



การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ หัวหน้าหน่วยทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหมโดยใช้จิตตปัญญาศึกษา Transformational Leadership Development of Nursing Unit's Head in the Hospital under the Jurisdiction of the Ministry of Defense by using the Contemplative Education

นาวาโทหญิง ดร.พว. พรทิพย์ ไตรภักตร์*

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ (1) ศึกษาสภาพการนำแนวคิดจิตตปัญญาศึกษามาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (2) สร้างหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมโดยใช้จิตตปัญญาศึกษา และ (3) เพื่อประเมินหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมโดยใช้จิตตปัญญาศึกษา มีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการนำแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในสังกัดกระทรวงกลาโหม 21 คน เครื่องมือ คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 สร้างหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมโดยใช้จิตตปัญญาศึกษา นำเนื้อหาจากขั้นตอนที่ 1 มา (1) สร้างโครงร่างหลักสูตร (2) ประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตรโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน และ (3) ปรับปรุงโครงร่างหลักสูตรตามข้อชี้แนะของผู้ทรงคุณวุฒิก่อนนำไปใช้

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินหลักสูตร โดยนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า จำนวน 31 คน แบบ one group pre-test post-test design เครื่องมือ คือ แบบประเมินการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแบบวัดความพึงพอใจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

* พยาบาลฝ่ายบริการสุขภาพ โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า กรมแพทย์ทหารเรือ

ผลการวิจัยสรุป ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพการนำแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์พยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า แนวคิดจิตตปัญญาศึกษาเป็นแนวคิดนามธรรม ยากต่อการเข้าใจและปฏิบัติ ผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลไม่มีนโยบายและไม่มีหลักสูตรจิตตปัญญาศึกษาเพื่อพัฒนาหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์พยาบาล หัวหน้าหน่วยทางการแพทย์พยาบาลขาดความรู้ ความเข้าใจและแรงจูงใจในการพัฒนาตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย 4 หน่วยการเรียนรู้ การตรวจสอบคุณภาพโครงสร้างหลักสูตร มีความเหมาะสมในระดับมากถึงมากที่สุด และมีความสอดคล้องทุกองค์ประกอบ

ตอนที่ 3 ผลการประเมินหลักสูตร พบว่า คะแนนการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากการประเมินตนเองของหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์พยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม หลังการทดลองใช้หลักสูตรมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หลังการทดลองใช้หลักสูตร 8 สัปดาห์ พบว่า คะแนนการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์พยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมไม่แตกต่างจากหลังการทดลองใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความพึงพอใจในการใช้หลักสูตรอยู่ในระดับมากทุกข้อ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หัวหน้าหน่วยทางการแพทย์พยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จิตตปัญญาศึกษา

Abstract

The research objectives were to (1) study the state of contemplative education to develop the transformational leadership of the nursing unit's head in the hospital under the jurisdiction of the Ministry of Defense (2) create curriculum for transformational leadership development of the nursing unit's head in the hospital under the jurisdiction of the Ministry of Defense by using contemplative education and (3) evaluate the curriculum for transformational leadership development.

These three steps were as follows:

Step One : Study state of contemplative education to develop the transformational leadership of the nursing unit's head in the hospital under the Jurisdiction of the Ministry of Defense by interviewing 21 experts. The instrument was a structured interview and analysis data with content analysis.

Step Two : Create the curriculum for transformational leadership development of the nursing unit's head in the hospital under the Jurisdiction of the Ministry of Defense by using contemplative education with data from the step one to (1) Create curriculum draft which



contained four units of study (2) Evaluated by fives experts for coherence and appropriateness and (3) Improve the curriculum in accordance with experts' suggestion.

Step Three : Evaluate the curriculum by using it in experimentation involving a sample population of 31 head nurse or assistant head nurses of Somdech Phra Pinklao Hospital in the form of one group pre-test post-test design, the instrument used for evaluation was transformational leadership perception and satisfaction evaluation. Data were analyzed by mean and standard deviation.

The results were as follow ;

Section 1 : The state of contemplative education to develop the transformational leadership of the nursing unit's head in the hospital under the Jurisdiction of the Ministry of Defense revealed that the contemplative education was an abstract concept and difficult to understand and practice ; lack of policy and contemplative education curriculum ; and nursing unit's head lack of knowledge, understanding and motivation for self development by contemplative education.

Section 2 : The results of curriculum draft consisted four units and deemed appropriate at a high to highest level and exhibited coherence in respect to all components.

Section 3 ; the results of curriculum evaluation showed that the level of post self-assessment of transformational leadership by nursing unit's head with an average higher score than the pre self-assessment in all aspects at the statistically significant level of .05 and eight weeks after the training was completed showed there was no statistically significant and the satisfaction score was at high level.

Keywords : transformational leadership, nursing unit's head, hospital under the jurisdiction of the Ministry of Defense, contemplative education.

