่งผลไปจนถึงสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและ ไม่ใช่ตัวเงิน ผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น พบว่า หนึ่งในปัญหาที่ทำให้เกิดการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ คือ ปัญหาในเชิงการบริหารจัดการการผลิตพยาบาลวิชาชีพของสถาบันการศึกษา ซึ่งมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการผลิตพยาบาลวิชาชีพ ปัญหาที่พบได้แก่ ขาดการวางแผนกำลังการผลิตพยาบาลระหว่างผู้กำหนดนโยบาย สถาบันการศึกษาหรือผู้ผลิต และสถานประกอบการพยาบาล ปัญหาศักยภาพในการผลิต ไม่สอดคล้องกับความต้องการของโรงพยาบาล และความต้องการบริการสุขภาพของประชาชนที่มีความซับซ้อน (นพวรรณ ใจคง และคณะ, 2563)

โลกปัจจุบันในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ซึ่งการเปลี่ยนจากยุคอุตสาหกรรมเข้าสู่ยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้สังคมในปัจจุบันและในโลกอนาคตมีการแข่งขันสูงขึ้น ก่อให้เกิดความซับซ้อนของปัญหาต่าง ๆ เป็นยุคที่ต้องใช้ความรู้ นวัตกรรมทางเทคโนโลยีมาสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน และต้องการใช้ข้อมูลสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจจึงจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น สำเร็จตามเป้าหมายจากนโยบายและจุดเน้นในการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการประมาณ พ.ศ.2562 (บัลลังก์ โรหิตเสถียร, 2560) ศึกษาบริบทที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปการศึกษา เพื่อนำไปกำหนดเป็นนโยบายและ จุดเน้นการจัดการศึกษาและได้นำเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ด้านการเสริมสร้างศักยภาพและทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งให้คนไทยเป็นคนดี คนเก่งมีคุณภาพในทุกสาขาอาชีพ ให้มีความพร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 และยึดเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 โดยได้ยึดวัตถุประสงค์ของการปฏิรูปการ ศึกษาภายใต้แผน ปฏิรูปประเทศ ด้านการศึกษาในประเด็นสำคัญ คือ การยกระดับคุณภาพการศึกษา การลดความ เหลื่อมล้ำทางการศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และ ปรับปรุงระบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษาที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 ในทุกสาขา (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.), 2562)

ผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาล จึงมีบทบาทสำคัญในการบริหารเพื่อให้สามารถดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถาบันการศึกษา และตามมาตรฐานที่สภาการพยาบาล กำหนด ด้านปัญหาความขาดแคลนพยาบาล จากการไหลออกของพยาบาลวิชาชีพไปยังประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งสะท้อนภาพการเติบโตอย่างสวนทางของความต้องการพยาบาล (ภารดี ขาวนรินทร์ และคณะ, 2565) ปัญหาที่ตามมา คือ พยาบาลไทยอยู่ในภาวะขาดแคลน โดยมีผู้ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพประมาณ 200,000 คน แต่ทำงานในระบบจริง ๆ เพียง



150,000 คน ขณะที่ความต้องการพยาบาลมีถึง 160,000 คน นั้นหมายความว่า ตลาดแรงงานยังขาดแคลนอยู่อีก 50,000 คน สถานการณ์พยาบาลไทยคาดว่าถ้าไม่มีมาตรการรับมือ อัตรา การขาดแคลนพยาบาลจะเพิ่มสูงขึ้น ขณะที่สถานศึกษาที่ผลิตพยาบาลเข้าสู่ระบบ แบ่งเป็นสถาบันการศึกษาของรัฐ 62 แห่ง และสถาบันศึกษาเอกชน 23 แห่ง ในระหว่างปี 2561 - 2565 สถาบันการศึกษาทั้งหมด สามารถผลิตพยาบาลได้ 30,644 คน และในจำนวนนี้ มีพยาบาล เข้าสู่ระบบเพียงร้อยละ 80 และค่อย ๆ ลาออกไปในช่วง 5 ปีแรก ในขณะเดียวกันยังพบว่า ส่วนใหญ่สถาบันการศึกษาพยาบาลมีปัญหาการลาออกของอาจารย์พยาบาลอย่างต่อเนื่อง ทำให้ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน

