

ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อสมรรถนะของผู้บริหารการพยาบาล ในยุค 5.0

ธานี กล่อมใจ, ประด.¹ เอมอร บุตรอุดม, ประด.²*

สิริสุดา เตชะวิเศษ, พย.ม.³ เฉลิมพล กำไร, พย.ม.³

กาญจนา สาใจ, พย.ม.³

บทคัดย่อ

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีความซับซ้อนของเทคโนโลยี นโยบาย โครงสร้างการบริหาร และความคาดหวังของผู้รับบริการ ส่งผลให้การบริหารทางการพยาบาลต้องปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะระบบบริการสุขภาพในยุค 5.0 ที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน ของเทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ การแพทย์ทางไกล นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น และความคาดหวังของผู้รับบริการที่เพิ่มขึ้น การวิจัยเชิงคุณภาพนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคาดหวังสมรรถนะของผู้บริหารการพยาบาลในยุค 5.0 ตามการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้ใช้บัณฑิตในสถานบริการระดับ ตติยภูมิ ตติยภูมิ และปฐมภูมิ ผู้แทนจากองค์กรวิชาชีพ ผู้บริหารสังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารการพยาบาลภาคเอกชนและนอกสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล รวมทั้งสิ้น จำนวน 58 ราย โดยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์แก่นสาระ ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการพยาบาลในยุค 5.0 เป็นส่วนสำคัญในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว โดยสมรรถนะที่สำคัญ 9 สมรรถนะ ประกอบด้วย 1) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการจัดการการเปลี่ยนแปลง 2) สมรรถนะการบริหารและการจัดการเชิงกลยุทธ์ 3) สมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการบริหารข้อมูล 4) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเชิงระบบและเครือข่าย 5) สมรรถนะด้านการจัดการเชิงธุรกิจและความยั่งยืน 6) สมรรถนะด้านการพัฒนาทีมและการทำงานร่วมกัน 7) สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม และการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล 8) สมรรถนะด้านความคิดเชิงวิสัยทัศน์และความยืดหยุ่น และ 9) สมรรถนะด้านการวิจัย และการพัฒนาองค์ความรู้ และการสร้างนวัตกรรม ซึ่งสมรรถนะทั้งหมดนี้ มีบทบาทสำคัญในการตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ ๆ และส่งเสริมความสำเร็จอย่างยั่งยืนในยุค 5.0

คำสำคัญ: ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย, สมรรถนะ, ผู้บริหารการพยาบาล

พะเยา

วันที่รับ: 1 พฤศจิกายน 2567 วันที่แก้ไข: 22 ธันวาคม 2567 วันที่ตอบรับ: 28 ธันวาคม 2567

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี พะเยา คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

² อาจารย์, วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ขอนแก่น คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

³ อาจารย์, วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี พะเยา คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

*ผู้ประพันธ์บทความ อีเมล: aimon@bncnk.ac.th

The expectations of stakeholders towards the competencies of nursing administrators in the 5.0 era

Thanee Glomjai, Ph.D.¹ Aimon Butudom, Ph.D.^{2*}

Sirisuda Tachavises, M.N.S.³ Chalermpon Kajai, M.N.S.³

Kanjana Sajai, M.N.S.³

Abstract

The rapid evolution of technology, policy, administrative structures, and rising patients' expectations necessitate a significant shift in nursing management practices. In the health 5.0 era, the healthcare system faces transformative challenges, driven by advancements in digital technology, artificial intelligence, telemedicine, decentralization, and increasing patients' service demands. This qualitative research aimed to identify the expected competencies of nursing administrators in this dynamic environment, as perceived by various stakeholders. The study involved 58 participants, selected through purposive sampling, including nurse leaders from tertiary, secondary, and primary healthcare services, representatives from professional organizations, local government executives, private sector nursing administrators, and academic leaders. Data collection methods included in-depth interviews and focus group discussions, analyzed using thematic analysis. Findings indicate that the competencies expected of nursing administrators in the Health 5.0 era are crucial for navigating rapid changes. The result showed the 9 competencies which were 1) Leadership and change management, 2) Strategic management 3) Digital technology and data management 4) System and network management 5) Business acumen and sustainability 6) Team development 7) Ethical leadership 8) Visionary thinking and flexibility, and 9) Research and innovation. These competencies collectively empowered nursing administrators to lead effectively in a rapidly evolving healthcare landscape.

Keywords: Expectations of stakeholders, Competencies, Nursing administrators

Received: Nov 1, 2024 Revised: Dec 22, 2024 Accepted: Dec 28, 2024

¹ Assistant Professor, Boromarajonani College of Nursing Phayao, Faculty of Nursing, Praboromarajchanok Institute

² Lecturer, Boromarajonani College of Nursing Khon Kaen, Faculty of Nursing, Praboromarajchanok Institute

³ Lecturer, Boromarajonani College of Nursing Phayao, Faculty of Nursing, Praboromarajchanok Institute

* Corresponding author E-mail: aimon@bcnkk.ac.th

บทนำ

ระบบบริการสุขภาพในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนมากขึ้น ทั้งด้านเทคโนโลยี นโยบาย โครงสร้างการบริหาร และความคาดหวังของผู้รับบริการ ส่งผลให้การบริหารจัดการทางพยาบาลต้องปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยเฉพาะระบบบริการสุขภาพในยุค 5.0 ที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน ทั้งด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ การแพทย์แม่นยำ นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น และความคาดหวังของผู้รับบริการที่สูงขึ้น (Thailand Nursing and Midwifery Council, 2018; Frilund et al., 2023) และในช่วง พ.ศ. 2566-2570 ประเทศไทยกำหนดทิศทางการพัฒนาตามกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 มุ่งเน้นให้ไทยเป็น ศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง รวมถึงการพัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะสูงเพื่อตอบสนองการพัฒนาแห่งอนาคต (Office of the National Economic and Social Development Council, 2022)

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระบบสุขภาพมีความคาดหวังต่อสมรรถนะของผู้บริหารการพยาบาลที่เปลี่ยนไป ผู้ใช้บัณฑิตคาดหวังให้ผู้บริหารการพยาบาลมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (big data analytics) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการสร้างนวัตกรรมบริการ และองค์กรวิชาชีพ คาดหวังให้ผู้บริหารการพยาบาลสามารถบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการจัดการคุณภาพและความปลอดภัย (Burgess & Honey, 2022) รวมถึงการพัฒนาบริการรูปแบบใหม่ เช่น การดูแลทางไกล (telehealth) และการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการตัดสินใจ ในขณะที่ภาครัฐมีความคาดหวังให้ผู้บริหารการพยาบาลสามารถขับเคลื่อนนโยบายการกระจายอำนาจด้านสุขภาพสู่ท้องถิ่น การศึกษาของ TH Reis da Silva (2024) พบว่า ผู้บริหารระดับนโยบายคาดหวังให้ผู้บริหารการพยาบาลมีสมรรถนะในการบริหารเชิงระบบ การสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย และการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคาดหวังให้ผู้บริหารการพยาบาลสามารถออกแบบระบบบริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และบริหารจัดการงบประมาณตามระเบียบราชการส่วนท้องถิ่น สถานพยาบาลเอกชนมีความคาดหวังต่อสมรรถนะของผู้บริหารการพยาบาลในมิติของการบริหารธุรกิจ การตลาด และการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ในส่วนของผู้รับบริการและชุมชน มีความคาดหวังให้ผู้บริหารการพยาบาลสามารถจัดการบริการที่เข้าถึงง่าย มีคุณภาพสูง และตอบสนองความต้องการเฉพาะของแต่ละกลุ่ม (Allen et al., 2019) โดยเฉพาะในยุค 5.0 ที่เทคโนโลยีและพฤติกรรมผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงไป และผู้รับบริการคาดหวังระบบบริการที่สะดวก รวดเร็ว และเชื่อมโยงกับเทคโนโลยีที่ใช้ในชีวิตประจำวัน

