

ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

Servant Leadership of Nursing College Administrators under the Jurisdiction
of Faculty of Nursing Praboromarajchanok Institute, Ministry of Public Health

รุจา แก้วเมืองฝาง^{1*}, วรกาญจน์ สุขสดเขียว²

Ruja Kaeomaungfang^{1*}, Vorakarn Suksodkiew²

¹วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี จักรีราช คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก, ²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

¹Boromarajonani College of Nursing, Chakriraj Faculty of Nursing, Praboromarajchanok Institute

²Faculty of Educational Silpakorn University

(Received: March 24, 2025; Revised: July 1, 2025; Accepted: August 14, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยแบบผสมวิธีนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข 2) เพื่อยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย คือ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 28 วิทยาลัย กำหนดผู้ให้ข้อมูลวิทยาลัยละ 16 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 448 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามความคิดเห็นและแบบสอบถามเพื่อยืนยันองค์ประกอบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาพยาบาล 2) การให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคล 3) การอุทิศตนและเสียสละ 4) การมีคุณธรรมและจริยธรรม และ 5) การมีบทบาทหน้าที่ในการให้บริการต่อชุมชน โดยทั้ง 5 องค์ประกอบ 58 ตัวบ่งชี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ได้ร้อยละ 65.52 โดยมีค่าไอเกน เท่ากับ 27.00, 23.93, 9.12, 5.99 และ 5.53 ตามลำดับ

2. ผลการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน มีความเห็นสอดคล้องกัน โดยมีความเห็นว่าภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ทั้ง 5 องค์ประกอบ มีความถูกต้องจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 มีความเหมาะสมจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 มีความเป็นไปได้จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และมีความเป็นประโยชน์ จำนวน 5 คนคิดเป็นร้อยละ 100

ดังนั้น สามารถนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหาร เพื่อส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก

ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: ruja@ckr.ac.th)

Abstract

This mixed-methods research aimed to (1) examine the components of servant leadership among administrators in nursing colleges under the Faculty of Nursing, Praboromarajchanok Institute, Ministry of Public Health, and (2) validate these components. The study sample consisted of 28 nursing colleges affiliated with the Faculty of Nursing, Praboromarajchanok Institute, Ministry of Public Health. Sixteen informants were selected from each college, yielding a total of 448 participants. Research instruments included a semi-structured interview guide, a perception questionnaire, and a confirmatory component questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and exploratory factor analysis. The findings revealed that:

1. Servant leadership among the nursing college administrators comprised five components: (1) leadership in nursing education management, (2) emphasis on individuality, (3) dedication and self-sacrifice, (4) morality and ethics, and (5) leadership in community service. Together, these five components with 58 indicators explained 65.52% of the total variance, with eigenvalues of 27.00, 23.93, 9.12, 5.99, and 5.53, respectively.

2. The results of the confirmatory analysis showed complete agreement among five experts (100%) regarding the accuracy, appropriateness, feasibility, and usefulness of the five identified components of servant leadership among the nursing college administrators.

Therefore, the identified components and indicators of servant leadership can be applied to promote servant leadership among administrators, which in turn may enhance organizational effectiveness.

Keywords: Servant Leadership, Nursing College Administrators, Praboromarajchanok Institute

บทนำ

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ได้วิวัฒนาการมายาวนานกว่า 90 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2489 โดยในระยะแรกจัดการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ระดับประกาศนียบัตร ต่อมาเมื่อความก้าวหน้าทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาเจริญมากขึ้น ในปี พ.ศ. 2520 กระทรวงสาธารณสุข จึงได้ปรับปรุงหลักสูตรพยาบาลศาสตร์เป็นระดับปริญญาตรี เพื่อสนองความต้องการกำลังคนด้านการพยาบาลของประเทศที่ต้องการพยาบาลที่มีคุณภาพ สามารถให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ (คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก, 2562) ขณะเดียวกันประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนพยาบาลกว่า 3 หมื่นคน ซึ่งพยาบาลเป็นบุคลากรสุขภาพที่มีบทบาทในการบริการพยาบาลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อตอบสนองปัญหาและความต้องการด้านสุขภาพของผู้รับบริการในสถานบริการสุขภาพทั้งในภาครัฐและเอกชน (สุไฮดาร์ แวเตะ, ขวลิขิต เกิดทิพย์, 2568) ประเด็นปัญหาดังกล่าวมีความสัมพันธ์และเกี่ยวเนื่องกับสถาบันการศึกษาที่ผลิตพยาบาลที่ไม่สามารถตอบสนองต่อภาวะวิกฤติการขาดแคลนบุคลากรทางการพยาบาลได้ ด้วยการเพิ่มจำนวนการผลิตอย่างรวดเร็วตามความต้องการของประเทศ เนื่องจากสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลจะต้องตระหนักในความรับผิดชอบต่อสังคม โดยคำนึงถึงความสมดุลทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา (มาลีวัล เลิศสาครศิริ, มาลินี ปันดี, วิลาวัลย์ เฟื่องพานิช, 2563)

การศึกษาในระดับอุดมศึกษาจำเป็นต้องมีการปฏิรูปเพื่อให้เกิดการพัฒนาในทุกด้านทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ และการสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาสังคม สถาบันอุดมศึกษาจึงต้องปรับระบบการบริหารให้มีคุณภาพมากขึ้น ทั้งในด้านบุคคล ทรัพยากร การเงินและงบประมาณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดี เพื่อส่งผลให้องค์กรของตนเองเป็นองค์กรที่มีคุณภาพมาตรฐานและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาคุณภาพการศึกษามีเป้าประสงค์หลัก คือการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนเก่งและเป็นคนดี พร้อมที่จะใช้ชีวิตอย่างมีความสุขภายใต้วิถีชีวิตไทยที่สามารถแข่งขันกับคนอื่น ๆ ได้ จะต้องมีการสร้างคนที่มีประสิทธิภาพ นำไปสู่การสร้างสังคมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2566) บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ คือผู้บริหารสถานศึกษาเพราะต้องเป็นผู้นำและผู้แสวงหาความร่วมมือจากบุคลากร ชุมชน องค์กรส่วนปกครองท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถานประกอบการ สถาบันศาสนาและสถาบันสังคมอื่น ๆ ร่วมกันจัดและพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่องและมั่นคง บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ แต่การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังนั้นอาจขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น ปัจจัยด้านสถานศึกษา ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร และปัจจัยพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหาร (สมจิตร เจริญกร, 2561)