จากปัญหาความขาดแคลนพยาบาลดังที่กล่าวมาข้างต้น สถาบันการศึกษาพยาบาล จึงมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้ผลิตพยาบาลเข้าสู่ระบบให้เพียงพอกับความต้องการของประเทศ ซึ่งในการบริหารงานต่าง ๆ ให้บรรลุถึงจุดเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญก็คือภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษา เพราะผู้นำถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างสูงในทุกองค์กร ด้วยเป็นผู้ที่กำหนดนโยบาย จัดสรรกำลังคน บริหารจัดการ และตรวจสอบการทำงานจนกว่างานจะสำเร็จลงด้วยดี หากผู้นำเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และเปี่ยมด้วยคุณธรรม ก็จักสามารถนำพาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าไปได้ และทำให้งานสำเร็จลงไปด้วยดี

ผู้วิจัยในฐานะอาจารย์ผู้สอนในสถานศึกษาทางการพยาบาล จึงมีความสนใจศึกษา เรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาลในพื้นที่ภาคเหนือ ซึ่งจะเป็ประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาล สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อองค์กรอย่างสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาลในพื้นที่ภาคเหนือ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาลในพื้นที่ภาคเหนือ
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาลในพื้นที่ภาคเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ จากการแจกแบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพ จากการสนทนากลุ่มกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีลำดับขั้นตอนการวิจัยดังต่อไปนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้จากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยพิจารณาเลือกสถาบันการศึกษาทางการแพทย์ในพื้นที่ภาคเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 5 สถาบัน สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 7 สถาบัน และสังกัดสถาบันการศึกษาเอกชน จำนวน 3 สถาบัน และผู้ให้ข้อมูลคือผู้บริหารสถานศึกษาทางการแพทย์ในพื้นที่ภาคเหนือ ตำแหน่ง คณบดี/ผู้อำนวยการ รองคณบดี/รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยคณบดี และหัวหน้าภาควิชา จำนวน 147 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 116 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 78.92 ซึ่งเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทางการแพทย์ จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาทางการแพทย์ จำนวน 45 ข้อ

ตรวจสอบด้านความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ด้วยการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด (Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 และตรวจสอบความเที่ยง (reliability) โดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความคล้ายคลึงกัน จำนวน 30 คน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยง ดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาทางการแพทย์ ได้ค่าความเที่ยง 0.743

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาทางการแพทย์ ได้ค่าความเที่ยง 0.801

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและดำเนินการติดตามแบบสอบถามด้วยตนเองและโทรศัพท์ติดตาม โดยเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนสิงหาคมถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2565 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 116 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 78.92 ซึ่งเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล (การใช้โปรแกรม AMOS มีข้อ



เงื่อนไขเกี่ยวกับจำนวนข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์ เนื่องจากโปรแกรม AMOS ส่วนใหญ่จะใช้วิธีการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood) จึงควรใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวนอย่างน้อย 100 - 200 ชุดตัวอย่าง (กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์, 2556)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาลในพื้นที่ภาคเหนือ สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาลในพื้นที่ภาคเหนือ สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาลในพื้นที่ภาคเหนือ โดยใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

4. วิเคราะห์ปัจจัยของตัวแปรที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาลในพื้นที่ภาคเหนือ โดยใช้โปรแกรม AMOS

5. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus group) โดยการวิเคราะห์เนื้อหา(Content analysis)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาลในพื้นที่ภาคเหนือ

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 86.20 อายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.70 รองลงมาคือ มากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.70 ระดับการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีการศึกษาในระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 56.00 รองลงมาคือระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 44.00 สถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา คิดเป็นร้อยละ 51.70 รองลงมาคือ รองคณบดี/รองผู้อำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 31.00 ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์

ในการทำงาน 20 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 51.60 รองลงมาคือ 5 - 10 ปี คิดเป็น ร้อยละ 18.10 และประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.30 รองลงมาคือ 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.50

2. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาลในพื้นที่ภาคเหนือ

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาลในพื้นที่ภาคเหนือ ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาลในพื้นที่ภาคเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, $SD = .373$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, $SD = .351$) รองลงมาคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, $SD = .379$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, $SD = .376$) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.41$, $SD = .387$) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาลในพื้นที่ภาคเหนือ

