

## ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ในเครือข่ายภาคกลาง 2

Transformative Leaderships of Nursing Instructors in Nursing College of  
Praboromarajchanok Institute in the Central Network 2

พนิตนาฏ ชำนาญเสื่อ<sup>1</sup>

Panitnat Chamnansua<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ในเครือข่ายภาคกลาง 2 และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกในเครือข่ายภาคกลาง 2 ที่มีความแตกต่างกันของประสบการณ์การทำงานและตำแหน่งในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ในเครือข่ายภาคกลาง 2 จำนวน 169 คน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของอาจารย์พยาบาล มีค่าเท่ากับ .963 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยายโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติของ Independent t-test

ผลการวิจัยพบว่า 1) อาจารย์พยาบาลมีระดับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปอยู่ในระดับสูง ( $M = 4.06, SD = 0.43$ ). 2) ประสบการณ์ในการทำงานของอาจารย์พยาบาลที่แตกต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปแตกต่างกัน 3) ตำแหน่งในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลที่แตกต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก

---

<sup>1</sup>พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการสอน) ชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรี สถาบันพระบรมราชชนก

## Abstract

The objectives of this descriptive research were to study transformative leaderships of nursing instructors in Nursing College of Praboromarajchanok Institute in the Central Network 2 and to compare their transformative leaderships by their working experiences and positions. The samples were 169 nursing instructors selected from Nursing College of Praboromarajchanok Institute in the Central Network 2 and the research tool was a set of questionnaires with its reliability of 0.963. The data were analyzed by means of descriptive statistics, e.g. frequency counts, percentages, means and standard deviations. Research hypotheses were tested by Independent–Samples t–tests.

It was found that on average the transformative leadership of the nursing instructors was at high level ( $M = 4.06$ ,  $SD = 0.43$ ). On average, their transformative leaderships were statistically different by their different working experiences, but not by their different working positions.

**Keywords:** transformative leadership, nursing instructors, Nursing College, Praboromarajchanok Institute, Ministry of Public Health

## บทนำ

วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกเครือข่ายภาคกลาง 2 เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีภารกิจหลักในการผลิตบัณฑิตพยาบาลให้มีคุณภาพและมีคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามกรอบมาตรฐานการศึกษาประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะเชาว์ปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ด้านการวิเคราะห์ภาษาและทักษะการสื่อสาร และด้านทักษะด้านวิชาชีพ โดย 1 ใน 6 ด้าน ที่ช่วยพัฒนาตนเองของนักศึกษาที่สำคัญคือ ด้านที่ 4 ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ คือ การที่สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ทำงานเป็นทีม “มีภาวะผู้นำ” วางแผนการดำเนินชีวิตและรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง อาจกล่าวได้ว่าอาจารย์พยาบาลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กรและนักศึกษา อาจารย์พยาบาลจึงจำเป็นต้อง เป็นผู้ที่มีทั้งความรู้ ความสามารถทางด้านวิชาการเพื่อใช้ในการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษานอกจากนี้อาจารย์พยาบาลยังเป็นผู้ที่มีบทบาทในการบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและมีคุณภาพ โดยสิ่งสำคัญคือ ทักษะและภาวะผู้นำของอาจารย์พยาบาลจะต้องมีการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีคุณลักษณะและบทบาทที่เด่นชัดมากขึ้น ต้องเป็นผู้สร้างให้ผู้อื่นมีพลังในตนเอง ส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาความรู้ทางการพยาบาล และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างประสบความสำเร็จ อีกทั้งในต้นปี พ.ศ. 2559 ประเทศไทย เข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยสมบูรณ์และตามแผนการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (Asean Economic Community: AEC) จะมีการค้าเสรีระหว่างภายในประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียนเกิดขึ้นและมี 8 อาชีพมาตรฐาน

