



ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนของอาจารย์พยาบาลใน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก*

รัชณี พจนา พย.ม.**

วิโรจน์ สารรัตนะ EdD.***

ไพศาล สุวรรณน้อย EdD.****

(วันรับบทความ: 12 กันยายน พ.ศ.2562/ วันแก้ไขบทความ: 30 มกราคม พ.ศ.2562/ วันตอบรับบทความ: 16 มีนาคม พ.ศ.2563)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ปีการศึกษา 2561 จำนวน 617 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนมกราคม ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ.2561 เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า 5 ระดับ ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างจากผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี การศึกษาระดับปริญญาโท ตำแหน่งอาจารย์ประจำ มีประสบการณ์ด้านการสอน 21 ปีขึ้นไป ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีทักษะการบริหารจัดการ การมีวิสัยทัศน์ การให้อิสระในการปรับเปลี่ยน และการมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก $ADAP = 1.00(MAN) + 0.86(VIS) + 0.81(FRE) + 0.71(ADA)$

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำในระดับมากขึ้นไป โดยทักษะที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีความไว้วางใจ การมุ่งความสำเร็จ และการมอบหมายงาน ($\bar{X} = 4.31, 4.23, 4.21$ SD= 0.55, 0.66, 0.65 ตามลำดับ) และทักษะที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อย ได้แก่ การจัดการการเปลี่ยนแปลง นักนวัตกรรม และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.96, 3.93, 3.53$ SD= 0.72, 0.78, 0.65 ตามลำดับ) ดังนั้นควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนของอาจารย์ เพื่อเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษาจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนและเตรียมพร้อมโดยเฉพาะผู้สอนและผู้เรียนต้องมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง

คำสำคัญ: ตัวบ่งชี้ อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

*วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

**พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

***รองศาสตราจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

****ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

**ผู้ประสานการตีพิมพ์เผยแพร่ Email: rutchanee.p@bcnkk.ac.th Tel: 089-7098818



Adaptive Leadership for Teachers in Boromarajonani College of Nursing under Boromarachanon Institute*

Ratchanee Potchana M.N.S.**

Wirot Sanrattana EdD.***

Paisan Suwanno EdD.****

(Received Date: September 12, 2019, Revised Date: January 30, 2020, Accepted Date: March 16, 2020)

Abstract

The aims of this research were to 1) study the appropriateness of indicators for selection in the adaptive leadership model, 2) test the fitness of the developed model from theory and research with the empirical data. There were totally 617 participants who were nursing instructors at Boromarajonani colleges of nursing in the academic year 2018. Stratified sampling was performed. Data were collected from January to October 2018. Adaptive leadership questionnaire was a measurement of this study with 0.98 of alpha coefficient. The construct validity was validated by the experts. Descriptive data analysis was used including percentage and mean. Confirmatory factor analysis was also analyzed.

The results showed that the majority of participants were female instructors who have aged between 41 and 50 years and have highest education in master degree. They have experienced of nursing education for more than 21 years. Moreover, the data showed that there were 4 components of adaptive leadership: Managing (MAN); Visionary (VIS); Freedom To Act (FRE); and Adaptive Challenge (ADA). Furthermore, confirmatory factor analysis confirmed that the adapted model was fit with participants, and indication of adaptive model was $ADAP = 1.00(MAN) + 0.86(VIS) + 0.81(FRE) + 0.71(ADA)$. In addition, overall, adaptive leadership skills of participants were high level (mean >3.53). The highest mean score was trust skill, foster on success skill, and delegation skill ($\bar{X}$ 4.31, 4.23, and, 4.21, 0.66 respectively). The lowest skills were change management, innovator, and foster adaptation ($\bar{X}$ = 3.96, 3.93, 3.53 respectively). This research suggests that adaptive leadership is important that nursing instructors should have and be performed; especially we are going to 21st century era where everything is changed rapidly. Therefore, nursing education should be transformed and prepared such as nursing instructors and students' positive attitudes of changing.

Keywords: indicator, nursing instructor, boromarajonani college of nursing

*Doctoral Dissertation in Educational Administration Program, Mahamakut Buddhist University, Northeastern Campus, Thailand.

