

คุณลักษณะของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2556 - 2566)*

ศุทธิพร เพชรเรียง พบ.ม.** ชูศักดิ์ เอกเพชร กศ.ด.***
ผ่องใส ศุภจรรยาภิรักษ์ คค.****

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการณ์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี และศึกษาคุณลักษณะของผู้อำนวยการของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2556 - 2566) โดยใช้เทคนิคเดลฟาย กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ทรงคุณวุฒิระดับนโยบาย 2 คน นักวิชาการที่เกี่ยวข้อง 2 คน และผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี 24 คน ซึ่งเป็น ระดับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของสถาบันพระบรมราชชนก ดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1)ศึกษาสภาพการณ์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีในทศวรรษหน้า 2)ศึกษาคุณลักษณะของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลในทศวรรษหน้าด้วยเทคนิคเดลฟาย 3)รับรองผลการวิจัยและความเหมาะสมในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ โดยการสัมมนาอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิผลการวิจัยพบว่า สภาพการณ์ของวิทยาลัยในทศวรรษหน้า ภายใต้กรอบนโยบายสถาบันพระบรมราชชนก วิทยาลัยต้องดำเนินการตามนโยบายผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มุ่งความเป็นเลิศในทักษะการพยาบาลและมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติบนพื้นฐานความเข้าใจสุขภาพของชุมชนและให้บริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ ส่วนสภาพการณ์ของการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน วิทยาลัยทุกแห่งเตรียมพร้อมโดยมีกิจกรรมการพัฒนา อาจารย์ นักศึกษาและการเรียนการสอน ส่วนความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ผู้ทรงคุณวุฒิต่างเห็นสอดคล้องต้องกันว่าเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงเพื่อประกอบการตัดสินใจลงทุนและเลือกใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสม คุ่มค่า ต่อการเรียนการสอนทางการพยาบาล

คุณลักษณะที่ควรมีของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ในทศวรรษหน้า ที่ต้องพัฒนาไปตามสภาพการณ์ข้างต้นด้วยคุณลักษณะ 11 ด้าน ดังนี้ 1)คุณสมบัติส่วนบุคคล 2) คุณลักษณะผู้นำ 3) ความสามารถทางการบริหารสถาบัน 4) ความสามารถทางการบริหารวิชาการ 5) วิสัยทัศน์ในการมองภาพรวมที่เชื่อมโยงวิทยาลัยกับโลกภายนอก 6) ความเข้าใจที่หลากหลายทางวัฒนธรรมและมีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมโลก 7) ความสามารถในการจัดการเทคโนโลยี 8) ความสามารถในการสร้างหุ้นส่วนในวงกว้างที่ต้องเกี่ยวข้อง 9) ทักษะต่อเพื่อนร่วมงานและนักศึกษา ด้วยมุมมองของหัวใจความเป็นมนุษย์ 10) ความตระหนักถึงความสำคัญของชุมชนและท้องถิ่น 11) การแบ่งปันประสบการณ์ผู้นำและการสร้างทีม

ผลการสัมมนาอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน มีฉันทามติให้การรับรองคุณลักษณะตามผลการวิจัยข้างต้น และโครงการอบรมพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อสรรหาผู้บริหารในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2556-2566) ต่อไป

คำสำคัญ : สภาพการณ์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีใน 10 ปีข้างหน้า, คุณลักษณะของผู้อำนวยการใน 10 ปีข้างหน้า, โครงการอบรมพัฒนาคุณลักษณะ

* หน่วยงานที่สนับสนุนทุน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

** พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี

*** คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

**** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

The Attribution of the Director of Boromarajonnani College of nursing in the Next Decade (B.E. 2013 - 2023)*

Suleeporn Phetriang M.S.** Chusak Ekpetch Ed.D***

Pongsai Supachanyarak Ph.D****

ABSTRACT

This research aims to study Circumstances of Boromarajonnani College of Nursing in the next decade (B.E. 2013 - 2023) and attributions of the Director of the Boromarajonnani College of Nursing in the next decade (B.D. 2013 - 20236), by using Delphi Technique. Samples were included 1) two of Policy makers 2) two of Academic Authority and 3) twenty four Directors of Boromarajonnani College who were policy implementation. The 3 steps of research methodology were : 1) study of circumstances of the college in the next decade 2) study of the attributions of the Director of Boromarajonnani College in the next decade by using Delphi technic 3) Seminar base on the connoisseurships.

The results found that Circumstances of the college in the next decade under the Praboromarajchanok Institutional policy framework, Boromarajonnani Institution policy. College of Nursing should be continues implement in follow of policies aimed by producing graduates for excellence in nursing care skills and be proficient in performing a basic understanding of health and community service with a humanized health care. In preparing the conditions of entry into ASEAN included: Nursing College prepared the students and faculty by development activities to meet the learning goals, for the advancement of technology expertise consensus that it is necessary to track changes and progress in making their decision to invest and select those technologies wisely and suitable for teaching and learning in nursing.

The attribution of director of Nursing College in the next decade will be improve appropriately according to the situation above. That is the college director should have 11 items of attributions as follows: 1) Personal property, the basic needs of management 2) Leadership 3) Executive ability 4) Academic management ability 5) Feature an overview of the vision of the college is linked to the outside world. 6) The understanding of cultural diversity and are ready to enter the world community. 7) The ability to handle technology 8) The ability to build partnerships in the community to be involved 9) Toward colleagues and students, with a view of the humanized health care. 10) Attributes the awareness of the importance of local communities and 11) The experience, leadership and team building. The result of the seminar based on the connoisseurship. Every expertise confirmed and endorsed the results and the project were used to develop the administrators in the next decade (B.E. 2013 - 2023).

Keywords : Circumstances of Boromarajonnani College of Nursing, The attribution of director of Nursing College in the next decade, the project were used to develop the administrators in the next decade (B.E. 2013 - 2023).