ผู้บริหารการพยาบาลในฐานะผู้นำองค์กรจึงต้องมีสมรรถนะที่โดดเด่นหลายด้าน ทั้งความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และคุณลักษณะเฉพาะ เพื่อบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการคิดเชิงระบบ การบริหาร การเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารทรัพยากร และการสร้างนวัตกรรม (Broome & Marshall, 2020) นอกจากนี้ ยังต้องมีภาวะผู้นำที่เข้าถึงได้ สามารถสร้างความร่วมมือ และมีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับการศึกษาของ Burgess and Honey (2022) ที่พบว่า ผู้นำทางพยาบาลในยุคดิจิทัลต้องมีความสามารถในการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการบริหารจัดการ และการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล ประกอบกับกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสุขภาพไว้ 4 ด้าน คือ 1) การสร้างเสริมสุขภาพเชิงรุก 2) การสร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำในระบบบริการสุขภาพ 3) การพัฒนาและสร้างกลไกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ และ 4) การพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งในการอภิบาลระบบสุขภาพ (Ministry of Public Health, 2022) และแนวคิดการพัฒนาคุณภาพบริการเน้นการประเมินและพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งด้านโครงสร้าง กระบวนการ และ

ผลลัพธ์ โดยมุ่งเน้นความปลอดภัยของผู้ป่วย บุคลากร และประชาชน นอกจากนี้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยังมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารการพยาบาลให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความคิดสร้างสรรค์ การคิดเชิงระบบ และความสามารถในการสร้างความร่วมมือ (Sindhu, 2023) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคาดหวังให้ผู้จัดการทางการพยาบาลมีวิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

การศึกษาที่ผ่านมาส่วนใหญ่มุ่งเน้นการศึกษาความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเฉพาะกลุ่ม และยังขาดการศึกษาที่ครอบคลุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนในบริบทของระบบสุขภาพยุค 5.0 ในขณะที่การศึกษาในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาสมรรถนะที่เป็นจริงมากกว่าความคาดหวัง และยังไม่สะท้อนการเปลี่ยนแปลงของระบบสุขภาพในปัจจุบัน ดังนั้น การศึกษาความคาดหวังสมรรถนะของผู้บริหารการพยาบาลในยุค 5.0 ตามการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจึงมีความสำคัญ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและเป็นปัจจุบัน เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาผู้บริหารการพยาบาลให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน และสามารถขับเคลื่อนระบบสุขภาพในยุค 5.0 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความคาดหวังสมรรถนะของผู้บริหารการพยาบาลในยุค 5.0 ตามการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ระเบียบวิธีวิจัย

การดำเนินการวิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative approach) เพื่อศึกษาความคาดหวังสมรรถนะของผู้จัดการทางการพยาบาลในยุค 5.0 ตามการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนทั้งผู้บริหารการพยาบาลระดับนโยบาย ผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ทุติยภูมิ และระดับปฐมภูมิ ทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนผู้บริหารการพยาบาลในสถานศึกษาพยาบาล

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล คือ กลุ่มผู้บริหารการพยาบาล ประกอบด้วย ผู้ใช้บัณฑิตในสถานบริการระดับบริหารและปฏิบัติการ ทั้งระดับ ตติยภูมิ ทุติยภูมิ และปฐมภูมิ จำนวน 20 ราย ผู้แทนจากองค์กรวิชาชีพ จำนวน 3 ราย ผู้บริหารสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ)/องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น (อปท) จำนวน 4 ราย หัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน จำนวน 2 ราย ผู้บริหารการพยาบาลนอกสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 12 ราย ผู้บริหารการพยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาล จำนวน 10 ราย ผู้บริหารสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 7 ราย รวมทั้งสิ้นจำนวน 58 ราย โดยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (purposive sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview guideline) เป็นคำถามปลายเปิดที่เกี่ยวกับความคิดเห็นเรื่องความคาดหวังถึงสมรรถนะของผู้จัดการทางการพยาบาลในยุค 5.0 ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้เวลาในการสัมภาษณ์เชิงลึกครั้งละ 1-2 ชั่วโมง

ส่วนที่ 2 แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (focus group interview guideline) เป็นคำถามปลายเปิดที่เกี่ยวกับความคิดเห็นเรื่องความคาดหวังถึงสมรรถนะของผู้จัดการทางการพยาบาลในยุค 5.0 เป็นการสนทนาในกลุ่มผู้บริหารการพยาบาล กลุ่มละ 5-6 คน ใช้เวลาในการสนทนากลุ่ม กลุ่มละ 1-2 ชั่วโมง โดยใช้ข้อคำถามแบบกึ่งโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบบันทึกการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบจำนวน 3 ท่าน ในด้านความสอดคล้อง ความชัดเจน และความครอบคลุมกับงานวิจัย และนำไปศึกษานำร่องกับผู้ให้ข้อมูลที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด จำนวน 5 ท่าน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปใช้จริง ผลจากการตรวจสอบ พบว่า เครื่องมือมีความเหมาะสมกับงานวิจัย