ความเป็นมาและ ความสำคัญของปัญหา

องค์กรสาธารณสุขเป็นองค์กรที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิภาพและชีวิต มีการบริการสุขภาพที่มุ่งเน้นคุณภาพภายใต้แรงกดดันของสังคมและการขาดแคลนอัตราากำลัง โดยเฉพาะอัตราากำลังของพยาบาลวิชาชีพ¹ ผู้ใช้บริการมีความสนใจและมีความคาดหวังต่อการบริการที่ดี มีคุณภาพ²

ส่งผลให้ผู้ให้บริการต้องปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพมาตรฐานภายใต้จรรยาบรรณวิชาชีพ³ การบริการสุขภาพภายในโรงพยาบาลเกิดขึ้นในระดับหอผู้ป่วยเป็นเสมือนหน่วยงานแรกที่ทำให้การบริการผู้ป่วยขณะรับไว้ในโรงพยาบาล⁴ หอผู้ป่วยจึงเป็นหน่วยงานที่ควรได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย ผู้ที่มีบทบาทและความรับผิดชอบหลักในการบริหารจัดการภายในหอผู้ป่วย ได้แก่ หัวหน้าหอ

ผู้ป่วย ซึ่งเป็นผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้น⁵ ที่ทำหน้าที่ในการสื่อสารและประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องทั้งผู้ป่วย ครอบครัว บุคลากรทางการแพทย์และบุคลากรที่มสุขภาพ⁶ และเป็นผู้ที่นำนโยบายด้านการพยาบาลสู่การปฏิบัติผ่านผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำโดยเฉพาะการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะช่วยให้มีความสามารถในการปรับกระบวนการทำงาน เพื่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานภายในหอผู้ป่วย รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กร และสร้างประสิทธิผลสูงสุดให้เกิดขึ้นกับองค์กร⁷

การเกิดภาวะผู้นำด้วยตนเองนั้นอาจจะไม่ทำให้มั่นใจได้ว่ามีประสิทธิภาพเพียงพอ⁸ เนื่องจากผู้นำทางการแพทย์ส่วนใหญ่ไม่ได้รับการเตรียมตัวโดยเฉพาะด้านการศึกษาเพื่อการเข้าสู่บทบาทของผู้นำทางการแพทย์⁹ แต่เป็นผู้ที่ได้รับการคาดหวังว่าจะมีการรับรู้ การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อให้สามารถแสดงบทบาทความรับผิดชอบตามที่องค์กร ผู้เกี่ยวข้อง และผู้ใต้บังคับบัญชาคาดหวังได้ ผู้บริหารทางการแพทย์ จึงควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อช่วยให้การบริหารงานตามบทบาทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ¹⁰ เนื่องจากจะเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ สร้างสรรค์ และแรงบันดาลใจในการที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของบุคลากร¹¹ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 4 มิติ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (idealized influence) การกระตุ้นแรงบันดาลใจ (inspiration motivation) การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration)¹²

แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา (contemplative education) เป็นแนวคิดหนึ่งที่น่าสนใจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการตื่นรู้ (awakening) การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐาน (transformative learning) การเรียนรู้เพื่อจิตสำนึกใหม่ (new consciousness)¹³ มุ่งเน้นการสืบค้น สำรวจภายในตนเอง ผ่านประสบการณ์ตรงและการรับฟังด้วยใจที่เปิดกว้าง นำไปสู่การตระหนักรู้ เคารพความเป็นมนุษย์และการยอมรับในความแตกต่างหลากหลาย มีกระบวนการสำคัญ 3 ลักษณะ คือ การฟังอย่างลึกซึ้ง (deep listening) การน้อมสัจใจอย่างใคร่ครวญ (contemplation) และการเฝ้ามองเห็นตามที่เป็นจริง (meditation)¹⁴ มีนักวิชาการได้นำแนวคิดจิตตปัญญาศึกษามาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากภายใน เกิดการตระหนักรู้ตนเอง ความเข้าใจตนเองอย่างชัดเจน มีการแสดงออกอย่างเหมาะสม มีการปรับปรุงตนเอง การมองโลกในแง่ดีและมีความสุข ไม่ตัดสินผู้อื่น การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความเข้าใจและยอมรับผู้อื่น มีมุมมองต่อสิ่งต่างๆ อย่างรอบด้าน มีความเห็นอกเห็นใจและให้คุณค่าผู้อื่น และการตระหนักรู้เชิงวิชาชีพครูสูงขึ้น¹⁵ ในด้านการพยาบาลพบว่านักศึกษาพยาบาลที่ผ่านหลักสูตรจิตตปัญญาศึกษา มีความตระหนักรู้คุณค่าความเป็นมนุษย์หลังเรียนแตกต่างจากก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุปได้ว่าหลักสูตรนี้สามารถส่งเสริมการตระหนักรู้คุณค่าความเป็นมนุษย์และการปฏิบัติทางการแพทย์แบบองค์รวมของนักศึกษาพยาบาล¹⁶

หัวหน้าหน่วยทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม นอกเหนือจากบทบาทของผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้นแล้วยังมีบทบาททหารอาชีพ ความอาวุโสจึงมีส่วน

ในการคัดเลือกหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์และการเตรียมความพร้อมพยาบาลวิชาชีพเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์ยังไม่มีระบบที่ชัดเจน หัวหน้าหน่วยทางการแพทย์จึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ความรู้ ความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร เนื่องจากหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงระบบบริการพยาบาลให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ จึงต้องมีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงระบบการปฏิบัติงาน ดังนั้นหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์จึงต้องเป็นผู้ที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา ยอมรับและไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างแรงบันดาลใจ ความท้าทายใหม่ๆ ในการนำองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย สื่อสารวิสัยทัศน์สู่ผู้ใต้บังคับบัญชา กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความกระตือรือร้น มีมุมมองต่างๆ แตกต่างจากเดิม และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต และสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนาและสร้างโอกาสการเรียนรู้ตามความต้องการของแต่ละบุคคล ความสามารถในการแสดงพฤติกรรมดังกล่าวได้นั้น หัวหน้าหน่วยทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตนเอง แนวคิดจิตตปัญญาศึกษาจะก่อให้เกิดการรับรู้ตนเองและผู้อื่น เกิดการเปลี่ยนแปลงจากภายในที่จะมีความยั่งยืน และนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่คาดหวัง ดังนั้นการใช้จิตตปัญญาศึกษาจึงเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

=== วัตถุประสงค์ของการวิจัย ===

1. เพื่อศึกษาสภาพการนำแนวคิดจิตตปัญญาศึกษามาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
2. เพื่อสร้างหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมโดยใช้จิตตปัญญาศึกษา
3. เพื่อประเมินหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมโดยใช้จิตตปัญญาศึกษา

=== กรอบแนวคิดการวิจัย ===

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างแท้จริง หัวหน้าหน่วยทางการแพทย์ในสังกัดกระทรวงกลาโหมเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนหน่วยงาน จึงเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าของหน่วยงานและองค์กร จึงจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนา ซึ่งสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เริ่มต้นจากการพัฒนาจากภายในของหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์ สอดคล้องกับแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาที่มีกิจกรรม หรือกระบวนการพัฒนามนุษย์จากภายใน ดังนั้นผู้วิจัยจึงพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยใช้จิตตปัญญาศึกษา กรอบแนวคิดการวิจัยมีดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการนำแนวคิดจิตตปัญญาศึกษามาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย (1) ผู้บริหารสายแพทย์ (2) ผู้บริหารการพยาบาล (3) ผู้บริหารระดับหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์ (4) นักพัฒนาศักยภาพมนุษย์ (5) พยาบาลวิชาชีพ และ (6) นักการศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม รวม 21 คน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้จากการสุ่มแบบเจาะจงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เครื่องมือการวิจัยในขั้นตอนนี้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จำนวน 16 ข้อ สร้างจากการทบทวนวรรณกรรม ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามตัวแปร (Index of Item Object Congruence: IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ข้อคำถามมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปทุกข้อ ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 21 คน ในขณะสัมภาษณ์มีการบันทึกเสียงและจดบันทึกทุกครั้ง ภายหลังการสัมภาษณ์สิ้นสุดแต่ละราย มีการตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับจากเอกสารที่จดบันทึกกับเทปคำให้สัมภาษณ์ และดำเนินการถอดเทปการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทุกรายแบบคำต่อคำ

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จัดกลุ่มเนื้อหา (categorized) ที่มีความหมายใกล้เคียงกัน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรการใช้จิตตปัญญาศึกษาเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 สร้างหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยใช้จิตตปัญญาศึกษา โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในขั้นตอนที่ 1 มาสร้างหลักสูตรประกอบด้วย 3 ขั้นตอนย่อย คือ (1) การสร้างโครงสร้างหลักสูตรฯ โดยมีการกำหนดสภาพปัญหาและความจำเป็น หลักการ จุดมุ่งหมายหลักสูตรฯ เนื้อหาวิชา กิจกรรมการเรียนรู้และกระบวนการระยะเวลาอบรม เอกสารและสื่อการเรียนรู้ และวิธีการประเมินผล (2) การประเมินโครงสร้างหลักสูตรฯ คือการตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้องขององค์ประกอบของโครงสร้างจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน และ (3) การพัฒนาโครงสร้างหลักสูตรฯ โดยการนำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน มาปรับปรุงการเขียนสภาพปัญหาและความจำเป็นของการฝึกอบรมเพิ่มเติมเนื้อหาจิตตปัญญาศึกษาที่เชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการสร้างการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมโดยใช้จิตตปัญญาศึกษา โดยการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi Experimental Research) กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้าและผู้ช่วยหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า จำนวน 31 คน จัดการอบรมแบบไปกลับ 2 วัน ณ ห้องประชุมโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า ในวันที่ 19-20 สิงหาคม พ.ศ. 2558 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 15 ชั่วโมง การทดลองแบบกลุ่มเดียววัดก่อนและหลังการทดลอง (one group pre - test and post -

