

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์สังกัด สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

Administrative Skills in 21st Century of Administrators in Faculty of Nursing
Under Private Higher Education Institution of Thailand

ภารดี ชาวนรินทร์¹ ชวนชม ชินะตังกูร² และกมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา³

Paradee Chaonarin, Chuanchom Chinatongkul and Kamolmal Chaisirithanya

Received: February 12, 2021

Revised: May 03, 2021

Accepted: May 06, 2021

DOI: 10.14456/jra.2022.10

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธีมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 2) ทดสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบ และ 3) เพื่อยืนยันความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ขององค์ประกอบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมี 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญจากการระบุดคุณสมบัติเพื่อให้ข้อมูลเชิงคุณภาพเลือก ด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง 2) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อศึกษาองค์ประกอบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในคณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย 22 สถาบัน จำนวน 500 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ และ 3) ผู้ทรงคุณวุฒิจากการระบุดคุณสมบัติเพื่อยืนยันองค์ประกอบทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของคณะพยาบาลศาสตร์สังกัดสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยว่า มีความความถูกต้อง ความเหมาะสม เป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ จำนวน 7 คนในการประเมินอิงผู้เชี่ยวชาญ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นสถิติพรรณนาและสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ และ แบบตรวจสอบรายการ เพื่อยืนยันองค์ประกอบ ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยมี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) ทักษะด้านวิชาการ (2) ทักษะด้านนวัตกรรม (3) ทักษะอารมณ์และสังคม และ (4) ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 2) ผลการทดสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบ

¹⁻³ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี; Bangkokthonburi University

Corresponding author, e-mail: paradeeoo2500@gmail.com, Tel. 086-3666001

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี และ 3) ผลจากการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า องค์ประกอบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยมีความความถูกต้อง เป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสมในระดับดีถึงดีมาก

คำสำคัญ: ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21, ผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์, สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the components of management skills in the 21st century; 2) to test the conformity of the components; and 3) to confirm the validity, appropriateness, feasibility and usefulness of the management skills components in the 21st century of the administrators of the Faculty of Nursing under Private Higher Education Institution in Thailand. It was a mixed methods research. There were 3 groups of samples used in the research as follows: 1) a group of qualified experts to provide qualitative data with a semi-structured interview; 2) a group of quantitative informants to study the components of 21st century administrative skills of the 500 Faculty of Nursing administrators working in the 22 Faculty of Nursing under Private Higher Education Institution of Thailand by using a stratified random sampling method; and 3) qualified experts to confirm the components of administrative skills in the 21st century of nursing faculty under Private Higher Education Institution in Thailand found that there were accuracy, suitability, feasibility and the usefulness of 7 people in the assessment based on experts. The statistics used to analyze the data were descriptive statistics and elemental analysis statistics. The research tool was a semi-structured interview, a 5-level evaluation questionnaire and a checklist questionnaire to confirm the components. The results of the research revealed that 1) components of management skills in the 21st century of administrators of nursing faculty under Private Higher Education Institution in Thailand consisted of 4 main components: (1) academic skills; (2) innovation skills; (3) emotional and social skills; and (4) digital technology skills; 2) the results of the conformity test of the 21st century management skills components of the administrators of the Faculty of Nursing under the Private

Higher Education Institution in Thailand found that there were consistent with the empirical data; and 3) the results of the assessment by experts revealed that the 21st century management skills components of the administrators of the Faculty of Nursing under the Private Higher Education Institutions in Thailand were valid, useful, feasible and suitable at the highest level.

Keywords: 21st Century Management Skills, Faculty of Nursing Administrators, Private Higher Education Institution

บทนำ

ยุคศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ต่อเนื่องตลอดเวลา ซึ่งการเปลี่ยนจากยุคอุตสาหกรรมเข้าสู่ยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้สังคมในปัจจุบันและในโลกอนาคตมีการแข่งขันสูงขึ้นก่อให้เกิดความซับซ้อนของปัญหาต่าง ๆ เป็นยุคที่ต้องใช้ความรู้ นวัตกรรมทางเทคโนโลยีมาสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน และต้องการใช้ข้อมูลสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจจึงจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่นสำเร็จตามเป้าหมายจากนโยบายและจุดเน้นในการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการปีงบประมาณ พ.ศ.2562 (บัลลังก์ โรหิตเสถียร, 2560) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สป.ศธ.) ได้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งบริบทที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปการศึกษา เพื่อนำไปกำหนดเป็นนโยบายและจุดเน้นการจัดการศึกษาและได้นำเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ด้านการเสริมสร้างศักยภาพและทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งให้คนไทยเป็นคนดี คนเก่งมีคุณภาพในทุกสาขาอาชีพให้มีความพร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 และยึดเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 โดยได้ยึดวัตถุประสงค์ของการปฏิรูปการ ศึกษาภายใต้แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาในประเด็นสำคัญ คือ การยกระดับคุณภาพการศึกษา การลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และปรับปรุงระบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษาที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 ในทุกสาขา (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.), 2562)