* The Research was funded from Suratthani Rajabhat University

** Nursing profession Senior Professional Level, Boromarajonani College of Nursing, Suratthani

*** Associate Professor. Suratthani Rajabhat University

**** Assistant. Professor. Suratthani Rajabhat University

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถาบันการศึกษา ต่างมีเจตนารมณ์ของสถาบันในการรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคมและทิศทางการพัฒนาของประเทศ โดยเฉพาะสถาบันในระดับอุดมศึกษา ที่รับผิดชอบการผลิตคนให้มีคุณภาพในระดับภูมิภาคและระดับสากล ซึ่งต้องวิเคราะห์และเชื่อมโยงสถาบันการศึกษากับการเปลี่ยนแปลงภายนอกทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลก และในปัจจุบันความตื่นตัวทางการศึกษาที่สำคัญในสถาบันการศึกษาทุกระดับประการหนึ่ง คือ การเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ภายในปี พ.ศ. 2558 อันนำไปสู่การพัฒนาและปรับระบบการศึกษาของประเทศเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และผู้บริหารสถาบันการศึกษาจะเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนประชาคมอาเซียนให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบัน ทั้งทางการแพทย์ การพยาบาล ที่ได้คิดค้นเทคโนโลยีเพื่อตอบสนองวิถีชีวิตของผู้นิยมตามสภาพของสังคม เช่น การพัฒนานวัตกรรมทำให้บริการด้านการดูแลสุขภาพ หรือการใช้ในทางการศึกษาปัจจุบัน ได้แก่ การใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ที่ถูกเก็บไว้ในรูปดิจิทัล ที่อยู่บน Tablet PC เป็นต้น ด้วยสภาพดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต่างมีความพยายามในการพัฒนาและปรับตัวเพื่อรองรับกับสภาพการณ์ที่จะเกิดขึ้น

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ในฐานะที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาต้องเตรียมตัวรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ดังกล่าว แม้วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีจะเป็นสถาบันการอุดมศึกษาที่มีหน้าที่ผลิตบัณฑิตวิชาชีพพยาบาล เพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนด้านการบริการสุขภาพของประชาชน ภายใต้การกำกับดูแลของสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ก็ย่อมมีผลกระทบและต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ประกอบกับวิชาชีพพยาบาลโดยสภาการพยาบาล ได้กำหนดข้อตกลงร่วมกันของวิชาชีพการพยาบาลในประชาคมอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Nursing Services) ทั้งนี้เพื่ออำนวยความสะดวกแก่การเคลื่อนย้ายพยาบาลวิชาชีพภายในประเทศสมาชิกอาเซียน การแลกเปลี่ยนข้อมูลและเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาและการฝึกฝนของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันการศึกษาทางการพยาบาลจึงต้องตระหนักถึงและบริหารจัดการทั้งการพัฒนา คณาจารย์ บุคลากร และการผลิตบัณฑิตพยาบาลให้พร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสูงสุดของวิทยาลัยซึ่งหมายถึงผู้อำนวยการ ที่เป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งในการชี้นำ ขับเคลื่อน ให้คณาจารย์และบุคลากรทุกฝ่ายให้มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความเชื่อมั่นในการทำงานพร้อมที่จะรับกับสภาพการณ์ที่จะเกิดขึ้น และในอนาคตการเปลี่ยนแปลงทั้งปัจจัยภายในและภายนอกวิทยาลัยยังมีความรวดเร็วและซับซ้อนมากขึ้น คุณลักษณะของผู้อำนวยการจึงเป็นสิ่งสำคัญและย่อมต้องเปลี่ยนแปลงไปในทางที่สอดคล้องและเท่าทันกับสภาพการณ์ที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดคำถามตามมาว่า คุณลักษณะผู้อำนวยการในอนาคตควรมีคุณลักษณะ หรือควรมีภาวะผู้นำแบบใดที่จะเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่กำลังจะเปลี่ยนแปลง และคุณลักษณะใด ที่จะต้องปรับปรุงและพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่จะตามมา และจุดเริ่มต้นของการเป็นต้นแบบการคิดเพื่อการปรับเปลี่ยนวิทยาลัยในอนาคต

การวิจัยครั้งนี้ จึงเป็นการศึกษาเชิงรุกเพื่อค้นหาคุณลักษณะที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ 10 ปีข้างหน้าที่จะเกิดขึ้นผู้อำนวยการจึงต้องเป็นผู้นำวิทยาลัยที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์เหล่านั้น การแสวงหาคำตอบในเรื่องคุณลักษณะผู้อำนวยการ

วิทยาลัยพยาบาลในทศวรรษหน้า พ.ศ. 2556 - 2566 จึงมีความสำคัญยิ่งต่อวิทยาลัยพยาบาลฯ รวมถึงวิชาชีพการพยาบาลในอนาคต ผู้วิจัยได้ตระหนักสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และตระหนักถึงความสำคัญของคุณลักษณะของผู้อำนวยการของวิทยาลัยที่จะนำสถาบันการศึกษาทางการพยาบาลของประเทศไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ จึงต้องการศึกษาวิจัยเพื่อให้ทราบถึงคุณลักษณะสำคัญของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2556 - 2566) เพื่อเป็นประโยชน์ในการเตรียมพร้อมสรรหาและพัฒนาผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ในอนาคตต่อไป

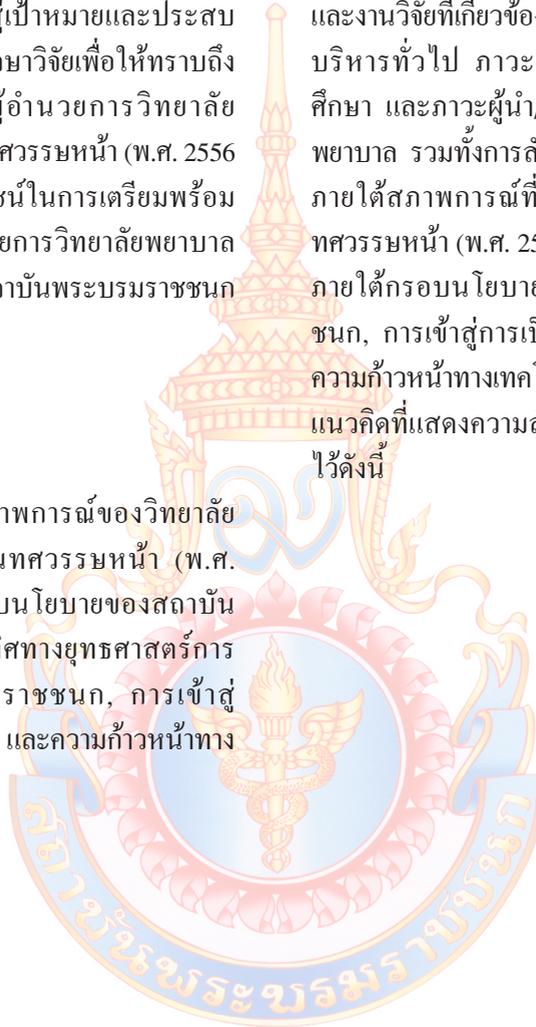
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

