



การพัฒนาชุดฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ทางการพยาบาลระดับต้น สังกัดกองทัพเรือ ในประชาคมอาเซียน

The Development of a Transformational Leadership Training Set for Primary Nursing Administrators under the Royal Thai Navy in the ASEAN Economic Community

สุศิกรณ์ อุดมสุข* ชมสุภักดิ์ ครุฑทะกะ**

Susiporn Udomsuk,* Chomsupak Cruthaka**

* นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร

* Student in Doctor of Philosophy Program, Faculty of Human Resource Development,
Ramkhamhaeng University, Bangkok

** คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร

** Faculty of Human Resource Development, Ramkhamhaeng University, Bangkok

* Corresponding Author: jumjum2515@yahoo.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น สังกัดกองทัพเรือ ในประชาคมอาเซียน 2) สร้างชุดฝึกอบรมในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น สังกัดกองทัพเรือ ในประชาคมอาเซียน และ 3) ประเมินประสิทธิผลของชุดฝึกอบรมในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น สังกัดกองทัพเรือ ในประชาคมอาเซียน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 18 คน นำผลที่ได้มาสร้างชุดฝึกอบรม ตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้องก่อนนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น สังกัดกองทัพเรือที่โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เข้ารับการอบรมประเมินตนเองและประเมินโดยผู้บังคับบัญชา และแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Paired simple t-test ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น สังกัดกองทัพเรือ ในประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหาร ด้านสังคม การทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม

Received: June 6, 2019; Revised: August 21, 2019; Accepted: August 30, 2019



ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ การสื่อสารและภาษาอังกฤษ และด้านมาตรฐานวิชาชีพ 2) การสร้างชุดฝึกอบรม พบว่า ชุดฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น สังกัดกองทัพเรือ ในประชาคมอาเซียน ภาพรวมมีความเหมาะสมมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ชุดฝึกอบรมมีความสอดคล้องกันทุกองค์ประกอบ มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้ 3) ประเมินประสิทธิผลของชุดฝึกอบรม พบว่า ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมทุกด้าน ผลการประเมินตนเองของผู้เข้าอบรม พบว่า หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ผู้ฝึกอบรมยังคงรักษาความรู้หลังฝึกอบรมไว้ได้ ผลการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาก่อนและหลังการฝึกอบรม 12 สัปดาห์ พบว่า หลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมทุกด้าน ส่วนผลการประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้นมีประสิทธิผลและเหมาะสมในการนำไปใช้

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ชุดฝึกอบรม การพัฒนาภาวะผู้นำ

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the necessary transformational leadership of primary nursing administrators under the Royal Thai Navy in the ASEAN Economic Community, 2) develop training set for transformational leadership development, and 3) evaluate training set. Developed research in the form of research and development. The sample used in this study was operational experts academic/ educational and management number of 18 persons. The experts were selected by purposive sampling to find the required transformational leadership of primary nursing administrators using Delphi technique. To develop training set and evaluate the training sets developed. The experiment was conducted with 30 primary nursing administrators. The data were as collected by questionnaire. The statistics used in the analysis were: mean, standard deviation, paired simple t-test. The results were as follows: 1) the necessary transformational leadership of primary nursing administrators under the Royal Thai Navy in the ASEAN Economic Community, consists of 5 aspects: management, social teamwork and cross-cultural learning, self-development, In the use of information technology communication and English and professional standards 2) development of training set for transformational leadership for primary nursing administrations under the Royal Thai Navy in the ASEAN Economic Community as overall is the most appropriate. When considering each aspect, it was found that it was appropriate at the highest level in all aspects. Training sets are consistent across all elements. It is appropriate and can be used. 3) evaluating the effectiveness of the training sets, found that the transformational leadership scores of the



primary nursing administrators after training were higher than those before training in all aspects. Self-assessment scores of participants after the experiment were higher than those before the experiment in the overall and each aspect. Trainers still maintain knowledge after training. The scores assessed by supervisors before and after 12 weeks of training showed that after the training, it was higher than before training in all aspects. The satisfaction of the trainees to the training was at the highest level. It confirms the effective and suitable for use of the training set.

Keywords : transformational leadership, training set, leadership development

ความเป็นมาและความสำคัญ ของปัญหา

ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) อย่างเต็มตัวในปี 2559 ส่งผลให้ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความอยู่รอดได้ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ผู้บริหารองค์กรต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นและเป็นคนสำคัญที่จะสร้างพลังการขับเคลื่อนองค์กรสังคมสู่การเปลี่ยนแปลง เตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ และที่สำคัญจะต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ในการนำองค์กรสู่ความสำเร็จทั้งด้านผลิตผลและผลสัมฤทธิ์ของงาน สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สินลารัตน์¹ และสอดคล้องกับ พรหม สันต์² ที่ว่า การบริหารองค์กรที่ดีและมีคุณภาพจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่ เก่งงาน เก่งคน เก่งคิด จึงจะสามารถนำพาบุคลากร องค์กร ให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งมีความสามารถที่จะแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่สามารถพัฒนาตนเอง บุคลากร และผู้ร่วมงาน ทำให้มีความสามารถ ศักยภาพเพียงพอ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ Bass³

ได้กล่าวถึงผู้บริหารว่าต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน สอนและแนะนำผู้อื่นให้เกิดผลสำเร็จได้