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อสมรรถนะของผู้จัดการทางการพยาบาล ในยุค 5.0 เพื่อเป็นการรักษาความลับและการเคารพสิทธิมนุษยชนและพิทักษ์สิทธิของผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยคำนึงถึงจรรยาบรรณของนักวิจัยอย่างเคร่งครัด โดยได้รับการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม ที่ REC 017/66 ลงวันที่ 4 มกราคม 2567 โดยก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัย ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย การขออนุญาตบันทึกเสียงการสนทนา สอบถามถึงความสมัครใจของผู้ให้ข้อมูลก่อนการสัมภาษณ์ และผู้ให้ข้อมูลมีสิทธิตัดสินใจยอมรับ หรือปฏิเสธการเข้าร่วมการศึกษารายการวิจัย ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะเก็บเป็นความลับโดยมีการใช้รหัสแทนชื่อ-สกุล ของผู้ให้ข้อมูล และผู้ให้ข้อมูลสามารถยุติการให้ข้อมูล และสามารถถอนตัวจากการวิจัยได้ตลอดเวลา โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผล ซึ่งจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ให้ข้อมูล และการเขียนรายงานการวิจัย และการนำเสนอผลวิจัย จะนำเสนอในภาพรวมโดยไม่เจาะจงผู้ใด สำหรับม้วนเทปการสัมภาษณ์จะมีการทำลายหลังจากสิ้นสุดกระบวนการวิจัยครั้งนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารการพยาบาลจากหลากหลายสถานที่ปฏิบัติงาน โดยการติดต่อประสานงานกับผู้ให้ข้อมูล เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้กำหนดวัน เวลา และสถานที่ ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม กลุ่มละ 5-6 คน การสนทนากลุ่มจะใช้เวลาในการสนทนากลุ่ม ครั้งละ 1-2 ชั่วโมง หรือจนข้อมูลอิ่มตัว ส่วนการสัมภาษณ์เชิงลึกจะใช้ในกรณีที่ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้บริหารการพยาบาลระดับนโยบาย หัวหน้าพยาบาลระดับตติยภูมิ และระดับทุติยภูมิ ครั้งละ 1-2 ชั่วโมง หรือจนข้อมูลอิ่มตัว ขณะดำเนินการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและเป็นธรรมชาติโดยการเลือกสถานที่ที่เป็นส่วนตัว และสะดวกต่อผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยได้ขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลบันทึกเสียงการสนทนาและการจดบันทึก เพื่อการถอดความเนื้อหาเมื่อสิ้นสุดการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์เชิงลึกแต่ละครั้ง วิเคราะห์ข้อมูลและผู้วิจัยมีการสะท้อนกลับข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม ใช้การวิเคราะห์แก่นสาระ (thematic analysis) และจัดหมวดหมู่กลุ่มความหมาย ประกอบ 6 ขั้นตอน ตามแนวทางของ Van Manen (1990) ประกอบด้วย

1) ทำความเข้าใจประสบการณ์ที่เป็นจริงโดยธรรมชาติของผู้ให้ข้อมูล และใส่เลขนลำดับบรรทัดไว้ด้วยความสะดวกในการอ้างอิง

- 2) ค้นหาข้อมูลที่ต้องการศึกษา โดยสัมภาษณ์ประสบการณ์เชิงลึกตามแนวทางการสัมภาษณ์ที่ได้วางไว้
- 3) สะท้อนคิดคำสำคัญ โดยวิเคราะห์คำสำคัญแล้วจัดหมวดหมู่ความหมาย
- 4) เขียนบรรยายปรากฏการณ์ที่ได้จากการศึกษา โดยนำองค์ประกอบหลักสำคัญ มาสรุปเป็นภาพรวมของข้อมูลที่ต้องการศึกษา
- 5) ตรวจสอบความสอดคล้องของปรากฏการณ์ที่ศึกษา
- 6) ตรวจสอบประเด็นหลัก และประเด็นรองที่นำเสนอ เพื่อให้สะท้อนถึงข้อมูลที่ศึกษา

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลตามแนวทางของ Lincoln and Guba (1988) ดังนี้

1. ความเชื่อถือได้ของข้อมูล (credibility) ผู้วิจัยสร้างความน่าเชื่อถือ ตั้งแต่ขั้นตอนการเก็บข้อมูล ดังต่อไปนี้
 - 1.1 ความน่าเชื่อถือของผู้วิจัย (researcher credibility) ผู้วิจัยได้พูดคุยและสร้างสัมพันธภาพกับผู้ให้ข้อมูล พร้อมทั้งอธิบายให้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์และรายละเอียดของการวิจัย
 - 1.2 กระบวนการสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ร่วมกับการสนทนากลุ่ม ขณะสัมภาษณ์มีการมีการบันทึกเสียงพร้อมทั้งการจดบันทึกภาคสนามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและครอบคลุม
 - 1.3 การตรวจสอบข้อมูลรายวัน ตรวจสอบโดยผู้ให้ข้อมูลก่อนยุติการสัมภาษณ์ทุกครั้ง โดยให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบประเด็นสำคัญให้ตรงและด้วยการถามย้อนกลับ
 - 1.4 การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล (methodological triangulation) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลหลากหลาย เช่น การศึกษาจากเอกสารแฟ้มประวัติ การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม
2. การถ่ายโอนผลการวิจัย (transferability) ผู้วิจัยเขียนบรรยายบริบทที่ศึกษาอย่างละเอียด (thick description) เช่น กลุ่มผู้ให้ข้อมูล และบริบทที่ศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในบริบทที่มีคล้ายคลึงกันหรือกลุ่มผู้ให้ข้อมูลอื่นๆ ได้
3. การรับรองหรือยืนยันข้อเท็จจริง (conformability) ผู้วิจัยมีหลักฐานข้อมูล (audit trail) ยืนยันที่แน่ชัด ซึ่งได้นำข้อมูลที่ได้จากการบันทึก การสัมภาษณ์ และถอดเทปทุกครั้ง จัดพิมพ์ แปลความ ใส่รหัส วิเคราะห์ จัดกลุ่มข้อมูลเป็นหมวดหมู่ในแต่ละราย ซึ่งสามารถตรวจสอบได้
4. ความไว้วางใจได้ (dependability) ใช้ระเบียบวิจัย และอธิบายให้เห็นกระบวนการทำวิจัยอย่างเป็นขั้นตอน ส่วนการได้มาของแนวคำถามในการวิจัยได้ผ่านผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน และมีการปรับปรุงตามคำแนะนำ ก่อนนำไปใช้จริง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้รับการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการวิจัย

การศึกษาความคาดหวังสมรรถนะของผู้บริหารการพยาบาลในยุค 5.0 ตามการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถนำเสนอผลการวิจัยถึงสมรรถนะที่คาดหวังของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการจัดการการเปลี่ยนแปลง

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ความสำคัญของภาวะผู้นำและความสามารถในการจัดการการเปลี่ยนแปลง โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคาดหวังให้ผู้บริหารการพยาบาลต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้

อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การจัดการในสถานการณ์ฉุกเฉิน และการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเปลี่ยนแปลง เช่น การบริหารจัดการความรู้ (knowledge management: KM) และการสร้างนวัตกรรมการบริหาร มีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ดีต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงสามารถสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาทีมงานให้พร้อมรับมือกับความท้าทายต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความสามารถในการจัดการภาวะวิกฤติ การตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอน และการบริหารทรัพยากรในสถานการณ์วิกฤติ ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ มุ่งเน้นการเป็นผู้นำทางคลินิกที่สามารถริเริ่มการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและสามารถทำงานร่วมกับทีมสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ที่สามารถจัดการให้ประชาชนเข้าถึงบริการสุขภาพได้อย่างเท่าเทียม มุ่งเน้นผู้บริหารการพยาบาลให้มีความสามารถในการจัดการทรัพยากรและบุคลากรเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ทางสุขภาพที่ดี และการสร้างเครือข่ายในองค์กรและชุมชนเพื่อส่งเสริมคุณภาพของบริการ

ผู้ให้ข้อมูลนำเสนอว่า

“ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างดี อาจสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และการจัดการในสถานการณ์ฉุกเฉิน” (หัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์)