1. ผลการวิเคราะห์ลักษณะของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาลในพื้นที่ภาคเหนือ

การวิเคราะห์ลักษณะของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาลในพื้นที่ภาคเหนือ เป็นการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ 15 ตัว ที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาลในพื้นที่ภาคเหนือ ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ความต้องการงานให้เสร็จสมบูรณ์ ความต้องการการแข่งขัน บุคลิกภาพด้านความไม่หวั่นไหวทางอารมณ์ บุคลิกภาพด้านการแสดงตน บุคลิกภาพด้านการเปิดกว้าง บุคลิกภาพด้านความเข้าใจผู้อื่น บุคลิกภาพด้านมีสติรู้ผิดชอบ ความฉลาดทางอารมณ์ด้านความดี ความฉลาดทางอารมณ์ด้านความเก่ง ความฉลาดทางอารมณ์ด้านความสุข การสนับสนุนด้านอารมณ์ การสนับสนุนด้านการประเมินเปรียบเทียบ การสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนเครื่องมือ การเงิน สิ่งของและแรงงาน



ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาลในพื้นที่ภาคเหนือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ และปัจจัย ด้านบุคลิกภาพ ส่วนปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาลในพื้นที่ภาคเหนือ

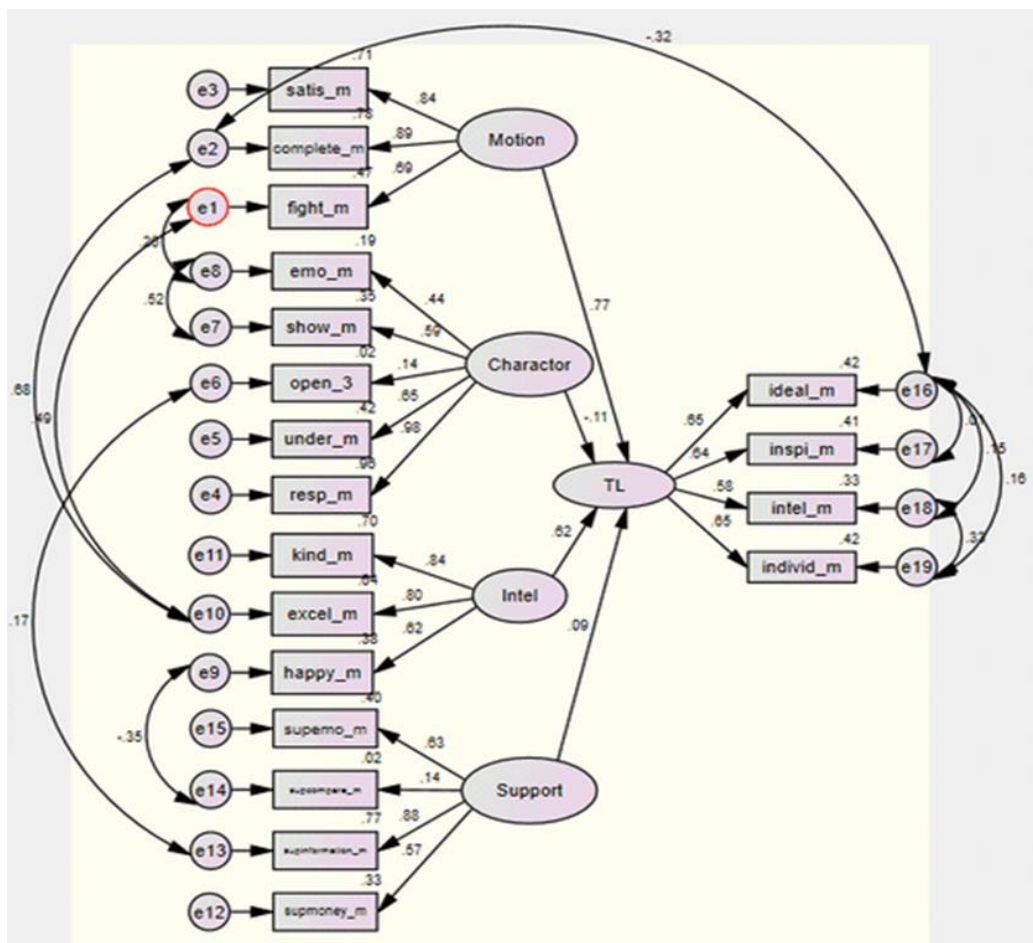
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาลในพื้นที่ภาคเหนือ ผลการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาลในพื้นที่ภาคเหนือ มีทั้งหมด 4 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .659, p = .000$) ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .601, p = .000$) ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง ($r = .597, p = .000$) และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับต่ำ ($r = .257, p = .005$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาลในพื้นที่ภาคเหนือ