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เป็นองค์กรทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาขึ้นตรงต่อสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ทำหน้าที่จัดการศึกษาพยาบาลและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพให้กับกระทรวงสาธารณสุข ปัจจุบันประกอบด้วย วิทยาลัยพยาบาลทั้งหมด จำนวน 30 แห่งทั่วประเทศ ซึ่งวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นสถาบันหลักที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพให้กับสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขและเป็นสถาบันการจัดการศึกษาพยาบาลที่สามารถผลิตบัณฑิตพยาบาลเพื่อให้บริการด้านสุขภาพจำนวนมากที่สุดของประเทศ (วิวัฒน์ โรจนพิทยากร, 2562) จากสถานการณ์โลกในปัจจุบันเกิดการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจ สังคมอุตสาหกรรมความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และ ปัจจัยภายนอกต่าง ๆ ส่งผลกระทบต่อทุกองค์กร รวมถึงองค์กรทางการศึกษา ความคาดหวังของสังคม ทำให้องค์กรทางการศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยน เกิดการแข่งขัน ปัจจุบันคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รับมือกับการแข่งขัน ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด เพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำในการบริหารองค์กร นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ บริหารองค์กรเพื่อความอยู่รอดทั้งในปัจจุบันและอนาคต นำพาองค์กรไปสู่สถาบันที่มีคุณภาพ (ศิริพร สิงหนตร, จรวยพร ใจสิทธิ, วิชา เห็นแก้ว, 2560)

ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ (Servant Leadership) เป็นรูปแบบการบริหารที่ผู้นำน้องการพยาบาลปัจจุบันให้ความสนใจและเลือกนำมาใช้เพื่อการบริหารจัดการงานขององค์กร เป็นภาวะผู้นำรูปแบบหนึ่งที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะของวิชาชีพพยาบาลและวิทยาลัยพยาบาล เพราะต้องเป็นผู้นำที่ดูแลและให้บริการกับผู้อื่น ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการเป็นการมุ่งเน้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถพัฒนาศักยภาพ และประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานได้อย่างสูงสุด ภายใต้บทบาทการสนับสนุน และส่งเสริมของผู้นำ ทำให้สมาชิกทีมเกิดความรับผิดชอบร่วมกัน และรับรู้ในความสามารถของกันและกัน (สุระพรรณ พนมฤทธิ์, เพ็ญพรรณ พิทักษ์สงคราม, 2564) และภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการเป็นลักษณะของผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตบริการ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวิชาชีพพยาบาลอยู่แล้ว (สุพัตรา วัชรเกตุ, 2557) เป็นตัวอย่างหรือแบบอย่างที่ดีให้กับนักศึกษาได้ ส่งผลต่อความมีคุณธรรม จริยธรรมของนักศึกษา ประกอบกับจากพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562 กำหนดให้สถาบันพระบรมราชชนกเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาตามกฎหมาย ส่งผลให้การเป็นสถาบันอุดมศึกษาของสถาบันพระบรมราชชนกมีโครงสร้างเปลี่ยนไปจากเดิม เหมือนหนึ่งเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งมีผลต่อองค์กรอย่างก้าวกระโดด อาจทำให้บุคลากรในหน่วยงานอาจปรับตัวไม่ทัน เกิดผลกระทบต่องค์กร จำเป็นจะต้องมีผู้นำที่นำพาองค์กรข้ามผ่านการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ (สถาบันพระบรมราชชนก, 2561) ประกอบกับจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ยังไม่พบงานวิจัยที่มีการนำภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการมาใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษาพยาบาล ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในปัจจุบันและอนาคต เพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับวิทยาลัยพยาบาล สามารถนำองค์กรก้าวผ่านการเปลี่ยนแปลงและภาวะวิกฤติที่เกิดขึ้นไปสู่การเป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลที่มีคุณภาพ

วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบ ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อยืนยันองค์ประกอบ ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

กรอบแนวคิดวิจัย

การทบทวนวรรณกรรมที่นำเสนอในกรอบความคิดการวิจัย เพื่อนำไปสู่การกำหนดคำถามเบื้องต้น สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และใช้เป็นแนวทางในการตั้งชื่อองค์ประกอบหลังจากการสกัดและหมุนแกนองค์ประกอบ โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดภาวะผู้นำแบบไฟบริการ โดยอาศัยหลักแนวคิดและทฤษฎีของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ของ Greenleaf (2002) ประกอบด้วย หลัก 10 ประการ ดังนี้ (1) การฟัง (2) การเห็นอกเห็นใจ (3) การเอื้อยวรักษ์ (4) การตระหนักรู้ (5) การโน้มน้าวใจ (6) การสร้างมนต์ทัศน์ (7) การมองการณ์ไกล (8) การรับผิดชอบร่วมกันและอุทิศตนเพื่อรับใช้ (9) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน และ (10) การสร้างชุมชน และภาวะผู้นำแบบไฟบริการของ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557) ประกอบด้วย ค่านิยมที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ (1) การบริการ (2) การนำ (3) การให้คุณค่ากับบิสรภาพและศักดิ์ศรีของบุคคล (4) การเชื่อในพรสวรรค์ ความสามารถพิเศษและความสามารถของแต่ละบุคคล และ (5) การสร้างความเจริญงอกงามแก่ผู้อื่นและตนเองให้เกิดขึ้นทุกด้าน นอกจากนี้ใช้ภาวะผู้นำแบบไฟบริการทางการพยาบาล โดยอาศัยหลักแนวคิดและทฤษฎีของภาวะผู้นำแบบไฟบริการทางการพยาบาล ของ สุพัตรา วัชรเกตุ (2557) ประกอบด้วย (1) การฟัง (2) ความเข้าใจผู้อื่น (3) การเอื้อยวรักษ์ (4) การตระหนักรู้ (5) การโน้มน้าวใจ (6) การคิดแบบรวบยอด (7) การมองการณ์ไกล (8) การพิทักษ์รักษา (9) การพัฒนาคน และ (10) การพัฒนาชุมชน และภาวะผู้นำแบบไฟบริการของ ปุณณนุช พิมใจใส, อนุชา มาเรียน, มัณฑนา เทวโภคินกุล, พรทิพย์ กวินสุพร (2563) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 10 ประการ คือ ดังนี้ (1) การฟัง (2) การเห็นอกเห็นใจ (3) การเอื้อยวรักษ์ (4) การตระหนักรู้ (5) การโน้มน้าวใจ (6) การสร้างมนต์ทัศน์ (7) การมองการณ์ไกล (8) การรับผิดชอบร่วมกันและอุทิศตนเพื่อรับใช้ (9) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน และ (10) การสร้างชุมชน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Research Methodology) ระหว่างวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยาตามแนวคิดของของไมล์สและฮูเบอร์แมน (Miles, Huberman, 1994) ดังนี้

ประชากรและผู้ให้ข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาพยาบาล

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารทางการศึกษาพยาบาลจำนวน 5 คน โดยกำหนดคุณสมบัติไว้คือ เป็นผู้บริหารทางการศึกษาพยาบาลและสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการพยาบาลหรือทางการบริหารการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวนักวิจัย โดยเตรียมความพร้อมของผู้วิจัยด้านความรู้เรื่องภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล
2. เครื่องบันทึกเสียง
3. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview) จำนวน 12 ข้อ และแนวทางการพัฒนาข้อคำถามและการสัมภาษณ์