การเป็นศูนย์กลางบริการด้านสุขภาพนานาชาติ (Medical Hub) ให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (2555 - 2559) การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนต้องยกระดับการให้บริการด้านสุขภาพและสาธารณสุขทั้งด้านบุคลากรและมาตรฐานการให้บริการ เพื่อเตรียมความพร้อมด้วยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร หน่วยงาน ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ การประสานงาน ให้มีมาตรฐานสากล สร้างการจัดการความรู้ที่เหมาะสม วิชาชีพพยาบาลเป็น 1 ใน 8 อาชีพที่ตกลงร่วมสาขาวิชาชีพ มียุทธศาสตร์การบริการพยาบาลเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน พ.ศ. 2556 - 2558 มีวิสัยทัศน์เป็นผู้นำด้านคุณภาพบริการพยาบาลในประชาคมอาเซียน (To be the leader of high quality of nursing services in ASEAN) ต้องเชื่อมโยง และใช้ศักยภาพร่วมกัน เรียนรู้ วัฒนธรรม ภาษา และไม่ติดยึดกับรูปแบบเดิม ยอมรับต่อสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารทางการพยาบาล แสดงให้เห็นถึงศักยภาพ ความสามารถ ความเป็นมืออาชีพ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญที่ทันสมัย และสามารถติดต่อ สื่อสาร

ประสานงานกันในประเทศต่างๆ ได้อย่างราบรื่น มีคุณภาพและแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพ อีกด้วย สอดคล้องกับ สำนักการพยาบาล⁴ ประเด็นของการเป็นผู้นำด้านคุณภาพบริการพยาบาลในประชาคมอาเซียน เรื่องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาลในประชาคมอาเซียนมีความสำคัญมาก เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในระดับประชาคมอาเซียน ซึ่งการพัฒนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งท้าทายและมีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบันเป็นการรับมือกับความท้าทายทางธุรกิจ โดยมีกิจกรรมหรือแนวปฏิบัติของการบริหารเชิงรุก การเป็นผู้เสริมสร้างพลังการขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จ ให้ตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนบทบาทและหน้าที่ เช่น การดึงดูดพนักงานที่มีศักยภาพสูงมาร่วมงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การดูแลใส่ใจ และรักษาบุคลากร การสร้างความผูกพันของบุคลากร และการบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น เพื่อสร้างความยั่งยืนให้แก่องค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำวิจัย เพื่อการพัฒนาชุดฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นสังกัดกองทัพอากาศในประชาคมอาเซียน ทั้งนี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารองค์กรจะนำไปสู่การบริการพยาบาลที่ได้มาตรฐาน ส่งผลให้บรรลุเป้าหมาย ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และเป็นการเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

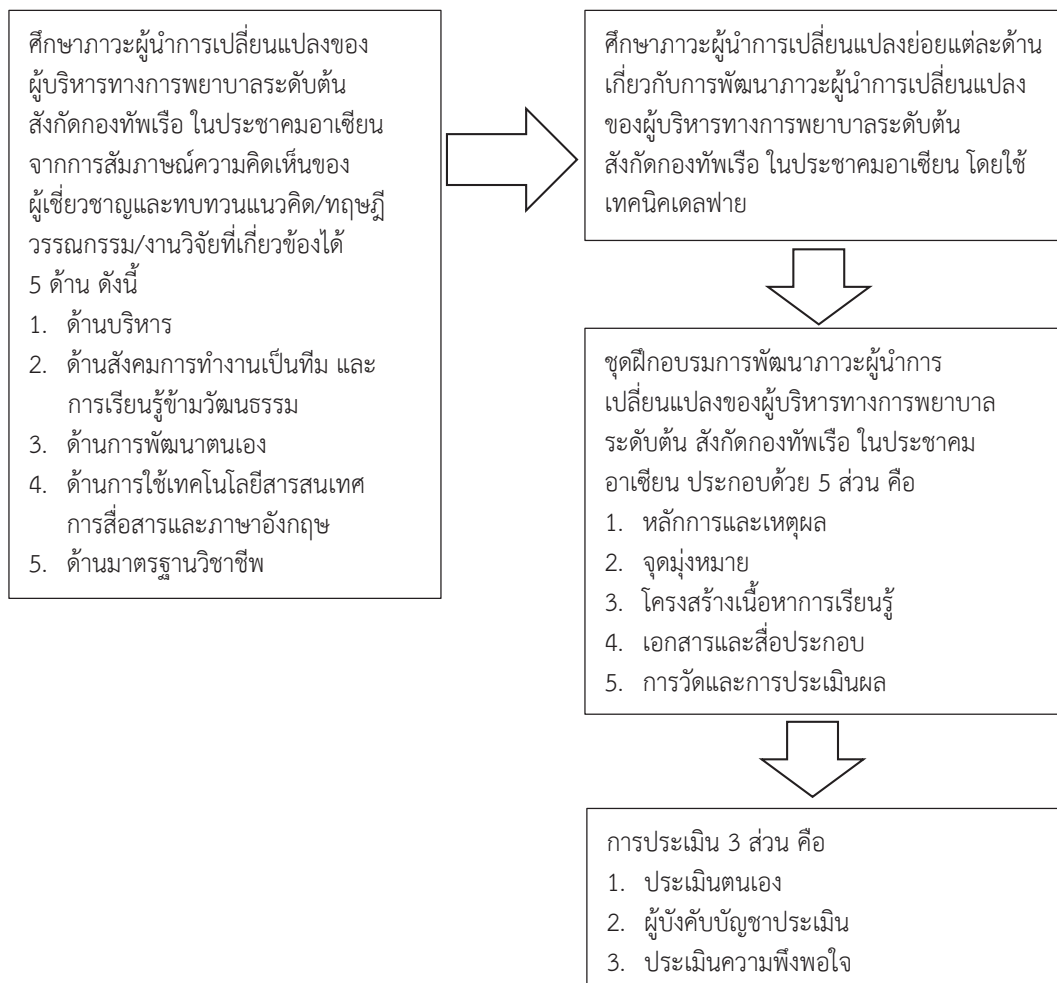
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นสังกัดกองทัพอากาศ ในประชาคมอาเซียน