ที่ได้รับการรับรองให้สามารถไปทำงานตามประเทศต่าง ๆ ในกลุ่มอาเซียน โดยเฉพาะ กลุ่มแพทย์ ทันตแพทย์ และพยาบาล เป็น 3 ใน 8 สาขาอาชีพที่มีความเสี่ยงได้รับผลกระทบมากที่สุดทั้งด้านบวกและด้านลบจากสถานการณ์ดังกล่าว นอกจากนี้ แผนพัฒนาการพยาบาลและผดุงครรภ์แห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550-2559 ระบุพันธกิจที่เกี่ยวข้องกับผู้นำทางการพยาบาล เรื่องการเสริมสร้างศักยภาพผู้นำทางการพยาบาลวิชาชีพพยาบาลเพื่อการพัฒนานวัตกรรมบริการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (สภาการพยาบาล, 2552) ประเทศไทยจึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลให้มีความพร้อมและมีศักยภาพตาม 3 เสาหลักประชาคมอาเซียน โดยเน้นบทบาทด้านการศึกษาเป็นสำคัญ มีความพยายามปกป้องและปรับปรุงมาตรฐานการศึกษาและวิชาชีพ ให้มีมาตรฐานบนพื้นฐานความสามารถภูมิภาคประชาคมอาเซียน กล่าวคือ สนับสนุนให้มีการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา นักศึกษามีความรู้ความสามารถ มีทักษะทางวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับในประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน โดยสิ่งสำคัญในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยทักษะภาวะผู้นำเป็นสำคัญ ซึ่ง ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์กร และสังคม ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปเป็นภาวะผู้นำแนวใหม่ ที่เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการกระจายอำนาจ มีคุณธรรม และกระตุ้นให้ผู้ตามมีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปเพิ่มขึ้น (อังคินันท์ อินทรกำแหง และทัศนาก ทองภักดี, 2549) ทั้งนี้ภาวะผู้นำ

ของแต่ละคนยังมีคุณลักษณะที่แตกต่างกัน ตาม  
ภูมิหลัง และประสบการณ์ ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น  
ประสบการณ์การทำงานและตำแหน่งในการ  
ปฏิบัติงาน แนวคิดของ เบนเนอร์ (Benner, 2015)  
ที่อธิบายถึงความสามารถของวิชาชีพพยาบาล  
ในการปฏิบัติงานตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน  
แบ่งเป็น 5 ระดับตั้งแต่ขั้นเริ่มต้น (Novice) จนถึง  
ขั้นชำนาญการ (Expert) จากประสบการณ์ทำงาน  
จะช่วยให้มีความเข้าใจในสถานการณ์อย่างลึกซึ้ง  
และสามารถแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง นับเป็น  
คุณลักษณะของผู้นำประการหนึ่ง นอกจากนี้  
มีการศึกษาในเรื่องตำแหน่งการบริหาร พบว่า  
ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาแบบเน้น  
ความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะ การบริหาร  
วิชาการอยู่ในระดับสูง (ศศิวิมล สุขชนารักษ์, 2554)

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับเรื่องภาวะ  
ผู้นำเชิงปฏิรูปของอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบัน  
พระบรมราชชนก ในเครือข่ายภาคกลาง 2 เพื่อ  
สำรวจระดับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของอาจารย์  
พยาบาลเพื่อนำเสนอข้อมูลสำหรับวางแผน  
การพัฒนา การเตรียมผู้นำหรือผู้บริหารทาง  
การพยาบาล ให้สามารถทำหน้าที่ผู้นำองค์กร  
ที่มีศักยภาพในอนาคต

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป  
ของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัด  
สถาบันพระบรมราชชนก ในเครือข่ายภาคกลาง 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป  
ของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัด  
สถาบันพระบรมราชชนกในเครือข่ายภาคกลาง 2  
ที่มีประสบการณ์การทำงานและตำแหน่งใน  
การปฏิบัติงานที่มีความแตกต่างกัน

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ อาจารย์พยาบาล  
วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก  
ในเครือข่ายภาคกลาง 2 ทั้งหมด 7 แห่ง จำนวน  
297 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ 169 คน  
โดยเปิดตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie  
and Morgan (1970)

#### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

##### 1. ตัวแปรต้น คือ

- 1.1 ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน
- 1.2 ประสบการณ์ทำงาน

##### 2. ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป

แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

- 2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ
- 2.3 การกระตุ้นทางปัญญา
- 2.4 คำมั่นถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ตำแหน่งในการปฏิบัติงานของอาจารย์  
พยาบาลที่แตกต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป  
แตกต่างกัน
2. ประสบการณ์ในการทำงานของ  
อาจารย์พยาบาลที่แตกต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป  
แตกต่างกัน

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม  
ที่ประกอบด้วย 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย  
เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน  
ตำแหน่งในการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปตามกรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของบาสส์และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1995) ดัดแปลงมาจากแบบวัดภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของธนิษฐ์ รัตนโอฬาร (2551) มี 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์จำนวน 10 ข้อ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจจำนวน 10 ข้อ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาจำนวน 10 ข้อ และด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคลจำนวน 9 ข้อ รวมมีข้อคำถามทั้งหมด 39 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแปลความหมายเป็น 3 ระดับ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยระดับสูง คือ 3.34-5.00 คะแนนเฉลี่ยระดับปานกลาง คือ 2.67-3.33 และคะแนนระดับต่ำคือ 1.00-2.66

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index [CVI]) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาลจำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญทางด้านภาวะผู้นำ จำนวน 1 คน และในการวิจัยครั้งนี้ได้นำไปทดลองใช้เพื่อหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) จากอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ในเครือข่ายภาคกลาง 2 ที่มีคุณลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นที่ .963

### การรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหน้าที่ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลและความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามจากวิทยาลัยพยาบาลทั้ง 4 แห่งที่กลุ่มตัวอย่างได้ โดยแนบเอกสารที่แสดงรายละเอียดของงานวิจัยและคำชี้แจงในการทำแบบสอบถาม และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาระดับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของอาจารย์พยาบาล

2. ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้กับคณะอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ในเครือข่ายภาคกลาง 2 จำนวน 4 แห่ง ที่กลุ่มตัวอย่างได้จำนวนทั้งหมด 169 ฉบับ โดยให้ส่งแบบสอบถามกลับคืนให้แก่ผู้วิจัยภายใน 2 สัปดาห์

3. ผู้วิจัยได้แบบสอบถามกลับคืนทั้งหมด 114 ฉบับ ที่มีความสมบูรณ์ ร้อยละ 67.46 และนำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์ข้อมูล

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงบรรยายโดยใช้สถิติ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือน

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ในเครือข่ายภาคกลาง 2 ที่มีความแตกต่างกันของประสบการณ์การทำงานและตำแหน่งในการปฏิบัติงานด้วย Independent t-test กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### ผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบบออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ เพศหญิง ร้อยละ 87.7 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 65.8 รองมาระดับปริญญาเอก ร้อยละ 19.3 และระดับปริญญาตรี ร้อยละ 14.9 ตำแหน่งทางการบริหาร ร้อยละ 44.7 และพบว่า ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานมีจำนวน ร้อยละ 55.3 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ร้อยละ 84.2 และส่วนใหญ่มีรายได้จากเงินเดือนน้อยกว่า 25,000 บาท ร้อยละ 28.9

ส่วนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป  
ของอาจารย์พยาบาล

อาจารย์พยาบาลมีระดับภาวะผู้นำ  
เชิงปฏิรูปอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 4.06$ , S.D. = 0.43)  
โดยพบว่า ค่าเฉลี่ยทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับสูง ดังนี้  
ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปด้านการมีอิทธิพลอย่างมี  
อุดมการณ์ระดับ ( $\bar{x} = 4.11$ , S.D. = 0.46) ด้าน  
การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $\bar{x} = 4.07$ ,  
S.D. = 0.54) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $\bar{x} = 4.06$ ,  
S.D. = 0.49) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ( $\bar{x}$   
= 3.99, S.D. = 0.50)

ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่าง  
ของภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของอาจารย์พยาบาล  
วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก  
ในเครือข่ายภาคกลาง 2 ที่มีประสบการณ์  
การทำงานและตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่มีความ  
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี  
มีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปน้อยกว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์  
ทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

สำหรับผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง  
ของภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของอาจารย์พยาบาล  
วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก  
ในเครือข่ายภาคกลาง 2 ที่มีตำแหน่งในการ  
ปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า ตำแหน่งในการ  
ปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลที่แตกต่างกันมีภาวะ  
ผู้นำเชิงปฏิรูป ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง  
สถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของอาจารย์  
พยาบาลในตำแหน่งการบริหาร กับตำแหน่งทางการ  
ปฏิบัติการ มีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป คะแนนค่าเฉลี่ย  
4.07 (S.D. = 0.48) และ 4.06 (S.D. = 0.39) ตามลำดับ

### อภิปรายผลการวิจัย

อาจารย์พยาบาลมีระดับภาวะผู้นำ  
เชิงปฏิรูปค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 4.06$ ,

S.D. = 0.43) โดยจากการวัดภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป  
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ได้มากที่สุด  
( $\bar{x} = 4.11$ , S.D. = 0.46) โดยการคำนึงถึงผลกระทบ  
ทางจริยธรรมและศีลธรรมอยู่ในระดับสูงที่สุด  
( $\bar{x} = 4.50$ , S.D. = 0.65) รองลงมาคือด้านการคำนึง  
ความเป็นปัจเจกบุคคล ( $\bar{x} = 4.07$ , S.D. = 0.54)  
โดยการรับฟังปัญหาอย่างตั้งใจอยู่ในระดับสูงที่สุด  
( $\bar{x} = 4.25$ , S.D. = 0.75) ด้านการสร้างแรง  
บันดาลใจ ( $\bar{x} = 4.06$ , S.D. = 0.49) โดยการ  
ให้ความสำคัญกับสิ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของ  
งานอยู่ในระดับสูงที่สุด ( $\bar{x} = 4.28$ , S.D. = 0.63)  
และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ( $\bar{x} = 3.99$ , S.D.  
= 0.50) โดยการแก้ปัญหาโดยใช้เหตุผลและ  
หลักฐานที่เป็นจริงอยู่ในระดับสูงที่สุด ( $\bar{x} = 4.20$ ,  
S.D. = 0.65) ตามลำดับ แสดงว่า อาจารย์พยาบาล  
มีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปที่มีองค์ประกอบ 4  
องค์ประกอบ ตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป  
ของบาสส์และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1995)

ประสบการณ์ในการทำงานของ  
อาจารย์พยาบาลที่แตกต่างกันมีภาวะผู้นำ  
เชิงปฏิรูปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .05 แสดงว่า บุคคลที่มีประสบการณ์  
ในการทำงานมากกว่าจะมีความเป็นภาวะผู้นำ  
เชิงปฏิรูปมากกว่าบุคคลที่มีประสบการณ์  
การทำงานน้อยกว่าจึงสอดคล้องกับทฤษฎี  
แนวคิดของเบนเนอร์ (Benner, 2015) ที่อธิบายถึง  
ความสามารถ ของวิชาชีพพยาบาลในการปฏิบัติงาน  
ตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 5 ระดับ  
ตั้งแต่ขั้นเริ่มต้น (Novice) จนถึงขั้นชำนาญการ  
(Expert) จากประสบการณ์ ทำงานจะช่วยให้มี  
ความเข้าใจในสถานการณ์อย่างลึกซึ้งและสามารถ  
แก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง

ผลการวิจัยในประเด็นการเปรียบเทียบ  
ตำแหน่งในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล  
แบ่งเป็นตำแหน่งทางการบริหารกับตำแหน่ง