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Loading Factor = .77) และปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ (Loading Factor = .62) ส่วนปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาล อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.187$) และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาล อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.283$)

ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า คนที่มีความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ (Loading Factor = .89) มีความพยายามในการพัฒนางานของตนเอง (Loading Factor = .84) และมีความต้องการการแข่งขันตลอดเวลา (Loading Factor = .69) จะเป็นคนที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 สูง และปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ พบว่า คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านความดี แสดงออกได้อย่างเหมาะสม (Loading Factor = .84) คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านความเก่ง สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้แม้เผชิญกับ

อุปสรรค (Loading Factor = .80) และคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านความสุข คิดว่าทุกปัญหามีทางออกเสมอและสามารถหาหนทางที่จะแก้ไขได้ (Loading Factor = .62) จะเป็นคน



ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 สูง เช่นเดียวกัน ดังภาพที่ 1

ภาพที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาลในพื้นที่ภาคเหนือ

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร ได้แก่

Motion	หมายถึง ตัวแปรด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
Charactor	หมายถึง ตัวแปรด้านบุคลิกภาพ
Intel	หมายถึง ตัวแปรด้านความฉลาดทางอารมณ์
Support	หมายถึง ตัวแปรด้านการสนับสนุนทางสังคม



TL	หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ทางการพยาบาล	
ideal_m	หมายถึง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
inspi_m	หมายถึง การสร้างแรงบันดาลใจ
intel_m	หมายถึง การกระตุ้นทางปัญญา
individ_m	หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
satis_m	หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงาน
complete_m	หมายถึง ความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์
fight_m	หมายถึง ความต้องการการแข่งขัน
emo_m	หมายถึง บุคลิกภาพด้านความไม่หวั่นไหวทางอารมณ์
show_m	หมายถึง บุคลิกภาพด้านการแสดงตน
open_3	หมายถึง บุคลิกภาพด้านการเปิดกว้าง
under_m	หมายถึง บุคลิกภาพด้านความเข้าใจผู้อื่น
resp_m	หมายถึง บุคลิกภาพด้านการมีสติรู้ผิดชอบ
kind_m	หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ด้านความดี
excel_m	หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ด้านความเก่ง
happy_m	หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ด้านความสุข
supemo_m	หมายถึง การสนับสนุนด้านอารมณ์
supcompare_m	หมายถึง การสนับสนุนด้านการประเมินเปรียบเทียบ
supinformation_m	หมายถึง การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร
supmoney_m	หมายถึง การสนับสนุนด้านเครื่องมือ การเงิน สิ่งของและแรงงาน

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาลในพื้นที่ภาคเหนือ

แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาลในพื้นที่ภาคเหนือ ในรูปแบบ 3Y* Model ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ (Visioning) การตื่นตัวต่อความเปลี่ยนแปลง (Sense Making) และการมุ่งมั่นทำให้สำเร็จ (Goal Achievement) นำไปสู่การสร้างผู้นำสู่การเปลี่ยนแปลง Y*Team

การมีวิสัยทัศน์ (Visioning) องค์ประกอบของคุณสมบัติ ได้แก่ มีวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน การเปลี่ยนวิสัยทัศน์สู่แผนการลงมือทำ การวางวิสัยทัศน์อนาคต และการรับฟังผู้อื่นเพื่อต่อยอดเป็นวิสัยทัศน์

การตื่นตัวต่อความเปลี่ยนแปลง (Sense Making) องค์ประกอบของคุณสมบัติ ได้แก่ ต้อง Transform นำหน้าการเปลี่ยนแปลง ก่อนที่จะถูกบังคับให้เปลี่ยนแปลงเสมอ การผลักดัน

