บทความวิชาการ

ภาวะผู้นำทางการศึกษาพยาบาล

Nursing Education Leadership

อัศรีย์ พิชัยรัตน์ (Aussaree Pichairat)*
อมลวรรณ วีระธรรมโม (Amonwan Werathummo)**
ศิลป์ชัย สุวรรณมณี (Sinchai Suwanmanee)**

Received: April 7, 2022
Revised: May 2, 2022
Accepted: July 1, 2022

บทคัดย่อ

ในศตวรรษที่ 21 สถาบันการศึกษาอุดมศึกษากำลังเผชิญกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านประชากร สังคม และเศรษฐกิจซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบต่อระบบสุขภาพ การพยาบาล รวมถึงการจัดการศึกษาทางการพยาบาลการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลให้ผู้นำทางการศึกษาพยาบาลกำลังประสบปัญหาในเรื่องของการบริหารงานองค์กร โดยเฉพาะการขาดแคลนอาจารย์พยาบาล การพัฒนาความเชี่ยวชาญของอาจารย์พยาบาล รวมถึงการรับรองคุณภาพหลักสูตรทางการพยาบาล เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและรับมือกับความท้าทายเหล่านี้ผู้บริหารสถาบันการศึกษาทางการพยาบาลจึงจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะทางด้านภาวะผู้นำของตนเองและด้วยภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถาบันการศึกษาทางการพยาบาลที่แตกต่างไปจากผู้นำการศึกษาในสาขาวิชาอื่นๆ ทำให้ผู้บริหารสถาบันการศึกษาทางการพยาบาลจะต้องมีทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะเฉพาะ โดยภาวะผู้นำทางการศึกษาพยาบาลเป็นหนึ่งในภาวะผู้นำที่ถูกกล่าวถึงในการบริหารของสถาบันการศึกษาทางการพยาบาลในต่างประเทศเพื่อรับมือกับความท้าทายคือภาวะผู้นำทางการศึกษาพยาบาลอย่างไรก็ตาม ภาวะผู้นำดังกล่าวยังถูกกล่าวถึงค่อนข้างน้อยในแวดวงการศึกษาทางการพยาบาลในประเทศไทยและเพื่อทำความเข้าใจมุมมองของภาวะผู้นำทางการศึกษาทางการพยาบาล บทความวิชาการนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางการศึกษาพยาบาล

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, การศึกษาพยาบาล

ร่วมเฉลิมฉลอง 30 ปี มหาวิทยาลัยนเรศวร
• Internationalization
• Innovative Products
• Integrative Team & Networking

Abstract

Higher education institutions in the 21st-century era are facing challenges of population, social, and economic changes. These have both positive and negative impacts on the healthcare system, nursing care, and nursing education. These changes also cause institutional administration problems for nursing educational administrators, especially nursing faculty shortage, faculty practice, nursing education accreditation, and the increasing demand for nurses. Nursing educational administrators must enhance their leadership competence to lead institutions to success and prepare for these challenges. Moreover, nursing educational administrators must have specific skills, abilities, and attributes because their duties and responsibilities are quite different from educational administrators in other disciplines. Nursing education leadership was one of the leadership styles utilized for dealing with administration challenges in foreign nursing education institutions. However, this leadership was rarely discussedin the Thai nursing education system. This article, therefore, aimed to represent information regarding the definition, significant, and essential elements of nursing education leadership.

Keywords: Leadership, Nursing education

*Corresponding author: Aussaree Pichairat; aussareepi@bcnt.ac.th

*นิสิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ (Student, Educational Administration, Faculty of Education, Thaksin University)

**อาจารย์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ(Instructor, Educational Administration, Faculty of Education, Thaksin University)

บทนำ

จากอดีตถึงปัจจุบัน การจัดการศึกษาทางการพยาบาลและแนวทางการพยาบาลมีวิวัฒนาการมาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ในยุคกลางศตวรรษที่ 18 ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของวิชาชีพพยาบาลโดยมิสฟลอเรนซ์ ไนติงเกล จนมาถึงยุคหลังสมัยใหม่ (Postmodern Era) การพัฒนาการศึกษาทางด้านนี้ยังคงถูกให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับวิชาชีพพยาบาลผ่านการร่างอนาคตภาพของการศึกษาทางการพยาบาล (The Future of Nursing Education) โดยผู้นำการศึกษาทางการพยาบาลของสถาบันการศึกษาทางการพยาบาลร่วมกับนักทฤษฎีทางการพยาบาล นักวิชาการทางการพยาบาล และพยาบาลทั้งในและต่างประเทศ (Tulyakul & Meepring, 2021) การวิเคราะห์ปัจจัยและการวางแผนเพื่อจะเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนทางการพยาบาลในอนาคตเป็นหนึ่งในการกระบวนการเตรียมความพร้อมที่สำคัญ โดยผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษาทางการพยาบาล พบว่า การเปลี่ยนแปลงด้านปัญหาทางสุขภาพและความต้องการทางสุขภาพของผู้รับบริการเปลี่ยนไป อันเป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากร ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม การเติบโตทางสังคมและเศรษฐกิจ และความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) (Archibald & Barnard, 2018; Bodur& Kaya, 2017; Tulyakul & Meepring, 2021)

การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างของประชากรในหลายๆ ประเทศทั่วโลก ที่ส่งผลให้สังคมผู้สูงวัยและปัญหาสุขภาพของผู้สูงอายุกลายมาเป็นปัญหาสุขภาพที่สำคัญ ประกอบกับการเติบโตทางสังคมและเศรษฐกิจที่ทำให้วิถีการดำเนินชีวิตของบุคคลเปลี่ยนไป จนส่งผลให้อัตราการเกิดโรคเรื้อรังและการพึ่งพิงทางสุขภาพเพิ่มขึ้น (Cohen et al., 2021) ในขณะเดียวกัน ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ไม่ว่าจะเป็นวิทยาศาสตร์อิเลคทรอนิคส์ (e-Science) ชีววิทยา (Biology) และข้อมูลข่าวสาร (Informatics) เป็นปัจจัยผลักดันที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงของการจัดการศึกษาทางการพยาบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง นวัตกรรมการศึกษาและการพยาบาล เช่น หุ่นยนต์ อุปกรณ์ติดตามภาวะสุขภาพที่สามารถสวมใส่ได้ (Wearable Health Devices) และเทคโนโลยีการสื่อสารระบบทางไกล รวมทั้งระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Archibald & Barnard, 2018; Tulyakul & Meepring, 2021) ที่ช่วยให้การจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาลเข้าถึงผู้เรียนได้ง่ายและทั่วถึง ทุกที่ทุกเวลา เช่นเดียวกับการฝึกปฏิบัติการพยาบาลที่สามารถจัดประสบการณ์เสมือนจริงให้กับนักศึกษาได้ ในทางกลับกัน ในช่วงสองปีที่ผ่านมาการระบาดของโรคไวรัสโคโรน่า 2019 เป็นหนึ่งในกรณีตัวอย่างของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบเชิงลบต่อระบบสุขภาพ การพยาบาล และการจัดการศึกษาทางการพยาบาล ซึ่งส่งผลให้เกิดจุดเปลี่ยนที่สำคัญในวงการศึกษาทางการพยาบาล ซึ่งสถาบันการศึกษาทางการพยาบาลในหลายประเทศต้องเปลี่ยนมาจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์อย่างกระทันหัน ทั้งๆที่ขาดความพร้อมทั้งในด้านอุปกรณ์ ผู้สอน ผู้เรียน ความรู้ และทักษะในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากทั้งผู้สอนและผู้เรียนขาดประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีนี้ และผู้บริหารการศึกษาไม่ได้เตรียมพร้อมที่จะรับมือกับภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างฉุกเฉินครั้งนี้ (Hassmiller, Beauvais, & Shellenbarger, 2020; Ion et al., 2021)

ความท้าทายดังกล่าวผลักดันให้ผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อให้ทันกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาระดับอุดมศึกษาเหล่านี้ (Berman, 2015; Peterson, 2015) จากความท้าทายดังกล่าว ผู้บริหารการศึกษาทุกระดับจึงต้องการปรับตัวและพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) ซึ่งเป็นหนึ่งในคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่สำคัญสำหรับผู้บริหารของสถาบันการศึกษาในยุคที่สถาบันการศึกษาจะต้องเผชิญกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ (Anthony & Antony, 2017; Dinh, Caliskan, & Zhu,2020; Saroyan, Getahun, & Gebre, 2011;

Peterson, 2015) ภาวะผู้นำทางวิชาการบ่งชี้ถึงพฤติกรรม คุณลักษณะ และหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นในแง่ของการตัดสินใจในการบริหารองค์กร การบริหารจัดการเชิงรุก การกำหนดและสื่อสารวิสัยทัศน์ และทิศทางของนโยบายการดำเนินงานของสถาบันการศึกษา การสร้างเครือข่ายภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษาที่เหมาะสม การเอื้ออำนวย ติดตามควบคุม และกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงขององค์กร รวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจ การสนับสนุน และการชี้แนะแนวทางการดำเนินงานด้านวิชาการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งจะส่งผลลัพธ์เชิงบวกทั้งในระดับสถาบัน บุคลากร และนักศึกษา (Anthony & Antony, 2017; Berman, 2015; Dinh, Caliskan, & Zhu, 2020; Fernandez, Ardzejewska, & Haddad, 2019)

ภาวะผู้นำทางการศึกษาพยาบาลมีความแตกต่างกับผู้นำการศึกษาในสาขาการศึกษาอื่นๆ เนื่องจากผู้นำการศึกษาทางการพยาบาลมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนเฉพาะทางและการปฏิบัติทางวิชาชีพ (Emory, Lee, Miller, Kippenbrock, & Rosen, 2017; Glasgow, Weinstock, Lachman, Suplee, & Dreher, 2009) ความแตกต่างของภาวะผู้นำทั้งสองแบบที่ชัดเจน คือ1) การพัฒนาความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการพยาบาลของอาจารย์ (Faculty Practice) ซึ่งในปัจจุบันสภาการพยาบาลได้กำหนดให้การเพิ่มความเชี่ยวชาญให้กับอาจารย์พยาบาลเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในการรับรองสถานศึกษา และ 2) การประกันคุณภาพการศึกษาทางการพยาบาล ตามข้อกำหนดในการรับรองสถาบันและหลักสูตร โดยเฉพาะการรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ จากสภาการพยาบาล (Thailand Nursing and Midwifery Council, 2020) ด้วยความแตกต่างดังกล่าวนี้ จึงทำให้ผู้บริหารการศึกษาทางการพยาบาลในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการที่แตกต่างกับผู้บริหารการศึกษาสาขาอื่น ๆ เนื่องจากการจัดการศึกษาทางการพยาบาลในปัจจุบันกำลังเผชิญกับความท้าทายหลากหลายประการ ได้แก่ สถาบันการศึกษาทางการพยาบาลกำลังจะเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนผู้บริหารทางการศึกษาใน 5- 10 ปีข้างหน้า โดยเฉพาะตำแหน่งคณบดี การขาดแคนอาจารย์พยาบาล การเปลี่ยนแปลงการควบคุมกำกับในการรับรองคุณภาพหลักสูตรทางการพยาบาล การเปลี่ยนแปลงของระบบสุขภาพ รวมถึงความกดดันจากสังคมในแง่ของความต้องการอัตรากำลังของพยาบาลที่เพิ่มมากขึ้น (Apen, Rosenblum, Solzason, & Chan, 2021; Emory et al., 2017; Giddens & Morton, 2018; Miles & Scott, 2019) ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการทางการพยาบาลให้แก่ผู้บริหารรุ่นใหม่ขึ้นมาทดแทน เพื่อสร้างผู้บริหารที่สามารถทำหน้าที่ในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สมาชิกในองค์กรและหน่วยงานภายนอก (Emory et al. 2017) อีกทั้งภาวะผู้นำ ทางการศึกษาพยาบาล เป็นการแสดงออกของผู้บริหารสถาบันการศึกษาทางการพยาบาลในด้านการมีอิทธิพลและอำนาจของผู้บริหารต่ออาจารย์และบุคลากรเพื่อการพัฒนาการจัดการศึกษาทางการพยาบาล การให้คำปรึกษาและสร้างแรงบันดาลใจแก่อาจารย์และบุคลากรใหม่ รวมถึง การให้แนวทางแก่บุคคลอื่น ๆ ในการปรับเปลี่ยนและปรับปรุงการจัดการการศึกษาทางการพยาบาลอีกด้วย (Bouws, Madeira, & Streberger, 2020) เพื่อทำความเข้าใจมุมมองของภาวะผู้นำทางการศึกษาทางการพยาบาล ดังนั้นบทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้องกับความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางการศึกษาพยาบาล

ความหมายของภาวะผู้นำทางการศึกษาพยาบาล

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษาพยาบาลค่อนข้างมีน้อย (Bouws et al., 2020) เมื่อเทียบการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา อย่างไรก็ตาม นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางการศึกษาพยาบาลไว้ใกล้เคียงกัน โดย เอมอรี และคณะ (Emory et al., 2017) ระบุว่าภาวะผู้นำทางการศึกษาพยาบาลเป็นภาวะผู้นำของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งที่มี

ความสำคัญของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาทางด้านการพยาบาล ซึ่งแสดงบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการและตัดสินใจทางด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถานศึกษาในทุกพันธกิจที่เกี่ยวข้องที่สำคัญคือ ผู้นำทางการศึกษาพยาบาลในปัจจุบันกำลังเผชิญกับปัญหาในแง่ของการบริหารงานที่เกิดจากการขาดแคลนอาจารย์พยาบาล การเปลี่ยนแปลงด้านการควบคุมกำกับเพื่อการรับรองคุณภาพหลักสูตรทางการพยาบาล รวมถึงความกดดันจากสังคมในแง่ของความต้องการอัตรากำลังของพยาบาลที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้ผู้นำทางการศึกษาพยาบาลต้องปรับเปลี่ยนภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับสถานการณ์และปัจจัยแวดล้อมที่เปลี่ยนไปเช่นเดียวกับ นีล บอยแลน, กิลเลตต์ และชารอน (Neal-Boylan, Guillett& Sharon, 2018) ให้ความหมายว่าผู้นำทางการศึกษาพยาบาล หรือภาวะผู้นำทางวิชาการในการจัดการศึกษาพยาบาลคือ บุคคลที่ทำหน้าที่หรือได้รับมอบหมายให้บริหารงานในตำแหน่งผู้บริหารตามโครงสร้างของสถาบันการศึกษาทางการพยาบาล ด้วยภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารการศึกษาทางการพยาบาลจะต้องรับผิดชอบ อีกทั้ง เบลาส์ และคณะ (Bouws et al., 2020) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้นำทางการศึกษาพยาบาลที่ทำนองที่คล้ายกัน ว่าหมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติการทางการพยาบาลและความก้าวหน้าของวิชาชีพ รวมถึงมีความสำคัญสำหรับการนำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาทางการพยาบาล นอกจากนี้ เทอร์ริน (Turrin, 2016) และ เบลาส์ และคณะ (Bouws et al., 2020) ระบุว่าภาวะผู้นำทางการศึกษาพยาบาลเป็นการแสดงออกซึ่งการมีอิทธิพลและอำนาจของบุคคลในการพัฒนาการจัดการศึกษาทางการพยาบาล การให้คำปรึกษาและสร้างแรงบันดาลใจแก่อาจารย์ใหม่ รวมถึงการให้แนวทางแก่บุคคลอื่น ๆ ในการปรับเปลี่ยนและปรับปรุงการจัดการการศึกษาทางการพยาบาลอีกด้วย

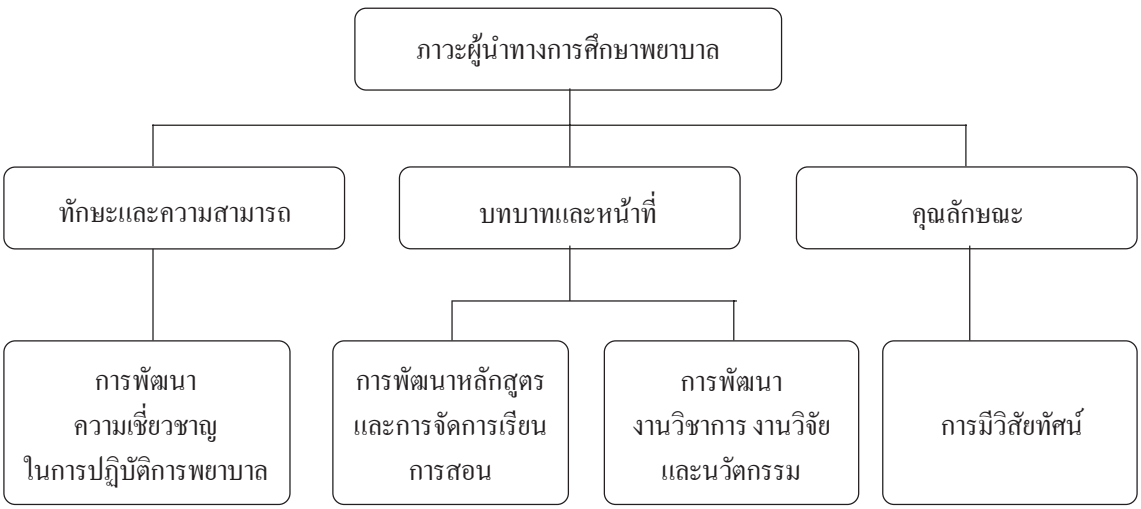
จากความหมายข้างต้นพบว่า นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางการศึกษาพยาบาลไว้ใกล้เคียงกัน โดยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำด้านนี้ หมายถึงการแสดงออกซึ่งความเป็นผู้นำตามตำแหน่งหน้าที่ของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งทางการบริหารตามโครงสร้างของสถาบันการศึกษาหรือหน่วยการศึกษาระดับอุดมศึกษาทางการพยาบาล เช่น คณบดี ผู้อำนวยการ ประธาน หรือหัวหน้าภาควิชา ตำแหน่งเหล่านี้เป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญเนื่องจากจะต้องทำหน้าที่ในการบริหารจัดการและตัดสินใจทางด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถานศึกษาที่มีความเฉพาะเจาะจงกับการจัดการเรียนการสอนทางวิชาชีพพยาบาล ซึ่งส่งผลให้ภาวะผู้นำทางการศึกษาพยาบาลมีความแตกต่างจากภาวะผู้นำเชิงวิชาการของสาขาวิชาอื่น ๆ (Bouws et al., 2020; Emory et al., 2017; Giddens & Morton, 2018; Neal-Boylan et al., 2018;Turrin, 2016)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางการศึกษาพยาบาล

องค์ประกอบของผู้นำทางการศึกษาพยาบาลสามารถอธิบายได้ผ่านแนวคิดโมเดลภูเขาน้ำแข็งของ แมคเชลแลน (McClelland, 1973) ที่กล่าวว่าสมรรถนะของบุคคลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่โผล่ขึ้นเหนือน้ำซึ่งสามารถสังเกตเห็นได้และเปลี่ยนแปลงได้ง่าย ได้แก่ ทักษะและความสามารถ (Skills and ability) และส่วนที่อยู่ใต้น้ำซึ่งเป็นส่วนที่ยากจะเข้าถึงและเปลี่ยนแปลง ได้แก่ บทบาทและหน้าที่ (Role and function) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) (Ismail, Don, Husin& Khalid, 2018; McClelland, 1973; Pisitkasem, Kanchanasuvarna, Promjui & Chanpayom, 2021) จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ทักษะและความสามารถของภาวะผู้นำทางการศึกษาพยาบาลที่จำเป็นและแตกต่างจากวิชาชีพอื่นๆ คือ การพัฒนาความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการพยาบาล ส่วนบทบาทหน้าที่ของผู้นำทางการศึกษาพยาบาลนั้นมีความแตกต่างกันออกไปตามตำแหน่ง ประเภท และโครงสร้างของสถาบันการศึกษา ปกติแล้วตำแหน่งผู้นำการศึกษาทางการพยาบาลมักจะประกอบด้วย คณบดี ประธาน หรือผู้อำนวยการ

อย่างไรก็ตามบทบาทหน้าที่ที่ถูกคาดหวังของตำแหน่งผู้นำการศึกษาทางการพยาบาลทุกตำแหน่งนั้นเป็นบทบาทหน้าที่ที่คล้ายกันและมีความซับซ้อน (Giddens & Morton, 2018) คือ การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

และการพัฒนางานวิชาการ งานวิจัย และนวัตกรรม และด้านสุดท้ายคือคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ทำให้ผู้นำมีบุคลิคภาพและคุณสมบัติในการนำองค์กรที่แตกต่างไปจากบุคลากรระดับปฏิบัติการ คือ การมีวิสัยทัศน์ (ภาพ 1) ดังนี้



ภาพ 1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางการศึกษาพยาบาล

1. ทักษะและความสามารถ: การพัฒนาความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการพยาบาล (Faculty Practice)

ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการพยาบาลของอาจารย์ (Faculty Practice: FP) เป็นหนึ่งในทักษะและความสามารถที่สำคัญของผู้นำทางการศึกษาพยาบาลและอาจารย์พยาบาลที่ถูกกล่าวถึงอย่างกว้างขวางในประเทศอเมริกาในช่วงปี ค.ศ.1980-2000 โดยสถาบันการศึกษาทางการพยาบาลในอเมริกาได้กำหนดให้ความเชี่ยวชาญนี้เป็นส่วนหนึ่งในคุณสมบัติของอาจารย์ (Sawyer, Alexander, Gordon, Juszczak, & Gilliss,2000) การพัฒนาความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการพยาบาลมีเป้าหมายในการดำเนินงานที่หลากหลาย เช่น การตอบสนองความต้องการทางสุขภาพของชุมชน การพัฒนาศักยภาพทางการศึกษากับการปฏิบัติทางการพยาบาล ผ่านการบูรณาการการวิจัย และการสร้างโอกาสในการปฏิบัติงานร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ (McNamara, 2009; Sawyer et al., 2000) ในช่วงแรกของการดำเนินเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญในด้านนี้เกิดความสับสนและไม่ชัดเจนในด้านของทิศทางและกรอบในการดำเนินงาน รวมถึงปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ ภาระงาน และค่าตอบแทนของอาจารย์พยาบาล ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ทำให้บางสถาบันการศึกษาในอเมริกา ไม่ได้กำหนดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการพยาบาลเป็นส่วนหนึ่งของคุณสมบัติอาจารย์ (Gonzales & Stoltman, 2020)

ในปี พ.ศ. 2563 สภาการพยาบาลของไทยได้กำหนดให้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการพยาบาลของอาจารย์เป็นหนึ่งในองค์ประกอบของการประเมินรับรองคุณภาพสถาบันการศึกษาทางการพยาบาลที่กำหนดให้ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลจะต้องพัฒนาทักษะและความสามารถทางการพยาบาลตามความเชี่ยวชาญของตนเอง เนื่องด้วยทักษะเรื่องนี้เป็นเรื่องใหม่ทำให้ผู้บริหารทางวิชาการพยาบาลของแต่ละสถาบันการศึกษากำหนดแนวทางและบริหารจัดการการดำเนินงานในด้านนี้แตกต่างกันไป ต่อมาในปี พ.ศ. 2565 สภาการพยาบาลได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการจัดทำ Faculty Practice เพื่อการประเมินรับรองคุณภาพสถาบันการศึกษาทางการพยาบาล โดยให้

