

Characteristics, Components and Guidelines for Transformational Leadership Development to Create Educational Innovative Organization of College of Nursing Administrators in Thailand

Phongsak Phakamach^{1*}, Ritthidech Phomdee², Ntapat Worapongpat²,
and Vibool Phakamach²

Received: June 21, 2023 **Revised:** August 10, 2023 **Accepted:** August 15, 2023

Abstract

The objective of this research is to study the characteristics, components, and proposed approaches to develop transformational leadership in creating an innovative educational organization of College of Nursing administrators in Thailand. This research used a mixed research methodology. The sample consisted of personnel affiliated with 5 nursing colleges, comprising 25 administrators, 564 faculty and staff, and total 589 people, using multi-stage sampling. Research instruments included questionnaires, in-depth interview guideline, and focus group discussion guideline. Investigation with data triangle research methodology and confirmation of draft guidelines by connoisseurship method. The results of the research showed that transformative leadership characteristics consisting of 3 characteristics: personal, development through excellences, and personnel development and adaptation in new ways of life. Eight components were found in this study. The approach to transformational leadership development in creating an innovative educational organization for College of Nursing administrators in Thailand has 8 main components. There are five ways to develop including: (1) self-learning and development, (2) online learning, (3) case studies, (4) AI-based learning, and (5) workshops. The appropriate development process using PIERI includes (1) make a plan, (2) implementation, (3) evaluation, (4) reflection, and (5) improvement. It is formulated as an annual policy and work plan for the development of executives to have higher performance. The findings can be used to develop executive transformational leadership for the production of quality nursing graduates.

Keyword: Transformational Leadership; Educational Innovative Organization; College of Nursing Administrators

¹ Educational Administration and Strategies Department, Rattanakosin International College of Creative Entrepreneurship, Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

² Educational Innovation Institute, Promote Alternative Education Association, Thailand

* Corresponding author e-mail: phongsak.pha@rmutr.ac.th

คุณลักษณะ องค์ประกอบ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทย

พงษ์ศักดิ์ พกามาศ^{1*}, ฤทธิเดช พรหมดี², ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร² และ วิบูลย์ พกามาศ²

รับบทความ: 21 มิถุนายน 2566 แก้ไขบทความ: 10 สิงหาคม 2566 รับตีพิมพ์: 15 สิงหาคม 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะ องค์ประกอบ และนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทย โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสังกัดวิทยาลัยพยาบาล 5 สถาบัน ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 25 คน คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ จำนวน 564 คน รวมทั้งสิ้น 589 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบสนทนากลุ่ม จากนั้นทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การตรวจสอบด้วยวิธีวิทยาวิจัยสามเส้าด้านข้อมูล และการยืนยันร่างแนวทางโดยวิธีการสนทนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนตัว การพัฒนางานเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ การพัฒนาบุคลากรและการปรับตัววิถีใหม่ และประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ สำหรับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทยมี 8 องค์ประกอบหลัก วิธีการพัฒนาสามารถทำได้ 5 วิธี ได้แก่ (1) การเรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเอง (2) การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ (3) การใช้กรณีศึกษา (4) การเรียนรู้ผ่านเอไอ และ (5) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ส่วนกระบวนการการพัฒนาที่เหมาะสมโดยใช้ PIERI ได้แก่ (1) การวางแผน (2) การนำไปปฏิบัติ (3) การประเมินผล (4) การสะท้อนผล และ (5) การปรับปรุง โดยการกำหนดเป็นนโยบายและแผนงานประจำปีเพื่อการพัฒนาผู้บริหารให้มีสมรรถนะสูงขึ้น ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสำหรับการผลิตบัณฑิตวิชาชีพการพยาบาลให้มีคุณภาพต่อไป

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; องค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา; ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล

¹ สาขาวิชาบริหารการศึกษาและกลยุทธ์ วิทยาลัยผู้ประกอบการสร้างสรรค์นานาชาติรัตนโกสินทร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

² สถาบันนวัตกรรมทางการศึกษา สมาคมส่งเสริมการศึกษาทางเลือก

* Corresponding author e-mail: pongsak.pha@rmutr.ac.th

บทนำ

การอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยมีบทบาทและความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ เนื่องจากเป็นการศึกษาระดับที่สอนให้คนเรารู้จักคิดหาเหตุผลในสิ่งต่าง ๆ ให้มีสติปัญญาและรอบรู้เพียงพอที่จะนำไปปัญหาไปวิเคราะห์และหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่ต้นตอต้องเผชิญตลอดชีวิต มหาวิทยาลัยสร้างองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยขั้นสูงและให้บริการสังคมทั้งในและระหว่างประเทศ การทำกิจกรรมการวิจัยประเภทต่าง ๆ ก็เพื่อบรรลุความเป็นเลิศทางวิชาการและเสริมสร้างการบริการวิชาการให้กับชุมชนให้แข็งแกร่ง ซึ่งถือเป็นภารกิจหรือกลไกสร้างสรรค์ทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และนวัตกรรม (Innovation) ของประเทศ (Phakamach, Phomdee, & Wachirawongpaisarn, 2021) การจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานวิชาการและวิจัย การพัฒนาผู้เรียน และการประกันคุณภาพการศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญ สถาบันอุดมศึกษาใช้กลไกการประกันคุณภาพการศึกษาในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ทั้งนี้กล่าวได้ว่าผู้บริหารสถาบันนับว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาและความสำเร็จของบัณฑิตทุกระดับเป็นอย่างสูง ผู้บริหารหรือผู้นำที่ต้นตอต้องมีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะพิเศษต่าง ๆ หลายประการ โดยคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Leadership) ที่เป็นผู้กระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุน และนำพาให้บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานได้บรรลุผลตามเป้าหมายหรือความสำเร็จตามต้องการ (Phakamach, Senarith, & Wachirawongpaisarn, 2022a)

ในสถานการณ์จริงพบว่าผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาจะมีปัญหาอุปสรรคมากมายในการนำสถาบันไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมายซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพของผู้เรียนรวมถึงผู้ที่สำเร็จการศึกษายังคงอยู่ในระดับต่ำกว่ามาตรฐาน ผู้นำระดับสูงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทิศทางการบริหารแบบใหม่ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการมีวิวัฒนาการแห่งผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคแห่งการศึกษาดิจิทัลที่ต้องมีการวางแผนกลยุทธ์อย่างสมบูรณ์ที่ครอบคลุมกิจการทั้งหมดขององค์กรภายใต้การเปลี่ยนแปลงแบบปกติรวมถึงการเปลี่ยนแปลงแบบฉับพลันทันที ทำให้มีการนำวิธีการทางกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคตไปปฏิบัติ เช่น การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรม การประยุกต์ใช้ระบบไอซีทีเพื่อการศึกษา การบริหารทรัพยากรบุคคล การสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา (Educational Innovation) ตลอดจนการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์เข้ามาบูรณาการให้เป็นรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับสถาบันอุดมศึกษา โดยผู้นำระดับสูงต้องมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของสถาบันอุดมศึกษาในทุกขั้นตอน (Soewarno & Tjahjadi, 2020)