2. เพื่อสร้างชุดฝึกอบรมในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น สังกัดกองทัพอากาศ ในประชาคมอาเซียน

3. เพื่อประเมินประสิทธิผลของชุดฝึกอบรมในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น สังกัดกองทัพอากาศ ในประชาคมอาเซียน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การพัฒนาผู้บริหารทางการพยาบาลมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึงการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในปัจจุบันด้วย ทั้งนี้เพื่อให้ได้ทราบข้อมูลเบื้องต้นและสามารถประเมินสถานการณ์ได้ว่าผู้บริหารทางการพยาบาลของโรงพยาบาล ในสังกัดกองทัพอากาศนั้น มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากน้อยเพียงใด นอกจากนี้แล้ว ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวไว้ เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งหรือมีการพัฒนาความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในเรื่องอื่นๆ เพิ่มเติมให้เหมาะสมกับบริบทต่างๆ ที่เข้ามา เพื่อรองรับสถานการณ์ที่จะเข้ามา ทั้งที่มีการวางแผนและไม่ได้วางแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นในสถานการณ์ปัจจุบันผู้บริหารทางการพยาบาล โดยเฉพาะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นนั้น จึงเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่แนวทางการเป็นผู้บริหารทางการพยาบาลที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีและเหมาะสม โดยใช้แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามกระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigm) บูรณาการในหลายแนวคิด เช่น Bass & Avolio⁵, Welch⁶, Fullan⁷ เป็นต้น เพื่อพัฒนาไปสู่ผู้บริหารทางการพยาบาลในระดับที่สูงขึ้นที่มีคุณภาพในบริบทของประชาคมอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นรูปแบบของการวิจัยและพัฒนา (Research & development)

ประชากร คือ ผู้บริหารทางการแพทย์สังกัดกองทัพบก ในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า โรงพยาบาลอาภากรเกียรติวงศ์ โรงพยาบาลทหารเรือกรุงเทพ กรมแพทย์ทหารเรือ และวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก และผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้นในหน่วยงานในสังกัดกองทัพบก ในปี พ.ศ. 2559

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารทางการแพทย์ใช้วิธีการคัดเลือกโดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงตามคุณสมบัติการเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ 3 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านวิชาการ และการศึกษา ด้านการบริหาร และวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นของผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้นสังกัดกองทัพบก ในประชาคมอาเซียน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย แบ่งเป็น 3 กลุ่ม จำนวน 18 คน ได้แก่ 1) ผู้บริหารทางการแพทย์ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ

ด้านการปฏิบัติงาน อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารทางการแพทย์บาลระดับกลาง จำนวน 6 คน 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ ด้านการศึกษา จำนวน 6 คน และ 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารที่เป็นผู้บริหารระดับกลางขึ้นไป จำนวน 6 คน และกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ทดลองชุดฝึกอบรมในการวิจัยครั้งนี้ คือผู้บริหารทางการแพทย์บาลระดับต้น สังกัดกองทัพเรือในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ ซึ่งยินยอมเข้าร่วมการทดลองด้วยความสมัครใจ จำนวน 30 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารทางการแพทย์บาลระดับต้นสังกัดกองทัพเรือ ในประชาคมอาเซียน สร้างขึ้นจากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่างๆ จากการทบทวนเอกสาร ตำราวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและต่างประเทศ นำมาบูรณาการ กำหนดเป็นกรอบการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการแพทย์บาลสังกัดกองทัพเรือ ในประชาคมอาเซียน ได้จากการนำเนื้อหาการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และจัดหมวดหมู่เนื้อหา (Categorized) เป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรายด้าน และรายการย่อยในแต่ละด้าน นำมาสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัย รอบที่ 2 ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญให้คะแนนน้ำหนักความจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการแพทย์บาล สังกัดกองทัพเรือ 3 รอบ ตามเทคนิคเดลฟาย

2. ชุดฝึกอบรม การสร้างชุดฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการแพทย์บาลระดับต้น สังกัดกองทัพเรือ ในประชาคม

อาเซียน ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 ใช้แนวคิดการสร้างขั้นตอน กระบวนการฝึกอบรมของ สมคิด บางโม^๖ เป็นการประเมินคุณภาพของชุดฝึกอบรม โดยประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้อง แล้วนำไปทดลองใช้ฝึกอบรมกับผู้บริหารทางการแพทย์บาลระดับต้น

3. แบบประเมินตนเองและแบบประเมินจากผู้บังคับบัญชา ใช้ประเมินตนเองและประเมินโดยผู้บังคับบัญชาก่อนและหลังฝึกอบรม แบบกลุ่มเดียววัดก่อนและหลังทดลอง (The one group pre-test and post-test design) และทดสอบความคงทนหลังสิ้นสุดการอบรม 12 สัปดาห์ และแบบประเมินความพึงพอใจ ประเมินความพึงพอใจต่อการใช้ชุดฝึกอบรม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

มีขั้นตอนดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ

1. ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้เชี่ยวชาญ 3 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านวิชาการและการศึกษา ด้านการบริหาร โดยใช้เทคนิคเดลฟาย มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 แบบสัมภาษณ์ รอบที่ 1 ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (1 ม.ค. 59 - ก.พ. 59)

1.2 แบบสอบถามรอบที่ 2 ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นกลุ่มเดียวกับที่ให้ข้อมูลในรอบที่ 1 (1 มี.ค. 59 - 30 เม.ย. 59)

1.3 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามรอบที่ 3 ให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันคำตอบ เพิ่มเติมคำตอบหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบได้พร้อมแสดงเหตุผล (1 - 31 พ.ค. 59)