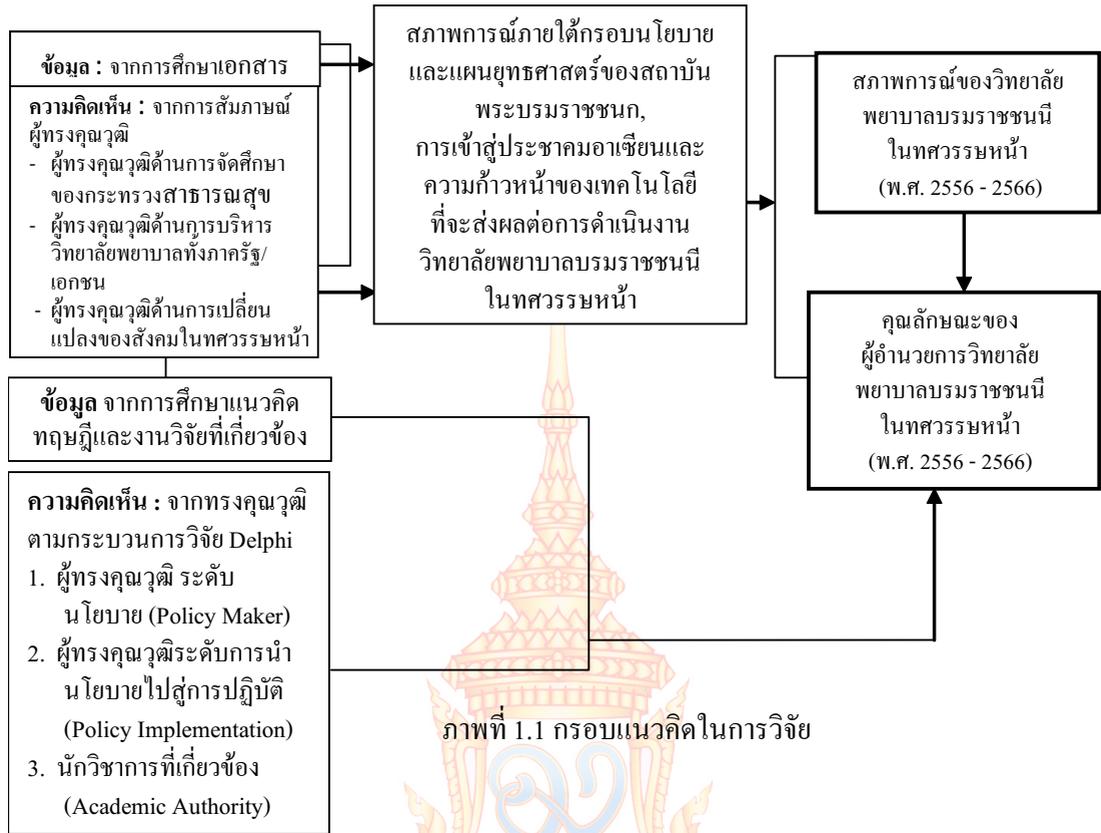
1. เพื่อศึกษาสภาพการณ์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2556-2566) ภายใต้กรอบนโยบายของสถาบันพระบรมราชชนก ตามทิศทางยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาสถาบันพระบรมราชชนก, การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปี 2558 และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2556 - 2566)

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิด บนพื้นฐานทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ/ผู้บริหารทั่วไป ภาวะผู้นำ/ผู้บริหารสถาบันการศึกษา และภาวะผู้นำ/ผู้บริหารการศึกษาทางการพยาบาล รวมทั้งการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิภายใต้สภาพการณ์ที่คาดว่าจะเปลี่ยนแปลงในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2556 - 2566) คือ สภาพการณ์ภายใต้กรอบนโยบายของสถาบันพระบรมราชชนก, การเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งผู้วิจัยได้วางกรอบแนวคิดที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรการวิจัยไว้ดังนี้





ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2556 - 2566) เป็นการวิจัยอนาคต (Future Research) โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ในการรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง เพื่อสรุปค้นพินิจเกี่ยวกับสภาพการณ์การดำเนินงานของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีและคุณลักษณะของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2556 - 2566) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการณ์ของ

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2556 - 2566) โดยการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับ แนวคิด ทฤษฎี ความเคลื่อนไหวขององค์กรสถาบันการศึกษาและความคืบหน้าของการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการนำมาใช้กับวิชาชีพทางการพยาบาล วิเคราะห์กรอบนโยบายและแผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี และระยะ 10 ปีของสถาบันพระบรมราชชนก ทิศทางยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนสถานพระบรมราชชนก (พ.ศ. 2554 -2558) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ประกอบด้วย ผู้ตรวจราชการของกระทรวง

สาธารณสุข ที่เคยมีประสบการณ์ในการบริหาร สถาบันพระบรมราชชนก ผู้เชี่ยวชาญที่เคยมีประสบการณ์ทางการบริหารวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก นำข้อคิดเห็นทั้งหมดมาประมวลเพื่อสร้างเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และนำไปให้คณะอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ปรับปรุงแก้ไขและตรวจสอบอีกรอบหนึ่ง จนได้รับความเห็นชอบ

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาคุณลักษณะของผู้ดำเนินการวิทยาลัยพยาบาลในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2556 - 2566) ด้วยเทคนิคเดลฟาย

การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อสัมภาษณ์ นำการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อสัมภาษณ์ เป็นการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดหลักเกณฑ์ คือ เป็นผู้บริหารระดับสูงของสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 1 คน ผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนคณะพยาบาลศาสตร์ จำนวน 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการเปลี่ยนแปลงของสังคมในทศวรรษหน้า จำนวน 1 คน รวมเป็น 3 คน ได้แก่

1. ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารเชิงนโยบาย การศึกษาทางการพยาบาล ของสทบ.
 2. ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษาทางการพยาบาล
 3. ผู้เชี่ยวชาญด้านการเปลี่ยนแปลงของสังคมในทศวรรษหน้าและการวิจัยอนาคต
- การคัดเลือกกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิในขั้นตอน เดลฟาย

การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ โดยหลักเกณฑ์ ดังนี้

1. ผู้บริหารระดับสูงของ สถาบันพระบรมราชชนก (Policy Maker) จำนวน 2 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก, ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์

2. นักวิชาการที่เกี่ยวข้อง (Academic Authority) จำนวน 2 คน คือ ผู้ทรงคุณวุฒิจากสภาการพยาบาลและผู้เชี่ยวชาญด้านยุทธศาสตร์การอุดมศึกษาและอาชีวศึกษา (สกอ.)

