



ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
กระทรวงสาธารณสุข



โดย
นางรจนา แก้วเมืองฝาง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แบบ 2.1

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
กระทรวงสาธารณสุข



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แบบ 2.1
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

SERVANT LEADERSHIP OF NURSING COLLEGE ADMINISTRATORS
UNDER THE JURISDICTION OF FACULTY OF NURSING
PRABOROMARAJCHANOK INSTITUTE MINISTRY
OF PUBLIC HEALTH



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Doctor of Philosophy EDUCATIONAL ADMINISTRATION
Department of Educational Administration
Academic Year 2024
Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ	ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
โดย	นางรุจา แก้วเมืองฝาง
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา แบบ 2.1
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร. วรกาญจน์ สุขสดเขียว
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร รองศาสตราจารย์ ดร. มัทนา วัฒนอมศักดิ์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(ศาสตราจารย์ ดร. คณิต เขียววิชัย)

พิจารณาเห็นชอบโดย

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศุภกิจ เจริญสุข)
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร. วรกาญจน์ สุขสดเขียว)
.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร)
.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร. มัทนา วัฒนอมศักดิ์)
.....ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน
(รองศาสตราจารย์ ดร. สงวน อินทร์รักษ์)

630630022 : การบริหารการศึกษา แบบ 2.1

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ / ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

นาง รุจา แก้วเมืองฝาง: ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกกระทรวงสาธารณสุข อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ ดร. วรกาญจน์ สุขสดเขียว

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข 2) เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล 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 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีบทบาทนำในการจัดการศึกษาพยาบาล 2) การให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคล 3) การอุทิศตนและเสียสละ 4) การมีคุณธรรมและจริยธรรม และ 5) การมีบทบาทนำในการให้บริการต่อชุมชน

2. ผลการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน มีความเห็นสอดคล้องกัน โดยมีความเห็นว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ทั้ง 5 องค์ประกอบ มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

630630022 : Major EDUCATIONAL ADMINISTRATION

Keyword : SERVANT LEADERSHIP / NURSING COLLEGE ADMINISTRATORS UNDER THE JURISDICTION OF FACULTY OF NURSING PRABOROMARAJCHANOK INSTITUTE MINISTRY OF PUBLIC HEALTH

MRS. Ruja KAEOMAUNGFANG : SERVANT LEADERSHIP OF NURSING COLLEGE ADMINISTRATORS UNDER THE JURISDICTION OF FACULTY OF NURSING PRABOROMARAJCHANOK INSTITUTE MINISTRY OF PUBLIC HEALTH Thesis advisor : Associate Professor Vorakarn Suksodkiew, Ph.D.

The purposes of this research were 1) to identify the factors of the Servant leadership of nursing college administrators under the Jurisdiction of Faculty of Nursing Praboromarajchanok Institute Ministry of Public Health and 2) to verify the factors of Servant leadership of nursing college administrators under the Jurisdiction of Faculty of Nursing Praboromarajchanok Institute Ministry of Public Health. The research sample consisted of 28 nursing colleges under the Faculty of Nursing, Boromarajonani College of Nursing, Ministry of Public Health, with 16 respondents from each college totaling 448 respondents. The research instruments used were semi-structured interviews, Opinionnaire, and questionnaires to confirm the components. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, exploratory factor analysis and content analysis.

The findings of this study were as follows:

1. The components of service-oriented Servant leadership of nursing college administrators under the jurisdiction of faculty of nursing praboromarajchanok institute ministry of public health consisted of five factors were (1) Leading in nursing education (2) Individual consideration (3) Devotion and sacrifice (4) Holding ethical and moral values and (5) leading in serving community.

2. The results of the confirmation of the service-oriented leadership of nursing college administrators under the Faculty of Nursing, Boromarajonani College of Nursing, Ministry of Public Health, found that all five experts had consistent opinions, stating that all five components of the service-oriented leadership of nursing college administrators under the Faculty of Nursing, Boromarajonani College of Nursing, Ministry of Public Health, were correct, appropriate, possible, and beneficial.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเพราะได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้เมตตาให้ความรู้ และเป็นต้นแบบให้แก่ข้าพเจ้า ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร รองศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วังถนอมศักดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาเสียสละเวลาในการให้ คำปรึกษา ให้ความรู้แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความ เอาใจใส่ ทั้งยังให้ความห่วงใยและกำลังใจอันมีค่ายิ่งแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง ในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ ที่นี้ ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภกรใจ เจริญสุข ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายในที่กรุณาให้ความรู้และข้อเสนอแนะในการวิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ให้การสัมภาษณ์ ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่องานวิจัย ทั้งผู้เชี่ยวชาญที่ให้สัมภาษณ์งานวิจัย ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย และผู้เชี่ยวชาญยืนยันผลการวิจัย

ขอขอบพระคุณ คณะผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากร วิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะ พยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ทุกแห่งทั่วประเทศที่ให้ความร่วมมือและประสาน ให้การทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ในภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่กรุณา ให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกในการทำวิจัย

ขอขอบคุณเพื่อนปริญญาเอกรุ่น 18 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่เป็นกัลยาณมิตรที่ดีและช่วยเหลือเกื้อกูล ซึ่งกันและกัน

สุดท้ายนี้คุณค่าหรือประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาพระคุณแต่ บิดามารดา ครูอาจารย์ ญาติพี่น้อง ครอบครัวที่ให้อำนาจใจด้วยดีเสมอมาและผู้มีพระคุณทุกท่าน

รุจา แก้วเมืองผาง

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	3
ปัญหาของการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	11
ข้อคำถามของการวิจัย.....	11
สมมติฐานของการวิจัย.....	11
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	11
ข้อตกลงเบื้องต้น.....	27
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	27
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	28
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ.....	28
ความเป็นมาของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ.....	28
ความหมายภาวะผู้นำแบบไฟบริการ.....	30
ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ.....	34
คุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ.....	35

แนวคิดภาวะผู้นำแบบไฟ้บริการทางการแพทย์.....	56
คุณลักษณะของภาวะผู้นำไฟ้บริการทางการแพทย์	56
วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก	66
ความเป็นมาของสถาบันพระบรมราชชนกในอดีตถึงปัจจุบัน.....	66
ความเป็นมาของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกในอดีตถึงปัจจุบัน.....	69
การจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก.....	79
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	86
งานวิจัยในประเทศ.....	86
งานวิจัยต่างประเทศ.....	93
สรุป.....	97
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	98
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	98
ระเบียบวิธีวิจัย.....	103
แผนแบบการวิจัย.....	103
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	104
ตัวแปรที่ศึกษา.....	105
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	105
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	107
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	108
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย	109
สรุป.....	111
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	112
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟ้บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.....	113

ตอนที่ 2 ผลการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัด คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข	177
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	180
สรุปผลการวิจัย.....	181
การอภิปรายผล	184
ข้อเสนอแนะการวิจัย	201
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	201
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	202
รายการอ้างอิง.....	203
ภาคผนวก.....	210
ภาคผนวก ก หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์.....	211
ภาคผนวก ข หนังสือขอสัมภาษณ์งานวิจัย รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์ งานวิจัย แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง.....	213
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ค่าดัชนีความสอดคล้องวัตถุประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence : IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ.....	217
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย รายชื่อวิทยาลัยที่ทดลองใช้ เครื่องมือวิจัย ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็น	226
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล รายชื่อวิทยาลัยพยาบาลที่เป็น กลุ่มตัวอย่าง แบบสอบถามความคิดเห็นเรื่อง ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัย พยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.....	235
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบ แบบสอบถามเพื่อยืนยันองค์ประกอบ.....	251
ประวัติผู้เขียน.....	261

สารบัญตาราง

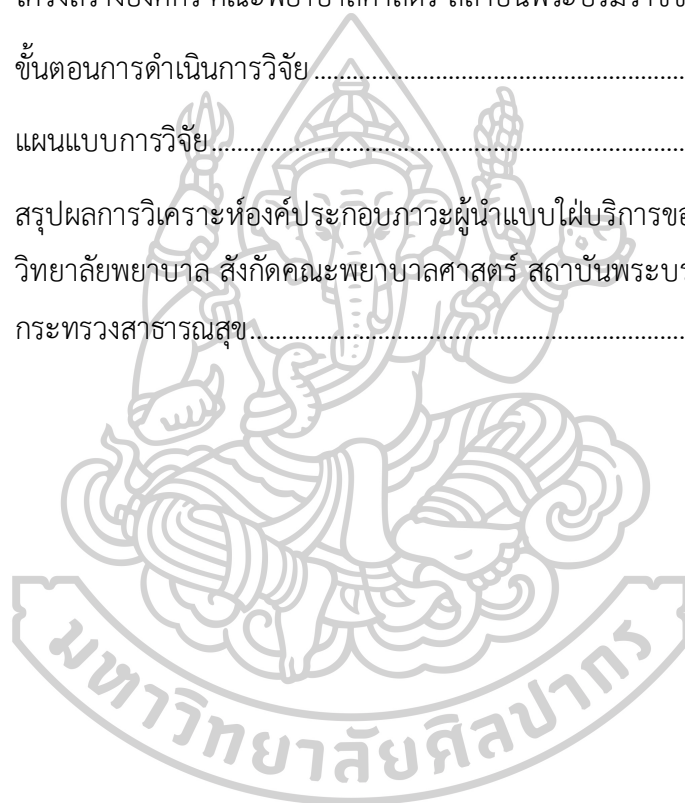
	หน้า
ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	104
ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ	115
ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ	133
ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับภาวะผู้นำ แบบไฟบริการ	147
ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	154
ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็น เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะ พยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข	156
ตารางที่ 7 ผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูล	165
ตารางที่ 8 ค่าความแปรปรวนของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข	166
ตารางที่ 9 ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ของตัวแปรแต่ละองค์ประกอบ หลังจากการหมุน	167
ตารางที่ 10 องค์ประกอบที่ 1	170
ตารางที่ 11 องค์ประกอบที่ 2	172
ตารางที่ 12 องค์ประกอบที่ 3	173
ตารางที่ 13 องค์ประกอบที่ 4	174
ตารางที่ 14 องค์ประกอบที่ 5	175
ตารางที่ 15 องค์ประกอบและจำนวนตัวแปรภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัย พยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข	177

ตารางที่ 16	ค่าความถี่ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.....	179
ตารางที่ 17	ค่าดัชนีความสอดคล้องวัตถุประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence : IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ เรื่อง ภาวะผู้นำ แบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัด คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.....	220



สารบัญแผนภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	22
แผนภาพที่ 2 โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ.....	37
แผนภาพที่ 3 วัฒนธรรมองค์กร คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก.....	73
แผนภาพที่ 4 โครงสร้างองค์กร คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก.....	74
แผนภาพที่ 5 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	102
แผนภาพที่ 6 แผนแบบการวิจัย.....	103
แผนภาพที่ 7 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหาร วิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.....	176



บทที่ 1

บทนำ

โลกยุคปัจจุบันเป็นโลกยุคดิจิทัลส่งผลให้สังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคมวัฒนธรรม การเมืองและการศึกษา เป็นโลกแห่งการศึกษาที่ไร้พรมแดนที่มีการสร้างเงื่อนไขและการปรับเปลี่ยนการแข่งขัน เพื่อสร้างข้อได้เปรียบเสียเปรียบซึ่งส่งผลกระทบต่อวงการวิชาชีพโดยเฉพาะอย่างยิ่งผลกระทบด้านการศึกษา ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคน โดยเฉพาะในปัจจุบันเริ่มต้นปี ค.ศ. 2020 (พ.ศ. 2563) ที่สถานการณ์ทั่วโลกตกอยู่ในภาวะวิกฤติด้านสุขภาพจากโรคระบาดโควิด-19 ที่กระทบรุนแรงและลึกซึ้งต่อระบบสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคมการเมือง ส่งผลให้ประชากรทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย ต้องปรับพฤติกรรมและวิถีชีวิตด้วยการทำงานและใช้ชีวิตอยู่ในบ้านเป็นเวลายาวนาน โดยมีกิจกรรมผ่านบริการโทรคมนาคมและปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัลมากขึ้นทั้งการประชุมออนไลน์ การทำงาน การเรียน การจับจ่ายใช้สอยและการทำธุรกรรมในชีวิตประจำวัน บทบาทของเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อพลเมืองและกระตุ้นให้เกิดการปรับตัวครั้งใหญ่ของทุกภาคส่วนสังคมมีความซับซ้อนมากขึ้นส่งผลต่อวิถีการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพ¹ ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงต้องปรับกระบวนการทัศน์เพื่อให้ผลผลิตมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและได้ผู้เรียนที่มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของสังคมปัจจุบัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่เป็นการจัดโครงสร้างการบริหารการศึกษาโดยยึดหลักของการมีเอกภาพเชิงนโยบายหลากหลายในการปฏิบัติ โดยเน้นระบบการกระจายอำนาจและการยึดหลักการมีส่วนร่วม ผู้บริหาร ผู้นำ ผู้จัดการองค์กร หรือหัวหน้างาน ไม่ว่าหน่วยงานเล็กหรือหน่วยงานใหญ่ หน่วยงานราชการ หรือเอกชน ย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง มีความมุ่งหมายและหลักการสำคัญของการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข²

¹ สุภิญญา กลางณรงค์ และณภัทร เรืองนากุล, **ความเป็นพลเมืองยุคดิจิทัลกับการรับมือด้านมิติออนไลน์ในวิถีปรกติใหม่**, เข้าถึงเมื่อ 20 ตุลาคม 2567, เข้าถึงได้จาก <https://blog.cofact.org/digitalcitizen/>

² “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553,” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 116, ตอนที่ 74ก (19 สิงหาคม 2542): 3.

สำหรับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทำให้ทุกองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการ หากไม่พยายามที่จะปรับเปลี่ยนองค์กรก็อาจจะถูกเปลี่ยน ดังคำกล่าวที่ว่าโลกเปลี่ยนไปเราต้องเปลี่ยนแปลง และถึงแม้ว่าการบริหารที่มีคุณภาพเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคน แต่การบริหารที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น สิ่งสำคัญคือทักษะและภาวะผู้นำของผู้บริหารหรือผู้บริหาร เพราะผู้บริหารคือผู้ทำหน้าที่นำองค์กร แต่ถ้าคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการเป็นผู้นำของผู้บริหารไม่ดี แม้การจัดองค์กรถูกต้องหรือดีเพียงใดก็ตาม ผลงานที่เกิดขึ้นของหน่วยงานนั้น ๆ ย่อมสมบูรณ์ได้ยาก ภาวะผู้นำเป็นกุญแจที่สำคัญที่จะนำองค์กรหนึ่ง ๆ ไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลว ผู้นำต้องสามารถปรับองค์กรเพื่อยุ่รอดทั้งในปัจจุบันและอนาคต³ ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม มีพฤติกรรมในการเป็นผู้นำที่ถูกต้อง เพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้นำที่จะวินิจฉัยสั่งการ หรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ การเป็นผู้บริหารการศึกษาที่ดีในปัจจุบันไม่ใช่เรื่องง่าย เนื่องจากมีแรงกดดันและความเปลี่ยนแปลง กลยุทธ์ผู้บริหารสถานศึกษา (Principal Strategy) หรือกลยุทธ์ของบุคคลที่มีภาวะผู้นำนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร/หน่วยงาน โดยเฉพาะในความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ช่วยสามารถส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาให้เป็นไปในทิศทางเป้าหมายที่สอดคล้องตามนโยบายการศึกษาและยุทธศาสตร์ชาติ สามารถบริหารทรัพยากรได้อย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ สามารถวางแผนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้กลยุทธ์ในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจในการบริหารงานสถานศึกษาให้เกิดคุณภาพต่อเนื่อง สร้างการยอมรับของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างต่อเนื่องยั่งยืน⁴ นักบริหารการศึกษามืออาชีพจึงต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตวิญญาณความเป็นนักบริหาร รวมทั้งบริหารตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะและประสบการณ์ที่ดี ต้องเป็นผู้มีภูมิความรู้ทางด้านการศึกษา มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้นำในการบริหารคุณภาพการศึกษาและมีความรู้ในหลักการบริหาร เทคนิคการบริหาร และการวางแผนกลยุทธ์ รวมทั้งต้องรู้จักนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาองค์กรประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ เพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้นำที่จะวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ

³ ศิริพร สิงหนตร, จรวยพร ใจสิทธิ และวิชา เห็นแก้ว, “ภาวะผู้นำการพยาบาลในศตวรรษที่ 21,” วารสารนเรศวรพะเยา 10, 1 (มกราคม - เมษายน 2560): 18.

⁴ เจริญ ภูวิจิตร, กลยุทธ์ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมนำการเปลี่ยนแปลง, เข้าถึงเมื่อ 22 ตุลาคม 2567, เข้าถึงได้จาก <https://www.nidtep.go.th/2017/publish/doc/20230317-1.pdf>.

ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงเปรียบเสมือนอาวุธประจำกายของผู้บริหารและผู้นำที่เป็นนักบริหารมืออาชีพที่จะสามารถบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพและความสำเร็จขององค์กร⁵

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บทบาทของผู้บริหารเป็นปัจจัยของการพัฒนาวิทยาลัยให้มีคุณภาพและคุณธรรม ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดี มีทักษะในการบริหารจัดการ กำกับติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และประเมินการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม จะช่วยให้การพัฒนาวิทยาลัยคุณธรรมประสบความสำเร็จ⁶ จากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี จากสถานการณ์โรคโควิด-19 และพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562 ที่เกิดขึ้น ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและท้าทาย เนื่องจากเป็นสถานการณ์วิกฤติ ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำในการบริหารองค์กร เพื่อนำพาองค์กรไปสู่สถาบันที่มีคุณภาพและคุณธรรม

สถาบันพระบรมราชชนก เป็นสถานศึกษาองค์กรหนึ่ง จากเดิมขึ้นตรงกับสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เมื่อพระราชบัญญัติ สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562 เกิดขึ้น ส่งผลให้สถาบันพระบรมราชชนกเป็นมหาวิทยาลัย ขึ้นตรงกับกระทรวงสาธารณสุข แบ่งส่วนงานออกเป็น (1) สำนักงานอธิการบดี (2) สำนักวิชาการ (3) คณะพยาบาลศาสตร์ (วิทยาลัยพยาบาล 30 แห่ง) (4) คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ (วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร 7 แห่ง วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์ 1 แห่งและวิทยาลัยการแพทย์แผนไทย 1 แห่ง) และ (5) คณะแพทยศาสตร์ มีอธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงานสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เป็นองค์การทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาขึ้นตรงต่อสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ทำหน้าที่จัดการศึกษาพยาบาลและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพให้กับกระทรวงสาธารณสุข ปัจจุบัน ประกอบด้วย วิทยาลัยพยาบาลทั้งหมด จำนวน 30 แห่งทั่วประเทศ ซึ่งวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นสถาบันหลักที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพให้กับสถาบันพระบรมราชชนก

⁵ กานต์ บุญศิริ และพจนารถ พรเจริญวิโรจน์, “ภาวะผู้นำกับการเป็นนักบริหารการศึกษา มืออาชีพ,” วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ 8, 1 (มกราคม - เมษายน 2557): 4.

⁶ สุทัศน์ เหมทานนท์, “วิทยาลัยคุณธรรม: สร้างได้อย่างไรในวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก,” วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุพรรณบุรี 1, 1 (มกราคม - มิถุนายน 2561): 11.

กระทรวงสาธารณสุขและเป็นสถาบันการจัดการศึกษาพยาบาลที่สามารถผลิตบัณฑิตพยาบาลเพื่อให้บริการด้านสุขภาพจำนวนมากที่สุดของประเทศ เพื่อป้องกันบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถให้กับกระทรวงสาธารณสุขเพื่อให้ครอบคลุมในทุกสถานบริการสุขภาพตามกรอบของกระทรวงสาธารณสุขก็ได้รับผลกระทบจากการปรับเปลี่ยนทั้งหมดที่กล่าวมาเช่นเดียวกัน ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร⁷

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในปัจจุบันและอนาคต เพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับวิทยาลัยพยาบาล เสริมความเข้มแข็งให้กับองค์กรและสามารถนำองค์การก้าวผ่านการเปลี่ยนแปลงและภาวะวิกฤติที่เกิดขึ้นไปสู่การเป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลที่ได้รับการยอมรับ ได้มาตรฐานคุณภาพระดับสากล ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพแก่สังคมและประเทศชาติ

ปัญหาของการวิจัย

เนื่องจากการเป็นสถาบันอุดมศึกษาทำให้มีโครงสร้างเปลี่ยนไปจากเดิม เกิดการแบ่งส่วนราชการตามพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562 เพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์⁸ พระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562 ที่เกิดขึ้น ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด ผู้บริหารจึงต้องเผชิญกับภาวะการบริหารที่อยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านและซับซ้อน จึงต้องมีภาวะผู้นำในการบริหารองค์กร เพื่อนำพาองค์กรไปสู่สถาบันที่มีคุณภาพ นอกจากจะเป็นองค์การการศึกษาที่มีคุณภาพแล้วยังต้องเป็นองค์การการศึกษาที่มีคุณธรรมจริยธรรม สอดคล้องกับวิชาชีพพยาบาล

จริยธรรมทางการพยาบาล หมายถึง การกระทำของพยาบาลที่แสดงถึงการเคารพเอกลักษณ์ของ ให้อิสระกับผู้ป่วยในการตัดสินใจหรือการกระทำตามคุณค่าหรือตามความเชื่อของผู้ป่วย และยอมรับการตัดสินใจของผู้ป่วยไม่ว่าพยาบาลจะเห็นด้วยหรือไม่ก็ตาม ประกอบด้วย 1) ความเอื้ออาทร (Caring) 2) ความเชื่อถือและความไว้วางใจ (Trust and condence) 3) ความรู้สึกเอาใจเขามาใส่ใจเรา

⁷ วิวัฒน์ โรจนพิทยากร, “สถาบันพระบรมราชชนก:สถาบันอุดมศึกษาแห่งใหม่ของไทย,” **วารสารวิชาการสาธารณสุข** 28, ฉบับพิเศษ (พฤษภาคม - มิถุนายน 2562): 2.

⁸ กระทรวงสาธารณสุข, “ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การแบ่งส่วนราชการตามพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562,” 18 สิงหาคม 2565.

(Empathy) 4) ความเห็นอกเห็นใจ (Sympathy) 5) และการให้ความเคารพ (Respect)⁹ จริยธรรมมีความสำคัญกับพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากจะเป็นสิ่งกระตุ้นและควบคุมโน้มน้าของพยาบาลให้มีการปฏิบัติที่ดี ดังนั้น การส่งเสริมให้พยาบาลมีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการประกอบกิจแห่งวิชาชีพจึงมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับพยาบาล พฤติกรรมเชิงจริยธรรมมีความสำคัญต่อวิชาชีพพยาบาล เนื่องจากเป็นสิ่งที่บอกให้ทราบว่า พยาบาลที่มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมต้องมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ถูกต้องตามมาตรฐาน และใช้วิจารณญาณในการพิจารณาเหตุผล ตัดสินใจเลือกพฤติกรรมที่สอดคล้องกับผู้รับบริการและสังคมยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ดีและเหมาะสม หากพยาบาลมีคุณธรรมและมีกรอบความประพฤติที่ดีตามถูกต้อง ย่อมแสดงให้เห็นภาพลักษณ์ในทางบวกของตนเองและองค์กรวิชาชีพ วิชาชีพการพยาบาล เป็นวิชาชีพที่ดูแลบุคคลที่เจ็บป่วยหรือมีความทุกข์เรื่องสุขภาพโดยตรง ซึ่งในการดูแลบุคคลพยาบาลจำเป็นต้องมีความเข้าใจเต็มใจและให้ความช่วยเหลืออย่างดี ดังนั้นการปฏิบัติงานของพยาบาลจำเป็นต้องมีความรู้ ทักษะ และจริยธรรมไปพร้อมกัน จริยธรรมเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อการประกอบวิชาชีพการพยาบาล ซึ่งเป็นวิชาชีพที่ต้องช่วยเหลือผู้ป่วยในด้านบรรเทาความเจ็บปวดทุกข์ทรมาน การป้องกันโรค การส่งเสริมฟื้นฟูสุขภาพโดยการเคารพในเกียรติศักดิ์ศรีคุณค่าและสิทธิของความเป็นมนุษย์โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ลัทธิศาสนา วรณะ เพศ วัย ลัทธิการเมือง ฐานะและสถานภาพบุคคลในสังคม วิชาชีพพยาบาลเป็นการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการดูแลมนุษย์ การพยาบาลที่มีคุณภาพต้องตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและจิตวิญญาณ ดังนั้นการประกอบวิชาชีพพยาบาลจึงต้องมีจริยธรรมวิชาชีพมาใช้ควบคุมการทำงาน จริยธรรมเป็นรากฐานสำคัญของวิชาชีพการพยาบาล จริยธรรมจะทำให้พยาบาลมีการแสดงออกในขณะที่ปฏิบัติการพยาบาลด้วยความเอื้ออาทรเมตตากรุณาให้การดูแลช่วยเหลือผู้ป่วยไม่เพียงแต่ทางกายเท่านั้น แต่ยังสามารถให้การช่วยเหลือเข้าถึงความต้องการทางด้านจิตใจของผู้เจ็บป่วยได้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่พยาบาลต้องมีคุณภาพคุณธรรม และจริยธรรมการมีคุณธรรมจริยธรรมสอดคล้องกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ เนื่องจากผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลต้องเป็นบุคคลที่เป็นแบบอย่างที่มีคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักศึกษาพยาบาลได้ประพฤติเป็นแบบอย่าง เช่น ความเห็นอกเห็นใจของพยาบาลที่รับรู้ในปัญหาของผู้ป่วย การให้ความสนใจ ความเมตตา และการเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหานั้น ทำให้ผู้ป่วยรู้สึกว่าเขาไม่ได้ถูกทอดทิ้ง มีคนเข้าใจและให้คำปรึกษาเป็นผู้ให้กำลังใจแก่เขา มีความเห็นอกเห็นใจทำให้ผู้ป่วยเกิดความรู้สึกที่เข้มแข็ง อบอุ่นและสามารถเผชิญปัญหาได้ และการให้ความเคารพผู้ป่วยพยาบาลแสดงความเคารพต่อคุณลักษณะที่แตกต่างกันของผู้ป่วยเท่ากับการให้ความเคารพต่อตนเอง

⁹ สิวลี ศิริโล, **จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล**, พิมพ์ครั้งที่ 11 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2558), 198 - 201.

การสังเกตลักษณะบุคลิกและท่าทางของผู้ป่วย เป็นแนวทางหนึ่งที่พยาบาลสามารถบอกตนเองได้ว่า ควรจะใช้คำพูด แสดงกิริยา หรือปฏิบัติต่อผู้ป่วยอย่างไรที่เป็นมารยาทอันดี และแสดงออกถึง ความเป็นผู้มีจริยธรรม ส่งผลให้นักศึกษาได้เห็นเป็นตัวอย่างที่ดีและประพฤติเป็นแบบอย่าง¹⁰

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ได้วิวัฒนาการมายาวนาน กว่า 90 ปี มีวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลแห่งแรกของ กระทรวงสาธารณสุข ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2489 โดยในระยะแรกจัดการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตรระดับ ประกาศนียบัตร ต่อมาเมื่อความก้าวหน้าทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาเจริญมากขึ้น ในปี พ.ศ. 2520 กระทรวงสาธารณสุข จึงได้ปรับปรุงหลักสูตรพยาบาลศาสตรเป็นระดับปริญญาตรี เพื่อสนอง ความต้องการกำลังคนด้านการพยาบาลของประเทศที่ต้องการพยาบาลที่มีคุณภาพ สามารถให้บริการ ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ¹¹ นอกจากการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของสังคมแล้ว การจัดการการศึกษาที่ส่งเสริมให้นักศึกษาพยาบาลมีคุณธรรม จริยธรรม ก็เป็นสิ่งสำคัญยิ่งเช่นกัน การจะเป็นพยาบาลที่มีคุณธรรมจริยธรรมนั้น ขึ้นอยู่กับการเป็นแบบอย่างที่ดีหรือเป็นต้นแบบของ อาจารย์และผู้บริหารด้วย ภาวะผู้นำแบบไม่บริการเป็นลักษณะของผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นตัวอย่างหรือแบบอย่างที่ดีให้กับนักศึกษาได้ ส่งผลต่อความมีคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษา นอกจากนั้นสิ่งที่สำคัญคือการขาดแคลนกำลังคนทางการพยาบาลมีสาเหตุหลายประการ คือนโยบาย ปฏิรูประบบสุขภาพทำให้มีความต้องการจำนวนพยาบาลในปริมาณที่เพิ่มขึ้น ขณะนี้ประเทศไทย ประสบปัญหาการขาดแคลนพยาบาลกว่า 3 หมื่นคนและยังมีการขาดแคลนแฝงตลอดจนการสูญเสีย กำลังคนทางการพยาบาลจากการเปลี่ยนงานเนื่องจากภาระงานที่หนักและมีความเสี่ยงสูงกับ คุณภาพชีวิตและสุขภาพของพยาบาล ซึ่งสวนทางกับค่าตอบแทนตลอดจนสังคมมีความคาดหวังสูงขึ้น จากการรับบริการสุขภาพที่มีมาตรฐานคุณภาพและมีความเป็นเลิศ ประเด็นปัญหาดังกล่าวมีความสัมพันธ์ และเกี่ยวเนื่องกับสถาบันการศึกษาที่ผลิตพยาบาลที่ไม่สามารถตอบสนองต่อภาวะวิกฤติการขาดแคลน บุคลากรทางการพยาบาลได้ ด้วยการเพิ่มจำนวนการผลิตอย่างรวดเร็วตามความต้องการของประเทศ เนื่องจากสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลจะต้องตระหนักในความรับผิดชอบต่อสังคม โดยคำนึงถึงความสมดุลทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา¹² พระราชบัญญัติ

¹⁰ รัตนา ทองแจ่ม, “จริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาล,” วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์ 7, 1 (มกราคม - มีนาคม 2563): 31.

¹¹ สถาบันพระบรมราชชนก คณะพยาบาลศาสตร์, ประวัติคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก, เข้าถึงเมื่อ 2 ธันวาคม 2567, เข้าถึงได้จาก fon.pi.ac.th/รู้จักองค์กร/

¹² มาลีวัล เลิศสาครศิริ, มาลินี ปันดี และวิลาวัณย์ เฟื่องพานิช, “การเสริมสร้างความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่,” วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี 31, 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2563): 203.

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามมาตรา 28 ได้กำหนดให้มีการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นการศึกษาที่มีความมุ่งหมายเฉพาะที่จะพัฒนาวิชาการ วิชาชีพชั้นสูงและการค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาสังคม สอดคล้องกับร่างแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2574) โดยมีเป้าหมายว่าสถาบันอุดมศึกษาต้องการพัฒนาประเทศ เป็นผู้สร้าง ปัญญาให้กับสังคม อุดมศึกษาต้องเป็นศูนย์รวมความรู้และศาสตร์ที่นำไปสร้างทุนทางสังคมก่อให้เกิดนวัตกรรม ความรู้ งานวิจัย ที่เสนอทางเลือกในการแก้ปัญหาและการพัฒนาประเทศในบริบทที่เปลี่ยนแปลง อุดมศึกษาให้โอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงองค์ความรู้และนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาการ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการศึกษาระดับอุดมศึกษาจำเป็นต้องมีการปฏิรูปเพื่อให้เกิดการพัฒนาในทุกด้านทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพและการสร้าง องค์ความรู้เพื่อพัฒนาสังคม สถาบันอุดมศึกษาจึงต้องปรับระบบการบริหารให้มีคุณภาพมากขึ้นทั้งในด้านบุคคล ทรัพยากร การเงินและงบประมาณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดี เพื่อส่งผลให้องค์กรของตนเองเป็นองค์กรที่มีคุณภาพมาตรฐานและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพการพัฒนาคุณภาพการศึกษามีเป้าประสงค์หลัก คือการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนเก่งและเป็นคนดี พร้อมที่จะใช้ชีวิตอย่างมีความสุขภายใต้วิถีชีวิตไทยที่สามารถแข่งขันกับคนอื่น ๆ ได้จะต้องมีกลไกการสร้างคนที่มีประสิทธิภาพ นำไปสู่การสร้างสังคมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น¹³ บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ คือผู้บริหารสถานศึกษาเพราะต้องเป็นผู้นำและผู้แสวงหาความร่วมมือจากบุคลากร ชุมชน องค์กรส่วนปกครองท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถานประกอบการ สถาบันศาสนาและสถาบันสังคมอื่น ๆ ร่วมกันจัดและพัฒนา การศึกษาอย่างต่อเนื่องและมั่นคง บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ แต่การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังนั้นอาจขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่นปัจจัยด้านสถานศึกษา ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร และปัจจัยพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องนำเทคนิควิธีการ ตลอดจนกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของ ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาที่มีอยู่อย่างมากมาย นำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น¹⁴

¹³ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, แผนพัฒนาอุดมศึกษาระยะยาว, เข้าถึงเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2567, เข้าถึงได้จาก https://www.ubu.ac.th/web/files_up/03f2017040916420783.pdf

¹⁴ สมจิตร เจริญกร, “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในองค์กร,” *Journal of Roi Kaensarn Academi* 3, 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2561): 8.

พระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562¹⁵ กำหนดให้สถาบันพระบรมราชชนก เป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษา แห่งชาติในด้านการแพทย์ การพยาบาล การสาธารณสุข และสหเวชศาสตร์ มีฐานะเป็นนิติบุคคลและ เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ อยู่ในสังกัด กระทรวงสาธารณสุข โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของกระทรวงสาธารณสุขให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพ ทำการสอน ทำการวิจัย ทำการฝึกอบรม และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม โดยมุ่งเน้นการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุขเป็นสำคัญ กำหนดให้สถาบันแบ่งส่วนงาน ออกเป็น 1) สำนักงานอธิการบดี 2) คณะ และ 3) สำนักและให้สถาบันมีอำนาจให้ความร่วมมือกับ สถาบันศึกษาอื่นทั้งในและต่างประเทศ โดยรับสถานศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่นเข้าสมทบในสถาบัน หรือจัดการศึกษาหรือดำเนินการวิจัยร่วมกับสถานศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่นใน ประเทศหรือ ต่างประเทศหรือขององค์การระหว่างประเทศได้ ส่งผลให้การเป็นสถาบันอุดมศึกษาของสถาบันพระ บรมราชชนกมีโครงสร้างเปลี่ยนไปจากเดิม มีอธิการบดี คณบดี และผู้อำนวยการสำนักวิชาการต่าง ๆ รวมถึงการมีสภาสถาบันสภาวิชาการ สภาคณาจารย์ และอื่น ๆ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศเสมือนหนึ่ง เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งมีผลต่อองค์กรอย่างก้าวกระโดด อาจทำให้บุคลากรในหน่วยงานอาจ ปรับตัวไม่ทัน เกิดผลกระทบต่องค์กร จำเป็นจะต้องมีผู้นำที่นำพองค์กรผ่านการเปลี่ยนแปลงนี้ได้¹⁶

นอกจากนั้นจากจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาและการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 เกณฑ์สภาการพยาบาลหากต้องการเพิ่มกำลังในการผลิตนักศึกษาพยาบาล ต้องสรรหาอาจารย์เพื่อ ทดแทนอาจารย์สูงอายุที่กำลังจะเกษียณอายุราชการให้ได้ตามจำนวนที่ต้องการ โดยสถาบันการศึกษา ควรเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการบริหารการศึกษา ทั้งด้านการจัดการศึกษาและการบริหารจัดการ มีการปรับรูปแบบและวิธีการจัดการศึกษา มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา วิทยาลัย พยาบาลและอาจารย์เป็นส่วนสำคัญที่ต้องทำให้เกิดการเรียนรู้ยุคใหม่ ปรับกระบวนการจัดการเรียน การสอนจากรูปแบบเดิมเป็นรูปแบบใหม่ เช่น การบรรยายไปเป็นการจัดการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active learning) ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนเกิดการคิดเชิงวิพากษ์ เกิดการแก้ไขปัญหา เกิดความคิดสร้างสรรค์

¹⁵ กองกฎหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, **พระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562**, เข้าถึงเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2567, เข้าถึงได้จาก https://legal.moph.go.th/index.php?option=com_remository&Itemid=813&func=select&id=298&orderby=7

¹⁶ สถาบันพระบรมราชชนก, **ยกสถานะ ‘สถาบันพระบรมราชชนก’ เป็นอุดมศึกษาเฉพาะทาง ผลิตบุคลากรตามความต้องการ สธ.**, เข้าถึงเมื่อ 4 กันยายน 2567, เข้าถึงได้จาก <https://www.hfocus.org/content/2018/04/15680>

และรู้จักคิดค้นนวัตกรรม¹⁷เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ คือ บัณฑิตมีความรู้ มีทักษะสามารถให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล จึงจัดเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพการศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษาและประสิทธิผลขององค์การทางการศึกษา ซึ่งคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ก็ได้รับผลกระทบเช่นเดียวกัน

วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก เป็นหน่วยงานหนึ่งที่เป็นองค์การทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่กำลังปรับตัวเพื่อให้เข้ากับกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562 ที่เกิดขึ้น นอกจากจะมีภารกิจหน้าที่ตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา คือ การทำวิจัย การให้บริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนารูปแบบการผลิตงานวิจัย/นวัตกรรมแล้วนั้น อีกภารกิจหนึ่งคือการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพของประเทศ อันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์จากเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562 ซึ่งเป็นการแสดงบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบต่อสังคม¹⁸ โดยเป็นแหล่งผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพแจกจ่ายไปยังหน่วยงานสุขภาพทั่วประเทศแล้ว จึงต้องการผู้นำที่มีทักษะและสมรรถนะระดับสูง เพื่อให้ได้บัณฑิตที่ตอบโจทย์ความต้องการของตลาดแรงงานและมีศักยภาพในการแข่งขันสูง ซึ่งเป็นความท้าทายอย่างยิ่ง

ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ (servant leadership) เป็นรูปแบบการบริหารที่ผู้นำองค์การพยาบาลปัจจุบันให้ความสนใจและเลือกนำมาใช้เพื่อการบริหารจัดการงานขององค์การ เป็นภาวะผู้นำรูปแบบหนึ่งที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะของวิชาชีพพยาบาลและวิทยาลัยพยาบาล เพราะต้องเป็นผู้นำที่ดูแลและให้บริการกับผู้อื่น ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการเป็นการมุ่งเน้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานได้อย่างสูงสุด ภายใต้บทบาทการสนับสนุนและส่งเสริมของผู้นำ ทำให้สมาชิกทีมเกิดความรับผิดชอบร่วมกัน และรับรู้ในความสามารถของกันและกัน เกิดผลการปฏิบัติงานในองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงในระยะยาวและยั่งยืน¹⁹

¹⁷ อุมาสวรรค์ ชูหา และคณะ, “ผลิตพยาบาลอย่างไรให้ตอบโจทย์ผู้ใช้บัณฑิตในศตวรรษที่ 21: ความท้าทายของอาจารย์พยาบาลไทย,” **วารสารโรงพยาบาลมหาสารคาม** 16, 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2562): 177.

¹⁸ วิวัฒน์ โรจนพิทยากร, “สถาบันพระบรมราชชนก:สถาบันอุดมศึกษาแห่งใหม่ของไทย,” **วารสารวิชาการสาธารณสุข** 28, ฉบับพิเศษ (พฤษภาคม - มิถุนายน 2562): 1.

¹⁹ สุระพรรณ พนมฤทธิ์ และเพ็ญพรรณ พิทักษ์สงคราม, “การพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ: ทิศทางการบริหารจัดการในองค์การพยาบาล,” **วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข** 31, 3 (กันยายน - ธันวาคม 2564): 204.

ปัจจุบันคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รับมือการแข่งขันที่กล่าวมาข้างต้น ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ด้วยความมีคุณธรรม จริยธรรม ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขความพึงพอใจในงาน จะสามารถทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุข จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลในการที่จะต้องสร้างบรรยากาศให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขความพึงพอใจให้เกิดขึ้น ภาวะผู้นำแบบไฟบริการเป็นภาวะผู้นำรูปแบบหนึ่งที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะของวิชาชีพพยาบาลและวิทยาลัยพยาบาลอยู่แล้ว เพราะต้องเป็นผู้นำที่ดูแลและให้บริการกับผู้อื่น²⁰ การเป็นผู้นำแบบไฟบริการเป็นวิถีชีวิตของผู้ที่มีจิตใจแห่งการรับใช้ มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน สร้างความเข้าใจและแนวทางปฏิบัติงานที่สามารถนำมาซึ่งความดีงามให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง ภาวะผู้นำแบบไฟบริการเป็นการมุ่งเน้นความเป็นผู้นำในองค์กรให้สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลักสำคัญ โดยสิ่งที่มุ่งเน้นนั้นเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับผู้ตามเป็นหลักและเกี่ยวข้องกับสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบ ๆ องค์กร ผู้นำแบบไฟบริการจะมีแนวคิดในการเสริมพลังอำนาจ คุณภาพ การสร้างทีมงาน และการบริหารแบบมีส่วนร่วม รวมถึงจรรยาบรรณการให้บริการซึ่งรวมอยู่ในปรัชญาของการบริหารและจะให้ความเอาใจใส่ในการพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานและการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ²¹

ประกอบกับการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ยังไม่พบงานวิจัยที่มีการนำภาวะผู้นำแบบไฟบริการมาใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษาพยาบาล ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขในปัจจุบันและอนาคต เพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับวิทยาลัยพยาบาล สามารถนำองค์กรก้าวผ่านการเปลี่ยนแปลงและภาวะวิกฤติที่เกิดขึ้นไปสู่การเป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลที่มีคุณภาพ

²⁰ สุพัตรา วัชรเกตุ, “ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้: บัญญัติ 10 ประการของผู้นำทางการพยาบาล,” **วารสารพยาบาลทหารบก** 15, 3 (กันยายน - ธันวาคม 2557): 45.

²¹ อาทิตยา บริพันธ์, “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำไฟบริการของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา,” **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร** 9, 36 (กรกฎาคม - กันยายน 2564): 7.

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากสภาพปัญหาและความสำคัญของการวิจัยที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อทราบองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและเป็นแนวทางในการหาคำตอบ ผู้วิจัยจึงกำหนดข้อคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีองค์ประกอบใดบ้าง
2. ผลการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขเป็นอย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยและพื้นฐานการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขเป็นพหุองค์ประกอบ
2. ผลการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้และเป็นประโยชน์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

Servant Leadership ในภาษาไทยมีใช้กันอยู่หลายคำ เช่น ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ภาวะผู้นำแบบรับใช้ ภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการ ภาวะผู้นำแบบบริการ ภาวะผู้นำแบบผู้บริการ ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ฯลฯ ดังนั้นเพื่อให้เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจะใช้คำว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการในการวิจัยนี้เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัด

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยจากองค์ความรู้ในเรื่องต่อไปนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ เช่น 1) สัมฤทธิ์ กางเพ็ง กล่าวว่า ผู้นำแบบไฟบริการจะมีลักษณะให้บริการผู้อื่นก่อนคิดถึงผลประโยชน์ของตนเอง จะใช้ความสามารถที่ตนมีอยู่เพื่อทำให้บุคคลและองค์การเจริญเติบโต ความปรารถนาที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่นจะมีมากกว่าความปรารถนาที่ต้องการจะได้รับตำแหน่งเพื่อแสวงหาอำนาจและควบคุมผู้อื่น จะมีความเสียสละและไม่หวังผลตอบแทนทางการเงินอันเป็นการอุทิศทุ่มเทกับการทำงานขององค์การ ผู้นำแบบไฟบริการจะรู้สึกว่าได้ทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่เท่าที่องค์การจะมอบหมายงานให้ทำพร้อมจะอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ด้วยการรับฟังความคิดเห็นและให้การยอมรับผู้อื่น ยอมรับความคิดเห็นและให้เกียรติผู้อื่น และค่านิยมของภาวะผู้นำแบบไฟบริการจะมีค่านิยมที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ (1) การบริการ (2) การนำ (3) การให้คุณค่ากับอิสรภาพและศักดิ์ศรีของบุคคล (4) การเชื่อในพรสวรรค์ ความสามารถพิเศษและความสามารถของแต่ละบุคคล และ (5) การสร้างความเจริญงอกงามแก่ผู้อื่นและตนเองให้เกิดขึ้นทุกด้าน²² 2) สุพัตรา วัชรเกตุ ได้กล่าวว่า ผู้นำแบบไฟบริการมีองค์ประกอบ 10 ประการ คือ (1) การฟัง (2) ความเข้าใจผู้อื่น (3) การเยี่ยวยา (4) การตระหนักรู้ (5) การโน้มน้าว (6) การคิดแบบรวบยอด (7) การมองการณ์ไกล (8) การพิทักษ์รักษา (9) การพัฒนาคน และ (10) การพัฒนาชุมชน²³ 3) อนุวัตร กระสังข์ กล่าวถึง ภาวะผู้นำแบบไฟบริการว่าสอดคล้องกับหลักธรรมซึ่งในการปฏิบัติตามหลักการภาวะผู้นำแบบไฟบริการไม่ได้เหมาะสำหรับวัฒนธรรมตะวันตกที่ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาคริสต์เพียงเท่านั้นแต่ในประเทศไทยซึ่งมีศาสนาพุทธเป็นศาสนาประจำชาติ การปฏิบัติตามหลักการภาวะผู้นำแบบไฟบริการนี้จึงมิได้แตกต่างไปจากหลักธรรมสำหรับผู้บริหารหรือผู้ประกอบการอันเป็นธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวความเห็นอกเห็นใจ²⁴ 4) กฤษณา พรหมชาติ และสุวิทย์ ศรีโหม ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ เป็นการทำหน้าที่เป็นเหมือนที่ปรึกษา รับฟังปัญหาเพื่อนำมาวิเคราะห์หาแนวทางแก้ไข มีการมองการณ์ไกล มีความคิดไปไกลในอนาคต²⁵ 5) มัทนา วังถนอมศักดิ์ กล่าวว่า การให้บริการแก่ผู้ตามหรือกลุ่มเป็นความรับผิดชอบหนึ่งของผู้นำรวมถึงการเอาใจใส่ การสร้าง

²² สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, ภาวะผู้นำแบบบริการ : แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย (ขอนแก่น: อภิชาติการพิมพ์, 2557), 103 - 105.

²³ สุพัตรา วัชรเกตุ, “ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้: บัญญัติ 10 ประการของผู้นำทางการพยาบาล,” วารสารพยาบาลทหารบก 15, 3 (กันยายน - ธันวาคม 2557): 44.

²⁴ อนุวัตร กระสังข์, “ทฤษฎีภาวะผู้นำไฟบริการ : ทิศทางการบริหารจัดการขององค์การในอนาคต,” วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ 6, 4 (ตุลาคม - ธันวาคม 2560): 125.

²⁵ กฤษณา พรหมชาติ และสุวิทย์ ศรีโหม, “บทบาทภาวะผู้นำกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21,” วารสารนักบริหาร 37, 1 (มกราคม - มิถุนายน 2560): 17.

แรงจูงใจ การปกป้องดูแลให้ผู้ตามมีความสุขสุขภาพแข็งแรง สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ตามได้ ผู้นำแบบไฝบริการเป็นผู้ที่ช่วยเหลือผู้อื่น เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในการสร้างความดีงามอันยิ่งใหญ่ให้สังคม เป็นผู้นำที่เห็นประโยชน์ของส่วนรวมสำคัญกว่าประโยชน์ส่วนตน²⁶ 6) อุทัยวรรณ พงษ์บริบูรณ์ กล่าวถึง คุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำแบบไฝบริการ ประกอบด้วยหลัก 15 ประการ²⁷ 7) พิมพ์สุดา ชุ่มเอื้อง และคณะ ได้กล่าวว่า ผู้นำแบบรับใช้คือผู้นำมุ่งรับใช้ผู้อื่นโดยการเพิ่มพลังอำนาจโดยใช้ความเก่งกาจความสามารถของคนอื่นเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ในขณะที่เป้าหมายขององค์การกำลังมุ่งตอบสนองความต้องการและความเติบโตในฐานะมนุษย์ที่มีความต้องการคล้ายคลึงกัน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 10 ประการ ดังนี้ (1) การฟัง (2) การเห็นอกเห็นใจ (3) การเยียวยารักษา (4) การตระหนักรู้ (5) การโน้มน้าวใจ (6) การสร้างมนทัศน์ (7) การมองการณ์ไกล (8) การรับผิดชอบร่วมกันและอุทิศตนเพื่อรับใช้ (9) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน และ (10) การสร้างชุมชน²⁸ 8) ปุณณนุช พิมพ์ใจใส และคณะ กล่าวว่า ผู้นำไฝบริการนั้นต้องเป็นผู้ที่ใส่ใจในตนเองมีความเป็นตัวของตัวเอง รักความอิสระ และมีความชื่นชอบที่จะเป็นผู้ช่วยเหลือและสนับสนุนผู้อื่น ประกอบด้วยองค์ประกอบ 10 ประการ คือ ดังนี้ (1) การฟัง (2) การเห็นอกเห็นใจ (3) การเยียวยารักษา (4) การตระหนักรู้ (5) การโน้มน้าวใจ (6) การสร้างมนทัศน์ (7) การมองการณ์ไกล (8) การรับผิดชอบร่วมกันและอุทิศตนเพื่อรับใช้ (9) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน และ (10) การสร้างชุมชน²⁹ 9) สุระพรรณ พนมฤทธิ์ กล่าวถึง ภาวะผู้นำแบบไฝบริการ ว่าเป็นต้นแบบการบริหารของผู้นำที่เน้นการปฏิบัติเป็นตัวอย่าง การให้ความสนใจในการส่งเสริมทีมให้ได้รับการพัฒนา การให้ความสำคัญด้านคุณธรรม การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีอย่างแท้จริงระหว่างผู้นำและทีมในองค์กร การบริหารแบบไฝบริการทำให้ทีมเกิดความสุขในการปฏิบัติงานได้รับการเสริมพลังส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ³⁰ 10) กนกพร อินตาวงค์ ได้กล่าวว่า

²⁶ มัทนา วังถนอมศักดิ์, ภาวะผู้นำทางการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ (นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2561), 94.

²⁷ อุทัยวรรณ พงษ์บริบูรณ์, “สุดยอดผู้นำคือผู้ให้บริการ,” วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซียฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ 9, 1 (มกราคม - เมษายน 2562): 1.

²⁸ พิมพ์สุดา ชุ่มเอื้อง และคณะ, “ภาวะผู้นำไฝบริการ (SERVANT LEADERSHIP) ในโลกแห่งการแข่งขันทางธุรกิจ,” วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ 5, 18 (มกราคม - มีนาคม 2562): 15 - 19.

²⁹ ปุณณนุช พิมพ์ใจใส และคณะ, “ภาวะผู้นำไฝบริการ: มุมมองผู้บริหารการพยาบาล,” วารสารพยาบาลทหารบก 21, 1 (มกราคม - เมษายน 2560): 9.

³⁰ สุระพรรณ พนมฤทธิ์ และเพ็ญพรรณ พิทักษ์สงคราม, “การพัฒนาภาวะผู้นำแบบไฝบริการ: ทิศทางการบริหารจัดการในองค์การพยาบาล,” วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข 31, 3 (กันยายน - ธันวาคม 2564): 204.