วิทยาลัยพยาบาลในการศึกษาคครั้งนี้เป็นสถาบันอุดมศึกษาภายใต้การกำกับของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประกอบด้วย (1) สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย (2) วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ (3) วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก (4) วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ และ (5) วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ มีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อจัดการศึกษา ส่งเสริม และพัฒนาวิชาการและวิชาชีพขั้นสูงด้านการพยาบาลตามพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม ดังนั้น วิทยาลัยพยาบาลจะดำเนินการผลิตบุคลากรทางการพยาบาล

ในระดับต่าง ๆ ทั้งปริมาณและคุณภาพที่มีความเชี่ยวชาญสามารถตอบสนองความต้องการด้านการดูแลสุขภาพของประชาชน ตลอดจนดำเนินการพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการพยาบาล การให้บริการวิชาการวิชาชีพแก่บุคลากรทางการพยาบาล กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส กลุ่มเสี่ยงต่อสาธารณภัย และต่อประชาชนโดยภาพรวม ภายใต้ความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถาบันทั้งในประเทศและต่างประเทศ การดำเนินงานของสถาบันในระยะที่ผ่านมา มีการบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลและสถาบันบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ หากแต่การดำเนินการทุกด้านจำเป็นต้องมีการดำเนินงานให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร เพื่อผลักดันการดำเนินการให้เกิดการบูรณาการกันในการภาพรวม ผู้บริหารวิทยาลัยย่อมมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งยวดในการบริหารจัดการเพื่อให้วิทยาลัยทุกแห่งสามารถทำงานได้เป็นระบบอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งสามารถนำกลยุทธ์ต่าง ๆ มาสนับสนุนการบริหารจัดการภารกิจภายในองค์กรและการให้บริการประชาชนให้ทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ของระบบสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงไป

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาจะให้ความสำคัญและตระหนักถึงความสำคัญของนวัตกรรม ซึ่งจะหาวิธีผสมผสานทักษะ ความรู้ และความคิดที่กระจุกกระจายตามส่วนต่าง ๆ ขององค์กรให้ผสมผสานรวมกันในการทำงานเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม (Chen & Shao, 2022) โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีคิด กลยุทธ์การดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและการสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กร ยุคปัจจุบันอาจกล่าวได้ว่า หากองค์กรใดสามารถสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมได้ก่อนหรือดีกว่าก็ย่อมจะทำให้องค์กรนั้นสามารถก้าวไปสู่ความเป็นเลิศได้ดีกว่าเช่นกัน (Juyumaya & Torres, 2023) ทุกองค์กรจึงจำเป็นต้องหาทางพัฒนานวัตกรรมของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อมิให้เป็นรองความได้เปรียบทางการแข่งขันด้วยการตั้งหน่วยงานด้านนวัตกรรมโดยตรงเพื่อการเลือกใช้แนวทางการสร้างนวัตกรรมให้เหมาะสมกับประเภทขององค์กร รวมทั้งมีการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเพื่อความชัดเจนในการวิเคราะห์องค์ประกอบผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา (Educational Innovative Organization) สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลจึงได้กำหนดประเด็นในการศึกษาเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านบทบาท พฤติกรรม และคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ต้องเหมาะสมและสอดคล้องกัน (Phakamach et al., 2021)

อย่างไรก็ตาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลเป็นคุณลักษณะสำคัญที่สามารถส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการสถาบันให้มีสมรรถนะที่ดีขึ้นได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานด้านวิชาการและวิจัยให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาสมัยใหม่รวมถึงการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี ซึ่งข้อค้นพบอาจเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลทุกแห่งให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา การสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา และการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา (Educational

Innovator) ที่ส่งผลให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 ตลอดจนการสร้างบัณฑิตวิชาชีพพยาบาลทุกระดับให้มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับการพัฒนาประเทศไทยต่อไป

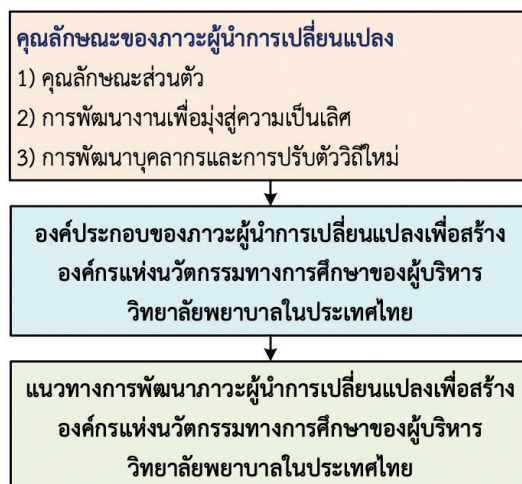
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทย
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทย
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทย

การทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรม เอกสาร บทความวิชาการ และรายงานงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ คณะผู้วิจัยนำมาออกแบบกระบวนการวิจัยโดยกำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทย แสดงดังภาพที่ 1

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสานวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแบบ
คู่เข้า-คู่ขนาน (Convergent Parallel Approach) โดยมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Populations and Sample) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็น
ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล ประจำปีการศึกษา 2566 จาก 5 สถาบัน
ในประเทศไทยประกอบด้วย (1) สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย (2) วิทยาลัยพยาบาล
ทหารอากาศ (3) วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก (4) วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ และ (5) วิทยาลัย
พยาบาลตำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง
ของวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทย จำนวน 5 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเลือก
กลุ่มตัวอย่างแบบก้อนหิมะ (Snowball Sampling) 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณเป็น
ผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลรวมถึงบุคลากรทางการศึกษา ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน
(Multistate Sampling) จำนวน 589 คน โดยดำเนินการตามข้อกำหนดของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถามแบบตรวจ
สอบรายการ (Checklist) แบบปลายเปิด และแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งใช้เป็นมาตรวัดภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นแบบ
สัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure In-depth Interview) และแบบสนทนากลุ่ม
(Focus Group Guide)

การหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการทดสอบความเที่ยงตรง ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น
สำหรับการวิจัยไปทดสอบความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) และเชิงเนื้อหา (Content
Validity) พิจารณาเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .5 ขึ้นไป ได้ค่า IOC เท่ากับ .87 แล้วนำไป
ทดลองใช้ จากนั้นนำมาทดสอบหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cron-
bach's Alpha Coefficient) และหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยหาค่า Item Total Correlation ได้ค่า
ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .939