2. สร้างชุดฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการแพทย์บาลระดับต้น ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอน ดังนี้ 1) การสร้างโครงสร้างชุดฝึกอบรมฯ 2) การประเมินโครงสร้างชุดฝึกอบรมฯ และ 3) การพัฒนาโครงสร้างชุดฝึกอบรม

3. ประเมินประสิทธิผลของชุดฝึกอบรม โดยทดลองใช้ชุดฝึกอบรมกับกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purpose sampling) จำนวน 30 คน วัตถุประสงค์ก่อนและหลัง (One group pre-test & post-test design) และหลังการอบรม 12 สัปดาห์ โดยใช้แบบประเมินตนเอง 3 ครั้ง แบบประเมินโดยผู้บังคับบัญชา 2 ครั้ง ก่อนการอบรมกับหลังการอบรม 12 สัปดาห์ และแบบประเมินความพึงพอใจหลังจบการฝึกอบรม

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามหาความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ตรวจสอบความครอบคลุมเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษาและความเห็นสอดคล้องกันของผู้เชี่ยวชาญ โดยมีค่ามัธยฐาน 3.50 ขึ้นไป และผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกัน มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50

2. ชุดฝึกอบรม ประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของส่วนประกอบของชุดฝึกอบรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการทำหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร และด้านการวัดและการประเมินผล แบบประเมินมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยเลือกคะแนนความเหมาะสมจากค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีค่าตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป

3. แบบประเมินตนเองและแบบประเมินจากผู้บังคับบัญชา การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมิน โดยหาค่าความเที่ยงของแบบประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร และด้านการวัดและประเมินผล ความตรงตามเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับคำนิยาม มีค่า IOC เท่ากับ 0.97 การหาคุณภาพของแบบประเมินทั้งฉบับ มีค่าระหว่าง

0.52 - 0.86 การหาค่าความเที่ยงของแบบประเมินเท่ากับ 0.98 ส่วนแบบประเมินความพึงพอใจ เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยการหาคุณภาพของแบบประเมินทั้งฉบับ โดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยการพิจารณาความเหมาะสมของข้อคำถามและภาษาที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปดังนี้

1. วิเคราะห์ระดับความจำเป็นและระดับความสอดคล้องของคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นของผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้น สังกัดกองทัพเรือ ในประชาคมอาเซียน โดยใช้สถิติ ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้น สังกัดกองทัพเรือ ในประชาคมอาเซียนด้วยการทดสอบค่าที (t-test) แบบ Paired simple t-test ระหว่างคะแนนเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมของกลุ่มทดลองโดยการประเมินตนเอง

3. เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้น สังกัดกองทัพเรือ ในประชาคมอาเซียน ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) แบบ Paired simple t-test ระหว่างคะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมและสิ้นสุดการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมผ่านไป 12 สัปดาห์ของกลุ่มทดลองโดยการประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชาที่เข้ารับการอบรม

4. แบบประเมินความพึงพอใจ คะแนนความพึงพอใจ นำมาหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นของผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้นสังกัดกองทัพเรือ ในประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหาร มีค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 4.50 - 5.00 และค่าพิสัยควอไทล์อยู่ระหว่าง 0.00 - 1.00 2) ด้านสังคม การทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม มีค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 4.00 - 5.00 และค่าพิสัยควอไทล์อยู่ระหว่าง 0.00 - 1.00 3) ด้านการพัฒนาตนเอง มีค่ามัธยฐาน 5.00 และค่าพิสัยควอไทล์อยู่ระหว่าง 0.00 - 0.05 4) ด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ การสื่อสารและภาษาอังกฤษ มีค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 4.00 - 5.00 และค่าพิสัยควอไทล์อยู่ระหว่าง 0.00 - 1.00 5) ด้านมาตรฐานวิชาชีพ มีค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 4.00 - 5.00 และค่าพิสัยควอไทล์อยู่ระหว่าง 0.00 - 1.00

2. ผลการสร้างชุดฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้น สังกัดกองทัพเรือ ในประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย 5 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารเมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม การทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมเมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนาตนเองเมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารและภาษาอังกฤษเมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านมาตรฐานวิชาชีพเมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้อง พบว่า ภาพรวมของชุดฝึกอบรมมีความเหมาะสมมากที่สุด แสดงว่า ชุดฝึกอบรมมีความสอดคล้องกันทุกองค์ประกอบและมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ได้

3. ผลการประเมินประสิทธิผลของชุดฝึกอบรม มีดังนี้

3.1 ผลการประเมินตนเองเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้น สังกัดกองทัพเรือ ในประชาคมอาเซียน ก่อนการทดลองกับหลังการทดลอง ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้น สังกัด กองทัพเรือ ในประชาคมอาเซียน โดยการประเมินตนเอง ก่อนการทดลองกับหลังการทดลอง เป็นรายด้าน (n = 30)

การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้น	ก่อนการ ทดลอง		หลังการ ทดลอง		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ด้านการบริหาร	2.71	0.44	3.99	0.34	-11.78*
2. ด้านสังคม การทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้ ข้ามวัฒนธรรม	2.74	0.37	3.97	0.35	-14.39*
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	2.75	0.36	3.97	0.41	-14.54*
4. ด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ การสื่อสาร และภาษาอังกฤษ	2.73	0.40	3.99	0.32	-16.34*
5. ด้านมาตรฐานวิชาชีพ	2.69	0.42	3.99	0.37	-15.07*
รวม	2.72	0.36	3.98	0.34	-15.45*

* $p < .05$

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้น สังกัด กองทัพเรือ ในประชาคมอาเซียน โดยการประเมินตนเอง หลังการทดลองกับหลังการทดลอง 12 สัปดาห์ เป็นรายด้าน (n = 30)

การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้น	หลังการทดลอง		หลังทดลอง 12 สัปดาห์		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ด้านการบริหาร	3.99	0.34	4.15	0.36	-1.79
2. ด้านสังคม การทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้ ข้ามวัฒนธรรม	3.97	0.35	4.17	0.41	-2.26*
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	3.97	0.41	4.20	0.41	-2.25*
4. ด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ การสื่อสาร และภาษาอังกฤษ	3.99	0.32	4.20	0.36	-2.32*
5. ด้านมาตรฐานวิชาชีพ	3.99	0.37	4.04	0.39	-0.52
รวม	3.98	0.34	4.15	0.34	-1.99

* $p < .05$



ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการแพทย์บาลระดับต้น สังกัด กองทัพเรือ ในประชาคมอาเซียน โดยผู้บังคับบัญชา ก่อนการทดลองกับหลังการทดลอง 12 สัปดาห์ เป็นรายด้าน (n = 30)

การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารทางการแพทย์บาลระดับต้น	ก่อนการทดลอง		หลังทดลอง 12 สัปดาห์		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ด้านการบริหาร	3.13	0.17	4.11	0.23	-9.72*
2. ด้านสังคม การทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ ข้ามวัฒนธรรม	3.03	0.15	4.09	0.26	-25.36*
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	2.94	0.34	3.99	0.35	-13.21*
4. ด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ การสื่อสาร และภาษาอังกฤษ	2.95	0.26	4.02	0.35	-14.79*
5. ด้านมาตรฐานวิชาชีพ	2.93	0.25	4.00	0.34	-15.64*
รวม	2.99	0.19	4.04	0.26	-21.54*

* $p < .05$

การอภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่จำเป็นของผู้บริหารทางการแพทย์บาลระดับต้น สังกัดกองทัพเรือ ในประชาคมอาเซียน ประกอบ ไปด้วย 5 ด้าน สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการบริหาร ประกอบด้วย 1) ตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย มุ่งมั่น มีวิสัยทัศน์กว้างไกล อดทน ไม่ย่อท้อ 2) ศึกษาและวิเคราะห์ นโยบายองค์กร บริหารจัดการสถานการณ์ ทั้งใน ยามปกติและยามวิกฤติ ควบคุมอารมณ์ได้อย่าง เหมาะสม 3) ทักษะการจูงใจ การติดต่อประสานงาน สร้างสัมพันธภาพที่ดี กระตุ้นให้เกิดความรัก ห่วงเท สามัคคี ยอมรับฟัง และเปิดใจยอมรับความคิดเห็น ที่แตกต่างกัน และ 4) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้เป็นที่เคารพนับถือ ไว้วางใจ เกิดความศรัทธา กับผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารทางการแพทย์บาลระดับต้น สังกัดกองทัพเรือ ในประชาคมอาเซียน ต้องมี

ความเป็นผู้นำและผู้บริหารไปพร้อมๆ กัน มีความ มุ่งมั่นและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถดูแลให้ คำแนะนำเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ เป็น แบบอย่างที่ดี สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปได้และ สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ Joo, Yoon, & Jeung⁸ เรื่อง The effects of core self-evaluation and transformational leadership on organiza- tional commitment ที่พบว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านภาวะผู้นำเชิงบริหารมี เป็นผู้นำ ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความเสียสละประโยชน์ ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม หน่วยงานและ องค์กรเป็นที่เคารพ ยกย่อง น่าเชื่อถือและไว้วางใจ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2 ด้านสังคม การทำงานเป็นทีมและ การเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม ประกอบด้วย 1) เปิด โอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แลกเปลี่ยน เรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์และเข้าใจความแตกต่าง และ 2) กระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน คิดนอกกรอบ มอบหมาย

งานที่ทำหาย สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ร่วมกันเป็นทีม สร้างความเชื่อมั่นและเจตคติที่ดี ให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ทั้งนี้ผู้บริหาร ทางพยาบาลระดับต้น สังกัดกองทัพเรือ ใน ประชาคมอาเซียน ต้องเป็นผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถในด้านต่างๆ และต้องมีทักษะในการ ทำงานร่วมกัน เข้าใจและยอมรับความคิดที่ แตกต่าง กระตุ้นให้เกิดมุมมองใหม่ๆ เปิดโอกาส ให้ผู้ร่วมงานได้ทำงานเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยน และเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม สอดคล้องกับงานวิจัย ของ Polychronic⁹ เรื่อง Relationship between emotional intelligence and Transformational leadership of Supervisors: the impact on team effectiveness ที่พบว่า ทักษะทางสังคม การสร้างแรงบันดาลใจ หรือแรงจูงใจในการ ทำงานของหัวหน้างานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มอง โลกในแง่บวก มีความเข้าใจในความรู้สึก และ แสดงความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาและความ เป็นปัจเจกบุคคลของผู้อื่น มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน ทำให้เพิ่มประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีมให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย

1) มีเป้าหมายการทำงานที่ทำหาย มีการวางแผน งานและใช้เทคนิคการจูงใจที่หลากหลาย มีการ ยกย่อง ชมเชย และให้รางวัล คิดเชิงบวกต่อ สถานการณ์ กลั่นกรอง บำรุงการความคิด คาดการณ์ถึงผลลัพธ์ที่ดีกว่าในอนาคตได้ และ 2) มีความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญ และศึกษา หาความรู้ ทักษะใหม่ๆ อยู่เสมอ สนับสนุน ให้ กำลังใจผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่าง เป็นที่ปรึกษา (Counsellor) และสอนงาน (Coaching) สร้าง ความเป็นธรรมและเสมอภาคกัน ภายใต้หลักการ ที่ถูกต้อง เหมาะสมสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fitzgerald & Schutte¹⁰ ที่พบว่า การสร้างความ