นิยามของการดำเนินการที่สอดคล้องกับองค์กรอาจารย์พยาบาลเวชปฏิบัติแห่งชาติของประเทศอเมริกา (National Organization of Nurse Practitioner Faculties) กล่าวว่า อาจารย์พยาบาลจะต้องพัฒนาความเชี่ยวชาญทางการพยาบาลของตนเองผ่านการให้บริการแก่ผู้รับบริการในระดับบุคคล ครอบครัว กลุ่มคน และชุมชนทั้งที่เป็นรูปแบบบริการโดยตรงและทางอ้อมในสถานบริการทุกระดับ (Thailand Nursing and Midwifery Council, 2022; Diegel-Vacek, Cotler, Reising, & Corbridge 2021) โดยกิจกรรมที่บ่งชี้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการพยาบาลของอาจารย์ ได้แก่ กิจกรรมการให้บริการพยาบาลของอาจารย์ที่มีการบูรณาการบทบาทในการเป็นผู้ปฏิบัติ (Clinician) การเป็นผู้สอน (Educator) การเป็นนักวิจัย (Researcher) การเป็นผู้ให้คำปรึกษา (Consultant) และการเป็นนักบริหาร (Administrator) เข้าด้วยกัน การบูรณาการบทบาทเหล่านี้จึงถือเป็นทักษะและความสามารถในการแสดงออกซึ่งความเป็นนักวิชาการทางคลินิก (Clinical Scholarship) (Faculty of nursing, Chiang Mai university,2021) เนื่องจากความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการพยาบาลของอาจารย์ยังเป็นเรื่องใหม่ของสถาบันการศึกษาในประเทศไทย ดังนั้น ผู้นำวิชาการทางการศึกษาพยาบาลซึ่งเป็นกลุ่มคนที่มีตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ในการนำองค์กรจะต้องมีทักษะและความสามารถตามความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการพยาบาลของตนเองและนำองค์กรเพื่อส่งเสริมให้อาจารย์ทุกคนได้พัฒนาความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการพยาบาล (Dracup, 2004; Gonzales &Stoltman, 2020; Sawyer et al., 2000) ดังนี้

1. กำหนดและถ่ายทอดรูปแบบในการพัฒนาความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการพยาบาลของสถาบันการศึกษาที่ประกอบด้วยพันธกิจ ปรัชญา และเป้าหมายที่ครอบคลุมการปฏิบัติการพยาบาลทุกสาขา การยกระดับคุณภาพการพยาบาล การควบคุมค่าใช้จ่ายทางสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ และการบูรณาการการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการของอาจารย์

2. จัดตั้งหน่วยในการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อเปิดสร้างโอกาสให้อาจารย์ทุกระดับได้พัฒนาความเชี่ยวชาญ

3. สนับสนุนการปฏิบัติการพยาบาลของอาจารย์โดยการกำหนดภาระงานและค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญทางการพยาบาลเช่น ให้ค่าภาระงานในการพัฒนาความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการพยาบาล 0.1-0.6 FTE

4. จัดตั้งหน่วยงานและกำหนดบุคคลที่ทำหน้าที่ในการสร้างข้อตกลงความร่วมมือในการจัดบริการทางสุขภาพร่วมกับสถานบริการสุขภาพ

5. ประเมินผลลัพธ์และความพึงพอใจของผู้ใช้บริการและภาคีเครือข่ายที่อาจารย์พยาบาลไปปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญปีละ 1 ครั้ง

6. กำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการพยาบาลในกรณีที่อาจารย์เจ็บป่วย ลาคลอด หรือลาพักร้อนในช่วงที่จะต้องปฏิบัติการพยาบาล

7. กำหนดนโยบายเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและส่งเสริมความก้าวหน้าอันเป็นผลจากการพัฒนาความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการพยาบาล

2. บทบาทและหน้าที่

2.1 การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาลของผู้นำทางวิชาการทางการพยาบาลนั้นเป็นกลไกที่สำคัญในการทำหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตรที่เรียกว่าภาวะผู้นำด้านหลักสูตร (Curriculum leadership) ได้แก่ การกำหนดทิศทางการดำเนินงานของหลักสูตรการเป็นผู้นำในการปรับปรุงกิจกรรมทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การสร้างวัฒนธรรมการวิจัย การบริหารจัดการกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของศิษย์เก่าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก โดยกระบวนการพัฒนาหลักสูตรนั้นเริ่มต้นจากการประเมินความต้องการและความจำเป็นของการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อผู้พัฒนาหลักสูตรเชื่อว่าหลักสูตรในปัจจุบันไม่สามารถที่จะเตรียมหรือพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาในการปฏิบัติงานในบริบทของสังคมและการบริการสุขภาพหลังจากที่นักศึกษาจบการศึกษาได้ นับว่าเป็นความท้าทาย

ของผู้นำทางการศึกษาพยาบาลที่จะต้องออกแบบหลักสูตรทางการพยาบาลในทศวรรษหน้าให้สอดคล้องกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงของสังคม ผู้นำทางการศึกษาพยาบาลจะต้องเป็นแกนนำในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรที่ทันสมัย โดยการให้ความสำคัญกับการเตรียมพยาบาลในทศวรรษหน้าให้มีสมรรถนะในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางสุขภาพ การลดความเหลื่อมล้ำทางสุขภาพ การปรับปรุงสุขภาพ และการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของผู้รับบริการทุกคน รวมทั้งจะต้องมีการจัดการเรียนการสอนเพื่อเตรียมพยาบาลให้มีความเข้าใจปัจจัยกำหนดสุขภาพทางสังคม การสร้างขยายประสบการณ์การเรียนรู้ในชุมชนเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับสหาสาขาวิชาชีพและกลุ่มคนที่มีประสบการณ์ชีวิตและวัฒนธรรมที่หลากหลาย การพัฒนาความสามารถในการดูแลผู้สูงวัยและประชากรที่หลากหลาย การพัฒนาบทบาททางวิชาชีพใหม่ ๆ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ดังนั้น ผู้นำทางการศึกษาพยาบาลจะต้องแสดงบทบาทหน้าที่ (Bouws et al., 2020; Iwasiw, Andrusyszyn, & Goldenberg, 2020; Neal-Boylan et al. 2018; Oermann, De Gagne, & Phillips, 2018; Smith, Hallowell, Lloyd-Fitzgerald, 2018) ดังต่อไปนี้