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐและความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต ผู้บริหารจึงมีภารกิจหลายด้าน แต่ในองค์กรการศึกษาเอกชน บทบาทหน้าที่และภารกิจของผู้บริหารในการบริหารงานสถาบันอุดมศึกษามีความแตกต่างจากมหาวิทยาลัยของรัฐ เนื่องจากมหาวิทยาลัยของรัฐดำเนินการภายใต้กฎหมายจัดตั้งของรัฐบาล มีรัฐลงทุนให้ ทั้งในเรื่องที่ดิน อาคาร สิ่งก่อสร้างรวมถึงค่าจ้างพนักงาน ในขณะที่มหาวิทยาลัยเอกชนต้องดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติอุดมศึกษาเอกชน การดำเนินงานด้านวิชาการอยู่ภายใต้การควบคุมของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ต้องลงทุนด้วยตนเอง โอกาสในการคัดเลือกนักศึกษาไม่เหมือนสถานศึกษาสังกัดอุดมศึกษาของรัฐ ผู้บริหารต้องบริหารทรัพยากรที่มี

อยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่าคุ้มทุน เพื่อให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานส่วนกลางกำหนด จึงต้องบริหารงานโดยเฉพาะด้านงบประมาณอย่างเหมาะสมเพราะต้องคำนึงถึงการลงทุนระยะยาว ด้วยปัจจัยที่แตกต่างดังกล่าว ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาของภาคเอกชนจึงต้องคิดโจทย์ที่แตกต่างกับภาครัฐได้เพื่อให้สามารถผลิตนักศึกษาคุณภาพดีจำนวนมากภายใต้ทรัพยากรที่ลงทุนเอง เพราะการบริหารงบประมาณต้องเน้นแนวคิดต้นทุนเพื่อให้มหาวิทยาลัยอยู่รอดได้เพื่อให้สถาบันการศึกษาเอกชนอยู่รอดได้ (ณรงค์ อยู่ถนอม, 2554)

การบริหารที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถาบันการศึกษา และตามมาตรฐานที่สภาการพยาบาลกำหนดท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และจากการปฏิรูประบบสุขภาพในสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศ ด้านปัญหาความขาดแคลนพยาบาล จากการไหลออกของพยาบาลวิชาชีพไปยังประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งสะท้อนภาพการเติบโตอย่างสวนทางของความต้องการพยาบาล (วิจิตร ศรีสุพรรณ, 2555) ปัญหาที่ตามมา คือ พยาบาลไทยขาดแคลน ดังบทความจากเว็บไซต์เจาะลึกระบบสุขภาพ รายงานว่าบุคลากร พยาบาลปัจจุบันถือว่าอยู่ในภาวะขาดแคลนโดยมีผู้ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพประมาณ 180,000 คน แต่ทำงานในระบบจริง ๆ เพียง 130,000 คน ขณะที่ความต้องการพยาบาลมีถึง 160,000 คน นั่นหมายความว่า ตลาดแรงงานยังขาดแคลนอยู่อีก 30,000 คน สภาการพยาบาลไทยคาดว่าถ้าไม่มีมาตรการรับมือในปี 2563 อัตราการขาดแคลนพยาบาลจะเพิ่มขึ้นเป็น 50,000 คน ขณะที่สถานศึกษาที่ผลิตพยาบาลเข้าสู่ระบบ แบ่งเป็นสถาบันการศึกษาของรัฐ 62 แห่ง และสถาบันศึกษาเอกชน 23 แห่ง สามารถผลิตได้ปีละ 10,000 คน และในจำนวนนี้มีพยาบาลเข้าสู่ระบบเพียงร้อยละ 80 และค่อย ๆ ลาออกไปในช่วง 5 ปีแรก (ปริศนา ไชบุญ และคณะ, 2554) ในขณะเดียวกันยังพบว่า ส่วนใหญ่สถาบันการศึกษาพยาบาลมีปัญหาการลาออกของอาจารย์พยาบาลอย่างต่อเนื่อง ทำให้ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับจากการศึกษาของกมลรัตน์ เทอร์เนอร์และคณะ (2555) พบว่า อาจารย์พยาบาลมหาวิทยาลัยมหิดล และสถาบันสมทบ ต้องการออกจากงานในระยะ 1 ปี ร้อยละ 55.64 และ ร้อยละ 65.6 ในระยะ 3 ปีข้างหน้า จากการ วิเคราะห์สถานการณ์การใช้และการกระจายกำลังคนพยาบาลวิชาชีพจากฐานข้อมูลสภาการพยาบาล พบว่า มีพยาบาลวิชาชีพอายุต่ำกว่า 60 ปีที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพที่เป็นปัจจุบัน 118,395 คน มีเพียงร้อยละ 79.46 ที่ทำงานบริการพยาบาลร้อยละ 8.98 ทำงานสนับสนุนบริการ ร้อยละ 4.51 ประกอบอาชีพอื่น ร้อยละ 4.05 ทำงาน ด้านบริหารการพยาบาล และมีเพียงร้อยละ 3.0 ที่ทำงานเป็นอาจารย์พยาบาลซึ่งเป็นกำลังคนกลุ่มที่มีความขาดแคลนอย่างมากเมื่อเปรียบเทียบกับความต้องการ (ฤชดา แสงวดี, 2550)

ท่ามกลางการขาดแคลนอาจารย์พยาบาล และปัจจัยที่ถาโถมทั้งความต้องการพยาบาลที่เพิ่มขึ้นจากนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า จากการเปลี่ยนเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุตามโครงสร้างประชากรของประเทศไทย การเคลื่อนย้ายแรงงานจากการเปิดประเทศเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) มีผลต่อการเกิดโรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำที่มาพร้อมกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน ทำให้สถาบันการศึกษาทางการพยาบาลสังกัดการอุดมศึกษา