3. ผู้นำนโยบายของ สทบ. ไปปฏิบัติ (Policy Implementation) คือ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ทุกวิทยาลัยที่มีผู้อำนวยการวิทยาลัยดำรงตำแหน่งอยู่ ณ ปัจจุบัน (ช่วงเวลา ที่เก็บข้อมูล ก.พ. - มี.ค. 2556) จำนวน 24 คน/วิทยาลัย ดังนี้

- 3.1 ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ภาคเหนือ ได้แก่ วทบ.เชียงใหม่ วทบ.นครลำปาง และ วทบ.พะเยา จำนวน 3 คน

- 3.2 ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ภาคกลาง ได้แก่ วทบ.นนทบุรี วทบ.ชัยนาท วทบ.พุทธชินราช วทบ.สุพรรณบุรี วทบ.สระบุรี วทบ.พระพุทธบาท วทบ.อุดรดิตถ์ วทบ.พระจอมเกล้าเพชรบุรี วทบ.ราชบุรี วทบ.จ๊กกรีฑ วทบ.พระปกเกล้า จันทบุรี และ วทบ.ชลบุรี จำนวน 12 คน

- 3.3 ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ภาคตะวันออก ได้แก่ วทบ.อุดรธานี วทบ.ศรีมหาสารคาม วทบ.สรรพสิทธิประสงค์ วทบ.นครราชสีมา และ วทบ.สุรินทร์ จำนวน 5 คน

- 3.4 ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ภาคใต้ ได้แก่ วทบ.สุราษฎร์ธานี วทบ.นครศรีธรรมราช วทบ.ตรัง และ วทบ.ยะลา จำนวน 4 คน

2. สร้างเครื่องมือเป็นแบบประเมินคุณลักษณะของผู้ดำเนินการในทศวรรษหน้า เป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยคณะอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

3 ดำเนินการตามกระบวนการเคลฟายจนได้ฉันทมติครบทุกข้อแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลและสรุปผลวิจัย เป็นคุณลักษณะของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2556 - 2566)

ขั้นตอนที่ 3 การรับรองผลการวิจัยและความเหมาะสมในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์โดยการสัมมนาอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship)

นำผลการวิจัยที่ได้ในขั้นสุดท้ายมาจัดสัมมนาอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) ที่เกี่ยวข้องจำนวน 7 คน เพื่อรับรองผลการวิจัยรวมทั้งความเหมาะสมในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

เครื่องมือในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - Structure Interview) ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลและศึกษาสภาพการณ์ของทศวรรษหน้าที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยการสัมภาษณ์นำ ผู้ทรงคุณวุฒิ

2. แบบประเมินคุณลักษณะของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ในทศวรรษหน้า สำหรับกระบวนการเคลฟายจะสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี สภาพการณ์ที่เกี่ยวข้องนำมาสังเคราะห์ และประมวลผลรวมกับการสังเคราะห์ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด และสร้างเป็นแบบประเมินรอบที่ 2 เป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ช่วงคะแนนและให้คณะอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาที่สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ข้อมูลจากการสัมภาษณ์นำ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน เพื่อนำมาสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 28 คน

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการประเมินค่านำหน้าท้ายข้อ ในแบบประเมินคุณลักษณะของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2556 - 2566) มากำหนดค่า มัชยฐาน (Median) เป็นรายชื่อ

ผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการณ์ของวิทยาลัย ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2556 - 2566) ผลการศึกษาสภาพการณ์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2556 - 2566) ดังนี้

1.1 การผลิตบัณฑิตพยาบาลที่เพิ่มขึ้นทั้งในเชิงปริมาณเพื่อตอบสนองความต้องการด้านบริการสุขภาพแก่ประชาชนในสถานบริการของรัฐในภูมิภาคต่างๆ อย่างเพียงพอ และในด้านคุณภาพของบัณฑิตพยาบาลที่มีการปฏิบัติการพยาบาลบนพื้นฐานความเข้าใจ และบริการด้วยหัวใจมนุษย์และสุขภาพของชุมชน ด้วยอัตลักษณ์บัณฑิตพยาบาลที่มีคุณลักษณะ SAP: Service mind, Analytical thinking, Participation

1.2 การพัฒนาศักยภาพของพยาบาลและบุคลากรด้านสาธารณสุข เพื่อตอบสนองการพัฒนาาระบบสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข เช่น หลักสูตรผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล (รพ.สต.) หลักสูตรผู้บริหารสาธารณสุข หลักสูตรพยาบาลเฉพาะทางสาขาเวชปฏิบัติ (การรักษารอคเบื้องต้น) หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางโรคเรื้อรัง หลักสูตรการพยาบาลผู้สูงอายุ เป็นต้น

1.3 การศึกษาวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ที่เน้นการแก้ปัญหาสุขภาพของพื้นที่ และบริการสุขภาพที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบสุขภาพ และการเรียนการสอน

1.4 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับส่วนต่างๆ ภายนอกวิทยาลัย โดยเฉพาะในพื้นที่เป็นการบริหารจัดการเชิงรุก เพื่อการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและเปลี่ยนมุมมองให้กว้างขึ้นให้เกิดการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้อย่างหลากหลายมุมมอง

1.5 การพัฒนาวิทยาลัยให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพระดับสากล ตามระบบบริหารการศึกษาที่มีคุณภาพตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (Thailand Qualification framework for higher education; TQF: HEd) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) สภากาพยาบาล และกรอบการประกันคุณภาพการศึกษาของประชาคมอาเซียน

1.6 ควร มีพระราชบัญญัติการศึกษาของสถาบันพระบรมราชชนก (พ.ร.บ.) เพื่อการจัดการศึกษาที่มีศักยภาพด้านการบริหาร การพัฒนาวิชาการ และการจัดการศึกษาในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี

1.7 การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและต่อประเทศสมาชิกให้แก่ผู้บริหาร คณาจารย์ นักศึกษา และการสร้างเครือข่ายการทำงานระหว่างประเทศที่มีความแตกต่างทั้งด้านภาษา วัฒนธรรม ความเชื่อ วิถีชีวิต และพร้อมที่จะร่วมเรียนรู้เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเสริมสร้างความเข้มแข็งไปด้วยกัน รวมทั้งการพัฒนาทักษะการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ

1.8 การจัดการเรียนการสอนเพื่อการเสริมสร้างสมรรถนะสากลให้แก่นักศึกษาเช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา ทักษะทาง IT การสื่อสาร (ภาษาต่างประเทศ) การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนาสมรรถนะในการทำงานท่ามกลางความหลากหลายวัฒนธรรม บนพื้นฐานความเป็นไทย

1.9 การพัฒนาคณาจารย์ให้มีคุณภาพสูง และมีความโดดเด่น ให้เป็นที่ยอมรับทั้งในประชาคมอาเซียนและนานาชาติ (ASEAN education Hub) การวิจัยที่มีคุณภาพใน ASEAN Hub และสากล

1.10 การพัฒนาวิทยาลัยตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นสถานศึกษา ที่มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยทั้งในด้านการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการบริการวิชาการ

1.11 การสร้างทัศนคติเชิงบวกในการนำความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานของวิทยาลัย และมีทักษะในการใช้เทคโนโลยี ทั้งด้านการบริหาร การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การแสวงหาความรู้ รวมทั้งเป็นช่องทางสื่อสารและการประสานงาน

1.12 การจัดสรรงบประมาณ/การลงทุน เพื่อพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของวิทยาลัย ให้สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงาน การแสวงหาความรู้ให้กับบุคลากรของวิทยาลัยได้อย่างคุ้มค่าและคุ้มทุน

1.13 การพัฒนาฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของวิทยาลัย เพื่อการค้นคว้า การอ้างอิง และการเผยแพร่องค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชนด้วยระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่สามารถเข้าถึง และการแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งทางวิชาการและข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพ อย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาคุณลักษณะของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2556 - 2566) ด้วยเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) โดยสรุปเป็นรายด้าน ดังนี้

1. คุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2556 - 2566) ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า เป็น

คุณลักษณะที่ควรมี ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ คือ “มีความรู้ทางการบริหารสถาบันอุดมศึกษา” “มีประสบการณ์ในการบริหารสถาบันมาก่อน” “มีทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ (ฟัง พูด อ่าน เขียน) และสร้างความร่วมมือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมทำวิจัย เสนอผลงานและบรรยายทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาต่างประเทศได้” ส่วนข้อ “มีพื้นฐานการศึกษาระดับปริญญาเอก” มีค่าความเห็นไม่สอดคล้องกัน (I.R. = 2.0) โดยให้เหตุผลประกอบคำยืนยันการให้ค่าน้ำหนักของคะแนน กลุ่มที่ให้ความสำคัญระดับมาก ให้เหตุผลว่า “เป็นสมรรถนะของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา” “เมื่อมีการเพิ่มจำนวนสัดส่วนวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี : โท : เอก ผู้อำนวยการในฐานะผู้บังคับบัญชาสูงสุดของวิทยาลัยควรมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอกด้วย” “เป็นภาพลักษณ์หนึ่งของผู้บริหารสถาบันระดับอุดมศึกษาต่อสังคมภายนอก” กลุ่มที่ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ให้เหตุผลว่า “ควรให้ผู้มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกไปพัฒนาทางด้านวิชาการให้กับวิทยาลัย เนื่องจากมีความรู้ทางวิชาการในเชิงลึก” “การมีประสบการณ์ทางการบริหารของวิทยาลัยมาก่อนและเรียนรู้เพิ่มเติมด้านการบริหารที่จริงจังหรือจากหลักสูตรอบรมผู้บริหารต่าง ๆ ก็น่าจะเพียงพอในการบริหารวิทยาลัยได้”

2. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2556 - 2566) ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า เป็นคุณลักษณะที่ควรมี ในระดับมากที่สุด ทุกข้อมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดเหมือนกันหมด โดยมีค่าความสอดคล้องอยู่ที่ 0.0 ยกเว้นเพียง 2 ข้อที่ค่าความสอดคล้องต่ำกว่า (I.R. = 1.0) “เป็นผู้ที่มีความคิดอิสระไม่อยู่ภายใต้การครอบงำของระบบอุปถัมภ์ใดๆ” และ “มีทักษะในการเจรจาต่อรองเพื่อการแก้ไขปัญหาหรือความขัดแย้งระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง และหาข้อยุติที่เป็นผลประโยชน์ระหว่างคู่เจรจาร่วม กัน”

3. คุณลักษณะด้านความสามารถทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2556 - 2566) ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า เป็นคุณลักษณะที่ควรมี ในระดับมากที่สุด และมีค่าความสอดคล้องผ่านเกณฑ์ (Mdn. = 5.0 I.R. d” 1.5) เกือบทุกข้อ ยกเว้นเพียง 2 ข้อเท่านั้น ที่เป็นคุณลักษณะที่ควรมีอยู่ในระดับมาก และมีค่าความสอดคล้องผ่านเกณฑ์ (Mdn. = 4.0 I.R. d” 1.5) คือ “มีทักษะในการบริหารและต้องมององค์การเสมือนผู้ประกอบการในด้านการสร้างผลตอบแทนที่คุ้มค่าให้แก่วิทยาลัยและสังคม” และ “สามารถบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายตามวาระ และพร้อมเปลี่ยนแปลง โยกย้ายไปยังวิทยาลัยอื่นๆ เพื่อเปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้ใหม่ๆ ภายในวิทยาลัย”

4. คุณลักษณะด้านการบริหารวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2556 - 2566) ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า เป็นคุณลักษณะที่ควรมีในระดับมากที่สุด และมีค่าความสอดคล้องกันผ่านเกณฑ์ (Mdn. = 5.0 I.R. >1.5) เกือบทุกข้อ โดยเฉพาะ 2 ข้อที่มีค่าความสอดคล้องเป็น 0.0 คือ “มีความมุ่งมั่นในการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายและแนวโน้มทางการศึกษาของประเทศ และ “เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงไว้ซึ่งเกียรติ ศักดิ์ศรี ของวิชาชีพการพยาบาลให้กับคนรุ่นหลัง”

5. คุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์ในการมองภาพรวมที่เชื่อมโยงวิทยาลัยกับโลกภายนอกของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2556 - 2566) ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า เป็นคุณลักษณะที่ควรมีในระดับมากที่สุด และมีค่าความสอดคล้องกันผ่านเกณฑ์ (Mdn. = 5.0 I.R. d” 1.5) ทุกข้อ และมี 2 ข้อที่มีค่าความสอดคล้องเป็น 0.0 คือ “มีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง (Change Agent) วิทยาลัยของตนสู่เป้าหมาย

ที่ดีกว่า” และ “สามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน/ผู้ได้ บังคับบัญชาเกิดความตระหนักและเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกได้”

6. คุณลักษณะด้านเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรมและมีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมโลกของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2556 - 2566) ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า เป็นคุณลักษณะที่ควรมี ในระดับมากที่สุด และมีค่าความสอดคล้องกันผ่านเกณฑ์ (Mdn. = 5.0 I.R. d” 1.5) เกือบทุกข้อ นอกจากนี้ยังมี 1 ข้อที่ค่าความสอดคล้องเป็น 0.0 คือ “ให้ความเคารพต่อคุณค่าและความแตกต่างทางวัฒนธรรมอย่างจริงจังและเท่าเทียม” สำหรับข้อที่เป็นคุณลักษณะที่ควรมีอยู่ในระดับมากและมีค่าความสอดคล้องผ่านเกณฑ์ (Mdn. = 4.0 I.R. d” 1.5) คือ “สามารถตัดสินใจเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมตามวิถีของวิชาชีพการพยาบาลที่ไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิตตามสภาพสังคมจริง”

7. คุณลักษณะด้านความสามารถในการจัดการเทคโนโลยีของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2556-2566) ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า เป็นคุณลักษณะที่ควรมี ในระดับมากที่สุด และมีค่าความสอดคล้องกันผ่านเกณฑ์ (Mdn. = 5.0 I.R. >1.5) เกือบทุกข้อ ยกเว้น 2 ข้อ ที่เป็นคุณลักษณะที่ควรมีอยู่ในระดับมากและมีค่าความสอดคล้องผ่านเกณฑ์ (Mdn. = 4.0 I.R. d” 1.5) คือ “มีความรู้เรื่องโปรแกรมคอมพิวเตอร์ (Software) เพื่อตัดสินใจลงทุนที่เกิดประโยชน์คุ้มค่า ให้กับวิทยาลัยได้” และ “มีความสามารถในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการติดต่อสื่อสารและการบริหารงานทางไกล เช่น Teleconference” พร้อมให้เหตุผลว่า อาจไม่จำเป็นต้องรู้โปรแกรมทั้งหมด แต่มีเพียงพอรู้และเข้าใจเพื่อที่จะตัดสินใจ และสามารถให้ผู้ที่มีความรู้หรือผู้เชี่ยวชาญแทนได้ ส่วนข้อ มีความสามารถในการ

นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการติดต่อสื่อสารและการบริหารงานทางไกล เช่น Teleconference นั้นผู้ทรงคุณวุฒิให้เหตุผลว่า ควรให้เป็นความเหมาะสมของแต่ละวิทยาลัย

8. คุณลักษณะด้านความสามารถสร้างหุ้นส่วนในวงกว้างที่ต้องเกี่ยวข้องของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2556 - 2566) ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า เป็นคุณลักษณะที่ควรมี ในระดับมากที่สุด และมีค่าความสอดคล้องกันผ่านเกณฑ์ (Mdn. = 5.0 I.R. d” 1.5) ในทุกข้อ แต่ในข้อ “มีความสามารถในการแสวงหาแหล่งสนับสนุนจากภายนอก เพื่อสร้างจุดแข็งให้กับวิทยาลัย” มีค่าความสอดคล้อง เป็น 0.0

9. คุณลักษณะด้านทักษะต่อเพื่อนร่วมงานและนักศึกษาด้วยมุมมองของหัวใจความเป็นมนุษย์ของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2556 - 2566) ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า เป็นคุณลักษณะที่ควรมี ในระดับมากที่สุด และมีค่าความสอดคล้องกันผ่านเกณฑ์ (Mdn. = 5.0 I.R. d” 1.5) ในทุกข้อ แต่มี 3 ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิทุกคน มีความเห็นในระดับมากที่สุด ตรงกันคือ ค่าความสอดคล้อง เป็น 0.0 ได้แก่ “เป็นผู้ที่เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้อื่นและเห็นคุณค่าของบุคคลอย่างจริงจัง” “คำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) และยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างแท้จริง” และ “มีทักษะในการฟังอย่างฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening) และเข้าใจความคิดเห็นที่แตกต่างตามบริบทและตามสภาพจริงที่เขาเป็น

10. คุณลักษณะด้านความตระหนักถึงความสำคัญของชุมชนและท้องถิ่นของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2556 - 2566) ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า เป็นคุณลักษณะที่ควรมี ในระดับมากที่สุด และมีค่าความสอดคล้องกันผ่านเกณฑ์ (Mdn. = 5.0 I.R. d”

1.5) ในทุกข้อ ยกเว้นในข้อ “เป็นแบบอย่างของผู้ที่มีความเชื่อว่าความรู้ และภูมิปัญญาเป็นแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนานักศึกษาพยาบาลได้” ที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นตรงกันทุกคนในระดับมากที่สุด ซึ่งมีผลทำให้ค่าความสอดคล้อง เป็น 0.0

11. คุณลักษณะด้านการแบ่งปันประสบการณ์ผู้นำและการสร้างทีมของผู้ว่าการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2556 - 2566) ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นตรงกันทุกคนในเกือบทุกข้อ ว่าเป็นคุณลักษณะที่ควรมีในระดับมากที่สุด และมีค่าความสอดคล้องกันผ่านเกณฑ์ (Mdn. = 5.0 I.R. = 0.0) ยกเว้นเพียงข้อเดียวที่ ค่าความสอดคล้อง เป็น 1.0 คือ สามารถแบ่งปันถ่ายทอดประสบการณ์เพื่อสร้างคนรุ่นหลังให้ก้าวสู่ตำแหน่งผู้ว่าการ/ผู้บริหารรุ่นต่อรุ่นอย่างต่อเนื่อง

ขั้นตอนที่ 3 การรับรองผลการวิจัยและความเหมาะสมในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

โดยการสัมมนาอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) การรับรองผลการวิจัยและความเหมาะสมในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ พบว่า

ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับสภาพการณ์ที่เป็นผลวิจัยที่คาดว่าจะเป็นไปได้ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2556 - 2566) ในส่วนคุณลักษณะของผู้ว่าการวิทยาลัยพยาบาล นั้น ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า หากเกิดการเปลี่ยนแปลงของ พ.ร.บ. ของสถาบันพระบรมราชชนก ที่กำลังดำเนินการอยู่แม้ว่า ระเบียบ กฎเกณฑ์ และรายละเอียดบางข้ออาจเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม แต่ภายใต้ระบบราชการในปัจจุบัน บทบาทหน้าที่ของผู้ว่าการ ภายใต้ระบบราชการ คือ ผู้ที่ต้องรับผิดชอบในการบริหารวิทยาลัย ไม่ได้เป็นนักวิชาการอย่างแท้จริง เพราะ