ทางการปฏิบัติงาน พบว่า ตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า อาจารย์พยาบาลปฏิบัติหน้าที่ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปที่ไม่แตกต่างกัน แตกต่างจากการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบเน้นความสำเร็จ พบว่า มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารวิชาการอยู่ในระดับสูง (ศศิวิมล สุขชนารักษ์, 2554) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะอาจารย์พยาบาลในสถาบันพระบรมราชชนก เครือข่ายภาคกลาง 2 มีภารกิจ 4 ด้าน คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม เป็นหน้าที่ที่ทุกคนต้องปฏิบัติ ไม่ว่าจะดำรงตำแหน่งใด ไม่ว่าจะการบริหารงานในตำแหน่งผู้บริหาร เช่น ระดับรองผู้อำนวยการ และหัวหน้างาน จะมีวาระการดำรงตำแหน่ง ครึ่งละ 2 ปี ทำให้ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปไม่แตกต่างกัน

### **ข้อเสนอแนะการวิจัย**

#### **ข้อเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติ**

1. ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ในเครือข่ายภาคกลาง 2 มีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปอยู่ในระดับสูงทั้งรายด้านและโดยรวม แต่พบว่าด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงมีข้อเสนอแนะให้มีการวางแผนการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในด้านการกระตุ้นทางปัญญาให้มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมตามเกณฑ์มาตรฐานสภาพพยาบาลกำหนดยิ่งขึ้นไป

2. จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป

มีความแตกต่างกัน โดยประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป มีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปมากกว่า แสดงให้เห็นว่า ประสบการณ์สามารถหล่อหลอมหรือทำให้เกิดการเรียนรู้และมีความชำนาญมากขึ้น ดังนั้น ควรมีการฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปโดยใช้รูปแบบการฝึกปฏิบัติที่สร้างเสริมประสบการณ์

#### **ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป**

1. การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเฉพาะอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกเครือข่ายภาคกลาง 2 เท่านั้น ควรขยายผลการศึกษาให้ครอบคลุมวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกทั้งหมด 29 แห่ง เพื่อให้สามารถนำผลไปวิเคราะห์ภาพรวมและวางแผนพัฒนาศักยภาพอาจารย์พยาบาลเพื่อสามารถเป็นผู้นำทางการจัดการศึกษาพยาบาลได้มีประสิทธิภาพขึ้น

2. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ควรวิจัยเชิงคุณภาพ โดยรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก การประชุมกลุ่มผู้บริหารสถาบันการศึกษาทุกระดับเพื่อให้ได้ข้อมูลไปสู่การพัฒนาสมรรถนะอาจารย์พยาบาลและวิชาชีพพยาบาลให้ดีขึ้น

3. ควรวิจัยพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์พยาบาลด้านภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปเพื่อให้ได้อาจารย์พยาบาลที่สามารถจัดการเรียนการสอนที่มีความเหมาะสมกับการความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทางการแพทย์และการสาธารณสุข

## เอกสารอ้างอิง

- ธนินทร์ รัตนโอฬาร. (2551). การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดภาวะผู้นำแห่งการปฏิรูปของนักศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น. *วารสารเซนต์จอห์น*, 11(11), 25–33.
- ศศิวิมล สุขชนารักษ์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต)*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- สภาการพยาบาล. (2552). *ประกาศสภาการพยาบาล เรื่อง สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ*. สืบค้น 13 กรกฎาคม 2558, จาก [http://www.tnc.or.th/newsdetail.php?news\\_id=2133](http://www.tnc.or.th/newsdetail.php?news_id=2133)
- สภาการพยาบาล. (2552). *แผนพัฒนาการพยาบาลและการผดุงครรภ์แห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550–2559*. กรุงเทพฯ: ศิริยอดการพิมพ์.
- อังคินันท์ อินทรกำแหง และ ทศนา ทองภักดี. (2549). *การพัฒนาารูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชน และในกำกับของรัฐ*. (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1995). *Multifactor leadership questionnaire leader form (5X-short)*. Redwood City, CA: Mind Garden.
- Benner, P. (2015). *Benner's stage of clinical competence*. Retrieved August 25, 2015, <http://www.health.nsw.gov.au/nursing/projects/Documents/novice-expert-benner.pdf>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Journal of Educational and Psychological Measurement*, 30, 607–610.