test design) วัดความคงทนหลังสิ้นสุดการฝึกอบรม 8 สัปดาห์ และวัดความพึงพอใจหลังการอบรมสิ้นสุด เครื่องมือในขั้นตอนนี้ ประกอบด้วย 1) แบบประเมินการรับรู้พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์พยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม นำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างโดยการวัดก่อน-หลังสิ้นสุดการอบรมทันที และวัดซ้ำหลังการอบรมผ่านไป 8 สัปดาห์ เป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ผ่านการทดลองใช้ (try out) ได้ค่าแอลฟาทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 และ 2) แบบประเมินความพึงพอใจ ใช้วัดหลังสิ้นสุดการฝึกอบรม เป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าแอลฟาทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ t- test แบบ dependent t-test ประกอบด้วย 1) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากผลการประเมินการรับรู้ตนเองของหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์พยาบาลก่อนกับหลังการใช้หลักสูตรฯ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากผลการประเมินการรับรู้ตนเองของหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์พยาบาลหลังการใช้หลักสูตรฯ กับสิ้นสุดการอบรม 8 สัปดาห์ เพื่อศึกษาความคงทนของหลักสูตร และ 3) ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมในการใช้หลักสูตรฯ โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กำหนดเกณฑ์คะแนนความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ 3.51

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาศาภาพการพัฒนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษาของหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์พยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีดังนี้ (1) การพัฒนาหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์พยาบาลเน้นการพัฒนาด้านการบริหารมากกว่าเน้นการพัฒนาด้านจิตใจ หรือการรับรู้จากภายใน (2) แนวคิดจิตตปัญญาศึกษาเป็นแนวคิดนามธรรม ยากที่จะเข้าใจและปฏิบัติตาม (3) ผู้บริหารระดับสูงทางการแพทย์พยาบาลของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมไม่เห็นความสำคัญ และไม่มียุทธการนำแนวคิดจิตตปัญญาศึกษามาพัฒนาหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์พยาบาล (4) ไม่มีหลักสูตรหรือโครงการที่นำแนวคิดจิตตปัญญาศึกษามาพัฒนาหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์พยาบาลโดยตรง และ (5) หัวหน้าหน่วยทางการแพทย์พยาบาลขาดความรู้ ความเข้าใจและแรงจูงใจในการพัฒนาหรือเรียนรู้ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา

2. ผลการสร้างหลักสูตรการพัฒนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์พยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยใช้จิตตปัญญาศึกษา หลักสูตรมีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้ (1) สภาพปัญหาและความจำเป็นของการฝึกอบรม (2) จุดมุ่งหมายหลักสูตร (3) โครงสร้าง เนื้อหาสาระ (4) กิจกรรมการเรียนการสอน (5) การวัดและประเมินผล ผลการตรวจสอบคุณภาพโครงสร้างหลักสูตร พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากถึงมากที่สุด และมีความสอดคล้องในทุกองค์ประกอบ

3. ผลการประเมินหลักสูตร โดยการนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับหัวหน้าหน่วยและผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์พยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า สามารถแสดงตามตาราง ดังนี้



ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบการประเมินตนเองของหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์เกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรกับหลังการทดลองใช้หลักสูตร การใช้จิตตปัญญาศึกษาเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์พยาบาล ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (n=31)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ก่อนทดลอง		ทดลองสิ้นสุด		t	df	Sig (2-tailed)
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD			
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.87	.34	4.29	.40	-4.247*	30	.000
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	3.83	.44	4.24	.44	-3.215*	30	.003
3. การกระตุ้นทางปัญญา	3.71	.40	4.19	.43	-4.128*	30	.000
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.91	.65	4.30	.39	-2.585*	30	.002

* $p < .05$

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากการประเมินตนเองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังการทดลองสิ้นสุด สูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการประเมินตนเองของหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์เกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หลังการทดลองใช้หลักสูตรการใช้จิตตปัญญาศึกษาเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์พยาบาล ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม กับหลังการทดลองใช้หลักสูตรผ่านไป 8 สัปดาห์

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ทดลองสิ้นสุด		หลังทดลอง 8 สัปดาห์		t	df	Sig (2-tailed)
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD			
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.29	.40	4.16	.38	1.164	30	.254
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.24	.44	4.19	.38	.497	30	.623
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.19	.43	4.11	.40	.679	30	.502
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.30	.39	4.19	.41	1.067	30	.294