เอกชนที่ขณะนี้มากกว่า 1 ใน 4 ของสถาบันที่ผลิตพยาบาลทั้งหมด เข้ามามีบทบาทเพิ่มขึ้นในการผลิตพยาบาลรวมถึงช่วยเป็นกลไกกระจายกำลังคนด้านพยาบาลในหน่วยงานของรัฐส่งผลให้สถาบันการศึกษาที่ผลิตพยาบาลต้องปรับตัวให้มีจำนวนเพิ่มทั้งภาครัฐและเอกชน เช่น การเปิดโอกาสให้มีการจัดการเรียนการสอนสาขาพยาบาลศาสตรบัณฑิตในมหาวิทยาลัยราชภัฏจึงมีผู้บริหารสถาบันทางการศึกษาพยาบาลเพิ่มขึ้นตามลำดับ แต่พบว่าผลการสอบขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพผ่านในรอบแรกของคณะพยาบาลศาสตรมหาวิทาลัยเอกชนอยู่ในลำดับเกิน 50 ในจำนวนสถาบันทั้งสิ้น 85 สถาบัน (สภาการพยาบาล, 2561) ประกอบกับจากการสำรวจสถานการณ์ผู้นำทางการพยาบาลแห่งชาติของประเทศไทยที่สำรวจจากผู้นำทางการพยาบาลในระบบการศึกษาทั้งภาครัฐ และเอกชน (ปัญญากรณ์ ชุตังกร และสุจิตรา เหลืองอมรเลิศ, 2556) พบว่า ผู้บริหารทางการพยาบาลเข้าสู่ตำแหน่งบริหารโดยการแต่งตั้งมากที่สุดร้อยละ 64.1 และได้รับพัฒนาเพื่อเข้าสู่การปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารด้วยการอบรมการบริหารจัดการระยะสั้นมากที่สุดร้อยละ 40.3 ซึ่งอาจส่งผลให้ประสบการณ์และ ทักษะในการบริหารท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงและมีข้อจำกัดดังกล่าวที่เป็นประเด็นท้าทายสำหรับผู้บริหารองค์กรทางการพยาบาลจากงานวิจัยแล้วจากการ สำรวจของสถาบันผู้นำทางการพยาบาล (The Institute for Nursing Health Care Leadership) ในผู้บริหารการพยาบาลในสถานบริการสุขภาพ และผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาลจากผู้เข้าร่วมประชุมปี ค.ศ. 2016 ยังพบว่า ประเด็นท้าทายที่สำคัญจากทัศนะของผู้นำทางการพยาบาลเกี่ยวกับการเตรียมผู้บริหารในอนาคตว่าควรมีการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งให้เป็นผู้มีประสบการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกลเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ควรมีกระบวนการคัดเลือกที่เหมาะสม และสอดคล้องประเด็นที่ท้าทายของผู้บริหารทางการพยาบาลอีกประการหนึ่ง คือ ผู้บริหารทางการพยาบาลขาดทักษะเชิงธุรกิจ ได้แก่การบริหารจัดการบุคลากร การพัฒนาบุคลากรการวางแผนกลยุทธ์ การบริหารงบประมาณซึ่งในอดีตไม่เคยมีเนื้อหาในหลักสูตรการเรียนการสอนของพยาบาล (Carol A Wong, Greta G Cummings, Lisa Ducharme, 2007) ทำให้ผู้บริหารในสถานศึกษาทางการพยาบาลใช้เวลามากที่สุดในการบริหารเกี่ยวกับทักษะเชิงธุรกิจ และทักษะผู้บริหาร ได้แก่ ใช้เวลากับการหาอาจารย์ใหม่ การพัฒนาบุคลากรใหม่ หาแหล่งเงินทุนใหม่ การจัดสรรงบประมาณ การใช้เครื่องมือวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาล ซึ่งเป็นปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานของผู้บริหารคณะพยาบาล

จากข้อมูลทีกล่าวนมาในประเด็นการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ ทักษะผู้บริหารที่เกี่ยวกับประเด็นเชิงธุรกิจในยุคศตวรรษที่ 21 นโยบายทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษา การปฏิรูประบบสุขภาพ นโยบายการเตรียมผู้บริหารทางด้านการพยาบาลเนื่องจากมีประเด็นเกี่ยวกับการขาดประสบการณ์และทักษะและที่สำคัญ เพราะทักษะการบริหารต่างจากทักษะการทำงานของผูปฏิบัติผู้บริหารไม่ได้เป็นผู้ลงมือปฏิบัติหรือให้บริการโดยตรง แต่งานส่วนใหญ่ คือ การประสานองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานอื่น ๆ ปัญหาความขาดแคลนอัตราากำลังอาจารย์พยาบาลผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดเอกชนจึงต้องใช้ทักษะ กระบวนการที่มีความจำเพาะเพิ่มขึ้น หากผู้บริหารขาดทักษะที่เหมาะสม อาจส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรเช่นการผลิตบัณฑิตทางการ