1. ตัดสินใจเพื่อการพัฒนาหลักสูตร โดยการวิเคราะห์ความจำเป็นความต้องการ และทิศทางในการปรับเปลี่ยนหลักสูตรให้ทันสมัยรวมทั้งสมรรถนะของบัณฑิตพยาบาลที่สังคมคาดหวังสำหรับระบบสุขภาพในอนาคต

2. เป็นหัวหน้าทีมในการพัฒนาหลักสูตรทางการพยาบาลที่ทันสมัยตามกรอบแนวคิดการจัดการเรียนการสอนแบบมโนทัศน์ (Concept-based framework) ให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าของหลักฐานการพยาบาลเชิงประจักษ์ เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์ ความต้องการใหม่ๆของระบบสุขภาพและผู้รับบริการ รวมทั้งมาตรฐานการรับรองสถาบันการศึกษาทางการพยาบาล

3. จัดหาทีมผู้นำทางการศึกษาพยาบาลและอาจารย์ในทุกสาขาวิชาที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการพัฒนาหลักสูตร และสนับสนุนเอื้ออำนวยทีมในการดำเนินการพัฒนาหลักสูตร

4. สร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาหลักสูตร ทั้งในส่วนของการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายของหลักสูตรที่สะท้อนความต้องการหรือความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อบัณฑิตพยาบาลที่จะจบการศึกษาในหลักสูตรที่จะพัฒนา

5. ประเมินผลลัพธ์ที่คาดหวังและไม่คาดหวัง และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอนด้วยหลักสูตรนั้นๆ ที่มีต่อพันธกิจและเป้าหมายของหลักสูตรและสถาบัน รวมทั้งความคุ้มค่าคุ้มทุนในการบริหารจัดการหลักสูตร เพื่อนำผลไปสู่การปรับปรุงหลักสูตรในครั้งต่อไป

2.2 การพัฒนางานวิชาการ งานวิจัย และนวัตกรรม

อีกบทบาทหนึ่งของผู้นำวิชาการทางการพยาบาล คือ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิชาการและหรือการวิจัยที่นำไปสู่การพัฒนาสิ่งใหม่ การเปลี่ยนแปลงเชิงบวก หรือสิ่งที่ดีกว่าในมุมมองของนวัตกรรม โดยการแสดงบทบาทด้านนี้จะต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์และการคิดนอกกรอบ เพื่อการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์สำหรับปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์และการคิดนอกกรอบนั้นก่อให้เกิดความท้าทายและสามารถส่งผลต่อคุณภาพของกระบวนการสอน และการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลในอนาคต อีกทั้งทักษะความคิดสร้างสรรค์และการคิดนอกกรอบนี้เป็นแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัย ผลงานทางวิชาการ และความเป็นผู้นำทางวิชาการสามารถเสริมสร้างและสนับสนุนองค์ประกอบพื้นฐานนี้ได้ (BatistiČ, Černe, & Vogel, 2017; Eyal & Nitza, 2020; Justice, 2019; Owusu, Kalipeni, Awortwi, &Kiiru, 2017; Wilkes, Cross, Jackson, & Daly, 2015) ดังนั้น ผู้นำทางการศึกษาพยาบาลจะต้องแสดงบทบาทในด้านนี้ (Justice, 2019; Wolf, Dunbar-Jacob, & Greenhouse, 2006; Youngquist, Line, & Pyle, 2019) ดังต่อไปนี้

1. เป็นต้นแบบทางด้านวิชาการและการวิจัย และเป็นผู้ที่สร้างแรงบันดาลใจให้แก่อาจารย์ในการพัฒนางานวิจัยที่เข้มแข็งและการจัดการเรียนการสอนที่มีมาตรฐานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการสอนและการปฏิบัติงาน

2. ติดตามผลงานการวิจัยของอาจารย์ในสถาบัน (Research track record) ทั้งในด้านจำนวนสิ่งพิมพ์และจำนวนทุนที่ได้รับในการผลิตผลงานวิจัย

3. จัดตั้งทีมนักวิจัยของสถาบันการศึกษาซึ่งประกอบด้วยอาจารย์และเจ้าหน้าที่เพื่อผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมทั้งการด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการพยาบาล

4. จัดหาทุนวิจัยภายนอกเพื่อสนับสนุนการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์พยาบาลและนักศึกษา

5. สร้างขวัญกำลังใจและส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งแก่อาจารย์และบุคลากรที่ผลิตผลงานวิชาการงานวิจัย และนวัตกรรมที่ตอบสนองเป้าหมายของสถาบัน