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสังกัด คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มาเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัย รวบรวมประเด็นคำถามทั่ว ๆ ไปตามแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ตั้งประเด็นเป็นหัวข้อกว้าง ๆ โดยใช้ คำถามปลายเปิด ยืดหยุ่น ไม่กำหนดคำถามหรือเรียงลำดับคำถามแบบตายตัว เลือกใช้คำถามตามสถานการณ์ และบริบทของการสนทนา เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ นำแนวทางการสัมภาษณ์ให้อาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ได้ตรวจสอบ และนำไปทดลองสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 2 ราย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบปฏิสัมพันธ์ และเจาะลึกมากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำ แบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก และนำข้อมูลมา สรุปเป็นตัวแปรที่ศึกษาและนำตัวแปรที่ได้ไปสร้างแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยา มีวิธีการวิเคราะห์ตามแนวคิดของไมล์สและฮูเบอร์แมน (Miles, Huberman, 1994) เป็น 3 ส่วน ดังนี้ 1) ย่อข้อมูลด้วยการจัดการข้อมูลให้มีระเบียบ โดยตัดทอนข้อมูล ที่ไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษาออก เหลือไว้เฉพาะเรื่องที่ต้องการศึกษา จากนั้นเชื่อมโยงข้อมูลตามแนวคิดของเรื่อง ที่เกี่ยวข้องและนำเสนอข้อมูลที่ได้อย่างเป็นระบบเพื่อสื่อให้เข้าใจง่ายขึ้น 2) แสดงข้อมูลด้วยการนำเสนอข้อมูลที่ได้ จัดระเบียบไว้แล้วอย่างเป็นหมวดหมู่ด้วยวิธีการพรรณนาและแสดงข้อความที่ได้จัดหมวดหมู่ไว้แล้ว และ 3) หาข้อสรุป โดยการตีความ และการตรวจสอบความถูกต้องตรงประเด็นของการวิจัย ด้วยการตีความข้อสรุปหรือข้อค้นพบที่ได้ รวมทั้งการเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างเพื่อให้ได้ประเด็นหลักของเนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัด คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 30 วิทยาลัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 28 วิทยาลัย การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie, Morgan, 1970) จากจำนวนประชากร 30 วิทยาลัย ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 28 วิทยาลัย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของคัมรีและลี (Comrey, Lee, 1992) ซึ่งได้เสนอแนะว่ากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 ตัวอย่างขึ้นไปถือว่าดี ผู้วิจัยจึงได้แจกแบบสอบถามจำนวน 448 ชุด และได้รับกลับมา 384 ชุด ดังนั้น การวิจัยนี้จึงได้กลุ่มตัวอย่าง คือวิทยาลัยละ 16 ตัวอย่าง คิดเป็น 384 ตัวอย่าง เพื่อให้การวิเคราะห์องค์ประกอบ มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัด คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 110 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นข้อคำถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จาก 5 คะแนน หมายถึง มากที่สุด ถึง 1 คะแนน หมายถึง น้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ได้ค่า IOC ระหว่าง .60 - 1.00 ก่อนนำมาปรับปรุงแก้ไข สำหรับการหาความเชื่อมั่น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 2 วิทยาลัยที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 32 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ .96 ก่อนนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามความคิดเห็นถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จำนวนรวม 28 แห่ง โดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ถึงวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยตรง จำนวน 448 ชุด และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 4 สัปดาห์ ได้รับแบบสอบถาม กลับมา 384 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85.71 โดยนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ทุกชุด จึงนำข้อมูลไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ใช้ค่าความถี่และร้อยละ

2. การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น ดังนี้

2.1 การมีข้อมูลลักษณะการแจกแจงเป็นโค้งปกติ (Normality) โดยพิจารณาจากกราฟ Normal Probability พบว่าข้อมูลส่วนใหญ่จะอยู่รอบ ๆ เส้นตรง จึงสรุปได้ว่า ลักษณะของข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ

2.2 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยความเหมาะสมของข้อมูล จากค่า KMO (The Kaiser-Mayer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) (Hair, Gabriel, Siva, & Sergio, 2019) พบว่า มีค่าเท่ากับ .966 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก และค่าไคสแควร์ที่ได้จาก Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 61966.226 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สรุปได้ว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน ดังนั้นจึงมีความเหมาะสมในการนำข้อมูลไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) วิเคราะห์ด้วยองค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis: PCA) ใช้วิธีหมุนแกนองค์ประกอบแบบ Orthogonal Rotation ด้วยวิธี Varimax โดยใช้เกณฑ์เลือกตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตั้งแต่ .60 ขึ้นไป (Comrey & Lee, 1998) และจำนวนตัวแปรในองค์ประกอบจะต้องมีอย่างน้อย 3 ตัวแปรขึ้นไป (Kaiser, 1983) จึงจะถือว่าสามารถจัดเป็นองค์ประกอบได้สำหรับการตั้งชื่อองค์ประกอบ พิจารณาตั้งชื่อที่มีความหมายครอบคลุมและสื่อถึงตัวแปรภายในองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ขั้นตอนที่ 3 การยืนยันองค์ประกอบ

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่ได้จากขั้นตอนที่ 2 นำมาตรวจสอบและเพิ่มความน่าเชื่อถือขององค์ประกอบ โดยการนำเสนอร่างองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษ วิทยาลัยพยาบาล จำนวน 5 คน พิจารณา ประเด็น ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ซึ่งการวิเคราะห์ผลการยืนยันองค์ประกอบด้วยสถิติ ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

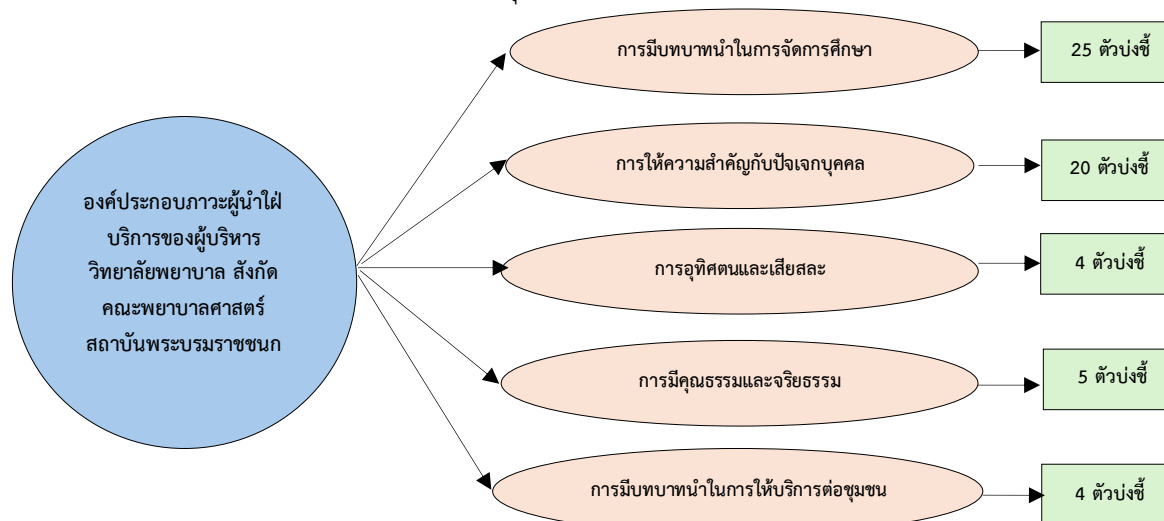
จริยธรรมวิจัย

ผู้วิจัยเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี จักรีรัช คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก หมายเลขใบรับรอง P4-4 -2567 ลงวันที่ 21 มีนาคม 2567