“ต้องมีทักษะที่สามารถแก้ปัญหาที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ต้องเป็นผู้นำทางคลินิกที่ริเริ่มการเปลี่ยนแปลงในโรงพยาบาลและสามารถทำงานร่วมกับทีมสุขภาพได้” (หัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไป)

2. สมรรถนะการบริหารและการจัดการเชิงกลยุทธ์

ผู้บริหารการพยาบาลควรมุ่งเน้นการวางแผน การจัดการเชิงกลยุทธ์ และการพัฒนานโยบายที่ครอบคลุมหลายมิติ รวมถึงความเข้าใจในระบบการเมืองและนโยบายที่เกี่ยวข้อง เช่น การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในระดับชุมชน การใช้แนวคิดการเข้าถึงชุมชนหรือการมีส่วนร่วมของชุมชน (community engagement) และการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาระบบสุขภาพชุมชน สมรรถนะการบริหารและการจัดการเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารการพยาบาลเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรด้านสุขภาพให้ประสบความสำเร็จในระยะยาว ผู้บริหารการพยาบาลต้องมีทักษะในการวางแผนกลยุทธ์ การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มคุณภาพของบริการสุขภาพ สมรรถนะนี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนและท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกประเด็นที่สำคัญคือความสามารถในการวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนากลยุทธ์ที่เหมาะสม ผู้บริหารการพยาบาลยังต้องมีทักษะในการสื่อสารที่ชัดเจนและสร้างความร่วมมือในทีมงานเพื่อเสริมสร้างการทำงานร่วมกันและเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินงาน การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความปลอดภัยของผู้ป่วยและการพัฒนาอย่างยั่งยืนก็เป็นอีกหนึ่งความรับผิดชอบสำคัญ นอกจากนี้ ผู้บริหารการพยาบาลต้องมีความสามารถในการพัฒนาบุคลากรผ่านการฝึกอบรมและการเรียนรู้ต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญและความสามารถของทีมงาน การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ และการสร้างนวัตกรรมในการดูแลผู้ป่วยเป็นส่วนสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์

ผู้ให้ข้อมูลนำเสนอว่า

“ผู้บริหารการพยาบาลยุคใหม่ต้องสามารถวางแผน มีการจัดการเชิงกลยุทธ์ และมีการกำหนดนโยบายที่ครอบคลุมความหลากหลายหลายมุมมอง หลายมิติ และมีความเข้าใจในระบบการเมืองและนโยบายที่เกี่ยวข้องด้วย” (หัวหน้าพยาบาลศูนย์บริการเทศบาล)

“ผู้บริหารการพยาบาลต้องมีทักษะในการวางแผนกลยุทธ์ การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความสำเร็จในการบริการดูแลผู้ป่วย และค่านิยมกลยุทธ์และความสำเร็จ” (ผอ. รพ.สต.)

3. สมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการบริหารข้อมูล

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความคาดหวังสูงสุดต่อสมรรถนะด้านการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมของผู้บริหารการพยาบาล โดยเฉพาะความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาระบบบริการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การบริหารและวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อการตัดสินใจเชิงนโยบายและการวางแผนบริการ รวมถึงการพัฒนาวัฒนธรรมบริการที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการในยุคดิจิทัล นอกจากนี้ ยังมีความคาดหวังในการบูรณาการระบบดิจิทัลเข้ากับการพัฒนาคุณภาพบริการ การติดตามประเมินผล และการสร้างประสบการณ์ที่ดีสำหรับผู้รับบริการผ่านช่องทางดิจิทัล ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัลของระบบบริการสุขภาพ ผู้บริหารการพยาบาลยุค 5.0 ต้องเน้นความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและแพลตฟอร์มดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน การจัดการข้อมูลสารสนเทศ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการหน่วยงาน โดยการสร้างนวัตกรรมที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตชุมชนและสอดคล้องกับสังคมที่เปลี่ยนแปลงเป็นส่วนสำคัญ สามารถบริหารจัดการและการตัดสินใจในการจัดการทรัพยากรบุคคล งบประมาณ พัสดุ การจัดการความขัดแย้ง และการเจรจา การคิดวิเคราะห์ และการตัดสินใจเชิงจริยธรรม รวมถึงการใช้เทคโนโลยีในการสร้างความร่วมมือและเครือข่ายในระดับชุมชน การทำงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อเสริมพลังอำนาจแก่ชุมชน และการสื่อสาร เน้นให้มีความสามารถในการสื่อสารที่ดี โดยเฉพาะกับผู้ป่วยที่มีปัญหาซับซ้อนและครอบครัว รวมถึงการสื่อสารและประสานงานกับทีมสุขภาพเพื่อผลลัพธ์ที่ดี นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อการสืบค้นและวิเคราะห์ข้อมูล นำไปสู่การจัดการและพัฒนาคุณภาพบริการที่ดีขึ้น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งจำเป็น เช่น บริการสุขภาพทางไกล (telehealth) การใช้แพลตฟอร์มการให้บริการสุขภาพทางไกล ซึ่งสามารถขยายการเข้าถึงการรักษาให้กับผู้ป่วยที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ห่างไกล การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ป่วยเพื่อคาดการณ์แนวโน้มสุขภาพ และการให้การรักษาที่เหมาะสม และการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล (data security) ความเข้าใจในนโยบายและกฎระเบียบเกี่ยวกับความเป็นส่วนตัวของข้อมูลผู้ป่วย เพื่อปกป้องข้อมูลทางการแพทย์

ผู้ให้ข้อมูลนำเสนอว่า

“ผู้บริหารต้องสามารถการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานระบบบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถใช้และวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อการตัดสินใจในการวางแผนบริการพยาบาล ได้ทุกระดับ คือ ระดับปฐมภูมิ ระดับทุติยภูมิ และระดับตติยภูมิ” (ผู้แทนองค์กรวิชาชีพ)

“ผู้บริหารการพยาบาลต้องสามารถใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อการสืบค้นและวิเคราะห์ข้อมูล และนำไปพัฒนาคุณภาพบริการ เช่น Telehealth การให้บริการสุขภาพทางไกล จะช่วยขยายการเข้าถึงการรักษาให้กับผู้ป่วยที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล หรือการใช้ปัญญาประดิษฐ์ช่วยในการทำงาน เพิ่มความสะดวกขึ้น ช่วยคาดการณ์แนวโน้มปัญหาสุขภาพ” (ผู้บริหารฝ่ายการศึกษา)

4. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเชิงระบบและเครือข่าย

สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเชิงระบบและเครือข่ายเป็นสมรรถนะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารการพยาบาลในยุคที่ระบบสุขภาพมีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพยาบาลคาดหวังให้ผู้บริหารการ