พยาบาลที่มีคุณภาพเท่าเทียมกับสถาบันของรัฐ จึงสามารถกล่าวได้ว่าผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์สังกัดการอุดมศึกษาจะต้องมีทักษะทางการบริหารที่มีความเฉพาะเพิ่มขึ้น และมีความรู้ในหลายด้าน เช่น ด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคมวิทยา จิตวิทยา การเมือง การปกครอง และภูมิศาสตร์เพื่อใช้ในการบริหาร ด้วยความสำคัญดังกล่าวในฐานะผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา ทักษะการบริหาร เนื่องจากผลการทบทวนวรรณกรรม สำหรับประเทศไทยยังไม่พบการศึกษาทักษะผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์สถาบันอุดมศึกษาสังกัดเอกชน โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการหาข้อมูลจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์ โดยการสัมภาษณ์ และตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบและยืนยันองค์ ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิหากพบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนดก็สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาทักษะ และคุณภาพผู้บริหารให้เหมาะสมกับการบริหารสถานศึกษาด้านการพยาบาลในศตวรรษที่ 21 หรือสามารถใช้ผลการวิจัยสร้างเกณฑ์ในการคัดเลือกและประเมินผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ที่สังกัดสถาบันการศึกษาเอกชนได้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน นอกจากนี้ สถาบัน การศึกษาหรือหน่วยงานที่ข้องกับการพัฒนาผู้บริหารสามารถนำไปใช้การกำกับ ติดตาม ภารกิจ และการประเมินผล การดำเนินงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์สังกัดสถาบันการศึกษาเอกชนในประเทศไทย
2. เพื่อทดสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์สังกัดสถาบันการศึกษาเอกชนในประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อยืนยันความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์ขององค์ประกอบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์สังกัดสถาบันการศึกษาเอกชนในประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods) คือ วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง มี 3 กลุ่มดังนี้

1. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ มีเกณฑ์ในการเลือกคือ 1) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งสมาชิก หรือเคยดำรงตำแหน่งสมาชิก ในสภาการพยาบาล 2) ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีหรือเคยเป็นอธิการบดีที่มีคณะพยาบาลศาสตร์สังกัดการอุดมศึกษาเอกชน 3) ผู้ดำรงตำแหน่ง คณบดี หรือเคยดำรงตำแหน่งคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์สังกัดการอุดมศึกษาเอกชน สัมภาษณ์จนกว่าจะได้ข้อมูลที่มีความอิ่มตัว

2. กลุ่มที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาองค์ประกอบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21ของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์สถาบันอุดมศึกษาสังกัดเอกชนในประเทศไทยจากคณะพยาบาลสังกัดการอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยมีทั้งสิ้น 22 สถาบัน ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เลือกสถาบันจากแต่ละภาคตามสัดส่วนเพื่อเป็นตัวแทน 22 สถาบัน โดยการนำรายชื่อคณะพยาบาลทุกแห่งในแต่ละพื้นที่ มาสุ่มโดยวิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน (Sampling Without Replacement) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับวิเคราะห์องค์ประกอบ (EFA) ที่เหมาะสมในระดับดีมากจำนวน 500 ตัวอย่าง (Andrew Laurence Comrey and Lee Howard Bing, 1992 และ Barbara G. Tabachnick et al., 2001)

3. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อยืนยันองค์ประกอบทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของคณะพยาบาลศาสตร์ใน สถาบัน อุดม ศึกษา สังกัดเอกชนในประเทศไทยว่ามีความถูกต้องเชิงทฤษฎี ความเหมาะสมกับบริบท ความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์ มีเกณฑ์ในการเลือก (Purposive samplings) คือ 1) ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี หรือ คณบดีมหาวิทยาลัยที่มีคณะพยาบาลศาสตร์สังกัดการอุดมศึกษาเอกชน 2) ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี หรือคณบดีมหาวิทยาลัยคณะพยาบาลศาสตร์สังกัดการอุดมศึกษาของรัฐ หรือ 3) ผู้แทนจากสภาการพยาบาล หรือสำนักงานการพยาบาล จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structural Interview)

2. แบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaire) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21ของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยแบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้ข้อมูลเป็นแบบตรวจสอบรายการ และส่วนที่สองแบบสอบถาม ความคิดเห็นทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21ของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์สังกัดการอุดมศึกษาในประเทศไทยตรวจสอบคุณภาพโดยการหาค่า Cronbach's Alpha ได้เท่ากับ .993

3. แบบตรวจสอบรายการ (Check list) เพื่อยืนยันองค์ประกอบทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของคณะพยาบาลศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดเอกชนในประเทศไทยว่ามีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

สถิติที่ใช้วิเคราะห์และทดสอบ

1. ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างใช้ สถิติพรรณนาวิเคราะห์ ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของตัวแปรที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบใช้การหาค่าสถิติของ Bartlett เป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐาน เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) โดยพิจารณาที่ค่า Bartlett's test of Sphericity และค่าความน่าจะเป็นว่ามีความสัมพันธ์เหมาะสมกันเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปหรือไม่ โดยพิจารณาที่การมีนัยสำคัญทางสถิติและการวิเคราะห์ หาค่าดัชนีไก

เซอร์-ไมเยอร์-อลคิน (Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy พิจารณาจากเกณฑ์ค่าที่มากกว่า .80 แสดงว่าดีมากถ้าน้อยกว่า .50 แสดงว่าใช้ไม่ได้ (Kim & Mucle, 1978)

3 การวิเคราะห์ห้่องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์และกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้เป็นองค์ประกอบในการสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อหาน้ำหนักตัวแปรย่อยในองค์ประกอบ และทำการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยที่ได้ด้วยการวิเคราะห์ห้่องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หลังจากนั้นตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงปรับโมเดล จนกว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดตามเกณฑ์ตรวจสอบดังนี้