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 86.98 อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 40.10 ระดับการศึกษาสูงสุด มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท มีมากที่สุด ร้อยละ 69.79 ตำแหน่งหน้าที่ในวิทยาลัยพยาบาล ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นฝ่ายบริหาร (ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ/ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/ ประธานสาขา/ หัวหน้างานที่เป็นอาจารย์ หัวหน้างานซึ่งเป็นข้าราชการ/ ลูกจ้างประจำ) ร้อยละ 50.00 และเป็นฝ่ายปฏิบัติ (อาจารย์/ วิทยาจารย์) ร้อยละ 50 และด้านประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 11 - 15 ปี มากที่สุด ร้อยละ 28.90

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข



ภาพ 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ตาราง 1 ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวนและร้อยละสะสมของความแปรปรวนองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข (n = 384)

องค์ประกอบ	ค่าไอเกน	ร้อยละของความแปรปรวน	ร้อยละสะสมของความแปรปรวน
1. การมีบทบาทนำในการจัดการศึกษาพยาบาล	27.00	25.00	25.00
2. การให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคล	23.93	21.75	46.75
3. การอุทิศตนและเสียสละ	9.12	8.29	55.05
4. การมีคุณธรรมและจริยธรรม	5.99	5.44	60.50
5. การมีบทบาทนำในการให้บริการต่อชุมชน	5.53	5.02	65.52

ตาราง 2 คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไม่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์
สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก ตัวบ่งชี้
องค์ประกอบที่ 1 การมีบทบาทนำในการจัดการศึกษาพยาบาล	
1.1 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาให้บรรลุเป้าหมายโดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย	.788
1.2 มีความรอบรู้ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรที่มีผลต่อการจัดการศึกษา	.777
1.3 มีภาวะผู้นำในการวิเคราะห์ปัญหาเพื่อการค้นหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น	.763
1.4 การประเมินปัญหาและอนาคตภายหน้าขององค์กร	.763
1.5 มีการประเมินและการกำหนดมาตรการในการป้องกันความเสี่ยงในอนาคตขององค์กร	.760
1.6 เป็นผู้นำการกำกับติดตาม สนับสนุนให้กำลังใจในการนำแนวทาง/แผนงานสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	.748
1.7 การนำผลการปฏิบัติงานมาวางแผนในการดูแลเพื่อแก้ไขปัญหาให้กับองค์กร	.745
1.8 มีภาวะผู้นำในการวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาและความต้องการทางการศึกษาเพื่อผลิตพยาบาลให้มี คุณลักษณะสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต	.734
1.9 มีการวางแผนแก้ไขปัญหาของวิทยาลัยอย่างเป็นระบบและมีการกำหนดแผนกลยุทธ์	.724
1.10 มีความสามารถในการนำองค์กรด้านความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา ด้านการสอน/การวิจัย ทั้งระดับชาติหรือนานาชาติ	.717
1.11 การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	.716
1.12 การกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างครอบคลุม	.708
1.13 กำหนดวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยโดยคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา พยาบาลที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้	.708
1.14 การสำรวจความต้องการที่จำเป็นจากผู้ได้บังคับบัญชาก่อนที่จะวางแผนกิจกรรมใหม่ ๆ	.697
1.15 สามารถจัดการความขัดแย้งในงานที่ได้รับผิดชอบได้	.686
1.16 วิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหาต่าง ๆ ในวิทยาลัยและสรุปสาเหตุของปัญหาในภาพรวมได้	.680
1.17 พร้อมรับและหาทางออกร่วมกับผู้ปฏิบัติทุกฝ่ายหากพบปัญหาอุปสรรคเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ขององค์กร	.680
1.18 วางแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในวิทยาลัยโดยมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตน	.678
1.19 มีการมองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ ๆ ของการศึกษาพยาบาลโดยไม่เพ้อฝัน	.663
1.20 การให้ข้อเสนอแนะวิธีการทำงานที่ถูกต้องแก่บุคลากร	.661
1.21 การใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวโน้มปัญหาขององค์กร	.651
1.22 การให้บุคลากรทำสิ่งต่าง ๆ บนพื้นฐานความรู้ความสามารถ	.633
1.23 วางแผนการทำงานทุกครั้งในการปฏิบัติงาน	.624
1.24 สนใจเกี่ยวกับความหวังของเพื่อนร่วมงาน	.606
1.25 การใช้ความสามารถส่วนตัวเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและบุคลากรในองค์กร	.604
องค์ประกอบที่ 2 การให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคล	
2.1 เข้าใจและใส่ใจความรู้สึกและเห็นคุณค่าของบุคลากรในวิทยาลัยทุกคน	.746
2.2 ทำความเข้าใจในสิ่งที่ผู้พูดพูดประกอบกับการสะท้อนสิ่งที่ได้ไตร่ตรอง	.744
2.3 เป็นผู้ฟังที่ดีให้กับบุคลากรในวิทยาลัยรับฟังเรื่องราวต่าง ๆ ของบุคลากรในวิทยาลัยด้วยความตั้งใจ สนใจ	.743
2.4 มีการรับฟังเป็นลำดับแรกและตอบสนองต่อสิ่งที่ได้ยิน เช่น พักหน้า สบตา	.743
2.5 ยอมรับ เข้าใจความรู้สึกและให้การช่วยเหลือบุคลากรให้ดีขึ้น	.737
2.6 สนใจให้บุคลากรได้ระบายความรู้สึกต่าง ๆ	.712
2.7 มีความเข้าใจในสิ่งที่บุคลากรในวิทยาลัยต้องการเท่าเทียมกันทุกคน	.706
2.8 รับรู้ความต้องการของผู้อื่นได้จากสังเกตสีหน้าและแววตาขณะสื่อสาร	.702