พยาบาลมีความสามารถในการคิดเชิงระบบและการมองภาพรวมของโครงสร้างและกระบวนการในระบบสุขภาพ ผู้บริหารต้องสามารถแปลงนโยบายสาธารณสุขไปสู่การปฏิบัติจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและระบบสุขภาพโดยรวม สมรรถนะสำคัญคือการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารการพยาบาลต้องมีความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของทรัพยากร และจัดสรรให้เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงานและประชาชน การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเป็นหัวใจของการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในบริบทของระบบสุขภาพที่มีข้อจำกัดทางทรัพยากรอย่างชัดเจน นอกจากนี้ การสร้างและจัดการเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งในและนอกระบบสุขภาพ เป็นอีกหนึ่งความสามารถที่จำเป็น การทำงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานรัฐ และภาคเอกชน ช่วยสร้างพันธมิตรทางยุทธศาสตร์ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่ยั่งยืน การประสานงานระหว่างองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความร่วมมือในการจัดการทรัพยากร และการให้บริการสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการเชิงระบบและเครือข่ายช่วยให้ผู้บริหารการพยาบาลสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงในระบบสุขภาพที่มีความซับซ้อน โดยการนำความร่วมมือจากหลายภาคส่วนมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบริการสุขภาพ เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่มีคุณภาพและยั่งยืน

ผู้ให้ข้อมูลนำเสนอว่า

“ต้องบริหารจัดการเชิงระบบและเครือข่ายในยุคที่ระบบสุขภาพมีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารการพยาบาลต้องมีความสามารถในการคิดเชิงระบบและการมองภาพรวมของโครงสร้างและกระบวนการในระบบสุขภาพ และต้องสามารถแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ” (พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน)

“ผู้บริหารต้องสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งในและนอกระบบสุขภาพ เพราะเราอาจต้องทำงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานรัฐ และภาคเอกชน จะช่วยมีการพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่ยั่งยืน และร่วมมือในการจัดการทรัพยากรและการให้บริการสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ” (พยาบาลวิชาชีพใน รพ.สต.)

5. สมรรถนะด้านการจัดการเชิงธุรกิจและความยั่งยืน

สมรรถนะด้านการจัดการเชิงธุรกิจและความยั่งยืนเป็นสมรรถนะสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารการพยาบาลสามารถนำพาองค์กรสุขภาพให้เติบโตอย่างมั่นคงและแข่งขันได้ในตลาด ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระบบสุขภาพคาดหวังให้ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนอย่างแม่นยำ เพื่อให้มั่นใจว่าการลงทุนในบริการสุขภาพต่าง ๆ จะสร้างมูลค่าและผลลัพธ์การดูแลที่คุ้มค่า ผู้บริหารการพยาบาลต้องมีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาบริการที่ไม่เพียงแต่ตอบสนองความต้องการของผู้ป่วย แต่ยังเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กรและคุณภาพการดูแล ผ่านการจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการบริหารงบประมาณอย่างชาญฉลาดช่วยให้สามารถจัดสรรทรัพยากรเพื่อการพัฒนาบริการที่มีคุณภาพ และลดต้นทุนโดยไม่กระทบต่อคุณภาพของการดูแลผู้ป่วย นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องมีความรู้และความเข้าใจในด้านการตลาดและกลยุทธ์การแข่งขัน เพื่อสร้างความได้เปรียบในตลาดบริการสุขภาพ โดยเฉพาะในบริบทของสถานพยาบาลเอกชนที่เผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรง การพัฒนาบริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดและสร้างความแตกต่างจากคู่แข่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการดึงดูดและรักษาลูกค้า ส่วนการสร้างความเป็นที่ยั่งยืนเป็นอีกหนึ่งเป้าหมายสำคัญที่ผู้บริหารการพยาบาลต้องสามารถนำแนวคิดด้านความยั่งยืนมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพทางธุรกิจและความรับผิดชอบต่อการดูแล สังคมและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาบริการสุขภาพที่ยั่งยืนไม่

เพียงแต่ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงทางการงบประมาณขององค์กร แต่ยังเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจของผู้ป่วยในระยะยาว

ผู้ให้ข้อมูลนำเสนอว่า

“ผู้บริหารการพยาบาลต้องสามารถจัดการเชิงธุรกิจและความยั่งยืนเพื่อองค์กรสุขภาพเติบโตและแข่งขันได้ในตลาด และความสามารถวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนเพื่อให้มั่นใจว่าการลงทุนในบริการสุขภาพต่าง ๆ จะสร้างมูลค่าและผลลัพธ์การดูแลที่คุ้มค่า” (หัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน)

“ต้องมีการจัดการงบประมาณอย่างดี และสามารถจัดสรรทรัพยากรเพื่อการพัฒนาบริการที่มีคุณภาพ และลดต้นทุนค่าใช้จ่าย และต้องมีความรู้และความเข้าใจด้านการตลาดการแข่งขัน เพื่อความได้เปรียบในตลาดบริการสุขภาพที่การแข่งขันที่รุนแรง” (เจ้าของธุรกิจศูนย์บริการสุขภาพ)

6. สมรรถนะด้านการพัฒนาทีมและการทำงานร่วมกัน

สมรรถนะด้านการพัฒนาทีมและการทำงานร่วมกัน จะช่วยเสริมสร้างความสำเร็จขององค์กรพยาบาลและสุขภาพในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารการพยาบาลต้องมีทักษะในการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพและเสริมสร้างความร่วมมือภายในองค์กร รวมถึงกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน ความสามารถในการเสริมพลังอำนาจให้กับทีมงานและพัฒนาทักษะของสมาชิกในทีมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งสำคัญในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร การสร้างทีมงานที่เข้มแข็งต้องอาศัยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ผ่านการเรียนรู้และการฝึกอบรมที่เหมาะสม เช่น การฝึกอบรมในสถานที่ทำงาน (on-the-job training) และการสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งช่วยเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ การทำงานร่วมกันระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ยังเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้บริการด้านการพยาบาลและสุขภาพสามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารการพยาบาลต้องมีความสามารถในการประสานงานและสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการและส่งเสริมความยั่งยืนของระบบสุขภาพ ในยุค 5.0 ที่เต็มไปด้วยความท้าทายและความซับซ้อน ผู้บริหารการพยาบาลต้องมีความรู้ที่หลากหลายและทักษะการบริหารที่ทันสมัย พร้อมกับทัศนคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกับชุมชน ความสามารถในการนำทีมงานและประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ จะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรและระบบสุขภาพโดยรวม

ผู้ให้ข้อมูลนำเสนอว่า

“ต้องพัฒนาทีมและการทำงานร่วมกันถึงจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องมีทักษะในการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมความร่วมมือภายในองค์กรและหน่วยงานอื่น ๆ พัฒนาทักษะของทีมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ” (หัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไป)

“ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการประสานงานและสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมความยั่งยืนของระบบสุขภาพ โดยเฉพาะในยุค 5.0 ที่มีความท้าทายและซับซ้อน การนำทีมงานและประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ จะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งของหน่วยงาน” (ศิษย์เก่า)

7. สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม และการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