คนในทีมให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลง ตีความหมายใหม่จากความไม่แน่นอน และกล้าที่จะทดลอง

การมุ่งมั่นทำให้สำเร็จ (Goal Achievement) องค์กรประกอบของคุณสมบัติ ได้แก่ มุ่งมั่นในความสำเร็จ อดทน ทรหด ใจสู้ สำนึกแบบเจ้าของงาน พัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง และปรับตัวในความไม่แน่นอน

นำไปสู่การสร้างผู้นำสู่การเปลี่ยนแปลง Y*Team ซึ่งหัวใจของ Y*Team คือการสร้างผู้นำที่ตื่นตัวต่อเหตุการณ์ภายนอก การกำหนดวิสัยทัศน์และส่งต่อพลังในการเปลี่ยนแปลงให้กับทีม เปลี่ยนความคิดสู่การลงมือทำ มอบอำนาจในการตัดสินใจ ทำให้คนในทีมมีความเป็น Ownership สูง และสร้างแรงบันดาลใจให้คนในทีมพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่นำเสนอตามประเด็น วัตถุประสงค์ของการวิจัย มีข้อค้นพบที่น่าสนใจ ซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนอในการอภิปรายผลดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาลในพื้นที่ภาคเหนือ

จากการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาลในพื้นที่ภาคเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ชโรบล เฉียงกลาง และสมหญิง จันทฤทธิ์ ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่าย พัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (ชโรบล เฉียงกลาง และสมหญิง จันทฤทธิ์, 2563) และสุธรรม ธรรมทัศนานนท์ ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2562) เช่นเดียวกับ สุวิทย์ โพธิ์ไทรย์ แลคณะ ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก



เช่นเดียวกัน แต่มีความไม่สอดคล้องกันในระดับภาวะผู้นำรายด้าน ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาลในพื้นที่ภาคเหนือ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มีครูและบุคลากรทางการศึกษาน้อย จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องพยายามสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นกับครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยผู้บริหารโรงเรียนจะมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จเป็นแบบอย่างและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการใช้วิธีที่หลากหลายในการจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานให้สำเร็จ (สุวิทย์ โพธิ์ไทรย์ และคณะ, 2563)

ส่วนสถานศึกษาทางการพยาบาลอาจต้องสร้างการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยการบริหารงานด้วยคุณธรรมและจริยธรรม เสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจให้สำเร็จ ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการยอมรับเชื่อมั่นศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ จนเป็นที่ยอมรับและศรัทธาของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นผู้บริหารคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ให้ความสำคัญแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาลในพื้นที่ภาคเหนือ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีเพียง 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ สอดคล้องกับ สุวิทย์ โพธิ์ไทรย์ และคณะ ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเช่นกัน (สุวิทย์ โพธิ์ไทรย์ และคณะ, 2563) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สมบุญ ศิลปรุ่งธรรม และธีระดาภิญญา ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตครูสาขาพลศึกษา

และสุขศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ โดยสามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ร้อยละ 61.30 (สมบุญ ศิลปรุ่งธรรม และธีระดา ภิญโญ, 2561)

ในประเด็น ด้านความฉลาดทางอารมณ์ พบว่า นิสิตครูสาขาพลศึกษาและสุขศึกษา ที่มีปัจจัยจิตลักษณะเดิม ด้านความฉลาดทางอารมณ์ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น .207 หน่วยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ เป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดของการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตครูสาขาพลศึกษาและสุขศึกษา แต่ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ พรสุตา ชูพันธ์ และคณะ ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ และปัจจัยด้านแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีทักษะในการบริหารสถานศึกษา สามารถแก้ไขปัญหาและปรับปรุงงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ภายในโรงเรียน การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่ดี รวมทั้งมีทักษะในการจัดการกับบรรยากาศในองค์กรที่เหมาะสมก็ย่อมจะสามารถโน้มน้าว กระตุ้น ผลักดันและชี้แนะให้บุคคลเกิดการคล้อยตาม ยอมที่จะทุ่มเทแรงใจ และร่างกายอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการที่ผู้บริหารมีแรงจูงใจในการบริหารงานก็จะนำไปสู่การปฏิบัติงานตามหน้าที่และสามารถบริหารงานภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ร่วมกันส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (พรสุตา ชูพันธ์ และคณะ, 2563)