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากการประเมินตนเองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังการอบรม 8 สัปดาห์ ไม่แตกต่างกับหลังสิ้นสุดการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความพึงพอใจจากการประเมินตนเอง
ของหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์พยาบาล (n=31)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	SD	ระดับความพึงพอใจ
1. หลักสูตรฝึกอบรมมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทของท่าน	4.52	.51	มากที่สุด
2. หลักสูตรฝึกอบรมเพิ่มความมั่นใจ และความเข้าใจในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ท่านได้รับ	4.48	.57	มาก
3. กิจกรรมการอบรมของหลักสูตรสามารถแสดงพฤติกรรมที่ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจ	4.45	.57	มาก
4. การฝึกปฏิบัติของแต่ละกิจกรรมช่วยให้ท่านเรียนรู้ตนเองมากขึ้น	4.42	.56	มาก
5. ภายหลังการฝึกอบรมท่านเปลี่ยนแปลงตนเองในด้านการคิด การพูด การฟัง	4.42	.56	มาก
6. ภายหลังการฝึกอบรมท่านเข้าใจตนเองและผู้อื่นมากขึ้น	4.52	.57	มากที่สุด
7. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจมากขึ้นเกี่ยวกับความสำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาล	4.42	.62	มาก
8. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจมากขึ้นเกี่ยวกับการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ต่อผู้ได้บังคับบัญชา	4.35	.55	มาก
9. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจมากขึ้นเกี่ยวกับการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นกับผู้ได้บังคับบัญชา	4.35	.55	มาก
10. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจมากขึ้นเกี่ยวกับการกระตุ้นทางปัญญาให้เกิดขึ้นกับผู้ได้บังคับบัญชา	4.48	.51	มาก
11. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจมากขึ้นเกี่ยวกับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ได้บังคับบัญชา	4.52	.51	มากที่สุด
12. การสรุปประเด็นของวิทยากรในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ช่วยเพิ่มความรู้ ความเข้าใจในหน่วยการเรียนรู้	4.52	.51	มากที่สุด
13. การเรียนรู้จากการฝึกอบรมในภาพรวม	4.42	.56	มาก
14. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร	4.42	.56	มาก
15. ความครบถ้วนของเนื้อหาในการฝึกอบรม	4.42	.62	มาก
16. การใช้เวลาตามที่กำหนดไว้	4.45	.51	มาก
17. ความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์	4.42	.50	มาก
18. ระยะเวลาในการฝึกอบรม	4.16	.73	มาก
19. บรรยากาศในการฝึกอบรมโดยภาพรวม	4.29	.74	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ความพึงพอใจจากการทดลองใช้หลักสูตรจากการประเมินตนเองของหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์พยาบาลอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดในทุกรายการ

อภิปรัชญาการวิจัย

การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมโดยใช้จิตตปัญญาศึกษาสามารถอภิปรัชญา ดังนี้

1. สภาพการนำแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อภิปรัชญาได้ดังนี้ หัวหน้าหน่วยทางการแพทย์เป็นผู้มีบทบาทในการบริหารหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนด จึงได้รับการพัฒนาในด้านการบริหาร²¹ มีการพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมของผู้บริหารการพยาบาลก่อนเข้าสู่ตำแหน่งโดยการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่อง การศึกษาพบว่าเมื่อผู้จัดการพยาบาลได้รับอบรมตามหลักสูตรที่กำหนดจะนำไปสู่การมีความรู้ ความสามารถด้านภาวะผู้นำ²² จิตตปัญญาศึกษาเป็นแนวคิดที่มีรากฐานมาจากปรัชญาการศึกษาตะวันออกและศาสนาพุทธนิกายวัชรยาน เน้นการปฏิบัติตนเพื่อให้หลุดพ้นในระยะเวลาอันสั้น เรียกใช้คำต่างๆ เช่น การศึกษาเพื่อพัฒนาการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ การศึกษาที่พัฒนาจิตใจ กระบวนการเรียนรู้อย่างมีจิตวิญญาณแบบองค์รวม การศึกษาวิถีพุทธหรือจิตวิวัฒน์ศึกษา²³ หรือเรียกในชื่อการศึกษาเพื่อการตื่นรู้ (awakening) การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐาน (transformative learning) การเรียนรู้เพื่อจิตสำนึกใหม่¹³ ซึ่งยากแก่การเข้าใจ ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องไม่เห็นความสำคัญของแนวคิดและไม่มี การนำแนวคิดดังกล่าวมากำหนดหลักสูตรและนโยบายในการพัฒนาหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์ การเตรียมผู้นำการพยาบาลในอนาคต

ต้องอาศัยการเรียนรู้ การอบรม และมีการวางแผนดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จึงจะสามารถพัฒนาผู้นำทางการแพทย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ²⁴ รวมทั้งผู้บริหารการพยาบาลควรมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาด้วยเช่นกัน ดังนั้นการเตรียมผู้บริหารอย่างเป็นระบบจะช่วยให้ผู้บริหารทางการแพทย์มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท ความรับผิดชอบและการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงในฐานะผู้นำทางการแพทย์มากขึ้น²⁵

2. ผลการสร้างหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมโดยใช้จิตตปัญญาศึกษา อภิปรัชญาได้ว่า การสร้างหรือการพัฒนาหลักสูตร จำเป็นที่ต้องมีการ 1) สำรวจสภาพปัญหาของสังคม โดยอาศัยกระบวนการต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการในการที่จะมากำหนดองค์ประกอบต่างๆ ของหลักสูตร เพื่อให้หลักสูตรนั้นสามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างแท้จริง โดยทั่วไปการพัฒนาหลักสูตรเริ่มต้นจากการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการสร้างหลักสูตร มีการกำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตรเป็นการกำหนดการเรียนรู้หรือประสบการณ์ที่ต้องการให้ผู้เรียนมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือเกิดการเรียนรู้ใหม่²⁶ 2) การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเป็นส่วนที่มีความสำคัญที่สุดของหลักสูตร เนื่องจากเป็นเครื่องชี้เป้าหมายและเจตนารมณ์ของหลักสูตรว่าต้องการให้ผู้เรียนมีคุณสมบัติเช่นใด ต้องการให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะหรือความสามารถอะไรบ้าง และผลที่จะได้รับการเรียนในวิชา 3) การกำหนดโครงสร้างเนื้อหาสาระที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายหลักสูตรเป็นการกำหนด