ภาวะผู้นำเฝ้บริการเป็นภาวะผู้นำที่มีความเชื่อมโยงกับการบริหารองค์การ โดยผู้นำมีบทบาทในการสร้างวิสัยทัศน์ให้บุคคลทุกคนภายในองค์การมีทิศทางการทำงานร่วมกัน ภาวะผู้นำแบบเฝ้บริการจะเป็นผู้รับใช้บุคคลและสังคม เป็นผู้สร้างองค์การที่มีวัฒนธรรมที่เน้นจริยธรรมความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมการทำงานและความสัมพันธ์ของผู้นำและผู้ตาม ซึ่งเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานโดยจากการควบคุมการทำงานเปลี่ยนเป็นการมอบอำนาจให้กับผู้ตาม³¹ 11) ปณิฎฐา เกลียวสัมพันธ์ใจ กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบเฝ้บริการเป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานของการทำงานเป็นทีม การอยู่ร่วมกันเป็นชุมชน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีพฤติกรรมที่ประกอบด้วยคุณธรรม การดูแลเอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน และการมุ่งพัฒนาให้เพื่อนร่วมงานเจริญงอกงาม³² 12) ศรุติพงศ์ ภูวัชรวรานนท์ ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบเฝ้บริการเพื่อการบริหารในยุควิถีใหม่ ประกอบด้วยหลักการ 9 ประการ (1) Stewardship: มีความเต็มใจที่จะรับใช้และรับผิดชอบต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ (2) Share Vision and Foresight: กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม (3) Empowerment: การกระจายอำนาจการบริหารตามบทบาทหน้าที่ (4) Empathy and Building community as family: ความเห็นอกเห็นใจ (5) Humility and Persuasion: ความอ่อนน้อมถ่อมตนและการจงใจโน้มน้าว (6) Doing the right things: ยึดมั่นในความถูกต้องและมีมาตรฐานในการทำงาน (7) Altruism: ความไม่เห็นแก่ตัว (8) Awareness, Ethics and Morals: ตระหนักรู้คุณค่าคุณธรรมจริยธรรม และ (9) Commitment and Support as standing back: มุ่งมั่นพัฒนาคน³³ 13) กรีนลีฟ (Greenleaf) กล่าวว่า ผู้นำต้องเป็นผู้รับใช้ก่อน ซึ่งเริ่มจากความรู้สึกที่เป็นไปตามธรรมชาติที่บุคคลต้องการที่จะรับใช้ผู้อื่น การเลือกในระดับจิตสำนึกจะเป็นแรงบันดาลใจในการนำไปสู่ความเป็นผู้นำแบบเฝ้บริการซึ่งแตกต่างอย่างชัดเจนกับผู้ที่ต้องการเป็นผู้นำก่อน ผู้นำเกิดจากแรงขับของความต้องการอำนาจและการครอบครอง ผู้นำแบบนี้การรับใช้จะเป็นตัวเลือกท้าย ๆ ผู้นำแบบมีอำนาจและผู้นำแบบบริการจึงมีความแตกต่างแบบ 2 ขั้ว อันเป็นความผสมผสานที่หลากหลายของธรรมชาติมนุษย์ แตกต่างโดยการดูแลรับใช้

³¹ กนกพร อินตาวงศ์, “ภาวะผู้นำเฝ้บริการ: ความหมาย ความสัมพันธ์และการนำไปปรับใช้ ในองค์การ,” วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน 2, 1 (มกราคม - เมษายน 2564): 31.

³² ปณิฎฐา เกลียวสัมพันธ์ใจ, “ภาวะผู้นำเฝ้บริการ: ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในรูปแบบใหม่,” วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย 4, 4 (ตุลาคม - ธันวาคม 2565): 65.

³³ ศรุติพงศ์ ภูวัชรวรานนท์, “คุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำแบบรับใช้กับการบริหารในยุควิถีใหม่,” วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 12, 47 (เมษายน - มิถุนายน 2567): 1.

โดยการเป็นผู้รับใช้ก่อน³⁴ 14) กรีนลีฟ (Greenleaf) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำแบบใฝ่บริการ ประกอบด้วยหลัก 10 ประการ ดังนี้ (1) การฟัง (2) การเห็นอกเห็นใจ (3) การเยียวยารักษา (4) การตระหนักรู้ (5) การโน้มน้าวใจ (6) การสร้างมนต์เสน่ห์ (7) การมองการณ์ไกล (8) การรับผิดชอบร่วมกันและอุทิศตนเพื่อรับใช้ (9) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน และ (10) การสร้างชุมชน³⁵ 15) รัสเซล และสโตน (Russell and Stone) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำแบบใฝ่บริการ มี 2 กลุ่ม คือ (1) คุณลักษณะในการปฏิบัติหน้าที่ (functional attributes) ประกอบด้วย ความมีวิสัยทัศน์ ความซื่อสัตย์ ความซื่อตรง การเป็นแบบอย่าง ความไว้วางใจ การเห็นคุณค่า การให้อำนาจการบริการ และการริเริ่มบุกเบิก และ (2) คุณลักษณะอื่น ๆ (accompanying attributes) เช่น การสอน การมอบหมายงาน การให้บริการ ความน่าเชื่อถือ ความสามารถ การสื่อสาร การรับฟัง การโน้มน้าว การมีอิทธิพลการเป็นทีมมองเห็น และการให้กำลังใจ³⁶ 16) สเปียร์ และลอเรนซ์ (Spears and Lawrence) ได้จำแนกคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ที่สำคัญ 10 ประการ ดังนี้ (1) การฟัง (2) การเห็นอกเห็นใจ (3) การเยียวยารักษา (4) การตระหนักรู้ (5) การโน้มน้าวใจ (6) การสร้างมนต์เสน่ห์ (7) การมองการณ์ไกล (8) การรับผิดชอบร่วมกันและอุทิศตนเพื่อรับใช้ (9) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน และ (10) การสร้างชุมชน³⁷ 17) เพจ และวอง (Page and Wong) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ หมายถึง การรับใช้ให้บริการผู้อื่น โดยการลงทุนด้วยการพัฒนาและชีวิตความเป็นอยู่ของผู้อื่นเพื่อผลประโยชน์ด้านการประสบความสำเร็จในงานและการบรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกัน³⁸ 18) แพทเทอสัน (Patterson) ได้กล่าวว่า ผู้นำแบบใฝ่บริการ มุ่งเน้นการบริการของผู้อื่นเป็นพื้นฐานขององค์กร เขาได้พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำ

³⁴ Robert K. Greenleaf, *The Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate power and Legitimate power and greatness* (New York: Paulist Press, 1977), 13.

³⁵ Robert K. Greenleaf, *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate power and greatness* (New Jersey: Paulist Press, 2002), 5 - 8.

³⁶ Robert F. Russell and Gregory Stone, "A Review of Servant Leadership Attributes: Developing a practical model," *Leadership & Organization Development Journal* 23, 3 (2002): 145 - 157.

³⁷ Larry C. Spears and Frederick M. Lawrence, *Servant leadership for the 21st century* (New York: John Wiley & Sons Contemporary Management, 2002), 226 - 227.

³⁸ Don Page and Paul T. Wong, *Servant leadership: An Opponent-Process Model and the Revised Servant Leadership Profile*, accessed May 23, 2022, available from <http://www.drmpaulwong.com/wp-content/uploads/2013/09/Wong-Servant-Leadership-An-Opponent-Process-Model.pdf>

แบบใฝ่บริการซึ่งมีคุณลักษณะ 7 อย่างที่จะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม คือ ความรัก แท้จริง ความนอบน้อม เห็นประโยชน์ส่วนรวม วิสัยทัศน์ ความเชื่อถือ การเสริมแรง และการบริการ ซึ่งเน้นถึงผู้นำที่มีใจบริการ เพื่อมุ่งไปสู่อนาคตที่ดี³⁹ 19) ดาฟท์ (Daft) กล่าวถึง บทบาทที่ผู้นำต้องแสดง ในองค์กรแห่งการเรียนรู้คือการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากร การออกแบบโครงสร้างองค์กร และการแสดงบทบาทเป็นผู้นำแบบใฝ่บริการ การเป็นผู้นำแบบใฝ่บริการนั้นจะต้องเรียนรู้ที่จะคิด ในรูปแบบของการควบคุมร่วมซึ่งก็คือการหาข้อตกลงระหว่างผู้นำและผู้ตามมากกว่าที่จะเป็น การควบคุมเหนือผู้นำแบบใฝ่บริการจะสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามบนพื้นฐานของความคิด วัฒนธรรม ที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้นำจะช่วยให้ บุคลากรเห็นภาพรวมขององค์กรทั้งหมด ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ริเริ่มการเปลี่ยนแปลงและเพิ่ม ความสามารถของบุคลากรเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรในอนาคต⁴⁰ 20) ซาเวล และมุนโร (Savel and Munro) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการในบริบทของการดูแลผู้ป่วยในระยะวิกฤต มีหลักสำคัญ 4 ประการ ดังนี้ (1) การให้ความสำคัญกับผู้อื่นก่อนเป็นอันดับแรก (2) การหาสิ่งที่ดีที่สุด สำหรับสมาชิกทีม (3) การค้นหาจุดแข็งและจุดอ่อนของผู้ได้บังคับบัญชา และ (4) มีความอ่อนน้อม ถ่อมตน⁴¹ 21) สเปียร์ (Spears) ได้กล่าวว่า แนวคิดภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการประกอบด้วยหลักสำคัญ 10 ประการ ดังนี้ (1) การฟัง (2) การเห็นอกเห็นใจ (3) การเยียวยารักษา (4) การตระหนักรู้ (5) การโน้มน้าวใจ (6) การสร้างมนทัศน์ (7) การมองการณ์ไกล (8) การรับผิดชอบร่วมกันและ อุทิศตนเพื่อรับใช้ (9) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน และ (10) การสร้างชุมชน⁴² 22) จิเมเนซ, เบอร์ลีสัน และฮอก (Jimenez, Burleson and Haugh) กล่าวถึง การประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ในการจัดการพยาบาลเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานในช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19 ประกอบด้วย

³⁹ Kathleen Patterson, **Servant leadership: A theoretical model. Servant Leadership Roundtable**, Regent University School of Leadership Studies, (Virginia Beach, VA, 2003), 570.

⁴⁰ Richard L. Daft, **Defining Servant Leadership** (Indiana Wesleyan University, 2004), accessed May 23, 2023, available from https://web.archive.org/web/20180512081738id_/https://www.regent.edu/acad/global/publications/sl_proceedings/2004/lau_b_defining_servant.pdf

⁴¹ Richard H. Savel and Cindy L. Munro, **Servant leadership: the primacy of service,** *Ajcc American journal of critical care* 26, 2 (March 2017): 98 - 99.

⁴² Larry C. Spears, **Ten characteristics of a servant-leader**, accessed October 6, 2023, available from <https://www.spearscenter.org/46-uncategorised/136-ten-characteristics-ofservant-leadership>

หลัก 7 ประการ ดังนี้ (1) การเยียวยาทางอารมณ์ (2) การให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอันดับแรก (3) การพัฒนาทักษะเชิงแนวคิด (4) การช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการพัฒนาและประสบความสำเร็จ (5) การปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม (6) ให้การสนับสนุนและให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และ (7) การสร้างคุณค่าให้กับชุมชน⁴³ 23) เนวิลล์ และคณะ (Neville et al.) กล่าวว่า วิชาชีพการพยาบาลมีลักษณะและค่านิยมหลายประการที่คล้ายคลึงกับการเป็นผู้นำแบบไฟบริการ ซึ่งมีหลักการหรือแนวคิดของการเป็นผู้นำที่รับใช้ก่อน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องและสอดคล้องกับทฤษฎีทางการพยาบาลและในด้านการศึกษาพยาบาล อาจารย์พยาบาลสามารถมีประสบการณ์ร่วมกันกับนักศึกษาในการเรียนรู้ผ่านการบริการร่วมกันเพื่อประโยชน์ร่วมกันทั้งการเสริมสร้างการศึกษาและการให้บริการชุมชน โดยการแสดงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการบริการจริงและประสบการณ์การเรียนรู้โดยไม่จำเป็นต้องเป็นผู้นำที่รับใช้ก่อนแต่จะเน้นไปที่การไตร่ตรองและการสะท้อนตนเองเพื่อความเข้าใจตนเองที่มากขึ้น⁴⁴ และ 24) ทอดท์ และคូវิงตัน (Todt and Covington) ได้กล่าวว่า วิชาชีพการพยาบาลโดยธรรมชาติของการให้บริการเหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับการประยุกต์ใช้แนวคิดการเป็นผู้นำแบบไฟบริการ เนื่องจากการบริการมุ่งเน้นไปที่ความสำคัญของผู้อื่นและอาจารย์พยาบาลมีหน้าที่ในการปลูกฝังความรับผิดชอบในการรับใช้วิชาชีพให้กับนักศึกษา ความเป็นผู้นำเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของบทบาทของอาจารย์พยาบาล ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่อาจารย์จะต้องเตรียมพยาบาลที่จบใหม่ให้มีทักษะที่จำเป็นในการดูแลผู้ป่วย แต่ยังคงต้องมีทักษะในการเคารพซึ่งกันและกันและเคารพในวิชาชีพการพยาบาลด้วย⁴⁵

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1) อุทัยวรรณ พงษ์บริบูรณ์ และทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลเอกชน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารการศึกษพยาบาล⁴⁶ 2) ธนพร วรรณกุล, ศักดา สถาพรวงษา

⁴³ William P. Jimenez, Seterra D. Burleson, and Matthew J. Haugh, "From Managing Nurses to Serving Nurses: The Case for Transfusing Nursing Management with Servant Leadership During the Global COVID-19 Pandemic," **Industrial and Organizational Psychology** 14, 1 Special Issue (June 2021): 280 - 285.

⁴⁴ Kathleen Neville et al., "Understanding Servant Leadership in Nursing: A Concept Analysis," **International Journal for Human Caring** 25, 1 (2021): 22 - 29.

⁴⁵ Kendrea Todt and Sarah Covington, "Servant-Leadership in Nursing Education," **The International Journal of Servant-Leadership** 17, 1 (2023): 317 - 337.

⁴⁶ อุทัยวรรณ พงษ์บริบูรณ์ และทวีวัฒน์ ปิตยานนท์, "องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลเอกชนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารการศึกษพยาบาล," **วารสารพยาบาลตำรวจ** 7, 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2558): 63.

และนรลักษณ์ เอื้อกิจ ศึกษา การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบผู้บริการของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล⁴⁷ 3) ณปภัช วิเศษชูชาติกุล และพิพัฒน์ นนทนาธรณ์ ศึกษา อิทธิพลของภาวะผู้นำผู้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า⁴⁸ 4) พิรเทพ รุ่งคุณากร, พิมพัลดา อนันต์สิริเกษม และศิริณา จิตต์จรัส ศึกษา ภาวะผู้นำแห่งการรับใช้ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน⁴⁹ 5) ผดุงวิทย์ ยศทวี และจรรยา สันตยากร ศึกษา อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบให้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 1⁵⁰ 6) นภาพิพย์ ตั้งตรีจักร และคณะ ศึกษา โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำผู้บริการของผู้บริหารและทักษะของอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 ผ่านความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา⁵¹ 7) อุไรวรรณ แก้วเพชร, พัทยา แก้วสาร และบุญทิพย์ สิริธรงค์ศรี ศึกษา อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบบริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ

⁴⁷ ธนพร วรรณกุล, ศักดา สถาพรวงษา และนรลักษณ์ เอื้อกิจ, “การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบผู้บริการของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล,” **วารสารเวริเดียนส์** 9, 1 (มกราคม - เมษายน 2559): 598.

⁴⁸ ณปภัช วิเศษชูชาติกุล และพิพัฒน์ นนทนาธรณ์, “อิทธิพลของภาวะผู้นำผู้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า,” **วารสารสมาคมนักวิจัย** 21, 3 (กันยายน - ธันวาคม 2559): 75.

⁴⁹ พิรเทพ รุ่งคุณากร, พิมพัลดา อนันต์สิริเกษม และศิริณา จิตต์จรัส, “ภาวะผู้นำแห่งการรับใช้ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน : แนวคิดและทฤษฎีเพื่อการพัฒนา,” **วารสารเวริเดียนส์ ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ** 10, 1 (มกราคม - เมษายน 2560): 1103.

⁵⁰ ผดุงวิทย์ ยศทวี และจรรยา สันตยากร, “อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบให้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 1,” **วารสารการพยาบาลและสุขภาพ** 12, 2 (เมษายน - มิถุนายน 2561): 67.

⁵¹ นภาพิพย์ ตั้งตรีจักร และคณะ, “โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำผู้บริการของผู้บริหารและทักษะของอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 ผ่านความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา,” **วารสารพยาบาลสงขลานครินทร์** 39, 3 (กรกฎาคม - กันยายน 2562): 90 - 91.

พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา⁵² 8) อัญชิสา ชูศรี, สีน งามประโคน และ อำนาจ บัวศิริ ศึกษา รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าใ้บริการ สำหรับนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข⁵³ 9) ชูศรี มโนการ, รัศมีลภัส ใจยะสิทธิ์ และศศิญา บัวผุด ศึกษา องค์ประกอบ เชิงยืนยันประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข⁵⁴ 10) วิรวรรณ ฉิมพลี, กุลวดี อภิชาติบุตร และบุญพิชชา จิตต์ภักดี ศึกษา ภาวะผู้นำใ้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยและ ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคเหนือ⁵⁵ 11) สิตา พุตระกูล, วินัย ทองอุบล และเพชรสุตา ภูมิพันธุ์ ศึกษา สภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาก้าว หน้าใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตสุขภาพที่ 9⁵⁶ 12) เนติยา แจ่มทิม, จารุวรรณ สอนงญาติและลักขณา ศิริถิกุล ศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก⁵⁷ 13) ธัญนันท์ บุญอยู่ ศึกษา อิทธิพลคั่นกลางแบบอนุกรมของภาวะผู้นำใ้บริการและการแบ่งปันความรู้ในการถ่ายทอด

⁵² อุไรวรรณ แก้วเพชร, พัทยา แก้วสาร และบุญทิพย์ สิริธรรังศรี, “อิทธิพลของภาวะผู้นำ แบบบริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล ชุมชน จังหวัดนครราชสีมา,” **วารสารวิทยาลัยพยาบาลนครราชสีมา** 25, 1 (มกราคม - มิถุนายน 2562): 108.

⁵³ อัญชิสา ชูศรี, สีน งามประโคน และอำนาจ บัวศิริ, “รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าใ้บริการ สำหรับนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข,” **วารสารวิทยาลัยพยาบาล นครราชสีมา** 25, 1 (มกราคม - มิถุนายน 2562): 2953 - 2954.

⁵⁴ ชูศรี มโนการ, รัศมีลภัส ใจยะสิทธิ์ และศศิญา บัวผุด, “องค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผล ทีมของอาจารย์พยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข,” **วารสารทหารบก** 21, 3 (กันยายน - ธันวาคม 2563): 179 - 190.

⁵⁵ วิรวรรณ ฉิมพลี, กุลวดี อภิชาติบุตร และบุญพิชชา จิตต์ภักดี, “ภาวะผู้นำใ้บริการของ หัวหน้าหอผู้ป่วยและความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคเหนือ,” **พยาบาลสาร** 47, 1 (มกราคม - มีนาคม 2563): 361.

⁵⁶ สิตา พุตระกูล, วินัย ทองอุบล และเพชรสุตา ภูมิพันธุ์, “สภาพปัจจุบันและความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาก้าวหน้าใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขต สุขภาพที่ 9,” **พัฒนวารสาร** 7, 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2563): 306.

⁵⁷ เนติยา แจ่มทิม, จารุวรรณ สอนงญาติ และลักขณา ศิริถิกุล, “คุณลักษณะของผู้บริหาร ที่พึงประสงค์ วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก,” **วารสาร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี** 4, 1 (มกราคม - มิถุนายน 2564): 95.

ความฉลาดทางอารมณ์สู่ประสิทธิผลในงานพยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร⁵⁸ 14) ปวิษฐา สารสิทธิ์, รพีพร ธงทอง และชัยยศ จินารัตน์ ศึกษาภาวะผู้นำแบบรับใช้และวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลกระทบต่อการจัดการสุขภาพปฐมภูมิ⁵⁹ 15) อาห์เหม็ด และคณะ (Ahmed et al.) ศึกษา ภาวะผู้นำแบบใ้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลวิทยาลัยการแพทย์ กรุงธากา ประเทศสาธารณรัฐประชาชนบังกลาเทศ⁶⁰ 16) ดัสวาตี และคณะ (Daswati et al.) ศึกษา ผลของภาวะผู้นำแบบใ้บริการต่อการดำเนินงานของโรงพยาบาลทั่วไประดับภูมิภาค⁶¹ 17) แม็กลีโอเน่ และเนวิลล์ (Maglione and Neville) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณและลักษณะของภาวะผู้นำแบบใ้บริการในนักศึกษาพยาบาล ทั้งระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา⁶² 18) มา, คุณาวิกติกุล และ อภิชาติบุตร (Ma, Kunaviktikul and Abhicharttibutra) ศึกษา ภาวะผู้นำแบบใ้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยการแพทย์คุนหมิง สาธารณรัฐประชาชนจีน⁶³ 19) ซาด้า และคณะ

⁵⁸ ธัญนันท์ บุญอยู่, “อิทธิพลคั่นกลางแบบอนุกรมของภาวะผู้นำใ้บริการและการแบ่งปันความรู้ในการถ่ายทอดความฉลาดทางอารมณ์สู่ประสิทธิผลในงานพยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร,” **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม** 11, 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2564): 143

⁵⁹ ปวิษฐา สารสิทธิ์, รพีพร ธงทอง และชัยยศ จินารัตน์, “ภาวะผู้นำแบบรับใช้และวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลกระทบต่อการจัดการสุขภาพปฐมภูมิ,” **วารสาร มจร อุบลราชธานี** 7, 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2565): 1295 - 1296.

⁶⁰ Sammir Ahmed et al., “Servant leadership of head nurses and job satisfaction among staff nurses in medical college hospitals, Dhaka, the people’s republic of Bangladesh,” **Nursing Journal** 42, December (2015): 136 - 148.

⁶¹ Daswati et al., “Effect of servant leadership on the performance of a regional general hospital,” **Problems and Perspectives in Management** 19, 2 (2021): 507-518.

⁶² Joyce L. Maglione and Kathleen Neville, “Servant Leadership and Spirituality Among Undergraduate and Graduate Nursing Students,” **Journal of Religion and Health** 60, (2021): 4435 - 4450.

⁶³ Fang ma, Kunaviktikul Wipada, and Abhicharttibutra Kulwadee, “Perceived Head Nurses’ Servant Leadership and Knowledge Sharing Behavior of Nurses in Kunming Medical University Hospitals, the People’s Republic of China,” **Nursing Journal CMU** 49, 1 (January - March 2022): 61 - 73.

(Zada et al.) ศึกษา พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบไฟบริการในสถานที่ทำงานและการมีความรู้: การทดสอบการกลั่นกรองและการใกล้เคียง, ปัญหาและมุมมองในการจัดการ⁶⁴ 20) ปุรวันตี และคณะ (Purwanti et al.) ศึกษา ผลกระทบของภาวะผู้นำแบบไฟบริการในการปฏิบัติงานพยาบาล ในโรงพยาบาล⁶⁵ 21) โรบินสัน และแม็กนุเซน (Robinson and Magnusen) ศึกษา การพัฒนาภาวะ ผู้นำแบบไฟบริการจากประสบการณ์และการปฏิบัติงาน⁶⁶ และ 22) ซาเลห์ และคณะ (Saleh et al.) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของหัวหน้าพยาบาลและความมุ่งมั่นในการทำงาน ของพยาบาล⁶⁷

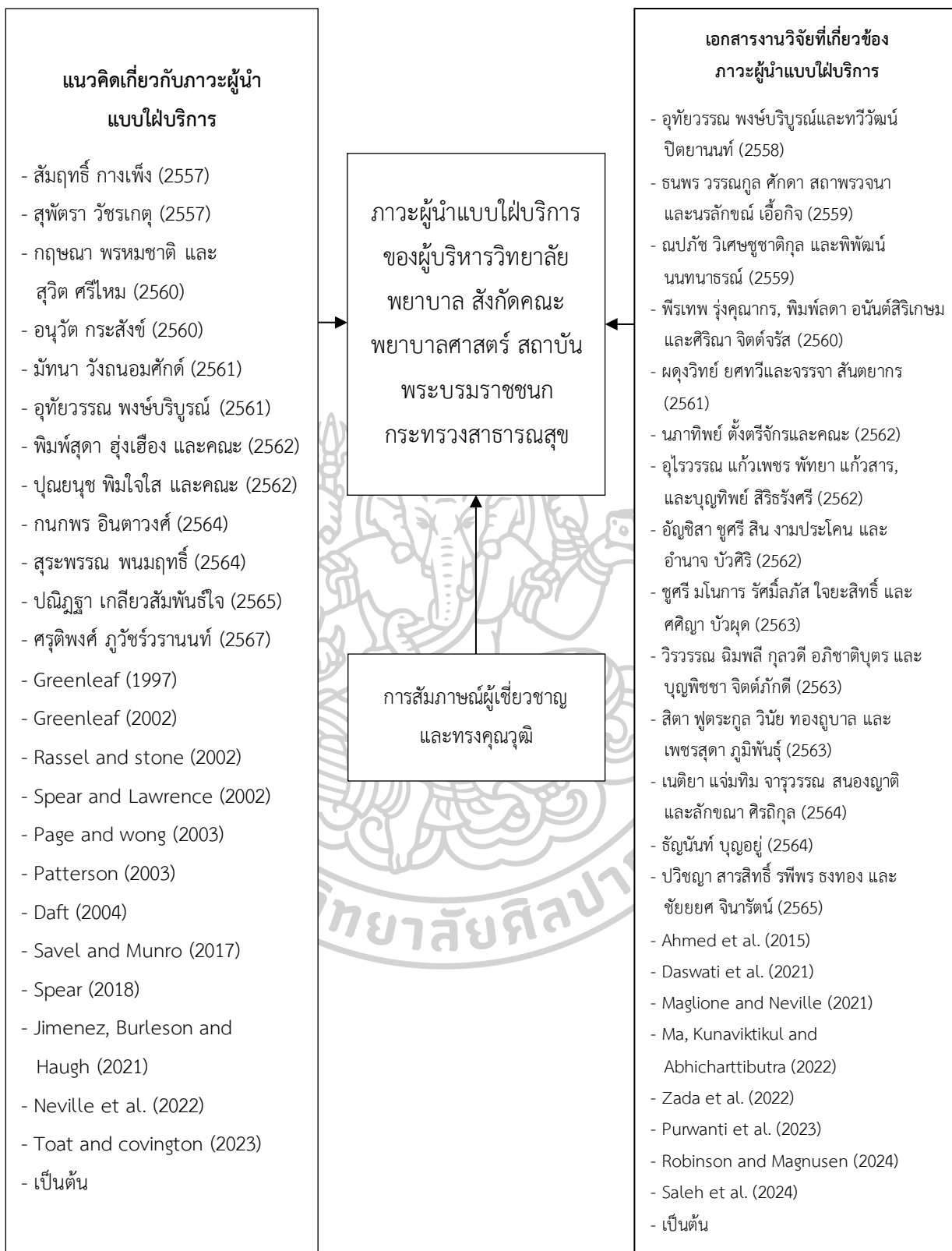
จากแนวคิดที่กล่าวมาสามารถนำมาเป็นกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยเขียนเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังปรากฏในแผนภาพที่ 1 ดังนี้

⁶⁴ Shagufta Zada et al., **Servant Leadership Behavior at Workplace and Knowledge Hoarding: A Moderation Mediation Examination, Problems and Perspectives in Management**, accessed December 6, 2023, available from file:///C:/Users/BPUser/Downloads/fpsyg-13-888761%20(1).pdf

⁶⁵ Rosalia Y. Purwanti et al., “The impact of servant leadership in nursing practice at the hospital: A literature review,” **Journal of Holistic Nursing Science** 10, 2 (2023): 82 - 88.

⁶⁶ Gordon M. Robinson and Marshal J. Magnusen, **Developing Servant Leadership through Experience and Practice: A Case Study in Service Learning**, accessed December 6, 2023, available from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11428450/pdf/behavsci-14-00801.pdf>

⁶⁷ RakiSabry O. Saleh et al., “The Relationship between Head Nurses’ Servant Leadership and Nurses’ Commitment to Work,” **Damanhour Scientific Nursing Journal** 2, 1 (2024): 1 - 12.



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา : กนกพร อินตาวงศ์, “ภาวะผู้นำใฝ่บริการ: ความหมาย ความสัมพันธ์และการนำไปปรับใช้ในองค์กร,” **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มจร. วิทยาเขตอีสาน** 2, 1 (มกราคม - เมษายน 2564): 31.

: กฤษณา พรหมชาติ และสุวิทย์ ศรีโหม, “บทบาทภาวะผู้นำกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21,” **วารสารนักบริหาร** 37, 1 (มกราคม - มิถุนายน 2560): 17.

: ชุศรี มโนการ, รัชมีลภัส ใจยะสิทธิ์ และศศิญา บัวผุด, “องค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข,” **วารสารทหารบก** 21, 3 (กันยายน - ธันวาคม 2563): 179 - 190.

: ณปภัช วิเศษชูชาติกุล และพิพัฒน์ นนทนาธรณ์, “อิทธิพลของภาวะผู้นำใฝ่บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า,” **วารสารสมาคมนักวิจัย** 21, 3 (กันยายน - ธันวาคม 2559): 75.

: ธนพร วรรณกุล, ศักดา สถาพรจนา และนรลักษณ์ เอื้อกิจ, “การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบผู้บริการของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล,” **วารสารเวริเดียนส์** 9, 1 (มกราคม - เมษายน 2559): 598.

: ธัญนันท์ บุญอยู่, “อิทธิพลคั่นกลางแบบอนุกรมของภาวะผู้นำใฝ่บริการและการแบ่งปันความรู้ในการถ่ายทอดความฉลาดทางอารมณ์สู่ประสิทธิผลในงานพยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร,” **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม** 11, 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2564): 143.

: นภาพิพย์ ตั้งตรีจักร และคณะ, “โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารและทักษะของอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 ผ่านความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา,” **วารสารพยาบาลสงขลานครินทร์** 39, 3 (กรกฎาคม - กันยายน 2562): 90 - 91.

: เนติยา แจ่มทิม, จารุวรรณ สอนงญาติ และลักขณา ศิริถิกุล, “คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก,” **วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี** 4, 1 (มกราคม - มิถุนายน 2564): 95.

: ปณิฐฐา เกลียวสัมพันธ์ใจ, “ภาวะผู้นำใฝ่บริการ: ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในรูปแบบใหม่,” **วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย** 4, 4 (ตุลาคม - ธันวาคม 2565): 65.

: ปวิษฐา สารสิทธิ์, รพีพร ธงทอง และชัยยศ จินารัตน์, “ภาวะผู้นำแบบรับใช้และวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลกระทบต่อการจัดการสุขภาพปฐมภูมิ,” **วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์** 7, 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2565): 1295 - 1296.

: ปุณยบุช พิมใจใส และคณะ, “ภาวะผู้นำใ้บริการ: มุมมองผู้บริหารการพยาบาล,” **วารสารพยาบาลทหารบก** 21, 1 (มกราคม - เมษายน 2560): 9.

: ผดุงวิทย์ ยศทวี และจรรยา สันตยากร, “อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบใ้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 1,” **วารสารการพยาบาลและสุขภาพ** 12, 2 (เมษายน - มิถุนายน 2561): 67.

: พิมพ์สุดา ชู่เฮือง และคณะ, “ภาวะผู้นำใ้บริการ (SERVANT LEADERSHIP) ในโลกแห่งการแข่งขันทางธุรกิจ,” **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ** 5, 18 (มกราคม - มีนาคม 2562): 15 - 19.

: พิรเทพ รุ่งคุณากร, พิมพ์ลดา อนันต์สิริเกษม และศิริณา จิตต์จรัส, “ภาวะผู้นำแห่งการรับใช้ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน: แนวคิดและทฤษฎีเพื่อการพัฒนา,” **วารสารเวริเตียนส์ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ** 10, 1 (มกราคม - เมษายน 2560): 1103.

: มัทนา วัฒนอมศักดิ์, **ภาวะผู้นำทางการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ** (นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2561), 94 - 95.

: วิรวรรณ ฉิมพลี, กุลวดี อภิชาติบุตร และบุญพิชชา จิตต์ภักดี, “ภาวะผู้นำใ้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคเหนือ,” **พยาบาลสาร** 47, 1 (มกราคม - มีนาคม 2563): 361.

: ศรุตพงศ์ ภูวรัชวรานนท์, “คุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำแบบรับใช้กับการบริหารในยุควิถีใหม่,” **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร** 12, 47 (เมษายน - มิถุนายน 2567): 1.

: สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, **ภาวะผู้นำแบบบริการ: แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย** (ขอนแก่น: อภิชาติการพิมพ์, 2557). 103 - 105.

: สุพัตรา วัชรเกตุ, “ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้: บัญญัติ 10 ประการของผู้นำทางการพยาบาล,” **วารสารพยาบาลทหารบก** 15, 3 (กันยายน - ธันวาคม 2557): 44.

: สุระพรรณ พนมฤทธิ์ และเพ็ญพรรณ พิทักษ์สงคราม, “การพัฒนาภาวะผู้นำแบบใ้บริการ: ทิศทางการบริหารจัดการในองค์การพยาบาล,” **วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข** 31, 3 (กันยายน - ธันวาคม 2564): 204.

: สีตา พูตระกูล, วินัยทองอุบาล และเพชรสุดา ภูมิพันธุ์, “สภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตสุขภาพที่ 9,” **พัฒนวารสาร** 7, 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2563): 306.

: อนุวัตร กระสังข์, “ทฤษฎีภาวะผู้นำใ้บริการ: ทิศทางการบริหารจัดการขององค์การในอนาคต,” **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์** 6, 4 (ตุลาคม - ธันวาคม 2560): 125.

: อัญชิสา ชูศรี, สีน งามประโคน และอำนาจ บัวศิริ, “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข,” **วารสารวิทยาลัยพยาบาลนครราชสีมา** 25, 1 (มกราคม - มิถุนายน 2562): 2953 - 2954.

: อุทัยวรรณ พงษ์บริบูรณ์ และทวีวัฒน์ ปิตยานนท์, “องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลเอกชนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารการศึกษายพยาบาล,” **วารสารพยาบาลตำรวจ** 7, 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2558): 63.

: อุทัยวรรณ พงษ์บริบูรณ์, “สุดยอดผู้นำคือผู้ให้บริการ,” **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซียฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์** 9, 1 (มกราคม - เมษายน 2562): 1.

: อุไรวรรณ แก้วเพชร, พัทยา แก้วสาร และบุญทิพย์ สิริธรรังศรี, “อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบบริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา,” **วารสารวิทยาลัยพยาบาลนครราชสีมา** 25, 1 (มกราคม - มิถุนายน 2562): 108.

: Daswati et al., “Effect of servant leadership on the performance of a regional general hospital,” **Problems and Perspectives in Management** 19, 2 (2021): 507 - 518.

: Don Page and Paul T. Wong, **Servant leadership: An Opponent-Process Model and the Revised Servant Leadership Profile**, accessed May 23, 2022, available from <http://www.drpaullwong.com/wp-content/uploads/2013/09/Wong-Servant-Leadership-An-Opponent-Process-Model.pdf>

: Fang ma, Kunaviktikul Wipada, and Abhicharttibutra Kulwadee, “Perceived Head Nurses’ Servant Leadership and Knowledge Sharing Behavior of Nurses in Kunming Medical University Hospitals, the People’s Republic of China,” **Nursing Journal CMU** 49, 1 (January - March 2022): 61 - 73.

: Gordon M. Robinson and Marshal J. Magnusen, **Developing Servant Leadership through Experience and Practice: A Case Study in Service Learning**, accessed December 6, 2023, available from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11428450/pdf/behavsci-14-00801.pdf>

: Joyce L. Maglione and Kathleen Neville, “Servant Leadership and Spirituality Among Undergraduate and Graduate Nursing Students,” **Journal of Religion and Health** 60, (2021): 4435 - 4450.

: Kathleen Neville et al., “Understanding Servant Leadership in Nursing: A Concept Analysis,” **International Journal for Human Caring** 25, 1 (2021): 22 - 29.

: Kathleen Patterson, **Servant leadership: A theoretical model. Servant Leadership Roundtable**, Regent University School of Leadership Studies, (Virginia Beach, VA, 2003). 570.

: Kendrea Todt and Sarah Covington, "Servant-Leadership in Nursing Education," **The International Journal of Servant-Leadership** 17, 1 (2023): 317 - 337.

: Larry C. Spears and Frederick M. Lawrence, **Servant leadership for the 21st century** (New York: John Wiley & Sons Contemporary Management, 2002). 226 - 227.

: Larry C. Spears, **Ten characteristics of a servant-leader**, accessed October 6, 2023, available from <https://www.spearscenter.org/46-uncategorised/136-ten-characteristics-ofservant-leadership>

: RakiSabry O. Saleh et al., "The Relationship between Head Nurses' Servant Leadership and Nurses' Commitment to Work," **Damanhour Scientific Nursing Journal** 2, 1 (2024): 1 - 12.

: Rosalia Y. Purwanti et al., "The impact of servant leadership in nursing practice at the hospital: A literature review," **Journal of Holistic Nursing Science** 10, 2 (2023): 82 - 88.

: Robert F. Russell and Gregory Stone, "A Review of Servant Leadership Attributes: Developing a practical model," **Leadership & Organization Development Journal** 23, 3 (2002): 145 - 157.

: Robert K. Greenleaf, **The Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate power and Legitimate power and greatness** (New York: Paulist Press, 1977), 13.

: Robert K. Greenleaf, **Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate power and greatness** (New Jersey: Paulist Press, 2002), 5 - 8.

: Richard H. Savel and Cindy L. Munro, "Servant leadership: the primacy of service," **Ajcc American journal of critical care** 26, 2 (March 2017): 98 - 99.

: Richard L. Daft, **Defining Servant Leadership** (Indiana Wesleyan University, 2004), accessed May 23, 2023, available from https://web.archive.org/web/20180512081738id_/https://www.regent.edu/acad/global/publications/sl_proceedings/2004/lau_b_defining_servant.pdf

: Sammir Ahmed et al., “Servant leadership of head nurses and job satisfaction among staff nurses in medical college hospitals, Dhaka, the people’s republic of Bangladesh,” **Nursing Journal** 42, December (2015): 136 - 148.

: Shagufta Zada et al., **Servant Leadership Behavior at Workplace and Knowledge Hoarding: A Moderation Mediation Examination, Problems and Perspectives in Management**, accessed December 6, 2023, available from file:///C:/Users/BPUUser/Downloads/fpsyg-13-888761%20(1).pdf

: William P. Jimenez, Seterra D. Bursleson, and Matthew J. Haugh, “From Managing Nurses to Serving Nurses: The Case for Transfusing Nursing Management with Servant Leadership During the Global COVID-19 Pandemic,” **Industrial and Organizational Psychology** 14, 1 Special Issue (June 2021): 280 - 285.

ข้อตกลงเบื้องต้น

เนื่องจากตัวแปรที่ศึกษาเป็นตัวแปรที่ได้รับความสนใจในช่วงทศวรรษ 1970 จึงมีทฤษฎีและงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในช่วงระยะเวลาดังกล่าวเป็นจำนวนมาก การอ้างอิงสำหรับการวิจัยครั้งนี้จึงเป็นการอ้างอิงเอกสารที่เผยแพร่ในระยะเวลาดังกล่าวด้วย

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการวิจัยตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นิยามความหมายของคำต่าง ๆ ไว้ดังนี้

ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่ให้บริการผู้อื่น เพื่อสนองตอบความต้องการของผู้อื่น โดยใช้อำนาจทางศีลธรรมกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมอบอำนาจแก่ผู้อื่น เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งจะนำมาซึ่งความดีงามให้เกิดขึ้นกับผู้ที่บังคับบัญชา จะส่งเสริมคุณค่าและพัฒนาตัวตนของบุคคล เพื่อความดีงามของแต่ละบุคคลและองค์การ

ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ประธานสาขา และหัวหน้างาน

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข และ 2) เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ซึ่งประกอบด้วย แนวคิดเกี่ยวกับ 1) ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการและภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการทางการพยาบาล 2) ข้อมูลพื้นฐานของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข และ 3) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ

ความเป็นมาของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ

แนวคิดภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ (Servant leadership) หนังสือบางเล่ม เรียกว่า ภาวะผู้นำแบบรับใช้ ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการ ภาวะผู้นำแบบบริการ ภาวะผู้นำแบบผู้บริการ ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ฯลฯ สำหรับในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้คำว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการเป็นแนวคิดที่มีมาตั้งแต่ครั้งอดีตกาล ภาวะผู้นำแห่งการรับใช้มีแนวคิดเกิดขึ้นมานานแล้ว โดยมีการกล่าวถึงภาวะผู้นำแห่งการรับใช้ครั้งแรกในคัมภีร์อรรถศาสตร์ ในอินเดียสมัย 400 ปีก่อนคริสตกาล กล่าวถึงพระราชานุญาตของผู้นำว่า “การจะเป็นพระราชานุญาตที่ดีต่อเมื่อเขาสามารถทำเพื่อความพอใจของประชาชนมากกว่าความพอใจของตัวเอง พระราชานุญาตเป็นผู้รับใช้ที่ได้รับเงินสนับสนุนจากประชาชนและเป็นผู้ใช้ทรัพยากรของรัฐร่วมกับประชาชน” ในช่วงเดียวกันในประเทศจีน เล่าจื๊อ ปราชญ์ชาวจีนซึ่งเชื่อกันว่ามีชีวิตอยู่ช่วงปี 570 - 490 ก่อนคริสตกาล เคยกล่าวทำนองที่ว่า “ผู้นำที่ดี คือ ผู้นำที่ประชาชนไว้วางใจ ไม่โอ้อวด น่ายกย่อง ให้ความสำคัญให้ประชาชนได้ร่วมมือกันทำงานสำเร็จด้วยตัวพวกเขาเอง และให้การยอมรับผลการทำงานของพวกเขา” และสอดคล้องกับหลักธรรมการนำในพุทธศาสนาที่ว่าผู้นำจะต้องเป็นคนดี มีศีลปะในการนำ การเป็นแบบอย่าง การให้ความรักความเมตตาและการบริการรับใช้เพื่อนร่วมงานซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จทั้งเป้าหมายของคนและงาน⁶⁸

⁶⁸ สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ, ภาวะผู้นำแบบบริการ : แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย (ขอนแก่น: อภิชาติการพิมพ์, 2557), 98.

ในปี ค.ศ. 1970 โรเบิร์ต กรีนลีฟ (Greenleaf) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำแบบไฟบริการ โดยได้แรงบันดาลใจจากบทประพันธ์ เรื่องการเดินทางสู่ตะวันออก ซึ่งพระเอกของเรื่อง คือ ลีโอ เป็นคนที่ทำหน้าที่ให้บริการในกลุ่มของผู้เดินทาง ลีโอได้แสดงตนว่าเป็นบุคคลที่ต่ำต้อยที่สุด แต่มีน้ำใจและคอยให้กำลังใจคณะผู้เดินทางด้วยการร้องเพลงขับกล่อมเพื่อให้การเดินทางเป็นไปด้วยความราบรื่น ทุกอย่างเป็นไปด้วยดี จนกระทั่งลีโอได้หายตัวไปจากคณะเดินทาง ทำให้คณะผู้เดินทางเกิดความระส่ำระสาย ต่อมาอีกหลายปีการเดินทางได้สิ้นสุดลง ผู้เล่าเรื่อง ซึ่งเป็นสมาชิกคนหนึ่งของคณะเดินทาง ได้มีโอกาสเข้าไปยังสำนักงานใหญ่ของบริษัทที่ให้การสนับสนุนการเดินทางในครั้งนั้น และได้พบกับลีโอซึ่งมีตำแหน่งเป็นถึงประธานบริษัท สถานภาพที่แท้จริงของเขาคือผู้นำที่ยิ่งใหญ่ไม่ใช่ผู้รับใช้ที่ต่ำต้อยอย่างที่ผู้อื่นคิด เรื่องราวของลีโอทำให้ กรีนลีฟ (Greenleaf) ประทับใจและคิดว่าในโลกของความเป็นจริงผู้นำแบบนี้จะมีตัวตนจริง เขาจึงสนใจศึกษาคุณลักษณะของผู้นำแบบไฟบริการ กรีนลีฟ (Greenleaf) ใช้เวลาหลายปีในการพิจารณาไตร่ตรองถึงประสบการณ์ในเรื่องบทบาทของผู้นำ กรีนลีฟ (Greenleaf) ได้เขียนมโนทัศน์ของผู้นำแบบไฟบริการ ท่านเชื่อว่าผู้นำต้องเป็นผู้รับใช้ก่อน ซึ่งเริ่มจากความรู้สึกที่เป็นไปตามธรรมชาติที่บุคคลต้องการที่จะรับใช้ผู้อื่น การเลือกในระดับจิตสำนึกจะเป็นแรงบันดาลใจในการนำไปสู่ความเป็นผู้นำแบบไฟบริการ ผู้นำแบบไฟบริการจะแตกต่างอย่างชัดเจนกับผู้นำที่ต้องการเป็นผู้นำก่อน คือ ผู้นำเกิดจากแรงขับของความต้องการอำนาจและการครอบครอง ผู้นำแบบนี้การรับใช้จะเป็นตัวเลือกท้าย ๆ ผู้นำแบบมีอำนาจและผู้นำแบบไฟบริการจึงมีความแตกต่างแบบ 2 ขั้ว อันเป็นความผสมผสานที่หลากหลายของธรรมชาติมนุษย์ แตกต่างโดยการดูแลรับใช้โดยการเป็นผู้รับใช้ก่อน เพื่อรับใช้ความต้องการตามลำดับสำคัญของความต้องการของมนุษย์ โดยหลักการแนวคิดของทฤษฎีภาวะผู้นำแบบไฟบริการนั้น กรีนลีฟ (Greenleaf) เชื่อว่า ผู้นำไฟบริการพร้อมจะอุทิศตนเพื่อพัฒนาคนด้วยการรับฟังความคิดเห็นและให้การยอมรับผู้อื่น ยอมรับความคิดเห็นและให้เกียรติผู้อื่น จะพยายามตอบสนองความต้องการของผู้อื่นอย่างเต็ม ความสามารถ และจะไม่บังคับให้ผู้อื่นทำตามความต้องการของตน ผู้นำแบบไฟบริการจะรักษาคำพูด ซื่อสัตย์ต่อบุคคลอื่น ดูแลแต่ไม่ควบคุมผู้อื่นจะกระจายข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นให้แก่ผู้ตามไม่ว่าข่าวสารนั้นจะดีหรือเลว จะตัดสินใจบนพื้นฐานของผลประโยชน์ของกลุ่มมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน ความเชื่อถือในตัวผู้นำจะเกิดขึ้นจากการที่เขาให้ความเชื่อถือบุคคลอื่นและเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นตัดสินใจด้วยตัวเอง ผู้นำไฟบริการจะส่งเสริมและช่วยเหลือผู้อื่น เพื่อค้นพบพลังความสามารถในตนเองเพื่อที่จะรับผิดชอบในงานที่พวกเขาทำอย่างเต็มที่ ผู้นำไฟบริการจะเป็นคนเปิดเผยและปรารถนาที่จะรับรู้ถึงปัญหาและความเจ็บปวดของผู้อื่น ผู้นำแบบไฟบริการจะทำตัวใกล้ชิดและเห็นอกเห็นใจผู้ตาม ผู้นำไฟบริการจะสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามบนพื้นฐานของความคิด วัฒนธรรมที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์การ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

ริเริ่มการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มความสามารถของบุคลากรเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์การในอนาคต
ชุมชน⁶⁹

สรุปได้ว่า ความเป็นมาของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ นั้นเป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นมาอย่างยาวนาน เป็นแนวคิดที่มีมาตั้งแต่ครั้งอดีตกาล จุดเริ่มต้นเกิดมาจากในปี ค.ศ. 1970 กรีนลีฟ (Greenleaf) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบรับใช้ได้แรงบันดาลใจ บทประพันธ์ของเฮอ์แมน เรื่อง “การเดินทางสู่ตะวันออก” เรื่องราวของเรื่องนี้ทำให้กรีนลีฟประทับใจ และคิดว่าในโลกของความเป็นผู้นำแบบรับใช้นั้นมีตัวตน อยู่จริงและเกิดความคิดว่าผู้นำต้องเป็นผู้ให้ก่อน ซึ่งเริ่มจากความรู้สึกที่เป็นไปตามธรรมชาติที่บุคคล ต้องการได้รับการรับใช้ก่อนจากผู้อื่น

ความหมายภาวะผู้นำแบบไฟบริการ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คำว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ มีนักวิชาการ ได้ให้ทฤษฎีของความหมายของภาวะผู้นำแบบไฟบริการไว้ ดังนี้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ หมายถึง การให้บริการที่นึกถึงผลประโยชน์ ของส่วนรวมก่อนผลประโยชน์ของตนเอง⁷⁰ ในขณะที่ สุพัตรา วัชรเกตุ ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบ ไฟบริการคือ ภาวะผู้นำรูปแบบหนึ่งที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะของวิชาชีพพยาบาล เพราะต้องเป็นผู้ดูแลและให้บริการกับผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ป่วย ครอบครัวหรือแม้แต่บุคลากรในทีมงาน พยาบาลก็ตาม⁷¹ ขณะที่ อนุวัตร กระสังข์ กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ คือ ภาวะผู้นำที่ผู้นำมี จริยธรรมอยู่ในตัวบุคคลที่เปล่งออกมาแสดงออกให้บุคคลเป็นอย่างกระจ่างแจ้งคล้อยตามเชื่อฟัง ศรัทธา⁷² สอดคล้องกับ ภฤษณา พรหมชาติและสุวิทย์ ศรีโหม กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ คือ กระบวนการที่ผู้นำมีพฤติกรรมการให้บริการเพื่อสนองตอบความต้องการของเพื่อนร่วมงานใช้อำนาจ ทางศีลธรรมกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการมองการณ์ไกลและมอบ

⁶⁹ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, ภาวะผู้นำแบบบริการ : แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย (ขอนแก่น: อภิชาติการพิมพ์, 2557), 102.

⁷⁰ เรื่องเดียวกัน, 95.

⁷¹ สุพัตรา วัชรเกตุ, “ภาวะผู้นำแบบรับใช้: บัญญัติ 10 ประการของผู้นำทางการพยาบาล,” วารสารพยาบาลทหารบก 15, 3 (กันยายน - ธันวาคม 2557): 45.

⁷² อนุวัตร กระสังข์, “ทฤษฎีภาวะผู้นำไฟบริการ : ทิศทางการบริหารจัดการขององค์การ ในอนาคต,” วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ 6, 4 (ตุลาคม - ธันวาคม 2560): 121.

อำนาจแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม⁷³ ในขณะที่ พิมพ์สุตา ช่างเอื้อง และคณะ กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ หมายถึง พฤติกรรมการให้บริการเพื่อนร่วมงานเพื่อสนองตอบความต้องการของเพื่อนร่วมงาน โดยใช้อำนาจทางศีลธรรมกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความไว้วางใจ ซึ่งกันและกันและมอบอำนาจแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม⁷⁴ ในขณะที่ สุระพรรณ พนมฤทธิ์ และเพ็ญพรรณ พิทักษ์สงคราม กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ (servant leadership) เป็นรูปแบบการบริหารที่ไม่ใช้อำนาจบังคับหรือกำกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน แต่จะเน้นการกระตุ้นด้วยเทคนิคต่าง ๆ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานในองค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงในระยะยาวและยั่งยืน มุ่งเน้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาศักยภาพ และประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานได้อย่างสูงสุด ภายใต้บทบาทการสนับสนุน และส่งเสริมของผู้นำในการบริหารทรัพยากรและแรงจูงใจ ซึ่งให้ความสำคัญต่อบรรยากาศภายในองค์การ ทำให้สมาชิกทีมเกิดความรับผิดชอบร่วมกันและรับรู้ในความสามารถของกันและกัน⁷⁵ และ กนกพร อินตาวงค์ กล่าวว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการ หมายถึง การทำหน้าที่ผู้นำให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยมองถึงเรื่อง การรับใช้ผู้ตาม มีความเป็นธรรม การแสดงออกให้เหมาะสมการให้บริการแก่ผู้ตาม การบำรุง ทะนุถนอม ปกป้อง การดำเนินงานที่เป็นลักษณะของการพาทีมตัดสินใจร่วมกัน การมีส่วนร่วมในทุกฝ่าย และการให้บริการแก่ผู้ตาม หรือการให้อำนาจแก่ผู้ตาม โดยเฉพาะการอำนวยความสะดวกต่อผู้ตามในทุกเรื่อง อย่างมาก การบริการที่ทำให้เหมาะสมกับผู้ตามเป็นเรื่องที่คำนึงถึงผู้ตามที่ต้องดำเนินงานในองค์กร อย่างดีที่สุด⁷⁶ ส่วน ปณิฐา เกลียวสัมพันธ์ใจ กล่าวว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการเป็นการแสดงพฤติกรรม การให้บริการผู้ตามหรือเพื่อนร่วมงานเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคลเหล่านั้น ก่อนอันดับแรก โดยใช้อำนาจในทางศีลธรรมกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ความไว้วางใจ รวมถึง

⁷³ กฤษณา พรหมชาติ และสุวิทย์ ศรีโหม, “บทบาทภาวะผู้นำกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ ในศตวรรษที่ 21,” *วารสารนักบริหาร* 37, 1 (มกราคม - มิถุนายน 2560): 17.

⁷⁴ พิมพ์สุตา ช่างเอื้อง และคณะ, “ภาวะผู้นำใฝ่บริการ (SERVANT LEADERSHIP) ในโลกแห่ง การแข่งขันทางธุรกิจ,” *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ* 5, 18 (มกราคม - มีนาคม 2562): 17.

⁷⁵ สุระพรรณ พนมฤทธิ์ และเพ็ญพรรณ พิทักษ์สงคราม, “การพัฒนาภาวะผู้นำแบบ ใฝ่บริการ: ทิศทางการบริหารจัดการในองค์การพยาบาล,” *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข* 31, 3 (กันยายน - ธันวาคม 2564): 204.

⁷⁶ กนกพร อินตาวงค์, “ภาวะผู้นำใฝ่บริการ: ความหมาย ความสัมพันธ์และการนำไปปรับใช้ ในองค์การ,” *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มจร. วิทยาเขตอีสาน* 2, 1 (มกราคม - เมษายน 2564): 33.

การมอบอำนาจแก่บุคคลเหล่านั้นเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันขององค์กร⁷⁷ ส่วน ศรุติพงศ์ ภูวัชรวรานนท์ กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ หมายถึง คุณลักษณะภายในตัวตนของผู้นำที่มีจิตบริการและอาสางาน เสียสละโดยไม่มีข้อแม้ในเรื่องของการทำงาน และแสดงออกด้วยพฤติกรรม การเป็นผู้นำเชิงบวก มีความเป็นมิตร ใช้อำนาจตามตำแหน่งในเชิงบวกในบรรยากาศที่เสริมการทำงานร่วมกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมายเดียวกันของความสำเร็จในองค์กร⁷⁸ ส่วน กรีนลีฟ (Greenleaf) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ หมายถึง ภาวะผู้นำที่มีความรู้สึกโดยธรรมชาติที่มีความต้องการให้บริการ และมุ่งให้บริการเป็นลำดับแรกเพื่อที่ผู้นำจะสามารถแสดงพฤติกรรมดังกล่าวให้เกิดผลสำเร็จ⁷⁹ เช่นเดียวกับ เพจและวอง (Page and Wong) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ หมายถึง การรับใช้ ให้บริการผู้อื่น โดยการลงทุนด้วยการพัฒนาและชีวิตความเป็นอยู่ของผู้อื่นเพื่อผลประโยชน์ด้านการประสบความสำเร็จในงานและการบรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกัน⁸⁰ สอดคล้องกับ ดาฟท์ (Daft) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ หมายถึง ภาวะผู้นำที่สามารถมองข้ามประโยชน์ส่วนตนเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ผู้ตามต้องการ มีพฤติกรรมที่คอยช่วยเหลือผู้อื่นให้พัฒนาและเกิดความเจริญเติบโตตลอดจนการให้โอกาสผู้อื่นได้มีความก้าวหน้า⁸¹ ขณะที่ ซาเวล และมุนโร (Savel and Munro) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ เป็นลักษณะผู้นำที่มุ่งเน้นการให้บริการของผู้นำต่อเพื่อนร่วมงาน เพื่อสนองความต้องการของเพื่อนร่วมงาน โดยเริ่มต้นจากการเป็นผู้รับใช้ก่อนและเริ่มต้นจากความรู้สึกโดยธรรมชาติที่อยากรับใช้ กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจการทำงานให้เกิดการทำงานเป็นทีม

⁷⁷ ปณิฐา เกลียวสัมพันธ์ใจ, “ภาวะผู้นำไฟบริการ: ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในรูปแบบใหม่,” วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย 4, 4 (ตุลาคม - ธันวาคม 2565): 67.

⁷⁸ ศรุติพงศ์ ภูวัชรวรานนท์, “คุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำแบบรับใช้กับการบริหารในยุควิถีใหม่,” วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 12, 47 (เมษายน - มิถุนายน 2567): 3.

⁷⁹ Robert K. Greenleaf, **Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate power and greatness** (New Jersey: Paulist Press, 2002), 22-23.

⁸⁰ Don Page and Paul T. Wong, **An conceptual framework for measuring servant leadership** (earn a master's degree in leadership, Trinity Western university, 2003), accessed May 23, 2022, available from <http://www.drpaullwong.com/wp-content/uploads/2013/09/Conceptual-Framework.pdf>

⁸¹ Richard L. Daft, **The Leadership Experience**, 4th ed. (Ohio: Thomson South-Western, 2004). 176.

เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันและเสริมพลังแก่เพื่อนร่วมงาน⁸² ในขณะที่ จิเมเนซ, เบอร์ลีสัน และฮอก (Jimenez, Burleson and Haugh) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบเฝ้าบริการเป็นภาวะที่ผู้นำเข้าใจ และปฏิบัติต่อความต้องการของผู้อื่นโดยอยู่เหนือผลประโยชน์ของตนเองซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าและพัฒนาผู้อื่น มีการแสดงความห่วงใย มีความเคารพและการยอมรับในตัวของผู้ใต้บังคับบัญชารวมถึงการใส่ใจในสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ถือเป็นการแสดงภาวะผู้นำเพื่อความต้องการของผู้อื่น⁸³ ส่วน เนวิลล์ และคณะ (Neville et al.) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบเฝ้าบริการ หมายถึง การใส่ใจผู้อื่นเป็นอันดับแรก การมีจิตสำนึกในการให้บริการ การเสียสละทางอารมณ์ และมีความมุ่งมั่นต่อการความเป็นอยู่ที่ดีของผู้อื่น สอดคล้องกับมุมมองเชิงแนวคิดและทฤษฎีทางการพยาบาล⁸⁴ สอดคล้องกับ ทอดท์ และคิงตัน (Todt and Covington) ที่กล่าวว่า โดยธรรมชาติของการให้บริการในวิชาชีพพยาบาลเหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับการประยุกต์ใช้แนวคิดการเป็นผู้นำแบบเฝ้าบริการในการปฏิบัติงาน เนื่องจากวิชาชีพพยาบาลมุ่งเน้นไปที่ผู้อื่นและความต้องการของชุมชน การจะสร้างวัฒนธรรมที่ประสบความสำเร็จและยั่งยืนในวิชาชีพการพยาบาลต้องให้ความสำคัญกับผู้ตามเช่นเดียวกับการให้ความสำคัญกับผู้นำ⁸⁵

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบเฝ้าบริการ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่ให้บริการผู้อื่น เพื่อสนองตอบความต้องการของผู้อื่น โดยใช้อำนาจทางศีลธรรมกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความไว้วางใจซึ่งกันและกันและมอบอำนาจแก่ผู้อื่น เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมายเดียวกันของความสำเร็จในองค์กร ซึ่งจะนำมาซึ่งความดีงามให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์กร

⁸² Richard H. Savel and Cindy L. Munro, “servant leadership: the primacy of service,” *Ajcc American journal of critical care* 26, 2 (March 2017): 97.

⁸³ William P. Jimenez, Seterra D. Burleson and Matthew J. Haugh, “From Managing Nurses to Serving Nurses: The Case for Transfusing Nursing Management with Servant Leadership During the Global COVID-19 Pandemic,” *Industrial and Organizational Psychology* 14, 1 Special Issue (June 2021): 282.

⁸⁴ Kathleen Neville et al., “Understanding Servant Leadership in Nursing: A Concept Analysis,” *International Journal for Human Caring* 25, 1 (2021): 24.

⁸⁵ Kendrea Todt and Sarah Covington, “Servant-Leadership in Nursing Education,” *The International Journal of Servant-Leadership* 17, 1 (2023): 319.

ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการมีความสำคัญอย่างมากเนื่องจากการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จและเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ของผู้หน้าที่ดี เนื่องจากผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบไฟบริการจะเป็นผู้นำด้วยหัวใจ ใช้การสร้างอิทธิพลทางใจต่อบุคลากร เพื่อโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เกิดความตระหนักว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวหน้าและมีวิสัยทัศน์ที่จะพัฒนาองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ประสิทธิผลของภาวะผู้นำแบบไฟบริการยังมีผลต่อสังคม เนื่องจากส่งผลต่อความสามารถในการกระตุ้นบุคคลอื่นให้มีโอกาสทั้งให้บริการและนำผู้อื่นได้⁸⁶

กฤษณา พรหมชาติ และสุวิทย์ ศรีโหม กล่าวว่า ผู้นำแบบไฟบริการมีความสำคัญเนื่องจากเป็นบทบาทของภาวะผู้นำแบบหนึ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กร โดยผู้นำแบบไฟบริการจะทำหน้าที่เป็นเหมือนที่ปรึกษา รับฟังปัญหาเพื่อนำมาวิเคราะห์หาแนวทางแก้ไข มีการมองการณ์ไกล มีความคิดไปไกลในอนาคต สามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้⁸⁷

มัทนา วังถนอมศักดิ์ กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการมีความสำคัญเนื่องจากเป็นภาวะผู้นำที่ช่วยเหลือผู้อื่น เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในการสร้างความดีงามอันยิ่งใหญ่ให้สังคม เป็นผู้นำที่เห็นประโยชน์ของส่วนรวมสำคัญกว่าประโยชน์ส่วนตน⁸⁸

สุระพรรณ พนมฤทธิ์ กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการมีความสำคัญเนื่องจากเป็นภาวะผู้นำที่มีความสำคัญต่อการพัฒนางานขององค์กร โดยจะเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานจากการควบคุมการทำงานเปลี่ยนเป็นการมอบอำนาจให้กับทีม เปลี่ยนการแข่งขันเป็นการให้ความร่วมมือ เกิดความสัมพันธภาพที่ดีกับทีมเนื่องจากการได้รับความใส่ใจด้านความต้องการของทีม และช่วยทีมให้ทำงานดีขึ้น เต็มใจยอมรับในความรับผิดชอบ ผู้นำแบบไฟบริการจะเป็นผู้ที่พร้อมจะใช้ตนเพื่อการพัฒนาทีมขององค์กรด้วยการรับฟังความคิดเห็น และการยอมรับผู้อื่น ยอมรับความคิดเห็นและให้เกียรติผู้อื่น

⁸⁶ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, ภาวะผู้นำแบบบริการ : แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย (ขอนแก่น: อภิชาตการพิมพ์, 2557), 108.

⁸⁷ กฤษณา พรหมชาติ และสุวิทย์ ศรีโหม, “บทบาทภาวะผู้นำกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21,” วารสารนักบริหาร 37, 1 (มกราคม - มิถุนายน 2560): 17.

⁸⁸ มัทนา วังถนอมศักดิ์, ภาวะผู้นำทางการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ (นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2561), 96

ผู้นำจะพยายามตอบสนองความต้องการของทีมอย่างเต็มที่โดยไม่บังคับ รักษาคำพูด เชื่อสัตย์ต่อคนอื่น ดูแลแต่ไม่ควบคุมมากเกินไป มีความเป็นธรรม เปิดโอกาสให้ทีมได้ตัดสินใจด้วยตัวเอง⁸⁹

ปณิฐา เกลียวสัมพันธ์ใจ กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการมีความสำคัญเนื่องจากสอดคล้องกับคำสอนของพุทธศาสนาเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติของภาวะผู้นำใฝ่บริการที่เสียสละ การให้ในสิ่งที่ผู้ตามต้องการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับศาสนาคริสต์ที่กล่าวในเรื่องของความสุข สืบเนื่องจากความเข้าใจที่วามนุษย์มีธรรมชาติที่อ่อนแอ เกิดจากผองธุลีดิน ความสุภาพหรือการถ่อมตนจึงเป็นการยอมรับสภาพที่แท้จริงของตนเอง⁹⁰

สเปียร์ (Spears) กล่าวว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการมีความสำคัญและมีผลต่อสังคมเนื่องจากเกี่ยวข้องกับความสามารถในการกระตุ้นบุคคลอื่นให้มีโอกาส ทั้งให้บริการและนำผู้อื่นจึงเป็นจุดเริ่มต้นของความสามารถในการเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับสังคม สำหรับบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งผู้นำ ภาวะผู้นำใฝ่บริการจะคอยกระตุ้นเตือนถึงความรับผิดชอบพื้นฐานในการให้บริการผู้อื่นอยู่เสมอและจะคอยกระตุ้นให้มองหาโอกาสในการพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้ระหว่างการสับเปลี่ยนบทบาทไปมาระหว่างการนำและการตามนี้จะช่วยเพิ่มคุณค่าแก่บุคคลมากขึ้น⁹¹

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร เป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานของการทำงานเป็นทีม การอยู่ร่วมกันเป็นชุมชน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีพฤติกรรมที่เน้นด้านคุณธรรม การดูแลเอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน และการมุ่งพัฒนาให้เพื่อนร่วมงานมีความเจริญงอกงาม ซึ่งทำให้ทุกคนในทีมมีศักยภาพและจะทำให้องค์กรมีประสิทธิผล

คุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ทั้งจากหลักการ แนวคิด และทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัย มีนักวิชาการศึกษาและนักวิจัยได้สรุปไว้ดังนี้

⁸⁹ สุระพรรณ พนมฤทธิ์ และเพ็ญพรรณ พิทักษ์สงคราม, “การพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ: ทิศทางการบริหารจัดการในองค์การพยาบาล,” **วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข** 31, 3 (กันยายน - ธันวาคม 2564): 205.

⁹⁰ ปณิฐา เกลียวสัมพันธ์ใจ, “ภาวะผู้นำใฝ่บริการ: ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในรูปแบบใหม่,” **วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย** 4, 4 (ตุลาคม - ธันวาคม 2565): 69.

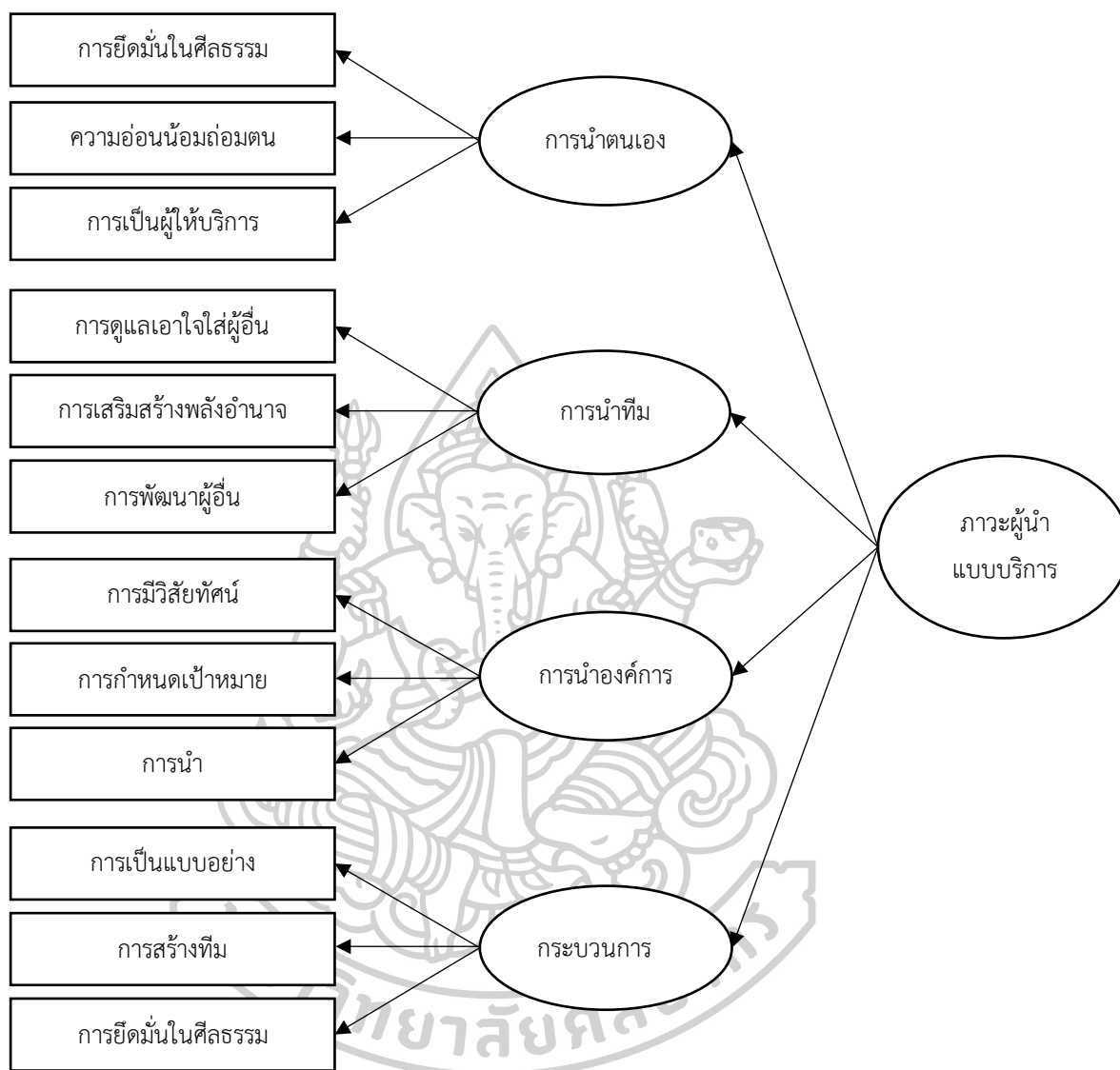
⁹¹ Larry C. Spears, “Practicing servant leadership,” **Leader of Leader** 34 (October 2004). 7 - 8.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ กล่าวว่าคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบไฟบริการจะมีค่านิยมที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่

1. การบริการ ผู้นำตระหนักว่าสังคมที่ดีจะเกิดขึ้นเมื่อผู้ที่มีความสามารถมากกว่ารับใช้ผู้ที่มีความสามารถน้อยกว่าอย่างไม่มีเงื่อนไข กล่าวคือ ผู้นำจะรักและรับใช้ผู้อื่น ผู้นำจะต้องการรับใช้เพื่อให้ชีวิตของผู้อื่นเจริญงอกงาม
2. การนำ ผู้นำจะตระหนักว่าทุกคนต้องการเป็นคนสำคัญและมีความหมาย ผู้นำจะให้การชักชวนให้สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและจิตสำนึกของชุมชนแทนการบีบบังคับด้วยการใช้กำลังหรือการควบคุมบงการ
3. การให้คุณค่ากับอิสรภาพและศักดิ์ศรีของบุคคล ผู้นำจะให้การชักชวนให้สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและจิตสำนึกของชุมชนแทนการบีบบังคับด้วยการใช้กำลังหรือการควบคุมบงการ
4. การเชื่อในพรสวรรค์ ความสามารถพิเศษและความสามารถของแต่ละบุคคล ผู้นำจะแสวงหาวิธีการพัฒนาพรสวรรค์ของผู้อื่น ชื่นชมจุดเด่นและมอบอำนาจแก่ผู้อื่นในการใช้พรสวรรค์ของบุคคลเหล่านั้นอย่างเต็มที่
5. การสร้างความเจริญงอกงามแก่ผู้อื่นและตนเองให้เกิดขึ้นทุกด้าน ผู้นำจะเห็นคุณค่าของการเยียวยาและการเรียนรู้ว่าเปรียบเสมือนพรสวรรค์ที่มีประโยชน์และจำเป็นต่อมวลมนุษยชน ผู้นำจะทำตนเป็นแบบอย่างและหาวิธีการที่จะนำองค์กรและผู้อื่นให้เข้ามาเกี่ยวข้องกับกระบวนการเยียวยาและกระบวนการเจริญงอกงามด้วยความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำแบบสั่งการและภาวะผู้นำแบบไฟบริการ⁹²

⁹² สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ, ภาวะผู้นำแบบบริการ : แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย (ขอนแก่น: อภิชาติการพิมพ์, 2557), 104 - 105.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง ได้สรุปโมเดลคุณลักษณะตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบไฟบริการที่สำคัญ ดังนี้



แผนภาพที่ 2 โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ

ที่มา: สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, ภาวะผู้นำแบบบริการ : แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย (ขอนแก่น: อภิชาติการพิมพ์, 2557), 132.

อนวัตร กระสับได้เสนอ แนวคิดภาวะผู้นำแบบไฟบริการตามหลักผู้นำวิถีพุทธ ได้ 30 ประการ ดังนี้

1. การไม่ประทุษร้ายต่อชีวิตร่างกายของบุคคลและสตรี
2. ความเมตตากรุณา
3. การไม่โลภและไม่ขโมย
4. ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และการเสียสละ
5. การไม่ละเมิดของรักของผู้อื่น
6. การรู้จักความพอดี
7. การไม่พูดปด
8. การมีสัจจะและความจริงใจ
9. การไม่ลองและเสพสิ่งเสพติดให้โทษ
10. ความเป็นผู้มีสติรู้จักยับยั้งชั่งใจ
11. ความเป็นผู้มีเหตุผล
12. ความละเอียดและความเกรงกลัว
13. ความขยันหมั่นเพียร
14. ความอดทนอดกลั้น
15. ความกล้าหาญและความเชื่อมั่นในตนเอง
16. ความกตัญญูทุกเวที
17. ความซื่อสัตย์สุจริต
18. การทำให้ให้สงบมีสมาธิและมีอารมณ์แจ่มใส
19. ความไม่เห็นแก่ตัว
20. ความประณีตความละเอียดถี่ถ้วน
21. ความรับผิดชอบ
22. ความมีน้ำใจเป็นธรรมไม่ลำเอียง
23. ความมีระเบียบวินัยและการตรงต่อเวลา
24. การยอมรับความเปลี่ยนแปลง
25. มารยาทและนิสัยส่วนบุคคล
26. มารยาทในการแสดงความเคารพ ขอภัย การแสดงความขอบคุณ การขอความช่วยเหลือ

การปฏิเสธการแสดงความไม่เห็นด้วย การแสดงความยินดี การแสดงความเสียใจ การเล่นการพักผ่อน หย่อนใจ

27. หลักธรรมสำหรับผู้อยู่ด้วยกัน การเสียสละ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ยอมรับความคิดเห็น การให้อภัย การเห็นอกเห็นใจ

28. ความเป็นผู้มีวัฒนธรรม และปฏิบัติตามประเพณีนิยม

29. ความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

30. การแก้ไขข้อบกพร่องการปฏิบัติทางจริยธรรม ได้แก่ ผิดศีลธรรม ระเบียบ กฎหมาย และจารีตประเพณี⁹³

กฤษฎา พรหมชาติ และสุวิทย์ ศรีโหม ได้เสนอแนวคิดบทบาทของภาวะผู้นำแบบไฟบริการต่อการจัดการเชิงกลยุทธ์ไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. สื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นความสำคัญและความจำเป็นในการทำประโยชน์ ให้กับชุมชนและสังคม นอกเหนือไปจากการมุ่งสร้างผลกำไรในระยะสั้นเพียงอย่างเดียว
2. ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ตระหนักถึงผลกระทบของการตัดสินใจที่อาจมีต่อชุมชนในวงกว้าง
3. เน้นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในทีมงาน
4. เรียนรู้จากผู้ใต้บังคับบัญชาและแสดงความเชื่อใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา
5. เป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานโดยการเสียสละ อุทิศตนเองและให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา

6. ให้ความสำคัญกับเรื่องจริยธรรมในการตัดสินใจ
7. ใช้ในองค์กรที่ต้องการเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นเลิศกับลูกค้าและชุมชน
8. ใช้ในภาครัฐกิจ ที่ภาพลักษณ์ขององค์กรเป็นตัวกำหนดความสำเร็จขององค์กร เช่น การรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร⁹⁴

มีทนา วังถนอมศักดิ์ ได้สรุป องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบไฟบริการประกอบด้วยหลัก 10 ประการ ดังนี้

1. การฟัง (Listening) หมายถึง ผู้นำเปิดใจกว้าง รับฟังและทำความเข้าใจสิ่งที่ผู้ตามพยายามสื่ออย่างตั้งใจและจริงใจ ให้เกียรติบุคคลอื่น ให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์
2. การเห็นอกเห็นใจ (Empathy) หมายถึง ผู้นำเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของผู้ตาม ยอมรับในตัวตนของพวกเขา เข้าใจและยอมรับความแตกต่างของบุคคล
3. การเยียวยารักษา (Healing) หมายถึง ผู้นำช่วยดูแลฟื้นฟูสภาพร่างกาย อารมณ์และจิตใจของตัวเองและผู้ตาม ตอบสนองความต้องการของผู้ตามได้

⁹³ อนุวัตร กระสังข์, “ทฤษฎีภาวะผู้นำไฟบริการ : ทิศทางการบริหารจัดการขององค์การในอนาคต,” วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ 6, 4 (ตุลาคม - ธันวาคม 2560): 121-122.

⁹⁴ กฤษฎา พรหมชาติ และสุวิทย์ ศรีโหม, “บทบาทภาวะผู้นำกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21,” วารสารนักบริหาร 37, 1 (มกราคม - มิถุนายน 2560): 20-22.

4. การตระหนักรู้ (Awareness) หมายถึง ผู้นำมีความตระหนักรู้ มีความตื่นตัวในการเปิดใจรับรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างมีสติ สามารถมองเห็นโอกาสและปัญหาต่าง ๆ ได้

5. การชักจูง (Persuasion) หมายถึง ผู้นำที่สามารถโน้มน้าวจิตใจบุคคลอื่นให้คล้อยตามโดยไม่ต้องอาศัยการบังคับ แต่ผู้นำสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับผู้ตาม เป็นการใช้อำนาจแบบมุ่งมั่นแต่อ่อนโยน

6. การมองภาพองค์รวม (Conceptualization) หมายถึง มองเห็นปัญหาอย่างเป็นระบบ คิดหาทางแก้ปัญหาได้และสามารถสร้างความฝันที่ยิ่งใหญ่และสานคสามฝันให้เป็นจริงได้

7. การมองการณ์ไกล (Foresight) หมายถึง ผู้นำสามารถเรียนรู้จากสิ่งที่เกิดขึ้นในอดีต มองเห็นสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและสามารถวิเคราะห์คาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้

8. การให้บริการ (Stewardship) หมายถึง ใส่ใจต่อความต้องการของบุคคลอื่นและของกลุ่ม โดยรวมมากกว่าความต้องการของตนเอง

9. การอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้อื่น (Commitment to the growth of people) หมายถึง พัฒนาให้บุคคลเจริญเติบโต มีความก้าวหน้าและสนับสนุนช่วยเหลือกลุ่ม

10. การสร้างชุมชน (Building community) หมายถึง ให้กลุ่มมีเป้าหมายร่วมกัน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ช่วยเหลือดูแลซึ่งกันและกัน⁹⁵

อุทัยวรรณ พงษ์บริบูรณ์ ได้สรุปคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ไว้ 15 คุณลักษณะ ดังนี้

1. การเป็นผู้ฟังที่ดี (Listening) ตั้งใจ รับฟังผู้อื่นให้มากขึ้นด้วยความจริงใจ ค้นหาความเป็นตัวตนและความชัดเจนในความต้องการของผู้ตาม พยายามสื่อสาร เปิดรับคำพูด พฤติกรรมหรือการแสดงออกของบุคคลอื่นด้วยจิตใจที่เป็นกลาง

2. การยอมรับและเห็นอกเห็นใจ (acceptance and empathy) ให้การยอมรับและเข้าใจผู้อื่น ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะต่าง ๆ ความรู้สึกและมุมมอง เป็นความพยายามของผู้นำในการสร้างความเข้าใจในบุคคลอื่น เพราะบุคคลต้องการการยอมรับในความแตกต่าง

3. การเยียวยาและรักษา (Healing) ต้องเรียนรู้ที่จะดูแลเยียวยารักษาสุขภาพ อารมณ์ และจิตวิญญาณ ที่เป็นตัวตนทั้งหมดหรือโดยรวมของผู้อื่น อันจะเป็นพลังที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น ผู้นำเป็นผู้ที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติมีความพร้อม มีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน เป็นความพยายามที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้มแข็ง มีสุขภาพดีทั้งกายและจิตใจ ปราศจากความวิตกกังวลต่อการปฏิบัติงานในองค์กร

⁹⁵ มัทนา วัฒนอมศักดิ์, ภาวะผู้นำทางการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ (นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2561), 94 - 95.

4. การตระหนักรู้ (Awareness) ต้องเข้าใจในคุณค่า ความรู้สึก และรู้ถึงจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเองเป็นอย่างดี มีความรู้ความเข้าใจในประเด็นและสถานการณ์ได้ละเอียดรอบด้าน ไม่ประมาท รับรู้ มองการณ์ไกลและรับรู้สถานการณ์อย่างถูกต้อง เพื่อสร้างความตื่นตัว แข็งแกร่ง มั่นคง ให้กับความเป็นผู้นำของตนเอง

5. การโน้มน้าว (Persuasion) ใช้การชักจูง โน้มน้าวมากกว่าการใช้อำนาจสั่งการ สร้างแรงจูงใจ ความเห็นพ้องหรือกระตุ้นการใช้สติและความคิดให้กับผู้ปฏิบัติ ดำเนินการด้วยความเต็มใจ เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งมั่นการสร้างความเชื่อถือ เชื่อมั่น ด้วยความจริงใจปราศจากการใช้อำนาจบังคับ

6. การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) มีความคิดแบบองค์รวม มีความรัดกุม ครอบคลุม เป็นกระบวนการ มีการถ่วงดุลและการคิดที่รอบคอบ มองเป้าหมายที่เป็นภาพใหญ่ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคตไปพร้อม ๆ กันเป็นความสามารถของผู้นำในการสร้างความฝัน มองความสัมพันธ์ระหว่างความฝันและสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างชัดเจน

7. การมองการณ์ไกล (Foresight) หยั่งรู้และเชื่อมโยงเหตุการณ์ในอดีตถึงปัจจุบันและอนาคต ใช้ประสบการณ์ในอดีตมาประยุกต์ใช้กับปัจจุบันและประกอบการตัดสินใจ คาดการณ์ในอนาคต เป็นความสามารถในการใช้บทเรียนจากอดีต ความเป็นจริงในปัจจุบันและแนวโน้มของสถานการณ์เพื่อตัดสินใจอนาคต แสดงถึงวิสัยทัศน์การมีทิศทางการทำงานที่เป็นรูปธรรม

8. การให้บริการ (Stewardship) สร้างจิตสำนึกต่อการดูแลรับผิดชอบเพื่อผู้อื่น ปกป้องรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร สร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับให้กับสังคม สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ตามได้อย่างเต็มใจและความคาดหวังในตัวผู้นำได้

9. การอุทิศตนเพื่อพัฒนามนุษย์ (Commitment to the Growth of People) อุทิศตนอย่างแท้จริงในการพัฒนาผู้ตามให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเจริญเติบโตก้าวหน้าได้ตามวุฒิภาวะทั้งในด้านหน้าที่การงานและจิตวิญญาณ เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติ ใน องค์กรได้รับการพัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้า

10. การสร้างกลุ่มชุมชน (Building Community) สร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นกับทุกฝ่าย ในองค์กรซึ่งเปรียบเหมือนชุมชนมีความรัก ความไว้วางใจและให้ความเคารพเพื่อการปฏิบัติงานที่ราบรื่น และมี ประสิทธิภาพ เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบ เชื่อมั่นในศักยภาพ สร้างความ ไว้วางใจและความร่วมมือให้เกิดขึ้นกับองค์กร

11. การให้บริการ (service) เป็นผู้ให้บริการอย่างเสมอภาค ด้วยความรวดเร็วตรงเวลา เพียงพอ เหมาะสมกับบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง โดยยึดหลักของประโยชน์ส่วนรวม ด้วยการรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะ และนำไปปรับปรุงคุณภาพให้เกิดผลงานที่ดีในองค์กร

12. การเสริมพลังอำนาจ (empowerment) มอบหมายอำนาจหน้าที่ตามขอบเขตของงาน ตรงตามคุณวุฒิ ให้โอกาสในการตัดสินใจ ยกย่องชมเชย ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองและพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม

13. ความซื่อสัตย์สุจริต (integrity) ตรงต่อหน้าที่ปฏิบัติงานตรงไปตรงมาโปร่งใส ตรวจสอบได้ ซื่อตรงต่อคำมั่นสัญญา ไม่โกหกไม่หลอกลวง ไม่ใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ให้ตัวเอง

14. ความอ่อนน้อม (humility) แสดงความเคารพ ยอมรับนับถือผู้อาวุโสและผู้ร่วมงาน ด้วยวาจาที่สุภาพ ยอมรับความจริง และคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ยอมรับมติส่วนรวมแม้ไม่ตรงกับ ความคิดเห็นของตน ระวังอารมณ์ความรู้สึกขณะโกรธได้ และใช้คำพูดที่เหมาะสมเมื่อถูกวิจารณ์

15. การสร้างทีมงาน (team - building) จัดทีมงานตามความสามารถและบุคลิกภาพ กำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจนมีความยืดหยุ่น จัดสภาพแวดล้อมและทรัพยากรให้เหมาะสมเพียงพอ กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายให้ผู้ปฏิบัติงานอย่างมีอิสระ ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและสร้างกิจกรรมให้เกิดความรักความสามัคคีร่วมกันในองค์กร⁹⁶

พิมพ์สุตา ชุงเฮียง และคณะ ได้เสนอคุณลักษณะของภาวะผู้นำให้บริการ ประกอบด้วย 10 ประการ ดังนี้

1. การรับฟังอย่างตั้งใจ (Listening) หมายถึง การมีทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจที่ดี มีพฤติกรรมการรับฟังอย่างตั้งใจ เปิดใจกว้างในการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ โดยไม่ยึดอัดหรือลำบากรใจ เข้าใจความรู้สึกของผู้ร่วมงานและรับทราบปัญหาที่แท้จริง สามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมด้วยใจเป็นกลาง

2. การเห็นอกเห็นใจ (Empathy) หมายถึง การมีการยอมรับและเห็นคุณค่าในสิ่งที่ผู้ร่วมงานปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล เห็นความพิเศษและความมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวของพวกผู้ร่วมงาน ไม่ปฏิเสธความเป็นบุคคลของผู้ร่วมงาน มีความเข้าใจ เห็นใจและปรารถนาดีต่อผู้ร่วมงาน

3. การกระตุ้นและให้กำลังใจผู้อื่น (Healing) หมายถึง การมีความสามารถในการดูแลผู้ร่วมงานในทุกด้าน ให้กำลังใจในการทำงาน มีความเอื้ออาทร ช่วยฟื้นฟูสภาพอารมณ์และจิตใจ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้มแข็งทั้งสุขภาพกายและจิตใจ สร้างพลังทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตนเอง ให้คำแนะนำในการทำงานเมื่อผู้ร่วมงานพบปัญหาและอุปสรรคในการทำหน้าที่

4. การตระหนักรู้ (Awareness) หมายถึง การมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มีจริยธรรม และค่านิยม ตลอดจนไวต่อการตื่นตัว มีไหวพริบ มีสติ มีเหตุผล และมีความมั่นใจใน การเผชิญหน้ากับสิ่งที่ไม่รู้ เพื่อเปิดการรับรู้ให้กว้างขึ้นและสามารถเข้าใจในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

⁹⁶ อุทัยวรรณ พงษ์บริบูรณ์, “สุดยอดผู้นำคือผู้ให้บริการ,” วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซียฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ 9, 1 (มกราคม - เมษายน 2562): 6 - 8.

5. การโน้มน้าวใจ (Persuasion) หมายถึง การใช้วิธีการโน้มน้าวมากกว่าการใช้อำนาจหน้าที่บังคับในการตัดสินใจ มีความสามารถในการพุดจูงใจผู้ร่วมงานปฏิบัติตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความเต็มใจและประสานสัมพันธ์กัน สร้างความเห็นชอบร่วมกันภายในกลุ่ม ให้ความเชื่อมั่นแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ

6. การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและรู้ทิศทางและสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีความสามารถในการมองปัญหาอย่างเป็นระบบ ทั้งแนวลึก และแนวกว้าง มีการกระตุ้นให้มีการสร้างเป้าหมายที่เป็นไปได้ชัดเจน

7. การมองการณ์ไกล (Foresight) หมายถึง การเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต เข้าใจในสถานการณ์ปัจจุบันและสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับสิ่งที่กำลังจะเกิดในอนาคต รู้แนวโน้มของสถานการณ์ในอนาคตเพื่อนำมาวางแผนดำเนินการ

8. การพิทักษ์รักษา (Stewardship) หมายถึง การมีความมุ่งมั่นในการบริการต่อสังคม มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ มีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สามารถจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และสามารถโน้มน้าวผู้ร่วมงานมากกว่าการควบคุมในการดำเนินกิจกรรมทางสังคม

9. การมุ่งมั่นพัฒนาคน (Commitment to the growth of people) หมายถึง การอุทิศตนเพื่อพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานและให้โอกาสในการพัฒนาแก่ผู้ร่วมงาน ในทางปฏิบัติอาจจะรวมถึงมีการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม มีการให้ทุนหรืองบประมาณสำหรับการพัฒนาผู้ร่วมงานแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อความเจริญงอกงามของผู้ร่วมงาน และให้ความสนใจกับความคิดและข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงาน

10. การสร้างชุมชน (Building community) หมายถึง การมีพฤติกรรมการสร้างกลุ่มหรือทีมงานให้รู้สึกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในชุมชน⁹⁷

กนกพร อินตาวงศ์ ได้เสนอคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบไฟบริการเพื่อนำไปปรับใช้ในองค์กรได้ดังนี้

1. การใช้เป็นปรัชญาและตัวแบบเพื่อเป็นหลักการปฏิบัติในองค์กร ซึ่งการกำหนดปรัชญาวิสัยทัศน์นั้นผู้นำควรสร้างความไวใจ เป็นแบบอย่าง แสดงการตระหนักถึงผู้อื่น รับผิดชอบมอบอำนาจแก่ผู้ตามทั้งสอนสื่อสาร รับฟัง และมีอิทธิพลต่อผู้ตามที่มุ่งประเด็นไปในเป้าหมายขององค์กร

⁹⁷ พิมพ์สุตา อึ้งเฮือง และคณะ, “ภาวะผู้นำไฟบริการ (SERVANT LEADERSHIP) ในโลกแห่งการแข่งขันทางธุรกิจ,” วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ 5, 18 (มกราคม - มีนาคม 2562): 19 - 20.

โดยมอบอำนาจผู้ตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นการสร้างแรงบันดาลใจที่อยู่ภายในนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มุ่งสู่เป้าหมาย ให้คุณค่ากับผู้ตามให้รู้สึกถึงความส่วนหนึ่งขององค์กร

2. การสร้างหลักสูตรการเรียนรู้และการฝึกอบรมสำหรับผู้นำในองค์กร การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่เพิ่มพูนความรู้ทักษะและความสามารถของบุคคลเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีการกำหนดเป้าหมายไว้ชัดเจน ซึ่งจะช่วยพัฒนาบุคลากรทั้งทางด้านความรู้ทักษะ การปฏิบัติที่ได้มาจากการเรียนรู้จากการปฏิบัติและเจตคติเพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับหน่วยงาน

นอกจากนี้ยังกล่าวว่า บทบาทผู้นำที่ต้องแสดงในองค์กร คือ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันกับบุคลากร การออกแบบโครงสร้างองค์กร และการแสดงบทบาทเป็นผู้นำให้บริการ ย่อมต้องเรียนรู้ที่จะคิดในรูปแบบของการควบคุมร่วม ผู้นำจะต้องสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามบนพื้นฐานความคิดวัฒนธรรมในองค์กรเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้บุคลากรเห็นภาพรวมขององค์กรทั้งหมด ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ริเริ่มการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มความสามารถของบุคลากรเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์การอนาคต และผู้นำให้บริการยังสามารถมีผลต่อสังคม เพราะการกระตุ้นบุคคลอื่น ให้มีโอกาสทั้งให้และบริการผู้อื่น จึงเป็นจุดเริ่มต้นของความสามารถในการเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับสังคม⁹⁸

ปณิฐา เกลียสัมพันธ์ใจ ได้เสนอคุณลักษณะของภาวะผู้นำให้บริการออกเป็น 10 คุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. การบริการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่ต้องการให้ความช่วยเหลือเอื้อประโยชน์และอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร ตอบสนองความต้องการของบุคลากรและเห็นแก่ประโยชน์ของบุคลากรเป็นสำคัญ ให้บริการอย่างต่อเนื่องเป็นแบบอย่างด้านบริการ แก่บุคลากรทำให้บุคลากรเกิดความประทับใจ

2. การดูแลรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่มีความรักให้แก่บุคลากร สนใจ เอาใจใส่ดูแลบุคลากรอย่างแท้จริง มีความปรารถนาและความตั้งใจในการดูแลบุคลากร ใส่ใจอุทิศตนต่อการดูแลบุคลากรก่อนความต้องการของตนเอง โดยไม่มีใครกดดันและไม่มีคำขอร้องจากบุคลากร มีความเอื้ออาทร มีความอดทนในการแก้ไขข้อผิดพลาดของบุคลากร ลดความขัดแย้งและลดความไม่เข้าใจกันของบุคลากร

⁹⁸ กนกพร อินตาวงศ์, “ภาวะผู้นำให้บริการ: ความหมาย ความสัมพันธ์และการนำไปปรับใช้ในองค์กร,” วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน 2, 1 (มกราคม - เมษายน 2564): 35 - 36.

3. การเยียวยา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่มีความตระหนักและความสามารถในการเข้าใจอารมณ์และความต้องการของบุคลากร รับรู้ถึงความเจ็บปวดและ ปัญหาของบุคลากร เห็นอกเห็นใจ ให้ความห่วงใยบุคลากรด้วยความจริงใจ มีความสามารถในการเยียวยา รักษาตนเองและบุคลากรทั้งทางร่างกายและจิตใจ ช่วยฟื้นฟูสภาพอารมณ์และสภาพจิตใจจากความทุกข์ ความล้มเหลวหรือความเจ็บปวด ช่วยเหลือบุคลากรให้มีความหวัง ให้ความห่วงใยบุคลากรด้วยความจริงใจ ให้อภัยเมื่อบุคลากรทำผิด สามารถจัดการสัมพันธภาพที่มีปัญหา เพื่อให้สุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจกลับคืนสู่ภาวะปกติ

4. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงถึงความสามารถในการมองเห็นภาพที่จะเกิดขึ้นในอนาคตที่มีความชัดเจน ท้าทาย มีพลังและมีความเป็นไปได้ เป็นผู้มีความสามารถ มีความริเริ่ม ตั้งเป้าหมาย มีการนำและมุ่งมั่นในการดำเนินการเพื่อไปสู่เป้าหมาย มีอำนาจในตนเองมีความสามารถในการสร้างความแตกต่างที่ดีกว่าปัจจุบัน มีความกล้าที่จะทำในสิ่งที่มีความเสี่ยงและพยายามหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาเดิม

5. การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่สนับสนุนและแบ่งปันภาวะผู้นำให้โอกาสบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและการตัดสินใจในการทำงาน มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่และช่วยจัดหาทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรมีความกล้าในการตัดสินใจและกล้ารับผิดชอบสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร

6. การมุ่งมั่นพัฒนาผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่เห็นคุณค่าและเชื่อมั่นในตัวบุคลากร ต้องการให้บุคลากรมีศักยภาพสูงขึ้น มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ช่วยให้บุคลากรค้นหาจุดแข็งและศักยภาพของเขา ให้โอกาสพัฒนาศักยภาพและเรียนรู้ โดยการช่วยเหลือสนับสนุน ส่งเสริมให้กำลังใจ เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และสร้างสัมพันธภาพแบบที่ปรึกษา

7. การไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่ปฏิบัติอย่างยุติธรรม มีคุณธรรม มีศีลธรรม โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ปฏิบัติตามในสิ่งที่ได้พูดไว้ ซื่อสัตย์ ไม่เห็นแก่ตัว มีความรับผิดชอบ มีความน่าเชื่อถือ สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากร

8. การฟัง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจใช้สมาธิในการทำความเข้าใจในการสื่อสารกับผู้อื่น ฟังด้วยใจเปิดกว้างมีการไตร่ตรองรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร รับรู้ทั้งภาษาพูดและภาษากาย

9. การสร้างชุมชน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงถึงความมีอิทธิพลจูงใจบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการสร้างสังคมชุมชนในองค์กร สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มบุคลากร มีการทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดความรัก ความเอื้ออาทร ความไว้วางใจ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันของบุคลากร การเห็นคุณค่าของ ความแตกต่างระหว่างบุคคล

10. ความอ่อนน้อมถ่อมตน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเคารพ ยอมรับข้อจำกัดและข้อผิดพลาดของบุคลากร ยอมรับข้อจำกัดของตนเอง และรู้จักเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากผู้ร่วมงาน สุภาพอ่อนโยน ไม่ทะเลาะเถียงกัน ไม่โอ้อวดและ พร้อมยื่นเคียงข้างบุคลากร⁹⁹

ศรุติพงศ์ ภูวชรัวรานนท์ ได้สรุปเป็นคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำแบบไฟบริการกับการบริหารในยุควิถีใหม่ ประกอบด้วย 9 ด้าน ดังนี้

1. Stewardship: มีความเต็มใจที่จะรับใช้และรับผิดชอบต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ คือ เป็นผู้นำที่มีความยินดีและรับใช้ผู้อื่นด้วยความเต็มใจ แสดงออกด้วยความรู้สึกรักที่เป็นธรรมชาติ ซึ่งปราศจากการถูกบังคับด้วยตำแหน่งหรือบทบาทหน้าที่ มีความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยมีมาตรฐานวิชาชีพเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยเป็นเครื่องมือชี้วัดถึง การปฏิบัติงานตามแนวทางที่ถูกต้อง มีการแสวงหาแนวทางใหม่และกลยุทธ์ที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เช่น การปรับสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบใหม่ให้มีลักษณะผสมผสาน (Blended Learning) การเสริมทักษะการเรียนรู้เพื่อลดปัญหาภาวะ Learning Loss รวมถึง การสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมที่ถือว่าเป็นทักษะที่ควรสอนและเสริมให้เกิดขึ้น หากสังคมใดมีคนที่มีความรับผิดชอบอยู่ในสังคมนั้นมาก สังคมนั้นย่อมมีความสุขและเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว

2. Share Vision and Foresight: กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม มองภาพในเชิงองค์รวมตามความเป็นจริงปัจจุบันและเห็นความเป็นไปได้ในอนาคต คือ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีระบบคิดของการทำงานอย่างเป็นระบบ มองการณ์ไกล มองให้กว้างและหลากหลายมิติ เพื่อขับเคลื่อนหรือพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นตัดสินใจทำสิ่งต่าง ๆ บนฐานคิดตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีข้อมูลพร้อมทันสมัย เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันและเพียงพอเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจอย่างมีเหตุ มีผล มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ ใช้หลักการ PDCA เพื่อให้การทำงานมีกระบวนการที่ชัดเจน มีวิธีการโน้มน้าวให้คล้อยตาม และใช้การฟังอย่างมีประสิทธิภาพร่วมด้วย รวมถึงการแลกเปลี่ยนแนวคิดในบรรยากาศแบบพี่น้อง ซึ่งอาจจะช่วยให้ได้แนวคิดใหม่ ๆ เกิดขึ้นในที่ทำงาน และเป้าหมายชัดเจนร่วมรอบคอบ รอบด้านมากยิ่งขึ้น

3. Empowerment: การกระจายอำนาจการบริหารตามบทบาทหน้าที่ และส่งเสริมการทำงานให้เต็มตามศักยภาพของบุคคล คือ เป็นการมอบอำนาจและกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจ และการดำเนินการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีการวางแผน กำหนดแนวคิด

⁹⁹ ปณิฏฐา เกลียวสัมพันธ์ใจ, “ภาวะผู้นำไฟบริการ: ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในรูปแบบใหม่,” วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย 4, 4 (ตุลาคม - ธันวาคม 2565): 70 - 71.