3.1 ค่าไคสแควร์ (Chi-square Statistics) ทดสอบ ความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ถ้าค่าไคสแควร์ (Chi-square Statistics) มีค่าเข้าใกล้ศูนย์แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index: GFI) เป็นอัตราส่วนของผลต่างของความกลมกลืนจากโมเดลก่อนและหลังปรับโมเดล มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.3 ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index: AGFI) คือการนำ GFI มาปรับแก้โดยคำนึงถึงขนาดของอิสระ (df) รวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง ค่า AGFI ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.4 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าความไม่กลมกลืนของโมเดลที่สร้างกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วม ซึ่งค่า RMSEA ต้องต่ำกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สรุปผลการวิจัย

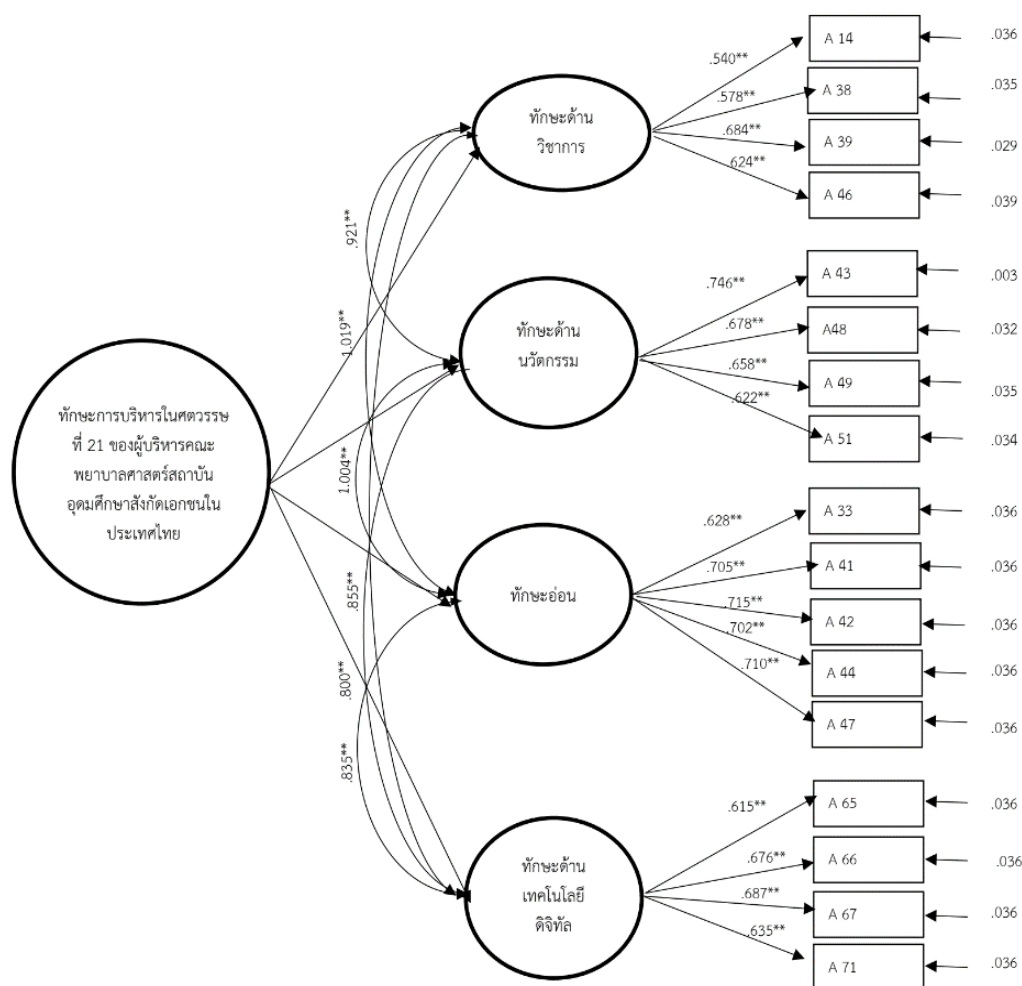
1. องค์ประกอบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ได้องค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ กำหนดสัญลักษณ์ในแผนภูมิดังนี้

AS: Academic Skill (ทักษะด้านวิชาการ)

IS: Innovative Skill (ทักษะด้านนวัตกรรม)

SS: Soft Skill (ทักษะทางอารมณ์ และสังคม)

TS: Technology digital Skill (ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล)



ภาพที่ 1 องค์ประกอบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21ของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์

องค์ประกอบกลุ่มจำเพาะแต่ละองค์ประกอบได้ดังต่อไปนี้

1) องค์ประกอบที่ 1 “ทักษะด้านวิชาการ” หรือ “Academic Skill” มีตัวแปรย่อยที่อธิบายองค์ประกอบ 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.540-0.684 และมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกค่า ข้อที่มีค่าน้ำหนักจาก มากที่สุดไปหาน้อย คือ สามารถบริหารผลการปฏิบัติงานทุกด้านขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความสามารถในการเชิงวิชาการเป็นที่ยอมรับของวงการศึกษายาบาล และการสร้างความเข้มแข็งขององค์กรโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการสอบขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพพยาบาลตามลำดับ

2) องค์ประกอบที่ 2 “ทักษะด้านนวัตกรรม” หรือ “Innovative Skill” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.622-0.746 และมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกค่า ข้อที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดเรียงจากมากไปหาน้อย คือ สร้างค่านิยมการนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนางานด้านต่าง ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ มีความเชื่อมั่นตนเองพร้อมเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ และมีสติปัญญาในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ตามลำดับ