เชื่อว่าตนมีความสามารถทำอะไรให้สำเร็จได้ มอง ในแง่บวกและได้ผลลัพธ์ที่ดีกว่าในอนาคต ส่งผล ทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจเพิ่มสูงขึ้น และความฉลาดทาง อารมณ์ที่สูงขึ้น ส่งผลให้ปัจเจกบุคคลมีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงด้านภาวะผู้นำเชิงบริหารมีเพิ่มขึ้นเช่นกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น สังกัดกองทัพเรือ ในประชาคมอาเซียน ต้องเป็น ผู้บริหารที่มีการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ทั้งในด้าน ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ มีทัศนคติ และเจตคติที่ดี เป็นที่ปรึกษาแก่ผู้ร่วมงานได้

1.4 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

การสื่อสารและภาษาอังกฤษ ประกอบด้วย 1) สามารถสื่อสารแบบ 2 ทาง ทั้งแบบ bottom up และ top down และ 2) มีทักษะการเจรจา ต่อรอง การไกล่เกลี่ย รวมทั้งไม่ปิดกั้นการแสดง ความคิดเห็น สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass & Avolio¹¹ ที่กล่าวถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล โดย คำนี้ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจ เขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง และเป็นรายบุคคล โดยผู้นำจะมีลักษณะสำคัญใน ด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ความสามารถในการ ติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและเทคนิคการ มอบหมายงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Crawford¹² ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้นำองค์กร ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงบริหารให้ ความสำคัญหรือมีความมุ่งมั่นในการจัดการความรู้ ในองค์กรช่วยสนับสนุนและนำผู้อื่นให้มีความ กระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่น ใฝ่หาความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ นำเทคโนโลยี มาช่วยสนับสนุนในการจัดการความรู้และ แก้ปัญหาในองค์กร ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหาร ทางพยาบาลระดับต้น สังกัดกองทัพเรือ ใน



ประชาคมอาเซียน ต้องเป็นผู้บริหารที่มีความรอบรู้รอบตัวในเครื่องมือ กระบวนการสื่อสารที่มีความทันสมัย หลากหลายรูปแบบและต้องเป็นผู้ที่สามารถสื่อสารให้ผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่างกันให้เข้าใจตรงกันได้

1.5 ด้านมาตรฐานวิชาชีพ ประกอบด้วย

1) พัฒนาระบบการบริการตามมาตรฐานวิชาชีพ ปรับปรุง ประยุกต์ กำกับ ควบคุม โดยใช้หลักการ holistic care คำนึงถึงสิทธิ จริยธรรมและความเสมอภาค มีความยืดหยุ่นให้เหมาะสมกับบริบท สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามมาตรฐานสากล ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์มาพัฒนางานและงานวิจัย สนับสนุนให้ศึกษาอบรม และ 2) มีความรู้ความสามารถและตัดสินใจแก้ปัญหาโดยใช้ข้อมูลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดทิศทางและแนวทางปฏิบัติ สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจในคุณภาพการบริการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Guay¹³ ที่พบว่า ความเหมาะสมทางด้านความสามารถของผู้นำที่องค์กรต้องการมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความมีประสิทธิภาพของผู้นำองค์กร เนื่องจากผู้นำองค์กรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีความมั่นใจในการทำงาน สามารถตัดสินใจเปลี่ยนแปลงในเรื่องที่จำเป็น เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น สังกัดกองทัพเรือ ในประชาคมอาเซียน ต้องเป็นผู้บริหารที่มีความเป็นมืออาชีพในวิชาชีพของตนเอง เป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจ เพื่อให้เกิดการยอมรับจากองค์กรและมาตรฐานวิชาชีพ สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์เพื่อสร้างความมั่นใจให้เกิดการยอมรับ เชื่อถือและไว้วางใจได้ในระดับมาตรฐานสากล

2. ผลการสร้างชุดฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการ

พยาบาลระดับต้น สังกัดกองทัพเรือ ในประชาคมอาเซียน พบว่า ชุดฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นทุกองค์ประกอบมีความสอดคล้องและสัมพันธ์กัน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ผลการสร้างชุดฝึกอบรมในครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Bonzarth¹⁴ เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาหลักสูตรไว้ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร 2) การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) การคัดเลือกและจัดลำดับเนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้ 4) การกำหนดมาตรการวัดและประเมินผล 5) การนำหลักสูตรไปใช้ 6) การประเมินผลการใช้หลักสูตรและ 7) การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร ซึ่งชุดฝึกอบรมนี้ได้นำแนวคิดการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult learning) ที่เน้นการนำประสบการณ์มาใช้ในกิจกรรมที่ลงมือปฏิบัติจริง มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน การเอากรณีศึกษาที่จัดเตรียมไว้สำหรับกิจกรรมในแต่ละหน่วย มาใช้เป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Andragogy Theory) ของ Knowles¹⁵ คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้ใหญ่ ต้องการเรียนรู้ เมื่อรู้สึกว่ามันจำเป็นต่อบทบาทและสถานภาพทางสังคมของตน ความรู้ที่ได้รับจากการทำกิจกรรม ต้องสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ทันทีในปัจจุบัน และต้องการแรงจูงใจในการเรียนรู้ เห็นถึงประโยชน์ หรือคุณค่าที่ตนได้รับจากการเรียนรู้จากกิจกรรมที่จัด

3. ผลการประเมินชุดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น สังกัดกองทัพเรือ ในยุคประชาคมอาเซียน โดยการประเมินดังนี้ 1) การประเมินตนเองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนและหลังการทดลองใช้ชุดฝึกอบรม 2) การวัดความคงทน โดยการประเมินหลังสิ้นสุดการทดลอง 12 สัปดาห์ และ 3) การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา จะประเมินผู้เข้ารับการ