ตำแหน่งผู้อำนวยการมีไว้เพื่อทำหน้าที่ในการบริหารมากกว่าเรื่องวิชาการ เพราะฉะนั้น ในคุณสมบัติข้อคุณวุฒิระดับปริญญาเอกอาจจะไม่จำเป็น เพราะเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการบริหารมากกว่าการทำงานวิชาการ แต่ในอนาคตหากมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น การที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยจบการศึกษาระดับปริญญาเอก ก็จะเป็นภาพลักษณ์สำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงการบริหารสถาบันการศึกษาที่ต้องมีทั้งทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารและความรอบรู้ทางวิชาการ ซึ่งจะเหมาะสมกับการเป็นผู้นำวิทยาลัยเพื่อไปสู่ระดับสากลดังเป้าหมายที่วางไว้ จึงเป็นเหตุผลของการรับรองผลของผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้ไว้ โดยสรุปว่าเป็นข้อที่ “ควรมี” แต่ไม่ได้หมายถึง “ต้องมี” สำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ผู้วิจัยได้เสนอเป็นแนวทางการนำผลวิจัยไปใช้ คือ การสรรหาผู้บริหารวิทยาลัยใน 10 ปีข้างหน้า โดยเป็นข้อในการสัมภาษณ์ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นผู้อำนวยการวิทยาลัย และจัดทำเป็นโครงการอบรมพัฒนาคุณลักษณะของผู้ว่าการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2556-2566) ให้แก่ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล

สรุปได้ว่าผลการสัมมนาอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ร่วมอภิปรายในข้อดังกล่าวและพิจารณาผลการวิจัยทั้งหมด และได้ให้ความเห็นชอบและรับรองผลการวิจัยและความเหมาะสมในการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์ตามที่ผู้วิจัยนำเสนอ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยคุณลักษณะของผู้ว่าการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2556 - 2566) โดยมีประเด็นที่น่าจะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

คุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2556 - 2566) ที่ควรในข้อ “มีพื้นฐานการศึกษาในระดับปริญญาเอก” ที่มีค่าความเห็นไม่สอดคล้องกัน โดยให้เหตุผลประกอบคำยืนยันการให้ค่าน้ำหนักของคะแนนของกลุ่มที่ให้ความสำคัญระดับมาก ให้เหตุผลว่า “เป็นสมรรถนะของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา” “เมื่อมีการเพิ่มจำนวนสัดส่วนวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี : โท : เอก ผู้อำนวยการในฐานะผู้บังคับบัญชาสูงสุดของวิทยาลัยควรมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอกด้วย” “เป็นภาพลักษณ์หนึ่งของผู้บริหารสถาบันระดับอุดมศึกษาต่อสังคมภายนอก” ส่วนกลุ่มที่ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ให้เหตุผลว่า “ควรให้ผู้มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอกไปพัฒนาทางด้านวิชาการให้กับวิทยาลัยเพราะความรู้ทางวิชาการในเชิงลึก” “การมีประสบการณ์ทางการบริหารของวิทยาลัยมาก่อนและเรียนรู้เพิ่มเติมด้านการบริหารที่จริงจังหรือจากหลักสูตรอบรมผู้บริหารต่างๆ ก็น่าจะเพียงพอในการบริหารวิทยาลัยได้” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ จากการศึกษาตามสภาพจริงของผู้อำนวยการวิทยาลัยบรมราชชนนีที่ดำรงตำแหน่งอยู่ ณ ปัจจุบัน ล้วนได้รับการสรรหาด้วยคุณสมบัติการมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่หรือเคยปฏิบัติหน้าที่ทางการบริหาร ตั้งแต่ระดับหัวหน้าฝ่ายขึ้นไป เพราะมีความเข้าใจในระบบบริหารของวิทยาลัยตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งเหล่านี้ และได้รับความรู้ทางการบริหารเพิ่มเติมจากหลักสูตรอบรมของสถาบันพระบรมราชชนก จึงเชื่อว่าสามารถบริหารวิทยาลัยต่อไปได้เมื่อขึ้นดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัย และจากข้อมูลที่ผ่านมาถึงปัจจุบัน ผู้อำนวยการวิทยาลัยที่ได้รับคัดเลือกด้วยคุณสมบัติเหล่านี้ก็สามารถบริหารวิทยาลัยได้ประสบความสำเร็จ แต่ด้วยในทศวรรษหน้า ที่แนวโน้มการ

เปลี่ยนทางการศึกษาและเพื่อการพัฒนาการศึกษาของวิชาชีพพยาบาล ซึ่งจำเป็นต้องมีเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสถาบันการศึกษาอื่นๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งหน่วยงานต่างๆ ทั้งในลักษณะเครือข่ายความร่วมมือ และเครือข่ายทางวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนหนึ่งจึงมีความเห็นในคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลในอนาคตจำเป็นต้องจบการศึกษาระดับปริญญาเอก ด้วยเหตุผลว่า เป็นสมรรถนะของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา และเป็นภาพลักษณ์หนึ่งของผู้บริหารสถาบันระดับอุดมศึกษาต่อสังคมภายนอก ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลในอนาคตควรได้รับความเชื่อมั่นทางวิชาการจากสถาบันการศึกษาและหน่วยงานภายนอกด้วยภาพลักษณ์ของวุฒิการศึกษาสูงสุดในเบื้องต้น และวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอกจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นในองค์ความรู้และกระบวนการวิจัยที่ลึกซึ้ง ตามการระบุตำแหน่งของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี คือ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านการวิจัย และอีกประเด็นหนึ่งที่เกี่ยวข้อง คือ มาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษาแห่งชาติและวิชาชีพ ที่ได้กำหนดสัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ต่อผู้เรียนอยู่ที่ 1:6 และสัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ระดับปริญญาเอก: ปริญญาโท: ปริญญาตรี ต้องอยู่ที่ 35: 6.5: 0 ซึ่งในปัจจุบันวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ดังกล่าว และจากข้อมูลการคาดการณ์ในอนาคต 10 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2552 - 2562) อาจารย์พยาบาลต้องมีวุฒิปริญญาเอกเพิ่มขึ้นถึง 1,400 คน จากจำนวนวุฒิปริญญาเอกในปัจจุบันเพียง 400 คน (อำพล จินดาวัฒน์ และคณะ. 2550)⁵

จึงเป็นความจำเป็นของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอกของคณาจารย์ให้มากขึ้น และผู้อำนวยการวิทยาลัยจึงควรมีวุฒิการศึกษา

ระดับปริญญาเอกในฐานะผู้บริหารสูงสุดของวิทยาลัยพยาบาลในทศวรรษข้างหน้า แต่หากการปรับเปลี่ยนการบริหารวิทยาลัยในอนาคตและมีลักษณะที่ชัดเจนของการพัฒนาบุคลากรตามภารกิจ หรือการเปลี่ยนแปลงตาม พ.ร.บ.ของสถาบันพระบรมราชชนก ที่ทำให้คณาจารย์ของวิทยาลัยสามารถพัฒนาตนเองไปตามสายความเชี่ยวชาญ เช่น สายวิชาการ ด้วยตำแหน่งทางวิชาการ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์ ส่วนสายบริหารก็ด้วยตำแหน่งทางการบริหาร คือ หัวหน้าภาค หัวหน้างาน รองผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการ พร้อมทั้งได้รับการพัฒนาและสร้างผลงานในสายงานอย่างต่อเนื่อง วุฒิการศึกษา ก็อาจจะเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการศึกษาของบุคคลตามสายงานที่ต้องพัฒนา โดยไม่จำเป็นต้องเป็นนำมาพิจารณาเป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้บริหาร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ในระดบนโยบาย