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญผ่านระบบออนไลน์
ส่วนข้อมูลเชิงปริมาณโดยการสร้างลิ้งค์ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต จำนวน 589 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนมา
จำนวน 589 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยเก็บข้อมูลระหว่างเดือนมกราคม-มีนาคม พ.ศ. 2566

4. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย การดำเนินการวิจัยมีแผนงานและการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน
การดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ตามลำดับ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่ง
นวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ดำเนินการศึกษาโดยการค้นคว้าแนวคิดภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
รวมถึงการสัมภาษณ์ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการ จำนวน 5 คน ซึ่งมี
รายละเอียดดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ 2) การสัมภาษณ์

เชิงลึกผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการโดยใช้แบบสัมภาษณ์กิ่ง
โครงสร้าง

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในขั้นตอนนี้ดำเนินการโดยนำข้อมูลส่วนที่ 1 และ 2 มา
วิเคราะห์และสกัดเนื้อหาสาระ (Content Message) โดยคำนึงถึงบริบทของการบริหารวิทยาลัย
พยาบาลเป็นประเด็นหลัก และสรุปประเด็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อ
สร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่ง
นวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล

การวิเคราะห์องค์ประกอบดำเนินการโดยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ตามคุณลักษณะที่ได้
ผลจากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 โดยสร้างแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่ง
นวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 3 ด้าน ได้แก่
คุณลักษณะส่วนตัว การพัฒนางานเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ และการพัฒนาบุคลากรและการปรับตัววิถีใหม่
เพื่อสอบถามบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 589 คน แล้วนำข้อมูลเชิงปริมาณเหล่านี้มา
วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา
โดยแบ่งกลุ่มที่ใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) จำนวน
290 คน และวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) จำนวน 299 คน
การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ดำเนินการ ดังนี้

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบและสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก
(Principal Component Analysis: PCA) ร่วมกับการหมุนแกนแบบมุมแหลม (Oblique Rotation)
ด้วยวิธีโปรแมกซ์ (Promax) กำหนดเกณฑ์การพิจารณาองค์ประกอบโดยองค์ประกอบนั้นต้องมีค่าไอเกน
(Eigen Value) ตั้งแต่ 1.0 ขึ้นไป และตัวแปรแต่ละตัวในองค์ประกอบต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
(Factor Loading) ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป

2. การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์โดยใช้สูตรเพียร์สันโปรดักโมเมนต์ (Pearson's Product
Moment Correlation Coefficient) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
มีค่าระหว่าง .05 - .92 ตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและมีทิศทางเป็นบวก แสดงว่า
ตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันสามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจต่อไปได้ และทำการทดสอบค่า
สถิติ Bartlett's Test of Sphericity ของตัวแปรสังเกตทุกตัว พบว่า มีค่า Bartlett's Test of Sphericity
เท่ากับ 31786.92 มีค่า df เท่ากับ 4337 และค่า p-value มีค่าน้อยกว่า .001 แสดงว่าเมทริกซ์
สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่ใช่

เมทริกซ์เอกลักษณ์ และ มีค่าดัชนี Kaiser-Meyerolkin Measure of Sampling
Adequacy (KMO) เท่ากับ .969 ซึ่งมีความมากกว่า .50 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากพอที่
จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เป็นการตรวจสอบและยืนยันความสอดคล้องของ
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถแบ่งขั้นตอนตามลำดับ

ด้วยการกำหนดข้อมูลจำเพาะ ทดสอบความสอดคล้องโมเดลการวัดขององค์ประกอบ และการแปรผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งพิจารณาจากค่าความสัมพันธ์ระหว่างโมเดล (Chi-square) ค่าความสามารถในการปรับโมเดล (df) ค่าทดสอบความสอดคล้อง (p-value) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) และค่าดัชนีรากของกำลังที่สองเฉลี่ยส่วนที่เกิน (RMR)

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบและสรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ขั้นตอนนี้จะดำเนินการตรวจสอบองค์ประกอบด้วยวิธีทริanggulation (Data Triangulation Technique) ซึ่งเป็นการพิสูจน์ความถูกต้องของข้อมูลที่ได้มาจากแหล่งที่มาต่าง ๆ โดยพิจารณาแหล่งเวลา แหล่งสถานที่ และแหล่งบุคคลที่แตกต่างกัน คณะผู้วิจัยดำเนินการจัดหมวดหมู่ของข้อมูล เปรียบเทียบข้อมูล ทำดัชนีข้อมูล (Indexing) โดยแยกเป็นหมวดหมู่ (File) ให้เห็นได้ง่ายและมีความชัดเจน จากนั้นทำการสรุปคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวิเคราะห์องค์ประกอบในลักษณะของการบรรยาย (Descriptive) โดยนำข้อมูลที่ได้ในขั้นตอนที่ 1 และ 2 มาสรุปยืนยัน (Conclusion and Verification)

ขั้นตอนที่ 4 การนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทยโดยการสัมมนาของผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ด้านการบริหารงานคณะพยาบาลศาสตร์ จำนวน 9 คน จากการเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจงโดยอาศัยความสะดวก โดยการนำข้อมูลในขั้นตอนที่ 3 มากำหนดเป็นแนวทางเพื่อหาข้อสรุปแนวทางที่เหมาะสมของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทยโดยการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis)

ผลการวิจัย

จากการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนที่กล่าวมาสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัยปรากฏผลดังนี้

1. คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทย ประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ประกอบด้วย การทำงานเชิงรุก (Proactive) มีความคาดหวังต่อผลสัมฤทธิ์ของงานสูงและมุ่งมั่นให้สำเร็จ มีความยืดหยุ่น มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ไม่ยึดติดกรอบและมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นนักประชาธิปไตย มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรู้ทางวิชาการและวิจัยในการจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก การจัดการเรียนการสอนรวมถึงการใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษาที่เหมาะสม คิดค้นและทดลองเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ ด้วยตนเอง

1.2 ด้านการพัฒนางานเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายของการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศโดยเน้นการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย การวิเคราะห์ SWOT

ที่สอดคล้องกับสถานการณ์จริง พัฒนาระบบและโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน มอบหมายและกำกับ การปฏิบัติงานให้เหมาะสม ผู้นำในการจัดทำหลักสูตรแบบมีส่วนร่วมที่ตรงกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย รับผิดชอบและประชุมหารือร่วมกันเพื่อพัฒนางานวิชาการเชิงสร้างสรรค์อย่างสม่ำเสมอ การสร้างสรรค์พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาประเทศ

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากรและการปรับตัววิถีใหม่ ประกอบด้วย การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและการปรับตัวด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ประชุมสัมมนาและอบรม ให้ความรู้ด้วยตนเอง การเชิญวิทยากรที่มีประสบการณ์จริงภายนอกมาบรรยาย การพาไปศึกษาดูงานในสถาบันที่เป็นเลิศ การให้ไปฝึกอบรมตามความสนใจและความถนัด กระตุ้นให้คณาจารย์พัฒนาการเรียนการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียน การคิดค้นนวัตกรรมและทดลองวิธีการสอนแบบใหม่ ๆ จัดกิจกรรมหรือนิทรรศการให้คณาจารย์ได้แสดงและเผยแพร่ผลงานวิชาการในรูปแบบต่าง ๆ การส่งเสริมให้เป็นผู้นำทางวิชาการและวิจัย สามารถให้คำแนะนำกับผู้อื่นได้ ส่งเสริมสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ และการสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2. องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทย

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของ ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทย จากข้อมูลเชิงปริมาณได้ตัวแปร จำนวน 104 ตัวแปร โดยตัวแปรแต่ละตัวในองค์ประกอบต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ส่วนผลการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวบ่งชี้ พบว่ามี 12 องค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบตั้งแต่ .50 ขึ้นไป และมีตัวบ่งชี้อย่างน้อย 3 ตัว สามารถจัดเป็นองค์ประกอบได้ 8 องค์ประกอบ โดยสามารถกำหนดชื่อขององค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบด้วยการพิจารณาจากลักษณะที่ตัวบ่งชี้ เหล่านั้นมุ่งชี้ร่วมกันดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กร แห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทย

องค์ประกอบที่	ชื่อองค์ประกอบ	จำนวนรายการจากแบบสอบถาม	ค่าไอเกน
1	ทักษะแบบผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการเป็นแบบอย่างที่ดี	16	16.008
2	การเป็นผู้นำทีมองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา	14	13.305
3	การบริหารการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงทางการศึกษา	12	11.122
4	การเป็นผู้นำทางความคิด จิตวิญญาณ และวิชาชีพ	11	9.465
5	การพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากร	10	8.712
6	การสื่อสารดิจิทัลแบบผู้นำและการสร้างแรงจูงใจ	9	8.387
7	การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต	8	7.554
8	การสร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาสมัยใหม่	7	7.391
รวม		87	81.944

จากตารางที่ 1 พบว่าผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ จำนวน 87 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่มีตัวบ่งชี้มากที่สุดคือ องค์ประกอบที่ 1 มีจำนวนตัวบ่งชี้ 16 ตัว รองลงมา คือองค์ประกอบที่ 2, 3, 4, 5, 6, 7 และ 8 ตามลำดับ แสดงดังภาพที่ 2

ส่วนผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทยจากองค์ประกอบที่ 1-8 พบว่า โมเดลองค์ประกอบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสามารถวัดจากข้อคำถามทุกข้อได้อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยองค์ประกอบทั้งหมดสามารถอธิบายถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลได้ร้อยละ 81.944 และ สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 พบว่าโมเดลองค์ประกอบด้านทักษะแบบผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Creative Leadership Skills and Excellent Role Model) จากข้อคำถามทั้ง 16 ข้อ ได้แก่ บุคลิกภาพที่ดีตามแบบฉบับที่ดีของผู้นำ ผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม ยึดมั่นและปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความยุติธรรม เข้าใจธรรมชาติของการเกิดนวัตกรรมในสถาบันและกระบวนการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ผู้ชอบความท้าทายโดยสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย ทิศทาง และกลยุทธ์ของสถาบันโดยการจัดโครงสร้างให้มีความยืดหยุ่นและชัดเจน ผู้นำที่สามารถพัฒนาและใช้นวัตกรรม การบริหารจัดการจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูง การเป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมขยายและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มผู้นำด้วยกัน การปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงการพัฒนา นวัตกรรมทางการศึกษาและผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน การวิเคราะห์ระบบงานอย่างรอบคอบและเป็นระบบ การมีพฤติกรรมการทำงานแบบทีมในการแสวงหาความรู้ การพัฒนาการเรียนรู้แบบทีม การร่วมมือร่วมใจกันเพื่อแก้ปัญหาของสังคม และการถ่ายทอดความรู้อย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนการเป็นแบบอย่างที่ดีในการเขียนบทความทางวิชาการและงานวิจัยที่ได้มาตรฐานสากล

องค์ประกอบที่ 2 พบว่าโมเดลองค์ประกอบด้านการเป็นผู้นำทีมองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา (Leadership of the Educational Innovative Organization Team) สามารถวัดจากข้อคำถามทั้ง 14 ข้อ ได้แก่ การเป็นแบบอย่างของการเรียนรู้และปฏิบัติการ การเป็นผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการศึกษาเชิงรุกทุกรูปแบบ การเป็นผู้บริหารโครงการนวัตกรรมทางการศึกษา การเป็นผู้ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรม การเป็นผู้ผลักดันให้ทุกคนมีแนวคิดสาธารณะ การสร้างบุคลากรให้เป็นผู้สอนและผู้ถ่ายทอดความรู้ การจัดให้มีระบบสร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การให้ความรู้และคำปรึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมทางการศึกษา การจัดรูปแบบโครงสร้างสถาบันให้ยืดหยุ่นไปตามแผนการสร้างนวัตกรรม การเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์และวางแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน การเป็นผู้สร้างระบบประเมินศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์ และการเป็นผู้จัดการนวัตกรรมให้มีระบบการค้นคว้าหาความรู้ข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่าง ๆ

องค์ประกอบที่ 3 พบว่าโมเดลองค์ประกอบด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงทางการศึกษา (Educational Change and Risk Management) สามารถวัดจากข้อคำถามทั้ง 12 ข้อ

ได้แก่ การเลือกใช้นวัตกรรมและเทคนิคการบริหารนวัตกรรมทางการศึกษาที่พลิกโฉม การปรับปรุงให้บุคลากรรู้ศักยภาพของตนเองในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้กล้าพูดกล้านำเสนอแนวความคิดใหม่ที่แตกต่าง เป็นผู้กล้าเสี่ยงและกล้าเปลี่ยนแปลง มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีทักษะด้านวิสัยทัศน์รวมถึงการวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการเปลี่ยนแปลง การเป็นนักพัฒนาแผนงานและวางแผนยุทธศาสตร์ให้เหมาะสมกับเงื่อนไขข้อจำกัด เลือกและปรับปรุงการใช้นวัตกรรมทางการศึกษาได้หลากหลายตรงกับสภาพการณ์ของการศึกษา การสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ การเป็นผู้ตื่นตัวอยู่เสมอ รวมถึงการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน และการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในอนาคต

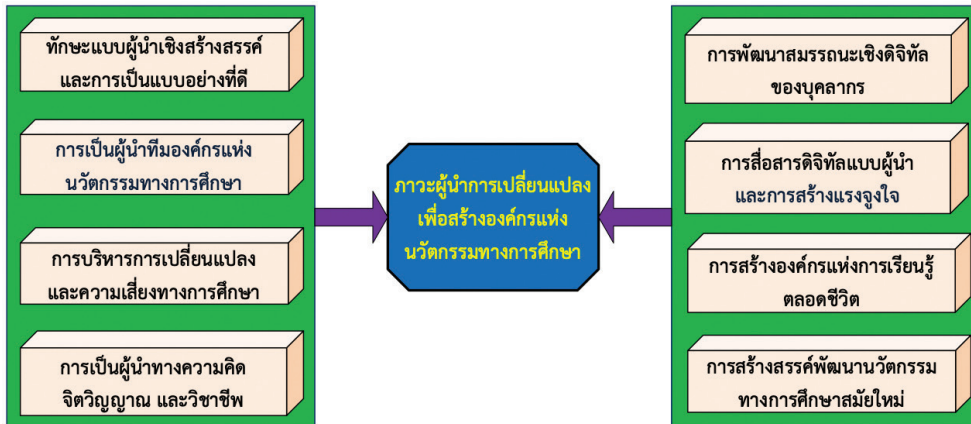
องค์ประกอบที่ 4 พบว่าโมเดลองค์ประกอบด้านการเป็นผู้นำทางความคิด จิตวิญญาณ และวิชาชีพ (Opinion, Spiritual and Profession Leadership) สามารถวัดจากข้อคำถามทั้ง 11 ข้อ ได้แก่ การมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานใหม่ให้มีความยืดหยุ่น การเป็นผู้โน้มน้าวให้บุคลากรเห็นด้วยกับการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การบริหารจัดการ การเป็นผู้จุดประกายความคิดชี้แนะแนวทางในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาและแนวปฏิบัติที่ดีให้บุคลากร เป็นผู้มีจิตวิญญาณผู้บริหารการศึกษา รู้จักการคิดนอกกรอบเพื่อสร้างความแตกต่างและสร้างความสามารถด้านการแข่งขันสามารถถ่ายทอดและแสดงความคิดเห็นเชิงวิพากษ์ การเป็นผู้ปลูกฝังความเชื่อและกระตุ้นให้บุคลากรกล้าเผชิญความท้าทาย การเป็นผู้ริเริ่ม คิดค้น และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาด้วยความคิดเชิงรุกอย่างสร้างสรรค์ การเป็นผู้นำทางวิชาชีพพยาบาลที่ทำประโยชน์ให้สังคมด้านการพัฒนาการศึกษาของชาติที่หลากหลาย

องค์ประกอบที่ 5 พบว่าโมเดลองค์ประกอบด้านการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากร (Digital Competency Development of Personnel) สามารถวัดจากข้อคำถามทั้ง 10 ข้อ ได้แก่ การเป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมแห่งการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและได้ลองทำสิ่งใหม่ มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนได้ใช้ศักยภาพเชิงดิจิทัลของตนเองอย่างเต็มที่ การกระตุ้น ยั่วยุ และท้าทายให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของนวัตกรรมทางการศึกษา การชื่นชมผลสำเร็จเป็นระยะ ๆ การสร้างคุณภาพและมาตรฐานทางวิชาการ การสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ การมีแผนพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และการเป็นผู้สร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ระดับอุดมศึกษาที่มีสมรรถนะสูง

องค์ประกอบที่ 6 พบว่าโมเดลองค์ประกอบด้านการสื่อสารดิจิทัลแบบผู้นำและการสร้างแรงจูงใจ (Leadership Digital Communication and Motivation) สามารถวัดจากข้อคำถามทั้ง 9 ข้อ ได้แก่ การเป็นผู้ที่สามารถสื่อสารเชิงดิจิทัลกับคนทุกระดับในสถาบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมส่งเสริมและกระตุ้นมอบหมายให้บุคลากรเลือกทำงานหรือแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อนสามารถปรับสมดุลที่เหมาะสมระหว่างแนวคิดในการจัดการนวัตกรรมทางการศึกษาแบบปิดกับแบบเปิดเป็นผู้ที่สามารถสร้างแรงจูงใจผู้อื่นให้เห็นคล้อยตาม การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในกระบวนการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา การมีทักษะระดับสูงในการสื่อสารที่หลากหลายและทันยุคดิจิทัล การเป็นผู้ที่สามารถประสานการทำงานกับหน่วยงานและบุคคลในหลายรูปแบบ ทุกระดับ ทุกช่องทาง รวมถึงมีความเข้าใจในธรรมชาติของแต่ละบุคคลในองค์กรและสื่อสารดิจิทัลได้อย่างประณีตและมีเหตุผล

องค์ประกอบที่ 7 พบว่าโมเดลองค์ประกอบด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Building a Lifelong Learning Organization) สามารถวัดจากข้อคำถามทั้ง 8 ข้อ ได้แก่ เรียนรู้และเข้าใจในเรื่องการจัดการความรู้สมัยใหม่ การสร้างบรรยากาศแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเป็นผู้สร้างบรรยากาศองค์กรแห่งการเรียนรู้ การเป็นแบบอย่างทางวิชาการและวิชาชีพ มีทักษะของการเป็นผู้ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา การให้โอกาสผู้ร่วมงานเลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตนและลงมือปฏิบัติจนพัฒนาศักยภาพอย่างไม่หยุดยั้ง การสนับสนุนให้บุคลากรรู้สึกประสบความสำเร็จจนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับเพื่อพัฒนาสถาบันไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา และเพื่อสร้างสรรค์การเรียนรู้ตลอดชีวิต

องค์ประกอบที่ 8 พบว่าโมเดลองค์ประกอบด้านการสร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาสมัยใหม่ (Creation and Development of Modern Educational Innovations) สามารถวัดจากข้อคำถามทั้ง 7 ข้อ ได้แก่ เรียนรู้และเข้าใจในกระบวนการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาสมัยใหม่ การเป็นผู้นำหลักการบริหารใหม่ ๆ เข้ามาใช้เพื่อส่งผลเชิงบวกให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษาทั่วทั้งสถาบัน การเป็นผู้แทนในการติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างสัมพันธ์ทั้งภายในสถาบัน ระหว่างสถาบัน และองค์กรอื่น ๆ เพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาสมัยใหม่ การส่งบุคลากรที่เชี่ยวชาญออกไปเยี่ยมชมองค์กรอื่นหรือใช้ผู้เชี่ยวชาญภายนอกเป็นที่เลี้ยงกับสถาบัน รวมทั้งเป็นผู้ที่สามารถสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถาบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างเครือข่ายนวัตกรรมทั้งในระดับชาติและนานาชาติ