คุณธรรม จริยธรรม และการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลเป็นสมรรถนะรากฐานสำคัญของการบริหารงานในองค์กรพยาบาลและสุขภาพ โดยเฉพาะในยุค 5.0 ที่เต็มไปด้วยความซับซ้อนและการแข่งขัน ผู้บริหารการพยาบาลจำเป็นต้องเป็นแบบอย่างในด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยการยึดถือหลักการบริหารที่โปร่งใส ซื่อสัตย์ และยุติธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจต่อผู้รับบริการและชุมชน ความสำคัญของจริยธรรมวิชาชีพสะท้อนให้เห็นถึงความรักในองค์กรและวิชาชีพการพยาบาล ผู้บริหารต้องมุ่งมั่นพัฒนาองค์กรให้มีมาตรฐานเทียบเท่าระดับสากล โดยยึดถือในหลักการของจริยธรรมวิชาชีพในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมคุณภาพการบริการสุขภาพและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ป่วยและชุมชน การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลเป็นสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหาร ที่ต้องมีความโปร่งใสในการดำเนินงาน มีการตัดสินใจที่ยึดมั่นในความยุติธรรม และมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของการดำเนินงาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบที่สำคัญ ที่ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นถึงการเคารพในหลักธรรมาภิบาล โดยการนำที่โปร่งใส ซื่อสัตย์ และมีความรับผิดชอบต่อ การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารการพยาบาลที่มีสมรรถนะด้านนี้จะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นคุณธรรมและจริยธรรม และสร้างความเชื่อมั่นในระบบสุขภาพที่มีคุณภาพและโปร่งใส

ผู้ให้ข้อมูลนำเสนอว่า

“ผู้บริหารต้องมีคุณธรรม จริยธรรม และการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะในยุค 5.0 ที่เต็มไปด้วยความซับซ้อนและการแข่งขัน ผู้บริหารการพยาบาลต้องเป็นแบบอย่างในด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยการยึดถือหลักการบริหารที่โปร่งใส ซื่อสัตย์ และยุติธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจต่อผู้รับบริการและผู้ได้บังคับบัญชา” (หัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์)

“ผู้บริหารต้องมุ่งมั่นพัฒนาองค์กรให้มีมาตรฐานเทียบเท่าระดับสากล และต้องยึดถือหลักการจริยธรรมวิชาชีพ ต้องบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่มีความโปร่งใส มีการตัดสินใจที่ยึดมั่นในความยุติธรรม และรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของการกระทำ” (ตัวแทนองค์กรวิชาชีพ)

8. สมรรถนะด้านความคิดเชิงวิสัยทัศน์และความยืดหยุ่น

ผู้ให้ข้อมูลแจ้งว่า ในยุค 5.0 ซึ่งเต็มไปด้วยความเปลี่ยนแปลงและความท้าทาย ผู้บริหารการพยาบาลต้องมีสมรรถนะด้านความคิดเชิงวิสัยทัศน์และความยืดหยุ่นเพื่อบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ความคิดเชิงวิสัยทัศน์เป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์กรและชุมชนไปสู่ความสำเร็จ โดยผู้บริหารต้องมีมุมมองที่กว้างไกลและมองไปข้างหน้า สามารถคาดการณ์แนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และนำวิสัยทัศน์นั้นมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตและการเปลี่ยนแปลงของสังคม สำหรับความยืดหยุ่นและการปรับตัวเป็นสมรรถนะสำคัญของผู้บริหารในปัจจุบันและอนาคต ผู้บริหารต้องมีใจรักความก้าวหน้าและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พร้อมเปิดรับความรู้ใหม่ ๆ และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว การยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงช่วยให้สามารถเผชิญกับความท้าทายและวิกฤตต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บทบาทของผู้บริหารการพยาบาลด้านวิสัยทัศน์และความยืดหยุ่นจะช่วยพัฒนาองค์กรให้เติบโต และส่งเสริมการพัฒนาชุมชนและสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบสุขภาพโดยรวม ผู้บริหารที่สามารถประยุกต์ใช้วิสัยทัศน์ในการพัฒนาชุมชนและการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย จะสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในระยะยาว

ผู้ให้ข้อมูลนำเสนอว่า

“ผู้บริหารการพยาบาลต้องมีสายตาว้างไกล มีวิสัยทัศน์และความยืดหยุ่นเพื่อบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารต้องมีมุมมองที่กว้างไกลและมองไปข้างหน้า สามารถคาดการณ์แนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้” (ผู้บริหารการศึกษาพยาบาล)

“ต้องการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เปิดรับความรู้ใหม่ๆ และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว สามารถเผชิญกับความท้าทายและวิกฤตต่าง ๆ ได้ และประยุกต์ใช้วิสัยทัศน์ในการพัฒนาชุมชนและการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย” (พยาบาลปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

9. สมรรถนะด้านการวิจัยและการพัฒนาองค์ความรู้ และการสร้างนวัตกรรม

สมรรถนะด้านการวิจัยและการพัฒนาองค์ความรู้ รวมถึงการสร้างนวัตกรรม เป็นสมรรถนะสำคัญของผู้บริหารการพยาบาลในการยกระดับคุณภาพการพยาบาลในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารการพยาบาลต้องมีทักษะในการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ในการตัดสินใจและพัฒนาการดูแลสุขภาพ การวิจัยเป็นหัวใจสำคัญในการค้นหาแนวทางใหม่ๆ ที่สามารถพัฒนาคุณภาพการดูแลผู้ป่วย และสร้างองค์ความรู้ที่มีประโยชน์ต่อวิชาชีพและสังคม การวิจัยและพัฒนา ถือเป็นฐานรากสำคัญที่สนับสนุนการพัฒนาวิธีการรักษาและการดูแลผู้ป่วยที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้มีส่วนร่วมในการวิจัย ทั้งในด้านการสนับสนุนทรัพยากรและการสร้างโอกาสในการศึกษาเพิ่มเติม การเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติและนานาชาติยังช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กร รวมถึงการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล ส่วนการสร้างนวัตกรรม เป็นอีกหนึ่งความสำคัญที่ผู้บริหารควรสร้างกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ที่สามารถพัฒนาองค์กรและการดูแลสุขภาพได้ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดการทดลองและการสร้างสรรค์จะช่วยให้เกิดวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมในองค์กร การนำเสนอนวัตกรรมใหม่ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ป่วยและชุมชน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการสุขภาพและสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชน ผู้บริหารที่มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมและการวิจัยจะช่วยพัฒนาองค์กรให้สามารถเผชิญกับความท้าทายและความเปลี่ยนแปลงในระบบสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังช่วยยกระดับคุณภาพการดูแลผู้ป่วย และสร้างคุณค่าที่สำคัญให้กับชุมชนและสังคม

ผู้ให้ข้อมูลนำเสนอว่า

“ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการวิจัยและการพัฒนาองค์ความรู้ และการสร้างนวัตกรรม เพื่อการยกระดับคุณภาพการพยาบาล มีความคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ การใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ในการตัดสินใจและพัฒนาการดูแลสุขภาพ การวิจัยค้นหาแนวทางพัฒนาคุณภาพการดูแลผู้ป่วย และสร้างองค์ความรู้ที่มีประโยชน์ต่อวิชาชีพและสังคม” (มหาดบัณฑิตสาขาการบริหารการพยาบาล 01)