3) องค์ประกอบที่ 3 “ทักษะด้านอารมณ์และสังคม” หรือ “Soft Skill” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.628-0.715 และมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกค่า ข้อที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดเรียงจากมากไปหาน้อยคือสามารถติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อมีความขัดแย้งสามารถวิเคราะห์สาเหตุและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ใช้การเจรจาโดยสันติวิธีเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น สร้างสรรค์บรรยากาศในการทำงานร่วมกัน และสามารถแก้ปัญหาบุคลากรได้ตรงประเด็นอัตราคงอยู่และคุณภาพเพิ่มขึ้น ตามลำดับ

4) องค์ประกอบที่ 4 “ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล” หรือ “Technology Digital Skill” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.615- 0.687 และมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกค่า ข้อที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดเรียงจากมากไปหาน้อย คือ สร้างบรรยากาศการทำงานสนุกสนานไม่เครียดกับงาน มีการตั้งเป้าหมายการใช้เทคโนโลยีอย่างชัดเจน มีความรู้ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีช่วยลดระยะเวลาในการปฏิบัติงานตามลำดับ

2. ความสอดคล้ององค์ประกอบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะพยาบาลสังกัดสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าความเหมาะสมพอดีของโมเดลมีค่าสถิติไคสแควร์ เท่ากับ 291.469 ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (p) เท่ากับ 0.00 ที่ df เท่ากับ 113 ซึ่งค่า p (มากหรือน้อยกว่าเกณฑ์) คือ 0.05 ค่าสถิติ ไค-สแควร์สัมพันธ์ (Relative Chi-square : /df) มีค่าเท่ากับ 2.579 (มีค่าน้อยกว่าเกณฑ์การพิจารณา คือ < 3 ซึ่งแปลความหมายได้ว่า โมเดลมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาประกอบกับดัชนีความเหมาะสมพอดีค่าอื่น ๆ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI) มีค่าเท่ากับ 0.924 ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า 0.9 ค่าดัชนีประเมินความพอดี (TLI) มีค่าเท่ากับ 0.908 ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า 0.9 แสดงว่าโมเดลสมมติฐานการวิจัยมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square of Approximation : RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.063 ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา ซึ่งต้องมีค่าต่ำกว่า 0.05 (David Kaplan, 2000, Adamantios Diamantopoulos and Judy Siguaw, 2000, พูลพงศ์ สุขสว่าง, 2556) แสดงว่าโมเดลสมมติฐานการวิจัยมีความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ที่นัยสำคัญทางสถิติ p-value เท่ากับ 0.00 แสดงให้เห็นถึงความมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ .00 ทุกตัวแปรมีความสอดคล้องกัน และผลการตรวจสอบจากการวิจัยมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. การยืนยันองค์ประกอบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยเกี่ยวกับความถูกต้อง เหมาะสม ความเป็นไปได้ และการนำไปใช้ประโยชน์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ยืนยันว่า องค์ประกอบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ทั้ง 4 องค์ประกอบมีความถูกต้อง เหมาะสม ความเป็นไปได้ และการนำไปใช้ประโยชน์ในระดับดี ถึงดีมาก

อภิปรายผลการวิจัย

ความสอดคล้องขององค์ประกอบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์สังกัดการอุดมศึกษาเอกชน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติ ไค-สแควร์สัมพันธ์ ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ ค่าดัชนีประเมินความฟิตของโมเดล (TLI) ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) ปรากฏแล้วว่าทุกค่าดัชนี อยู่ในเกณฑ์ที่ตั้งไว้ แสดงว่าโมเดลสันนิษฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยแต่ละองค์ประกอบหลักมีตัวแปรสังเกตได้ที่มีความจำเพาะ สามารถอภิปรายผลตามทักษะแต่ละด้านทั้ง 4 ด้านได้ดังนี้

1. ทักษะด้านวิชาการ (Academic Skill) มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปรคือ สามารถบริหารผลการปฏิบัติงานทุกด้านขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความสามารถในการเป็นที่ยอมรับของวงการศึกษาพยาบาล และทักษะการสร้าง ความเข้มแข็งขององค์กรโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการสอบขึ้นทะเบียนใบประกอบวิชาชีพพยาบาล เนื่องจากวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการดูแลชีวิตจึงต้องอาศัยความถูกต้องแม่นยำด้านวิชาการและจะต้องสามารถสร้างความน่าเชื่อถือต่อผู้รับบริการ ผู้บริหารจึงต้องมีทักษะด้านวิชาการ จึงจะสามารถสร้างความเข้มแข็งขององค์กรให้บัณฑิตสอบขึ้นทะเบียนใบประกอบวิชาชีพพยาบาลได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของชวนคิด มะเสนะ (2559) พบว่า ทักษะการบริหารแบบหวังผลสัมฤทธิ์ เป็นทักษะที่สำคัญเป็นอันดับแรก และทักษะการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมต่างชาติ คือ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถพยากรณ์การพัฒนาผู้เรียนสู่คนไทย 4.0 ซึ่งอยู่ในยุคศตวรรษที่ 21 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสมหวัง ว่องไวไพศาล (2558) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีทักษะการสื่อสาร ถ่ายทอดให้ความรู้ และทำความเข้าใจแผนยุทธศาสตร์มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ และสามารถในการนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติตามตัวชี้วัดและเป้าหมายได้อย่างเป็นระบบสอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงแห่งศตวรรษที่ 21 จึงจะสามารถบริหารผลการปฏิบัติงานทุกด้านขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้น ต้องมีความเข้าใจในจุดเด่นจุดอ่อนและสังคมของตนเองและผู้อื่นจึงจะสามารถนำจุดเด่นจุดอ่อนและสังคมไปวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อการบริหารจัดการงานบุคคลได้เหมาะสมกับพลวัตแห่งศตวรรษที่ 21 และงานวิจัย