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก ตัวบ่งชี้
2.9 มีความอดทนอดกลั้น แม้บุคลากรจะปฏิบัติงานไม่เป็นตามที่คาดหวัง	.701
2.10 รับฟังผู้อื่นด้วยทักษะเจียบพร้อมกลั่นกรองข้อมูลก่อนตัดสินใจและไม่มีอคติ	.680
2.11 เต็มใจช่วยเหลืออาจารย์และบุคลากรทุกคนเมื่อเขาประสบปัญหา	.655
2.12 ยอมรับและเข้าใจถึงความแตกต่างของบุคลากรในวิทยาลัยแต่ละบุคคล	.652
2.13 ได้รับการยอมรับจากบุคลากรในการให้ความช่วยเหลือ	.644
2.14 เต็มใจช่วยเหลือบุคลากรและให้คำแนะนำทุกครั้งที่บุคลากรมีปัญหและขอความช่วยเหลือโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว	.642
2.15 การให้คุณค่ากับอิสรภาพและศักดิ์ศรีของบุคคล	.641
2.16 ยอมรับในความคิด การกระทำ การแสดงออกของบุคลากรในวิทยาลัย	.638
2.17 แสดงความปรารถนาดีต่อผู้อื่นและควบคุมอารมณ์ถึงแม้บุคลากรในวิทยาลัยจะมีพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่พึงพอใจ	.617
2.18 ยอมรับในความผิดพลาดของตนเองและพร้อมที่จะมีการปรับปรุงแก้ไข	.615
2.19 ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่ที่ผู้นำวิทยาลัยอย่างเต็มความสามารถและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ผู้นำองค์กร	.609
2.20 ประพฤติตนเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในวิทยาลัยและนักศึกษา	.601
องค์ประกอบที่ 3 การอุทิศตนและเสียสละ	
3.1 การเสียสละเวลาให้แก่บุคลากรโดยที่บุคลากรไม่ได้ร้องขอ	.681
3.2 อุทิศตนในการทำประโยชน์ให้กับสังคมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง	.677
3.3 การรับอาสาทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร	.627
3.4 การใส่ใจอุทิศตนในการดูแลบุคลากรในวิทยาลัยมากกว่าความต้องการของตนเอง	.626
องค์ประกอบที่ 4 การมีคุณธรรมและจริยธรรม	
4.1 การเปิดโอกาสให้บุคลากรในวิทยาลัยได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน	.922
4.2 การมีจิตใจอ่อนโยนมองโลกในแง่ดีและแสดงออกด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน	.920
4.3 คำนึงถึงปัญหาต่าง ๆ และพิจารณาถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร	.916
4.4 ให้ความยุติธรรมแก่บุคลากรในวิทยาลัยทุกคน	.826
4.5 การรับฟังข้อบกพร่องและข้อจำกัดของตนเองจากบุคลากรทุกฝ่าย	.626
องค์ประกอบที่ 5 การมีบทบาทนำในการให้บริการต่อชุมชน	
5.1 เป็นผู้นำด้านบริการสังคมและวิชาชีพการพยาบาลโดยเน้นการเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่เขตบริการสุขภาพที่วิทยาลัยรับผิดชอบ	.662
5.2 เป็นผู้สนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือและสนับสนุนความรู้ทางสุขภาพแก่ประชาชนในชุมชนท้องถิ่น	.653
5.3 เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร/ชุมชนและร่วมรับผิดชอบต่อชุมชน สังคมและภาคีเครือข่าย	.619
5.4 มีการสนับสนุนให้อาจารย์นำความเชี่ยวชาญไปให้บริการในเขตบริการสุขภาพที่รับผิดชอบและมี impact ต่อประชาชนในเขตบริการ	.616

จากภาพ 1 และตาราง 1 พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 58 ตัวบ่งชี้ โดยทั้ง 5 องค์ประกอบ 58 ตัวบ่งชี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ได้ร้อยละ 65.52 โดยมีค่าไอเกน เท่ากับ 27.00, 23.93, 9.12, 5.99 และ 5.53 ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ ดังตาราง 2

องค์ประกอบที่ 1 การมีบทบาทนำในการจัดการศึกษาพยาบาล (Leading in Nursing Education) มี 25 ตัวบ่งชี้โดยมีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ ตั้งแต่ .604 - .788 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้สูงสุด คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาให้บรรลุเป้าหมายโดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย (.788) ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้ต่ำสุด คือ การใช้ความสามารถส่วนตัวเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและบุคลากรในองค์กร (.604)

องค์ประกอบที่ 2 การให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคล (Individual Consideration) มี 20 ตัวบ่งชี้โดยมีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ ตั้งแต่ .601 - .746 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้สูงสุด คือ เข้าใจและใส่ใจความรู้สึกและเห็นคุณค่าของบุคลากรในวิทยาลัยทุกคน (.746) ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้ต่ำสุด คือ ประพฤติตนเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในวิทยาลัยและนักศึกษา (.601)

องค์ประกอบที่ 3 การอุทิศตนและเสียสละ (Devotion and Sacrifice) มี 4 ตัวบ่งชี้โดยมีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ ตั้งแต่ .626 - .681 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้สูงสุด คือ การเสียสละเวลาให้แก่บุคลากรโดยที่บุคลากรไม่ได้ร้องขอ (.681) ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้ต่ำสุด คือ การใส่ใจอุทิศตนในการดูแลบุคลากรในวิทยาลัยมากกว่าความต้องการของตนเอง (.626)

องค์ประกอบที่ 4 การมีคุณธรรมและจริยธรรม (Holding Ethical and Moral Values) มี 5 ตัวบ่งชี้โดยมีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ ตั้งแต่ .626 - .922 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้สูงสุด คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรในวิทยาลัยได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน (.922) ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้ต่ำสุด คือ การรับฟังข้อบกพร่องและข้อจำกัดของตนเองจากบุคลากรทุกฝ่าย (.626)

องค์ประกอบที่ 5 การมีบทบาทนำในการให้บริการต่อชุมชน (Leading role in Serving Community) มี 4 ตัวบ่งชี้ โดยมีความค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ ตั้งแต่ .616 - .662 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้สูงสุด คือ เป็นผู้นำด้านบริการสังคมและวิชาชีพการพยาบาล โดยเน้นการเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่เขตบริการสุขภาพที่วิทยาลัยรับผิดชอบ (.662) ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้ต่ำสุด คือ มีการสนับสนุนให้อาจารย์นำความเชี่ยวชาญไปให้บริการในเขตบริการสุขภาพที่รับผิดชอบและมี impact ต่อประชาชนในเขตบริการ (.616)

3. ผลการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 5 องค์ประกอบ 58 ตัวบ่งชี้ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน มีความเห็นสอดคล้องกัน โดยมีความเห็นว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ทั้ง 5 องค์ประกอบ มีความถูกต้อง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 มีความเหมาะสม จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 มีความเป็นไปได้ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และมีความเป็นประโยชน์ จำนวน 5 คนคิดเป็นร้อยละ 100