“การสร้างนวัตกรรม เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดการทดลองและการสร้างสรรค์จะช่วยให้เกิดวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมในองค์กร มีการนำเสนอนวัตกรรมใหม่ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการสุขภาพ หรือการสร้างนวัตกรรมและการวิจัยจะช่วยพัฒนาองค์กรให้สามารถเผชิญกับความท้าทายและความเปลี่ยนแปลงในระบบสุขภาพได้อย่างดี” (มหาดบัณฑิตสาขาการบริหารการพยาบาล 02)

อภิปรายผล

จากการศึกษาความคาดหวังสมรรถนะของผู้บริหารการพยาบาลในยุค 5.0 ตามการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูล และได้สมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการพยาบาลในยุค 5.0 คือ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการจัดการการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะการบริหารและการจัดการเชิงกลยุทธ์ สมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการบริหารข้อมูล สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเชิงระบบและเครือข่าย สมรรถนะด้านการจัดการเชิงธุรกิจและความยั่งยืน สมรรถนะด้านการพัฒนาทีมและการทำงานร่วมกัน สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม และการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล สมรรถนะด้านความคิดเชิงวิสัยทัศน์และความยืดหยุ่น และสมรรถนะด้านการวิจัยและการพัฒนาองค์ความรู้ และการสร้างนวัตกรรม

สมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการพยาบาลในยุค 5.0 เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในบริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเทคโนโลยีและการบริหารจัดการ การวิจัยนี้ได้วิเคราะห์ข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลากหลายกลุ่ม พบว่า สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารการพยาบาลในยุคนี้ประกอบด้วยสมรรถนะที่สำคัญ โดยเฉพาะสมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการจัดการการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในการนำพาองค์กรผ่านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำต้องมีศักยภาพในการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นทีมงานให้มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง ลดความวิตกกังวลผ่านการสื่อสารที่ชัดเจนและโปร่งใส และแสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ทีมงานเข้าใจและยอมรับแนวทางใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kotter (2012) และการศึกษาของ Sindhu (2023) พบว่า ทุกภาคส่วนคาดหวังให้ผู้บริหารการพยาบาลมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความคิดสร้างสรรค์ การคิดเชิงระบบ และความสามารถในการสร้างความร่วมมือ นอกจากนี้ สมรรถนะด้านการบริหารและการจัดการเชิงกลยุทธ์ก็เป็นอีกหนึ่งสมรรถนะสำคัญ ผู้บริหารที่มีทักษะในการวางแผนเชิงกลยุทธ์จะสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ และตอบสนองต่อความต้องการในอนาคต (Kaplan & Norton, 2004) สอดคล้องกับการศึกษาของ Srijukkot and Krairiksh (2022) ที่ว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับบทบาทพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย สมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการบริหารข้อมูลมีบทบาทสำคัญในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจที่แม่นยำมากขึ้น การนำเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์มาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ เช่น การดูแลทางไกล (Telenursing) หรือการใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ในการพยากรณ์แนวโน้มปัญหาสุขภาพ จากการศึกษาของ Broome and Marshall (2020) พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารทรัพยากร และการสร้างนวัตกรรม และสอดคล้องกับการศึกษาของ Burgess and Honey (2022) ที่พบว่า ผู้นำทางการพยาบาลในยุคดิจิทัลต้องมีความสามารถในการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการบริหารจัดการ และการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล และคาดหวังให้ผู้บริหารการพยาบาลมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (big data analytics) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการสร้างนวัตกรรมบริการ (McGonigle & Mastrian, 2024) ส่วนสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเชิงระบบและเครือข่ายนั้น เป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพกับภาคีเครือข่ายเพื่อพัฒนาระบบบริการสุขภาพให้เข้าถึงได้ และมีคุณภาพ ทั้งนี้ ผู้บริหารการพยาบาลที่สามารถสร้างพันธมิตรและประสานงานกับหลายภาคส่วน จะเพิ่มศักยภาพขององค์กรในการตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องการศึกษาของ TH Reis da Silva (2024) พบว่า ผู้บริหารระดับนโยบายคาดหวังให้ผู้บริหารการพยาบาลมีสมรรถนะในการบริหารเชิงระบบ การสร้างความร่วมมือกับ

ภาคีเครือข่าย และการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Wiggins et al., 2021) นอกจากนี้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น คาดหวังให้ผู้จัดการทางการพยาบาลสามารถออกแบบระบบบริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ส่วน สมรรถนะการจัดการเชิงธุรกิจและความยั่งยืน ช่วยให้ผู้บริหารการพยาบาลสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ ในด้านการเงินและการให้บริการ การลดต้นทุนการดำเนินงาน การสร้างโมเดลธุรกิจที่ยั่งยืนเป็นสิ่งสำคัญใน สภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูงและความคุ้มค่า สอดคล้องกับการศึกษาของ Cara-Lynn (2023) พบว่า สถานพยาบาลมี ความคาดหวังต่อสมรรถนะของผู้จัดการทางการพยาบาลในมิติของการบริหารธุรกิจการตลาด และการสร้างความ ได้เปรียบในการแข่งขัน สอดคล้องกับการศึกษาของ Ruechai and Aungsueroch (2015) ที่พบว่า ผู้บริหารการ พยาบาลมีความสามารถในการบูรณาการศาสตร์ทางการตลาด วิเคราะห์ต้นทุน การจัดการรายได้และการลงทุนที่เหมาะสม และการปฏิบัติตามแนวทางธุรกิจ เช่นเดียวกับ Klunklin and Uppor (2021) พบว่า การประกอบการด้านสุขภาพ สามารถนำความรู้มาสู่การประกอบธุรกิจและเกิดความก้าวหน้า เกิดมูลค่าของการพยาบาล นอกจากนี้ สมรรถนะด้าน การพัฒนาทีมและการทำงานร่วมกันก็เป็นองค์ประกอบสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิภาพของทีมงาน การสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการทำงานร่วมกัน จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และ การพัฒนาตนเองในองค์กร (Wong et al., 2013) ส่วนสมรรถนะคุณธรรมและจริยธรรม การบริหารที่ยึดหลักธรรมาภิบาล จะช่วยเสริมสร้างความโปร่งใสและความยุติธรรมในองค์กร ผู้นำที่มีจริยธรรมจะสามารถสร้างความไว้วางใจจากทั้ง ทีมงานและผู้รับบริการ (Carroll and Shabana, 2010) สมรรถนะด้านความคิดเชิงวิสัยทัศน์และความยืดหยุ่นยังเป็น สิ่งจำเป็นในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง การเปิดรับแนวคิดใหม่และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้องค์กรก้าวผ่านความท้าทาย สอดคล้องกับ Chinlumprasert (2021) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพต้องมีวิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง พยาบาลต้องมีวิสัยทัศน์ในการออกแบบระบบการดูแล ใหม่ๆ เพื่อคุณภาพการดูแล (Rodríguez-García, 2020) และพัฒนาระบบสุขภาพให้ดีขึ้น สามารถดูแลสุขภาพในชุมชนและ บริการระดับปฐมภูมิ เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ยั่งยืน สมรรถนะด้านการวิจัยและการพัฒนาองค์ความรู้ และการสร้าง นวัตกรรม ถือเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างนวัตกรรมที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ป่วยและชุมชน การส่งเสริมงานวิจัยและการเผยแพร่องค์ความรู้จะช่วยเพิ่มศักยภาพและยกระดับวิชาชีพพยาบาลให้สามารถ ตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Singchungchai (2019) ที่พบว่า ผู้บริหารในองค์กรการพยาบาลต้องมีภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมสำหรับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เพื่อสร้างการเป็นองค์กรนวัตกรรมที่นำมาสู่การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการทำงาน และความคิด เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่แตกต่าง และเป็นประโยชน์ต่อระบบการดูแลและการบริหารการพยาบาล ทั้งหมดนี้แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะที่กล่าวมามีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรพยาบาลไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนในยุค 5.0