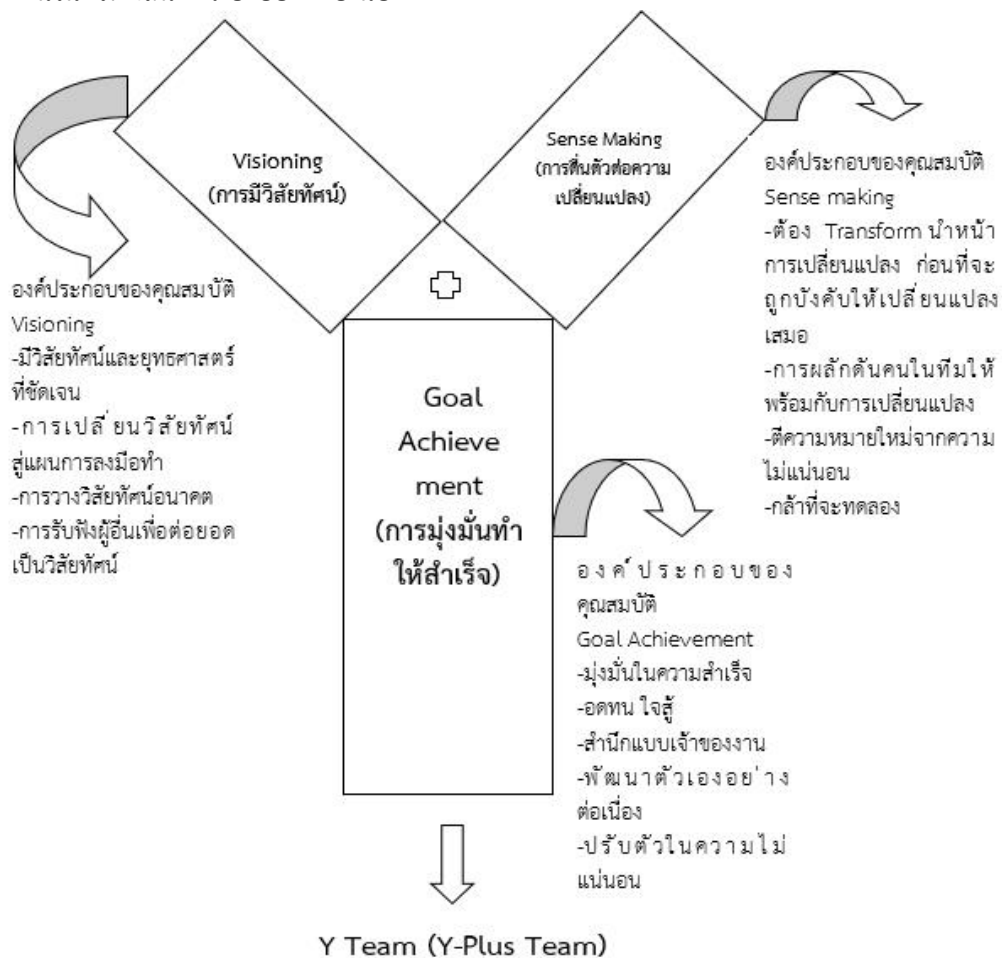
องค์ความรู้ใหม่

แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาลในพื้นที่ภาคเหนือ ในรูปแบบ 3Y* Model ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ (Visioning) การตื่นตัวต่อความเปลี่ยนแปลง (Sense Making) และการมุ่งมั่นทำให้สำเร็จ (Goal Achievement) นำไปสู่การสร้างผู้นำสู่การเปลี่ยนแปลง Y*Team

1) การมีวิสัยทัศน์ (Visioning) องค์ประกอบของคุณสมบัติ ได้แก่ มีวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน การเปลี่ยนวิสัยทัศน์สู่แผนการลงมือทำ การวางวิสัยทัศน์อนาคต และการรับฟังผู้อื่นเพื่อต่อยอดเป็นวิสัยทัศน์ 2) การตื่นตัวต่อความเปลี่ยนแปลง (Sense Making) องค์ประกอบของคุณสมบัติ ได้แก่ ต้อง Transform นำหน้าการเปลี่ยนแปลง ก่อนที่จะถูกบังคับให้เปลี่ยนแปลงเสมอ การผลักดันคนในทีมให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลง ตีความหมาย