และดำเนินการร่วมกันอย่างเป็นระบบโดยอยู่บนความเชื่อใจ ไว้วางใจกันในการทำงาน มีการเสริมพลังอำนาจการทำงานให้กับผู้ตาม มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจน มีการจัดการเวลา (Time Management) ในการทำงานที่เป็นเครื่องมือของความสำเร็จในงานตามระยะเวลาที่กำหนด ลดปัญหาความสับสนในการทำงาน และเป็นการสร้างระเบียบวินัยในการทำงาน รวมถึง ผู้นำต้องกล้าคิดกล้าตัดสินใจ กล้าที่นำนวัตกรรมใหม่ ๆ เทคนิคใหม่ เข้ามาใช้ในองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลงตามวิถีปกติใหม่ ทั้งนี้ การกล้าตัดสินใจบางอย่าง อาจรวมถึง การที่ผู้นำจะต้องตัดสินใจลงโทษแก่บุคคลที่ไม่ตั้งใจหรือ อาจทำให้องค์กรเสียหายด้วยความจงใจ ตามหลักความยุติธรรมและความเสมอภาคด้วย

4. Empathy and Building community as family: ความเห็นอกเห็นใจ และสร้างชุมชน ให้มีบรรยากาศของครอบครัว คือ การสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้นกับทีมงานในองค์กรของตน บนพื้นฐานของความเข้าใจ เข้าใจ การรับฟังเหตุและผลประกอบการคิดและตัดสินใจ มีการแสดงออก ถึงความจริงใจในการร่วมแก้ไขสถานการณ์ปัญหาต่าง ๆ เสมือนเหตุการณ์นั้นเป็นหนึ่งในปัญหาของ ตนที่ต้องร่วมกันแก้ไขปัญหา การสร้างทางเลือกหรือแนวทางของการแก้ปัญหาที่เป็นระบบ มีเหตุ มีผล และใช้ความรู้เป็นฐานคิดของทางเลือกในการแก้ปัญหานั้น ๆ อย่างเหมาะสม เป็นการเสริมสร้าง สัมพันธภาพที่ดีในองค์กร มีการบรรยากาศที่ทำให้การทำงานมีความสบายใจ ปลอดภัยและดูแลซึ่งกัน และกันเหมือนอยู่ที่บ้านที่ทุกคนต่างมีหน้าที่ มีความรับผิดชอบในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของ ตนโดยมีผู้นำแบบรับใช้คอยสอดส่องดูแล ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และคอยสนับสนุน ให้กำลังใจแก่ ทีมงานเสมอและเชื่อมั่นว่า คนในครอบครัวจะช่วยทำให้บ้าน (ที่ทำงาน/องค์กร) ของตนเองเป็นบ้าน ที่น่าอยู่

5. Humility and Persuasion: ความอ่อนน้อมถ่อมตนและการจูงใจโน้มน้าว ด้วยกิริยา วาจา สุภาพมีมนุษยสัมพันธ์ และเลือกใช้วิธีที่เหมาะสมกับสถานการณ์ คือ คุณลักษณะของความเป็นผู้นำ ที่เป็นกัลยาณมิตรมีบุคลิกที่น่าคบหา เลือกใช้วัจนภาษาและอวัจนภาษาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งจะสอดคล้องกับการเป็นผู้นำแบบรับใช้ที่ควรจะใช้ทั้งศาสตร์ทางการบริหารงานเพื่อสำเร็จขององค์กร และควรใช้ศิลป์ในการแสดงออกของผู้นำที่จะชักจูงโน้มน้าวให้บุคคลเห็นคล้อยตามสิ่งที่กำลังพูดหรือ กำลังทำ ซึ่งเป็นการทำลายกำแพงความสัมพันธ์ที่อาจจะเป็นบ่อเกิดของความขัดแย้งลงได้ง่าย ใช้การโน้มน้าว พูดคุยกับผู้ที่ยังมีความเคลือบแคลงสงสัยในวิธีการทำงานของผู้นำ ดึงบุคคลเหล่านั้น เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน อย่างเต็มตามศักยภาพ อันจะช่วยทำให้บรรยากาศองค์กรมีความสงบ สุขและสง่างาม

6. Doing the right things: ยึดมั่นในความถูกต้องและมีมาตรฐานในการทำงาน คือ การมี แนวนโยบายที่ชัดเจนในการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กรเพื่อก้าวหน้า และความสำเร็จ ในงาน โดยเฉพาะแนวทางของการสร้างสุขภาวะที่ดีงามในการทำงาน ได้แก่ การยึดหลักธรรมาภิบาล ในการบริหารงาน การใช้มาตรฐานเป็นเครื่องมือวางแนวทางการปฏิบัติตามทิศทางขององค์กร

คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ มีแนวทางพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และผู้นำแบบรับใช้ควรสร้างยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

7. Altruism: ความไม่เห็นแก่ตัว ความเสียสละของผู้นำ เป็นพลังให้การทำงานมีประสิทธิภาพ คือการเป็นผู้รู้จักการแบ่งปันให้แก่บุคคลอื่นที่ควรให้ด้วยความเต็มใจ ทั้งกำลังกาย เช่น การช่วยเหลือผู้อื่นในการทำงานโดยที่ไม่ต้องร้องขอให้ช่วย แต่ทำด้วยความเข้าใจ เต็มใจ และไม่ลังเลเมื่อเห็นว่าผู้อื่นต้องการความช่วยเหลือการแสดงออกทางวาจาที่ผู้นำแบบรับใช้ควรแสดงออก ซึ่งสามารถทำได้บ่อยครั้ง คือ การให้ความเห็นหรือกล้าที่จะให้ข้อเสนอแนะ ข้อสังเกตต่าง ๆ ที่จะช่วยแก้ปัญหาเดือดร้อนแก่ผู้อื่น นอกจากนี้แล้ว ผู้นำแบบรับใช้ควรมีการจัดการเวลาเพื่อประโยชน์แก่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อันได้แก่ การเสียสละเวลาส่วนตัว ความสุขส่วนตัว ความสุขที่ควรเกิดขึ้นในครอบครัว มาใช้เวลาเพื่อทุ่มเทและอุทิศตนในการทำงาน ในบางครั้ง การทำงานล่วงเวลาของผู้นำแบบรับใช้จะทำให้ไม่ได้คำนึงถึงค่าตอบแทน หรือคาดหวังค่าขึ้นชม ไม่ได้คำนึงถึงเวลาราชการ แต่จะทำงานด้วยความรู้สึกเต็มใจมองถึงมิติของความเป็นคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และมีความสุข

8. Awareness, Ethics and Morals: ตระหนักรู้คุณค่าคุณธรรม จริยธรรม คือ การรับรู้และหมั่นทำความเข้าใจความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการของตนเอง ตลอดจนพึงนึกถึงผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่นอยู่เสมอ พึงทบทวนและตรวจสอบความเข้าใจตนเอง ยอมรับในจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา เพื่อให้เห็นถึงคุณค่าทั้งต่อตนเองและผู้อื่นให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ตระหนักและรู้จักในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และควรประพฤติปฏิบัติตนในแนวทางที่ต้งามซึ่งหากผู้นำได้มีการฝึกการตระหนักรู้อยู่เสมอ จะช่วยให้การทำงานร่วมกับผู้อื่นดีขึ้น สามารถควบคุมตัวเอง ความคิดและ พฤติกรรม เพื่อให้แสดงออกได้อย่างเหมาะสม รวมถึง ช่วยให้อาจสามารถวางแผนชีวิตและจัดสรรเวลาได้เหมาะสมกับสภาพร่างกายและอารมณ์ของตัวเอง การนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการทำงาน ควบคู่กับการอยู่ในแนวทางจริยธรรมของสังคมที่ต้งามถูกต้อง จะช่วยส่งเสริมในเรื่องการมีจิตสำนึกแห่งความเที่ยงธรรมการทำงานที่ไม่มีผลประโยชน์แอบแฝง

9. Commitment and Support as standing back: มุ่งมั่นพัฒนาคน และส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ตามตามศักยภาพของบุคคล ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน คือ การเป็นแบบอย่างแห่งการพัฒนาตน มุ่งความสำเร็จของงาน ด้วยการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถอย่างเต็มใจและมีความสุข แสดงออกถึงความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อรับใช้องค์กรให้สำเร็จ มีความจริงใจที่มีพลังที่จะทำให้ผู้ตามเชื่อว่าผู้นำยินดีในความสำเร็จที่เกิดจากการทำงานของผู้ตามเอง เป็นความเชื่อใจในความสามารถ อันจะเป็นการผลักดันให้ผู้ตามเจริญก้าวหน้าในความคิด ระบบการทำงาน และมีเป้าหมายเพื่อความสำเร็จขององค์กรอย่างเดียวกัน ผ่านการเป็นโค้ช (Coach) และพี่เลี้ยง (Mentor) การร่วมลงมือปฏิบัติอย่างจริงจังร่วมกันจะเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบใหม่ที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้ดี

ผู้นำแบบรับใช้ควรให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวกกับผู้ตาม ปฏิบัติต่อคนอื่นอย่างเป็นบุคคลที่มีคุณค่า อันจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตามโดยตรง¹⁰⁰

กรีนลีฟ (Greenleaf) ได้เสนอแนวคิดคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ไว้ 10 ประการไว้ดังนี้

1. การเป็นผู้ฟังที่ดี (listening) ผู้นำต้องมีการรับฟังเป็นอันดับแรก ต้องรับฟังอย่างแท้จริง ต้องฟังเพื่อจะเข้าใจความต้องการของผู้อื่น และเข้าใจว่าผู้อื่นต้องการจะสื่ออะไรทั้งด้านร่างกาย จิตใจ
2. การยอมรับและเห็นใจผู้อื่น (empathy) ผู้นำต้องยอมรับผู้อื่น มีความเข้าใจในผู้อื่นและมีความเห็นใจผู้อื่นเสมอ เห็นคุณค่าของผู้อื่นไม่ปฏิเสธความเป็นบุคคลของพวกเขา ผู้นำจะมีความอดทนอดกลั้นในความไม่สมบูรณ์แบบ ความเป็นบุคคลธรรมดา ความเกียจคร้าน ความไม่มีวุฒิภาวะและมีทักษะในการฟังแบบเห็นใจผู้อื่น
3. การเยียวยา (healing) ผู้นำมีการเรียนรู้และศักยภาพที่จะเยียวยาทั้งร่างกายและจิตใจของตนเองและผู้อื่น ผู้นำสามารถเยียวยาช่วยฟื้นฟูสภาพอารมณ์และสภาพจิตใจจากความทุกข์ ความล้มเหลว หรือความเจ็บปวดของผู้อื่นได้
4. การตระหนักรู้ (awareness) ผู้นำมีการตื่นตัวอย่างมีไหวพริบและมีเหตุผลเพื่อเปิดการรับรู้ให้กว้างขึ้น เข้าใจประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมและค่านิยม สามารถเห็นสถานการณ์ส่วนใหญ่ได้จากการบูรณาการ และมีมุมมองที่เป็นองค์รวมมากกว่า มีสติ มีความมั่นใจในการเผชิญหน้ากับสิ่งที่ไม่รู้ ต้องเปิดรับการตระหนักรู้สู่ความรู้อย่างแท้จริง และมีความคิดที่ยืดหยุ่นอย่างสร้างสรรค์
5. การโน้มน้าว (persuasion) ผู้นำใช้การโน้มน้าวใจแทนการใช้อำนาจตามตำแหน่งในการบังคับผู้ตามหรือการตัดสินใจในองค์กภาพสามารถทำให้ผู้อื่นเชื่อมั่นมากกว่าการบังคับให้เชื่อฟังและจิตวิญญาณ ฟังด้วยใจเปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้อื่นและมีทักษะในการสื่อสารและการตัดสินใจสร้างความเห็นชอบร่วมกันภายในกลุ่ม โน้มน้าวด้วยความคิดเห็นหรือข้อโต้แย้งที่แสดงออกอย่างนุ่มนวลแต่ชัดเจนและไม่ย่อท้อ โดยไม่ตัดสินใครว่าทำผิดหรือควรกระทำให้ถูกต้องแต่ให้เข้าสมัครใจด้วยตนเอง ใช้การโน้มน้าวเพื่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าการใช้อำนาจบังคับหรือการใช้ความรุนแรง
6. การสร้างมโนทัศน์ (conceptualization) ผู้นำมีความสามารถในการมองปัญหาอย่างเป็นระบบทั้งแนวลึกและแนวกว้าง มองไปในอนาคต มีการคิดที่มีการสร้าง มโนทัศน์ที่อยู่บนฐานที่กว้างกว่าและจะมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การอุทิศตนที่เด่นชัดเป็นระยะเวลานาน มีความกระตือรือร้น

¹⁰⁰ ศรุติพงษ์ ภูวัชรวรานนท์, “คุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำแบบรับใช้กับการบริหารในยุควิถีใหม่,” วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 12, 47 (เมษายน - มิถุนายน 2567): 7 - 9.

7. การมองการณ์ไกล (foresight) ผู้นำมีความสามารถในการหยั่งรู้อย่างลึกซึ้ง เข้าใจดีตรูแนวโน้มของสถานการณ์ในอนาคต มีการวิเคราะห์อย่างมีสติ มีกระบวนการมองการณ์ไกลอย่างใช้เหตุผล

8. การให้บริการ (stewardship) ผู้นำใส่ใจอุทิศตนต่อการให้บริการคนอื่นก่อนความต้องการของตนเอง พยายามแสวงหาหนทางเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมมากกว่าความต้องการขององค์กร มีความต้องการที่จะทำอะไรเพื่อความยั่งยืนของสภาพแวดล้อม และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อทำประโยชน์ให้กับสังคม ให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือหรือรับใช้ความต้องการของผู้อื่น

9. การอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล (commitment to the growth of people) ผู้นำเชื่อมั่นว่าคนมีคุณค่าภายในมากกว่าสิ่งที่เห็นจากภายนอกหรือมากกว่าสิ่งที่เป็นผลงานของบุคลากร อุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคลแต่ละคนและทุก ๆ คนภายในองค์กร มีความผูกพันกับความเจริญเติบโต และความก้าวหน้าของผู้อื่น มีความสามารถในการระบุความต้องการและให้โอกาสในการพัฒนาแก่ผู้อื่น

10. การสร้างชุมชน (building community) ผู้นำมีวิธีการรื้อฟื้นหรือการสร้างกลุ่มชุมชนหรือสังคมนานาชาติขึ้นในองค์กร เป็นกลุ่มที่มีเป้าหมายร่วมกัน สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ทำให้มีความรัก ความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการรวมใจของทุกคนเป็นหนึ่งเดียวกัน มีความเชื่อใจและเคารพนับถืออย่างสูงสุด การมีพฤติกรรมที่ถูกต้องตามจริยธรรมการใช้ชีวิตในกลุ่มชุมชนด้วยความเชื่อมโยงกัน¹⁰¹

รัสเซล และสโตน (Russell and Stone) ได้จำแนกคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. คุณลักษณะในการปฏิบัติหน้าที่ (functional attributes) ประกอบด้วย ความมีวิสัยทัศน์ ความซื่อสัตย์ ความซื่อตรง การเป็นแบบอย่าง ความไว้วางใจ การเห็นคุณค่า การให้อำนาจการบริการ และการริเริ่มบุกเบิก

2. คุณลักษณะอื่น ๆ (accompanying attributes) เช่น การสอน การมอบหมายงาน การให้บริการ ความน่าเชื่อถือ ความสามารถ การสื่อสาร การรับฟัง การโน้มน้าว การมีอิทธิพล การเป็นที่ยอมรับ และการให้กำลังใจ¹⁰²

¹⁰¹ Robert K. Greenleaf, **The Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate power and Legitimate power and greatness** (New York: Paulist Press, 1977), 27 - 29.

¹⁰² Russell and Stone, "A Review of Servant Leadership Attributes: Develop ing a practical model," **Leadership & Organization Development Journal** 23, 3 (2002): 45.

สเปียร์และลอเรนซ์ (Spears and Lawrence) ได้จำแนกคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการที่สำคัญ 10 ประการ ดังนี้

1. การฟังเป็นความพยายามในการสื่อสาร การเปิดรับคำพูดของผู้อื่นด้วยใจที่เป็นกลาง สามารถได้ยินทั้งเสียงที่เปล่งออกมาและเสียงภายในใจของผู้อื่น เพื่อจะสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมตามความจำเป็นของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ผู้นำแบบใฝ่บริการต้องมีทักษะที่สำคัญของผู้นำ โดยการอุทิศตนในการรับฟังผู้อื่น

2. ความเห็นอกเห็นใจ เป็นความพยายามที่จะเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกของผู้อื่นโดยเฉพาะความรู้สึกที่วามมนุษย์ทุกคนต้องการการยอมรับและการเคารพในความเป็นบุคคล ที่ไม่เหมือนใครของตน ผู้นำต้องมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นถึงความตั้งใจดีของทุกคน และต้องไม่ปฏิเสธความเป็นบุคคลของพวกเขา

3. การเอื้อยารักษา เป็นการกระตุ้นให้ผู้อื่นเข้มแข็ง เกิดสุขภาพทางจิตใจ และสุขภาพร่างกายที่ดีขึ้นจากความกังวลต่าง ๆ

4. การตระหนักรู้เป็นความรู้ความเข้าใจ ความไม่ประมาท การรับรู้การมองการณ์ไกล และสามารถไตร่ตรองปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้

5. การโน้มน้าวใจ เป็นการพยายามทำให้บุคลากรเชื่อใจในผู้นำ มิใช่การบังคับหรือใช้ตำแหน่งบังคับให้บุคลากรปฏิบัติตาม

6. การสร้างมนทัศน์ เป็นการพยายามที่จะเสริมสร้างความสามารถที่จะฟันฝ่าถึงสิ่งที่ยิ่งใหญ่สามารถที่จะมองปัญหาขององค์กร การที่จะเห็นปัญหานั้นต้องเกิดจากการมองสิ่งที่จะเกิดในอนาคต มิใช่การมองเห็นปัญหาของแต่ละวัน ผู้นำต้องสามารถจัดลำดับความสำคัญระหว่างสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตกับการมองเห็นปัญหาของแต่ละวัน

7. การมองการณ์ไกล เป็นความสามารถใช้บทเรียนจากอดีต ความเป็นจริงของปัจจุบัน และแนวโน้มของสถานการณ์ของการตัดสินใจที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนช่วยให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจทิศทางการเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

8. การดูแลรับผิดชอบ เป็นการสร้างจิตสำนึกถึงความดูแลรับผิดชอบเพื่อผู้อื่นจะมีอิทธิพลให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจและเชื่อใจ เพราะว่าผู้นำถูกคาดหวังให้ทำทุกสิ่งเพื่อองค์กร

9. การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน เป็นการแสดงให้เห็นว่าความเป็นบุคคลของมนุษย์แต่ละคนมีคุณค่าสูงกว่าผลงานของบุคคลนั้น ผู้นำแบบใฝ่บริการจะต้องอุทิศตนอย่างแท้จริงในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเติบโตตามวุฒิภาวะของแต่ละบุคคล

10. การสร้างชุมชน เป็นการแสดงถึงความรับผิดชอบของผู้นำที่มีต่อกลุ่มหรือชุมชนคนที่เป็นผู้นำต้องเป็นบุคคลที่ได้รับความไว้วางใจและสามารถสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม

เพื่อคำจูนสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎกติกาขององค์การของตน ซึ่งเป็นการสนับสนุนให้
องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย¹⁰³

เพจและวอง (Page and Wong) ได้จำแนกคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบไฟบริการที่สำคัญ
ออกเป็น 4 กลุ่ม โดยมีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มที่ 1 ตัวกำหนดคุณลักษณะโดยบอกถึงความเป็นตัวตนของบุคคลนั้นที่มีความเป็น
ผู้นำในตัวเอง เป็นการกำหนดทัศนคติ การปลูกฝังลักษณะของการให้บริการที่เน้นคุณค่าของบุคคล
ความเชื่อถือและแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ การมอบน้อม และการบริการ

กลุ่มที่ 2 ตัวกำหนดบุคคล เป็นการสร้างสัมพันธภาพของผู้นำเพื่อให้ทราบว่า ควรทำอะไร
ในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตาม เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเน้นที่สัมพันธภาพของผู้นำกับผู้ตาม
และความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้อื่น ซึ่งประกอบด้วย การดูแล การเสริมพลังอำนาจ และการพัฒนา

กลุ่มที่ 3 ตัวกำหนดหน้าที่ เป็นการกระทำเป็นตัวกำหนดว่าผู้นำจะต้องทำอะไร เพื่อให้เกิด
ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย โดยเน้นที่หน้าที่และความสามารถที่จำเป็นของผู้นำ เพื่อให้เกิด
ความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การตั้งเป้าหมาย และการนำ

กลุ่มที่ 4 ตัวกำหนดกระบวนการ เป็นการจัดการที่กำหนดว่าผู้นำควรทำอะไร ในการทำให้
องค์การมีความเข้มแข็ง โดยให้คำนี้ถึงกระบวนการสร้างเสริมประสิทธิภาพให้กับองค์การ
เน้นความสามารถของผู้นำในการจัดรูปแบบและการพัฒนาที่ให้เข้ากันและสอดคล้องกับสถานการณ์
และสภาวะแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วย การเป็นแบบอย่าง การสร้าง
ทีมงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

นอกจากนี้ยังได้เสนอคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบไฟบริการ พบว่ามีทั้งหมด 12 องค์ประกอบ
ได้แก่

1. ความสมบูรณ์ (Integrity)
2. ความอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility)
3. เป็นผู้รับใช้ (Servanthood)
4. การดูแลผู้อื่น (caring for other)
5. เสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowering other)
6. การพัฒนาผู้อื่น (Developing other)
7. การมีวิสัยทัศน์ (Vision)
8. การตั้งเป้าหมาย (Goal setting)

¹⁰³ Larry C. Spears and Frederick M. Lawrence, **Servant leadership for the 21st century** (New York: John Wiley & Sons Contemporary Management, 2002), 226 - 227.

9. การนำ (Leading)
10. การเป็นต้นแบบ (Modelling)
11. การสร้างทีม (Team building)
12. การตัดสินใจร่วมกัน (Share decision making)¹⁰⁴

แพทเทอร์สัน (Patterson) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการต้องมีพื้นฐานมาจากการมีคุณธรรม มีเจตคติที่ดี และมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ 7 ประการ ดังนี้

1. ความรักอย่างมีศีลธรรม (Agapao love) มีความรักที่ยิ่งใหญ่แก่ผู้ตามที่ยินดีที่จะเรียนรู้ความสามารถ หรือพรสวรรค์ของแต่ละบุคคลของผู้ตาม
2. ความอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility) เป็นแนวทางในการนำความต้องการที่แท้จริงเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นและค้นหาแนวทางที่จะบริการผู้อื่นโดยเข้าถึงผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กร
3. ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Altruism) การกระทำการให้ความช่วยเหลือ โดยปราศจากการตอบแทน ผู้นำแบบผู้รับใช้จะปฏิบัติสิ่งที่ดีที่สุดในฐานะเพื่อนมนุษย์ที่อยู่ร่วมกัน
4. การมีวิสัยทัศน์ (Vision) ความคิดที่ผู้นำมองเห็นและมีประโยชน์แก่บุคคล
5. ความไว้วางใจ (Trust) เป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดระหว่างผู้นำและผู้ตาม และเกิดจากการทำในสิ่งที่ได้พูดไปแล้ว ความไว้วางใจจะสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม ความมั่นใจ การเห็นคุณค่าในตัวเอง และการรับรู้ตนเองอย่างแท้จริง
6. การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ให้ผู้อื่นได้เรียนรู้และเลือกปฏิบัติด้วยตนเอง
7. การบริการ (Service) การปฏิบัติที่รวมถึงความรับผิดชอบในพันธกิจต่อผู้อื่น และบุคคลสามารถอธิบายได้ถึงสิ่งที่ได้กระทำต่อผู้ตาม¹⁰⁵

ดาฟท์ (Daft) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบไฟบริการมี 6 คุณลักษณะ ดังนี้

1. การให้คุณค่าแก่บุคคล (Values people) คือการยอมรับนับถือ มีความเชื่อมั่นในศักยภาพและความสามารถของผู้ติดตามที่เป็นจริง ไว้วางใจและใส่ใจในความต้องการของผู้อื่น มีความปรารถนาดีต่อผู้อื่นและเป็นผู้ฟังที่ดีโดยไม่มีอคติ ไม่ด่วนตัดสินใจ และพร้อมรับฟังทุกความคิดเห็นของผู้อื่น

¹⁰⁴ Don Page and Paul T. Wong, **A Conceptual Framework for Measuring Servant Leadership**, accessed May 2, 2022, available from https://www.researchgate.net/publication/242232213_A_Conceptual_Framework_for_Measuring_Servant-Leadership

¹⁰⁵ Kathleen Patterson, **Servant leadership: A theoretical model. Servant Leadership Roundtable**, Regent University School of Leadership Studies, (Virginia Beach, VA, 2003). 3 - 7.

2. การพัฒนาบุคคล (Develops people) หมายถึง การสร้างและการเตรียมโอกาสให้บุคคลได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพของตัวเอง การสร้างสัมพันธภาพและจัดสภาพแวดล้อมเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ คอยดูแลและเสริมพลังอำนาจที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ช่วยเหลือผู้อื่นให้เติบโต มองความขัดแย้งเป็นโอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนา ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัวแก่ผู้อื่น

3. การสร้างชุมชน (Builds Community) หมายถึง การมีสัมพันธภาพและการสื่อสารที่ดีกับผู้อื่น สามารถเอื้อยาคความสัมพันธที่ได้รับความกระตือรือร้นได้ ให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม เป็นผู้อำนวยความสะดวกในชุมชนและทีมมากกว่าการแยกตัวจากผู้อื่น เห็นถึงคุณค่าของความแตกต่างระหว่างบุคคล ในแต่ละวัฒนธรรมและมุมมอง และให้โอกาสบุคคลได้แสดงออกถึงความเป็นตัวเอง

4. การแสดงความจริงใจ (Displays authenticity) หมายถึง การเป็นผู้ที่เปิดเผยตนเองอย่างโปร่งใส โดยยอมรับในข้อจำกัดและข้อผิดพลาดของตนเอง มีการสื่อสารและแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร อธิบายเหตุผลการกระทำของตนเองได้ มีความรับผิดชอบตระหนักรู้ในตนเอง เป็นผู้เรียนรู้จากผู้อื่น อย่างยืดหยุ่นและประนีประนอม มีการประเมินตนเองก่อนตำหนิผู้อื่น ความซื่อสัตย์ คุณธรรม จริยธรรม น่าไว้วางใจ และเสมอต้นเสมอปลาย

5. การแสดงภาวะผู้นำ (Provides leadership) หมายถึง การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในอนาคต สามารถมองการณ์ไกล สร้างความหวังให้กับผู้อื่น รวมทั้งมีความคิดริเริ่มในการทำงาน มีความรู้ และทักษะเพื่อการทำงานให้ลุล่วง มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการไปถึงวิสัยทัศน์ เปลี่ยนแปลงวิกฤตให้เป็นโอกาสได้

6. ภาวะผู้นำการแบ่งปัน (Shares leadership) หมายถึง การแบ่งปันและมอบอำนาจให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติงานด้วยตนเอง โดยใช้วิธีการควบคุมผู้อื่นโดยการชักจูงแทนการขู่บังคับ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่โอ้อวดอำนาจมาจากตนเอง มีการแบ่งปันสถานะทางตำแหน่งหน้าที่ ไม่ต้องการหรือคาดหวังเกียรติยศชื่อเสียง ไม่แสวงหาสิทธิพิเศษหรือประโยชน์ที่จะได้จากการเป็นผู้นำ¹⁰⁶

สเปียร์ (Spears) ได้เสนอคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ไว้ 10 คุณลักษณะ ดังนี้

1. การเป็นผู้ฟังที่ดี (Listening) ทักษะพื้นฐานของผู้นำคือทักษะในการสื่อสารและการตัดสินใจ การฟังโดยตั้งใจฟังคนอื่นและไตร่ตรองพิจารณา จะทำให้ทราบถึงปัญหาที่แท้จริงและแนวทางต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหา การฟังกับการสะท้อนสิ่งที่ได้ไตร่ตรองเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้นำแบบไฟบริการที่ดี

¹⁰⁶ Richard L. Daft, **Defining Servant Leadership** (Indiana Wesleyan University, 2004), accessed May 23, 2023, available from https://web.archive.org/web/20180512081738id_/https://www.regent.edu/acad/global/publications/sl_proceedings/2004/lau_b_defining_servant.pdf

2. การเห็นใจผู้อื่น (Empathy) ผู้นำแบบไฟบริการเป็นผู้พยายามเข้าใจถึงความรู้สึกของผู้อื่นอย่างมาก คนทั่วไปมักต้องการการยอมรับและการตระหนักถึงเอกลักษณ์เฉพาะตัว ผู้นำจึงควรแสดงความปรารถนาดีผู้อื่นและไม่ปฏิเสธที่ตัวบุคคล ถึงแม้ว่าจะมีแรงกดดันไม่ให้ยอมรับในตัวบุคคลนั้น

3. การเยียวยาจิตใจ (Healing) การเยียวยาจิตใจ คือความสามารถในการเยียวยาตนเองและผู้อื่น เนื่องจากมีหลายคนที่มีความสูญเสียหรือได้รับบาดเจ็บทางจิตใจทางจิตวิญญาณ โดยเริ่มจากการสนใจผู้อื่นอย่างแท้จริงและมีความจริงใจที่จะเห็นผู้อื่นเจริญเติบโตและพัฒนาอย่างแท้จริง จึงเป็นความพยายามที่จะทำให้คนอื่นเข้มแข็ง มีสุขภาพดีทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม

4. การตระหนักรู้ในตนเอง (Awareness) การตระหนักรู้ในตนเอง เป็นภาวะซึ่งบุคคลรู้สึกตัวหรือมีสติรู้ในความเป็นตนเองและสิ่งแวดล้อมรอบตัวขณะนั้น เป็นความรู้สติของบุคคลครอบคลุมความคิด ความรู้สึก และการกระทำของตนในขณะนั้น รวมไปถึงความรู้สึกของบุคคลในแง่ที่ว่าตนเป็นใคร กำลังทำอะไร การตระหนักรู้ตนเองทำให้ผู้นำแบบไฟบริการแข็งแกร่ง มีความสามารถจะตื่นตัวและถูกกระตุ้นอย่างมีเหตุผล

5. การโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น (Persuasion) ผู้นำแบบไฟบริการจะใช้ความสามารถในการโน้มน้าวใจในการทำงานกับผู้ร่วมงานที่สอดคล้องกัน ไม่มีการบังคับให้ทำงาน แต่เป็นไปตามเหตุผลที่ทุกคนยอมรับและเป็นความสามารถที่ทำให้บุคคลอื่นไม่สามารถปฏิเสธได้เมื่อรับฟัง

6. การเชื่อมโยงความคิด (Conceptualization) ผู้นำแบบไฟบริการมีความสามารถในการฝันถึงสิ่งที่ยิ่งใหญ่ ความสามารถในการมองปัญหาหรือองค์การจากพื้นฐานแนวคิดที่ชัดเจน อย่างเป็นระบบ มีความเห็นที่เกิดจากการมองการณ์ไกล ไม่ใช่มองปัญหาแบบรายวัน และสามารถหาความสมดุลระหว่างมโนทัศน์กับการปฏิบัติจริงได้อย่างเหมาะสม

7. การมองการณ์ไกล (Foresight) การมองการณ์ไกลจะช่วยให้ผู้นำแบบไฟบริการเข้าใจถึงบทเรียนจากอดีต ความเป็นจริงปัจจุบัน และคาดเดาเหตุการณ์ต่อเนืองที่จะเกิดขึ้นในอนาคต แสดงถึงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีทิศทางในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม

8. การมีจิตบริการ (Stewardship) การมีจิตบริการเป็นความรู้สึกของผู้นำที่เห็นประโยชน์หรือความต้องการของบุคคลอื่นเป็นหลัก มากกว่าประโยชน์ส่วนตนและพร้อมที่จะช่วยเหลือเขาเหล่านั้น ประสพผลสำเร็จตามที่ต้องการ จนทำให้เขาเหล่านั้นเกิดความไว้วางใจที่มีหน้าที่ที่สำคัญอันดับแรกในการอุทิศตนเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้อื่น

9. การมีปณิธานเพื่อความงอกงามของมนุษย์ (Commitment to the Growth of People) ผู้นำแบบไฟบริการเชื่อว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าภายในที่สูงกว่าลักษณะภายนอก การพัฒนาปณิธานเพื่อความงอกงามของมนุษย์ได้แก่ การให้ความสำคัญกับการพัฒนาความเจริญงอกงามของแต่ละคนและทุก ๆ คนโดยการให้ความช่วยเหลือด้านการให้คำแนะนำ การสนับสนุนให้มีการตัดสินใจ ความชำนาญและจิตวิญญาณของบุคคล

10. การเป็นนักสร้างชุมชนแห่งการพัฒนา (Community Building) การเป็นนักสร้างชุมชนแห่งการพัฒนา หมายถึง ความสำคัญการสร้างชุมชน โดยมีความรู้สึว่าการอยู่ร่วมกันของคนก่อให้เกิดชุมชนที่ดี สิ่งสำคัญคือความรัก ทุกชุมชนจึงต้องมีความไว้วางใจ และการให้ความเคารพซึ่งกันและกัน โดยความรักจะเป็นรากฐานต่อการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้เจริญก้าวหน้าต่อไป เพื่อให้คนในสังคมมีความสุข¹⁰⁷

แนวคิดภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการทางการพยาบาล

คุณลักษณะของภาวะผู้นำใฝ่บริการทางการพยาบาล

สุพัตรา วัชรเกตุ ได้กล่าวว่า องค์ประกอบ 10 ประการของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการทางการพยาบาล มีดังนี้

1. การฟัง (Listening): การให้ความสำคัญกับการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำแบบใฝ่บริการควรมีความสามารถในการรับฟังอย่างมีประสิทธิภาพ ควรฟังผู้อื่นให้มากขึ้นเพื่อค้นหาความเป็นตัวตนและความชัดเจนของความมุ่งมั่นที่กลุ่มต้องการจะทำให้เกิดขึ้นผู้นำทางการพยาบาลจึงควรเข้าใจในสิ่งที่ผู้อื่นพูดออกมา ตลอดจนการเข้าถึงความรู้สึกภายในของผู้ใช้บริการและบุคลากรในองค์กรพยาบาล ถึงแม้ว่าบุคคลนั้นจะไม่ได้พูดออกมาก็ตาม ผู้นำทางการพยาบาลต้องพยายามเข้าใจสิ่งที่เขาเหล่านั้นพยายามจะสื่อสารให้เราได้รับรู้ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ เป็นการฟังด้วยหัวใจ (listening with the heart) เพราะเราต้องดูแลคนทั้งคน ต้องรับฟังสิ่งต่าง ๆ ที่ผู้อื่นต้องการทั้งที่เป็นภาษาพูด (verbal) และภาษาท่าทาง (non-verbal) เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

2. ความเข้าใจผู้อื่น (Empathy): การเข้าใจความรู้สึกและมุมมองของผู้อื่นผู้นำแบบใฝ่บริการต้องใช้ความพยายามอย่างมากในการเข้าใจผู้อื่น เพราะบุคคลต้องการการยอมรับและจดจำให้ได้ว่าเขามีความเป็นตัวตนที่แตกต่างจากผู้อื่นอย่างไร ต้องเข้าใจในความตั้งใจจริงของผู้อื่น และไม่ปฏิเสธพฤติกรรมหรือการกระทำนั้น ๆ ผู้นำทางการพยาบาลจึงควรยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากรในทีมงานการพยาบาล ดังนั้นในการมอบหมายงาน นอกจากจะต้องมอบหมายคนให้ตรงกับงานแล้วอาจต้องพิจารณามิติด้านอื่นที่จะมีผลกระทบต่อการทำงานของเขาเหล่านั้นด้วย เช่น ความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือเศรษฐกิจ เป็นต้น

¹⁰⁷ Larry C. Spears, **Ten characteristics of a servant-leader**, accessed October 6, 2023, available from <https://www.spearscenter.org/46-uncategorised/136-ten-characteristics-ofservant-leadership>

3. การเยียวยา (Healing): ดูแลรักษาสุขภาพอารมณ์ และจิตวิญญาณ ที่เป็นตัวตนทั้งหมดของผู้อื่นการเรียนรู้ที่จะช่วยเหลือเยียวยาเป็นพลังสำคัญของการเปลี่ยนแปลง และการผสมผสานศักยภาพในการเยียวยาตนเองและผู้อื่นเป็นพลังสำคัญที่ยิ่งใหญ่อย่างหนึ่งของผู้นำแบบผู้รับใช้ ผู้นำทางการพยาบาลสามารถเยียวยาคนในหน่วยงานได้ด้วยการแสดงการยอมรับและให้เวลาในการรับฟังปัญหาต่าง ๆ เพราะการให้เวลาในการรับฟังจะทำให้บุคลากรทางการพยาบาลรู้สึกดีขึ้นที่มีคนรับฟังปัญหา แม้ว่าปัญหานั้นจะได้รับการแก้ไขหรือไม่ก็ตาม ซึ่งการให้เวลาเพื่อการเยียวยานี้ไม่จำเป็นจะต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับหน้าที่การงานแต่เพียงอย่างเดียว แต่การรวมถึงเรื่องส่วนตัวที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานประจำด้วยก็ได้

4. การตระหนักรู้ (Awareness): เข้าใจในคุณค่าและความรู้สึกของตนเอง รู้จุดอ่อนและจุดแข็งของตนเป็นอย่างดีการตระหนักรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตระหนักรู้ในตนเอง (self-awareness) จะทำให้ความเป็นผู้นำแบบใฝ่บริการมีความแข็งแกร่งมากขึ้น การตระหนักรู้และยอมรับตนเองเป็นสิ่งที่ท้าทายผู้นำเพราะอาจทำให้รู้สึกไม่ดีและยอมรับตนเองไม่ได้ การที่ไม่รู้จักทำให้รู้สึกว่ามีคามั่นคงภายในได้มากกว่าผู้นำทางการพยาบาลจึงต้องสามารถที่จะจัดความรู้สึกกลัวต่อการที่จะรับรู้ตัวตนของตนเองเป็นอย่างไร เพราะแน่นอนย่อมต้องมีทั้งข้อดีและข้อด้อย แต่ถ้าเราสามารถนำข้อดีออกมาใช้ประโยชน์ให้เต็มที่ และปรับปรุงข้อด้อยให้น้อยลงและปรับเปลี่ยนข้อด้อยให้เป็นข้อดีให้มากขึ้นในที่สุดจะทำให้เป็นที่ยอมรับและรักใคร่จากผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นยอมทำตามในสิ่งต่าง ๆ ได้โดยง่าย การเป็นผู้นำจะประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

5. การโน้มน้าว (Persuasion): ใช้การชักจูงผู้อื่นแทนการใช้อำนาจสั่งการ ผู้นำแบบใฝ่บริการจะใช้การชักจูงโน้มน้าวมากกว่าการใช้อำนาจตามตำแหน่ง มักจะโน้มน้าวผู้อื่นมากกว่าการบีบบังคับให้ยอมทำตาม และค้นหาข้อตกลงภายในกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ การโน้มน้าวอาจต้องใช้เวลา นานกว่าการสั่งการ เพราะเป็นการให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นไปสู่ผู้ปฏิบัติเพื่อให้ปฏิบัติตาม ถ้าโน้มน้าวสำเร็จ คนจะปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ และยิ่งถ้าทุกคนเห็นด้วยแล้วจะทำให้หน่วยงานมีความ เหนียวแน่นเป็นปึกแผ่นมากยิ่งขึ้น ลักษณะของงานการพยาบาล ต้องมีการทำงานร่วมกันเป็น ทีมงาน เพราะต้องอาศัยความสามารถที่หลากหลายจากบุคลากรหลายระดับ ซึ่งมีความเชี่ยวชาญงาน ที่แตกต่างกัน การที่ผู้นำทางการพยาบาลสามารถโน้มน้าวหรือชักจูงให้ทุกคนร่วมกันทำงานเพื่อให้ บรรลุตามเป้าหมาย จะสร้างความพึงพอใจและยินดีในการปฏิบัติมากกว่าการใช้อำนาจในการสั่งการ จึงจะทำให้ได้รับความร่วมมือ นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นที่หลากหลายจะเป็น ประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้นำ และทำให้งานการพยาบาลมีประสิทธิภาพสูงสุด

6. การคิดแบบรวบยอด (Conceptualization): บุรณาการความจริงในปัจจุบันกับความเป็นไปได้ในอนาคต ผู้นำแบบใฝ่บริการควรมีความคิดที่เป็นความคิดแบบเบ็ดเสร็จในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ควรคิดพิจารณาให้เกินกว่าการทำงานไปในแต่ละวันหรือแก้ไขปัญหาก็เฉพาะหน้าแต่ควรคิด

พิจารณาให้รัดกุมและครบถ้วนเป็นกระบวนการและยังสามารถทำงานประจำวันได้เป็นอย่างดี มีการถ่วงสมดุลในการทำงานทั้งงานประจำและการคิดให้รอบคอบ ผู้นำทางการพยาบาลควรใช้กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอน และครอบคลุม สามารถสร้างความฝันเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทางการพยาบาลเกิดความฮึกเหิมในการทำงาน มองเห็นทิศทางที่องค์กรสามารถก้าวไปให้ถึงได้ เช่น เมื่อโรงพยาบาลที่หน่วยงานสังกัดอยู่มีนโยบายที่จะเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ (Excellence Center) ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผู้นำทางการพยาบาลจะต้องคิดต่อว่าการเป็นเลิศของโรงพยาบาลซึ่งมักจะเป็นบริการทางการแพทย์นั้น จะทำให้โรงพยาบาลเป็นเลิศได้ ฝ่ายการพยาบาลควรมีบทบาททางการพยาบาลที่เป็นเลิศอย่างไร สิ่งทีทีมงานการพยาบาลควรมีคือการปฏิบัติให้สอดคล้องกับการรักษาของแพทย์ ผู้นำทางการพยาบาลและทีมงานทางการพยาบาล ควรมีการวางแผนร่วมกันในการทำงานการพยาบาลเพื่อให้ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศในอนาคตตามเป้าหมายขององค์กร

7. การมองการณ์ไกล (Foresight): มีความหยั่งรู้และเชื่อมโยงเหตุการณ์ในอดีตถึงปัจจุบัน และต่อไปยังอนาคตได้ การมองการณ์ไกลเป็นคุณลักษณะที่เป็นสัญญาณของผู้นำแบบไฟบริการที่มีการทำความเข้าใจกับบทเรียนที่ผ่านมาในอดีตและนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานปัจจุบัน และเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในอนาคต ผู้นำทางการพยาบาลควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์และวางแผนกลยุทธ์ในการทำงานขององค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับเหตุการณ์ในปัจจุบันให้สามารถก้าวต่อไปยังอนาคตได้ เช่น ในขณะที่ประเทศไทยกำลังจะก้าวเข้าสู่การเป็นศูนย์กลางบริการทางการแพทย์ (Medical Hub) ของประชาคมอาเซียนองค์กรพยาบาลจะต้องรองรับการให้บริการกับชาวต่างชาติมากขึ้น ควรมีการเตรียมความพร้อมทางด้านภาษาและความเข้าใจเรื่องพหุวัฒนธรรมให้กับบุคลากรฝ่ายการพยาบาล หรืออาจมีการไปดูงานองค์กรพยาบาลของประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคอาเซียนเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมไว้ล่วงหน้า

8. การพิทักษ์รักษา (Stewardship): ปกป้องรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร บุคลากรระดับต่าง ๆ ในองค์กรไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับสูง หรือระดับหน่วยงาน มีบทบาทหน้าที่ทำให้สังคมมีความเชื่อมั่นในองค์กร จึงควรช่วยปกป้องรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร สร้างชื่อเสียงและความเชื่อมั่นขององค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคม สำหรับองค์กรวิชาชีพทางการพยาบาล สิ่งที่จะสร้างความเชื่อมั่นกับสังคมมากที่สุดคือมาตรฐานการให้การพยาบาลที่ดี คัมค่าและปลอดภัย ดังนั้น ผู้นำทางการพยาบาลในฐานะที่เป็นผู้นำสูงสุดขององค์กรพยาบาลไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดก็ตาม มีบทบาทที่จะต้องดำรงรักษาคุณภาพในการให้บริการพยาบาลให้อยู่ในระดับมาตรฐานสากล เพื่อให้วิชาชีพพยาบาลเป็นที่ยอมรับจากสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องความปลอดภัยและการที่ผู้ใช้บริการควรได้รับบริการที่ดีตามมาตรฐานสากล

9. การพัฒนาคน (Commitment to the Growth of People): ให้โอกาสบุคลากรในการเจริญก้าวหน้า ผู้นำแบบใฝ่บริการมีความเชื่อในคุณค่าของบุคคลมากกว่าเพียงแค่การเป็นพนักงานคนหนึ่ง จึงมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาให้ทุกคนในองค์กรมีการเจริญเติบโตทั้งด้านหน้าทางการงานและด้านจิตวิญญาณ แม้ว่าบุคลากรทางการแพทย์จะมีความศรัทธาในวิชาชีพพยาบาล มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานสักเพียงใด พยาบาลยังต้องการมีความก้าวหน้าในชีวิต ผู้นำทางการพยาบาลจึงต้องเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาคนด้วยการวางแผนและแจ้งให้ทุกคนในหน่วยงานทราบว่าแต่ละคนมีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาตนเองทางด้านใดและอย่างไร โดยให้เขาเหล่านั้นได้มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาตนเองร่วมกัน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติและเกิดประโยชน์กับหน่วยงานโดยรวม

10. การสร้างชุมชน (Building Community): สร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กรผู้นำแบบใฝ่บริการควรตระหนักว่าการที่มีบุคลากรในหน่วยงานมาทำงานร่วมกันย่อมมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลยังไม่รู้จักหรือคุ้นเคยกันอาจจะทำให้การประสานการทำงานไม่ราบรื่นเท่าที่ควร ผู้นำจึงควรจัดกิจกรรมที่จะส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำความรู้จักคุ้นเคยกันเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้นำทางการพยาบาลควรสร้างความสัมพันธ์ให้กับคนในองค์กรได้รู้จักกันมากขึ้น โดยการจัดกิจกรรมขึ้นภายในองค์กร เช่น การประชุมปรึกษาหารือ หรือการจัดงานสังสรรค์ในโอกาสที่สำคัญ เป็นต้น สำหรับหน่วยงานขนาดเล็ก เช่น ภายในหอผู้ป่วยหรือภายในแผนก อาจจัดงานเลี้ยงเล็ก ๆ สำหรับคนในหน่วยงานภายในของตนเอง จะทำให้เกิดความผูกพันระหว่างคนในองค์กรมากขึ้น ในขณะเดียวกันสำหรับองค์กรขนาดใหญ่เช่น ฝ่ายการพยาบาลอาจจัดกิจกรรมที่จะทำให้บุคลากรของหน่วยงานในหอผู้ป่วยหรือแผนกต่าง ๆ ของฝ่ายการพยาบาลมีโอกาสมาพบปะสังสรรค์หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน จะเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและสร้างความผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย

นอกจากนี้ยังกล่าวว่า บทบาทผู้นำทางการพยาบาลของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ (The Roles of Nurse Leaders of Servant Leadership) มีองค์ประกอบทั้งหมด 10 ประการ ดังนี้

1. รับฟังผู้อื่นทั้งภาษาพูด (verbal) และภาษาท่าทาง (non-verbal)
2. ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคลากรในที่ทีมงานพยาบาลและผู้อื่น
3. ให้เวลาในการรับฟังเรื่องราวต่าง ๆ ของผู้อื่น
4. ยอมรับจุดดีและจุดด้อยของตนเองและผู้อื่น
5. ไม่ใช้อำนาจข่มขู่ผู้อื่นให้ปฏิบัติตามสิ่งที่ต้องการ
6. วางแผนการทำงานในสิ่งที่สามารถปฏิบัติได้จริง
7. กำหนดวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน
8. รักษามาตรฐานของวิชาชีพพยาบาล

9. วางแผนการพัฒนาศูนย์บุคลากรในทีมงาน

10. สร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานดังนี้¹⁰⁸

สุระพรรณ พนมฤทธิ์ ได้นำเสนอทิศทางการบริหารจัดการในองค์การพยาบาล ของผู้บริหารทางการพยาบาลที่ใช้ภาวะผู้นำแบบไฟบริการเพื่อการบริหารหน่วยงาน ดังนี้

1. ทิศทางที่ 1 การพัฒนาศูนย์บุคลากรในทีมโดยมุ่งเสริมสร้างพลังอำนาจ มีวัตถุประสงค์เพื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจของทีมพยาบาล ผู้บริหารทางการพยาบาลจะต้องนำเอาภาวะผู้นำแบบไฟบริการ มาใช้กับทีมด้านการจัดทำแผนงานและการแสดงออกที่ชัดเจนในการสนับสนุน การพัฒนา และเสริมสร้างความสามารถของทีม ในประเด็นการแก้ปัญหาด้วยตนเอง การให้อำนาจในการตัดสินใจ การสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ และการให้การยอมรับชื่นชมในผลงาน พลังอำนาจของทุกคนในทีมที่เกิดขึ้นจะเป็นตัวช่วยผลักดันให้การทำงานของทีมนั้นประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2. ทิศทางที่ 2 การพัฒนาภาพลักษณ์วิชาชีพการพยาบาล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การได้รับการยอมรับอย่างยั่งยืน โดยผู้บริหารทางการพยาบาลจะต้องนำเอาภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ด้านการแสดงออกทั้งของตนเอง และสนับสนุนให้เกิดขึ้นกับทุกคนในทีมองค์การ โดยแสดงถึงการอ่อนน้อมถ่อมตน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี กล้าเผชิญกับความจริง ยอมรับนับถือผู้อื่น การแสดงกิริยาท่าทางที่สุภาพ นุ่มนวล แสดงความเคารพผู้ใหญ่ การบอกความจริงด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ใช้คำพูดที่เหมาะสม ถูกกาลเทศะ และถูกกับบุคคล และการมีจิตใจอ่อนโยน มองโลกในแง่ดีการแสดงออกด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีของวิชาชีพ

3. ทิศทางที่ 3 การพัฒนาระบบการพยาบาลด้วยทีมคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การเกิดระบบการให้บริการด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารทางการพยาบาลจะต้องนำเอาภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ด้านการจัดระบบการบริการ ที่สามารถตอบสนองความต้องการของทีมมาใช้ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ และตอบสนองได้ทันที โดยใช้ความรู้ความชำนาญ และให้บริการ อย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ยังได้เสนอ คุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบไฟบริการที่จะส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยสามารถแบ่งคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบไฟบริการภายนอก หมายถึง คุณลักษณะที่ผู้นำสามารถแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมได้อย่างชัดเจน ทำให้บุคคลภายนอกสังเกตเห็นได้ ประกอบด้วย

1.1 คุณลักษณะด้านทั่วไปภายนอก เป็นพฤติกรรมการแสดงออกที่ทำให้ทราบว่าผู้นำมีการเรียนรู้และฝึกปฏิบัติงานเคยชิน เกิดเป็นกิจวัตร ได้แก่ การฟัง การเห็นอกเห็นใจ การไม่เห็นแก่ตัว และการห่วงใยผู้อื่น

¹⁰⁸ สุพัตรา วัชรเกตุ, “ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้: บัญญัติ 10 ประการของผู้นำทางการพยาบาล,”

1.2 คุณลักษณะด้านการทำงานภายนอก เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำที่เกิดขึ้นเฉพาะตนเองในระหว่างกระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้งานสำเร็จเป็นไปตามขั้นตอน ได้แก่ การสร้างมโนทัศน์ การเป็นผู้ดูแล การเป็นต้นแบบ การบุกเบิก และการตัดสินใจ

1.3 คุณลักษณะด้านการบริหารภายนอก เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานร่วมกับทีมมีการร่วมกันกำหนดแนวทาง และเป้าหมายของทีม รวมถึงมีการมอบหมายงานเพื่อให้แต่ละคนในทีมรู้บทบาทหน้าที่ที่สามารถทำงานในส่วนของตนร่วมกันจนสำเร็จ ได้แก่ การเยียวยา การโน้มน้าวใจ การพัฒนาคน การสร้างชุมชน การเสริมพลังอำนาจ การพัฒนาอื่น การให้คำปรึกษา การบริการ การยกย่องผู้อื่น การจูงใจ การกำหนดเป้าหมายองค์การการมีพันธะสัญญาต่อการเป็นผู้นำการสร้างทีม ผู้บริหารทางการแพทย์มีความสำคัญต่อทุกองค์การพยาบาล การบริหารโดยใช้ภาวะผู้นำแบบเฝ้าบริการ สามารถทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานบรรลุตามเป้าหมายเป็นรูปแบบการบริหารที่มุ่งเน้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือทีมสามารถพัฒนาศักยภาพในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงสุด ภายใต้บทบาทการสนับสนุนและส่งเสริมของตนเองในด้านต่าง ๆ ทั้งทรัพยากร ทางการบริหารและแรงจูงใจ จากการเปลี่ยนแปลงปัจจุบัน ทำให้ผู้บริหารทางการแพทย์ต้องปรับเปลี่ยน บทบาทหน้าที่ เพื่อความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของทั้งทีมพยาบาลและผู้ให้บริการ ภาวะผู้นำแบบเฝ้าบริการ เป็นแบบการบริหารของผู้นำที่ส่งเสริมทีมให้ได้รับการพัฒนา ส่งเสริมการให้ความสำคัญด้านคุณธรรม การสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศที่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี เพื่อเป้าหมายสูงสุดคือการทำให้ทีมเกิดความสุข

2. กลุ่มคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบเฝ้าบริการภายใน หมายถึง คุณลักษณะที่ผู้นำไม่สามารถแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมชัดเจน จนทำให้บุคคลภายนอกสังเกตเห็นได้ ประกอบด้วย

2.1 คุณลักษณะด้านทั่วไปภายใน เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยทั่วไปในตัวของผู้ผู้นำที่ไม่สามารถแสดงออกให้บุคคลอื่นเห็นได้ ได้แก่ การรับรู้ การตระหนักรู้ การคิดเรื่องของตนเอง การมีคุณธรรม การมองการณ์ไกล ความซื่อตรงความไว้วางใจ ความถ่อมตน ความศรัทธาต่อสิ่งที่นับถือ และการมีศักยภาพแห่งตน

2.2 คุณลักษณะด้านการทำงานภายใน เป็นลักษณะของการทำงานที่เกิดขึ้นเฉพาะตนเองในผู้นำระหว่างกระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้งานสำเร็จ เป็นไปตามขั้นตอน ได้แก่ การสร้างมโนทัศน์ การมีวิสัยทัศน์ และความเสมอภาค¹⁰⁹

¹⁰⁹ สุระพรรณ พนมฤทธิ์ และเพ็ญพรรณ พิทักษ์สงคราม, “การพัฒนาภาวะผู้นำแบบเฝ้าบริการ: ทิศทางการบริหารจัดการในองค์การพยาบาล,” วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข 31, 3 (กันยายน - ธันวาคม 2564): 204.