3. คุณลักษณะ: การมีวิสัยทัศน์

การมีวิสัยทัศน์เป็นสมรรถนะหนึ่งที่สำคัญของผู้บริหารในยุคโลกาภิวัฒน์ที่ส่งผลให้ผู้บริหารการศึกษาทางการพยาบาลรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของบริบทต่างๆ โดยผู้นำประเภทนี้จะแสดงออกถึงคุณลักษณะที่บ่งบอกถึงความมีพลังและความมีอิทธิพลในการกระตุ้นและเสริมแรงการทำงานของผู้ใต้บังคัญบัญชา ผู้นำประเภทนี้จะใช้การกำหนดวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นการกำหนดภาพที่คาดหวังในอนาคตของสถาบันการศึกษาเพื่อไปสู่เป้าหมายที่มีหรือจะเป็นในอนาคตเป็นเป้าในการบริหารงาน ผู้นำของสถาบันการศึกษาทางการพยาบาลไม่ว่าจะเป็นระดับวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยควรมีคุณลักษณะด้าน การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์เพื่อสร้างความมั่นใจว่าวิสัยทัศน์ของสถาบันสะท้อนจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาของสถาบันในปัจจุบันและอนาคตอย่างแท้จริง อีกทั้งผู้นำทางวิชาการด้านนี้จะต้องแสดงภาวะผู้นำในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติแก่บุคลากรทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นอาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุน และนักศึกษา (Bouws et al., 2020; Giddens & Morton, 2018; Keating & DeBoor. 2017; Neal-Boylan et al., 2018; Sebastian, Breslin, Trautman, Cary, Rosseter, & Vlahov. 2018) ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาทางการพยาบาลที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีคุณลักษณะของการมีวิสัยทัศน์ (Giddens & Morton, 2018;Khoiri, 2020; Molina, 2018) ดังต่อไปนี้

1. การแสดงออกถึงความมีพลังและบารมีของการเป็นผู้นำ

2. การสร้างแรงจูงใจและเสริมแรงแก่ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

3. การสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การมีบุคลิคภาพและภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ

5. การมีความเข้าอกเข้าใจผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

6. การมีความไวต่อความรู้สึกของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

บทสรุป

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารการศึกษาทางการพยาบาลมีความสำคัญในสถาบันการศึกษาพยาบาล เนื่องจากผู้บริหารทุกระดับ ได้แก่ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล รองผู้อำนวยการ ประธานสาขาวิชา อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร รวมทั้งบุคลากรมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานวิชาการ ทั้งยังเป็นผู้ที่มีบทบาทในการจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมให้เกิดประสิทธิภาพและมีคุณภาพทางการศึกษา หากผู้บริหารทุกระดับมีสมรรถนะของภาวะผู้นำทางวิชาการทางการพยาบาลอันประกอบด้วย 1) การพัฒนาความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการพยาบาล 2) การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 3) การพัฒนางานวิชาการ งานวิจัย และนวัตกรรม และ 4) การมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารการศึกษาทางการพยาบาลจะมีความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านวิชาการและด้านการบริหารงานวิชาการที่ชัดเจน และสามารถนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

Anthony, S. G., & Antony, J. (2017). Academic leadership -special or simple. *International Journal of Productivity and Performance Management, 66*(5), 630-637. https://doi:10.1108/IJPPM-08-2016-0162.

Apen, L. V., Rosenblum, R., Solvason, N., & Chan, G. K. (2021). Nursing academic leadership: An urgent workforce shortage in nursing education. *Nursing Education Perspectives, 42*(5), 304–309. https://doi.org/10.1097/01.NEP.0000000000000851.

Archibald, M. M., & Barnard, A. (2018). Futurism in nursing: Technology, robotics and the fundamentals of care. *Journal of Clinical Nursing, 27*(11-12), 2473–2480. https://doi.org/10.1111/jocn.14081.

Batistič, S., černe, M., & Vogel, B. (2017). Just how multi-level is leadership research? A document co-citation analysis 1980-2013 on leadership constructs and outcomes. *The Leadership Quarterly, 28*(1), 86–103. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.10.007.

Berman, A. (2015). Academic leadership development: A case study. *Journal of Professional Nursing, 31*(4), 298-304. http://doi.org/10.1016/j.profnurs.2015.02.006.

Bodur, G., & Kaya, H. (2017). The future of Turkish nursing 2050: perceptions of nurses and nurse educators. *International Nursing Review, 64*(4), 511–519. https://doi.org/10.1111/inr.12363

Bouws, M., Madeira, A., & Streberger, A. (2020). Fulfillment in the role of academic nurse leader: A grounded theory study. *Journal of Professional Nursing, 36*, 469-476. https://doi:10.1016/j.profnurs.2020.03. 007.

Cohen, C. C., Barnes, H., Buerhaus, P. I., Martsolf, G. R., Clarke, S. P., Donelan, K., & Tubbs-Cooley, H. L. (2021). Top priorities for the next decade of nursing health services research. *Nursing Outlook, 69*(3), 265–275. https://doi.org/10.1016/j.outlook. 2020.12.004.

Dinh, N. B. K., Caliskan, A., & Zhu, C. (2020). Academic leadership: Perceptions of academic leaders and staff in diverse contexts.*Educational Management Administration & Leadership,49*(6),1-21. https://doi:10.1177/1741143220921192.

Dracup, K. (2004). Impact of faculty practice on an academic institution's mission and vision. *Nursing Outlook, 52*(4), 174-178.

Emory, J., Lee, P., Miller, M. T., Kippenbrock, T., & Rosen, C. (2017). Academic nursing administrators' workplace satisfaction and intent to stay.*Nursing Outlook, 65*(1), 77-83. https://doi:10.1016/j.outlook.2016.07.003.

Eyal, E., & Nitza, D. (2020). Academic rank and position effect on academic research output-A case study of Ariel University. *International Journal of Higher Education, 10*(1), 295-307.

Faculty of nursing, Chiang Mai university. (2021). *Faculty practice handbook*. Chiang Mai: Faculty of nursing, Chiang Mai university. [in Thai].

Fernandez, J., Ardzejewska, K., & Haddad, A. (2019). Higher education private provider quality network (HEPP-QN). *Proceeding of Higher Education Private Provider-Quality Network (HEPP-QN) Forum*, Cooranbong, Australia. 1-20.

Giddens, J., & Morton, P. (2018). "Pearls of wisdom for chief academic nursing leaders," *Journal of Professional Nursing. 34*(2), 75-81. https://doi:10.1016/ j.profnurs.2017.10.002.