ใหม่จากความไม่แน่นอน และกล้าที่จะทดลอง 3) การมุ่งมั่นทำให้สำเร็จ (Goal Achievement) องค์ประกอบของคุณสมบัติ ได้แก่ มุ่งมั่นในความสำเร็จ อดทน ทรหด ใจสู้ สำนึกแบบเจ้าของงาน พัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง และปรับตัวในความไม่แน่นอน นำไปสู่การสร้างผู้นำสู่การเปลี่ยนแปลง Y*Team ซึ่งหัวใจของ Y*Team คือการสร้างผู้นำที่ตื่นตัวต่อเหตุการณ์ภายนอก การกำหนดวิสัยทัศน์และส่งต่อพลังในการเปลี่ยนแปลงให้กับทีม เปลี่ยนความคิดสู่การลงมือทำ มอบอำนาจในการตัดสินใจ ทำให้คนในทีมมีความเป็น Ownership สูง และสร้างแรงบันดาลใจให้คนในทีมพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง



ภาพที่ 2 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาล ในรูปแบบ 3Y* Model



สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์การวิจัยได้แก่ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาลในพื้นที่ภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาลในพื้นที่ภาคเหนือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาลในพื้นที่ภาคเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ และ 3) ได้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาล ในรูปแบบ 3Y* Model ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ (Visioning) การตื่นตัวต่อความเปลี่ยนแปลง (Sense Making) และการมุ่งมั่นทำให้สำเร็จ (Goal Achievement) นำไปสู่การสร้างผู้นำสู่การเปลี่ยนแปลง Y*Team ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ได้แก่ 1) ศึกษาภาวะผู้นำ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำด้านอื่นๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาล 2) ศึกษาผลของการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาลให้มีระดับที่สูงขึ้นต่อไป และ 3) ศึกษาผลของการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านอื่นๆ เพื่อพัฒนาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาลต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.). (2562). นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563-2570. เรียกใช้เมื่อ 16 ตุลาคม 2564 จาก <https://www.mhesi.go.th/index.php/stg-policy/930-2563-2570.html>
- กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2556). การนํานโยบายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาเฉพาะในเขตพื้นที่เสี่ยงภัยพิบัติสึนามิ 6 จังหวัดชายฝั่งทะเลอันดามัน. ในการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 5 วันที่ 29 สิงหาคม 2556. ณ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร.
- ชโรบล เฉียงกลาง และสมหญิง จันทรุไทย. (2563). ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่าย พัฒนาคณาภพการศึกษาหนองบุญมาก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 7(7), 87-104.



- นพวรรณ ใจคง และคณะ. (2563). นโยบายการบริหารกับการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ. วารสารหาตใหญ่วิชาการ, 18(2), 241-259.
- บัลลังก์ โรหิตเสถียร. (2560). แดงสรุปผลงานเตรียมขับเคลื่อนตามแผนยุทธศาสตร์การศึกษา จังหวัดชายแดนภาคใต้ 20 ปี. เรียกใช้เมื่อ 16 ตุลาคม 2564 จาก <http://www.moe.go.th/websm>
- พรสุตา ชูพันธ์ และคณะ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วารสารบัณฑิตศึกษา, 17(78), 148-158.
- ภารดี ขาวนรินทร์ และคณะ. (2565). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย. วารสารวิจัยวิชาการ, 5(1), 113-128.
- สมบุญ ศิลปรุ่งธรรม และธีระดา ภิญโญ. (2561). ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตครูสาขาพลศึกษาและสุขศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วารสารศึกษาศาสตร์ มธส., 11(1), 162-179.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วารสารศึกษาศาสตร์, 30(1), 183-193.
- สุวิทย์ โพธิ์ไธรย์ และคณะ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. วารสารมหาวิทยาลัยบูรพา, 14(2), 97-105.
- องค์การอนามัยโลก. (2563). การขาดแคลนพยาบาลเพื่อเผชิญกับการแพร่ระบาดโควิด-19. เรียกใช้เมื่อ 16 ตุลาคม 2564 จาก <https://www.pptvhd36.com/123050>