**Doctoral student in Educational Administration Program, Mahamakut Buddhist University, Northeastern Campus, Thailand

***Associate professor Thesis adviser in Doctoral Program of Educational Administration, Mahamakut Buddhist University, Northeastern Campus, Thailand.

****Assistant professor Thesis co-adviser in Doctoral Program of Educational Administration, Mahamakut Buddhist University, Northeastern Campus, Thailand.

**Corresponding Author, Email: rutchanee.p@bcnkk.ac.th Tel: 089-7098818



บทนำ

สถาบันพระบรมชนก กระทรวงสาธารณสุข รับผิดชอบการผลิตและพัฒนากำลังคนตามความต้องการของกระทรวงสาธารณสุข โดยดำเนินการตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาในการผลิตบัณฑิตหลักสูตรต่างๆ ทั้งระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี ตามมาตรฐานคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของชาติ มี โดยมีวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จำนวน 30 แห่ง กระจายอยู่ในพื้นที่ต่างๆ ทั่วประเทศไทย ผลิตบัณฑิตพยาบาลกว่า 3,000 คนต่อปี ซึ่งต้องมีการปรับปรุงหลักสูตร พัฒนาการจัดการเรียนการสอน ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก เพื่อให้ได้บัณฑิตพยาบาลที่เป็นที่ต้องการของสังคม¹ การจัดการศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติ เปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนการสอน เพื่อตอบคำถามว่าทำอย่างไร ผลผลิตจึงจะเป็นที่ต้องการของประเทศ ในขณะเดียวกัน ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เช่นเดียวกัน²

การจัดการศึกษาจึงต้องการผู้นำที่มีภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งหมายถึง สัมพันธภาพจากการใช้อิทธิพลที่มีต่อกันและกัน ระหว่างผู้นำกับภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการสร้างและการพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ไม่ใช่การรักษาสถานภาพเดิม (Status Quo) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจึงต้องการผู้นำที่มีภาวะผู้นำ (Leadership) ที่สามารถกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม ที่มุ่งหมายให้เกิดการเปลี่ยนแปลง³ อันจะก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะโน้มน้าวบุคคลให้มุ่งไปสู่ผลสำเร็จที่ต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับการจัดการศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะผู้นำที่มีภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน (Adaptive Leadership) ที่สามารถเผชิญกับปัญหาที่มีความผันแปร ปัญหาเหล่านี้จะถูกรับมือได้ก็ต่อเมื่อบุคคลมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติ การจัดการ กล้าเสี่ยง และมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน ปัญหาประเภทนี้ต้องการผู้นำที่มีภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนมากกว่าผู้เชี่ยวชาญที่มีอำนาจสั่งการตามโครงสร้างขององค์กร⁴

ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน หมายถึง ความสามารถในการจัดการกับความท้าทายที่ยากลำบาก จากความกดดันจากภายในและภายนอกองค์กร พยายามหาวิธีการ การโน้มน้าวให้คนในองค์กรหาแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา เพื่อ

เป้าหมายขององค์กร¹ จึงเป็นแนวคิดที่เหมาะสมกับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสังคมยุคปัจจุบัน⁵ แต่อย่างไรก็ตาม จากผลการศึกษา พบว่า นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความมีภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนที่หลากหลาย ได้แก่ Geyer⁶ กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การระบุความท้าทายของการปรับเปลี่ยน 2) รักษาระดับความกดดันภายในช่วงของการดำเนินการปรับเปลี่ยน 3) มุ่งเน้นความสนใจไปที่ประเด็นปัญหาและการลดความเครียด 4) การสนับสนุนการทำงานของบุคคล และ 5) การป้องกันภาวะผู้นำโดยไม่ใช้อำนาจ Heifetz et al⁴ กล่าวถึง 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การใช้ประโยชน์จากทักษะ 3) สามารถทนต่อความคลุมเครือ 4) ให้อิสระในการปฏิบัติ จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน มีความสำคัญต่อการบริหารองค์การ การจัดการเรียนการสอน⁷ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัยเพื่อพัฒนาและทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ใต้อรรถความรู้ใหม่ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทสังคมไทย ที่สามารถนำไปเป็นแหล่งอ้างอิงเพื่อการวิจัยต่อเนื่องหรือเพื่อการพัฒนาให้สมบูรณ์ให้ดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือสร้างเกณฑ์ประเมินเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ได้อย่างสอดคล้องกับทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงาน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ที่จะส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาและการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ 2) ทดสอบความสอดคล้อง ของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