การอภิปรายผล

องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 58 ตัวบ่งชี้ได้แก่ 1) การมีบทบาทนำในการจัดการศึกษาพยาบาล 2) การให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคล 3) การอุทิศตนและเสียสละ 4) การมีคุณธรรมและจริยธรรม และ 5) การมีบทบาทนำในการให้บริการต่อชุมชน ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ ได้ร้อยละ 65.52 และมีความสัมพันธ์กัน สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. องค์ประกอบที่ 1 การมีบทบาทนำในการจัดการศึกษาพยาบาล มีค่าไอเกนมากที่สุด (27.00) สามารถอธิบายได้ว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข นอกจากได้ชื่อว่าเป็นผู้นำขององค์กรโดยตำแหน่งแล้ว ต้องเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาให้บรรลุเป้าหมายโดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียร่วมด้วย จึงจะสามารถสร้างศรัทธาและการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เกิดมิติการทำงานด้านวิชาการร่วมกันที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมายของสถานศึกษาพยาบาล ซึ่งถือว่ามีความสำคัญที่สุดของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัย

พยาบาล สังเกตคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข นอกจากนั้นบทบาทที่สำคัญของผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลในการจัดการศึกษาพยาบาล ก็เป็นหัวใจสำคัญของผู้นำในการจัดการศึกษาพยาบาล การที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางใดก็ตาม ปัจจัยที่สำคัญเป็นอันดับแรกคือภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพราะผู้บริหารถือเป็นผู้วางเป้าหมายขององค์กร เป็นการบอกทิศทางที่ชัดเจนขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารสำเร็จตามเป้าหมายการจะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาพยาบาลได้ ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อบทบาทของผู้นำในการจัดการศึกษาพยาบาล ก็คือผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการเป็นที่ยอมรับของวงการการศึกษาพยาบาลได้ (เนติยา แจ่มทิม, จารุวรรณ สอนงญาติ, ลักขณา ศิริฤกุล, 2564) และทักษะของผู้บริหารในการสร้างความเข้มแข็งขององค์กรโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางด้านวิชาการ เนื่องจากวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการดูแลชีวิตมนุษย์ จึงต้องอาศัยความถูกต้องแม่นยำด้านวิชาการและต้องสามารถสร้างความน่าเชื่อถือต่อผู้รับบริการ ผู้บริหารจึงต้องมีทักษะด้านวิชาการ ซึ่งถือเป็นบทบาทสำคัญของผู้นำในการจัดการศึกษาพยาบาล การที่ผู้บริหารหรือผู้นำทางการศึกษาพยาบาล มุ่งเน้นการให้บริการและสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาและนักศึกษาพยาบาล เพื่อให้พวกเขามีศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ โดยผู้นำจะให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การพัฒนาบุคลากร และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและส่งเสริมความเป็นเลิศทางการศึกษาพยาบาล จึงจะสามารถสร้างความเข้มแข็งขององค์กรได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัยวรรณ พงษ์บริบูรณ์, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ (2558) ที่พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลเอกชน ประกอบด้วย การบริการ การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษาพยาบาล

2. องค์ประกอบที่ 2 การให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคล มีค่าไอเกนรอนลงมา (23.93) สามารถอธิบายได้ว่า อาจเนื่องมาจากผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังเกตคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกนั้น ในบทบาทของการเป็นผู้นำต้องให้การดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล เข้าใจและใส่ใจความรู้สึกและเห็นคุณค่าของบุคลากรในวิทยาลัยทุกคน เป็นที่ปรึกษาเป็นพี่เลี้ยง สนับสนุน สอนงาน รับฟังความคิดเห็น เอาใจเขามาใส่ใจเรา และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ การที่ผู้บริหารมีการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ตอบสนองความต้องการและศักยภาพของแต่ละบุคคล จะช่วยให้องค์กรแวดล้อมไปด้วยบุคลากรที่มีคุณภาพ เป็นประโยชน์ต่อการจัดโครงสร้างการปฏิบัติงานที่เหมาะสม การเคารพในความแตกต่างทางความคิด วัฒนธรรม และอื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกันของแต่ละบุคคล รับรู้ถึงความตั้งใจและเจตนาที่ดี รับฟังผู้อื่นอย่างเข้าใจ เป็นผู้ฟังที่ดี ฟังทั้งสิ่งที่พูดและไม่ได้พูดออกมา รู้จักให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ผู้ตามก็เต็มใจให้ความร่วมมือกับผู้นำที่ดี เกิดประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมได้ พนางค์กรไปสู่ความสำเร็จในระยะยาว (ธนพร วรรณกุล, ศักดา สถาพรวงษา, นรลักษณ์ เอื้อกิจ, 2559) นอกจากนั้นการเข้าใจความแตกต่างของบุคคลเป็นการเปิดโอกาสความเท่าเทียมกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีโอกาสก้าวหน้าตามศักยภาพที่ตนเองมีอยู่ ไม่ถูกเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่มีศักยภาพเหนือกว่า ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ส่งเสริมความมั่นใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน เนื่องจากรู้สึกว่าได้รับการยอมรับนับถือ ทำให้มีขวัญและกำลังใจ เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้ความศรัทธาต่อผู้นำ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงตามที่ผู้นำตั้งเป้าหมายไว้ พฤติกรรมการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ความใส่ใจความสำเร็จและให้โอกาสก้าวหน้าของผู้ตามเป็นรายบุคคล ส่งเสริมความมั่นใจแก่ผู้ตาม เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อผู้นำและสมรรถนะของผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับการศึกษาของ Zada, Khan, Saeed, Jun, Muñoz, Barraza (2022) ที่พบว่า การให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคล ส่งผลให้ศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มพูนพัฒนาก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนามากยิ่งขึ้นต่อไป

3. องค์ประกอบที่ 3 การอุทิศตนและเสียสละ สามารถอธิบายได้ว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังเกตคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกนั้น ควรมีการเสียสละเวลาให้แก่บุคลากรโดยที่บุคลากรไม่ได้รับรองขอ มีการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีการอุทิศตนและเสียสละเป็นความคิดเชิงบวก มีการยอมรับและเข้าใจใน