บุญยง พิมใจใส และคณะ กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำใฝ่บริการประกอบด้วย คุณลักษณะสำคัญ 10 ประการ ตามมุมมองของผู้บริหารการพยาบาลได้ดังนี้

1. การฟัง ในมุมมองผู้บริหารการพยาบาล ผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานต้องค้นหาเจตนารมณ์ของกลุ่มและทำให้เจตนารมณ์เหล่านั้นมีความชัดเจนจากการรับฟัง โดยต้องทำความเข้าใจในสิ่งที่ผู้อื่นพูด การฟังประกอบกับการสะท้อนสิ่งที่ได้ไตร่ตรองเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารที่ดี

2. การเห็นอกเห็นใจ ในมุมมองผู้บริหารการพยาบาล ผู้บริหารจะพยายามเข้าใจและรู้ซึ่งถึงความรู้สึกของผู้อื่นอย่างมาก การเข้าใจเห็นใจผู้ร่วมงาน คนส่วนใหญ่ล้วนต้องการการยอมรับและการตระหนักถึงเอกลักษณ์เฉพาะตัวของตน ผู้บริหารจึงควรแสดงความปรารถนาดีผู้อื่น และไม่ปฏิเสธที่ตัวบุคคล ถึงแม้เพื่อนร่วมงานจะมีพฤติกรรมหรือผลการทำงานที่ไม่เป็นที่พึงพอใจ

3. การเอื้อยารักษา ในมุมมองผู้บริหารการพยาบาล ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการหนุนจูงใจและช่วยฟื้นฟูสภาวะทางจิตใจ และจิตวิญญาณจากความทุกข์หรือความเศร้าโศกเสียใจ หลายคนได้สูญเสียจิตวิญญาณและทุกข์ระทมกับความเจ็บปวดทางอารมณ์ ถึงแม้สิ่งเหล่านี้จะเป็นเรื่องธรรมชาติของมนุษย์ก็ตาม พยายามทำให้ผู้อื่นมีความเข้มแข็ง

4. การตระหนักรู้ ในมุมมองผู้บริหารการพยาบาล ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการตระหนักรู้ในตัวเองและคนอื่นหรือเรื่องทั่วไป เข้าใจประเด็นเกี่ยวกับศีลธรรมและค่านิยมขององค์กร โดยจะชี้แนะแนวทางให้บุคคลมองสถานการณ์เป็นองค์รวมได้ ซึ่งการตระหนักรู้ไม่ใช่สิ่งพลบใจแต่กลับเป็นสิ่งปลุกเร้า

5. การโน้มน้าวใจ ในมุมมองผู้บริหารการพยาบาล ผู้บริหารจะใช้ความสามารถในการโน้มน้าวใจมากกว่าการใช้อำนาจโดยตำแหน่งในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ มุ่งการทำให้ผู้อื่นคล้อยตามมากกว่าการข่มขู่ และสามารถสร้างความตกลงร่วมกันภายในกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การสร้างกระบวนทัศน์ ในมุมมองผู้บริหารการพยาบาล ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการคิดรวบยอดเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ที่ชัดเจน ตั้งเป้าหมายในสิ่งที่ยิ่งใหญ่ มีความสามารถในการมองปัญหาขององค์กรจากพื้นฐานแนวคิดที่เป็นกระบวนกรอย่างเป็นระบบ

7. การมองการณ์ไกล ในมุมมองผู้บริหารการพยาบาล ผู้บริหารจะต้องเข้าใจถึงบทเรียนจากอดีต ความเป็นจริงในปัจจุบัน และเหตุการณ์ต่อเนืองที่จะเกิดขึ้นในอนาคตขององค์กรได้ เป็นความสามารถในการหยั่งรู้ โดยญาณทัศนะแบบมองเห็นการณ์ไกล

8. การรับผิดชอบร่วมกันและอุทิศตนเพื่อรับใช้ในมุมมองผู้บริหารการพยาบาล ผู้บริหารจะตระหนักกว่าเป็นหน้าที่ที่สำคัญอันดับแรกในการเสียสละ อุทิศตนเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้อื่นด้วยความจริงใจ เป็นการอุทิศตนเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้ร่วมงาน ดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงานทุกคน แสดงความรับผิดชอบต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อผู้อื่น

9. การอุทิศตนเพื่อพัฒนา ในมุมมองผู้บริหารการพยาบาล ผู้บริหารจะอุทิศตน มองข้ามประโยชน์ส่วนตนคอยช่วยเหลือผู้อื่นให้พัฒนา ตระหนักถึงความรับผิดชอบที่ยิ่งใหญ่ในการสร้างความเจริญงอกงามของบุคคล เป็นการอุทิศตนเพื่อความเจริญเติบโตของบุคคลทุกคนในองค์กร ตระหนักถึงความรับผิดชอบในการสร้างความก้าวหน้าให้กับทุกคน เชื่อว่าคนทุกคนมีคุณค่าภายในที่สูงกว่าลักษณะภายนอก

10. การสร้างชุมชน ในมุมมองผู้บริหารการพยาบาลผู้บริหารจะให้ความสำคัญในการมุ่งสร้างกลุ่มหรือชุมชนภายในองค์กร โดยเชื่อว่ากลุ่มที่แท้จริงสามารถสร้างขึ้นได้ ผู้บริหารจะเป็นผู้คอยชี้ทาง ร่วมรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และส่งเสริมความร่วมมือของสมาชิกในชุมชนเป็นความสามารถในการสร้างกลุ่มหรือชุมชน มีความสำนึกการสร้างกลุ่ม¹¹⁰

ซาเวล และมูโนโร (Savel and Munro) ได้เสนอ แนวคิดภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการสำหรับการดูแลผู้ป่วย 4 ประการ ดังนี้

1. การให้ความสำคัญกับผู้อื่นเป็นอันดับแรก หมายถึง ในฐานะผู้นำแบบใฝ่บริการ บุคลากรทางการแพทย์ถือเป็นผู้นำที่ต้องรับใช้บุคคลหลายกลุ่ม แต่โดยลำดับแรกที่สำคัญที่สุดคือ การรับใช้ผู้ป่วย การทำสิ่งที่ดีที่สุดเพื่อผู้ป่วยเป็นเป้าหมายหลักของสมาชิกทุกคนในองค์กร

2. การหาสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับสมาชิกทุกคนในทีม หมายถึง ผู้นำสูงสุดขององค์กรอาจต้องรับใช้กลุ่มอื่น ๆ อีก เช่น พยาบาลประจำเตียง ผู้บริหารพยาบาลของหน่วยงานอื่น รวมถึงผู้นำทางการพยาบาลระดับสูงของโรงพยาบาล แนวทางนี้สามารถประยุกต์ใช้ได้กับสมาชิกทุกคนในทีมสหวิชาชีพ โดยเริ่มต้นจากการให้บริการผู้ป่วยเป็นลำดับแรก

3. การค้นหาจุดแข็งและจุดอ่อน หมายถึง คุณลักษณะสำคัญประการหนึ่งของผู้นำแบบใฝ่บริการ ซึ่งจะต้องค้นหาจุดแข็งและจุดอ่อนของสมาชิกในทีม จะช่วยให้เกิดการทำงานใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน การทำงานมีคุณภาพ เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

4. ความอ่อนน้อมถ่อมตน หมายถึง การมีความสมดุลในการสร้างสัมพันธภาพของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการซึ่งไม่ใช่สัญญาณของความอ่อนแอ แต่เป็นการรักษาความอ่อนน้อมถ่อมตน ความสงบ ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการที่ยอดเยียมจะสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำให้สมาชิกในองค์กรต้องการทุ่มเทเต็มที่ ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรโดยรวม¹¹¹

¹¹⁰ ปุณยบุษ พิมใจใส และคณะ, “ภาวะผู้นำใฝ่บริการ: มุมมองผู้บริหารการพยาบาล,” **วารสารพยาบาลทหารบก** 21, 1 (มกราคม - เมษายน 2560): 12 - 14.

¹¹¹ Richard H. Savel and Cindy L. Munro, “Servant leadership: the primacy of service” **Ajcc American journal of critical care** 26, 2 (March 2017): 97 - 99.

Jimenez, Bursleson and Haugh) กล่าวถึง การประยุกต์ใช้ ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการในการบริหารจัดการทางการพยาบาลเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานช่วง สถานการณ์โรคโควิด-19 ประกอบด้วยหลัก 7 ประการ ดังนี้

1. การเยียวยาทางอารมณ์ หมายถึง ช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ทวี เกิดการขาดแคลน บุคลากรทางการพยาบาล ผู้นำแบบใฝ่บริการต้องมีการบริหารจัดการตารางการทำงาน โดยคำนึงถึง ความต้องการและความพึงพอใจของพยาบาลทุกคน

2. การให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอันดับแรก หมายถึง ผู้นำแบบใฝ่บริการจะให้ความสำคัญกับพยาบาลในทีมและองค์กรมากกว่าความสำคัญของตนเอง ในช่วงสถานการณ์ โรคระบาดโควิด-19 ผู้นำทางการพยาบาลที่มีภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการจะสนับสนุนให้พยาบาล ได้พักผ่อนและสามารถสลับเวรดูแลผู้ป่วยแทนพยาบาลในทีมได้

3. การพัฒนาทักษะเชิงแนวคิด หมายถึง แม้ว่าเป้าหมายขององค์กรจะมีความสำคัญรองจาก ความต้องการของสมาชิกในทีมก็ตาม ผู้นำแบบใฝ่บริการทางการพยาบาลยังคงต้องมีความรู้เกี่ยวกับ เป้าหมายขององค์กรและความจำเป็นในการทำงานให้สำเร็จ เพื่อผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

4. การช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการพัฒนาและประสบความสำเร็จ หมายถึง ผู้นำแบบ ใฝ่บริการทางการพยาบาล ควรสนับสนุนการฝึกอบรมและเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงให้กับสมาชิกในทีม เพื่อช่วยเพิ่มพูนทักษะให้กับสมาชิกในทีม จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานช่วยให้สามารถ รับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินหรือสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ได้

5. การปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม หมายถึง ผู้นำแบบใฝ่บริการทางการพยาบาลจะปฏิบัติตน อย่างซื่อสัตย์และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อสมาชิกในทีมทุกคน

6. ให้การสนับสนุนและให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้นำแบบใฝ่บริการทาง การพยาบาลควรสนับสนุนความเป็นอิสระของพยาบาลในทีม และการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงาน ของสมาชิกในทีม รวมถึงให้คำแนะนำ คำปรึกษา แก่สมาชิกในทีมเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานได้

7. การสร้างคุณค่าให้กับชุมชน หมายถึง ผู้นำแบบใฝ่บริการทางการพยาบาล ควรส่งเสริมให้ ชุมชนมีส่วนร่วมในการป้องกันการแพร่ระบาดในสถานการณ์โรคโควิด-19 เช่น การรักษาระยะห่าง ซึ่งกันและกัน การสวมหน้ากากอนามัยเพื่อป้องกันการแพร่กระจายเชื้อ ผู้นำจะสามารถให้ความรู้ หรือสาธิตการสวมหน้ากากเพื่อให้ความรู้แก่ชุมชนได้¹¹²

¹¹² William P. Jimenez, Seterra D. Bursleson, and Matthew J. Haugh, "From Managing Nurses to Serving Nurses: The Case for Transfusing Nursing Management with Servant Leadership During the Global COVID-19 Pandemic," **Industrial and Organizational Psychology** 14, 1 Special Issue (June 2021): 280 - 285.

เนวิลล์ และคณะ (Neville et al.) กล่าวว่า วิชาชีพการพยาบาลมีลักษณะและค่านิยมหลายประการที่คล้ายคลึงกับการเป็นผู้นำแบบไฟบริการ หลักการของการเป็นผู้นำแบบไฟบริการจึงเป็นแนวคิดที่มีความเกี่ยวข้องกันอย่างมากกับการพยาบาลและมีความคล้ายคลึงกับแนวคิดและทฤษฎีทางการพยาบาล ซึ่งสามารถสรุปคุณลักษณะได้ 5 ประการ ดังนี้

1. การใส่ใจผู้อื่นเป็นอันดับแรก
2. การมีจิตสาธารณะในการให้บริการ
3. การเสียสละทางอารมณ์
4. มีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาและความเป็นอยู่ที่ดีของผู้อื่น

นอกจากนี้ยังได้เสนอว่าในด้านการศึกษาพยาบาล สามารถนำภาวะผู้นำแบบไฟบริการมาประยุกต์ใช้ได้โดย อาจารย์พยาบาลสามารถมีประสบการณ์ร่วมกันกับนักศึกษาในการเรียนรู้ผ่านการบริการร่วมกันเพื่อประโยชน์ร่วมกันทั้งการเสริมสร้างการศึกษาและการให้บริการชุมชน โดยการแสดงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการบริการจริงและประสบการณ์การเรียนรู้โดยไม่จำเป็นต้องเป็นผู้นำที่รับใช้ก่อนแต่จะเน้นไปที่การไตร่ตรองและการสะท้อนตนเองเพื่อความเข้าใจตนเองที่มากขึ้น¹¹³

ท็อดท์ และค็อวิงตัน (Todt and Covington) กล่าวว่า วิชาชีพการพยาบาลโดยธรรมชาติของการให้บริการเหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับการประยุกต์ใช้แนวคิดการเป็นผู้นำแบบไฟบริการ เนื่องจากพยาบาลมุ่งเน้นไปที่ประโยชน์ของผู้อื่นซึ่งก็คือผู้ป่วย ในความหมายของภาวะผู้นำแบบไฟบริการนั้นไม่เพียงแต่หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลกับวิชาชีพและอาจารย์พยาบาลด้วย ซึ่งอาจารย์พยาบาลมีหน้าที่ในการปลูกฝังความรับผิดชอบในการรับใช้วิชาชีพให้กับนักศึกษาพยาบาล ความเป็นผู้นำแบบไฟบริการเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของบทบาทของอาจารย์พยาบาล ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้สอนจะต้องเตรียมพยาบาลจบใหม่ให้มีทักษะที่จำเป็นในการดูแลผู้ป่วย แต่ยังคงมีทักษะในการบริการเพื่อนร่วมวิชาชีพและวิชาชีพการพยาบาลด้วย¹¹⁴

¹¹³ Kathleen Neville et al., “Understanding Servant Leadership in Nursing: A Concept Analysis,” *International Journal for Human Caring* 25, 1 (2021): 22 - 29.

¹¹⁴ Kendrea Todt and Sarah Covington, “Servant-Leadership in Nursing Education,” *The International Journal of Servant-Leadership* 17, 1 (2023): 317 - 337.

วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ความเป็นมาของสถาบันพระบรมราชชนกในอดีตถึงปัจจุบัน

สถาบันพระบรมราชชนก เดิมชื่อ “สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข” เป็นหน่วยงานใหม่ตามพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบริหารส่วนราชการของกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2536 และพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2536 ซึ่งกำหนดให้มีฐานะสูงกว่ากองแต่ต่ำกว่ากรม โดยรวมหน่วยงานด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุขจากกรมกองต่าง ๆ ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาล วิทยาลัยการสาธารณสุข ภาคโรงเรียนต่าง ๆ ในสังกัดกรมการแพทย์ กรมควบคุมโรคติดต่อ กรมอนามัย กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กองฝึกอบรม และกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ. 2537 วิทยาลัยการสาธารณสุขได้รับพระราชทานนามเปลี่ยนเป็น “วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร” วิทยาลัยพยาบาลได้รับพระราชทานนามเปลี่ยนเป็น “วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี”

พ.ศ.2517 มีการปรับโครงสร้างกระทรวงสาธารณสุข โดยมีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการของกรมต่าง ๆ และจัดตั้ง “กองงานวิทยาลัยพยาบาล” โดยการโอนสถาบันการศึกษาที่ผลิตพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล ซึ่งเคยสังกัดในกองการศึกษากรมการแพทย์และกรมอนามัย ในสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล นอกจากนี้ยังมีการจัดตั้ง “กองฝึกอบรม” โดยให้ศูนย์ฝึกอบรมอนามัยภาคทั้ง 4 ภาค มาอยู่ในสังกัดกองฝึกอบรม

พ.ศ.2535 ได้มีการรวมหน่วยงานที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพโดยตรงเข้าด้วยกัน ทำให้เกิด “สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข” และใช้ชื่อย่อว่า สพค. ขึ้น

พ.ศ.2537 สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข ได้รับพระราชทานพระบรมราชานุญาตเชิญพระนามาภิไธย สมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก เป็นชื่อสถาบันว่า “สถาบันพระบรมราชชนก” เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2537 โดยมีการตราเป็นพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ 2) และประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 112 ตอนที่ 53 ก วันที่ 25 ธันวาคม 2538 ทั้งนี้ในปี พ.ศ.2538 สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดว่า วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีและต่อท้ายชื่อจังหวัด ส่วนวิทยาลัยที่ได้รับพระราชทานชื่ออยู่ก่อนแล้วให้คงชื่อที่ได้รับพระราชทานต่อไป ซึ่งได้แก่วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี, วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม, วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี และสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาเจ้าฟ้ามหาจักรีสิริธร รัชสิมาคุณากรปิยชาติสยามบรมราชกุมารี (พระอิสริยยศในขณะนั้น) ได้รับพระราชทานพระราชานุญาตให้อันเชิญพระนามาภิไธย “สิรินธร” และพระนามาภิไธยย่อ “สธ” มาเป็นชื่อของวิทยาลัยการสาธารณสุข โดยเปลี่ยนชื่อเป็น “วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร” และต่อท้ายชื่อจังหวัด

พ.ศ.2539 วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุขได้รับพระราชทานเป็น “วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข กาญจนภิเษก” พร้อมทั้งให้ประดิษฐานตราสัญลักษณ์งานฉลองสิริราชสมบัติครบ 50 ปี

พ.ศ.2562 พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ์มหิศรีภูมิพลราชวรางกูรกิติสิริสมบูรณอดุลยเดช สยามมินทราธิเบศรราชวโรตบรมนาถพิตร พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยสถาบันพระบรมราชชนก จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ.2562 ขึ้นไว้ และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 43 ก ณ วันที่ 5 เมษายน 2562 ให้สถาบันพระบรมราชชนกเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณอยู่ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีวิทยาลัยในสังกัดรวมทั้งสิ้น 39 แห่ง เป็นวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 30 แห่ง วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจำนวน 7 แห่ง วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข กาญจนภิเษก 1 แห่ง และวิทยาลัยการแพทย์แผนไทยอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 1 แห่ง

ภายใต้พระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ.2562 สถาบันได้ดำเนินงานโครงการและกิจกรรมสอดคล้องกับพันธกิจหลัก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการผลิตบัณฑิตด้านวิจัย ด้านการบริการวิชาการ และด้านทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ.2564 มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมในรัชกาลปัจจุบัน แต่งตั้งนายวิชัย เทียนถาวร ให้ดำรงตำแหน่ง อธิการบดีสถาบันพระบรมราชชนกตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ.2562 และเข้าปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีสถาบันพระบรมราชชนก เมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ.2564 และได้มีประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เล่ม 138 ตอนพิเศษ 264 ง ในราชกิจจานุเบกษา วันที่ 1 พฤศจิกายน 2564 มีพระราชโองการโปรดเกล้าโปรดกระหม่อม แต่งตั้งนายกสภาสถาบันและกรรมการสภาสถาบันผู้ทรงคุณวุฒิของสถาบันพระบรมราชชนก ตามมาตรา 17 และ (8) แห่งพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ.2562

เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2562 มีประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 43 ก ว่าด้วยพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก ยกฐานะขององค์กรเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ขึ้นกับกระทรวงสาธารณสุข กฎหมายฉบับนี้ กำหนดบทบาทหน้าที่ของสถาบันฯ ให้เป็นองค์กรที่ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพตามความต้องการของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นเจ้าภาพหลักของงานพัฒนาสุขภาพของประเทศ สถาบันพระบรมราชชนก มีการก้าวกระโดดมาเป็นช่วง ๆ จากกองฝึกอบรมเมื่อกว่า 40 ปีก่อนหน้านั้น มาเปลี่ยนเป็น “สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข” เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2536 โดยการรวมเอาหน่วยงานต่าง ๆ

ที่เกี่ยวกับการผลิตบุคลากรด้านสาธารณสุขเข้าด้วยกันเป็นสถาบันที่มีเครือข่ายกว้างไกลครอบคลุมทั่วประเทศ ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นแหล่งผลิตพยาบาลที่ใหญ่ที่สุด ต่อมา เนื่องในโอกาสฉลองสิริราชสมบัติครบ 50 ปี พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชบรมนาถบพิตร และเป็นการระลึกถึงพระมหากรุณาธิคุณของสมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก ผู้ทรงวางรากฐานความเจริญทางการแพทย์ การพยาบาล และการสาธารณสุขของไทย พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช จึงได้พระราชทานพระบรมราชานุญาตให้เชิญพระนามาภิไธย สมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก เป็นชื่อสถาบันว่า “สถาบันพระบรมราชชนก” เมื่อวันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2537 มาถึงตอนนี้ สถาบันฯ ได้ก้าวไปอีกขั้นหนึ่ง โดยเปลี่ยนจากการเป็นหน่วยงานหนึ่งในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขมาเป็นนิติบุคคล และกลายเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ซึ่งนอกจากจะเป็นแหล่งผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพแจกจ่ายไปยังหน่วยงานสุขภาพทั่วประเทศแล้ว ยังทำหน้าที่ตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาทั่ว ๆ ไป คือ การทำวิจัย การให้บริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนารูปแบบการผลิตงานวิจัย/นวัตกรรม อันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์จากเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562 ซึ่งเป็นการแสดงบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบต่อสังคม

จุดเด่นของสถาบันพระบรมราชชนกคือ การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการผลิตกำลังคนด้านสุขภาพให้ตอบสนองต่อความต้องการของประเทศ เพราะเป็นหน่วยงานอยู่ในความดูแลของกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงอยากได้บุคลากรอย่างไร ก็คงสามารถจัดทำโครงการผลิตให้ตามคำขอ ถือได้ว่าเป็นการผลิตบุคลากรเฉพาะทางที่มีคุณลักษณะเป็นที่พึงประสงค์ ตรงกับความต้องการของสังคม การเป็นสถาบันอุดมศึกษาทำให้มีโครงสร้างเปลี่ยนไปจากเดิม ต้องมีอธิการบดี คณบดี และผู้อำนวยการสำนักวิชาการต่าง ๆ เป็นการขยายโอกาสให้แก่บุคลากรอย่างก้าวกระโดดเช่นเดียวกัน รวมถึงการมีสภาสถาบันสภาวิชาการ สภาคณาจารย์ และอื่น ๆ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศเสมือนหนึ่งเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐพ.ร.บ. สถาบันพระบรมราชชนก กำหนดภารกิจของสถาบันฯ ไว้ 7 ประการ (อยู่ในมาตรา 8) ประกอบด้วย (1) ผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากร (2) จัดการศึกษาวิจัย ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย (3) พัฒนาองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพให้มีมาตรฐานและคุณภาพทางวิชาการให้เป็นที่ยอมรับในระดับประเทศและนานาชาติ (4) ส่งเสริมให้เกิดโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา (5) ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมโดยเน้นความร่วมมือกับชุมชน (6) ให้บริการด้านการแพทย์และการสาธารณสุข และ (7) ส่งเสริมและทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมปัจจุบัน สถาบันพระบรมราชชนกมีบุคลากรที่มากด้วยคุณภาพเป็นจำนวนมาก เป็นที่รวมของคณาจารย์ระดับปริญญาเอกที่หลากหลาย จึงเชื่อได้ว่า บุคลากรของสถาบันฯ จะช่วยกันสร้างผลงานให้ไปในทิศทางที่พ.ร.บ.กำหนด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การผลิตผลงานทางวิชาการผ่านกระบวนการวิจัยและการสร้าง

นวัตกรรม ที่จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดระบบการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาบริการสุขภาพแก่บุคลากรและประชาชนทั่วไป¹¹⁵

ความเป็นมาของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกในอดีตถึงปัจจุบัน

1. ความเป็นมา

ประเทศไทยประสบกับปัญหาการขาดแคลนพยาบาลอย่างต่อเนื่องตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน กระทรวงสาธารณสุขจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีหน่วยงานผลิตพยาบาลเพื่อใช้เองในกระทรวง เพื่อให้มีบุคลากรทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ โดยมีการก่อตั้งโรงเรียนผดุงครรภ์แห่งแรกของประเทศไทย ตามพระราชดำริของสมเด็จพระเจ้าฟ้ามหิตลodayเดช กรมหลวงสงขลานครินทร์ (สมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก) ในปี พ.ศ. 2474 ชื่อ “โรงเรียนผดุงครรภ์วชิระ” ตั้งอยู่ในวชิรพยาบาล (ปัจจุบันคือ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครวัดวชิระ) และได้มีการก่อตั้งโรงเรียนพยาบาลแห่งแรกของกระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ. 2489 ชื่อว่า “โรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย” (ปัจจุบันคือวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครเทพ) และได้มีการขยายโรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัยหลายแห่งทั่วประเทศ ซึ่งต่อมาได้มีการพัฒนามาเป็นวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ปัจจุบันมีจำนวน 30 แห่ง กระจายอยู่ทุกภูมิภาคของประเทศ ในปี พ.ศ. 2536 ได้มีการแบ่งส่วนราชการของกระทรวงสาธารณสุขใหม่ โดยรวมวิทยาลัยพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลและผดุงครรภ์ และวิทยาลัยการสาธารณสุขที่สังกัดอยู่ในกรมต่าง ๆ มารวมกันเป็นหน่วยงานใหม่ ตั้งเป็นสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 110 ตอนที่ 22 ลงวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2536 ฉบับพิเศษ หน้า 21-29 และต่อมาได้รับพระราชทานนามว่า “สถาบันพระบรมราชชนก” ตามหนังสือสำนักราชเลขาธิการ ที่ รล 003/12819 ลงวันที่ 27 กันยายน 2537 โดยมีฐานะเป็นส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข

ในปี พ.ศ. 2537 เพื่อเป็นการเทิดพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี และเป็นสิริมงคลนิมิตหมายแห่งวิชาชีพการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุขได้ขอพระราชทานนามวิทยาลัยพยาบาลในสังกัด ซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ว่า “วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนคร” โดยมีชื่อเดิมต่อท้ายยกเว้นวิทยาลัยพยาบาลที่เคยได้รับชื่อพระราชทานมาก่อน ยังคงชื่อเดิมไว้ มีจำนวน 3 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม และวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี

¹¹⁵ สถาบันพระบรมราชชนก, ยกสถานะ ‘สถาบันพระบรมราชชนก’ เป็นอุดมศึกษาเฉพาะทางผลิตบุคลากรตามความต้องการ สธ., เข้าถึงเมื่อ 4 กันยายน 2567, เข้าถึงได้จาก <https://www.hfocus.org/content/2018/04/15680>

ในปี พ.ศ. 2540 วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขได้เข้าสมทบกับคณะพยาบาลศาสตร์ในภูมิภาคเดียวกัน เพื่อปรับหลักสูตรให้เป็นพยาบาลศาสตรบัณฑิต และเข้ารับปริญญาบัตร โดยในภาคเหนือสมทบกับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 3 แห่ง สมทบกับมหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 3 แห่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สมทบกับมหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 6 แห่งในภาคตะวันออกสมทบกับมหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 2 แห่ง ภาคใต้สมทบกับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 5 แห่ง และภาคกลางสมทบกับมหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 9 แห่ง สมทบกับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 1 แห่ง

ในปี พ.ศ. 2554 เพื่อเร่งผลิตพยาบาลในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนพยาบาลและความต้องการบริการสุขภาพของประชาชนเพิ่มขึ้น อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีประชากรผู้สูงอายุมากขึ้น การขยายจัดบริการบริการสุขภาพตามนโยบาย หลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า และเพื่อเตรียมการรองรับการกระจายอำนาจด้านสาธารณสุขสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2554 ได้อนุมัติงบประมาณการก่อสร้างวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่ และอนุมัติจากสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขให้วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่ เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่งในสังกัด กระทรวงสาธารณสุข ภายใต้การดูแลสนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงานของสถาบันพระบรมราชชนก โดยมีการจัดตามสถาบันอุดมศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ และให้ใช้ชื่อวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่ ตาม หนังสือวังสระปทุม ลงวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2537 เรื่องขอพระราชทานชื่อวิทยาลัยพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุข และได้เปิดการเรียนการสอนในปีการศึกษา 2558

วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ได้ผลิตบัณฑิตพยาบาลตอบสนองความต้องการของกระทรวงสาธารณสุข ปีละ 3,600 - 4,000 คน และมีการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง แต่เนื่องจากสถาบันพระบรมราชชนกประสงค์จะมีความเป็นอิสระในการจัดการศึกษาและบริหารกิจการด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้น เพื่อให้สถาบันพระบรมราชชนกสามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการศึกษาเฉพาะทางที่มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การดูแลกำกับของสภาสถาบันพระบรมราชชนกได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 สมควรกำหนดให้สถาบันพระบรมราชชนก เป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพที่จัดการศึกษาระดับปริญญา มีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของกระทรวงสาธารณสุข ให้การศึกษาส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก และวันที่ 4 เมษายน พ.ศ. 2562 สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณบดินทรเทพยวรางกูร มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่า ด้วยสถาบันพระบรมราชชนก

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าที่รัฐสภา เรียกว่า “พระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2552”

ตามมาตรา 10 ของพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก ว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการ มาตรา 31 และ 32 ว่าด้วยการบริหารงานระดับคณะ คณบดี รองคณบดีและคุณสมบัติของคณบดี และ มาตรา 33 ว่าด้วย คณะกรรมการการประจำคณะหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการประจำคณะ มาตรา 35 ว่าด้วยการบริหารระดับวิทยาลัย จึงจำเป็นต้องมีการจัดโครงสร้างบริหารงานระดับคณะ และระดับวิทยาลัยให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก และให้การดำเนินการของคณะพยาบาลศาสตร์ซึ่งมีวิทยาลัยพยาบาลในสังกัด 30 แห่งเป็นไปอย่างคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาทางการพยาบาลและพัฒนาบุคลากรทางสุขภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของกระทรวงสาธารณสุขสถาบันพระบรมราชชนก จึงมีมติเห็นชอบโครงสร้างสถาบันให้มีคณะพยาบาลศาสตร์เป็นส่วนราชการในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ในการประชุมสภาสถาบันครั้งที่ 1/2562 วันที่ 10 พฤษภาคม 2562

2. ปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ

2.1 ปรัชญา ความสำเร็จที่แท้จริง อยู่ที่การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์สุขแก่ มวลมนุษยชาติ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จึงมีความเชื่อว่า พยาบาลที่จะสร้าง สุขภาวะแก่ชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนนั้น ต้องมีความรู้และทักษะทางวิชาชีพการพยาบาล มีทัศนคติที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพพยาบาล ตระหนักและ รับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมและมีความสุข มีความสามารถในการใช้ภาษาไทยได้อย่างถูกต้องและใช้ ภาษาอังกฤษในระดับที่สื่อสารได้ มีความรู้ความสามารถ ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม มีความสามารถในการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีภาวะผู้นำและสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิจัยและนำผลการวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเรียนรู้ ตลอดชีวิต

2.2 ปณิธาน ปัญญาของชุมชน เพื่อชุมชน Wisdom of Community for Community

2.3 พันธกิจ

2.3.1 ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลและสอดคล้องกับ แผนนโยบายแห่งรัฐ

2.3.2 วิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ทางการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ ในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

2.3.3 ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมโดยเน้นความร่วมมือกับชุมชน เพื่อสร้างเสริม สุขภาวะชุมชน

2.3.4 ส่งเสริมและทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมไทย

2.3.5 บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรสมรรถนะสูง

3. อัตลักษณ์ (Identity) คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ได้นำอัตลักษณ์บัณฑิตซึ่งกำหนดจากสถาบันพระบรมราชชนกที่เป็นหน่วยงานต้นสังกัดมากำหนดเป็นอัตลักษณ์บัณฑิต โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารโครงการจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2552 ดังนี้ อัตลักษณ์บัณฑิตคณะพยาบาลศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก คือ “บริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์” ซึ่งหมายถึงการให้บริการที่เป็นมิตร มีความรักความเมตตาใส่ใจในปัญหาและความทุกข์ของผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง ให้บริการตามปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการที่เป็นจริง โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการเป็นหลัก โดยกำหนดสมรรถนะบัณฑิตที่ตอบสนองอัตลักษณ์ คือ SAP (Service mind, Analytical thinking, Participation) ซึ่งมีความหมายดังนี้ S = Service Mind (จิตบริการ) หมายถึง จิตที่พร้อมที่จะสละเวลา แรงกาย และสติปัญญาเพื่อสาธารณะประโยชน์ A = Analytical Thinking (การคิดเชิงวิเคราะห์) หมายถึง ความสามารถในการจำแนก แยกแยะ องค์ประกอบต่าง ๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งและหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างองค์ประกอบเหล่านั้นเพื่อค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของสิ่งที่เกิดขึ้น P = Participation (การให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วม) หมายถึงการให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการวางแผนและปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ

4. เอกลักษณ์ของบัณฑิตคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

เอกลักษณ์ของบัณฑิตคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก คือ “สร้างคนจากชุมชน เพื่อตอบสนองระบบสุขภาพชุมชน (Community Health System)” ตามเอกลักษณ์ของสถาบันพระบรมราชชนก โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารโครงการจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 โดยมีความหมายดังนี้ สร้างคน หมายถึง การผลิตบัณฑิตพยาบาลและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ ระบบสุขภาพชุมชน หมายถึง ระบบความสัมพันธ์ทั้งปวงที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ โดยมีความหมายและขอบเขตที่กว้างขวางเกี่ยวข้องกับเหตุและปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบกับสุขภาพหลายด้าน ทั้งด้านบุคคล ครอบครัว ชุมชน สภาพแวดล้อมและระบบบริการสุขภาพ

5. คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ได้กำหนดจากสถาบันพระบรมราชชนกที่เป็น หน่วยงานต้นสังกัดมา กำหนดเป็นคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารโครงการจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 ดังนี้

5.1 มีความรู้และทักษะทางวิชาชีพการพยาบาล

5.2 มีทัศนคติที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพพยาบาล

5.3 ตระหนักและรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมและมีความสุข

5.4 มีความสามารถในการใช้ภาษาไทยได้อย่างถูกต้องและใช้ภาษาอังกฤษในระดับที่สื่อสารได้

5.5 มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม

5.6 มีความสามารถในการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

5.7 มีภาวะผู้นำและสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.8 วิจัยและนำผลการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพงาน

5.9 พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเรียนรู้ตลอดชีวิต

6. วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ได้นำวัฒนธรรมองค์กรซึ่งกำหนดจากสถาบันพระบรมราชชนกที่เป็นสถาบันต้นสังกัดมากำหนดเป็นวัฒนธรรมองค์กร โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารโครงการจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 ดังนี้¹¹⁶

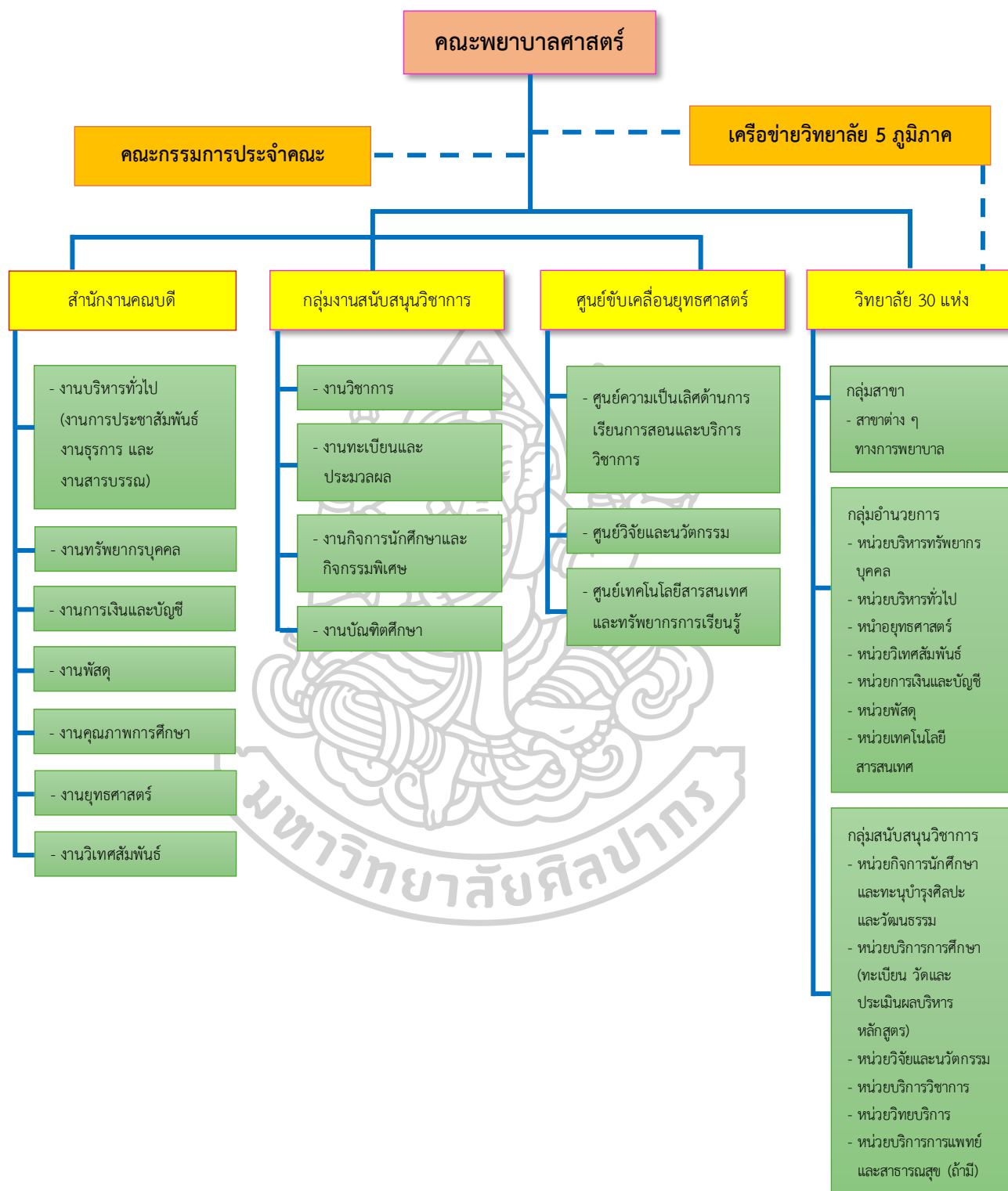


แผนภาพที่ 3 วัฒนธรรมองค์กรคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ที่มา : คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก, แผนยุทธศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2563 - 2567, เข้าถึงเมื่อ 4 กันยายน 2567, เข้าถึงได้จาก https://bcnb.ac.th/bcnb/uploads/documents/wg2/20190820_165729_121_4050.pdf

¹¹⁶ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก, แผนยุทธศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2563 - 2567, เข้าถึงเมื่อ 4 กันยายน 2567, เข้าถึงได้จาก https://bcnb.ac.th/bcnb/uploads/documents/wg2/20190820_165729_121_4050.pdf

7. โครงสร้างองค์กร



แผนภาพที่ 4 โครงสร้างองค์กร คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ที่มา : แผนยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2563 – 2567

https://bcnb.ac.th/bcnb/uploads/documents/wg2/20190820_165729_121_4050.pdf

รายชื่อวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ภาคเหนือ

- | | |
|--|------------------------------------|
| 1. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี เชียงใหม่ | คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก |
| 2. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี นครลำปาง | คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก |
| 3. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี พะเยา | คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก |
| 4. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี แพร่ | คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก |
| 5. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี พุทธชินราช | คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก |
| 6. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี อุตรดิตถ์ | คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก |

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

- | | |
|--|------------------------------------|
| 1. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ขอนแก่น | คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก |
| 2. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี นครราชสีมา | คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก |
| 3. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี สรรพสิทธิประสงค์ | คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก |
| 4. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี สุรินทร์ | คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก |
| 5. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี อุตรธานี | คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก |
| 6. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ศรีมหาสารคาม | คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก |

ภาคกลาง

- | | |
|--|------------------------------------|
| 1. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี สวรรค์ประชารักษ์ | คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก |
| 2. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี สุพรรณบุรี | คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก |
| 3. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี สระบุรี | คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก |
| 4. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี พระพุทธบาท | คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก |
| 5. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี กรุงเทพฯ | คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก |
| 6. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ชัยนาท | คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก |
| 7. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี นนทบุรี | คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก |
| 8. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี นพรัตน์วัชร | คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก |
| 9. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี จักรีรัช | คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก |
| 10. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ราชบุรี | คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก |

ภาคตะวันตก

1. วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ภาคตะวันออก

1. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
2. วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ภาคใต้

1. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
2. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
3. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครศรีธรรมราช คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
4. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
5. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก¹¹⁷

การบริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย

สถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางที่มีบทบาทโดยตรงในการผลิตและพัฒนาพยาบาลให้ได้บัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพอยู่ในมาตรฐานวิชาชีพที่สอดคล้องกับหลักการพื้นฐานในการบริหารจัดการในระดับอุดมศึกษาและกรอบมาตรฐานการอุดมศึกษา นอกจากนี้สถาบันการศึกษาพยาบาลทุกแห่งในประเทศไทยต้องดำเนินการด้านการบริหารและด้านจัดการการศึกษาเพื่อให้ได้รับการรับรองสถาบัน พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากลโดยสภาการพยาบาลแห่งประเทศไทยได้กำหนดแนวทางการบริหารของสถาบันการศึกษาวิชาพยาบาลตามข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยหลักเกณฑ์การรับรองสถาบันการศึกษาวិชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2556” รายละเอียดดังนี้ “สถาบันการศึกษา” หมายความว่า โรงเรียน วิทยาลัย คณะวิชา สำนักวิชา หรือสถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งทำการสอนตามหลักสูตรการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาขอขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลการผดุงครรภ์ตาม

¹¹⁷ สภาการพยาบาล, สถาบันการศึกษาที่ทำการสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตในประเทศไทย, เข้าถึงเมื่อ 3 กันยายน 2567, เข้าถึงได้จาก <https://nurse.rmutt.ac.th> เข้าถึงเมื่อ 28 ตุลาคม 2567

กฎหมายว่าด้วยวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์และให้หมายความรวมถึงสถาบันการศึกษาที่มายื่นขอเปิดดำเนินการใหม่ซึ่งยังไม่เคยได้รับการรับรองสถาบันการศึกษาจากสภาการพยาบาลอย่างต่อเนื่องทุกปีจนมีผู้สำเร็จการศึกษา สภาการพยาบาลกำหนดภารกิจหลักของสถาบันการศึกษาวิชาชีพพยาบาลสำหรับประเทศไทยไว้ดังนี้

สถาบันการศึกษาต้องมีการกิจหลักอย่างน้อย 4 ภารกิจ ดังนี้

1. การเรียนการสอน สถาบันการศึกษาต้องจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณลักษณะและสมรรถนะตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร
2. การวิจัย สถาบันการศึกษาต้องมีการวิจัยโดยกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการระบบสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัยการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการสู่สังคม มีการประเมินผลและการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
3. การบริการวิชาการแก่สังคม สถาบันการศึกษาต้องมีการบริการวิชาการแก่สังคมโดยกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ แผนงาน โครงการการดำเนินงานและมีการประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
4. การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ สถาบันการศึกษาต้องมีการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติโดยกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์ แผนงาน โครงการการดำเนินงานและมีการประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

สถาบันการศึกษาต้องมีการจัดองค์กร ดังนี้

1. กำหนดปรัชญาหรือปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ของสถาบันการศึกษาไว้อย่างชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน
2. วางแผนงานให้สอดคล้องกับปรัชญาหรือปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ของสถาบันการศึกษา มีการดำเนินงานตามแผน มีการประเมินแผนงานและโครงการเป็นระยะ รวมทั้งมีการปรับปรุงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด และทันต่อการเปลี่ยนแปลง
3. กำหนดโครงสร้างและระบบการบริหารงานที่สอดคล้องกับพันธกิจและวัตถุประสงค์ของสถาบันการศึกษาอย่างชัดเจน มีการจัดโครงสร้างองค์กร การกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบและระบบการบริหารงานที่มีความคล่องตัว มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนระบบ มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและการตัดสินใจในภารกิจที่สำคัญของสถาบันการศึกษา

สถาบันการศึกษาต้องมีการบริหารงาน ดังนี้

1. งานอาคาร สถานที่ สถาบันการศึกษาต้องมีอาคารสถานที่ที่ใช้เป็นที่ตั้งสถาบันการศึกษา และเป็นสัดส่วนและมีที่ทำงานเป็นการเฉพาะ เหมาะสม เพียงพอและจำเป็นแก่การบริหารงาน ทั้งนี้เพื่อเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติภารกิจและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี ได้แก่ ห้องทำงานผู้บริหาร ห้องทำงานอาจารย์ ห้องทำงานของเจ้าหน้าที่อื่นและพื้นที่สำหรับกิจกรรมอื่นตามความเหมาะสม

2. งานงบประมาณ สถาบันการศึกษาต้องมีงบประมาณของตนเอง มีแผนและการจัดสรรงบประมาณที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ มีการควบคุม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบ

3. งานบุคคล

3.1 สถาบันการศึกษาต้องมีบุคลากรจำนวนเพียงพอตามลักษณะงานและมีการกำหนดลักษณะงาน ขอบข่ายงานและอำนาจหน้าที่ของบุคลากรแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน มีระบบการสรรหา พัฒนา และดำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ มีระบบการประเมินบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรม

3.2 สถาบันการศึกษาต้องจัดให้มีเจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิการศึกษาอื่น ๆ ตามความเหมาะสม และจำเป็น

4. งานบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน

4.1 สถาบันการศึกษาต้องกำหนดหน้าที่และภาระงานสอนของอาจารย์พยาบาลประจำ โดยกำหนดหน้าที่อาจารย์พยาบาลประจำตามพันธกิจของสถาบันการศึกษาและปริมาณงานสอดคล้องตามที่สถาบันการศึกษาประกาศกำหนดและมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่องและภาระงานด้านการสอนต้องไม่น้อยกว่า 6 หน่วยชั่วโมงแต่ไม่เกิน 12 หน่วยชั่วโมงต่อ 1 สัปดาห์

4.2 สถาบันการศึกษาต้องมีงานบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน โดยมีโครงสร้างระบบแผนการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอนที่ชัดเจน มีการดำเนินงานและมีการประเมินผล

5. งานระบบข้อมูลและสารสนเทศ สถาบันการศึกษาต้องมีระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการบริหาร

โดยสรุปการบริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลของประเทศไทยในปัจจุบันมีการดำเนินงานตามข้อกำหนดมาตรฐานของสถาบันอุดมศึกษาและมาตรฐานการรับรองสถาบันของสภาการพยาบาล ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วนใหญ่ ๆ และประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การบริหารทั่วไปของสถาบัน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ การบริหารจัดการทั่วไป การบริหารบุคคล และการบริหารการเงิน

ส่วนที่ 2 การบริหารตามภารกิจของสถาบัน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานกิจการนิสิตนักศึกษา การบริหารงานวิจัย การบริหารการบริการวิชาการแก่สังคม การบริหารงานทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม

การจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

สถาบันพระบรมราชชนก เป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในกำกับของกระทรวงสาธารณสุขแห่งแรก ตามพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562 มีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยมีวิสัยทัศน์ “สถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพชั้นนำของอาเซียนสร้างกำลังคนด้านสุขภาพเพื่อชุมชนสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน” กำหนดกลยุทธ์ข้อแรก คือ พัฒนาหลักสูตรการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของระบบสุขภาพของประเทศและผู้เรียนโดยได้มาตรฐานสากล มีตัวชี้วัด คือ จำนวนหลักสูตรนานาชาติที่ตอบสนองความต้องการระบบสุขภาพของประเทศและผู้เรียนในระดับบัณฑิตศึกษา ตลอดจนการพัฒนาความร่วมมือการผลิตผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ และนวัตกรรมร่วมกับสถาบันต่างประเทศ ส่งผลให้มีการยกระดับความเชี่ยวชาญของบุคลากรของสถาบันให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติหรือระดับอาเซียน¹¹⁸

ผลที่อาจเกิดจากพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนกในเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

จากการที่สถาบันมีพระบรมราชชนกมีพระราชบัญญัติพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562 นั้น ผลที่เกิดสถาบันจะพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการและทักษะวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสำนึกต่อสังคม และมีอำนาจให้ปริญญา อนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรชั้นหนึ่งชั้นใดร่วมกับสถานศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่นนั้นแก่ผู้สำเร็จการศึกษาได้ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติและประชาชนกระทรวงสาธารณสุขและสถาบันพระบรมราชชนก ดังนี้

1. ประเทศชาติและประชาชน

1.1 การเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพการให้บริการสุขภาพและยกระดับศักยภาพของบุคลากรทางสาธารณสุขเพื่อแข่งขันกับนานาชาติ

1.2 ได้รับบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึงมีคุณภาพประสิทธิภาพและมีมาตรฐานจากการที่มีบุคลากรด้านการพยาบาลการสาธารณสุขและสหเวชศาสตร์ในจำนวนที่เพียงพอและมีคุณภาพ

1.3 ประชาชนได้รับโอกาสทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนให้มีความเสมอภาค

¹¹⁸ สภาการพยาบาล, “ข้อบังคับสภาการพยาบาล ว่าด้วยหลักเกณฑ์การรับรองสถาบัน การศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2556,” *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 130, ตอนพิเศษ 77 ง (26 มิถุนายน 2556): 51.