ฝึกอบรมก่อนและหลังสิ้นสุดการทดลอง 12 สัปดาห์ ผลการทดลองใช้ชุดฝึกอบรม สามารถอธิบายได้ดังนี้

3.1 ผลการประเมินตนเองเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น พบว่า หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง ในภาพรวมและทุกด้าน นั่นคือผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น สังกัดกองทัพเรือ ในยุคประชาคมอาเซียน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหาร 2) ด้านสังคมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม 3) ด้านการพัฒนาตนเอง 4) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารและภาษาอังกฤษ และ 5) ด้านมาตรฐานวิชาชีพเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ชุดฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นนี้ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ทั้งนี้เป็นผลมาจากองค์ประกอบโดยรวมของชุดฝึกอบรม สามารถเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและความสามารถมากขึ้นให้กับผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ ไตรภักดิ์¹⁶ เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยทางการพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยใช้จิตตปัญญาศึกษา ผลการศึกษา พบว่า หลังการทดลองใช้หลักสูตรมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้เป็นผลมาจากวิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ร่วมกันสรุปผลการอภิปรายกลุ่ม เพื่อทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจตรงประเด็นของเนื้อหาในแต่ละหน่วยฝึกอบรมมากยิ่งขึ้นและเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ซักถามประเด็นต่างๆ หลังจากที่ได้รับฝึกอบรมในแต่ละหน่วยฝึกอบรม ช่วยสร้างเสริมความรู้ ความเข้าใจใน

เนื้อหาสาระของแต่ละหน่วยฝึกอบรมได้ชัดเจนและตรงประเด็น มากยิ่งขึ้น

3.2 ผลการประเมินตนเองเพื่อดูความคงทนเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น พบว่า ในภาพรวม หลังการทดลอง 12 สัปดาห์ (O_3) กับหลังทดลอง (O_2) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น สังกัดกองทัพเรือ ที่ผ่านการอบรม ยังคงมีความคงทนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวน นาคบรรพ์¹⁷ เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานสำหรับองค์กรธุรกิจ อุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ ด้านความคงทนของพฤติกรรมการเรียนรู้ พบว่า คะแนนเฉลี่ยวันสุดท้ายการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมผ่านมา 90 วัน มีความแตกต่าง อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ชุดฝึกอบรมมีประสิทธิภาพในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น สังกัดกองทัพเรือ ในยุคประชาคมอาเซียน ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของ Kirkpatrick¹⁸ เกี่ยวกับการประเมินการฝึกอบรมที่ผู้ฝึกอบรมจำเป็นต้องประเมินพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่า หลังจากผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างขึ้นนั้นสามารถส่งผลให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมคงรักษาความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไว้ได้หรือไม่ แม้จะผ่านการฝึกอบรมมาแล้ว 90 วันก็ตาม

3.3 ผลการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ในภาพรวมและทุกด้าน หลังการทดลอง 12 สัปดาห์ สูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมี นัย สำ คัญ ทาง ส ต ห ต ที่ .05 นั น คื อ ผู้บังคับบัญชา ประเมินผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น สังกัดกองทัพเรือ ในประชาคมอาเซียน ว่า

มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหาร 2) ด้านสังคม การทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม 3) ด้านการพัฒนาตนเอง 4) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารและภาษาอังกฤษ และ 5) ด้านมาตรฐานวิชาชีพเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้สนับสนุนการนำความรู้ที่ได้จากภาคทฤษฎีมาใช้ในการปฏิบัติงานจริง สนับสนุนการนำความรู้มาทบทวนและใช้ในการทำงานจริงและติดตามสังเกตการแสดงผลพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น สังกัดกองทัพเรือ ในประชาคมอาเซียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ช่วย นาคบรรพ์¹⁷ พบว่า ด้านการประเมินติดตามพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยการสังเกตพฤติกรรมการทำงาน ก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมผ่านมา 90 วัน พบว่าคะแนนเฉลี่ยระดับความถี่พฤติกรรมหลังการฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับความถี่พฤติกรรมก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น สังกัดกองทัพเรือ ในประชาคมอาเซียน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตาม ลำดับมากไปน้อย ดังนี้ 1) วิทยากร มีความรู้ความสามารถในการอธิบายเนื้อหา 2) วิทยากร สามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างชัดเจน 3) วิทยากร มีสามารถการเชื่อมโยงเนื้อหาเข้าสู่กิจกรรมการฝึกอบรม 4) บรรยากาศในการฝึกอบรม 5) เนื้อหาในการฝึกอบรมมีความครบถ้วนตรงตามวัตถุประสงค์ 6) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 7) การตอบข้อซักถามในการฝึกอบรมของวิทยากร 8) การมอบหมายใบงานและการกำหนดสถานการณ์