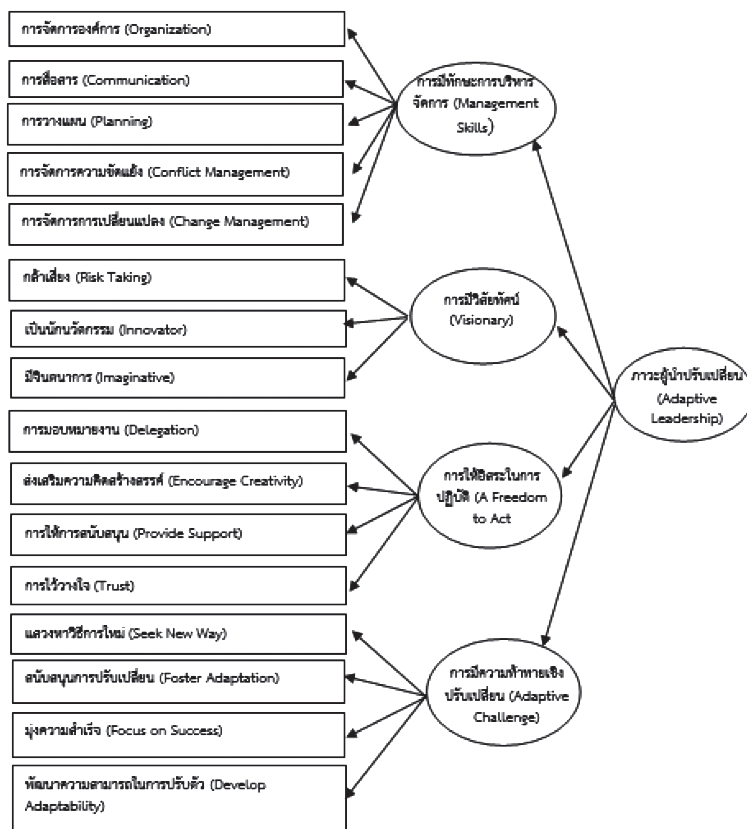
กรอบแนวคิดการวิจัย

จากผลการศึกษาทฤษฎี และงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานจากหลากหลายแหล่ง เพื่อ



การสังเคราะห์ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ แล้วสรุปเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน (Adaptive Leadership) ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ คือ (1) มีทักษะการจัดการ (2) มีวิสัยทัศน์

(3) ให้อิสระในการปฏิบัติ และ (4) มีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน โดยแต่ละองค์ประกอบหลักมีองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กันในลักษณะเป็นโมเดลการวัด (Measurement Model) นำมาสร้างเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลสมมุติฐาน (Hypothesis Model) ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ซึ่งมีการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ อาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 30 แห่ง ปีการศึกษา 2561 จำนวน 1740 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผู้วิจัยคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้กฎอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างต่อจำนวนพารามิเตอร์ 20:1 ตามทัศนะของ Gold⁸ และใช้วิธี

การกำหนดค่าพารามิเตอร์แบบ Free Parameter โดยพิจารณาจากวิธีการกำหนดค่าพารามิเตอร์ 3 แบบจากทัศนะของ Joreskog & Sorbom อ้างถึงใน นงลักษณ์วิรัชชัย^{9,10} ซึ่งจำนวนพารามิเตอร์ที่นับได้จากการรวมตัวแปรแฝงจำนวน 5 ตัว ตัวแปรสังเกตจำนวน 17 ตัว และจำนวนเส้นอิทธิพล 21 เส้น รวมทั้งหมด 43 พารามิเตอร์ ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 860 คน ทำการสุ่มตัวอย่างด้วยสุ่มแบบหลายขั้นตอน (stratified sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม เป็น



แบบมาตรวัดแบบประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ มีการปฏิบัติหรือพฤติกรรมในระดับใด โดยให้คะแนนดังนี้ 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับ 4 องค์ประกอบ คือ 1) มีทักษะการจัดการ 2) มีวิสัยทัศน์ 3) ให้อิสระในการปฏิบัติ และ 4) มีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน จำนวน 83 ข้อ ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน และนำไปทดลองใช้กับอาจารย์พยาบาลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนมีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

การวิจัยครั้งนี้คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น ให้การรับรอง หมายเลข IRB-02-2018 เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่าง

เดือนมกราคม ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ.2561 โดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ได้รับการตอบกลับจำนวน 617 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 71.75

การวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis)

ผลการวิจัย

1. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง นำข้อมูลมาวิเคราะห์แสดงสถานภาพของอาจารย์ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม เป็นความถี่และร้อยละ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความถี่และร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง (n = 617)

ข้อมูลสถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
1. ชาย	64	10.40
2. หญิง	553	89.60
2. อายุ		
1. ไม่เกิน 30 ปี	56	9.10
2. 31-40 ปี	146	23.70
3. 41-50 ปี	294	47.60
4. 51-60 ปี	121	19.60
3. วุฒิกการศึกษาสูงสุด		
1. ปริญญาตรี	51	8.30
2. ปริญญาโท	457	74.10
3. ปริญญาเอก	109	17.60
4. ตำแหน่ง		
1. ผู้อำนวยการ	3	0.50
2. รองผู้อำนวยการ	49	7.90
3. หัวหน้าภาควิชา	78	12.60
4. หัวหน้างาน	137	22.20
5. อาจารย์	350	56.70
5. ประสบการณ์ในการทำงานด้านการสอน		
1. ไม่เกิน 5 ปี	49	7.90
2. 6-10 ปี	153	24.80
3. 11-20 ปี	151	24.50
4. 21 ปีขึ้นไป	264	42.80

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 1 พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 553 คน คิดเป็นร้อยละ 89.60

เมื่อจำแนกตามอายุพบว่าอายุ 41-50 ปีมากที่สุด จำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 47.60 รองลงมา คือ อายุ

31-40 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 23.70

เมื่อจำแนกตามวุฒิกการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาโท มากที่สุด จำนวน 457 คน คิดเป็นร้อยละ 74.10



เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 350 คน คิดเป็นร้อยละ 56.70

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานด้านการสอน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอน 21 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 42.80 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ ในการสอน 6-10 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 24.80

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ที่พัฒนาขึ้นดังแสดงในตารางที่ 2 และพบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้นำค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ มาสร้างสเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ดังสมการ

$$ADAP = 1.00 (MAN) + 0.86 (VIS) + 0.81(FRE) + 0.71(ADA)$$

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี (n = 617)

องค์ประกอบ	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
	λ	SE	t			
MAN	1.00	-	-	0.84		1.49
VIS	0.86	0.05	18.25**	0.88		0.77
FRE	0.81	0.04	20.43**	0.89		0.64
ADA	0.71	0.04	17.98**	0.86		0.64

CMIN/DF = 1.315, RMSEA = 0.023, GFI = 0.988, AGFI = 0.965, CFI = 0.998, NFI = 0.994

3. ผลการประเมินภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำในระดับมาก โดยทักษะที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงใน 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความไว้วางใจ การมุ่งความสำเร็จ และการมอบหมายงาน ($\bar{X}$ = 4.31, 4.23, 4.21 SD= 0.55,

0.66, 0.65 ตามลำดับ) และทักษะที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อย ได้แก่ การจัดการการเปลี่ยนแปลง นักนวัตกรรม และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 3.96, 3.93, 3.53 SD= 0.72, 0.78, 0.65 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 3