2. กระทรวงสาธารณสุข

2.1 มีสถาบันการศึกษาเฉพาะทางในการจัดการศึกษาทั้งระดับปริญญาและต่ำกว่าปริญญา ด้านสุขภาพที่มีคุณภาพมาตรฐาน

2.2 มีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงในการทำวิจัยส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยเพื่อสร้างหรือพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการพยาบาลการสาธารณสุขและสหเวชศาสตร์

3. สถาบันพระบรมราชชนก

3.1 มีความคล่องตัวมีเสรีภาพทางวิชาการสามารถจัดหลักสูตรการศึกษาและฝึกอบรม เพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรที่หลากหลายได้ตามความต้องการของกระทรวงสาธารณสุขและนโยบาย แห่งรัฐ

3.2 สามารถประสานทรัพยากรกับผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาของสถาบัน

3.3 สามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพในการจัดการศึกษาไว้กับองค์กรเพื่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในช่วงการเปลี่ยนผ่านองค์กร แนวทางการบริหารงานและแผนงาน การบริหารงานบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถธำรงรักษาบุคคลที่มีศักยภาพให้อยู่กับ องค์กรด้วยความผูกพันและร่วมฝ่าฟันไปให้ถึงจุดหมายร่วมกัน การเปลี่ยนแปลงจะส่งผลให้ บุคลากรมีความเป็นอิสระเชิงวิชาการภายใต้อำนาจหน้าที่ของสภาสถาบัน มีตำแหน่งทางวิชาการ เงินประจำตำแหน่งที่เป็นไปตามความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพของผลงาน สิทธิประโยชน์ มีแนวโน้มจะได้รับมากขึ้นจากเดิม ผลที่ตามมาคือการเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากรส่งผลต่อ คุณภาพในการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางด้านสุขภาพ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดพระราชบัญญัติ ในครั้งนี้บทบาทของวิทยาลัยคือการช่วยผลิตบัณฑิตที่เป็นคนดีตอบสนองความต้องการของสังคม ประเทศชาติและเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงมีหน้าที่ฝึกคนดี ให้เก่งด้วยกระบวนการทางปัญญา พัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ใ้ความรู้ในการดูแลประชาชน ชี้นำให้เกิดสิ่งดี ๆ ในสังคมและประเทศชาติ โดยมีพันธกิจเช่นสถาบันอุดมศึกษาทั่วไปแต่จุดเน้นต่างคือ การพัฒนาองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพให้มีมาตรฐานและคุณภาพทางวิชาการให้เป็นที่ยอมรับ ในระดับชาติและนานาชาติ ส่งเสริมให้เกิดโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาตามความต้องการ ของชุมชนและให้บริการด้านการแพทย์และการสาธารณสุข ส่วนโครงสร้างสถาบันนั้นแบ่งออกเป็น สำนักงานอธิการบดีคณะพยาบาลศาสตร์และคณะสหเวชศาสตร์ มีอำนาจบริหารสูงสุดอยู่ที่สภาสถาบัน และสภาวิชาการที่ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะทางด้านวิชาการ ตลอดจนสมาคมอาจารย์และ ผู้ปฏิบัติงานให้คำปรึกษา/ให้ข้อเสนอแนะในกิจการ/การพัฒนาสถาบัน ในการบริหารสถาบันนั้นใช้ หลักธรรมาภิบาลและหลักอัตตาภิบาล ที่ผ่านมากระทรวงสาธารณสุขได้ร่วมมือกับสถาบันการศึกษา ในรูปแบบของคณะกรรมการต่าง ๆ ซึ่งมีตัวแทนจากราชวิทยาลัยร่วมเป็นคณะกรรมการ เช่น คณะกรรมการศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์คณะกรรมการพัฒนาระบบบริการ Service Plan

คณะกรรมการการแพทย์ระดับชาติ เป็นต้น กรอบความร่วมมือในครั้งนี้จะช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ 20 ปีด้านสาธารณสุขที่ขับเคลื่อนด้วย 4 ยุทธศาสตร์หลักประกอบด้วย

1. ส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรคและคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (PP&P Excellence)
2. บริการเป็นเลิศ (Service Excellence)
3. บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)
4. บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence)

สภาพปัจจุบันของสถาบันพระบรมราชชนกในการผลิตและพัฒนาบุคลากรทั้งด้านวิชาการ วิทยาลัยพยาบาลในสถาบันพระบรมราชชนกในปัจจุบันสามารถผลิตหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งทางด้านวิชาการ วิชาชีพ และการบริหาร เป็นจำนวนหลายหลักสูตรในแต่ละปีผลิตบุคลากรระดับปริญญาตรี 5 หลักสูตร จำนวน 4,800 คนต่อปี ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี 4 หลักสูตร รวม 670 คนต่อปี

1. การผลิตบุคลากรทางการพยาบาล พยาบาลศาสตรบัณฑิต 2 หลักสูตร /พยาบาลศาสตรบัณฑิต 4,000 คน/ปีและผู้ช่วยพยาบาล 1,800 คน/ปี
2. สาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ 8 หลักสูตร ปริญญาตรี 970 คน/ปี ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง 730 คน/ปี¹¹⁹

แผนยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

1. แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)

ยุทธศาสตร์ชาติเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศที่ส่วนราชการและหน่วยงานต่าง ๆ ต้องใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์ของชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์หลัก โดยมี 3 ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับสถาบันพระบรมราชชนก ดังนี้

¹¹⁹ อติญาณ์ ศรีเกษตรริน และคณะ, “วิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกับการผลิตและพัฒนาบุคลากรสุขภาพระดับปฐมภูมิ :ในยุคการปรับเปลี่ยน,” **ราชวดีสาร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์** 10, 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2563): 86 - 88.

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดีเก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้ง กาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสาร ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตสู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมายการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชน ท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบต่อผู้ถือการปกครองแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทย ทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเอง และทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่าและปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และ โปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์และสร้าง จิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง

2. แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - 2579)

1. การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ มีเป้าหมาย คือ คนทุกช่วงวัยมีความรักสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข คนทุกช่วงวัยในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่พิเศษได้รับการศึกษาและเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ และคนทุกช่วงวัยได้รับการศึกษา การดูแล และป้องกันจากภัยคุกคามในชีวิตรูปแบบใหม่

2. การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีเป้าหมายคือ กำลังคนมีทักษะที่สำคัญจำเป็นและมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่จัดการศึกษา ผลิตบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน และการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

3. การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีเป้าหมาย คือ ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทยและทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 คนทุกช่วงวัยมีทักษะความรู้ความสามารถและสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพและพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ สถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานแหล่งเรียนรู้ สื่อตำราเรียน นวัตกรรม และสื่อการเรียนรู้มีคุณภาพ และมาตรฐานและประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ ระบบและกลไกการวัด การติดตามและประเมินผลมีประสิทธิภาพ ระบบการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้มาตรฐาน ระดับสากล และครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน

4. การสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษา มีเป้าหมาย คือ ผู้เรียน ทุกคนได้รับโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย และระบบข้อมูลรายบุคคลและสารสนเทศทางการศึกษาที่ครอบคลุม ถูกต้องเป็นปัจจุบัน เพื่อการวางแผน การบริหารจัดการศึกษา การติดตามประเมิน และรายงานผล

5. การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมาย คือ คนทุกช่วงวัยมีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม และนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ หลักสูตร แหล่งเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม คุณธรรม จริยธรรม และการนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ และการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

6. การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษามีเป้าหมาย คือ โครงสร้าง บทบาท และระบบการบริหารจัดการการศึกษามีความคล่องตัว ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ ระบบการบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลกระทบต่อคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของ ประชาชนและพื้นที่ กฎหมายและรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษารองรับลักษณะ ที่แตกต่างกันของผู้เรียน สถานศึกษา และความต้องการกำลังแรงงานของประเทศและระบบ บริหารงานบุคคลของ ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีความ เป็นธรรมสร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ

3. แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)

แผนอุดมศึกษาระยะยาว คือ แผนกำหนดทิศทางการพัฒนาอุดมศึกษาในระยะยาวที่ ก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และมองเห็นทิศทางในอนาคตร่วมกัน โดยอุดมศึกษาต้องเป็นสมองของ ประเทศในการคิดวิเคราะห์เชิงรุกมีทฤษฎี มีตรรกะสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม แสวงหาทางเลือกใหม่ และสร้างรากฐานการวิจัยเพื่อขับเคลื่อนชุมชนและสังคมในการพัฒนาประเทศ แผนอุดมศึกษา ระยะยาว 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580) กำหนดวิสัยทัศน์ “อุดมศึกษาไทยเป็นแหล่งสร้างปัญญาให้สังคม นำทางไปสู่การเปลี่ยนแปลงสร้างนวัตกรรม ความรู้ งานวิจัย ที่เสนอทางเลือกและแก้ปัญหา เพื่อการพัฒนาประเทศและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน” โดยประกอบด้วยยุทธศาสตร์หลัก 6 ประการ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 อุดมศึกษาเป็นแหล่งพัฒนากำลังคนและสร้างเสริมศักยภาพทั้งทักษะ ความคิดและการรู้จักคิด เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพนักศึกษา เสริมสร้างความรู้และทักษะ ทางอาชีพให้พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างสมรรถนะหลักของอุดมศึกษาไทยให้เป็นแหล่งพัฒนาต่อยอด ความสามารถในการใช้ความรู้สร้างผลงานวิจัย ค้นหาคำตอบที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหา และพัฒนาเศรษฐกิจทั้งระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 อุดมศึกษาเป็นแหล่งสนับสนุนการสร้างงานและนำความรู้ไปแก้ปัญหา ผ่านความร่วมมือกับภาคเอกชนและท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และมีระบบการกำกับดูแลที่รับผิดชอบต่อผลการดำเนินการของมหาวิทยาลัยในทุกด้าน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ปรับระบบโครงสร้างการตรวจสอบ การจัดสรรงบประมาณ และการติดตาม รายงานผลที่มีประสิทธิภาพ

หลักสูตรการจัดการศึกษา

สถาบันพระบรมราชชนกมีการจัดการเรียนการสอนทั้งในระดับปริญญาเอก ปริญญาโท ปริญญาตรีและระดับประกาศนียบัตร โดยมีหลักสูตรที่เปิดสอนในปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ดังนี้

1. ระดับปริญญาเอก ได้แก่

หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรดุษฎีบัณฑิต

2. ระดับปริญญาโท ได้แก่

2.1 หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต

2.2 หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (หลักสูตร International)

2.3 หลักสูตรแพทย์แผนไทยมหาบัณฑิต

3. ระดับปริญญาตรี ได้แก่

3.1 หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต

3.2 หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขชุมชน

3.3 หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาทันตสาธารณสุข

3.4 หลักสูตรการแพทย์แผนไทยบัณฑิต สาขาวิชาการแพทย์แผนไทย/หลักสูตรการแพทย์แผนไทยประยุกต์บัณฑิต สาขาวิชาแพทย์แผนไทยประยุกต์

3.5 หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเวชระเบียน

3.6 หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชารังสีเทคนิค

3.7 หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

3.8 หลักสูตรวิทยาศาสตร

3.9 หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สาขานวัตกรรมและการสื่อสาร

4. ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ได้แก่

4.1 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาเทคนิคเภสัชกรรม

4.2 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาปฏิบัติการฉุกเฉินทางการแพทย์

4.3 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาเวชระเบียน

4.4 หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล¹²⁰

¹²⁰ สถาบันพระบรมราชชนก, แผนยุทธศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2565 - 2569, เข้าถึงเมื่อ 4 ธันวาคม 2567, เข้าถึงได้จาก https://www.bcnb.ac.th/bcnb/uploads/documents/wg2/20220505_124038_120_0.pdf

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

อุทัยวรรณ พงษ์บริบูรณ์ และทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลเอกชนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารการศึกษพยาบาล ผลจากการวิจัย ผลการวิจัย พบว่า 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลเอกชนประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ 1) การบริการ 2) การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ 3) ความนอบน้อม 4) ความซื่อสัตย์สุจริต และ 5) การเสริมสร้างพลังอำนาจ มีความตรงเชิงทฤษฎี มีความเหมาะสมกับบริบท มีความเป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ 2. องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลเอกชนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษพยาบาล ได้แก่ ด้านการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และความซื่อสัตย์สุจริต มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.814 ค่าสัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ ร้อยละ 66.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการสร้างตัวแบบความสัมพันธ์ได้ดังนี้ $Y = 1.073 + 0.589$ (การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์) $+ 0.161$ (ความซื่อสัตย์สุจริต) องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลเอกชนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษพยาบาล ได้แก่ ด้านการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และความนอบน้อม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .707 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ร้อยละ 50.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการสร้างตัวแบบของความสัมพันธ์ได้ดังนี้ $Y = 1.813 + 0.4$ (การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์) $+ 0.175$ (ความนอบน้อม)¹²¹

ธนพร วรรณกุล, ศักดา สถาพรวงษา และนรลักษณ์ เอื้อกิจ ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ผลจากการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล มี 3 องค์ประกอบหลัก คือ 1) การดูแลด้วยหัวใจ 2) ความสำเร็จของงาน และ 3) สัมพันธภาพ ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การบริการ 2) การดูแลรับผิดชอบ 3) การเยียวยา 4) การมีวิสัยทัศน์ 5) การเสริมสร้างพลังอำนาจ 6) การมุ่งมั่นพัฒนาผู้อื่น 7) การไว้วางใจได้ 8) การฟัง 9) การสร้างชุมชน และ 10) ความอ่อนน้อมถ่อมตน และ 94 ตัวบ่งชี้ และ 2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถาบันการศึกษา

¹²¹ อุทัยวรรณ พงษ์บริบูรณ์ และทวีวัฒน์ ปิตยานนท์, “องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลเอกชนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารการศึกษพยาบาล,” วารสารพยาบาลตำรวจ 7, 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2558): 63.

พยาบาล พบว่าโมเดลการวิจัย มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 30.14 ค่าองศาอิสระ¹²²

ณปภัช วิเศษชูชาติกุล และพิพัฒน์ นนทนาธรณ์ ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำใ้บริการของ หัวหน้าหอผู้ป่วยและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำใ้บริการของ หัวหน้าหอผู้ป่วยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญและมีค่าความแปรปรวนที่ถูกทำนายโดยภาวะผู้นำใ้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยร้อยละ 24.1 ประกอบด้วย 1) การให้ความช่วยเหลือ 2) การเยียวยาทางอารมณ์ 3) การมีภูมิปัญญา 4) การวางแผนในการโน้มน้าวใจ และ 5) การเป็นเสมือนผู้รับใช้องค์การ นอกจากนี้ภาวะผู้นำใ้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า อย่างมีนัยสำคัญ และอิทธิพลทางอ้อมผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญ และมีค่าความแปรปรวนที่ถูกทำนายโดยภาวะผู้นำใ้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยร้อยละ 79.90 สุดท้ายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญ และมีค่าดัชนีความเหมาะสม $\chi^2 / df = 2.39$, CFI = 0.987, NNFI = 0.984, RMSEA = 0.068 , และ 90% CI for RMSEA = 0.056¹²³

พิรเทพ รุ่งคุณากร, พิมพลดา อนันต์ศิริเกษม และศิริณา จิตต์จรัส ศึกษาภาวะผู้นำแบบใ้บริการของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน : แนวคิดและทฤษฎีเพื่อการพัฒนา ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบใ้บริการเป็นภาวะการนำของผู้ปรารถนาใ้บริการและช่วยแก้ปัญหาของผู้อื่น ด้วยความเต็มใจ เป็นความมุ่งมั่นในการใ้บริการผู้อื่นด้วยคุณธรรม จริยธรรม อันเอื้อเฟื้อและนอบน้อม ผู้นำแห่งการรับใช้จึงเป็นคุณลักษณะทางจิตใจและท่าทีจากภายในตัวบุคคลแต่ละคน มีลักษณะ 10 ประการ ได้แก่ การเป็นผู้ฟังที่ดี การเห็นใจผู้อื่น การเยียวยาจิตใจ การตระหนักรู้ในตนเอง การโน้มน้าวใจผู้อื่น การเชื่อมโยงความคิด การมองการณ์ไกล การมีจิตบริการ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เป็นผู้บริการประจำชุมชนที่มีบทบาทหน้าที่ในการสร้างเสริมสุขภาพ ภาวะผู้นำแบบใ้บริการ

¹²² ธนพร วรรณกุล, ศักดา สถาพรวงษา และนรลักษณ์ เอื้อกิจ, “การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะ ภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล,” วารสารเวริเดียนส์ 9, 1 (มกราคม - เมษายน 2559): 598.

¹²³ ณปภัช วิเศษชูชาติกุล และพิพัฒน์ นนทนาธรณ์, “อิทธิพลของภาวะผู้นำใ้บริการของ หัวหน้าหอผู้ป่วยและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า,” วารสารสมาคมนักวิจัย 21, 3 (กันยายน - ธันวาคม 2559): 75.

จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องได้รับการพัฒนาในตัว อสม. เพื่อเสริมสร้างคุณภาพการบริการ ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงปรารถนาในการช่วยเหลือประชาชนและชุมชนให้มีสุขภาวะที่ดี¹²⁴

ผดุงวิทย์ ยศทวี และจรรยา สันตยากร ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 1 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = .64) 2) ระดับบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 1 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = .64) 3) ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ด้านการดูแลบริการ ด้านการสร้างชุมชน ด้านการมองการณ์ไกล ด้านการโน้มน้าวใจและการตระหนักรู้ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์บรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 1 ได้ร้อยละ 55.3 และภาวะผู้นำแบบไฟบริการประกอบด้วย การฟัง การเข้าถึงความรู้สึกของผู้อื่น การเยียวยา การตระหนักรู้ การโน้มน้าวใจ กรอบความคิด การมองการณ์ไกล การดูแลบริการ การมุ่งต่อการเจริญเติบโตของคน และการสร้างชุมชน¹²⁵

นภาพิพย์ ตั้งตรีจักร และคณะ ศึกษาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารและทักษะของอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 ผ่านความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล 2) ทักษะของอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 และความผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล 3) ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยผ่านความผูกพันในงาน 4) ทักษะของอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยผ่านความผูกพันในงาน และ 5) โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล

¹²⁴ พิรเทพ รุ่งคุณากร , พิมพ์ลดา อนันต์สิริเกษม และศิริณา จิตต์จรัส, “ภาวะผู้นำแห่งการรับใช้ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน : แนวคิดและทฤษฎีเพื่อการพัฒนา,” **วารสารเวอริเตียนส์ ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ** 10, 1 (มกราคม - เมษายน 2560): 1103.

¹²⁵ ผดุงวิทย์ ยศทวี และจรรยา สันตยากร, “อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 1,” **วารสารการพยาบาลและสุขภาพ** 12, 2 (เมษายน - มิถุนายน 2561): 67.

เชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 121.26$ P-value = .06 df = 98 RMSEA = .03 GFI = .95 AGFI = .92) และภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารประกอบด้วย การให้คุณค่าแก่ผู้อื่น การพัฒนาผู้อื่น การสร้างกลุ่ม การแสดงตัวตนตามที่เป็นจริง การแสดงภาวะผู้นำ และการแบ่งปันภาวะผู้นำ มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงานของอาจารย์ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .17¹²⁶

อุไรวรรณ แก้วเพชร, พัทยา แก้วสาร และบุญทิพย์ สิริธรรังศรี ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 3.99$, S.D. = 0.62) (2) สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 4.00$, S.D. = 0.44) และ (3) ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้แก่ การมีทักษะในการฟัง การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ความสามารถในการกระตุ้นให้กำลังใจ การตระหนักรู้ในตนเอง ความสามารถในการเกลี้ยกล่อม ความสามารถในการมองภาพเชิงองค์รวม ความสามารถในการคาดการณ์ในอนาคต ความรับผิดชอบ การให้ความสำคัญต่อการเจริญเติบโตและพัฒนาบุคลากร และการสร้างชุมชนให้เกิดในองค์กร สามารถพยากรณ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 28.70 ($R^2 = 0.287$)¹²⁷

อัญชิสา ชูศรี, สีน งามประโคน และอำนาจ บัวศิริ ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบไฟบริการ สำหรับนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัย พบว่า 1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบไฟบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล โดยการพัฒนาผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน ให้การอบรมความรู้โดยตรงกับนักศึกษาพยาบาล รวมถึงการบรรยายและการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ประกอบด้วย การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) การขึ้นฝึกปฏิบัติการบนหอผู้ป่วย (On Ward) การระดมสมอง (Brain Storming) ฝึกอบรมพัฒนานักศึกษาพยาบาลตามหลักภาวะ 4 เพื่อเสริมคุณลักษณะส่วนด้านสังคหวัตถุ 4 ให้เกิดขึ้นในจิตใจของนักศึกษาพยาบาล และ 2. สภาพภาวะผู้นำแบบไฟบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล โดยรวม 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมี

¹²⁶ นภาพิพย์ ตั้งตรีจักร และคณะ, “โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารและทักษะของอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 ผ่านความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา,” **วารสารพยาบาลสงขลานครินทร์** 39, 3 (กรกฎาคม - กันยายน 2562): 90 - 91.

¹²⁷ อุไรวรรณ แก้วเพชร, พัทยา แก้วสาร และบุญทิพย์ สิริธรรังศรี, “อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบบริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา,” **วารสารวิทยาลัยพยาบาลนครราชสีมา** 25, 1 (มกราคม - มิถุนายน 2562): 108.

วิสัยทัศน์ ด้านการตระหนักรู้ ด้านการมองการณ์ไกล ด้านการสร้างมนทัศน์ 2) ด้านการคุ้มครองดูแลรักษา ด้านการรับฟังอย่างตั้งใจ ด้านการกระตุ้นและให้กำลังใจผู้อื่น ด้านการพิทักษ์รักษา ด้านการเห็นอกเห็นใจ และ 3) ด้านการสร้างความร่วมมือร่วมใจ ด้านการโน้มน้าวใจ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาคน ด้านการสร้างชุมชน¹²⁸

ชูศรี มโนการ, รัตมัลลัส ใจยะสิทธิ์ และศศิญา บัวผุด ศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 7 ตัวแปร ประกอบด้วย ความไม่เห็นแก่ตัว การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความนอบน้อม ความรัก การบริการ ความไว้วางใจ และการมีวิสัยทัศน์ โดยผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบไฟบริการ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (L) มีค่าระหว่าง 0.41 - 0.53 โดยที่ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าระหว่าง 0.70 - 0.88 ซึ่งค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีค่าสูงกว่า 0.5 ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว สามารถวัดภาวะผู้นำแบบไฟบริการซึ่งเป็นตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี และเมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้พบว่ามีค่าระหว่าง 0.50 - 0.78¹²⁹

วิวรรธณ ฉิมพลี, กุลวดี อภิชาติบุตร และบุญพิชชา จิตต์ภักดี ศึกษาภาวะผู้นำไฟบริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคเหนือ ผลการวิจัย ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำไฟบริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.87) ภาวะผู้นำไฟบริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคเหนือโดยรวมรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ได้แก่ การให้บริการความไว้วางใจ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความรักอย่างไม่มีขีดจำกัด ความอ่อนน้อมถ่อมตน ความมีวิสัยทัศน์ ความไม่เห็นแก่ตัว ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.49) และภาวะผู้นำไฟบริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ ($r = .401$, $p < .001$)¹³⁰

¹²⁸ อัญชิสา ชูศรี, สีน งามประโคน และอำนาจ บัวศิริ, “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำไฟบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข,” **วารสารวิทยาลัยพยาบาลนครราชสีมา** 25, 1 (มกราคม - มิถุนายน 2562): 2953 - 2954.

¹²⁹ ชูศรี มโนการ, รัตมัลลัส ใจยะสิทธิ์ และศศิญา บัวผุด, “องค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข,” **วารสารทหารบก** 21, 3 (กันยายน - ธันวาคม 2563): 179 - 190.

¹³⁰ วิวรรธณ ฉิมพลี, กุลวดี อภิชาติบุตร และบุญพิชชา จิตต์ภักดี, “ภาวะผู้นำไฟบริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคเหนือ,” **พยาบาลสาร** 47, 1 (มกราคม - มีนาคม 2563): 361.

สิตา พุตระกูล, วินัยทองอุปาล และเพชรสุตา ภูมิพันธ์ ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตสุขภาพที่ 9 ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตสุขภาพที่ 9 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.91, S.D. = 0.26) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตสุขภาพที่ 9 รวมทุกด้านโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.85, S.D. = 0.09) ซึ่งมี 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมองการณ์ไกล (Mean = 4.96, S.D. = 0.03) 2) การให้กำลังใจ (Mean = 4.93, S.D. = 0.03) 3) การมุ่งมั่นพัฒนาคน (Mean = 4.92, S.D. = 0.04) 4) การรับฟังอย่างตั้งใจ (Mean = 4.89, S.D. = 0.06) 5) การพิทักษ์รักษา (Mean = 4.87, S.D. = 0.08) 6) การสร้างชุมชน (Mean = 4.85, S.D. = 0.11) 7) การสร้างนวัตกรรม (Mean = 4.84, S.D. = 0.14) 8) การเห็นอกเห็นใจ (Mean = 4.79, S.D. = 0.12) 9) การตระหนักรู้ (Mean = 4.79, S.D. = 0.17) และ 10) การโน้มน้าวจิตใจ (Mean = 4.67, S.D. = 0.12)¹³¹

เนติยา แจ่มทิม, จารุวรรณ สอนงญาติ และลักขณา ศิริถิกุล ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ที่มีประสิทธิภาพมี 17 คุณลักษณะ คือ 1) คุณลักษณะทางกาย 2) คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ 3) คุณลักษณะทางสังคม 4) คุณลักษณะส่วนบุคคล 5) คุณลักษณะด้านความรู้ 6) คุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน 7) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ 8) คุณลักษณะทางแรงจูงใจ 9) คุณลักษณะทางทักษะ 10) คุณลักษณะด้านการบริหาร 11) คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม 12) คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ 13) คุณลักษณะด้านความสามารถที่จะสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น 14) คุณลักษณะด้านความสามารถในการวางแผนการทำงาน 15) คุณลักษณะด้านความสามารถในการทำงานกับชุมชน 16) คุณลักษณะด้านความสามารถในฐานะผู้นำด้านศาสนา วัฒนธรรมและจริยธรรม และ 17) คุณลักษณะด้านทัศนคติ¹³²

¹³¹ สิตา พุตระกูล, วินัย ทองอุปาล และเพชรสุตา ภูมิพันธ์, “สภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตสุขภาพที่ 9,” **พัฒนวารสาร** 7, 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2563): 306.

¹³² เนติยา แจ่มทิม, จารุวรรณ สอนงญาติและลักขณา ศิริถิกุล, “คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก,” **วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสพพรณบุรี** 4, 1 (มกราคม - มิถุนายน 2564): 95.

ธัญนันท์ บุญอยู่ ศึกษาอิทธิพลคั่นกลางแบบอนุกรมของภาวะผู้นำแบบไฟบริการและการแบ่งปันความรู้ในการถ่ายทอดความฉลาดทางอารมณ์สู่ประสิทธิผลในงานพยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำไฟบริการที่ประกอบด้วย การฟัง การเอาใจใส่ การรักษา การโน้มน้าวใจ การกำหนดแนวความคิด ความมุ่งมั่นในการเติบโตของบุคคลที่มีการจัดการอย่างเป็นระบบจะทำให้บุคคลเกิดการแบ่งปันความรู้ได้ดี ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีที่สามารถสร้างความฉลาดอารมณ์ที่ก่อให้เกิดประโยชน์และมีผลต่อประสิทธิผลในงานของพยาบาลวิชาชีพ 2) พยาบาลวิชาชีพมีปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ภาวะผู้นำไฟบริการ การแบ่งปันความรู้ และประสิทธิผลในงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกประเด็น 3) ความฉลาดทางอารมณ์และการแบ่งปันความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลในงาน โดยที่ความฉลาดทางอารมณ์และภาวะผู้นำไฟบริการมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลในงาน ส่วนภาวะผู้นำไฟบริการมีอิทธิพลทางตรงต่อการแบ่งปันความรู้ โดยที่ความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการแบ่งปันความรู้และความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำไฟบริการ 4) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำไฟบริการและประสิทธิผลในงาน ส่วนภาวะผู้นำไฟบริการมีอิทธิพลต่อการแบ่งปันความรู้ และการแบ่งปันความรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และ 5) ผลการทดสอบอิทธิพลคั่นกลางแบบอนุกรม พบว่า ภาวะผู้นำไฟบริการและการแบ่งปันความรู้เป็นปัจจัยคั่นกลางแบบอนุกรมที่เชื่อมโยงอิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์สู่ประสิทธิผลในงานของพยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำไฟบริการที่มีการจัดการอย่างเป็นระบบจะทำให้บุคคลเกิดการแบ่งปันความรู้ได้ และในทำนองเดียวกันภาวะผู้นำไฟบริการและการแบ่งปันความรู้ก็ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีที่สามารถสร้างความฉลาดอารมณ์ที่ก่อให้เกิดประโยชน์และมีผลต่อประสิทธิผลในงานของพยาบาลวิชาชีพ¹³³

ปวิษฐา สารสิทธิ์, รพีพร ธงทอง และชัยยศ จินารัตน์ ศึกษาภาวะผู้นำแบบไฟบริการและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลกระทบต่อการจัดการสุขภาพปฐมภูมิ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ วัฒนธรรมองค์กรและการจัดการสุขภาพปฐมภูมิโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือภาวะผู้นำแบบรับใช้ ($\bar{X} = 4.57$) แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการสุขภาพปฐมภูมิและความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร ร่วมกันกับการให้ความสำคัญกับการพัฒนาหรือการยกระดับโดยภาวะผู้นำแบบไฟบริการ เกี่ยวกับการช่วยเหลือผู้อื่น การมอง

¹³³ ธัญนันท์ บุญอยู่, “อิทธิพลคั่นกลางแบบอนุกรมของภาวะผู้นำไฟบริการและการแบ่งปันความรู้ในการถ่ายทอดความฉลาดทางอารมณ์สู่ประสิทธิผลในงานพยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร,” *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม* 11, 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2564): 143.

การณ์ไกล และการปฏิบัติงานด้วยคุณธรรม ล้วนเป็นปัจจัยเหตุที่ส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าของระบบการจัดการสุขภาพปฐมภูมิ¹³⁴

งานวิจัยต่างประเทศ

อาห์เหม็ด และคณะ (Ahmed et al.) ศึกษาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลวิทยาลัยการแพทย์ กรุงธากา ประเทศสาธารณรัฐประชาชนบังกลาเทศ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลวิทยาลัยการแพทย์ กรุงธากา จำนวน 298 คน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.55) ประกอบด้วย ความรักแบบไม่มีขีดจำกัด ความนอบน้อมถ่อมตน ความไม่เห็นแก่ตัว การมีวิสัยทัศน์ ความไว้วางใจ การให้บริการ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ส่วนในรายด้านพบทุกด้านอยู่ในระดับสูง คือ ด้านความรักแบบไม่มีขีดจำกัด (agapao love) ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = .64) ด้านความนอบน้อมถ่อมตน (humility) ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .62) ด้านความไม่เห็นแก่ตัว (altruism) ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = .70) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (vision) ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .75) ด้านความไว้วางใจ (trust) ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = .64) ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .89) และด้านการให้บริการ (service) ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .72) และผู้นำใฝ่บริการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .59$, $p = .01$)¹³⁵

ดัสวาทิ และคณะ (Daswati et al.) ศึกษาผลของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารต่อการดำเนินงานของโรงพยาบาลทั่วไปในระดับภูมิภาค ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการที่เสียสละผลประโยชน์ของตนเองน้อยลงเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรทางการแพทย์ และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือบุคลากรทางการแพทย์สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทุกวันทำงาน นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์การถดถอยผ่านการทดสอบสมมติฐานยังแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารที่ประกอบด้วย การเสียสละ

¹³⁴ ปวิษฐา สารสิทธิ์, รพีพร ธงทอง และชัยยศ จินารัตน์, “ภาวะผู้นำแบบรับใช้และวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลกระทบต่อการจัดการสุขภาพปฐมภูมิ,” วารสาร มจร อุบลราชธานี 7, 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2565): 1295 - 1296.

¹³⁵ Sammir Ahmed et al., “Servant leadership of head nurses and job satisfaction among staff nurses in medical college hospitals, Dhaka, the people’s republic of Bangladesh,” *Nursing Journal* 42, December (2015): 136 - 148.

ผลประโยชน์ของตนเอง ความใส่ใจ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน ยังมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรของโรงพยาบาล¹³⁶

แม็กลีโอเน่ และเนวิลล์ (Maglione and Neville) ศึกษาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการและความมีจิตวิญญาณในนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ทั้งในระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิตมีจิตวิญญาณและความเป็นผู้นำแบบใฝ่บริการในระดับที่ค่อนข้างสูง ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะทั้ง 8 ประการ ดังนี้ (1) การเสริมพลังให้ผู้อื่นเห็นศักยภาพของตนเอง (2) ความอ่อนน้อมถ่อมตน (3) การเป็นผู้ดูแลที่ดี (4) การสื่อสารที่ชัดเจน (5) การมีความยุติธรรมทางสังคม (6) มีภาวะผู้นำทางวัฒนธรรม (7) มีความซื่อสัตย์ส่วนบุคคล และ (8) มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง¹³⁷

มา, คุณาวิกติกุล และ อภิชาติบุตร (Ma, Kunaviktikul and Abhicharttibutra) ศึกษาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยการแพทย์คุณหมิง สาธารณรัฐประชาชนจีน ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูง ประกอบด้วยทักษะเชิงแนวคิด การประพจน์อย่างมีจริยธรรม การสร้างคุณค่าให้กับชุมชน การช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาให้ก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ การเยียวยาทางอารมณ์ การเสริมพลัง การให้ความสำคัญกับผู้ได้บังคับบัญชาเป็นอันดับแรก พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ของพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้¹³⁸

¹³⁶ Daswati et al., “Effect of servant leadership on the performance of a regional general hospital,” **Problems and Perspectives in Management** 19, 2 (2021): 507 - 518.

¹³⁷ Joyce L. Maglione and Kathleen Neville, “Servant Leadership and Spirituality Among Undergraduate and Graduate Nursing Students,” **Journal of Religion and Health** 60, (2021): 4435 - 4450.

¹³⁸ Fang ma, Kunaviktikul Wipada, and Abhicharttibutra Kulwadee, “Perceived Head Nurses’ Servant Leadership and Knowledge Sharing Behavior of Nurses in Kunming Medical University Hospitals, the People’s Republic of China,” **Nursing Journal CMU** 49, 1 (January - March 2022): 61 - 73.

ชาด้า และคณะ (Zada et al.) ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการในสถานที่ทำงาน และการมีความรู้ในเรื่องภาวะผู้นำ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการประกอบด้วย การสนับสนุนผู้อื่นและการให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้อื่นเป็นอันดับแรก การศึกษาวิจัยนี้ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ความปลอดภัยทางจิตใจ และการมีความรู้ โดยอิงตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมในการสำรวจพนักงาน 347 คนจาก 56 ทีม ผลการศึกษาค้นคว้านี้ แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการมีความรู้ และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความปลอดภัยทางจิตใจ นอกจากนี้ ยังพบว่าบรรยากาศที่ดีช่วยควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการและการมีความรู้ การศึกษาค้นคว้านี้เน้นย้ำถึงผลกระทบทางทฤษฎีและทางปฏิบัติที่ส่งผลกระทบต่อความรู้ การศึกษานี้ช่วยให้องค์กรต่าง ๆ เข้าใจว่าภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการอาจช่วยให้มีบรรยากาศที่ปลอดภัยทางจิตใจในการทำงานได้¹³⁹

ปุรวันตี และคณะ (Purwanti et al.) ศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ในการปฏิบัติงานพยาบาลในโรงพยาบาล ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการเป็นรูปแบบภาวะผู้นำในการพยาบาลที่มีอิทธิพลต่อพยาบาลและผู้ป่วยในโรงพยาบาลรูปแบบหนึ่งที่เหมาะสมที่จะนำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย การเสียสละ การให้บริการ และการดูแลรักษา ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการในการพยาบาลมีความเกี่ยวข้องอย่างยิ่งและมีอิทธิพลต่อทีมพยาบาลและผู้ป่วยในโรงพยาบาล การศึกษาค้นคว้านี้ พบว่าภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการส่งผลกระทบต่อทั้งพยาบาลและผู้ป่วย ผลกระทบของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการต่อพยาบาลได้แก่ พฤติกรรมที่สร้างสรรค์ ประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจของพยาบาล ในทางกลับกัน ผลกระทบที่มีต่อผู้ป่วยคือความพึงพอใจของผู้ป่วยหลังจากใช้บริการดูแลสุขภาพ¹⁴⁰

โรบินสัน และแม็กนุเซน (Robinson and Magnusen) ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการจากประสบการณ์และการปฏิบัติงานของหลักสูตรการจัดการกีฬาของวิทยาลัยกีฬา โดยนักศึกษาหลักสูตรการจัดการกีฬาของวิทยาลัย 19 คนเข้าร่วมการศึกษาค้นคว้านี้โดยทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงในโปรแกรมหลังเลิกเรียนสำหรับนักเรียนประถมศึกษาที่ด้อยโอกาสเป็นเวลา 12 ชั่วโมง

¹³⁹ Shagufta Zada et al., **Servant Leadership Behavior at Workplace and Knowledge Hoarding: A Moderation Mediation Examination, Problems and Perspectives in Management**, accessed December 6, 2023, available from file:///C:/Users/BPUser/Downloads/fpsyg-13-888761%20(1).pdf

¹⁴⁰ Rosalia Y. Purwanti et al., “The impact of servant leadership in nursing practice at the hospital: A literature review,” **Journal of Holistic Nursing Science** 10, 2 (2023): 82 - 88.

ตลอดระยะเวลา 6 สัปดาห์ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการมีคุณลักษณะหลัก ได้แก่ ความห่วงใยอย่างแท้จริง ความถ่อมตน และความเห็นอกเห็นใจ หลังจากสิ้นสุดโครงการบริการ นักศึกษาผู้เข้าร่วมได้เขียนบทสะท้อนความคิดเกี่ยวกับประสบการณ์ของตน การวิเคราะห์เนื้อหาของบทสะท้อนเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าการเรียนรู้จากการให้บริการอาจเป็นวิธีที่ดีในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ¹⁴¹

ซาเลห์ และคณะ (Saleh et al.) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของหัวหน้าพยาบาลและความมุ่งมั่นในการทำงานของพยาบาล ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการมุ่งเน้นไปที่การให้บริการผู้อื่นเพื่อตอบสนองความต้องการของพยาบาลและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยการพัฒนาการเสริมพลังตนเองและการยกระดับความมุ่งมั่น การคงอยู่ในองค์กร และการให้กำลังใจแก่พยาบาล และบุคลากรพยาบาลมีคะแนนสูงทั้งในด้านภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการและความมุ่งมั่นต่อองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของหัวหน้าพยาบาลกับความมุ่งมั่นในการทำงานของพยาบาล¹⁴²



¹⁴¹ Gordon M. Robinson and Marshal J. Magnusen, **Developing Servant Leadership through Experience and Practice: A Case Study in Service Learning**, accessed December 6, 2023, available from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11428450/pdf/behavsci-14-00801.pdf>

¹⁴² RakiSabry O. Saleh et al., “The Relationship between Head Nurses’ Servant Leadership and Nurses’ Commitment to Work,” **Damanhour Scientific Nursing Journal** 2, 1 (2024): 1 - 12.

สรุป

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ทำให้ทราบว่าภาวะผู้นำแบบไฟบริการเป็นแนวคิดที่ผู้บริหารรับฟังและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน ดำเนินงานโดย มอบอำนาจและสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือและรับผิดชอบในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายโดยไม่มีการบังคับ ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำแบบไฟบริการมีผลต่อผู้ร่วมงานในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นทางด้านความไว้วางใจ ความนับถือ ความเคารพ การให้กำลังใจ และความมีความสุข ในการร่วมงาน ทั้งนี้ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะที่มีความต้องการให้บริการ ผู้ตามเป็นหลักมองข้ามประโยชน์ส่วนตน ถือความต้องการของผู้อื่นอยู่เหนือผลประโยชน์ตนเอง เพิ่มคุณค่าและพัฒนาผู้อื่น สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของผู้ตาม ช่วยเหลือคนอื่นและให้การสนับสนุน ความสัมพันธ์แบบไว้วางใจให้ความร่วมมือและให้ผู้อื่นได้พัฒนาและเกิดความเจริญงอกงาม ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีความสำคัญต่อการบริหารวิทยาลัยพยาบาล และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน สร้างแรงจูงใจ สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างองค์กรและบุคลากร ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นได้ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้ทบทวนวรรณกรรม ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับ

- 1) ภาวะผู้นำแบบไฟบริการและภาวะผู้นำแบบไฟบริการทางการพยาบาล
- 2) ข้อมูลพื้นฐานของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข และ
- 3) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข” นี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research)¹⁴³ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข และ 2) เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ประชากรของการวิจัยคือ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 30 วิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย คือ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 28 วิทยาลัย มีผู้ให้ข้อมูลวิทยาลัยละ 16 คน รวมผู้ให้ข้อมูล จำนวน 448 คน และเพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยนี้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัยและบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้วางแผนลำดับขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมโครงการวิจัย

ผู้วิจัยจัดเตรียมโครงการวิจัยอย่างเป็นระบบตามระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย โดยเริ่มต้นด้วยการศึกษาถึงสภาพปัญหาภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ด้วยการศึกษาวิเคราะห์ แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ จากตำรา เอกสารทางวิชาการข้อมูลสารสนเทศ งานวิจัยต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศจากสื่อ

¹⁴³ Patricia M. Shields and Nandhini Rangarajan, **A Playbook for Research Methods: Integrating Conceptual Frameworks and Project Management** (Stillwater, OK: New Forums Press, 2013), 29.

หลากหลายทั่วไปและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย จัดทำโครงร่างการวิจัย นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและสอบปกป้องโครงร่างการวิจัย โดยขั้นสุดท้ายนี้เป็นการปรับแก้ไขโครงร่างการวิจัยตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสอบปกป้องโครงร่างการวิจัย และขออนุมัติคณะศึกษาศาสตร์เพื่อดำเนินการทำวิจัยต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเพื่อตอบคำถามการวิจัย ข้อ 1 “ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มืองค์ประกอบใดบ้าง” และข้อ 2 “ผลการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เป็นอย่างไร” ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขเป็นอย่างไร โดยดำเนินการวิจัยดังนี้

1.1 ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

1.2 สัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน การสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview) ซึ่งมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณา ดังนี้ 1.2.1) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการพยาบาลหรือทางการบริหารการศึกษา หรือ 1.2.2) เป็นผู้บริหารทางการศึกษาพยาบาล หรือเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ทางการศึกษาพยาบาลหรือเป็นอาจารย์/ผู้บริหารทางการพยาบาลในระดับอุดมศึกษา หรือ 1.2.3) มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์สูง และมีผลงานที่เกี่ยวข้องทางการบริหารการศึกษาพยาบาล โดยอาจมีผลงานทางวิชาการ ผลงานการบริหารหรือผลงานการปฏิบัติการซึ่งเป็นที่ประจักษ์หรือ 1.2.4) มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาพยาบาลไม่น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป

1.3 สรุปผลการศึกษาจากเอกสารและการสัมภาษณ์ มาวิเคราะห์ (Content analysis) เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ขั้นที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการ ดังนี้

2.1 นำตัวแปรภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขมาพัฒนาเป็นเครื่องมือการวิจัยในลักษณะแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire)

2.2 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการนำเครื่องมือแบบสอบถามความคิดเห็นที่จัดทำขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบโดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องที่ เรียกว่า IOC (Index of Item - Objective Congruence) ซึ่งพิจารณาข้อกระทงคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไปได้ผล IOC 0.6 - 1.0 แล้วปรับแก้ตามข้อเสนอแนะ

2.3 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยทั้งฉบับด้านความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามความคิดเห็นไปทดลองใช้ (Try Out) กับวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเดียวของการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 2 วิทยาลัย มีผู้ให้ข้อมูลวิทยาลัยละ 16 คน รวมผู้ให้ข้อมูล จำนวน 32 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)¹⁴⁴ ได้ค่าความเชื่อมั่นแอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.966

ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1 นำแบบสอบถามความคิดเห็นฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างคือวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 28 วิทยาลัย ผู้ให้ข้อมูล คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่วิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข วิทยาลัยละ 16 คน ได้แก่ 1) บุคลากรฝ่ายบริหาร (ผู้อำนวยการ /รองผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/ประธานสาขา/หัวหน้างานที่เป็นอาจารย์ หัวหน้างานซึ่งเป็นข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ) จำนวน 8 คน และ 2) บุคลากรฝ่ายปฏิบัติ (อาจารย์/วิทยากร) จำนวน 8 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 448 คน

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อรวมกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มเดียวกัน วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติทดสอบ Kaiser - Meyer - Olkin Measure of Sampling

¹⁴⁴ Lee J. Cronbach, **Essentials of Psychological Tests**, 4th ed. (New York: Harper & Row Publishers, 1984), 164.

Adequacy and Bartlett's Test การสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Factor Extraction Method: Principal Component Analysis: PCA) วิเคราะห์ด้วยการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) และการหมุนแกนแบบแวริแม็กซ์ (Varimax Rotation) ซึ่งเกณฑ์การเลือกตัวแปรที่เข้าอยู่ในองค์ประกอบ พิจารณาจากค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) ซึ่งมากกว่า 1 และถือเอาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรแต่ละตัวขององค์ประกอบนั้นต้องมีค่าตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป และอธิบายตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป ตามวิธีของไกเซอร์ (Kaiser)¹⁴⁵

ขั้นที่ 4 การยืนยันองค์ประกอบ

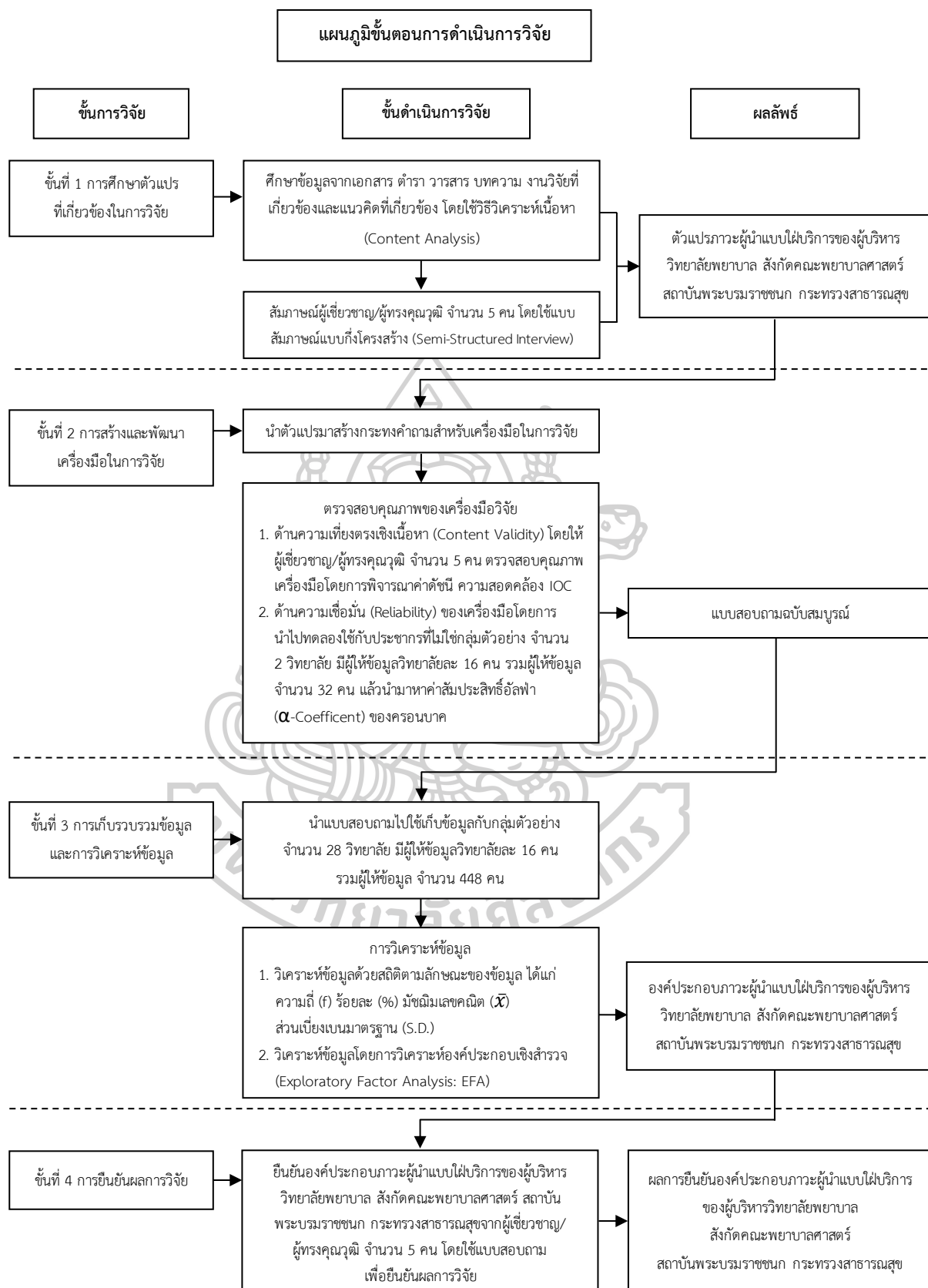
การยืนยันผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จากผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเพื่อยืนยันองค์ประกอบ พิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่มีความเหมาะสมในการให้ข้อมูลตามคุณสมบัติที่กำหนด ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาการพยาบาล จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่ได้จากขั้นที่ 3

2. ผู้วิจัยสอบถามผู้เชี่ยวชาญโดยนำองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มาเป็นประเด็นการสอบถามเพื่อตรวจสอบยืนยัน ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

3. นำผลการสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญมากำหนดเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยทำความเข้าใจกับข้อมูลที่รวบรวมได้จากการสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการจำแนกเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยผู้วิจัยได้สรุปขั้นตอนของการดำเนินการวิจัยไว้ดังแผนภาพที่ 5

¹⁴⁵ Barbara G. Tabachnick and Linda S. Fidell, **Using Multivariate Statistics** (New York Haper & Row, 1983), 411.



แผนภาพที่ 5 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

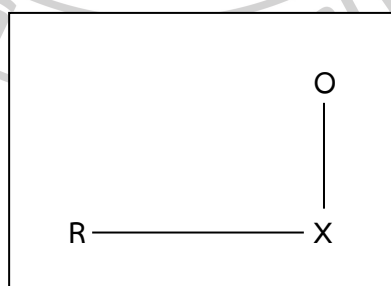
ผู้วิจัยรวบรวมผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ หลังจากนั้นจัดทำร่างรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ นำเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการเสนอแนะ จัดพิมพ์รายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้เกิดประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยโดยประกอบด้วยแผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ซึ่งได้มีแผนแบบของการวิจัยเป็นแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว และมีการวัดครั้งเดียวในลักษณะศึกษาสภาวะการณ์ ไม่มีการทดลอง (The - One - Shot, Non - Experimental Case Study Design) เขียนเป็นแผนภูมิ (Diagram) ได้ดังแผนภาพที่ 6



- เมื่อ R หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม
 X หมายถึง ตัวแปรที่นำมาศึกษา
 O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

แผนภาพที่ 6 แผนแบบการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 30 วิทยาลัย¹⁴⁶

กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 28 วิทยาลัย การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan)¹⁴⁷ จากจำนวนประชากร 30 วิทยาลัย ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 28 วิทยาลัย เลือกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) กำหนดผู้ให้ข้อมูล คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่วิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข วิทยาลัยละ 16 คน ได้แก่ 1) บุคลากรฝ่ายบริหาร (ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/ประธานสาขา/หัวหน้างานที่เป็นอาจารย์ หัวหน้างานซึ่งเป็นข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ) จำนวน 8 คน และ 2) บุคลากรฝ่ายปฏิบัติ (อาจารย์/วิทยาจารย์) จำนวน 8 คน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 28 วิทยาลัย รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูล 448 คน ได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 24 วิทยาลัย รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูล 384 คน คิดเป็นร้อยละ 85.71 ดังรายละเอียดตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (วิทยาลัย)	กลุ่มตัวอย่าง (วิทยาลัย)	ผู้ให้ข้อมูล (คน)	
		ฝ่ายบริหาร (8 คน)	ฝ่ายปฏิบัติ (8 คน)
30	28	224	224
		448 คน	

¹⁴⁶ วิกีพีเดีย สารานุกรมเสรี, สถาบันพระบรมราชชนก, เข้าถึงเมื่อ 28 สิงหาคม 2565, เข้าถึงได้จาก <https://bit.ly/3Ksavbe>

¹⁴⁷ Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan, "Determining Sample Size for Research Activities," *Educational and Psychological Measurement* 30, 3: 607 - 610.

ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรที่ศึกษาวิจัย คือ ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ในวิทยาลัย และประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน
2. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่ได้จากการสัมภาษณ์และการศึกษาเอกสาร งานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 3 ประเภท 1) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง 2) แบบสอบถามความคิดเห็น และ 3) แบบสอบถามเพื่อยืนยันองค์ประกอบ มีรายละเอียดดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview) ผู้วิจัยนำไปสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน การสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด มีการกำหนดข้อคำถามแบบกว้าง ๆ โดยครอบคลุมองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ตามนิยามขององค์ประกอบที่กำหนดไว้ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และจึงนำไปสัมภาษณ์สอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1.1 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการพยาบาลหรือทางการบริหารการศึกษา

1.2 เป็นผู้บริหารทางการศึกษาพยาบาล หรือเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ทางการศึกษาพยาบาลหรือเป็นอาจารย์/ผู้บริหารทางการพยาบาลในระดับอุดมศึกษา

1.3 มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์สูง และมีผลงานที่เกี่ยวข้องทางการบริหารการศึกษาพยาบาล โดยอาจมีผลงานทางวิชาการ ผลงานการบริหารหรือผลงานการปฏิบัติการซึ่งเป็นที่ประจักษ์หรือ

1.4 มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาพยาบาลไม่น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป

2. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ผู้วิจัยนำไปสอบถามความคิดเห็นจากวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 28 วิทยาลัย มีผู้ให้ข้อมูลวิทยาลัยละ 16 คน รวมผู้ให้ข้อมูล จำนวน 448 คนซึ่งแบบสอบถามความคิดเห็น ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานในวิทยาลัย และประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)¹⁴⁸ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในระดับน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในระดับน้อย มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในระดับมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

3. แบบสอบถามเพื่อยืนยันองค์ประกอบ ผู้วิจัยนำไปสอบถามผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) พิจารณา 4 ด้าน คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

¹⁴⁸ Rensis Likert, *The Human Organization* (New York: Mc Graw - Hill., 1961), 74.

3.1 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการพยาบาลหรือทางการบริหารการศึกษา

3.2 เป็นผู้บริหารทางการศึกษาพยาบาล หรือเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ทางการศึกษาพยาบาลหรือเป็นอาจารย์/ผู้บริหารทางการพยาบาลในระดับอุดมศึกษา

3.3 มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์สูง และมีผลงานที่เกี่ยวข้องทางการบริหารการศึกษาพยาบาล โดยอาจมีผลงานทางวิชาการ ผลงานการบริหารหรือผลงานการปฏิบัติการซึ่งเป็นที่ประจักษ์หรือ

3.4 มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาพยาบาลไม่น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยจำแนกตามประเภทของเครื่องมือวิจัย ดังต่อไปนี้

1. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview) ดำเนินการ ดังนี้

1.1 วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากตำราวารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้เป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview)

1.2 สร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview)

1.3 นำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview) ที่จัดสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบ และปรับแก้ตามข้อเสนอแนะ

2. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ผู้วิจัยจะจัดสร้างและพัฒนาแบบสอบถามชนิดจัดอันดับห้าระดับ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

2.1 นำตัวแปรภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มาพัฒนาเป็นเครื่องมือการวิจัยในลักษณะแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire)

2.2 นำเครื่องมือวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ให้ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องที่เรียกว่า IOC (Index of Item - Objective Congruence) ซึ่งพิจารณาข้อกระทงคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไป ได้ผล IOC 0.6-1.0

2.3 ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยทั้งฉบับด้านความเชื่อมั่น โดยการทดลองใช้ (Try Out) กับวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 2 วิทยาลัย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยมีผู้ให้ข้อมูลวิทยาลัยละ 16 คน รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 32 คน นำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)¹⁴⁹ จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (reliability) เท่ากับ .966

3. แบบสอบถามเพื่อยืนยันองค์ประกอบ ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเพื่อยืนยันผลการวิจัยซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) พิจารณา 4 ด้าน คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

3.1 นำแบบสอบถามเพื่อยืนยันองค์ประกอบที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

3.2 นำแบบสอบถามเพื่อยืนยันองค์ประกอบส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาเพื่อยืนยันผลการวิเคราะห์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและให้ได้ข้อมูลตามความเป็นจริง ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์

2. ขอพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี จักรีรัช คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

3. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร และคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อออกหนังสือถึงผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก เพื่อขอทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

¹⁴⁹ Lee J. Cronbach, **Essentials of Psychological Tests**, 4th ed. (New York: Harper & Row Publishers., 1984), 164.

5. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 28 แห่ง เพื่อดำเนินการเก็บข้อมูล

6. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามความคิดเห็นถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จำนวนรวม 28 แห่ง โดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ถึงวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยตรงและเก็บข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นในแบบฟอร์มออนไลน์ (Google Form) ได้รับแบบสอบถามความคิดเห็นฉบับสมบูรณ์กลับคืนมาจากวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 24 แห่ง รวม 384 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.71

7. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อออกหนังสือถึงผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาตรวจสอบและยืนยันภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมข้อมูลทุกขั้นตอนและนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูล จากตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแนวคิดที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ใช้สถิติดังนี้

2.1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (arithmetic mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์และคานท์ (Best and Kahn)¹⁵⁰ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

¹⁵⁰ John W. Best and Jame V. Kahn, **Research in Education**, 10th ed. (Massachusetts: Pearson Education Inc., 2006), 310 - 311.

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 - 1.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 - 2.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 - 3.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 - 4.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับมากที่สุด

2.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติทดสอบ Kaiser - Meyer - Olkin Measure of Sampling Adequacy and Bartlett's Test การสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Factor Extraction Method: Principal Component Analysis: PCA) วิเคราะห์ด้วยการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) และการหมุนแกนแบบแวนิแม็กซ์ (Varimax rotation) ซึ่งเกณฑ์การเลือกตัวแปรที่เข้าอยู่ในองค์ประกอบพิจารณาจากค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) ซึ่งมากกว่า 1 และถือเอาค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ของตัวแปรแต่ละตัวขององค์ประกอบนั้นต้องมีค่าตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป (Comrey and Lee)¹⁵¹และอธิบายตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป ตามวิธีของไกเซอร์ (Kaiser)¹⁵²

¹⁵¹ Lee B. Howard and Andrew L. Comrey, **A first course in factor analysis**, 2nd ed. (Hillsdale: N. J. Lawrence Erlbaum Association, Publishers, 1998).

¹⁵² Barbara G. Tabachink and Linda S. Fidell, **Using Multivariate Statistics** (New York: Haper & Row, 1983), 411.

3. นำองค์ประกอบที่ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อยืนยันผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้สถิติพื้นฐานทั่วไป ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

สรุป

การวิจัยเรื่อง "ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข" นี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข และ 2) ผลการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยสามารถแบ่งได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 ศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ขั้นที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นที่ 4 การยืนยันผลการขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ประชากรของการวิจัย คือ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 30 วิทยาลัย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 28 วิทยาลัย มีผู้ให้ข้อมูลวิทยาลัยละ 16 คน รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 448 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi - structured interview) เพื่อรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน 2) แบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) สำหรับรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และ 3) แบบสอบถามเพื่อยืนยันองค์ประกอบ (questionnaire) เพื่อใช้ในการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การวิเคราะห์เอกสาร (content analysis) ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis : EFA) และการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข 4 ด้าน คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยการส่งเอกสารทางไปรษณีย์และรวบรวมทางแบบฟอร์มออนไลน์ (Google Form)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข” มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข และ 2) เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

- 1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร
- 1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากงานวิจัย
- 1.3 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัย และการสัมภาษณ์
- 1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 1.5 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
- 1.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ตอนที่ 2 ผลการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

การยืนยันผลการวิจัยภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขจากผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เพื่อยืนยันผลการวิจัยโดยพิจารณา 4 ด้าน คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ซึ่งมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้ ดังนี้

2.1) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการพยาบาลหรือทางการบริหารการศึกษา

2.2) เป็นผู้บริหารทางการศึกษาพยาบาล หรือเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ทางการศึกษาพยาบาลหรือเป็นอาจารย์/ผู้บริหารทางการพยาบาลในระดับอุดมศึกษา

2.3) มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์สูง และมีผลงานที่เกี่ยวข้องทางการบริหารการศึกษาพยาบาล โดยอาจมีผลงานทางวิชาการ ผลงานการบริหารหรือผลงานการปฏิบัติการซึ่งเป็นที่ประจักษ์หรือ

2.4) มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาพยาบาลไม่น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

จากการศึกษาเอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ทั้งจากนักวิชาการในประเทศไทยและต่างประเทศ รวมถึงการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยขอเสนอผลการศึกษาออกเป็น 4 ส่วนดังนี้ คือ 1.1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร 1.2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากงานวิจัย 1.3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 1.4) สรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 1.5) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม 1.6) ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข และ 1.7) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเอกสาร ของนักวิชาการในประเทศไทยและต่างประเทศ ซึ่งมีรายชื่อของนักวิชาการดังรายละเอียดด้านล่าง สามารถสรุปเป็นตัวแทนที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบ ใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ดังตารางที่ 2

- 01: สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557)
- 02: สุพัตรา วัชรเกตุ (2557)
- 03: อนวัต กระสังข์ (2560)
- 04: กฤษณา พรหมชาติและสุวิต ศรีไหม (2560)
- 05: มัทนา วังนอมศักดิ์ (2561)
- 06: อุทัยวรรณ พงษ์บริบูรณ์ (2561)
- 07: พิมพ์สุดา อยู่เอื้องและคณะ (2562)
- 08: ปุณยนุช พิมพ์ใจใส (2562)
- 09: สุระพรรณ พนมฤทธิ์ และเพ็ญพรรณ พิทักษ์สงคราม (2564)
- 10: กนกพร อินตาวงศ์ (2564)
- 11: ปณิฏฐา เกลียวสัมพันธ์ใจ (2565)
- 12: ศรุติพงศ์ ภูวชูวรานนท์ (2567)
- 13: Greenleaf (1997)
- 14: Greenleaf (2002)
- 15: Rassel and stone (2002)
- 16: Spear and Lawrence (2002)
- 17: Page and wang (2003)
- 18: Patterson (2003)
- 19: Daft (2004)
- 20: Savel and Munro (2017)
- 21: Spear (2018)
- 22: Jimenez, Burleson and Haugh (2021)
- 23: Neville et al. (2022)
- 24: Toat and covington (2023)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไปบริการ (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร	เอกสารที่เกี่ยวข้อง	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
28		การส่งเสริมกำลังใจผู้ได้บังคับบัญชาในการดูแลสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตใจ			✓		✓	✓	✓				✓		✓		✓						✓			
29		การเป็นตัวอย่างที่ดีในการดูแลสุขภาพให้กับผู้ได้บังคับบัญชา			✓				✓	✓								✓								
30		การดูแลช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาได้ตรงกับความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา					✓		✓	✓			✓											✓		
31		การช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว																✓								
32		การตั้งใจในการรับอาสา เสียสละเพื่อทำคุณประโยชน์ให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา				✓	✓	✓						✓	✓	✓	✓	✓					✓			
33		การคำนึงถึงสภาพอารมณ์และสภาพจิตใจของผู้ได้บังคับบัญชาจากความรัก				✓	✓	✓	✓				✓												✓	
34		ให้เวลาในการรับฟังเรื่องราวต่าง ๆ ของผู้อื่น		✓									✓								✓					✓

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไม่บริการ (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร	เอกสารที่เกี่ยวข้อง	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
35	มีการหนุนใจช่วยเหลือผู้ สภาวะทางจิตใจ และจิตวิญญาณ ของจากความทุกข์หรือความเศร้า โศกเสียใจ		✓							✓	✓		✓		✓		✓						✓			
36	ความยุติธรรมแก่ผู้ได้บังคับบัญชา								✓								✓	✓		✓				✓		
37	การควบคุมอารมณ์ตัวเองขณะอยู่ กับผู้บังคับบัญชา		✓					✓																		
38	การคำนึงถึงการมองปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรอบคอบ		✓							✓			✓	✓						✓						
39	คำนึงถึงปัญหาต่าง ๆ และพิจารณา ถึงสาเหตุที่เกิดขึ้นในองค์กร								✓																	
40	การเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้ ตัดสินใจด้วยตนเองในการทำงาน					✓				✓										✓						
41	การรับฟังข้อบกพร่องและข้อจำกัด ของตนเองจากผู้บังคับบัญชา		✓							✓		✓											✓			
42	การยอมรับในความผิดพลาดของ ตนเองและพร้อมที่จะมีการปรับปรุง แก้ไข		✓							✓				✓							✓		✓			

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไปบริการ (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร	เอกสารที่เกี่ยวข้อง	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
51	โน้มน้าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานให้สำเร็จมากกว่าการบังคับ					✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓					✓			
52	การมีวิธีที่ดีในการจูงใจผู้ได้บังคับบัญชา				✓	✓																	✓			
53	ขอขอบคุณผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ									✓	✓		✓													
54	การคำนึงถึงความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชาก่อนความต้องการของตนเองเสมอ				✓					✓										✓						
55	การแสดงออกถึงความรักใคร่ต่อผู้ได้บังคับบัญชา								✓			✓								✓						
56	การให้ความเมตตาต่อผู้ได้บังคับบัญชา			✓										✓												
57	การโน้มน้าวผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้เข้าใจถึงหลักในการทำงาน					✓					✓				✓	✓	✓	✓				✓				
58	สนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาในการทำงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กร								✓				✓											✓		
59	การแสดงความคิดเห็นอย่างนุ่มนวลต่อผู้ได้บังคับบัญชา			✓	✓								✓	✓									✓			

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไปบริการ (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร	เอกสารที่เกี่ยวข้อง	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
60	การทำงานที่โน้มน้าวผู้บังคับบัญชาให้คล้อยตามมากกว่าการบังคับ				✓	✓	✓	✓	✓					✓	✓	✓	✓	✓					✓			
61	ไม่ใช้อำนาจข่มขู่อื่นให้ปฏิบัติตามสิ่งที่ต้องการ	✓								✓										✓						
62	มีการโน้มน้าวใจมากกว่าการใช้อำนาจในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ				✓	✓	✓	✓		✓				✓	✓	✓	✓	✓					✓			
63	มุ่งการทำให้ผู้น้อยคล้อยตามมากกว่าการข่มขู่							✓										✓								
64	การเสียสละเวลาให้แก่ผู้บังคับบัญชาโดยที่ผู้บังคับบัญชาไม่ได้รับรองขอ			✓									✓	✓												
65	การอุทิศตนเข้าไปมีส่วนร่วมในการส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ			✓	✓									✓					✓							
66	ช่วยเหลือผู้บังคับบัญชาแม้ว่าจะไม่มีผลประโยชน์ใด ๆ									✓																
67	การรับอาสาทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร			✓	✓			✓		✓				✓					✓							

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไร้บริการ (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร	เอกสารที่เกี่ยวข้อง	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
68		การปกป้องผู้ได้บังคับบัญชาที่เห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม			✓								✓													
69		อุทิศตนในการทำประโยชน์ให้กับสังคมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓			
70		การใส่ใจอุทิศตนในการดูแลผู้ได้บังคับบัญชามากกว่าความต้องการของตนเอง				✓																				
71		การอาสาทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร			✓	✓				✓	✓								✓							
72		ทำประโยชน์ให้องค์กรเพื่อความยั่งยืนขององค์กร			✓					✓										✓			✓			
73		รักษามาตรฐานของวิชาชีพพยาบาล		✓						✓												✓		✓		
74		อุทิศตนเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและดูแลช่วยเหลือแก่บุคลากรผู้ร่วมงานทุกคน						✓		✓			✓	✓								✓				
75		การสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาในการพัฒนาศักยภาพตนเอง				✓				✓										✓					✓	

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไปบริการ (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร	เอกสารที่เกี่ยวข้อง	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
76		การใช้ความสามารถส่วนตัวเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและผู้ที่บังคับบัญชา								✓			✓													
78		ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการเรียนรู้ต่าง ๆ ในระหว่างการทำงาน				✓				✓										✓				✓		
79		กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง								✓			✓	✓					✓							
80		การแสดงความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา									✓		✓	✓						✓						
81		พร้อมช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เข้าใจในงาน								✓			✓													
82		การสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น								✓			✓					✓					✓			
83		แสดงความยินดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีผลการปฏิบัติงานที่ดี										✓														
84		การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเอง								✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓						

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไม่บริการ (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร	เอกสารที่เกี่ยวข้อง	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
93		การตัดสินใจขององค์กรโดยคำนึงถึงผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบที่จะตามมา								✓			✓				✓						✓			
94		การสรุปความคิดเห็นของกลุ่มเมื่อมีการอภิปรายกลุ่ม								✓																
95		การแก้ไขปัญหาขององค์กรอย่างเป็นระบบ							✓			✓						✓			✓					
96		วางแผนการทำงานในสิ่งที่สามารถปฏิบัติได้จริง		✓									✓	✓			✓						✓			
97		การสนใจเกี่ยวกับความหวังของเพื่อนร่วมงาน			✓							✓		✓												
98		การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด								✓			✓													
99		การสำรวจความต้องการที่จำเป็นจากผู้บังคับบัญชาก่อนที่จะวางแผนกิจกรรมใหม่ ๆ							✓																	
100		การให้ความสำคัญไปที่การพัฒนาผู้บังคับบัญชา							✓		✓		✓			✓			✓	✓			✓			

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไม่บริการ (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร	เอกสารที่เกี่ยวข้อง	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
109		การให้ผู้ที่บังคับบัญชาทำสิ่งต่าง ๆ บนพื้นฐานความรู้ความสามารถ								✓													✓			
110		การให้ข้อเสนอแนะวิธีการทำงาน ที่ถูกต้องแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา								✓				✓	✓	✓	✓						✓			✓
111		กำหนดวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ ของหน่วยงานโดยคาดการณ์ถึง เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ขององค์กรได้		✓							✓									✓						
112		ความสามารถในการหยั่งรู้ โดยญาณทัศนะแบบมองเห็น การนึกไกล								✓																
113		การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับ เพื่อนร่วมงาน		✓				✓					✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓			✓
114		การสนับสนุนให้เกิดการทำงาน เป็นทีม						✓		✓			✓						✓	✓	✓			✓		
115		การทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นทีมมากกว่าการทำงาน คนเดียว							✓				✓							✓						

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไปบริการ (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร	เอกสารที่เกี่ยวข้อง	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
129	การจัดระบบบริการ ที่สามารถตอบสนองความต้องการของทีมเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ และส่งผลให้การพัฒนาระบบการพยาบาลด้วยทีมเกิดคุณภาพ									✓												✓				

จากตารางที่ 2 พบว่า จากการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารของนักวิชาการในประเทศไทยและนักวิชาการต่างประเทศ สามารถสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบไปบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ได้จำนวน 129 ข้อ

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากงานวิจัย

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยในประเทศไทยและต่างประเทศ ซึ่งมีรายชื่อของนักวิชาการ ดังรายละเอียดด้านล่างและสามารถสรุปเป็นตัวแทนที่เกี่ยวข้องตามตารางที่ 3

- 01: อุทัยวรรณ พงษ์บริบูรณ์ และทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ (2558)
- 02: ธนพร วรรณกุล ศักดา สถาพรวงษา และนรลักษณ์ เอื้อกิจ (2559)
- 03: ณปภัช วิเศษชูชาติกุลและพิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2559)
- 04: พีรเทพ รุ่งคุณากร พิมพัลดา อนันต์ศิริเกษม และศิริณา จิตต์จรัส (2560)
- 05: ผดุงวิทย์ ยศทวีและจรรยา สันตยากร (2561)
- 06: นภาพิพย์ ตั้งตรีจักรและคณะ (2562)
- 07: อุไรวรรณ แก้วเพชร พัทยา แก้วสาร และบุญทิพย์ สิริธรงค์ศรี (2562)
- 08: อัญชิสา ชูศรี สีน งามประโคนและอำนาจ บัวศิริ (2562)
- 09: ชูศรี มโนการ รัชมัลภัส ใจยะสิทธิ์และศศิญา บัวผุด (2563)
- 10: วิรวรรณ ฉิมพลี กุลวดี อภิชาติบุตร และบุญพิชชา จิตต์ภักด (2563)
- 11: สีตา พุตระกูล วินัย ทองอุบาล และเพชรสุดา ภูมิพันธุ์ (2563)
- 12: เนติยา แจ่มทิม จารุวรรณ สอนองญาติและลักขณา ศิริถิกุล (2564)
- 13: ธัญนันท์ บุญอยู่ (2564)
- 14: ปวีชญา สารสิทธิ์ รพีพร ธงทอง และชัยยศ จินารัตน์ (2565)
- 15: Ahmed et al. (2015)
- 16: Daswati et al. (2021)
- 17: Maglione and Neville (2021)
- 18: Ma, Kunaviktikul and Abhicharttibutra (2022)
- 19: Zada et al. (2022)
- 20: Purwanti et al. (2023)
- 21: Robinson and Magnusen (2024)
- 22: Saleh et al. (2024)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบให้บริการ

ข้อ	ตัวแปร	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	มีความรักต่อผู้ใต้บังคับบัญชา		✓																					✓
2	ช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่หวังผลตอบแทน มีการเสียสละสนับสนุนและส่งเสริมผู้ร่วมงาน		✓	✓														✓		✓				
3	รับฟังและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น		✓	✓	✓				✓				✓		✓									
4	มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันกับสมาชิกทีม		✓											✓										
5	มีการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ บรรลุผลสำเร็จภายใต้วิสัยทัศน์ของตนเอง		✓																✓					
6	เต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จภายใต้วิสัยทัศน์ ของตนเอง		✓											✓										
7	พยายามเข้าใจในสิ่งที่สมาชิกสื่อสารออกมา		✓	✓									✓						✓	✓				
8	การให้คุณค่ากับอิสรภาพและศักดิ์ศรีของบุคคล		✓		✓			✓																
9	การเชื่อในพรสวรรค์ ความสามารถพิเศษและ ความสามารถของแต่ละบุคคล		✓	✓										✓					✓					
10	การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนา ศักยภาพตนเอง		✓	✓						✓			✓						✓	✓	✓			
11	การสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น		✓					✓						✓							✓			
12	การแสดงความยินดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีผลการปฏิบัติงานที่ดี		✓				✓						✓				✓							

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง											20	21	22
25	การอ่อนน้อมถ่อมตน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	✓						✓					✓		
26	การบอกความจริงด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ใช้คำพูดที่เหมาะสม ถูกกาลเทศะ และถูกกับบุคคล	✓													
27	การมีจิตใจอ่อนโยน มองโลกในแง่ดีและแสดงออกด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีของวิชาชีพพยาบาล	✓					✓	✓	✓			✓		✓	
28	เข้าใจความตั้งใจจริงของผู้ป่วยและไม่ปฏิเสธพฤติกรรมหรือการกระทำนั้น ๆ						✓					✓			
29	ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากรในทีมงานการพยาบาล	✓					✓		✓						
30	การมอบหมายงานมอบหมายคนให้ตรงกับงาน						✓								
31	การแสดงการยอมรับและให้เวลาในการรับฟังปัญหาต่าง ๆ							✓			✓		✓		
32	สามารถที่จะจัดความรู้สึกกลัวต่อการที่จะรับรู้ตัวตนของตนเองเป็นอย่างไร														
33	สามารถโน้มน้าวหรือชักจูงให้ทุกคนร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย	✓					✓								

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบให้บริการ (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง											19	20	21	22
34	มีความคิดที่เป็นความคิดแบบเบ็ดเสร็จในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยคิดพิจารณาให้เกินกว่าการทำงานไปในแต่ละวันหรือแก้ไขปัญหายิ่งเฉพาะหน้า						✓									✓
35	มีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอนและครอบคลุม						✓			✓						
36	มีการวางแผนร่วมกันในการทำงาน พยายามเพื่อให้ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศในอนาคตตามเป้าหมายขององค์กร		✓							✓						
37	มีการกำหนดวิสัยทัศน์และวางแผนกลยุทธ์ในการทำงานขององค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับเหตุการณ์ในปัจจุบันให้สามารถก้าวต่อไปยังอนาคต						✓		✓							
38	ดำรงรักษาคุณภาพในการให้บริการพยาบาลให้อยู่ในระดับมาตรฐานสากล เพื่อให้วิชาชีพพยาบาลเป็นที่ยอมรับจากสังคม						✓									✓
39	มีความเชื่อในคุณค่าของบุคลากรมากกว่าเพียงแต่การเป็นพนักงานคนหนึ่ง							✓								

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง											20	21	22
40	มุ่งมั่นที่จะพัฒนาให้ทุกคนในองค์กรมีการเจริญเติบโตทั้งด้านหน้าที่การงานและด้านจิตวิญญาณ	✓				✓									✓
41	วางแผนและแจ้งให้ทุกคนในหน่วยงานทราบว่าแต่ละคนมีโอกาสดังไรได้รับการพัฒนาตนเองทางด้านใดและอย่างไร			✓		✓									
42	จัดกิจกรรมที่จะส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำความรู้จักคุ้นเคยกันเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน	✓								✓					
43	จัดกิจกรรมที่จะทำให้บุคลากรของหน่วยงานมีโอกาสมหาพบปะสังสรรค์หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					✓									
44	แสดงเจตคติบริการแก่ผู้ได้บังคับบัญชาของตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ต้องเลิกทัศนคติการเป็นนาย เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ					✓				✓					
45	มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกทุกคนในองค์กร	✓				✓							✓		
46	เป็นกำลังใจให้กับผู้ได้บังคับบัญชา					✓				✓					✓

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบให้บริการ (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
47		เต็มใจช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชา ทุกครั้งที่มีปัญหาและขอความช่วยเหลือ				✓	✓						✓											
48		ให้ความรักความเมตตาต่อผู้ได้บังคับบัญชา			✓																	✓		
49		การสร้างความไว้วางใจกับผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทุกคน	✓																					
50		เป็นผู้ฟังที่ดีให้กับบุคลากรในวิทยาลัย	✓			✓							✓											
51		รับฟังเรื่องราวต่าง ๆ ของบุคลากรในวิทยาลัยด้วยความตั้งใจ สนใจ	✓			✓	✓						✓					✓						
52		รับรู้ความต้องการของผู้อื่นได้จากสิ่งเกิดลีหน้าและแนวตาดขณะสื่อสาร				✓	✓						✓										✓	
53		ยอมรับในความคิด การกระทำ การแสดงออกของบุคลากรในวิทยาลัย			✓			✓						✓										
54		สื่อสารกับบุคลากรในวิทยาลัยด้วยความเมเป็นกัลยาณมิตร สุภาพ อ่อนโยน เป็นกันเอง	✓						✓					✓										
55		รับฟังผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและพร้อมกลั่นกรองข้อมูลก่อนตัดสินใจและไม่มีอคติ			✓			✓																
56		แสดงออกโดยการเคารพ ยอมรับผู้ร่วมงานสนับสนุนช่วยเหลือทีมงาน				✓	✓						✓							✓	✓			

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบให้บริการ (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง																					
67	ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการเรียนรู้ต่าง ๆ ในระหว่างการทำงาน	✓																✓					
68	กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	✓			✓								✓										
69	ให้การดูแล ให้ความรัก ความเมตตา และให้ความสนใจ เอาใจใส่ในสวัสดิความเป็นอยู่ของผู้ตามอย่างจริงจัง				✓	✓					✓							✓					
70	ให้ความสนใจ เอาใจใส่และมุ่งมั่นพัฒนาผู้สอนของผู้ตามอย่างจริงจังและไม่ทอดทิ้ง	✓										✓						✓				✓	✓
71	ให้ความช่วยเหลือผู้ตามอย่างเต็มที่โดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทน เสียสละไม่เห็นแก่ความต้องการของตนเอง				✓	✓					✓								✓				
72	การมองไปข้างหน้าของผู้ผู้นำและการช่วยผู้ตามให้เห็นภาพในปัจจุบันและในอนาคต				✓	✓					✓	✓											
73	สร้างสิ่งแวดล้อมที่ทำให้เกิดความไว้วางใจแก่ผู้ตามด้วยความซื่อสัตย์ ปรารถนาดี						✓																
74	มอบอำนาจให้กับผู้ตามทำให้ผู้ตามรู้สึกเป็นบุคคลสำคัญ						✓																
75	ให้บริการผู้ตาม สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ตามแต่ละคนได้รับในสิ่งที่ดีกว่าเดิม	✓				✓												✓			✓		

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบให้บริการ (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
86		แสดงออกในทางบวกไม่ตำหนิตติเตียน			✓						✓	✓					✓			✓				✓
87		ให้ความเป็นมิตรไม่แยกฝ่าย แยกกลุ่ม					✓					✓												
88		ให้เกียรติผู้อื่นไม่แสดงความลบหลู่ดูหมิ่นใคร โดยคิดว่าทุกคนเท่าเทียมกัน				✓	✓						✓											
89		ได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการให้ความช่วยเหลือ						✓									✓							
90		เห็นคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชา				✓	✓						✓											
91		มีความสนใจผู้อื่นอย่างแท้จริงและมีความจริงใจที่จะเห็นผู้อื่นเจริญเติบโตและพัฒนาอย่างแท้จริง		✓																				
92		พยายามที่จะทำให้คนอื่นเข้มแข็ง มีสุขภาพดี ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม					✓																	
93		มีสติรู้ความเป็นตนเองและยอมรับในความแตกต่างของบุคคล							✓	✓														✓
94		การตระหนักรู้ในตัวเองและคนอื่นและเข้าใจประเด็นเกี่ยวกับศีลธรรมและวัฒนธรรมขององค์กร							✓					✓					✓	✓				

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบให้บริการ (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
95		มีความเข้าใจเกี่ยวกับศีลธรรมและค่านิยมขององค์กร และชี้แนะแนวทางให้บุคลากรองสถานการณ์เป็นองค์รวมได้						✓	✓					✓		✓				✓				
96		การเป็นตัวอย่างที่ดีในการดูแลสุขภาพให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา						✓																
97		การรับฟังข้อมูลจากบุคคลอื่นจะต้องเปิดใจกว้าง ทำใจเป็นกลาง					✓																	
98		สามารถโน้มน้าวใจในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานที่สอดคล้องกัน ไม่มีการบังคับให้ทำงาน			✓	✓	✓		✓				✓											
99		การแสดงความคิดเห็นอย่างนุ่มนวลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา		✓										✓										
100		การทำงานที่โน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้คล้อยตามมากกว่าการบังคับ			✓		✓							✓										
101		ช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาแม้ว่าจะไม่มีผลประโยชน์ใด ๆ		✓												✓					✓			
102		การรับอาสาทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร			✓	✓	✓						✓				✓	✓						

1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

01: ผศ.ดร.กมลรัตน์ เทอเนอร์

02: ผศ.ดร.ทัศนีย์ เกริกกุลธร

03: ผศ.ดร.ปิ่นนเรศ กาศอุดม

04: รศ.ดร.สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ

05: รศ.สุภาณี เสนาดิสัย

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ

ข้อ	ตัวแปร	ผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3	4	5
1	เป็นผู้ฟังที่ดีให้กับบุคลากรในวิทยาลัย	✓				✓
2	รับฟังเรื่องราวต่าง ๆ ของบุคลากรในวิทยาลัย ด้วยความ ตั้งใจ สนใจ	✓		✓		
3	รับรู้ความต้องการของผู้อื่นได้จากสังเกตสีหน้าและแววตาขณะสื่อสาร	✓				✓
4	ยอมรับในความคิด การกระทำ การแสดงออกของบุคลากรในวิทยาลัย	✓		✓		
5	สื่อสารกับบุคลากรในวิทยาลัยด้วยความเป็นกัลยาณมิตร สุภาพ อ่อนโยน เป็นกันเอง	✓				
6	รับฟังผู้อื่นด้วยทักษะเจียบพร้อมกลั่นกรองข้อมูลก่อนตัดสินใจและไม่มีอคติ	✓			✓	
7	เต็มใจช่วยเหลืออาจารย์และบุคลากรทุกคนเมื่อเขาประสบปัญหา	✓	✓			✓
8	มีความเข้าใจในสิ่งที่บุคลากรในวิทยาลัยต้องการเท่าเทียมกันทุกคน	✓	✓		✓	
9	เข้าใจและใส่ใจความรู้สึกของบุคลากรในวิทยาลัยทุกคน	✓		✓		
10	เห็นคุณค่าของบุคลากรในวิทยาลัยทุกคนทุกระดับ	✓		✓		
11	มีความอดทนอดกลั้นแม้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานไม่เป็นตามที่คาดหวัง	✓			✓	✓
12	ยอมรับและเข้าใจถึงความแตกต่างของบุคลากรในวิทยาลัยแต่ละบุคคล	✓		✓		
13	แสดงความปรารถนาดีต่อผู้อื่นและควบคุมอารมณ์ ถึงแม้บุคลากรในวิทยาลัยจะมีพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่พึงพอใจ	✓				✓

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร	ผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3	4	5
14	ให้ความรักความเมตตาและมีความห่วงใยต่อบุคลากรในวิทยาลัยทุกคน	✓		✓		
15	แสดงความเห็นใจ เมื่อบุคลากรในวิทยาลัยเสียใจหรือมีความทุกข์	✓		✓		
16	ให้การดูแลช่วยเหลือบุคลากรในวิทยาลัยด้วยความเต็มใจไม่ทอดทิ้ง	✓				✓
17	ส่งเสริมกำลังใจบุคลากรวิทยาลัยในการดูแลสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตใจ	✓			✓	
18	การเป็นตัวอย่างที่ดีในการดูแลสุขภาพให้กับบุคลากรในวิทยาลัย	✓				
19	การดูแลช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชา ได้ตรงกับความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา	✓		✓	✓	
20	มีความตั้งใจในการรับอาสา เสียสละเพื่อทำคุณประโยชน์ให้แก่วิทยาลัยและบุคลากรทุกคน	✓	✓			✓
21	ใช้เวลาในการรับฟังเรื่องราวต่าง ๆ ของผู้อื่น โดยคำนึงถึงสภาพอารมณ์และสภาพจิตใจของบุคลากร			✓		
22	เต็มใจช่วยเหลือบุคลากรวิทยาลัย ทุกครั้งที่มีความปัญหาและขอความช่วยเหลือ					✓
23	ให้ความยุติธรรมแก่บุคลากรในวิทยาลัยทุกคน			✓		
24	คำนึงถึงปัญหาต่าง ๆ และพิจารณาถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร		✓		✓	
25	การเปิดโอกาสให้บุคลากรในวิทยาลัยได้ตัดสินใจด้วยตนเองในการทำงาน					✓
26	การรับฟังข้อบกพร่องและข้อจำกัดของตนเองจากบุคลากรทุกฝ่าย		✓	✓		
27	การยอมรับในความผิดพลาดของตนเองและพร้อมที่จะมีการปรับปรุงแก้ไข				✓	
28	ยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรทุกฝ่าย		✓			✓
29	เป็นผู้มีเหตุผลกับบุคลากรทุกคน			✓		
30	ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่ผู้นำวิทยาลัยอย่างเต็มความสามารถ			✓		
31	ประพฤติตนเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในวิทยาลัยและนักศึกษา			✓	✓	✓

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร	ผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3	4	5
32	โน้มน้าวให้อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนทำงานให้สำเร็จมากกว่าการสั่งการ		✓			
33	มีวิธีการที่ดีในการจูงใจบุคลากรทุกคนโดยไม่ใช้การบังคับ			✓		
34	ขอบคุณบุคลากรทุกฝ่ายเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ			✓		
35	คำนึงถึงความต้องการของบุคลากรก่อนความต้องการของตนเองเสมอ		✓		✓	
36	การแสดงออกถึงความรักใคร่ต่ออาจารย์ สายสนับสนุนและนักศึกษา			✓		✓
37	การให้ความเมตตาต่ออาจารย์ สายสนับสนุนและนักศึกษาทุกคน			✓		
38	เป็นผู้นำในการทำงานให้แก่บุคลากรในวิทยาลัยเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ขององค์กร		✓		✓	
39	การแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ อย่างนุ่มนวลต่อบุคลากรทุกคน			✓		✓
40	เป็นผู้นำสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่บุคลากรโดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก		✓			
41	การเสียสละเวลาให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้รับรอง				✓	
42	การอุทิศตนเข้าไปมีส่วนร่วมในการส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ			✓		
43	ช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาแม้ว่าจะไม่มีผลประโยชน์ใด ๆ			✓		
44	ดูแลช่วยเหลือบุคลากรทุกคนที่เห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม		✓			✓
45	อุทิศตนในการทำประโยชน์ให้กับสังคมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง			✓	✓	
46	การใส่ใจอุทิศตนในการดูแลบุคลากรในวิทยาลัยมากกว่าความต้องการของตนเอง		✓			
47	เป็นผู้นำในการทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กรโดยคำนึงผลประโยชน์ของวิทยาลัยและบุคลากรเป็นหลัก			✓		
48	ปกป้อง พิทักษ์สิทธิ ของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และนักศึกษาทุกวิถีทางอย่างสมเหตุสมผล		✓			
49	รักษามาตรฐานของการศึกษาวิชาชีพพยาบาล		✓	✓	✓	✓
50	อุทิศตนเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้อื่นด้วยความจริงใจ และดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงานทุกคน				✓	
51	เป็นที่ปรึกษาให้กับอาจารย์ สายสนับสนุนและนักศึกษาได้					✓

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร	ผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3	4	5
52	การจัดระบบการบริการ ที่สามารถตอบสนองความต้องการของทีม เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและส่งผลให้การพัฒนากระบวนการพยาบาล ด้วยทีมเกิดคุณภาพ				✓	
53	พินิจศักยภาพประโยชน์ของบุคลากร และสร้างความเชื่อมั่นของบุคลากร ต่อระบบการบริหารจัดการของวิทยาลัย คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก		✓			
54	การสนับสนุนบุคลากรทุกคนในการพัฒนาศักยภาพตนเอง			✓		✓
55	เป็นที่ปรึกษาให้แก่อาจารย์ สายสนับสนุนและนักศึกษาได้			✓		
56	การแสดงความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา					✓
57	พร้อมช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เข้าใจในงาน		✓			
58	การแสดงความยินดีกับบุคลากรเมื่อบุคลากรมีผลการทำงานที่ดี			✓		
59	การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาดตนเอง			✓		✓
60	แสดงความยินดีเมื่อบุคลากรประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน		✓			✓
61	วางแผนการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยโดยมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตัว			✓		
62	ตระหนักถึงความรับผิดชอบในการสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรทุกคน				✓	
63	ให้โอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสนิยามหากเขาทำงานผิดพลาดโดยไม่ตำหนิหรือบ่น			✓		✓
64	ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรทุกคน มีความใส่ใจดูแลทีมงานทุกคน คำนึงถึงความพร้อม ของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพยาบาล		✓			✓
65	สามารถจัดการความขัดแย้งในงานที่รับผิดชอบได้โดยที่คู่กรณีมีความรู้สึกต่างฝ่ายต่างได้ประโยชน์ร่วมกัน สามารถปฏิบัติงานต่อไปด้วยความสมานฉันท์			✓		
66	วิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหาต่าง ๆ ในวิทยาลัยและสรุปสาเหตุของปัญหาในภาพรวมได้		✓			
67	การกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างครอบคลุม					✓

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร	ผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3	4	5
68	มีการวางแผนแก้ไขปัญหาของวิทยาลัยอย่างเป็นระบบและมีการกำหนดแผนกลยุทธ์		✓			✓
69	มีการแก้ไขปัญหาของวิทยาลัยอย่างเป็นระบบ			✓		
70	กำหนดแผนกลยุทธ์โดยวางแผนการทำงานในสิ่งที่สามารถปฏิบัติได้จริง				✓	
71	มีความรอบรู้ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรที่มีผลต่อการจัดการศึกษา				✓	✓
72	มีภาวะผู้นำในการวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาและความต้องการทางการศึกษาเพื่อผลิตพยาบาลให้มีคุณลักษณะสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต		✓		✓	
73	มีภาวะผู้นำในการวิเคราะห์ปัญหาเพื่อการค้นหาแนวทางการแก้ไขปัญหหรือพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น		✓			✓
74	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์/ ค้นหาแนวทาง นวัตกรรมในการแก้ปัญหาให้บรรลุเป้าหมายโดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย				✓	
75	เป็นผู้นำการกำกับติดตาม สนับสนุน ให้กำลังใจ ในการนำแนวทาง/แผนงานสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม		✓		✓	
76	หากมีปัญหาอุปสรรคเกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานขององค์กร ก็พร้อมรับและหาทางออกร่วมกับผู้ปฏิบัติทุกฝ่ายจนได้แนวปฏิบัติที่ดี			✓		✓
77	การมองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ ๆ ของวิทยาลัยโดยไม่เพื่อฝัน		✓			✓
78	คาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาพยาบาลที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคตได้				✓	
79	หากมีปัญหาอุปสรรคเกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานขององค์กร ก็พร้อมรับและหาทางออกร่วมกับผู้ปฏิบัติทุกฝ่ายจนได้แนวปฏิบัติที่ดี					✓
80	สามารถมองการณ์ไกลถึงความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของวิทยาลัยพยาบาลในอนาคตโดยไม่เพื่อฝัน				✓	
81	การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับอาจารย์ สายสนับสนุนและนักศึกษา			✓		✓
82	การสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม			✓		
83	การสนับสนุนให้บุคลากรมีความเป็นตัวของตัวเอง					✓
84	การให้ความสำคัญ ในการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรทุกคน		✓			

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร	ผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3	4	5
85	การเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน			✓		✓
86	เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร/ชุมชนและร่วมรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และภาคีเครือข่าย			✓		✓
87	เป็นผู้นำสนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือทำงานการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่นสนับสนุนความรู้ทางสุขภาพแก่ประชาชน				✓	
88	เป็นผู้นำสนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือทำงานการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่นสนับสนุนความรู้ทางสุขภาพแก่ประชาชน			✓		
89	เป็นผู้นำในการหล่อหลอมนักศึกษาให้มีคุณลักษณะที่โดดเด่นใน สมรรถนะการจัดการชุมชน				✓	
90	มีภาวะผู้นำใฝ่บริการเชิงนโยบายเป็นผู้ที่สามารถผลักดันนโยบายของ คณะ สบช และกระทรวงสาธารณสุขสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย สร้างความโดดเด่นในการพัฒนาระบบบริการปฐมภูมิ		✓		✓	
91	เป็นผู้นำด้านบริการสังคมและวิชาชีพการพยาบาลโดยเน้นการเป็น ผู้นำทางวิชาการให้แก่เขตบริการสุขภาพที่วิทยาลัยรับผิดชอบ		✓		✓	
92	มีการสนับสนุนให้อาจารย์นำความเชี่ยวชาญไปให้บริการในเขต บริการสุขภาพที่รับผิดชอบและมี impact ต่อประชาชนในเขตบริการ		✓		✓	
93	มีความสามารถในการนำองค์กรด้านความร่วมมือกับ สถาบันการศึกษา ด้านการสอน/การวิจัยทั้งระดับชาติหรือนานาชาติ		✓	✓	✓	

จากตารางที่ 4 พบว่า จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน สามารถสังเคราะห์
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์
สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ได้จำนวน 93 ข้อ

1.4 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัย และการสัมภาษณ์

จากที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารของนักวิชาการในประเทศไทยและนักวิชาการในต่างประเทศ สามารถสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ได้จำนวน 129 ตัวแปร จากการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยในประเทศไทยและงานวิจัยต่างประเทศ สามารถสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ได้จำนวน 125 ตัวแปร จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน สามารถสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ได้จำนวน 93 ตัวแปร

เนื่องด้วยข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มีความสอดคล้องกันในหลายประเด็น ผู้วิจัยจึงได้นำมาบูรณาการเข้าด้วยกันสรุปเป็นตัวแปรและนำมาสร้างเป็นข้อคำถามของแบบสอบถามความคิดเห็น ดังนั้น จากการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ได้รวมทั้งสิ้นจำนวน 129 ข้อ แล้วจึงให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence: IOC) และผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะ ให้ปรับแก้ไขข้อคำถามบางข้อให้มีความเหมาะสม จากนั้นผู้วิจัยได้เลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence: IOC) 0.6 - 1.0 ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ หลังจากนั้นได้นำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขภาษาทำให้ได้ข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 110 ข้อ หลังจากนั้นผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยทั้งฉบับด้านความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเดียวกับการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 2 วิทยาลัย ซึ่งมีผู้ให้ข้อมูลวิทยาลัยละ 16 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด จำนวน 32 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ผลการทดลองใช้ พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.966 แสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความเหมาะสมสำหรับการนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 28 วิทยาลัย โดยผู้ให้ข้อมูลวิทยาลัยละ 16 คน ได้แก่ ได้แก่ 1) ฝ่ายบริหาร (ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/ประธานสาขา/หัวหน้างานที่เป็นอาจารย์/หัวหน้างานซึ่งเป็นข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ) และ 2) ฝ่ายปฏิบัติ (อาจารย์/วิทยากร) ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 448 คน ได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมาจาก 24 วิทยาลัย จำนวน 384 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.71 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) รายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	รวม	
		จำนวน	ร้อยละ
1	เพศ		
	- ชาย	50	13.02
	- หญิง	334	86.98
	- อื่น ๆ	-	-
	รวม	384	100.00
2	อายุ		
	- ต่ำกว่า 30 ปี	14	3.65
	- 31 - 40 ปี	106	27.60
	- 41 - 50 ปี	154	40.10
	- มากกว่า 51 ปี	110	28.65
	รวม	384	100.00
3	ระดับการศึกษาสูงสุด		
	- ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	1.04
	- ปริญญาตรี	18	4.69
	- ปริญญาโท	268	69.79
	- ปริญญาเอก	94	24.48
	รวม	384	100.00

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	รวม	
		จำนวน	ร้อยละ
4	ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบในปัจจุบัน		
	ฝ่ายบริหาร (ผู้อำนวยการ /รองผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/ ประธานสาขา/หัวหน้างานที่เป็นอาจารย์ หัวหน้างาน ซึ่งเป็นข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ)	192	50.00
	ฝ่ายปฏิบัติ (อาจารย์/วิทยากร)	192	50.00
	รวม	384	100.00
5	ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
	- ต่ำกว่า 5 ปี	40	10.42
	- 6 -10 ปี	67	17.45
	- 11 -15 ปี	111	28.90
	- 16 -20 ปี	68	17.71
	- มากกว่า 20 ปี	98	25.52
	รวม	384	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ทั้งสิ้น 384 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 334 คน คิดเป็นร้อยละ 86.98 และรองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 13.02 ด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 40.10 รองลงมาก็คืออายุมากกว่า 51 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 28.65 อายุอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 และอายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.65 ด้านระดับการศึกษาสูงสุด ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทมีมากที่สุด จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 69.79 รองลงมาก็คือมีระดับการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 24.48 และมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีน้อยที่สุด จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.69 ด้านตำแหน่งหน้าที่ในวิทยาลัยพยาบาล ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นฝ่ายบริหาร (ผู้อำนวยการ /รองผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/ประธานสาขา/หัวหน้างานที่เป็นอาจารย์ หัวหน้างานซึ่งเป็นข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ) จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และเป็นฝ่ายปฏิบัติ (อาจารย์/วิทยากร) จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 50 และด้านประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน

ในตำแหน่งปัจจุบัน 11-15 ปี มีมากที่สุด จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 28.90 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมากกว่า 20 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 25.52 มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 16 - 20 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17.71 มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 6 - 10 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 17.45 และมีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.42 มีน้อยที่สุด

1.6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พิจารณาจากค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายละเอียดดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	(n = 384)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	มีการรับฟังเป็นลำดับแรกและตอบสนองต่อสิ่งที่ได้ยิน เช่น พักหน้า สบตา	4.44	0.73	มาก
2	เป็นผู้ฟังที่ดีให้กับบุคลากรในวิทยาลัยรับฟังเรื่องราวต่าง ๆ ของบุคลากรในวิทยาลัย ด้วยความ ตั้งใจ สนใจ	4.41	0.74	มาก
3	รับรู้ความต้องการของผู้อื่นได้จากสังเกตสีหน้าและแวตาขณะสื่อสาร	4.30	0.76	มาก
4	ยอมรับในความคิด การกระทำ การแสดงออกของบุคลากรในวิทยาลัย	4.33	0.74	มาก
5	สื่อสารกับบุคลากรในวิทยาลัยด้วยความเป็นกัลยาณมิตร	4.59	0.65	มากที่สุด
6	รับฟังผู้อื่นด้วยทักษะเฝ้ามองพร้อมกลั่นกรองข้อมูลก่อนตัดสินใจและไม่ถือคติ	4.32	0.77	มาก

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	(n = 384)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
7	สนใจให้บุคลากรได้ระบายความรู้สึกต่าง ๆ	4.26	0.76	มาก
8	รับฟังผู้อื่นทั้งภาษาพูด (verbal) และภาษาท่าทาง (non-verbal)	4.48	0.65	มาก
9	ทำความเข้าใจในสิ่งที่ผู้พูดพูด ประกอบกับการสะท้อนสิ่งที่ได้ไตร่ตรอง	4.33	0.71	มาก
10	ยอมรับ เข้าใจความรู้สึก และให้การช่วยเหลือบุคลากรให้ดีขึ้น	4.34	0.73	มาก
11	ได้รับการยอมรับจากบุคลากรในการให้ความช่วยเหลือ	4.27	0.76	มาก
12	เต็มใจช่วยเหลืออาจารย์และบุคลากรทุกคนเมื่อเขาประสบปัญหา	4.43	0.71	มาก
13	มีความเข้าใจในสิ่งที่บุคลากรในวิทยาลัยต้องการเท่าเทียมกันทุกคน	4.42	0.80	มาก
14	เข้าใจและใส่ใจความรู้สึกและเห็นคุณค่าของบุคลากรในวิทยาลัยทุกคน	4.30	0.74	มาก
15	มีความอดทนอดกลั้นแม้บุคลากรจะปฏิบัติงานไม่เป็นตามที่คาดหวัง	4.19	0.76	มาก
16	ยอมรับและเข้าใจถึงความแตกต่างของบุคลากรในวิทยาลัยแต่ละบุคคล	4.35	0.70	มาก
17	แสดงความปรารถนาดีต่อผู้อื่นและควบคุมอารมณ์ถึงแม้บุคลากรในวิทยาลัยจะมีพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่	4.29	0.72	มาก
18	การให้คุณค่ากับอภิสภาพและศักดิ์ศรีของบุคคล	4.42	0.73	มาก
19	มีความเชื่อในพรสวรรค์ ความสามารถพิเศษและความสามารถของแต่ละบุคคล	19	0.74	มาก
20	เป็นกำลังใจให้กับบุคลากรเสมอ	4.40	0.73	มาก
21	เต็มใจช่วยเหลือบุคลากรและให้คำแนะนำทุกครั้งที่บุคลากรมีปัญหาและขอความช่วยเหลือโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว	4.39	0.74	มาก