ความเห็นที่แตกต่างออกไป มีทัศนคติที่มุ่งเน้นการนำประโยชน์มาในการพัฒนางาน ทัศนคติที่ดีจะมีการแสดงออกที่ตรงและสอดคล้อง ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญ เป็นสิ่งที่สมควรแสดงออกให้เห็นอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง นอกจากนั้นด้วยเหตุผลที่จะก่อให้เกิดการสร้างควมไว้วางใจใจผูกพัน นำไปสู่การให้ความไว้วางใจต่อกันและกัน ส่งผลให้เกิดการร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน ทั้งในยามปกติและเมื่อองค์กรต้องการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ผู้นำแบบใฝ่บริการควรมีความไม่เห็นแก่ตัว (Altruism) เป็นบุคคลที่มีความห่วงใยที่แสดงออกมาในการบริการที่สร้างสรรค์ เป็นความหวังดีต่อผู้อื่น เห็นประโยชน์ต่อผู้อื่นก่อนประโยชน์ส่วนตน และเลือกที่จะให้บริการผู้อื่นมากกว่าได้รับบริการให้ความเท่าเทียมและเสมอภาค นอกจากนี้แล้ว ผู้นำแบบใฝ่บริการควรมีการจัดการเวลาเพื่อประโยชน์แก่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อันได้แก่ การเสียสละเวลาส่วนตัว ความสุขส่วนตัว ความสุขที่ควรเกิดขึ้นในครอบครัว มาอุทิศเวลาเพื่อทุ่มเทและอุทิศตนในการทำงาน ในบางครั้งการทำงานล่วงเวลาของผู้นำแบบใฝ่บริการจะทำให้ไม่ได้คำนึงถึงค่าตอบแทนหรือคาดหวังค่าชื่นชม ไม่ได้คำนึงถึงเวลาราชการ แต่จะทำงานด้วยความรู้สึกเต็มใจ มองถึงมิติของควมมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และมีความสุข (ชูศรี มโนการ, รัชมีลภัส ใจยะสิทธิ์, ศศิญา บัวผุด, 2563) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Daswati, Buntuang, Hattab, Kornelius (2021) ที่พบว่า ผู้นำที่เสียสละผลประโยชน์ของตนเองเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรทางการแพทย์จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร

4. องค์ประกอบที่ 4 การมีคุณธรรมและจริยธรรม สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรในวิทยาลัยได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน รวมถึงยึดหลักจรรยาบรรณของวิชาชีพซึ่งหมายถึงความถึงจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล (Professional Code of Ethic) เพราะเป็นข้อบัญญัติที่กำหนดไว้ว่าสิ่งใดควรหรือไม่ควรประพฤติปฏิบัติสำหรับวิชาชีพ จะรักษาและส่งเสริมมาตรฐานของวิชาชีพพยาบาลวิชาชีพทุกคนต้องยึดไว้เป็นหลักในการประกอบวิชาชีพ ต้องมีความรับผิดชอบต่องานสังคมและวิชาชีพ ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำทางการบริหารพยาบาลเป็นอย่างยิ่งที่ทำให้เกิดศรัทธาและเชื่อถือได้ของผู้บริหารได้ ซึ่งผู้นำทางการศึกษาพยาบาลก็เช่นเดียวกันที่ต้องมีความรับผิดชอบที่สังคมคาดหวังและให้ความสนใจ คือ ความรับผิดชอบระดับจริยธรรมและความรับผิดชอบโดยสมัครใจ ผู้นำทางการศึกษาพยาบาลต้องรับผิดชอบในการสร้างบรรยากาศองค์กรให้มีพฤติกรรมจริยธรรม สอดคล้องกับที่สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีได้กำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาลของสมาคม พ.ศ. ฉบับปีพุทธศักราช 2546 ที่มุ่งเน้นให้พยาบาลได้ประพฤติปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยกำหนดเป็นความรับผิดชอบต่อประชาชน ความรับผิดชอบต่อประเทศชาติต่อผู้ร่วมวิชาชีพและต่อตนเองในข้อที่ 1 ถึงข้อที่ 3 ว่าพยาบาลรับผิดชอบต่อประชาชนผู้ต้องการการพยาบาลและบริการสุขภาพฯ ประกอบวิชาชีพด้วยความเมตตากรุณาเคารพในคุณค่าของชีวิตพยาบาล มีปฏิสัมพันธ์ทางวิชาชีพกับผู้ใช้บริการ ผู้ร่วมงาน และประชาชนด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและสิทธิมนุษยชนของบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ Purwati, Sriatmi, Dwitono (2023) ที่พบว่า พยาบาลที่มีคุณธรรมจริยธรรม และมีปฏิสัมพันธ์ทางวิชาชีพกับผู้ใช้บริการ ผู้ร่วมงาน และประชาชนด้วยความเคารพสิทธิในความเป็นเจ้าของและความเป็นส่วนตัวของบุคคล ส่งผลทั้งพยาบาลและผู้ป่วย ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจของผู้ป่วยหลังจากใช้บริการดูแลสุขภาพ

5. องค์ประกอบที่ 5 การมีบทบาทนำในการให้บริการต่อชุมชน สามารถอธิบายได้ว่า อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่ด้านการบริการวิชาการแก่สังคมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การให้คำปรึกษาทางวิชาการ การถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการสร้างนวัตกรรมแก่ภาครัฐ ภาคเอกชนชุมชนและสังคม ควรเป็นผู้นำที่มีความสามารถด้านบริการสังคมและวิชาชีพการพยาบาล โดยเน้นการเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่เขตบริการสุขภาพที่วิทยาลัยรับผิดชอบเพื่อนำความรู้ไปใช้ประโยชน์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ร่วมเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนในการพัฒนาพื้นที่ที่ใกล้เคียงกับที่ตั้งของสถาบันอุดมศึกษานั้นหรือพื้นที่อื่น ตามที่สถาบันอุดมศึกษาเห็นสมควร ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ กับสังคม (เนติยา แจ่มทิม, จารุวรรณ สอนงญาติ, ลักขณา ศิริถิกุล, 2564) เพื่อสร้างเสริมจิตสาธารณะในการนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ เพื่อสร้างประโยชน์แก่ส่วนรวม ตามเจตนารมณ์

แห่งพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงต้องเป็นศูนย์รวมด้านวิชาการที่ทำหน้าที่เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการสู่ประชาชนภายนอก เพื่อให้องค์ความรู้ที่มีนั้นได้รับการกระจายและการต่อยอดความคิดให้กว้างขวางมากที่สุด รวมทั้งเป็นการให้การศึกษาแก่ประชาชนในทางอ้อม เพื่อให้ประชาชนสามารถ ถอดตามวิทยาการใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นได้ทัน แม้มิได้อยู่ในระบบการศึกษาโดยเปิดกว้างให้ชุมชนเข้าร่วมเรียนรู้ และมหาวิทยาลัยเองก็ต้องร่วมในกิจกรรมเพื่อพัฒนาชุมชนร่วมกับชาวบ้านและฝ่ายอื่น ๆ ที่สนใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรางคณา จันทรัง (2567) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการด้านสุขภาพของ อสม. มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบไฟบริการด้านสุขภาพในระดับปานกลางในทุกด้าน โดยค่าคะแนนสูงสุด คือ ด้านการสร้างคุณค่าให้กับชุมชน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการเสริมพลังคนในชุมชนในการดูแลสุขภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Robinson, Magnusen (2023) ที่พบว่า ความเป็นผู้นำแบบไฟบริการสามารถศึกษาและให้บริการโดยให้ความรู้แก่ผู้รับบริการเป็นการบริการวิชาการเชิงบวกสำหรับการพัฒนาผู้นำแบบไฟบริการ ตลอดจนสามารถประยุกต์ใช้ในการบริการในอนาคตที่มุ่งพัฒนาผู้นำแบบไฟบริการ ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ

การนำผลการวิจัยไปใช้

สถาบันการศึกษาพยาบาลควรนำข้อมูลองค์ประกอบที่มีค่าไอเกนมากที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การมีบทบาทในการจัดการศึกษาพยาบาล องค์ประกอบที่ 2 การให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคล และองค์ประกอบที่ 3 การอุทิศตนและเสียสละ ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำไฟแบบบริการทางการศึกษาพยาบาลให้มีความรู้ความสามารถในการวางแผน จัดการและประเมินผล เพื่อให้การศึกษาพยาบาลมีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคม รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตน เคารพในความแตกต่างทางความคิด วัฒนธรรม อย่างเท่าเทียมกันของผู้ได้บังคับบัญชาและเป็นผู้นำในการสร้างความเปลี่ยนแปลงในวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. นำองค์ประกอบที่มีค่าไอเกนมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การมีบทบาทในการจัดการศึกษาพยาบาล องค์ประกอบที่ 2 การให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคล และองค์ประกอบที่ 3 การอุทิศตนและเสียสละ มาพัฒนาเป็นเครื่องมือประเมินสมรรถนะความเป็นผู้นำทางการศึกษาพยาบาล เพื่อใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ต่อไป
2. ควรมีการวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนและอุปสรรคในการพัฒนาความเป็นผู้นำแบบไฟบริการในบริบทของสถาบันการศึกษาพยาบาล
3. ควรพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำแบบไฟบริการทางการศึกษาพยาบาลและวางแผนอบรมหรือพัฒนาอาจารย์ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้อาจารย์มีคุณลักษณะตามองค์ประกอบที่พบ

รายการอ้างอิง

- ชูศรี มโนการ, รัชมีลภัส ใจยะสิทธิ์ และศศิญา บัวผุด. (2563). องค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. *วารสารทหารบก*, 21(3), 179-190.
- ธนพร วรรณกุล, ศักดา สถาพรจนา และนรลักษณ์ เอื้อกิจ. (2559). การพัฒนาดำรงชี้อุทิศตนภาวะผู้นำแบบผู้บริการของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล. *วารสารเวริเดียนส์*, 9(1), 598-610.
- เนติยา แจ่มทิม, จารุวรรณ สมองญาติ และลักขณา ศิริถิกุล. (2564). คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุพรรณบุรี*, 4(1), 95-103.

- บุญยง พิณใจใส, อนุชา มาเรียน, มณฑนา เทวโกศลกุล และพรทิพย์ กวินสุพร. (2563). ภาวะผู้นำให้บริการ: มุมมองผู้บริหารการพยาบาล. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 21(1), 9-17.
- มาลีวัล เลิศสารศิริ, มาลินี ปันดี และวิลาวัลย์ เพ็งพานิช. (2563). การเสริมสร้างความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี*, 31(2), 201-212.
- วารจกณ จันทรคง. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการด้านสุขภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*, 11(1), 1-10.
- วิวัฒน์ โรจนพิทยากร. (2562). สถาบันพระบรมราชชนก:สถาบันอุดมศึกษาแห่งใหม่ของไทย. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 28(ฉบับพิเศษ), 1-2.
- ศิริพร สิงหนตร, จรวยพร ใจสิทธิ และวิยา เห็นแก้ว. (2560). ภาวะผู้นำการพยาบาลในศตวรรษที่ 21. *วารสารนเรศวรพะเยาว์*, 10(1), 17-22.
- สถาบันพระบรมราชชนก. (2561). *ยกสถานะ 'สถาบันพระบรมราชชนก' เป็นอุดมศึกษาเฉพาะทางผลิตบุคลากรตามความต้องการ สช. สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน 2567 จาก* <https://www.hfocus.org/content/2018/04/15680>.
- คณะพยาบาลศาสตร์, สถาบันพระบรมราชชนก. (2562). ประวัติคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก. สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2567 จาก fon.pi.ac.th/รู้จักองค์กร/.
- สมจิตร เจริญกร. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในองค์กร. *วารสารรอยขนแกะนาคาเคมี* 3(2), 1-16.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2557). ภาวะผู้นำแบบบริการ : แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2566). *แผนพัฒนาอุดมศึกษาระยะยาว*. สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2567 จาก https://www.ubu.ac.th/web/files_up/03f2017040916420783.pdf.
- สุพัตรา วัชรเกตุ. (2557). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ : บัญญัติ 10 ประการของผู้นำทางการพยาบาล. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 15(3), 44-48.
- สุระพรรณ พนมฤทธิ์ และเพ็ญพรรณ พิทักษ์สงคราม. (2564). การพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการ: ทิศทางการบริหารจัดการในองค์กรพยาบาล. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*, 31(3), 202-210.
- สุไธดาร แวตะ และชวลิต เกิดทิพย์. (2568). องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนในภาวะพลิกผันสำหรับนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*, 12(2), 1-13.
- อุทัยวรรณ พงษ์บริบูรณ์ และทวีวัฒน์ ปิตยานนท์. (2558). องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลเอกชนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารการศึกษายาบาล. *วารสารทหารบก*, 7(2), 64-76.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A First Course in Factor Analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1998). *A First Course in Factor Analysis*. (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Daswati, Buntuang, C. D. P., Hattab, S., & , Kornelius, Y. (2021). Effect of servant leadership on the performance of a regional general hospital. *Problems and Perspectives in Management*, 19(2), 506-518.
- Greenleaf, K. R. (2002). *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate power and Greatness*. New Jersey:Paulist Press 5-8.
- Hair, J. F., Gabriel, M. L., Siva, D. D., & Sergio, S. B. (2019). Development and validation of attitudes measurement scales:fundamental and practical aspects. *Rausp Management Journal*, 54(4), 490-507.

- Kaiser, H. F. (1983). *Using Multivariate Statistics*. New York: Haper & Row 411.
- Krejcie, V. R., & Morgan, W. E. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis*. (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Purwanti, Y. R., Sariatmi, A., & , Dwiantoro, L. (2023). The impact of servant leadership in nursing practice at the hospital: A literature review. *Journal of Holistic Nursing Science*, 10(2), 82-88.
- Robinson, M., & Magnusen, J. M. (2023). Developing servant leadership through experience and practice: A case study in service learning. *Behavioral Science*, 14(2), 1-15.
- Zada, S., Khan, J., Saeed, I. Jun, Y. Z., Munoz, V. A., & , Barraza, C. N. (2022). Servant leadership behavior at the workplace and knowledge hoarding: A moderation mediation examination. *Frontiers in Psychology*, 13(4), 1-12.