ภาพที่ 2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทย

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทย

จากผลการตรวจสอบองค์ประกอบสามารถนำมากำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทย

โดยใช้วิธีวิจัยสามเส้าด้านข้อมูลและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งแสดงถึงวิธีการพัฒนากระบวนการพัฒนา และปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังนี้

3.1 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสามารถทำได้ 5 วิธี ได้แก่ (1) การเรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเอง (2) การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ (3) การใช้กรณีศึกษา (4) การเรียนรู้ผ่านเอไอ และ (5) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ส่วนกิจกรรมการพัฒนา ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ดิจิทัล การศึกษาจากตัวแบบ และการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ เป็นต้น โดยการปรับใช้วิธีการที่เหมาะสมจะขึ้นอยู่กับบริบทของวิทยาลัยแห่งนั้นเป็นหลัก

3.2 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่เหมาะสมโดยใช้กระบวนการ PIERI ประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning: P), 2) การนำไปปฏิบัติ (Implement: I), 3) การประเมินผล (Evaluation: E), 4) การสะท้อนผล (Reflection: R) และ 5) การปรับปรุง (Improvement: I) เพื่อการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการ รวมถึงการวางแผนพัฒนาในระยะถัดไป

ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่มีประสิทธิภาพนั้น ควรกำหนดรูปแบบการพัฒนาโดยสร้างเป็นชุดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแยกตามฟังก์ชันการทำงาน เช่น ผู้บริหารสายวิชาการและผู้บริหารสายสนับสนุน หรือกำหนดตามระดับการใช้งานโดยพิจารณาตามสมรรถนะที่กำหนด เช่น ระดับพื้นฐาน ระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการ เป็นต้น โดยต้องมีการติดตามประเมินผลสมรรถนะเชิงดิจิทัลในภาพรวมเป็นระยะ ๆ หรือเป็นวงรอบเพื่อการปรับปรุงภาวะผู้นำให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

3.3 ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทย ได้แก่ การมีหลักสูตรการพัฒนาการสนับสนุนทรัพยากรการพัฒนามناسبة การกำกับติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ และการสร้างเครือข่ายการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับชาติและนานาชาติ เป็นต้น

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์และอภิปรายผลการวิจัยซึ่งมีสาระสำคัญในประเด็นต่อไปนี้

สรุปผล

จากการศึกษาวิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามประเด็นวัตถุประสงค์ได้ว่า

1. คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทยประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) คุณลักษณะส่วนตัว 2) การพัฒนางานเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ และ 3) การพัฒนาบุคลากรและการปรับตัววิถีใหม่

2. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทยมีองค์ประกอบสำคัญ 8 องค์ประกอบ 87 ตัวบ่งชี้ ซึ่งได้จากการ

วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและเชิงยืนยัน โดยแสดงให้เห็นว่าคณาจารย์และผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลควรให้ความสำคัญรวมถึงการกำหนดให้ผู้บริหารทุกระดับนำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) ทักษะแบบผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการเป็นแบบอย่างที่ดี 16 ตัวบ่งชี้ 2) การเป็นผู้นำที่มองการณ์ไกลทางนวัตกรรมทางการศึกษา 14 ตัวบ่งชี้ 3) การบริหารการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงทางการศึกษา 12 ตัวบ่งชี้ 4) การเป็นผู้นำทางความคิด จิตวิญญาณ และวิชาชีพ 11 ตัวบ่งชี้ 5) การพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากร 10 ตัวบ่งชี้ 6) การสื่อสารดิจิทัลแบบผู้นำและการสร้างแรงจูงใจ 9 ตัวบ่งชี้ 7) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต 8 ตัวบ่งชี้ และ 8) การสร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาสมัยใหม่ 7 ตัวบ่งชี้ โดยองค์ประกอบทั้งหมดสามารถอธิบายถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทยได้ร้อยละ 81.944

3. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลสำหรับการจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทย แสดงดังภาพที่ 2 ประกอบด้วย (1) วิธีการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลสามารถทำได้ 5 วิธี ได้แก่ (1) การเรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเอง (2) การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ (3) การใช้กรณีศึกษา (4) การเรียนรู้ผ่านเอไอ และ (5) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ส่วนกิจกรรมการพัฒนา ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การใช้สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลสมัยใหม่ การศึกษาจากตัวแบบ และการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ เป็นต้น (2) การพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลสำหรับการจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทยที่เหมาะสมโดยใช้กระบวนการ PIER ได้แก่ (1) การวางแผน (2) การนำไปปฏิบัติ (3) การประเมินผล และ (4) การสะท้อนผล เป็นต้น โดยการกำหนดเป็นนโยบายและแผนงานประจำปี สำหรับการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนเพื่อให้วิทยาลัยพยาบาลทุกแห่งสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทักษะสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาวต่อไป

นอกจากนี้ ในการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ค้นพบไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ ผู้บริหารสูงสุดของวิทยาลัยพยาบาลควรจะต้องมีการปรับปรุงองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ดังกล่าวให้สอดคล้องกับบริบทของวิทยาลัยแต่ละแห่ง โดยต้องคำนึงถึงจุดเน้นสำหรับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา คุณภาพการศึกษาของวิชาชีพพยาบาล และการสร้างรูปแบบการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อการเติบโตให้ได้อย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

จากรายงานผลการวิจัยและบทสรุปที่กล่าวมาข้างต้นมีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลเพื่อชี้ให้เห็นประเด็นการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ความสอดคล้องกับผลงานวิจัยในอดีตและผลงานวิชาการที่ผ่านมาได้ดังนี้

1. ทักษะแบบผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการเป็นแบบอย่างที่ดี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาต้องแสดงความสามารถเหล่านี้ออกมาให้ชัดเจนดังทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Leadership Theory) ที่เชื่อว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะมีคุณลักษณะพิเศษแตกต่างจากบุคคลอื่น เช่น มีลักษณะเด่นทางบุคลิกภาพ (Personal Trait) และแนวความคิด (Mind Set) และหากผู้นำเป็นผู้ที่มีทักษะที่โดดเด่นรวมถึงมีความสามารถทางสังคมก็จะได้รับการเอาใจใส่จากผู้ร่วมงาน ผู้นำควรแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ประดิษฐ์ คิดค้น และทดลองนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหา

และพัฒนาทักษะของผู้นำให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานต่าง ๆ ที่กำหนดสำหรับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา ส่วนการเป็นแบบอย่างที่ดี หากผู้นำเชื่อในพฤติกรรมบางอย่างที่แสดงแล้วก่อให้เกิดนวัตกรรม ผู้นำต้องแสดงพฤติกรรมอย่างเป็นธรรมชาติเพื่อเป็นแบบให้ผู้อื่นสามารถเดินตามได้อย่างไม่ขัดเขิน ดังที่ Da'as, Watted, and Barak (2020) กล่าวว่าผู้นำควรมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นตามเห็น เช่น การแสดงพฤติกรรมทางวิชาการสร้างสรรค์ให้สอดคล้องกับสิ่งที่ตนพูดและอยากให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมอย่างที่ต้องการด้วยการทำตนเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต พร้อมทั้งการกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้อื่นทำเช่นเดียวกับตนในการเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาสมัยใหม่ให้กับองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา

2. การเป็นผู้นำที่มององค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา การทำงานเป็นทีมจะประสบความสำเร็จจะต้องมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้นำทีมงานจะต้องสร้างภาวะความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นและเลือกใช้พฤติกรรมหรือวิธีการที่เหมาะสม ทั้งนี้โดยอาศัยพื้นฐานความสามารถที่มีอยู่ประกอบกับการพัฒนาฝึกฝนอย่างจริงจังเพื่อให้มีความเป็นผู้นำ โดยมีทักษะที่จำเป็นประกอบด้วย (1) ทักษะการสื่อสาร (2) ทักษะการวางแผน (3) ทักษะการจัดองค์กร (4) ทักษะการสอนแนะ (5) ทักษะการจูงใจ และ (6) ทักษะการเจรจาต่อรอง เป็นต้น เพื่อการนำพาสถาบันไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

3. การเป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงทางการศึกษา ในฐานะการเป็นผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มีทั้งอำนาจและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการเกิดนวัตกรรมในองค์กร หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำก็สามารถเปลี่ยนแปลงองค์กรได้ หรืออาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กรและผลสัมฤทธิ์ขององค์กรจะขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหาร (Juyumaya & Torres, 2023) ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ Phakamach, Senarith, and Wachirawongpaisarn (2022b) ที่กล่าวว่า การนำนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ในวงการศึกษาที่จะช่วยให้สมรรถนะของการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลยุคใหม่ก็เช่นเดียวกันควรนำระบบไอซีทีและนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ในการบริหารจัดการในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ด้วย (Supermane, 2019) เพื่อให้การบริหารจัดการสถาบันมีทิศทางที่ชัดเจน สามารถจัดภัยคุกคามและความเสี่ยงทางการศึกษารูปแบบต่าง ๆ และความสามารถในการมุ่งมั่นพัฒนาไปสู่สากล

4. การเป็นผู้นำทางความคิด จิตวิญญาณ และวิชาชีพ นวัตกรรมในองค์กรเกิดขึ้นได้ไม่ยากหากบุคลากรมีแนวคิดที่ก่อให้เกิดนวัตกรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้นำจะต้องสร้างให้เกิดกับบุคลากร ดังทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่นำพาองค์กรสู่ทิศทางใหม่ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ ตลใจ และกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีความกระตือรือร้นหรือพฤติกรรมเชิงรุก มีเจตคติที่ดี มีการมองโลกเชิงบวก และมีความสามารถในการเดินทางให้บรรลุเป้าหมาย (Mykhailyshyn, Kondur, & Serman, 2018)

5. การพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากร กล่าวได้ว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของกลุ่มมีผลจากพฤติกรรมผู้นำ หากผู้นำให้การสนับสนุนในทุกรูปแบบด้วยการให้สิ่งที่จำเป็นและการส่งเสริมรวมถึงให้กำลังใจเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังทฤษฎีวิถีทางเป้าหมาย (Path-Goal

Theory) ที่ได้อธิบายถึงผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) ว่าเป็นการแสดงถึงความห่วงใยต่อชีวิตความเป็นอยู่และความต้องการส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับที่ Pattnaik and Sahoo (2021) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารระดับสูงที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ การให้อำนาจในการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพของประชาคมในองค์กรนั่นเอง

6. การสื่อสารดิจิทัลแบบผู้นำและการสร้างแรงจูงใจ ผู้นำควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาและตัดสินใจเกี่ยวกับความคิดเห็นในการสร้างสรรค์องค์การแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อให้ได้ความคิดเห็นที่หลากหลายและสามารถนำความคิดดังกล่าวไปขยายผลสู่การปฏิบัติด้วยการสื่อสารแบบผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ดังผลการวิจัยของ Gil, Rodrigo-Moya, and Morcillo-Bellido (2018) ที่พบคุณสมบัติของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลหลายประการโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง คุณสมบัติประการหนึ่งก็คือ ความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับบุคลากรรวมถึงการแบ่งปันอำนาจ และ Chen and Shao (2022) ที่วิจัยพบว่าหากผู้ปฏิบัติงานในสถาบันขาดความสามัคคีจะเป็นอุปสรรคสำคัญต่องานในหน้าที่ซึ่งมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำอย่างยิ่งยวด

7. การเป็นผู้สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นวิธีการหนึ่งของการเกิดนวัตกรรมในองค์กรด้วยการจัดให้มีระบบสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่องในระยะยาว ดังผลงานวิจัยของ Xie (2020) ที่ได้ระบุว่า การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีแบบแผนรวมถึงการสร้างระบบนิเวศนวัตกรรม (Innovation Ecosystem) เพื่อเป็นช่องทางให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ได้ในอนาคต และ

8. การเป็นผู้สร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรมนวัตกรรมการศึกษาสมัยใหม่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาควรจะทำทุกอย่างเพื่อการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร ดังที่ Phakamach, Senarith, and Wachirawongpaisarn (2022a); Phakamach et al. (2023) กล่าวถึงผู้นำว่า ผู้นำควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้อง การส่งเสริมคนดีและคนเก่งให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีนัยสำคัญ รวมถึงการให้ผลตอบแทนหรือชื่นชมยินดีทีมงานในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งก็เป็นหนทางหนึ่งในการเป็นผู้ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมในองค์กรได้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ จากการศึกษาคุณลักษณะ องค์ประกอบ และนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทยตามวัตถุประสงค์การวิจัยทั้งสามข้อ คณะผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบองค์ประกอบด้วยวิธีวิทยาวิจัยสามเส้าด้านข้อมูลโดยใช้แหล่งข้อมูล 3 แหล่ง ได้แก่ 1) รายงานผลการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) 2) ข้อมูลเชิงวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทย และ 3) รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะ องค์ประกอบ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทยที่นำเสนอสามารถยืนยันได้ว่า คุณลักษณะ องค์ประกอบ และแนวทางที่กล่าวมามีความสำคัญและจำเป็นต่อการเป็นผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่แสดงถึงความมีภาวะผู้นำการเปลี่ยน

แปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา รวมถึงส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาให้มีคุณภาพตามบริบทการศึกษาวิชาชีพที่เปลี่ยนแปลงไป

จากผลการวิจัยสามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัยเพิ่มเติมได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาที่ค้นพบยังสอดคล้องกับงานวิจัยด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำทั้งด้านการบริหาร ด้านวิชาการ ด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรม จริยธรรม และงานวิจัยที่นำเสนอตัวแบบองค์ประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาที่สำคัญ ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านสมรรถนะ ด้านบทบาทหน้าที่ และด้านสถานภาพทางสังคม เป็นต้น โดยเป็นคุณลักษณะหลักและองค์ประกอบที่เด่นชัด นอกจากนี้ ยังกล่าวได้อีกว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลในยุคดิจิทัลจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการการศึกษาในระดับอุดมศึกษาอย่างยิ่ง มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉม มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง และมีความเป็นประชาธิปไตย เพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้ศึกษาทุกคนมีความรู้ความสามารถ บุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษาอย่างแท้จริง (Samad, Muchiri, & Shahid, 2022) ดังนั้น ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่มีประสิทธิภาพในยุคแห่งการพลิกโฉมทางการศึกษาคควรมีลักษณะที่สำคัญหลายประการประกอบกัน ได้แก่ นักพัฒนา นักแก้ปัญหา นักประนีประนอม นักตัดสินใจ นักการทูต นักวางแผน นักปกครอง นักธุรกิจ นักปราชญ์ นักเทคโนโลยี นักนวัตกรรม และนักประชาสัมพันธ์ เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้เหล่านี้มาพัฒนาสถาบันและพัฒนาบัณฑิตวิชาชีพพยาบาลให้มีความรอบรู้อย่างมีคุณภาพ รวมถึงมีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 อย่างเหมาะสมสำหรับการพัฒนาระบบสุขภาพของประเทศไทยทั้งในปัจจุบันและสามารถรองรับยุทธศาสตร์ชาติได้ในอนาคตต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้และพัฒนา ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการกำหนดสมรรถนะของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลทั้ง 5 แห่ง ให้มีคุณลักษณะตามองค์ประกอบในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร รวมถึงการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาที่แท้จริงได้โดยการกำหนดให้เป็นสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของผู้บริหารในยุคปัจจุบันและอนาคต ทั้งนี้สามารถนำองค์ประกอบดังกล่าวไปใช้กับหน่วยงานอื่นได้แต่ต้องมีการปรับตัวบังคับให้สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานนั้นด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรดำเนินการศึกษาวิจัยด้วยการนำองค์ประกอบและแนวทางที่ได้ไปพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างอื่นเพื่อให้เกิดความหลากหลายในต่อยอดการวิจัย และการวิจัยเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษายุคดิจิทัลต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยและตีพิมพ์เผยแพร่จากวิทยาลัยผู้ประกอบการสร้างสรรค์ นานาชาติรัตนโกสินทร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ คณะผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- Chen, S. C., & Shao, J. (2022). Feminine traits improve transformational leadership advantage: investigation of leaders' gender traits, sex and their joint impacts on employee contextual performance. *Gender in Management: An International Journal*, 37(5), 569-586. doi:10.1108/GM-06-2020-0167
- Da'as, R., Watted, A., & Barak, M. (2020). Teacher's withdrawal behavior: examining the impact of principals' innovative behavior and climate of organizational learning. *International Journal of Educational Management*, 34(8), 1339-1355. doi:10.1108/IJEM-12-2019-0449
- Gil, A. J., Rodrigo-Moya, B., & Morcillo-Bellido, J. (2018). The effect of leadership in the development of innovation capacity: a learning organization perspective. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(6), 694-711. doi:10.1108/LODJ-12-2017-0399
- Juyumaya, J., & Torres, J. P. (2023). Effects of transformational leadership and work engagement on managers' creative performance. *Baltic Journal of Management*, 18(1), 34-53. doi:10.1108/BJM-11-2021-0449
- Mykhailyshyn, H., Kondur, O., & Serman, L. (2018). Innovation of education and educational innovations in conditions of modern higher education institution. *Journal of Vasyl Stefanyk Precarpathian National University*, 5(1), 9-16.
- Pattnaik, S. C., & Sahoo, R. (2021). Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behaviour: the Role of Job Autonomy and Supportive Management. *Management Research Review*, 44(10), 1409-1426. doi:10.1108/MRR-06-2020-0371
- Phakamach, P., Phomdee, R., & Wachirawongpaisarn, S. (2021). The educational innovative organization in the digital era model for higher education management under new normal situations in Thailand. *Proceedings of Research Administration Network Conference 2021*, 349-363. [in Thai]
- Phakamach, P., Senarith, P., & Wachirawongpaisarn, S. (2022a). ICT systems development guidelines for educational innovation management of Rajamangala University of Technology in Thailand. *Journal of Education and Innovative Learning*, 2(2), 109-130. [in Thai]
- Phakamach, P., Senarith, P., & Wachirawongpaisarn, S. (2022b). The metaverse in education: the future of immersive teaching & learning. *RICE Journal of Creative Entrepreneurship and Management*, 3(2), 75-88.
- Phakamach, P., Senarith, P., Dolprasit, S., Brahmawong, C., Panjaratanakorn, D., Chaisakulkiet, U., Pholsward, R., & Wachirawongpaisarn, S. (2023). Digital leadership development model for science school administrators in Thailand. *RICE Journal of Creative Entrepreneurship and Management*, 4(1), 14-26. doi:10.14456/rjcm.2023.2
- Samad, A., Muchiri, M., & Shahid, S. (2022). Investigating leadership and employee well-being in higher education. *Personnel Review*, 51(1), 57-76. doi:10.1108/PR-05-2020-0340

- Soewarno, N., & Tjahjadi, B. (2020). Mediating effect of strategy on competitive pressure, stakeholder pressure and strategic performance management (SPM): Evidence from HEIs in Indonesia. *Benchmarking: An International Journal*, 27(6), 1743-1764. doi:10.1108/BIJ-06-2019-0292
- Supermane, S. (2019). Transformational leadership and innovation in teaching and learning activities: the mediation effect of knowledge management. *Information Discovery and Delivery*, 47(4), 242-250. doi:10.1108/IDD-05-2019-0040
- Xie, L. (2020). The impact of servant leadership and transformational leadership on learning organization: a comparative analysis. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(2), 220-236. doi:10.1108/LODJ-04-2019-0148