รูปแบบพฤติกรรมที่ต้องการพัฒนาให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน^{19, 27} เป็นการกำหนดเนื้อหาสาระที่ผนวกความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม แนวคิด และทัศนคติเข้าด้วยกันเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมต่างๆ อันพึงประสงค์²⁸ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ วุฒิภาวะ ความสามารถของผู้เรียน ความยากง่าย และความต่อเนื่องของเนื้อหา ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีเนื้อหาสาระสำคัญ 2 ประการ คือ แนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา 4) การกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดจิตตปัญญา เพื่อให้ผู้เรียนและผู้สอนรู้จักกิจกรรมหรือกระบวนการใดที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือเกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ²⁹ หลักสูตรจำเป็นต้องมีการจัดกิจกรรมหรือประสบการณ์การเรียนรู้ หรือวิธีการจัดการเรียนการสอน เพื่อเป็นแนวทางของผู้สอนและผู้เรียน³⁰ รวมทั้งมีการกำหนดเทคนิค หรือวิธีการฝึกอบรม และระยะเวลาในการฝึกอบรมไว้อย่างชัดเจน และ 5) การวัดและประเมินผล เพื่อวัดสัมฤทธิ์ผลของการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ³¹ การประเมินและวิธีการประเมินหลักสูตร เป็นการตัดสินใจว่าจะประเมินอะไร เพื่อตรวจสอบว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรหรือไม่ โดยเป็นการกำหนดวิธีและเครื่องมือการประเมินผลไว้อย่างชัดเจน³² ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดเครื่องมือการประเมิน คือ แบบประเมินการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์ โดยการประเมินตนเอง

3. ผลการประเมินหลักสูตร โดยการนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับหัวหน้าหน่วยและผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า พบว่า ผลการประเมินตนเอง

เกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้เข้ารับการอบรมสูงขึ้นกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากการประเมินตนเองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังการอบรม 8 สัปดาห์ไม่แตกต่างกับหลังสิ้นสุดการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมโดยใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษามีการบูรณาการกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยเริ่มต้นจากภายในของตนเอง มีหลักการสำคัญ คือการตระหนักรู้ในการดำรงชีวิตที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน โดยผ่านกิจกรรมต่างๆ ซึ่งแนวคิดหลักของจิตตปัญญาศึกษา คือการเรียนรู้ด้วยใจที่ใคร่ครวญ การให้ความหมายประสบการณ์ที่ผ่านมาเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองด้านจิตวิญญาณ การเรียนรู้จะผ่านกระบวนการและกิจกรรมสำคัญต่างๆ ประกอบด้วย สุนทรียสนทนา การฟังอย่างลึกซึ้ง การเล่าเรื่อง การบันทึกการเรียนรู้ การผ่อนคลาย ตระหนักรู้³³ มีการนำแนวคิดของ ธนา นิลชัยโกวิทย์ และอดิสร จันทรสข²⁰ มาเป็นพื้นฐานในการจัดกระบวนการอบรมด้วยตามขั้นตอนของ 7 C's ด้วย คือการจัดกิจกรรมให้เกิดการพิจารณาอย่างใคร่ครวญภายใต้บรรยากาศการอบรมด้วยความรัก ความเมตตา มีการเชื่อมโยงเนื้อหาและกระบวนการอบรมเป็นขั้นตอน เพื่อให้ผู้อบรมได้เผชิญและรับรู้ความจริงโดยเฉพาะในส่วนที่ไม่เคยได้รับรู้มาก่อน นำไปสู่การใคร่ครวญอย่างต่อเนื่องและเป็นระยะ จนเกิดความมุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลงตนเองและสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ แนวคิดจิตตปัญญาศึกษาจึงเป็นช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

ภายในอย่างแท้จริง³⁴ มีการศึกษาพบว่า หลังการทดลองใช้หลักสูตร นักศึกษากลุ่มทดลองมีความตระหนักคุณค่าความเป็นมนุษย์หลังเรียนแตกต่างจากก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05¹⁶ และพบว่าการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามกระบวนการสุนทรียสนทนาสำหรับนักศึกษาพยาบาล ประกอบด้วย กิจกรรมการฟังอย่างไม่ตัดสิน เคารพในความเห็นต่าง การจับคู่เล่าเรื่องและรับฟังอย่างใส่ใจ การเขียนบันทึก การสร้างบรรยากาศ และพื้นที่ปลอดภัย การทดลองใช้หลักสูตร พบว่า นักศึกษาพยาบาลมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง การเคารพคุณค่าความเป็นมนุษย์และการพยาบาลแบบองค์รวมหลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01³⁵ รวมทั้งหลักสูตรผ่านการตรวจสอบคุณภาพอย่างเป็นระบบ จึงเป็นหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ เมื่อนำหลักสูตรไปประยุกต์ใช้จึงสามารถพัฒนาผู้รับการอบรมได้อย่างแท้จริง ดังนั้นการประเมินผลการฝึกอบรมจะต้องทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง คือ ก่อนการฝึกอบรม ระหว่างการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรมทันที³⁶