เพื่อการเรียนรู้ 9) เอกสารประกอบการฝึกอบรม ครบถ้วน 10) สถานที่ฝึกอบรมมีความเหมาะสม 11) อาหารและเครื่องดื่มมีความเหมาะสม 12) ความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ และความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ 1) ระยะเวลาในการจัดฝึกอบรม และ 2) การรักษาเวลาในการฝึกอบรมตามที่กำหนดไว้ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากชุดฝึกอบรมได้คัดเลือกเนื้อหา มีความชัดเจน กระชับ เข้าใจง่าย มีความสอดคล้องกับความจำเป็น และมีความเหมาะสมกับผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น สังกัดกองทัพเรือ ในประชาคมอาเซียน และมีกับกิจกรรมที่สอดคล้องกับเนื้อหา ผู้อบรมมีโอกาสแสดงความคิดเห็น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ รวมทั้งมีการศึกษามาในการเรียนรู้และฝึกคิดร่วมกัน ด้านวิทยากรเป็นมีความรู้ความสามารถถ่ายทอดให้เข้าใจได้ง่ายและตรงประเด็น ตอบข้อซักถามทำให้เข้าใจมากยิ่งขึ้น ด้านบรรยากาศและสถานที่ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมในการเรียนรู้ มีความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ มีเอกสาร คู่มือประกอบ มีโสตทัศนูปกรณ์พร้อมบรรยากาศการเรียนรู้สนุกสนาน ทันสถานการณ์ ปัจจุบัน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง สามารถกระตุ้นผู้อบรมให้มีความสนใจและพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรารัตน์ ตันนุกิจ¹⁹ เรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรมสมรรถนะสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาล ระดับต้น โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจระดับมากถึงมากที่สุด และผลลัพธ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาหลังการอบรม ร้อยละ 100



ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัย ไปใช้

1. หากจะนำชุดฝึกอบรมนี้ไปปรับใช้ ควรมีการวิเคราะห์บริบทตามความจำเป็นด้วย เนื่องจากแต่ละหน่วยมีบริบทที่แตกต่างกัน ประสบการณ์และองค์ประกอบของผู้นำในบางประเด็นของผู้นำต่างกัน ซึ่งมีส่วนสำคัญในการพิจารณา จะทำให้ได้ภาวะผู้นำที่จำเป็นจริงๆ นำไปใช้แล้วเกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ควรมีการปฐมนิเทศและเลือกวิทยากรให้มีความเหมาะสม จะทำให้การนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำนั้นมีประสิทธิภาพต่อไป

2. ชุดฝึกอบรมนี้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นในสังกัดอื่นของกระทรวงกลาโหม เช่น กองทัพบก และกองทัพอากาศ แต่ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการนำไปใช้สูงสุดต่อไป

ข้อเสนอแนะการทำวิจัย ครั้งต่อไป

1. ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสาขาวิชาชีพอื่นๆ รวมทั้งในอิทธิพลอื่นๆ ร่วมด้วย เพื่อเป็นการบูรณาการการพัฒนาการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไปพร้อมๆ กัน

2. เพื่อเพิ่มความสะดวกในเรื่องของเวลาในการฝึกอบรม รูปแบบของการฝึกอบรมในอนาคต อาจพัฒนาเป็นโปรแกรมการฝึกอบรมออนไลน์หรือผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์อื่นๆ เช่น Web Based Instruction (WBI), Teleconferencing Training เป็นต้น

3. ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับปฏิบัติการระดับกลางและระดับสูง สังกัดกองทัพเรือ ในประชาคมอาเซียน

4. ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น สังกัดกองทัพเรือ ในประชาคมอาเซียน

เอกสารอ้างอิง

1. Sinlarat P. Creative and productivity leader: a new paradigm and new leaders education: Bangkok: Chulalongkorn University Press; 2010. (in Thai).
2. Santad P. Leadership and human resource development in preparing to join the ASEAN community. Journal of Quality of Life and Law 2012;8(2):15-26. (in Thai).
3. Bass BM. Two decades of research and development in transformation leadership. European Journal of World and Organization Psychology 1999;8(1):9-32.
4. Nursing Office. Nursing service strategy for the ASEAN community. [Internet]. [cited 2015 March 20]. Available from: http://www.nursing.go.th/?Page_id=214. (in Thai).
5. Bass BM, Avolio BJ. Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Newbery Park, CA: Sage; 1994. p. 33.
6. Welch JJ. The leadership style of the Massachusetts school superintendents. Dissertation Abstracts International 1982;43(2):335-A.

7. Fullan M. Change theory: a force for school improvement, in The Development of Transformational Leaders for the Educational Decentralization. Bangkok: Ministry of Education; 2006.
8. Joo BK, Yoon HJ, Jeung CW. The effects of core self-evaluations and transformational leadership on organizational commitment. Leadership & Organization Development Journal 2012;33(6):564-82.
9. Polychroniou PV. Relationship between emotional intelligence and transformational leadership of supervisors. Team Performance Management 2009;15(7/8):343-56.
10. Fitzgerald S, Schutte N. Increasing transformational leadership through enhancing self-efficacy. Journal of Management Development 2010;29(5):495-505.
11. Bass BM, Avolio BJ. The full range model of leadership. New York: McGraw-Hill; 1991.
12. Crawford CB. Effects of transformational leadership and organizational position on knowledge management. Journal of Knowledge Management 2005;9(6):6-16.
13. Guay RP. The relationship between leader fit and transformational leadership. Journal of Managerial Psychology 2013;28(1):55-73.
14. Bonzarth J. From analysis to evaluation: tools, tip, and techniques for trainers. New York: John Wiley & Sons; 2008.
15. Knowles MS. The adult learner: the definition classic in adult education and human resource development. USA: Elsevier; 2011.
16. Traipat P. Transformational leadership development of nursing unit heads in hospitals under jurisdiction of the Ministry of Defense by using the contemplative education. Royal Thai Navy Medical Journal 2016;43(1):17-32. (in Thai).
17. Nakbun C. Development of training courses to enhance the leadership change characteristics of supervisors for electronic industry business organizations. [Doctoral Dissertation, Human Resource Development]. Ramkhamhaeng University; 2015. (in Thai).
18. Kirkpatrick DL. Evaluating training programs: the four levels. 2nd ed. San Francisco: Berrett-Koehler; 1994.
19. Tannukit P. Development of competency training sets for primary nursing administrators at hospitals under the jurisdiction of the Medical Office Bangkok. [Doctoral Dissertation, Human Resource Development]. Ramkhamhaeng University; 2013. (in Thai).