Glasgow, M. E. S., Weinstock, B., Lachman, V., Suplee, P. D., & Dreher, H. M. (2009). The benefits of a leadership program and executive coaching for new nursing academic administrators: One college's experience. *Journal of Professional Nursing, 25*(4), 204-210. https://doi:10.1016/j.profnurs.2009.01.004.

Gonzales, K., &Stoltman, A. (2020). Optimization of faculty practice. *Journal of Professional Nursing, 36*(2020), 56-61.

Hassmiller, S. B., Beauvais, A. M., & Shellenbarger, T. (2020). The future of nursing report 10 years Later: Where is nursing and what work remains? *Nursing Education Perspectives, 41*(5), 272–273. https://doi.org/10.1097/01.NEP.0000000000000724.

Ion, R., Craswell, A., Hughes, L., Johnston, A., Kilbride, L., Hubbard-Murdoch, N., & Massey, D. (2021). International nurse education leaders' experiences of responding to the COVID-19 pandemic: A qualitative study. *Journal of Advanced Nursing, 77*(9), 3797–3805. https://doi.org/10.1111/jan.14892

Ismail, S. N., Don, Y., Husin, F., & Khalid, R. (2018). Instructional leadership and teachers' functional competency across the 21st century learning. *International Journal of Instruction, 11*(3), 135-152.

Iwasiw, C. L., Andrusyszyn, M., & Goldenberg, D. (2020). *Curriculum development in nursing education.* Burlington, MA:Jones & Bartlett Learning.

Justice, G. (2019). *How to be a dean*. Baltimore, Maryland: Johns Hopkins University Press.

Keating, S. B., &DeBoor, S. S. (2017). *Curriculum development and evaluation in nursing* (4thed.). New York, NY: Springer Publishing Company.

Khoiri, M. (2020). Visionary leadership on transforming organizational change in the era of disruption. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, 7*(10), 490-495.

McNamara, M. S. (2009). Academic leadership in nursing: Legitimating the discipline in contested spaces.*Journal of Nursing Management, 17*(4), 484-493. https://doi:10.1111/j.1365-2834.2009.01014.x

McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist, 28*(1),1-14.

Miles, J. M., & Scott, E. S. (2019). A new leadership development model for nursing education. *Journal of Professional Nursing, 35*(1), 5-11.

Molina, O. A., M. (2018). Visionary leadership in the administrative staff of the Guapan educational unit. *Journal of Technology and Science Education, 8*(2), 115–125. https://doi.org/10.3926/jotse.413

Neal-Boylan, L., Guillett, S. E., & Sharon, C. (2018). *Academic leadership in nursing: Effective strategies for aspiring faculty and leaders.* Springer Publishing Company.

Oermann, M. H., De Gagne, J. C., & Phillips, B. C. (Eds.). (2018). *Teaching in nursing and role of the educator: the complete guide to best practice in teaching, evaluation, and curriculum development* (2nd ed.). New York, NY: Springer Publishing Company.

Owusu, F., Kalipeni, E., Awortwi, N., & Kiiru, J. (2017). Building research capacity for African institutions: confronting the research leadership gap and lessons from African research leaders. *International Journal of Leadership in Education, 20*(2), 1-26.

Peterson, J. F. (2015). Creative leadership for interdisciplinary education. *The International Journal of Educational Organization and*

Leadership, 22(4), 71-89. doi:10.18848/2329-1656/CGP/v22i04/48516.

Pisitkasem, A., Kanchanasuvarna, S., Promjui S., & Chanpayom, B. (2021). The concept of 21st century lecturer competencies in higher educational institutions in Thailand. *Proceeding of RSU International Research Conference 2021*, 9-16.

Saroyan, A., Getahun, D., & Gebre, E. (2011). Understanding leadership: Perception of department chairs and faculty. *Proceeding of the Annual meeting of the American Educational Research Association.* New Orleans, Louisiana, 1-27.

Sawyer, M. J., Alexander, I. M., Gordon, L., Juszczak, L. J., & Gilliss, C. (2000). A critical review of current nursing faculty practice. *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners, 12*(12), 511-516. https:// doi:10.1111/j.1745-7599.2000.tb00166.x

Sebastian, J. G., Breslin, E. T., Trautman, D. E., Cary, A. H., Rosseter, R. J., & Vlahov, D. (2018). Leadership by collaboration: Nursing's bold new vision for academic-practice partnerships. *Journal of Professional Nursing, 34*(2), 110–116. https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2017.11.006.

Smith, S., Hallowell, S. C., & Lloyd-Fitzgerald, J. (2018). AACN's DNP essential II prepares clinicians for academic leadership: Three DNP graduates share their leadership journey. *Journal of Professional Nursing: Official Journal of the American Association of Colleges of Nursing, 34*(1), 16-19. https://doi:10.1016/j.profnurs.2017.05.003.

Thailand Nursing and Midwifery Council. (2020). *The revised Accreditation of Nursing and Midwifery Educational Institution for institutions which students already graduated 2020*. Bangkok: Chood Tong. [in Thai].

Thailand Nursing and Midwifery Council. (2022). *Faculty practice guideline.* https://www.tnmc.or.th/images/userfiles/files/Faculty %20Practice(1).pdf. [in Thai].

Tulyakul, P. & Meepring, S. (2021). Revolution of nursing science in the next decade. *Global Journal of Health Science, 13*(4), 32-37. https://doi:10.5539/gjhs.v13n4p32

Turrin, C. T. (2016). *The influence of nursing academic leadership on faculty retention.* Retrieved from https://scholarworks.waldenu.edu.

Wilkes, L., Cross, W., Jackson, D., & Daly, J.(2015). The nursing dean's world: Professional and personal lives. *Nursing and Health, 3*(4), 97-102.

Wolf, G. A., Dunbar-Jacob, J., & Greenhouse, P. (2006). An evidence-based model for enriching academic nursing leadership. *The Journal of Nursing Administration, 36*(12), 575-581.

Youngquist, J., Line, D., & Pyle, S. (2019). Academic leadership and creativity. *The Department Chair, 29*(4), 20-22.