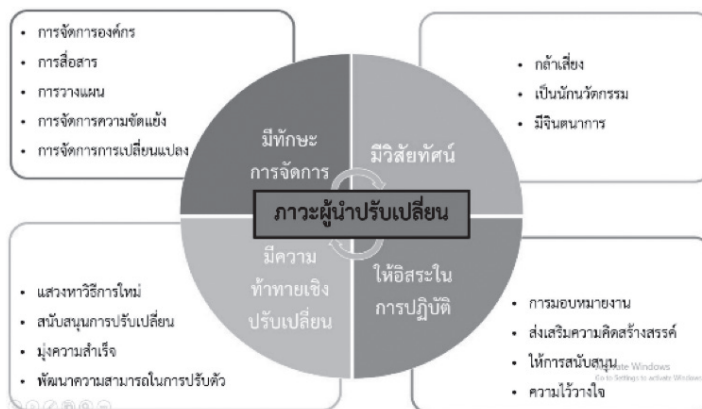
ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. มีทักษะการจัดการ (Managing skills: MAN)	การสื่อสาร (communication)	4.18	0.66
	การจัดการความขัดแย้ง (conflict management)	4.11	0.69
	การจัดการองค์กร (organization)	4.08	0.82
	การวางแผน (planning)	4.06	0.75
	การจัดการการเปลี่ยนแปลง change management)	3.96	0.72
2. มีวิสัยทัศน์ (Visionary: VIS)	มีจินตนาการ (imaginative)	4.11	0.72
	การกล้าเสี่ยง (risk taking)	4.02	0.69
	นักนวัตกรรม (innovator)	3.93	0.78
3. ให้อิสระในการปฏิบัติ (A freedom to act)	มีความไว้วางใจ (trust)	4.31	0.55
	การมอบหมายงาน (delegation)	4.21	0.65
	ให้การสนับสนุน (provide support)	4.08	0.74
	ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (encourage creativity)	4.05	0.7
	มุ่งความสำเร็จ (focus on success)	4.23	0.66
4. มีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน	พัฒนาความสามารถในการปรับตัว (develop adaptability)	4.16	0.7
	แสวงหาวิธีการใหม่ (seek new way)	4.00	0.72
	สนับสนุนการปรับเปลี่ยน (foster adaptation)	3.53	0.65



เพื่อให้มีกรอบแนวคิดที่ชัดเจน และง่ายต่อการนำไปใช้
ผู้วิจัยขอเสนอเป็นกรอบแนวคิดเชิงบริหารเฉพาะในระดับ

องค์กรประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดเชิงบริหารภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี

การอภิปรายผล

1. ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดล

ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างก่อนทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง จากผลการวิจัยที่พบว่า ตัวบ่งชี้รวมทั้งหมด 83 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.79-4.48 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 14.26-20.18 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และสามารถคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างทุกตัว เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20%

ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัยมีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และสามารถคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างทุกตัว เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% ดังเช่นในผลงานวิจัยเรื่องตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของ เรืองยศ แวดล้อม¹¹ และเรื่อง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษา: โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ของ วสันัย ล้นเหลือ¹² เป็นต้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ที่มีวิธีดำเนินการ

วิจัยโดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (empirical definition) เป็นวิธีวิทยาศาสตร์ (scientific approach) ที่มีความน่าเชื่อถือได้

2. ความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งและผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อาจเนื่องจากพัฒนาการด้านเทคโนโลยีสื่อสาร ทำให้ทฤษฎี ผลงานวิจัย หรือทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนจากต่างประเทศมีการแพร่กระจายเข้ามาสู่สังคมและสถานศึกษาของไทย ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงถึงภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนของคนที่สอดคล้องกับทฤษฎี ผลงานวิจัย หรือทัศนะต่างๆ เหล่านั้น ดังทัศนะของ Croucher¹³ กล่าวถึงความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) ว่าเป็นกระบวนการที่ประชากรของโลกถูกล้อมรวมกลายเป็นสังคมเดียว กระบวนการนี้เกิดจากแรงของอิทธิพลร่วมทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคม-วัฒนธรรม และการเมือง และทัศนะของ อัศวิน เนตรโพธิ์แก้ว¹⁴ ที่เห็นว่าเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งสื่ออินเทอร์เน็ตนั้นเป็นเครื่องมือที่เข้ามามีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนรูปแบบการสื่อสารของมนุษย์ ทำให้ผู้คนสามารถทำการสื่อสารกันได้ โดยข้ามผ่านข้อจำกัดในเรื่องความแตกต่างด้านพื้นที่ และเวลา



ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน ครอบคลุมองค์ประกอบหลักคือ มีทักษะการจัดการ มีวิสัยทัศน์ ให้อิสระในการปฏิบัติ และมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน ซึ่งเป็นสมรรถนะที่สำคัญสำหรับอาจารย์พยาบาลในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง นอกจากการพัฒนาด้านวิชาการ ด้านการสอน ด้านวิชาชีพ ด้านการวิจัยแล้วนั้น ด้านการบริหารจัดการก็มีความจำเป็นที่อาจารย์จะต้องได้รับการเตรียมและพัฒนาเช่นกัน⁷ เนื่องจากจะทำให้อาจารย์มีภาวะผู้นำซึ่งเป็นสมรรถนะที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนเพื่อพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

ดังทัศนะของ Coghlan¹⁵ กล่าวว่า ผู้นำในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ต้องเอาชนะต่อแรงต้านทานให้ได้เสียก่อน จึงจะสามารถนำพาการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่ความสำเร็จ Bass¹⁶ ให้ความเห็นว่า ผู้นำในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงควรมีคุณสมบัติและแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม เพื่อลดความตึงเครียดและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และทัศนะของ อานนท์ แสนแก้ว และ ประยุทธ์ ชูสอน¹⁷ ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกิดจากการผสมผสานของหลายทฤษฎีภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างศักยภาพของแต่ละบุคคลและองค์กรไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง เป็นระบบที่ผู้นำอำนวยความสะดวกกระบวนการความร่วมมือที่จะแก้ปัญหาเป็นการแสดงออกของผู้นำที่แสดงถึงความสามารถในการสร้างความกลมเกลียว การจัดการความรู้ สมรรถนะเชิงวัฒนธรรมและวิสัยทัศน์แบบองค์รวม เพื่อให้ผู้น้อยยอมรับต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้นอยู่เสมอ เพราะองค์กรต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ต้องการผู้นำที่ใช้นวัตกรรมมีความคิดริเริ่ม และมีความคิดเชิงรุก¹⁸

โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบย่อย และ 83 ตัวบ่งชี้ สามารถใช้วัดตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ได้อย่างมีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีผลการวิจัยรองรับได้ในกรณีต่างๆ ได้ เช่น 1) ช่วยให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทสังคมไทย ที่สามารถนำไปเป็นแหล่งอ้างอิงเพื่อการวิจัยต่อเนื่องหรือพัฒนาให้

สมบูรณ์ให้ดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต 2) สามารถนำไปใช้เพื่อการวิจัยประเภทอื่นต่อไปได้ เช่น การสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เป็นต้น 3) ช่วยให้เกิดคุณสมบัติมีความสามารถในการย่อข้อมูล (Data Reduction) อยู่ในรูปแบบที่ง่ายต่อการนำไปใช้ประโยชน์ ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล เป็นการจัดข้อมูลอย่างสรุป ทำให้องค์กรสามารถนำไปใช้ติดตาม ทบทวน และตัดสินใจต่อการดำเนินงานขององค์การได้และมีคุณสมบัติที่สามารถนำไปใช้ได้กับทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นองค์กร ระดับประเทศ หรือในหน่วยงานย่อย 4) ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือสร้างเกณฑ์ประเมินตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เพื่อกำหนดจุดเด่นจุดด้อยในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างสอดคล้องกับปัญหา 5) ใช้เป็นประโยชน์ในด้านการติดตามภารกิจ (Monitoring) เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ และการประเมินผล (Evaluation) การดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรนำผลการวิจัยนี้พัฒนากำหนดเป็นนโยบายสำหรับการประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน สำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ซึ่งรูปแบบผู้นำปรับเปลี่ยนนี้สามารถนำไปใช้หรือประยุกต์ใช้ในหน่วยงานทางการศึกษาหน่วยงานพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษาอื่นได้

2. ผู้เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการกำหนดเป็นโครงการพัฒนาภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์พยาบาล ซึ่งสามารถกำหนดเป็นโครงการที่สำคัญในการพัฒนาให้อาจารย์พยาบาลแสดงออกถึงบทบาทและพฤติกรรมมีทักษะการจัดการ มีวิสัยทัศน์ ให้อิสระในการปฏิบัติ และมีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน

3. โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนที่ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบย่อย และ 83 ตัวบ่งชี้จากผลการวิจัยนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการการวิจัยประเภทอื่นต่อไปได้ เช่น การสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) การวิจัยและพัฒนา (Research And Development) หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เป็นต้น



กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณประธานกรรมการที่ปรึกษา กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา และเสนอแนะแนวคิดที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของการทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จได้ด้วยดีขอขอบพระคุณกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำข้อเสนอแนะเพื่อการปรับแก้วิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเครื่องมือวิจัย ขอขอบพระคุณและผู้ให้ข้อมูลทุกท่าน รวมถึงผู้มีพระคุณที่ไม่ได้เอ่ยชื่อนามในที่นี้ ที่คอยให้กำลังใจและสนับสนุนทุกๆ เรื่องด้วยดีมาโดยตลอด คุณค่าและประโยชน์แห่งผลการวิจัยครั้งนี้ ขอมอบแด่บิดา มารดา บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

References

1. Nursing Council. Nursing Council Regulations Regarding the approval of the vocation education and nursing course, professional midwifery (No.2) B.E.2562.[database on the Internet]. 2019 [cited 2020 Apr 18]. Available from: [http://www.tnmc.or.th/images/userfiles/T_0030\(1\).pdf](http://www.tnmc.or.th/images/userfiles/T_0030(1).pdf).
2. The Secretariat of the Council of Education. Analysis of Thai education in the 21st century world. Ministry of Education; 2015.
3. Kotrakarn P. Leader and Leadership to the success of the organization. [database on the Internet]. 2016 [cited 2016 Apr 10]. Available from: <http://phinit0112.blogspot.com/>
4. Heifetz R, Grashow A, Linsky M. The practice of adaptive leadership. [database on the Internet]. 2009 [cited 2017 Jan 8]. Available from: <https://is.gd/sBhWYo>.
5. Gillespie NM. 2014. Teacher leadership as adaptive leadership. [database on the Internet]. 2014. [cited 2017 Apr 16]. Available from: http://www.huffingtonpost.com/nicole-gillespie/teacher-leadership-as-ada_1_b_5679343.html.
6. Geyer V. The authorizer and charter school closures: exercising adaptive leadership to protect the public interest. Authorizer Issue Brief 2005; 8(1): 1-5.
7. Chaichana S. Adaptive Leadership Indicators for Basic Education Administrators. Doctor of Philosophy Thesis in Educational Administration, Graduate School, Khon Kaen University; 2013.
8. Gold R. Clinical Supervision. (2nd ed.). New York: Holt Rinehart and Winston; 1980.
9. Viratchai N. 1999. Meta-analysis. Bangkok: Faculty of Education, Chulalongkorn University; 1999.
10. Viratchai N. Development of indicators for assessment of quality in administration of educational service areas. Bangkok: Tanakson Publishing; 2002.
11. Waedlom R. Indicators of global leadership for schools administrators under the office of the basic education commission. Doctor dissertation in Education administration, Graduate School, Mahamakut Buddhist University; 2016.
12. Lonlua W. Sanrattana. Indicators of Effective School administrators for Basic Education School: A Structural Relationship Model. Nakhon Phanom University Journal 2018; 8(1): 39-48.
13. Croucher SL. Globalization and belonging: The Politics of identity in a changing world. New York: Rowman & Littlefield; 2004.
14. Nedpogaeo A. Communication through new media in the age of information society. Isra Media Review 2012; 1(2): 80-91.
15. Coghlan D. A person-centred approach to dealing with resistance to change. Leadership & Organization Development Journal 1993; 14(4): 10-14.
16. Bass BM, Riggio RE. Transformational leadership. Mahwah, NJ: Erlbaum; 2006.
17. Sankaew A. Chusorn P. Adaptive Leadership of School administrator Under the Office of Secondary Educational Service Area 19. Journal of Education Khon Kaen University (Graduate Studies Research) 2017; 10: 180-186.
18. Juicharoen A. Leading Change-Lead change effectively. 2017. [database on the Internet]. [cited 2017 Apr 16]. Available from: <https://is.gd/MoPhCr>.