4. ผลการศึกษาความพึงพอใจของการทดลองใช้หลักสูตรจากการประเมินของผู้เข้ารับการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดในทุกรายการ อภิปรายได้ว่า หลักสูตรถูกสร้างขึ้นจากการศึกษาข้อมูลอย่างครอบคลุม มีการกำหนดองค์ประกอบหลักสูตรที่สอดคล้องตามแนวคิดของนักวิชาการ การจัดกิจกรรม กระบวนการอบรม สอดคล้องกับแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา และการศึกษาผู้ใหญ่ หลักสูตรกำหนดวิธีการประเมินที่เป็นระบบ มีความเชื่อมโยงต่อเนื่องกัน ช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการพัฒนาจากภายในด้วยตนเอง

หลักสูตรที่สร้างขึ้นจึงมีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำหลักสูตรไปใช้

1. หน่วยงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่ต้องการนำหลักสูตรไปประยุกต์ใช้ควรมีการสำรวจความต้องการ ทศนคติ แรงจูงใจ ความเชื่อ และอื่นๆ เกี่ยวกับแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาของบุคลากรที่ต้องการจะพัฒนาก่อน เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการออกแบบกระบวนการ และกิจกรรมการอบรมให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการหรือแรงบันดาลใจของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาและเกิดการเปลี่ยนแปลงจากภายในของผู้เข้ารับการอบรม

2. การอบรมตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา กระบวนการเป็นปัจจัยสำคัญในความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการถ่ายทอดความรู้ การสนับสนุนช่วยเหลือผู้เข้ารับการอบรม ดังนั้นจึงต้องมีการคัดเลือกกระบวนการที่มีความเชี่ยวชาญ และการเตรียมความพร้อมของกระบวนการให้เข้าใจถึงบริบทของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้สามารถดำเนินการอบรมได้อย่างราบรื่น และผู้เข้ารับการอบรมได้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างแท้จริง

3. กิจกรรมการอบรมที่กำหนดควรจะมีการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน โดยเริ่มจากขั้นพื้นฐานเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถปรับตัวเข้ากับ การเรียนรู้ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาได้อย่างมีความสุข กระบวนการจะต้องช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกให้ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนมีส่วนร่วมในทุกๆ กิจกรรม

4. การนำหลักสูตรไปประยุกต์ใช้ในการอบรมควรจะต้องมีการจัดการอบรมต่อเนื่องเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการพัฒนาจากภายในอย่างแท้จริง และเกิดความยั่งยืน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงจากภายในนั้นจะต้องเกิดจากการฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง การจัดอบรมเป็นครั้งคราวหรือเพียงระยะเวลาลั้นๆ อาจจะไม่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการอบรมได้อย่างแท้จริง

5. หลักสูตรกำหนดการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน 4 ด้าน การนำหลักสูตรไปใช้อาจจะพิจารณาเลือกอบรมบางหน่วยการเรียนรู้ก็ได้ ถ้าหากพิจารณาว่าเป็นรายด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วกับหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

6. กรณีหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมจะนำหลักสูตรไปเป็นแนวทางในการพัฒนาหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์ในโรงพยาบาลควรพิจารณาแต่ละกิจกรรมในหลักสูตรว่ามีความเหมาะสมในการนำไปพัฒนาหัวหน้าหน่วยทางการแพทย์ในด้านใด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษานำร่องในการประยุกต์แนวคิดจิตตปัญญาศึกษาเป็นหนึ่งในรายวิชาของหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต หรือหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตเพื่อสร้างความเข้าใจในแนวคิดดังกล่าว

2. ควรมีการวิจัยติดตามผู้ที่ได้รับการอบรมจากหลักสูตรที่มีการนำแนวคิดจิตตปัญญาศึกษามาเป็นหลักการพัฒนาเพื่อให้รับรู้แนวคิดจิตตปัญญามีจุดเด่นในการพัฒนามุคผลจากภายในในประเด็นใดบ้าง

3. ควรมีการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำจากการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลในการนำไปปรับเปลี่ยนการแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำให้ชัดเจนยิ่งขึ้นไป