ของแพรวดาว สอนงพันธ์ (2557) พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านความรู้ความคิด ต้องมีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามเป้าหมายและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ถือเป็นทักษะความสามารถในเชิงวิชาการให้เป็นที่ยอมรับของวงการศึกษาด้านการพยาบาลและวงการศึกษารวมกัน ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ทักษะด้านวิชาการ หรือ Academic Skill มีความสำคัญเป็นอันดับที่แรกเนื่องจากวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพของมนุษย์ องค์การวิชาชีพทางการพยาบาล ให้ความสำคัญกับความรู้ด้านวิชาการ เพราะการดูแลสุขภาพต้องมีความชัดเจน ถูกต้องเพื่อให้เกิดความปลอดภัยสูงสุดต่อผู้รับบริการ

2. ทักษะด้านนวัตกรรม (Innovative Skill) มีตัวแปรสังเกตได้ คือ การสร้างค่านิยมการนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนางานด้านต่าง ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ มีความเชื่อมั่นตนเองพร้อมเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ และมีสติปัญญาในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์เนื่องจาก นวัตกรรมเป็นสิ่งจำเป็นในการดูแลสุขภาพท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารจึงต้องนำพาองค์กรให้สามารถสร้างและใช้นวัตกรรมที่มีการมีทักษะในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่รวมทั้งนำนวัตกรรมมาใช้พัฒนางานได้จึงเป็นทักษะที่สำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิกา เรดมอนด์และคณะ (2559) พบว่า ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะความคิดจินตนาการความท้าทายและความคิดริเริ่ม เป็นตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และจากผลการวิจัยของสมหวัง ว่องไวไพศาล (2558) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีควมมองโลกในแง่บวกปรับตัวได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์แลสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น และสามารถมองหรือคาดคะเนสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างสร้างสรรค์ รวมถึงงานวิจัยของคณินันท์ กิจวิถี (2561) พบว่า ผู้บริหารควรมีทักษะในด้านการเป็นนักคิดวิเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์ คือ มีความสามารถในการนำความคิดที่สร้างสรรค์ไปสู่การสร้างและพัฒนา นวัตกรรม อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารคณะพยาบาล ควรมีทักษะด้านนวัตกรรมดังกล่าวเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563-2570 ในการพัฒนาคนและสถาบันการศึกษาให้สร้างระบบผลิตและพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ส่งเสริมปัญญาประดิษฐ์ทำให้เกิดนวัตกรรมต่าง ๆ และมีนโยบายด้านการวิจัยและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน (สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2563) ผู้บริหารคณะพยาบาลเอกชนซึ่งสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมจึงต้องมีทักษะในกระบวนการสร้างนวัตกรรมคือมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ มีความเชื่อมั่นในตนเองพร้อมเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ มีสติปัญญาในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และต้องมีทักษะในการสร้างค่านิยมการนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนางานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคนและสถาบันการศึกษาให้สร้างระบบผลิตและพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีคุณภาพ สามารถสร้างนวัตกรรมและงานวิจัยได้ สอดคล้องทักษะด้านนวัตกรรมในงานวิจัยนี้

3. ทักษะอารมณ์และสังคม (Soft Skill) คือ ทักษะทางอารมณ์ ทางสังคมที่ส่งผลให้การบริหารจัดการในกิจกรรมต่างสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดีนั้น เช่น ทักษะการเจรจาโดยสันติวิธีเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น จึงจะสามารถแก้ปัญหาบุคลากรได้ตรงประเด็นอัตราคงอยู่และคุณภาพเพิ่มขึ้น เมื่อมีความขัดแย้งสามารถวิเคราะห์สาเหตุและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สร้างสรรค์บรรยากาศในการทำงานร่วมกัน และสามารถติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญากรณ์ ชูตั้งกรและสุจิตรา เหลืองอมรเลิศ (2556) พบว่าสมรรถนะการบริหาร ที่ผู้บริหารต้องใช้คือ การสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล และทีมงานเพื่อสร้างสรรค์บรรยากาศในการทำงานร่วมกันรวมทั้งการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบโดยวิเคราะห์สาเหตุและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และจากผลการวิจัยทักษะด้านภาวะผู้นำสอดคล้องกับงานวิจัยของชวนคิด มะเสนา (2559) พบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร มีทักษะ ด้านภาษาและการสื่อสารในการเจรจาต่าง ๆ และงานวิจัยของกรรณิกา เรตมอนต์ (2559) พบว่า ทักษะความร่วมมือมีค่า และทักษะการสื่อสาร เป็นตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และงานวิจัยของสมหวัง ว่องไวไพศาล (2558) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะทางสังคม มีทักษะการเรียนรู้และสามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณและมีทักษะในการแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ นอกจากนี้งานวิจัยของสมศรี เณรจาที (2560) พบว่าผู้บริหารควรพัฒนาองค์กรโดยการทำงานแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

4. ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Digital Skill) คือ มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการตั้งเป้าหมายการใช้เทคโนโลยี อย่างชัดเจน สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีช่วยลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และทักษะสร้างบรรยากาศการทำงานสนุกสนานไม่เครียดกับงาน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 การใช้เทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างแพร่หลายในการดูแลสุขภาพ ผู้บริหารต้องก้าวทัน ด้วยการตั้งเป้าหมายและมีความรู้ความสามารถเพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของแพรวดาว สอนงพันธ์ (2557) กรรณิกา เรตมอนต์ (2559) คณินันต์ กิจวิธิ (2561) และสมศรี เณรจาที (2560) ที่กล่าวถึงทักษะด้านเทคโนโลยีไปในแนวเดียวกันว่า เป็นองค์ประกอบทักษะที่ผู้บริหารต้องใช้ในการบริหารในศตวรรษที่ 21

องค์ความรู้ใหม่

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านวิชาการ องค์ประกอบด้านนวัตกรรม องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ และ องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กันสามารถรวมกันเป็นทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ได้ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานการจัดการเรียนการสอนสาขาพยาบาลศาสตร์ และจะเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สภาการพยาบาลหรือกระทรวงสาธารณสุขควรกำหนดเชิงนโยบายโดยการจัดเป็นหลักสูตรเพื่อเตรียมศักยภาพของผู้บริหารคณะพยาบาล ที่สอดคล้องกับบริบทขององค์การการศึกษาพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยควรนำเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นจากงานวิจัย ศึกษาทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในองค์การการศึกษาพยาบาล ทั้งในภาครัฐและเอกชน

เอกสารอ้างอิง

- กมลรัตน์ เทอร์เนอร์, ดวงเนตร ธรรมกุล, มาสรีน ศุกลปักษ์และรัชนี ศุจิจันทร์รัตน์. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของอาจารย์พยาบาลเครือข่ายภาคกลาง 1 สถาบันพระบรมราชชนก. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*, 25(3), 184-198.
- กรรณิการ์ เรตมอนต์. (2559). *ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (ดุสิตนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.). (2562). *นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563-2570*. เข้าถึงได้จาก <https://www.mhesi.go.th/index.php/stg-policy/930-2563-2570.html>
- กฤษดา แสงวดี. (2550). สถานการณ์การทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยในสิ่งแวดล้อม. *วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข*, 2(1), 40-46.
- คณินนิตย์ กิจวิจิ. (2561). *การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชวนคิด มะเสนะ. (2559) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาในทศวรรษหน้า. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 16(1), 14-28.
- ณรงค์ อยู่ถนอม. (2554). “นโยบายการบริหารงานด้านการสนับสนุนการศึกษา” *หลักการบริหารสถาบันอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- บัลลังก์ โรหิตเสถียร. (2560) *แถลงสรุปผลงานเตรียมขับเคลื่อนตามแผนยุทธศาสตร์การศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ 20 ปี*. เข้าถึงได้จาก <http://www.moe.go.th/websm>
- ปริศนา ใจบุญ และคณะ. (2554). การออกจากวิชาชีพการพยาบาล. *ศรีนครินทร์เวชสาร*, 26(3), 12-20.

- ปัญญากรณ์ ชูตั้งกร และสุจิตรา เหลืองอมรเลิศ. (2556). การสำรวจสถานการณ์ผู้นำทางการพยาบาลแห่งชาติ. *วารสารสภาการพยาบาล*, 28 (1), 5-18.
- พูลพงศ์ สุขสว่าง. (2556). *โมเดลสมการโครงสร้าง*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- แพรวดาว สอนองฝัน. (2557). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 37(4), 42-50.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ. (2555). ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารสภาการพยาบาล*, 27(1), 5-12.
- สภาการพยาบาล. (2553). *พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 และแก้ไขเพิ่มเติม*. กรุงเทพฯ: ศิริยอดการพิมพ์.
- สมศรี เณรจาที. (2560). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีคุณลักษณะพึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 14(27), 10-20.
- สมหวัง ว่องไวไพศาล. (2558). *การบริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในศตวรรษที่ 21*. (ดุขนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2563). *อุดมศึกษาไทยกับการพัฒนาผลงานวิจัยและนวัตกรรม*. เข้าถึงได้จาก <https://www.nxpo.or.th>
- Carol A Wong, Greta G Cummings, Lisa Ducharme. (2007). The relationship between nursing leadership and patient outcome: a systematic review. *The Journal of Nursing Management*, 21(5), 709-724.
- Comrey, AL., & Lee, HB. (1992). *A first course in factor analysis*. (2nd ed.). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- Diamantopoulos, A. and Siguaw, D. (2006). Formative Versus Reflective Indicators in Organizational Measure Development: A Comparison and Empirical Illustration. *British Journal of Management*, 17(4), 263-282.
- Kaplan, D. (2000). *Structural Equation model: foundation and extensions*. London: Sage Publication.
- Kim, J. Y. & Mueller, C. W. (1978). *Introduction to factor analysis what it is and how to do it*. United states of America: Sage Publication Inc.
- Tabachnick, B.G. and Fidell, L.S. (2001). *Using Multivariate Statistics*. (4th Edition). Boston: Allyn and Bacon.

Wong, C, Cummings, G.G. and Ducharme, L. (2007). The relationship between nursing leadership and patient outcome: a systematic review. *J Nurse Manage*, 15, 508-521.