1.1 ใช้เป็นแนวทางการสรรหาผู้บริหารวิทยาลัยใน 10 ปีข้างหน้า โดยนำไปใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นผู้บริหารวิทยาลัยได้แสดงวิสัยทัศน์ อาทิเช่น การแสดงวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างความร่วมมือ ระหว่างสถาบันการศึกษาให้เป็นเครือข่ายได้ทั้งในและต่างประเทศ ด้านการมองสถานการณ์ของสังคมภายนอกที่เกี่ยวข้องหรือส่งผลกระทบต่อวิทยาลัยพยาบาล ด้านการตระหนักถึงความสำคัญของชุมชนและท้องถิ่น ด้านการบริหารองค์กรด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ หรือ การแสดงวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.2 ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาหลักสูตรผู้บริหาร ของสถาบัน เช่น หลักสูตรเตรียมผู้บริหารในสังกัดพระบรมราชชนก หลักสูตรการพัฒนาศีกษาพรองผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล

1.3 จัดทำเป็นโครงการอบรมให้กับผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล เพื่อพัฒนาคุณลักษณะและความพร้อมในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ใน 10 ปีข้างหน้า “โครงการอบรมพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2556-2566)” โดยมี เนื้อหาการอบรม ดังนี้

1. ความรู้ทางการบริหารสถาบันอุดมศึกษา (โดยมีเนื้อหาประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารบุคลากรทางวิชาการ และการบริหารกิจการนักศึกษา) 2. การบริหารองค์กรที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม 3. การบริหารเชิงกลยุทธ์ 4. เทคนิคการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ 5. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี 6. ทักษะด้านภาษาอังกฤษ (โดยมีเนื้อหาประกอบด้วย พื้นฐานไวยากรณ์ พื้นฐานการเขียนงานทางวิชาการ และทักษะการสื่อสาร)

2. ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติการและการนำไปใช้

2.1 ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลควรมุ่งนำผลวิจัยคุณลักษณะผู้บริหารในทศวรรษหน้า ไปเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรม/โครงการพัฒนาคณาจารย์ และบุคลากรของวิทยาลัยเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรทุกระดับสู่สภาพการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เช่น การพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาสากล การพัฒนาด้านเทคโนโลยี หรือการปรับทัศนคติและการทำงานท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรม เป็นต้น

2.2 ผู้บริหารรวมถึงคณาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลควรนำผลวิจัยคุณลักษณะผู้อำนวยการวิทยาลัยในทศวรรษหน้า ไปเป็นแนวทางการพัฒนารายบุคคล (Individual Development) เพื่อสอดคล้องกับสภาพการณ์ในอนาคตและเป็นการพัฒนาเชิงรุกให้กับองค์กร

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาวิจัยประเมินความคิดเห็นคุณลักษณะของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2556 - 2566) จากผู้ได้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงานเพื่อสะท้อนมุมมอง

3.2 ควรมีการศึกษาวิจัยศึกษาคุณลักษณะของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลในปัจจุบันเพื่อทราบความต้องการและลำดับความสำคัญของการพัฒนา

3.3 ควรศึกษาวิจัยเพื่อการพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลในทศวรรษหน้า ที่นำมาปรับใช้ได้เป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- จินตนา ยูนิพันธุ์. ผู้นำทางการพยาบาลสู่ประชาคมโลก. ใน เอกสารประกอบการประชุมวิชาการผู้บริหารการพยาบาลระดับชาติ ครั้งที่ 2 เรื่อง "อนาคตของผู้บริหารและผู้นำทางการพยาบาล" (The 2nd National Nursing Administration Conference on Future of Administrators and Leaders) วันที่ 14 - 15 มิถุนายน 2556 ณ โรงแรมเดอะ ทวิน ทาวเวอร์ กรุงเทพฯ: สภาการพยาบาล, 2552.
- จุมพล พูลภัทรชีวิน. ปฏิบัติการวิจัยอนาคตด้วย EDRF. ใน เอกสารประกอบการอบรมสัมมนาวิชาการเรื่อง การวิจัยอนาคต. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2552.

- คณัย เทียนพุดิ. เทคนิคเดลฟาย. กรุงเทพฯ: ไทยเจริญการพิมพ์, 2547.
- ประภัสสร เทพชาตรี. **สู่ประชาคมอาเซียน 2015**. กรุงเทพฯ : โครงการอาเซียนศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552.
- อำพล จินดาวัฒนะ และคนอื่น ๆ. (2550). **แผนยุทธศาสตร์ทศวรรษกำลังคนด้านสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550-2559**. กรุงเทพฯ: กราฟิโก ซิสเต็ม.
- สถาบันพระบรมราชชนก. **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาสถาบันพระบรมราชชนก (พ.ศ. 2554 - 2558)**. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2554.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. Transformational leadership and organizational culture. **Public Administration Quarterly**, 17(1), 112-122, 1993.
- Burns, J. M. **Leadership**. New York: Harper & Row, 1978.
- Catherine, L. G. **Nursing Education: Leading Into the Future**. Appendix I of The Future of Nursing: Leading Change, Advancing Health Institute of Medicine, 526-534. Duke University School of Nursing, 2011.
- Eisner, W. Elliot. Education Connoisseurship and criticism: Their Form and Function in Education Evaluation. **Journal of Aesthetic Education**. 10, Bicentennial Issue, 135-150. University of Illinois Press, 1976, Jul-Oct.
- Gabrielle, M. Wood. **Authentic Leadership: Do We Really Need Another Leadership Theory**. Dissertation the degree of Doctor of Philosophy at George Mason University, 2003.

12. Goldsmith, M., Bennis, W., Robertson, A., Greenberg, C., Hu-Chan, M. **Global Leadership: The Next Generation.** New York: Financial Times Prentice Hall, 2003.
13. Northouse, P. Gay. **Leadership: Theory and practice.** USA: SAGE Publication Inc, 2010.
14. Shermerhorn, J. R., Hunt, J. G. & Osborn, R. N. **Organizational Behavior.** (9 ed). USA: John Wiley & Son, Inc, 2008.
15. Thomas, W. Christensen. **CRISIS LEADERSHIP: A STUDY OF LEADERSHIP PRACTICE.** Dissertation the Degree Doctor of Philosophy Capella University, 2009.