เอกสารอ้างอิง

1. Bradley LA, Maddox A, Spears P. Opportunities and strategies for nurse leader development: Assessing competencies. *Nurse Leader* 2008; 6(3): 26-33.
2. สำนักงานพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. รายงานการวิจัย: ระบบบริหารงานพยาบาลที่พึงประสงค์. กรุงเทพมหานคร: องค์การส่งเสริมสุขภาพอนามัย; 2552.
3. รัชนี้ สีดา, บรรณธิการ. แผนพัฒนาการพยาบาลและผดุงครรภ์แห่งชาติ (ฉบับที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ศิริยอดการพิมพ์; 2552.
4. น้ำฝน โดมกลาง, สุชาดา รัชกุล. บทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ที่พึงประสงค์ใน ศตวรรษหน้า (พ.ศ. 2551-2560). *วารสารพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย* 2551; 20(3): 16-28.
5. บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2550.
6. Polifko-Harris K. Case applications in nursing leadership & management. New York: Thomson/Delmar Learning; 2004.
7. สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ: ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์. พิมพ์ครั้งที่ 2. เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย; 2548.
8. Curtis EA, Vries J, Sheerin FK. Developing Leadership in nursing: Exploring core factors. *Br J Nurs*. 2011; 20(5): 306-9.
9. Heller BR, Drenkard K, Esposito-Herr MB, Romano C, Tom S, Valentine N. Educating nurses for leadership roles. *J Contin Educ Nurs* 2004; 35(5): 203-10.
10. Nwigboji OS. Transformational Leadership in nursing: The case of Ebonyi State in Nigeria. *International Research Journal of Public and Environmental Health* 2014; 1(10): 202-06.
11. Ibraheem S, Mohammad S, Al-Zeaud HA, Essam Batayneh AM. The relationship between transformational leadership and employees' satisfaction at Jordanian private hospital. *Business and Economic Horizons* 2011; 5(2): 35-46.
12. Bass BM, Avolio BJ. Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership. Thousand Oaks: Sage; 1994.
13. ประเวศ วะสี. การเรียนรู้ใหม่ ไปให้พ้นวิกฤติ. กรุงเทพมหานคร: ร่วมด้วยช่วยกัน; 2550.
14. วิจักขณ์ พานิช. เรียนรู้ด้วยใจอย่างใคร่ครวญ การศึกษาดังเส้นทางแสวงหาทางจิตวิญญาณ. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์; 2550.
15. Khayankij, S. The Implementation of Contemplative Education in the Assessment and Evaluation of Young Children Course. *Asia-Pacific Journal of Research in Early Childhood Education* 2012; 6(2): 85-99.
16. นฤมล อเนกวิทย์. การพัฒนาหลักสูตรจิตตปัญญาศึกษาสำหรับนักศึกษาพยาบาล. [ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2552.
17. Delahaye BL. Human Resource Development: Adult learning and knowledge management. 2nd ed. Queensland: John Wiley & Sons; 2005.

18. Knowles MS, Holton III EF, Swanson RA. The adult learner : The definitive classic in adult education and human resource development. 8th ed. New York: Routledge; 2015.
19. Tyler RW. Basic principles of curriculum and instruction. 4th ed. Chicago: University of Chicago Press; 1975.
20. ธนา นิลชัยโกวิทย์, อติศร จันทรสข. ศิลปะการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลง: คู่มือกระบวนการจัดปัญหา. นครปฐม : ศูนย์จัดปัญหาศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล; 2552.
21. สภาการพยาบาล. แผนพัฒนาการพยาบาลและการผดุงครรภ์แห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2555-2559). นนทบุรี: สภาการพยาบาล; 2555.
22. El-Fatah RA, Gad SA, El-Demerdash SM. An Educational Program about Nursing Managers' Transformational Leadership, Conflict management Styles and Decision Making Effectiveness. Journal of Nursing and Health Science 2014; 3(3): 42-56.
23. จิรัฐกาล พงศ์ภคเชียร. จัดปัญหาศึกษา การเรียนรู้สู่จิตสำนึกใหม่. กรุงเทพมหานคร: สอนเงินมีมา; 2553.
24. Huston C. Preparing nurse leaders for 2020. The Journal of Nursing Management 2008; 16(8): 905-11.
25. McCloughen A, O'Brien L, Jackson D. Journey to become a nurse leader mentor: past, present and future influences. Nurs Inq. 2014; 21(4): 301-10.
26. จำเนียร จวงตระกูล. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล; 2553.
27. สัจด์ อุทรานันท์. พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มิตรสยาม; 2532.
28. ชูศรี สุวรรณโชติ. หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพมหานคร: ทิชชิงเอด; 2544.
29. Taba H. Curriculum Development: Theory and Practice. New York: Harcourt, Brace & World; 1962.
30. Bishop G. Curriculum Development. London: Macmillan; 1985.
31. Blanchard PN, Thacker JW. Effective training: Systems, strategies and practices. 3rd ed. New Jersey: Pearson Prentice-Hall; 2007.
32. Henson K. Curriculum Planning: Integrating Multiculturalism, Constructivism and Education Reform. Boston: McGraw-Hill; 2001.
33. ชลลดา ทองทวี, จิรัฐกาล พงศ์ภคเชียร. รายงานผลการดำเนินงานฉบับสมบูรณ์ โครงการวิจัยและจัดการความรู้จัดปัญหาศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพและศูนย์จัดปัญหาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล; 2551.
34. วนัท ธาตุทอง. สอนคิด: การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิด. นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์; 2554.
35. ศิริรัตน์ จำปีเรือง, อมรัตน์ วัฒนาธร, พูลสุข หิงคานนท์, วาริรัตน์ แก้วอุไร. การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามกระบวนการสุนทรียสนทนาสำหรับนักศึกษาพยาบาล. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร 2556; 15(2): 9-15.
36. ชาญ สวัสดิ์สาลี. คู่มือการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมสำหรับผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรมสัมมนา. กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.; 2551.