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถาบันการศึกษาควรปรับปรุงหลักสูตรผู้บริหารทางการพยาบาลให้เน้นสมรรถนะด้านดิจิทัลและ นวัตกรรม โดยเพิ่มเนื้อหาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการพัฒนา นวัตกรรมบริการ

2. องค์การพยาบาลควรพัฒนาผู้บริหารการพยาบาลให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร โดยเฉพาะการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการธุรกิจสำหรับโรงพยาบาลเอกชน และการบริหารเชิงระบบสำหรับหน่วยงานภาครัฐ

3. ควรมีการพัฒนาาระบบสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง เช่น การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาสมรรถนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารการพยาบาลที่เหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการพยาบาลเพื่อเตรียมความพร้อมผู้บริหารการพยาบาลยุค 5.0

3. ควรมีการศึกษาติดตามประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะของผู้จัดการทางการพยาบาลในระยะยาว เพื่อประเมินความยั่งยืนและผลกระทบต่อคุณภาพการบริการ

เอกสารอ้างอิง

- Allen, C. G., Barbero, C., Shantharam, S., & Moeti, R. (2019). Is theory guiding our work? A scoping review on the use of implementation theories, frameworks, and models to bring community health workers into health care settings. *Journal of Public Health Management and Practice*, 25(6), 571-580. <https://doi.org/10.1097/phh.0000000000000846>
- Broome, M. E., & Marshall, E. S. (2020). *Transformational leadership in nursing from expert clinician to influential leader* (3thed.). Springer Publishing
- Burgess, J., & Honey, M. (2022). nurse leaders enabling nurses to adopt digital health: Results of an Integrative literature review. *Nursing Praxis in Aotearoa New Zealand*, 38(3). <https://doi.org/10.36951/001c.40333>
- Cara-Lynn S., Annika V., Kothai K. & Subhagit C. (2023). Exploring the impact of decentralized leadership on knowledge sharing and work hindrance networks in healthcare teams. *Journal of Management & Organization*, 29, 139-158. <https://doi.org/10.1017/jmo.2020.37>
- Carroll, A. B., & Shabana, K. M. (2010). The business case for corporate social responsibility: A review of concepts, research, and practice. *International Journal of Management Reviews*, 12(1), 85-105. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00275.x>
- Chinlumprasert, N. (2021). Vision and leadership of nurses in leveraging the strategic direction of global healthcare. *Thai Journal of Nursing*, 70(2), 62-71. (in Thai)

- Frilund, M., Fagerstrøm, L., & Vasset, F. (2023). The challenges of change processes for nurse leaders-a qualitative study of long-term leaders' experiences over 25 years. *Nursing open*, 10(8), 5423–5432. <https://doi.org/10.1002/nop2.1781>
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2004). *Strategy maps: Converting intangible assets into tangible outcomes*. Harvard Business School Press.
- Klunklin, A. & Uppor, W. (2021). Professional nurses and entrepreneurship in the 21st century. *The Journal of Chulabhorn Royal Academy*, 3(1), 8-18. (in Thai)
- Kotter, J. P. (2012). *Leading Change*. Harvard Business Review Press.
- Lincoln Y.S., & Guba E.G. (1988). *Criteria for assessing naturalistic inquiries as reports*.
- McGonigle, D., & Mastrian, K. (2024). *Nursing informatics and the foundation of knowledge* (6th ed.). Jones & Bartlett Learning
- Ministry of Public Health. (2022). *Health Operational Plan 2023-2027*. Nonthaburi: Ministry of Public Health. (in Thai)
- Office of the National Economic and Social Development Council. (2022). *The thirteenth national economic and social development plan (2023-2027)*. Office of the National Economic and Social Development Council. https://www.nesdc.go.th/nesdb_en/main.php?filename=develop_issue (in Thai)
- Rodríguez-García, M. C., Márquez-Hernández, V. V., Belmonte-García, T., Gutiérrez-Puertas, L., & Granados-Gámez, G. (2020). Original research: How magnet hospital status affects nurses, patients, and organizations: A systematic review. *AJN American Journal of Nursing*, 120(7), 28–38. <https://doi.org/10.1097/01.naj.0000681648.48249.16>
- Ruechai, S. & Aunguroch, Y. (2015). Nursing directors' competencies, private hospitals accredited by joint commission international. *Journal of Nursing Science Chulalongkorn University*. 27(3), 130-145. (in Thai)
- Sindhu. (2023, April 18). What do nursing administration professionals need to know about data analytics? WPUNJ. <https://online.wpunj.edu/degrees/healthcare/msn/nursing-administration/nursing-administration-professionals-data-analytics/>
- Singchungchai, P. (2019). Innovative leadership in nursing management. *The Southern College Network Journal of Nursing and Public Health*, 6(1), 260-267. (in Thai)

- Srijukkot, J., & Krairiksh, M. (2022). A synthesis of nursing leadership literature from thesis of the master of nursing science program in nursing administration, Faculty of Nursing, Khon Kaen University. *Journal of Nursing Science and Health*, 45(4), 5–17. (in Thai)
- TH Reis da Silva. (2024). Navigating healthcare complexity: Integrating business fundamentals into nursing leadership. In Sedky, A. (Eds.). *Resiliency Strategies for Long-Term Business Success* (pp.145-168). IGI Global Scientific. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-9168-6.ch006>
- Thailand Nursing and Midwifery Council. (2018). *Core competencies of graduates with bachelor's degree, master's degree, doctoral degree in nursing science, advanced nursing training courses at the diploma level and receiving a certificate/approval letter. Demonstrate knowledge and expertise in nursing and midwifery and nursing specialties in the field of nursing science*. Thailand Nursing and Midwifery Council. <https://www.tnmc.or.th/images/userfiles/files/112.pdf> (in Thai)
- Van Manen, M. (1990). *Researching lived experience: human science for an action sensitive pedagogy*. Suny Press.
- Wiggins, N., Johnson, S., & Maes, K. (2021). Engaging community health workers in evidence-based practices. *American Journal of Public Health*, 111(3), 404-410. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2020.306042>
- Wong, C. A., Cummings, G. G., & Ducharme, L. (2013). The relationship between nursing leadership and patient outcomes: a systematic review update. *Journal of Nursing Management*, 21(5), 709–724. <https://doi.org/10.1111/jonm.12116>

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี
พะเยา