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	(n = 384)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
22	ให้ความรักความเมตตาและมีความห่วงใยต่อบุคลากร ในวิทยาลัยทุกคน	4.39	0.71	มาก
23	แสดงความเห็นใจ เมื่อบุคลากรในวิทยาลัยเสียใจหรือ มีความทุกข์	4.45	0.67	มาก
24	ส่งเสริมกำลังใจบุคลากรวิทยาลัยในการดูแลสุขภาพร่างกาย และสุขภาพจิตใจ	4.41	0.70	มาก
25	การเป็นตัวอย่างที่ดีในการดูแลสุขภาพให้กับบุคลากรใน วิทยาลัย	4.27	0.74	มาก
26	ดูแลช่วยเหลือบุคลากรในวิทยาลัย ได้ตรงกับความต้องการ	4.19	0.77	มาก
27	มีความตั้งใจในการรับอาสา เสียสละเพื่อทำคุณประโยชน์ ให้แก่วิทยาลัยและบุคลากรทุกคน	4.28	0.76	มาก
28	ใช้เวลาในการรับฟังเรื่องราวต่าง ๆ ของผู้อื่น โดยคำนึงถึง สภาพอารมณ์และสภาพจิตใจของบุคลากร	4.28	0.73	มาก
29	ช่วยฟื้นฟูสภาวะทางจิตใจ และจิตวิญญาณของบุคลากร ให้ออกจากความทุกข์หรือความเศร้าโศกเสียใจ	4.14	0.76	มาก
30	มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อเพื่อนร่วมงาน	4.51	0.67	มาก
31	การมีจิตใจอ่อนโยน มองโลกในแง่ดีและแสดงออกด้วย ความอ่อนน้อมถ่อมตน เพื่อภาพลักษณ์ที่ดีของการศึกษา วิชาชีพพยาบาล	4.20	0.72	มาก
32	ให้ความยุติธรรมแก่บุคลากรในวิทยาลัยทุกคน	4.02	0.97	มาก
33	คำนึงถึงปัญหาต่าง ๆ และพิจารณาถึงสาเหตุของปัญหาที่ เกิดขึ้นในองค์กร	4.02	0.97	มาก
34	การเปิดโอกาสให้บุคลากรในวิทยาลัยได้ตัดสินใจด้วยตนเอง ในการทำงาน	4.09	0.92	มาก

ตารางที่ 6 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	(n = 384)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
35	การรับฟังข้อบกพร่องและข้อจำกัดของตนเองจากบุคลากรทุกฝ่าย	4.09	0.92	มาก
36	ยอมรับในความผิดพลาดของตนเองและพร้อมที่จะมีการปรับปรุงแก้ไข	4.38	0.75	มาก
37	ยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรทุกฝ่ายและเป็นผู้มีเหตุผลกับบุคลากรทุกคน	4.40	0.73	มาก
38	ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่ผู้นำวิทยาลัยอย่างเต็มความสามารถและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ผู้นำองค์กร	4.38	0.74	มาก
39	ประพฤติตนเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในวิทยาลัยและนักศึกษา	4.45	0.70	มาก
40	ต้นตัวและมีไหวพริบในการสื่อสารกับบุคลากร	4.40	0.68	มาก
41	ยอมรับจุดดีและจุดด้อยของตนเองและผู้อื่น	4.37	0.76	มาก
42	การตระหนักรู้ในตัวเองและผู้อื่น	4.36	0.73	มาก
43	มีความเข้าใจเกี่ยวกับศีลธรรมและค่านิยมขององค์กร และชี้แนะแนวทางให้บุคคลมองสถานการณ์เป็นองค์รวมได้	4.43	0.71	มาก
44	การคำนึงถึงการมองปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรอบด้าน	4.37	0.71	มาก
45	โน้มน้าวให้อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนทำงานให้สำเร็จมากกว่าการสั่งการ	4.32	0.72	มาก
46	มีวิธีการที่ดีในการจูงใจบุคลากรทุกคนโดยไม่ใช้การบังคับ	4.29	0.77	มาก
47	การเปิดโอกาสให้บุคลากรในวิทยาลัยได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน	4.51	0.66	มากที่สุด
48	คำนึงถึงความต้องการของบุคลากรก่อนความต้องการของตนเองเสมอ	4.22	0.79	มาก

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	(n = 384)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
49	การแสดงออกถึงความรักใคร่เมตตาต่ออาจารย์ สายสนับสนุน และนักศึกษาทุกคน	4.35	0.70	มาก
50	เป็นผู้นำในการทำงานให้แก่บุคลากรในวิทยาลัยเพื่อให้เกิดผล สัมฤทธิ์ขององค์กร	4.40	0.69	มาก
51	การแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ อย่างนุ่มนวลต่อบุคลากรทุกคน	4.39	0.72	มาก
52	เป็นผู้นำสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่บุคลากรโดย คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	4.31	0.74	มาก
53	โน้มน้าวบุคลากรเพื่อให้เข้าใจถึงหลักในการทำงานและตัดสินใจ เรื่องต่าง ๆ มากกว่าการใช้อำนาจ	4.35	0.74	มาก
54	สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กร	4.40	0.72	มาก
55	ไม่ใช้อำนาจข่มขู่ผู้อื่นให้ปฏิบัติตามสิ่งที่ต้องการ มุ่งทำให้ผู้อื่น คล้อยตามมากกว่าการข่มขู่	4.44	0.70	มาก
56	การรับอาสาทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร	4.35	0.71	มาก
57	การปกป้องบุคลากรที่เห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม	4.35	0.72	มาก
58	การเสียสละเวลาให้แก่บุคลากรโดยที่บุคลากรไม่ได้	4.30	0.78	มาก
59	ช่วยเหลือบุคลากรแม้ว่าจะไม่มีผลประโยชน์ใด ๆ	4.35	0.72	มาก
60	ดูแลช่วยเหลือบุคลากรทุกคนที่เห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม	4.33	0.73	มาก
61	อุทิศตนในการทำประโยชน์ให้กับสังคมมากกว่าประโยชน์ ของตนเอง	4.31	0.74	มาก
62	การใส่ใจอุทิศตนในการดูแลบุคลากรในวิทยาลัยมากกว่า ความต้องการของตนเอง	4.28	0.79	มาก
63	เป็นผู้นำในการทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กรโดยคำนึง ผลประโยชน์ของวิทยาลัยและบุคลากรเป็นหลัก	4.35	0.71	มาก
64	ปกป้อง พิทักษ์สิทธิ ของอาจารย์หรือสายสนับสนุนและ นักศึกษาทุกวิถีทางอย่างสมเหตุสมผล	4.32	0.73	มาก

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	(n = 384)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
65	รักษามาตรฐานของการศึกษาวิชาชีพพยาบาล	4.50	0.67	มากที่สุด
66	อุทิศตนเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้อื่นด้วยความจริงใจและดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงานทุกคน	4.31	0.75	มาก
67	พิทักษ์สิทธิประโยชน์ของบุคลากร และสร้างความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบการบริหารจัดการของวิทยาลัย คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	4.34	0.74	มาก
68	การใช้ความสามารถส่วนตัวเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและบุคลากรในองค์กร	4.33	0.75	มาก
69	การสนับสนุนบุคลากรทุกคนในการพัฒนาศักยภาพตนเอง	4.39	0.69	มาก
70	เป็นที่ปรึกษาให้แก่อาจารย์ สายสนับสนุนและนักศึกษาได้	4.39	0.69	มาก
71	การแสดงความเชื่อมั่นในตัวบุคลากร	4.38	0.70	มาก
72	พร้อมช่วยเหลือบุคลากรเมื่อเขาไม่เข้าใจในงาน	4.36	0.71	มาก
73	แสดงความยินดีเมื่อบุคลากรประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน	4.53	0.62	มากที่สุด
74	วางแผนการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยโดยมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตน	4.38	0.73	มาก
75	ตระหนักถึงความรับผิดชอบในการสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรทุกคน	4.36	0.70	มาก
76	ให้โอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสนอธิบายหากเขาทำงาน	4.35	0.72	มาก
77	ตระหนักถึงความสำคัญของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพยาบาล	4.41	0.68	มาก
78	สามารถจัดการความขัดแย้งในงานที่รับผิดชอบได้	4.34	0.74	มาก
79	วิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหาต่าง ๆ ในวิทยาลัยและสรุปสาเหตุของปัญหาในภาพรวมได้	4.32	0.75	มาก
80	การกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างครอบคลุม	4.31	0.73	มาก

ตารางที่ 6 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	(n = 384)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
81	มีการวางแผนแก้ไขปัญหาของวิทยาลัยอย่างเป็นระบบและมีการกำหนดแผนกลยุทธ์	4.30	0.72	มาก
82	มีความรอบรู้ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรที่มีผลต่อการจัดการศึกษา	4.35	0.70	มาก
83	มีภาวะผู้นำในการวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาและความต้องการทางการศึกษาเพื่อผลิตพยาบาลให้มีคุณลักษณะสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต	4.34	0.69	มาก
84	มีภาวะผู้นำในการวิเคราะห์ปัญหาเพื่อการค้นหาแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น	4.36	0.70	มาก
85	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาให้บรรลุเป้าหมายโดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย	4.35	0.73	มาก
86	เป็นผู้นำการกำกับติดตาม สนับสนุน ให้กำลังใจ ในการนำแนวทาง/แผนงานสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	4.35	0.73	มาก
87	พร้อมรับและหาทางออกร่วมกับผู้ปฏิบัติทุกฝ่ายหากพบปัญหาอุปสรรคเกิดขึ้นระหว่างการทำงานขององค์กร	4.35	0.74	มาก
88	การสนใจเกี่ยวกับความหวังของเพื่อนร่วมงาน	4.20	0.76	มาก
89	การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	4.33	0.70	มาก
90	การสำรวจความต้องการที่จำเป็นจากผู้ได้บังคับบัญชาก่อนที่จะวางแผนกิจกรรมใหม่ ๆ	4.28	0.73	มาก
91	วางแผนการทำงานทุกครั้งการปฏิบัติงาน	4.38	0.69	มาก
92	การนำผลการปฏิบัติงานมาวางแผนในการดูแลเพื่อแก้ไขปัญหาให้กับองค์กร	4.38	0.70	มาก
93	การใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวโน้มปัญหาขององค์กร	4.34	0.70	มาก
94	มีการประเมินและการกำหนดมาตรการในการป้องกันความเสียหายในอนาคตขององค์กร	4.36	0.69	มาก

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	(n = 384)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
95	การประเมินปัญหาและอนาคตภายหน้าขององค์กร	4.32	0.73	มาก
96	มีความสามารถในการนำองค์กรด้านความร่วมมือกับสถาบัน การศึกษา ด้านการสอน/การวิจัยทั้งระดับชาติหรือนานาชาติ	4.31	0.72	มาก
97	การให้บุคลากรทำสิ่งต่าง ๆ บนพื้นฐานความรู้ความสามารถ	4.34	0.70	มาก
98	การให้ข้อเสนอแนะวิธีการทำงานที่ถูกต้องแก่บุคลากร	4.38	0.69	มาก
99	มีการมองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ ๆ ของการศึกษา พยาบาลโดยไม่เพื่อฝัน	4.33	0.72	มาก
100	กำหนดวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยโดยคาดการณ์ถึง การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาพยาบาลที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้	4.38	0.71	มาก
101	การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับอาจารย์สายสนับสนุนและนักศึกษา	4.42	0.75	มาก
102	มีการสนับสนุนให้อาจารย์นำความเชี่ยวชาญไปให้บริการในเขต บริการสุขภาพที่รับผิดชอบและมี impact ต่อประชาชนในเขต บริการ	4.39	0.73	มาก
103	การสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานมีความเป็นตัวของตัวเอง	4.31	0.71	มาก
104	การทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นทีมมากกว่าการทำงาน คนเดียว	4.39	0.71	มาก
105	สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับ บุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน	4.39	0.71	มาก
106	เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร/ชุมชนและร่วมรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และภาคีเครือข่าย	4.31	0.71	มาก
107	เป็นผู้นำสนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือและสนับสนุน ความรอบรู้ทางสุขภาพแก่ประชาชนในชุมชนท้องถิ่น	4.36	0.70	มาก
108	เป็นผู้นำในการหล่อหลอมนักศึกษาให้มีคุณลักษณะที่โดดเด่น ในสมรรถนะการจัดการชุมชน	4.31	0.70	มาก

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	(n = 384)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
109	สามารถผลักดันนโยบายของ คณะ สบช. และกระทรวง สาธารณสุขสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย	4.38	0.68	มาก
110	เป็นผู้นำด้านบริการสังคมและวิชาชีพการพยาบาลโดยเน้น การเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่เขตบริการสุขภาพที่วิทยาลัย รับผิดชอบ	4.33	0.72	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ตัวแปรต่าง ๆ มีค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) อยู่ระหว่าง 4.02 - 4.59 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.68 - 0.97 ตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) สูงสุด คือ ข้อ 5 สื่อสารกับบุคลากรในวิทยาลัยด้วยความเป็นกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.65) ส่วนตัวแปรที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ต่ำสุด มี 2 ข้อ คือ ข้อ 3 ให้ความยุติธรรมแก่บุคลากรในวิทยาลัยทุกคน ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.97) และข้อ 33 คำนึงถึงปัญหาต่าง ๆ และพิจารณาถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.97) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นด้วยว่าภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขในระดับมากที่สุด มีจำนวน 4 ข้อ และในระดับมาก มีจำนวน 106 ข้อ

1.7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติทดสอบ Kaiser - Meyer - Olkin Measure of Sampling Adequacy and Bartlett's Test การสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Factor Extraction Method : Principal Component Analysis : PCA) วิเคราะห์ด้วยการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) และการหมุนแกนแบบแวนิแม็กซ์ (Varimax Rotation)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจมีข้อตกลงเบื้องต้น คือ ตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสามารถพิจารณาจากค่า KMO ที่มีค่าเข้าใกล้ 1.00 และ Bartlett's Test เพื่อทดสอบสมมติฐาน

H0 : ตัวแปรต่าง ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

H1 : ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน

ซึ่งผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลมีรายละเอียดดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูล

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.966
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	61966.226
	Df	5995
	Sig.	0.000

จากตารางที่ 7 ผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูล จากค่า KMO ของข้อมูลตัวแปรภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก โดยมีค่า KMO เท่ากับ 0.966 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.80 และมีค่าเข้าใกล้ 1.00 หมายถึง ข้อมูลมีความเหมาะสมเพียงพอในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ต่อไปได้ และเมื่อทดสอบสมมติฐานด้วย Bartlett's Test of Sphericity พบว่า มีค่า Chi-Square เท่ากับ 61966.226 และค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 จึงปฏิเสธ H0 และยอมรับ H1 หมายความว่า ตัวแปรที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกมีความสัมพันธ์กัน และเป็นข้อมูลที่เหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ต่อไป

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก โดยการสกัดปัจจัยด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Factor Extraction Method :Principal Component Analysis : PCA) วิเคราะห์ด้วยการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) และการหมุนแกนแบบแวนิแม็กซ์ (Varimax Rotation) มีข้อตกลงเบื้องต้น คือ แต่ละองค์ประกอบ (Component) มีค่าไอเกน (Eigenvalue) ที่มากกว่า 1.00 ตามแนวคิดของ Kaiser ค่าน้ำหนักปัจจัยแต่ละตัว (Factor Loading) มากกว่า 0.60 ผลการสกัดองค์ประกอบนั้นพบว่า ได้จำนวนองค์ประกอบตามเงื่อนไขข้างต้น จำนวน 11 องค์ประกอบ ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าความแปรปรวนของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะ
พยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

องค์ประกอบ (component)	Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	ค่าความ แปรปรวน Eigen Values	ค่าร้อยละ ของความ แปรปรวน (% of variance)	ค่าร้อยละสะสม ของความ แปรปรวน (Cumulative %)	ค่าความ แปรปรวน Eigen values	ค่าร้อยละ ของความ แปรปรวน (% of variance)	ค่าร้อยละสะสม ของความ แปรปรวน (Cumulative %)
1*	68.704	62.458	62.458	27.500	25.000	25.000
2*	3.558	3.234	65.692	23.931	21.755	46.756
3*	3.281	2.983	68.675	9.125	8.296	55.052
4*	1.881	1.710	70.385	5.993	5.448	60.500
5*	1.510	1.372	71.757	5.531	5.028	65.528
6	1.340	1.218	72.975	4.149	3.772	69.300
7	1.235	1.123	74.098	2.629	2.390	71.690
8	1.226	1.115	75.213	2.417	2.198	73.887
9	1.071	0.974	76.187	1.747	1.589	75.476
10	1.058	0.961	77.148	1.540	1.400	76.876
11	1.026	0.933	78.081	1.325	1.205	78.081

* องค์ประกอบที่มีจำนวนตัวแปรบรรยายตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป และมีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ของแต่ละตัวแปรเท่ากับ 0.60 ขึ้นไป

จากตารางที่ 8 พบว่า ในการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก โดยการสกัดปัจจัยด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Factor Extraction Method : Principal Component Analysis : PCA) วิเคราะห์ด้วยการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) และการหมุนแกนแบบแวนริแมกซ์ (Varimax Rotation) มีองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigenvalue) ที่มากกว่า 1.00 ตามแนวคิดของ Kaiser จำนวน 11 องค์ประกอบ ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนรวมได้ทั้งหมด เท่ากับร้อยละ 78.081 และเมื่อพิจารณาความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ที่มากกว่า 1.00 ในการเลือกองค์ประกอบจากจำนวนตัวแปรทั้งหมดในแต่ละองค์ประกอบที่ต้องมีตัวแปรบรรยายองค์ประกอบนั้น ๆ ตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป ตามแนวคิดของ Kaiser และมีค่าน้ำหนักปัจจัยแต่ละตัว (Factor Loading) ในแต่ละตัวแปรตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไปนั้น พบว่า มีจำนวน 5 องค์ประกอบเท่านั้นที่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา รายละเอียดดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ของตัวแปรแต่ละองค์ประกอบหลังจากการหมุน

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading)				
	องค์ประกอบ ที่ 1	องค์ประกอบ ที่ 2	องค์ประกอบ ที่ 3	องค์ประกอบ ที่ 4	องค์ประกอบ ที่ 5
i85	0.788				
i82	0.777				
i84	0.763				
i95	0.763				
i94	0.760				
i86	0.748				
i92	0.745				
i83	0.734				
i81	0.724				
i96	0.717				
i89	0.716				
i80	0.708				
i100	0.708				
i90	0.697				
i78	0.686				
i79	0.680				
i87	0.680				
i74	0.678				
i99	0.663				
i98	0.661				
i93	0.651				
i97	0.633				
i91	0.624				
i88	0.606				
i68	0.604				
i14		0.746			

ตารางที่ 9 ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ของตัวแปรแต่ละองค์ประกอบหลังจากการหมุน (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading)				
	องค์ประกอบ ที่ 1	องค์ประกอบ ที่ 2	องค์ประกอบ ที่ 3	องค์ประกอบ ที่ 4	องค์ประกอบ ที่ 5
i9		0.744			
i2		0.743			
i1		0.743			
i10		0.737			
i7		0.712			
i13		0.706			
i3		0.702			
i15		0.701			
i6		0.680			
i12		0.655			
i16		0.652			
i11		0.644			
i21		0.642			
i18		0.641			
i4		0.638			
i17		0.617			
i36		0.615			
i38		0.609			
i39		0.601			
i58			0.681		
i61			0.677		
i56			0.627		
i62			0.626		
i47				0.922	
i31				0.920	
i33				0.916	

ตารางที่ 9 ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ของตัวแปรแต่ละองค์ประกอบหลังจากการหมุน (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading)				
	องค์ประกอบ ที่ 1	องค์ประกอบ ที่ 2	องค์ประกอบ ที่ 3	องค์ประกอบ ที่ 4	องค์ประกอบ ที่ 5
i32				0.826	
i35				0.626	
i110					0.662
i107					0.653
i106					0.619
i102					0.616
รวมทั้งสิ้น	25 ตัวแปร	20 ตัวแปร	4 ตัวแปร	5 ตัวแปร	4 ตัวแปร

จากตารางที่ 9 พบว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มี 5 องค์ประกอบ จำนวน 58 ตัวแปร ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 จำนวน 25 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 จำนวน 20 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 จำนวน 4 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 4 จำนวน 5 ตัวแปร และองค์ประกอบที่ 5 จำนวน 4 ตัวแปร

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเพื่อสกัดตัวแปรให้เหลือตัวแปรที่สำคัญของปัจจัยด้วยวิธีการสกัดองค์ประกอบแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis : PCA) แล้วได้ องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 5 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียดของตัวแปร ดังตารางที่ 10 - 14

ตารางที่ 10 องค์ประกอบที่ 1

ตัวแปร	ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล	น้ำหนักปัจจัย
i85	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาให้บรรลุเป้าหมายโดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย	0.788
i82	มีความรอบรู้ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรที่มีผลต่อการจัดการศึกษา	0.777
i84	มีภาวะผู้นำในการวิเคราะห์ปัญหาเพื่อการค้นหาแนวทางการแก้ไขปัญหหรือพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น	0.763
i95	การประเมินปัญหาและอนาคตภายหน้าขององค์กร	0.763
i94	มีการประเมินและการกำหนดมาตรการในการป้องกันความเสี่ยงในอนาคตขององค์กร	0.760
i86	เป็นผู้นำการกำกับติดตาม สนับสนุน ให้กำลังใจ ในการนำแนวทาง/แผนงานสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	0.748
i92	การนำผลการปฏิบัติงานมาวางแผนในการดูแลเพื่อแก้ไขปัญหให้กับองค์กร	0.745
i83	มีภาวะผู้นำในการวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาและความต้องการทางการศึกษาเพื่อผลิตพยาบาลให้มีคุณลักษณะสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต	0.734
i81	มีการวางแผนแก้ไขปัญหของวิทยาลัยอย่างเป็นระบบและมีการกำหนดแผนกลยุทธ์	0.724
i96	มีความสามารถในการนำองค์กรด้านความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา ด้านการสอน/การวิจัยทั้งระดับชาติหรือนานาชาติ	0.717
i89	การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	0.716
i80	การกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างครอบคลุม	0.708
i100	กำหนดวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยโดยคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาพยาบาลที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้	0.708
i90	การสำรวจความต้องการที่จำเป็นจากผู้ได้บังคับบัญชาก่อนที่จะวางแผนกิจกรรมใหม่ ๆ	0.697
i78	สามารถจัดการความขัดแย้งในงานที่รับผิดชอบได้	0.686

ตารางที่ 10 องค์ประกอบที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล	น้ำหนักปัจจัย
i79	วิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหาต่าง ๆ ในวิทยาลัยและสรุปสาเหตุของปัญหาในภาพรวมได้	0.680
i87	พร้อมรับและหาทางออกร่วมกับผู้ปฏิบัติทุกฝ่ายหากพบปัญหาอุปสรรคเกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานขององค์กร	0.680
i74	วางแผนการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยโดยมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตน	0.678
i99	มีการมองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ ๆ ของการศึกษาพยาบาลโดยไม่เพื่อฝัน	0.663
i98	การให้ข้อเสนอแนะวิธีการทำงานที่ถูกต้องแก่บุคลากร	0.661
i93	การใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวโน้มปัญหาขององค์กร	0.651
i97	การให้บุคลากรทำสิ่งต่าง ๆ บนพื้นฐานความรู้ความสามารถ	0.633
i91	วางแผนการทำงานทุกครั้งในการปฏิบัติงาน	0.624
i88	สนใจเกี่ยวกับความหวังของเพื่อนร่วมงาน	0.606
i68	การใช้ความสามารถส่วนตัวเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและบุคลากรในองค์กร	0.604
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		27.500
ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance)		25.000
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		25.000

จากตารางที่ 10 พบว่า องค์ประกอบที่ 1 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 25 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.604 - 0.788 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 27.500 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 25.000 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 25.000 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนกับตัวอื่น ๆ แล้ว พบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 1 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การมีบทบาทนำในการจัดการศึกษาพยาบาล”

ตารางที่ 11 องค์ประกอบที่ 2

ตัวแปร	ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล	น้ำหนักปัจจัย
i14	เข้าใจและใส่ใจความรู้สึกและเห็นคุณค่าของบุคลากรในวิทยาลัยทุกคน	0.746
i9	ทำความเข้าใจในสิ่งที่ผู้พูดพูดประกอบกับการสะท้อนสิ่งที่ได้ไตร่ตรอง	0.744
i2	เป็นผู้ฟังที่ดีให้กับบุคลากรในวิทยาลัย รับฟังเรื่องราวต่าง ๆ ของบุคลากรในวิทยาลัยด้วยความ ตั้งใจ สนใจ	0.743
i1	มีการรับฟังเป็นลำดับแรกและตอบสนองต่อสิ่งที่ได้ยิน เช่น พักหน้า สบตา	0.743
i10	ยอมรับ เข้าใจความรู้สึกและให้การช่วยเหลือบุคลากรให้ดีขึ้น	0.737
i7	สนใจให้บุคลากรได้ระบายความรู้สึกต่าง ๆ	0.712
i13	มีความเข้าใจในสิ่งที่บุคลากรในวิทยาลัยต้องการเท่าเทียมกันทุกคน	0.706
i3	รับรู้ความต้องการของผู้อื่นได้จากสังเกตสีหน้าและแววตาขณะสื่อสาร	0.702
i15	มีความอดทนอดกลั้นแม้บุคลากรจะปฏิบัติงานไม่เป็นตามที่คาดหวัง	0.701
i6	รับฟังผู้อื่นด้วยทักษะเจียพพร้อมกลั่นกรองข้อมูลก่อนตัดสินใจและไม่มีอคติ	0.680
i12	เต็มใจช่วยเหลืออาจารย์และบุคลากรทุกคนเมื่อเขาประสบปัญหา	0.655
i16	ยอมรับและเข้าใจถึงความแตกต่างของบุคลากรในวิทยาลัยแต่ละบุคคล	0.652
i11	ได้รับการยอมรับจากบุคลากรในการให้ความช่วยเหลือ	0.644
i21	เต็มใจช่วยเหลือบุคลากรและให้คำแนะนำทุกครั้งที่บุคลากรมีปัญหาและขอความช่วยเหลือโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว	0.642
i18	การให้คุณค่ากับอิสรภาพและศักดิ์ศรีของบุคคล	0.641
i4	ยอมรับในความคิด การกระทำ การแสดงออกของบุคลากรในวิทยาลัย	0.638
i17	แสดงความปรารถนาดีต่อผู้อื่นและควบคุมอารมณ์ถึงแม้บุคลากรในวิทยาลัยจะมีพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่พึงพอใจ	0.617
i36	ยอมรับในความผิดพลาดของตนเองและพร้อมที่จะมีการปรับปรุงแก้ไข	0.615
i38	ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่ผู้นำวิทยาลัยอย่างเต็มความสามารถและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ผู้นำองค์กร	0.609
i39	ประพฤติตนเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในวิทยาลัยและนักศึกษา	0.601
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		23.931
ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance)		21.755
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		46.756

จากตารางที่ 11 พบว่าองค์ประกอบที่ 2 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 20 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.601 - 0.746 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 23.931 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 21.755 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 46.756 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนกับตัวอื่น ๆ แล้ว พบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 2 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคล”

ตารางที่ 12 องค์ประกอบที่ 3

ตัวแปร	ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล	น้ำหนักปัจจัย
i58	การเสียสละเวลาให้แก่บุคลากรโดยที่บุคลากรไม่ได้ร้องขอ	0.681
i61	อุทิศตนในการทำประโยชน์ให้กับสังคมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง	0.677
i56	การรับอาสาทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร	0.627
i62	การใส่ใจอุทิศตนในการดูแลบุคลากรในวิทยาลัยมากกว่าความต้องการของตนเอง	0.626
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		9.125
ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance)		8.296
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		55.052

จากตารางที่ 12 พบว่าองค์ประกอบที่ 3 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.626 - 0.681 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 9.125 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 8.296 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 55.052 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนกับตัวอื่น ๆ แล้ว พบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 3 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การอุทิศตนและเสียสละ”

ตารางที่ 13 องค์ประกอบที่ 4

ตัวแปร	ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล	น้ำหนักปัจจัย
i47	การเปิดโอกาสให้บุคลากรในวิทยาลัยได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน	0.922
i31	การมีจิตใจอ่อนโยนมองโลกในแง่ดีและแสดงออกด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน	0.920
i33	คำนึงถึงปัญหาต่าง ๆ และพิจารณาถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร	0.916
i32	ให้ความยุติธรรมแก่บุคลากรในวิทยาลัยทุกคน	0.826
i35	การรับฟังข้อบกพร่องและข้อจำกัดของตนเองจากบุคลากรทุกฝ่าย	0.626
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		5.993
ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance)		5.448
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		60.500

จากตารางที่ 13 พบว่าองค์ประกอบที่ 4 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.626 - 0.922 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 5.993 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 5.448 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 60.500 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนกับตัวอื่น ๆ แล้ว พบว่าองค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 4 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การมีคุณธรรมและจริยธรรม”

ตารางที่ 14 องค์ประกอบที่ 5

ตัวแปร	ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล	น้ำหนักปัจจัย
i110	เป็นผู้นำด้านบริการสังคมและวิชาชีพการพยาบาลโดยเน้นการเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่เขตบริการสุขภาพที่วิทยาลัยรับผิดชอบ	0.662
i107	เป็นผู้นำสนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือและสนับสนุนความรู้ทางสุขภาพแก่ประชาชนในชุมชนท้องถิ่น	0.653
i106	เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร/ชุมชนและร่วมรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และภาคีเครือข่าย	0.619
i102	มีการสนับสนุนให้อาจารย์นำความเชี่ยวชาญไปให้บริการในเขตบริการสุขภาพที่รับผิดชอบและมี impact ต่อประชาชนในเขตบริการ	0.616
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		5.531
ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance)		5.028
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		65.528

จากตารางที่ 14 พบว่าองค์ประกอบที่ 5 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.616 - 0.662 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 5.531 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 5.028 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 65.528 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนกับตัวอื่น ๆ แล้ว พบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 5 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การมีบทบาทนำในการให้บริการต่อชุมชน”

จากการวิเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 110 ตัวแปร ด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) พบว่า องค์ประกอบที่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นแต่ละองค์ประกอบ (Component) มีค่าไอเกน (Eigenvalue) ที่มากกว่า 1.00 ตามแนวคิดของ Kaiser ค่าน้ำหนักปัจจัยแต่ละตัว (Factor Loading) มากกว่า 0.60 และในแต่ละองค์ประกอบมีตัวแปรอธิบายมากกว่า 3 ตัวขึ้นไป ซึ่งสรุปได้ว่า ตัวแปรภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบได้ 5 องค์ประกอบ 58 ตัวแปร

จากการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ได้จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังภาพที่ 7



แผนภาพที่ 7 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

จากแผนภาพที่ 7 ผลของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีจำนวน 5 องค์ประกอบ 58 ตัวแปร คือ องค์ประกอบที่ 1 การมีบทบาทนำในการจัดการศึกษาพยาบาล (จำนวน 25 ตัวแปร) องค์ประกอบที่ 2 การให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคล (จำนวน 20 ตัวแปร) องค์ประกอบที่ 3 การอุทิศตนและเสียสละ (จำนวน 4 ตัวแปร) องค์ประกอบที่ 4 การมีคุณธรรมและจริยธรรม (จำนวน 5 ตัวแปร) และองค์ประกอบที่ 5 การมีบทบาทนำในการให้บริการต่อชุมชน จำนวน 4 ตัวแปร และสามารถอธิบายรายละเอียดขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ได้ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 องค์ประกอบและจำนวนตัวแปรภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

องค์ประกอบที่	ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	จำนวนตัวแปร
1	การมีบทบาทนำในการจัดการศึกษาพยาบาล	25
2	การให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคล	20
3	การอุทิศตนและเสียสละ	4
4	การมีคุณธรรมและจริยธรรม	5
5	การมีบทบาทนำในการให้บริการต่อชุมชน	4
รวม		58

ตอนที่ 2 ผลการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

จากการวิเคราะห์ สัณเคราะห์ ประมวลข้อค้นพบองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบแล้ว ผู้วิจัยได้นำมายืนยันองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 5 องค์ประกอบ โดยสอบถามผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อยืนยันภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) พิจารณา 4 ด้าน คือ มีความถูกต้อง (Accurate) ความเหมาะสม (Appropriate) ความเป็นไปได้ (Possible) และความเป็นประโยชน์ (Useful)

ผลสรุปการตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข แสดงค่าความถี่ และร้อยละของข้อมูลความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีรายละเอียดดังตารางที่ 16



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข และ 2) เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เอกสาร ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview) ขั้นที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัยด้วยการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เพื่อเก็บข้อมูล โดยนำแบบสอบถามความคิดเห็นให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบคุณภาพโดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องที่เรียกว่า IOC (Index of Item - Objective Congruence) จากนั้นนำแบบสอบถามความคิดเห็นฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเดียวกับของการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 2 วิทยาลัย ซึ่งมีผู้ให้ข้อมูลวิทยาลัยละ 16 คน คือ 1) ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/ประธานสาขาวิชา/หัวหน้างาน ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล และ 2) อาจารย์และวิทยากรซึ่งเป็นข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ/ลูกจ้างชั่วคราว ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 32 คน โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามความคิดเห็นทั้งฉบับเท่ากับ 0.966 ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามความคิดเห็นไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 28 วิทยาลัย มีผู้ให้ข้อมูลวิทยาลัยละ 16 คน ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/ประธานสาขาวิชา/หัวหน้างาน ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล และ 2) อาจารย์และวิทยากรซึ่งเป็นข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์

สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข รวมผู้ให้ข้อมูล จำนวน 448 คน ซึ่งได้รับแบบสอบถามความคิดเห็นฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 384 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.71 โดยมีการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (f) ร้อยละ (%) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ขั้นที่ 4 การยืนยันผลการวิจัยภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ยืนยันผลการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามยืนยันผลภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยพิจารณา 4 ด้าน คือ มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ซึ่งการวิเคราะห์ผลการยืนยันการวิจัยด้วยสถิติ ได้แก่ ความถี่ (f) ร้อยละ (%)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ จำนวน 58 ตัวแปร เรียงตามน้ำหนักขององค์ประกอบที่ได้จากมากไปน้อย คือ 1) การมีบทบาทนำในการจัดการศึกษาพยาบาล 2) การให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคล 3) การอุทิศตนและเสียสละ 4) การมีคุณธรรมและจริยธรรม และ 5) การมีบทบาทนำในการให้บริการต่อชุมชน โดยแต่ละองค์ประกอบได้จัดเรียงลำดับความสำคัญตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบดังนี้

1.1 องค์ประกอบที่ 1 การมีบทบาทนำในการจัดการศึกษาพยาบาล ประกอบด้วย 25 ตัวแปร คือ 1) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาให้บรรลุเป้าหมายโดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย 2) มีความรอบรู้ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรที่มีผลต่อการจัดการศึกษา 3) มีภาวะผู้นำในการวิเคราะห์ปัญหาเพื่อการค้นหาแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น 4) การประเมินปัญหาและอนาคตภายในขององค์กร 5) มีการประเมินและการกำหนดมาตรการในการป้องกันความเสี่ยงในอนาคตขององค์กร 6) เป็นผู้นำการกำกับติดตาม

สนับสนุน ให้กำลังใจ ในการนำแนวทาง/แผนงานสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม 7) การนำผลการปฏิบัติงาน มาวางแผนในการดูแลเพื่อแก้ไขปัญหาให้กับองค์กร 8) มีภาวะผู้นำในการวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหา และความต้องการทางการศึกษาเพื่อผลิตพยาบาลให้มีคุณลักษณะสอดคล้องกับความต้องการของ ผู้ใช้บัณฑิต 9) มีการวางแผนแก้ไขปัญหาของวิทยาลัยอย่างเป็นระบบและมีการกำหนดแผนกลยุทธ์ 10) มีความสามารถในการนำองค์กรด้านความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา ด้านการสอน/การวิจัย ทั้งระดับชาติหรือนานาชาติ 11) การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด 12) การกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างครอบคลุม 13) กำหนดวิสัยทัศน์และ แผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยโดยคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาพยาบาลที่อาจเกิดขึ้นใน อนาคตได้ 14) การสำรวจความต้องการที่จำเป็นจากผู้ได้บังคับบัญชาก่อนที่จะวางแผนกิจกรรมใหม่ ๆ 15) สามารถจัดการความขัดแย้งในงานที่รับผิดชอบได้ 16) วิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหาต่าง ๆ ในวิทยาลัยและสรุปสาเหตุของปัญหาในภาพรวมได้ 17) พร้อมรับและหาทางออกร่วมกับผู้ปฏิบัติ ทุกฝ่ายหากพบปัญหาอุปสรรคเกิดขึ้นระหว่างการทำงานขององค์กร 18) วางแผนการพัฒนា บุคลากรในวิทยาลัยโดยมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตัว 19) มีการมองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ ๆ ของการศึกษายาบาลโดยไม่เพ้อฝัน 20) ให้ข้อเสนอแนะวิธีการทำงานที่ถูกต้องแก่บุคลากร 21) การใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวโน้มปัญหาขององค์กร 22) การให้บุคลากรทำสิ่งต่าง ๆ บนพื้นฐานความรู้ความสามารถ 23) วางแผนการทำงานทุกครั้งในการปฏิบัติงาน 24) สนใจเกี่ยวกับ ความหวังของเพื่อนร่วมงาน และ 25) การใช้ความสามารถส่วนตัวเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและ บุคลากรในองค์กร

1.2 องค์ประกอบที่ 2 การให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคล ประกอบด้วย 20 ตัวแปร คือ

1) เข้าใจและใส่ใจความรู้สึกและเห็นคุณค่าของบุคลากรในวิทยาลัยทุกคน 2) ทำความเข้าใจในสิ่งที่ ผู้พูดพูดประกอบกับการสะท้อนสิ่งที่ได้ไตร่ตรอง 3) เป็นผู้ฟังที่ดีให้กับบุคลากรในวิทยาลัย รับฟัง เรื่องราวต่าง ๆ ของบุคลากรในวิทยาลัยด้วยความ ตั้งใจ สนใจ 4) มีการรับฟังเป็นลำดับแรกและตอบสนอง ต่อสิ่งที่ได้ยิน 5) ยอมรับ เข้าใจความรู้สึกและให้การช่วยเหลือบุคลากรให้ดีขึ้น 6) สนใจให้บุคลากร ได้ระบายความรู้สึกต่าง ๆ 7) มีความเข้าใจในสิ่งที่บุคลากรในวิทยาลัยต้องการเท่าเทียมกันทุกคน 8) รับรู้ความต้องการของผู้อื่นได้จากสังเกตสีหน้าและแววตาขณะสื่อสาร 9) มีความอดทนอดกลั้น แม้บุคลากรจะปฏิบัติงานไม่เป็นตามที่คาดหวัง 10) รับฟังผู้อื่นด้วยทักษะเจี๊ยบพร้อมกลั่นกรองข้อมูล ก่อนตัดสินใจและไม่ถือคติ 11) เต็มใจช่วยเหลืออาจารย์และบุคลากรทุกคนเมื่อเขาประสบปัญหา 12) ยอมรับและเข้าใจถึงความแตกต่างของบุคลากรในวิทยาลัยแต่ละบุคคล 13) ได้รับการยอมรับจาก บุคลากรในการให้ความช่วยเหลือ 14) เต็มใจช่วยเหลือบุคลากรและให้คำแนะนำทุกครั้งที่บุคลากร มีปัญหาและขอความช่วยเหลือโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว 15) การให้คุณค่ากับอิสรภาพ และศักดิ์ศรีของบุคคล 16) ยอมรับในความคิด การกระทำ การแสดงออกของบุคลากรในวิทยาลัย

17) แสดงความปรารถนาดีต่อผู้อื่นและควบคุมอารมณ์ ถึงแม้บุคลากรในวิทยาลัยจะมีพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่พึงพอใจ 18) ยอมรับในความผิดพลาดของตนเองและพร้อมที่จะมีการปรับปรุงแก้ไข 19) ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่ผู้นำวิทยาลัยอย่างเต็มความสามารถและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ผู้นำองค์กร และ 20) ประพฤติตนเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในวิทยาลัยและนักศึกษา

1.3 องค์ประกอบที่ 3 การอุทิศตนและเสียสละ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ 1) การเสียสละเวลาให้แก่บุคลากรโดยที่บุคลากรไม่ได้ร้องขอ 2) อุทิศตนในการทำประโยชน์ให้กับสังคมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง 3) การรับอาสาทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร และ 4) การใส่ใจอุทิศตนในการดูแลบุคลากรในวิทยาลัยมากกว่าความต้องการของตนเอง

1.4 องค์ประกอบที่ 4 การมีคุณธรรมและจริยธรรม ประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือ 1) การเปิดโอกาสให้บุคลากรในวิทยาลัยได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน 2) การมีจิตใจอ่อนโยนมองโลกในแง่ดีและแสดงออกด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน 3) คำนึงถึงปัญหาต่าง ๆ และพิจารณาถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร 4) ให้ความยุติธรรมแก่บุคลากรในวิทยาลัยทุกคน และ 5) การรับฟังข้อบกพร่องและข้อจำกัดของตนเองจากบุคลากรทุกฝ่าย

1.5 องค์ประกอบที่ 5 การมีบทบาทนำในการให้บริการต่อชุมชน ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ 1) เป็นผู้นำด้านบริการสังคมและวิชาชีพการพยาบาลโดยเน้นการเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่เขตบริการสุขภาพที่วิทยาลัยรับผิดชอบ 2) เป็นผู้นำสนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือและสนับสนุนความรู้ทางสุขภาพแก่ประชาชนในชุมชนท้องถิ่น 3) เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร/ชุมชนและร่วมรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และภาคีเครือข่าย และ 4) มีการสนับสนุนให้อาจารย์นำความเชี่ยวชาญไปให้บริการในเขตบริการสุขภาพที่รับผิดชอบและมี impact ต่อประชาชนในเขตบริการ

2. ผลการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเฝ้าบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะ

พยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ผลการยืนยันภาวะผู้นำแบบเฝ้าบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 5 องค์ประกอบ 58 ตัวแปร ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การมีบทบาทนำในการจัดการศึกษาพยาบาล องค์ประกอบที่ 2 การให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคล องค์ประกอบที่ 3 การอุทิศตนและเสียสละ องค์ประกอบที่ 4 การมีคุณธรรมและจริยธรรม และ องค์ประกอบที่ 5 การมีบทบาทนำในการให้บริการต่อชุมชน มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข และสามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

จากผลการวิจัย เพื่อทราบองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ 1) การมีบทบาทในการจัดการศึกษาพยาบาล 2) การให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคล 3) การอุทิศตนและเสียสละ 4) การมีคุณธรรมและจริยธรรม และ 5) การมีบทบาทในการให้บริการต่อชุมชน สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เป็นพหุองค์ประกอบ ทั้งนี้เพราะทั้ง 5 องค์ประกอบเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขที่ครอบคลุม ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำแบบไฟบริการเป็นแนวคิดที่เหมาะสมกับวิชาชีพพยาบาล เหมาะกับวิทยาลัยพยาบาลซึ่งเป็นวิชาชีพที่มีเมตตา มีคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ อุทิศตนเพื่อผู้ป่วย ดังนั้นผู้บริหารและอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จะต้องมีความเมตตาต่อผู้ป่วย ต่อบุคลากรในองค์กร ต่อนักศึกษา นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลจะต้องสร้างศรัทธา ความเชื่อมั่นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องหรือในชุมชนด้วย ประกอบกับจะต้องมีความเสียสละอุทิศตนเพื่อสังคมและองค์กร รวมถึงการมีคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำทางการบริหารวิทยาลัยพยาบาล เนื่องจากผู้นำทางการบริหารวิทยาลัยพยาบาลที่ดีต้องยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ต้องปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรมโปร่งใส มีมาตรฐานวิชาชีพและจริยธรรม และประพฤติตนให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมของวิชาชีพพยาบาล นอกจากนี้ยังต้องมีความคำนึงถึงปัจเจกบุคคล เข้าใจความแตกต่างของบุคคล ซึ่งเป็นการให้โอกาส ความเท่าเทียมให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตามศักยภาพที่ตนมีอยู่ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร เกิดความศรัทธา เชื่อมั่น เกิดความมั่นใจและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและยังสามารถทำให้การพัฒนาสมรรถนะการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้เต็มตามศักยภาพ สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีบทบาทในการคิด แก้ปัญหาและพัฒนางาน ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีประสิทธิผลในการดำเนินงานสูง

มีความพึงพอใจในงาน ความเครียดและอัตราการลาออกลดลง ทำให้วิทยาลัยพยาบาลมีการปรับตัวและพัฒนา เป็นไปตามแนวคิดของรัสเซลและสโตน (Russell and Stone) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการเป็นคุณลักษณะของผู้นำแบบไฟบริการที่มีลักษณะสำคัญ คือ คุณลักษณะในการปฏิบัติหน้าที่ (functional attributes) ประกอบด้วย บทบาทการมีวิสัยทัศน์ มีความซื่อสัตย์คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อตรง การเป็นแบบอย่างในการอุทิศตนและเสียสละ ความไว้วางใจและการมีคุณธรรม จริยธรรมและการริเริ่มบุกเบิกในการจัดการศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำแบบไฟบริการเป็นแนวคิดที่มีความสำคัญ และมีวิวัฒนาการมาอย่างยาวนาน หากแต่ยังคงได้รับการยอมรับและมีการศึกษาวิจัยอย่างแพร่หลายมาอย่างยาวนาน ร่วมกับเป็นเพราะผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จะต้องปรับตัวในการเรียนรู้ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของการจัดการศึกษาพยาบาล นำพาองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดี มีคุณภาพ มีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการศึกษาพยาบาลต่อชุมชน มีภาวะผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรมอุทิศตนและเสียสละเหมาะสมกับผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้สำเร็จ สอดคล้องกับการศึกษาของ ดัสวาทิ และคณะ (Daswati et al.) ที่ศึกษาผลของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารต่อการดำเนินงานของโรงพยาบาลทั่วไปในระดับภูมิภาค ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เสียสละผลประโยชน์ของตนเองน้อยลงเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรทางการแพทย์ และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือบุคลากรทางการแพทย์สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทุกวันทำงาน นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์การถดถอยผ่านการทดสอบสมมติฐานยังแสดงให้เห็นว่าความเป็นผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารยังมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรของโรงพยาบาล และสอดคล้องกับการศึกษาของ ซาด้า และคณะ (Zada and et al.) ที่ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบไฟบริการในสถานที่ทำงานและการมีความรู้ในเรื่องภาวะผู้นำ ผลการวิจัย พบว่า ความเป็นผู้นำแบบไฟบริการคือการสนับสนุนผู้อื่นและให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้อื่นเป็นอันดับแรก การวิจัยนี้ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำแบบไฟบริการ ความปลอดภัยทางจิตใจ และการมีความรู้ โดยอิงตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมในการสำรวจพนักงาน 347 คนจาก 56 ทีม ผลการศึกษาค้นคว้านี้แสดงให้เห็นว่าความเป็นผู้นำแบบไฟบริการมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการมีความรู้และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความปลอดภัยทางจิตใจ นอกจากนี้ ยังพบว่าบรรยากาศที่ดีช่วยควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำแบบไฟบริการและการมีความรู้ เน้นย้ำถึงผลกระทบทางทฤษฎีและทางปฏิบัติที่ส่งผลต่อองค์ความรู้ ช่วยให้องค์กรต่าง ๆ เข้าใจว่าการมีความเป็นผู้นำแบบไฟบริการอาจช่วยให้มีบรรยากาศที่ดีทางจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานได้ ซึ่งภาวะผู้นำแบบไฟบริการเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ผู้นำจะให้ความสำคัญกับการให้บริการเป็นอันดับแรก และนำผลการให้บริการผู้อื่นมากระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กร

ให้ประสบความสำเร็จ โดยให้บุคคลในองค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หัวใจของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการคือคำว่า “บริการ” และ “คุณธรรม” ผู้นำจำเป็นต้องเป็นผู้รับใช้ก่อน ต้องแสวงหา รับฟังอย่างจริงใจ เอาใจใส่และทำความเข้าใจ มุ่งพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาและสังคมโดยเน้นชี้ชวนให้ทำตามมิใช่บังคับบัญชา มีความสามารถในการมองภาพองค์กรเชิงองค์รวม มีความมุ่งมั่นใฝ่ใจ สร้างชุมชนให้เกิดขึ้นในองค์กรและมีคุณธรรม นอกจากนั้นการเกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดปรากฏการณ์โลกไร้พรมแดน ซึ่งนำไปสู่การปรับลดขั้นตอนต่าง ๆ ทั้งการลดขั้นตอนการทำงาน การลดจำนวนบุคลากร การเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน รวมทั้งมีการแข่งขันขององค์การมากขึ้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลให้วงการศึกษไทยต้องเผชิญกับปัญหาอย่างรวดเร็วของสถาบันอุดมศึกษา ผลกระทบของเทคโนโลยีใหม่ ๆ ผลจากการปฏิรูประบบสุขภาพและการปฏิรูปการศึกษา รวมทั้งสภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วทั้งระดับประเทศและระดับโลก อิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมอุตสาหกรรมความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยภายนอกต่าง ๆ ทำให้ทุกองค์การได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง ส่งผลกระทบต่อองค์การการจัดการศึกษา ทั้งด้านการแข่งขัน การลงทุนทางการศึกษาและความคาดหวังของสังคม การเจริญเติบโตของความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี และวัฒนธรรมที่เชื่อมโยงระหว่างปัจเจกบุคคล ชุมชน หน่วยธุรกิจ และรัฐบาลทั่วทั้งโลก องค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะวงการศึกษาและการสาธารณสุข ที่เป็นการเปลี่ยนแปลงสำคัญอีกประการหนึ่งที่มีผลต่อการจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข รวมถึงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสถาบันจากพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก 2562 ก็ส่งผลต่อการปรับปรุงแบบ การบริหารงานที่มุ่งให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการและปัจจัยต่าง ๆ โดยมุ่งหวัง ให้การจัดการศึกษาพัฒนาทั้งระบบ (Whole School Approach : WSA) โดยบุคคลที่มีความสำคัญ ในการนำวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ไปสู่ทิศทางที่ดีได้ คือ ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ซึ่งในที่นี้หมายถึง ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งจะเป็นผู้กำหนดทิศทาง หรือพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จของการเป็นสถาบันการจัดการศึกษาพยาบาลที่ได้รับการยอมรับทั้ง ระดับประเทศและนานาชาติ ดังนั้น ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขทั้งในปัจจุบันและอนาคตจึงมีความจำเป็นที่ต้องมีภาวะผู้นำที่มีความเฉพาะและเหมาะสมกับบริบทของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข นั่นก็คือ ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการที่มีการนำหัวใจใช้การสร้างอิทธิพลทางใจต่อบุคลากรเพื่อโน้มน้าวให้บุคลากร ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เกิดความตระหนักว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นอกจากนั้น นอกจากจะเข้าใจถึงความเปลี่ยนแปลงแล้ว ยังมีความเมตตา กรุณา มีจรรยาบรรณวิชาชีพ เหมาะสม กับวิชาชีพพยาบาล เหมาะสมกับผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบัน

พระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข สอดคล้องกับแนวคิดของ สัมฤทธิ์ ทางเพ็ง ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการคือการให้บริการผู้อื่นก่อนคิดถึงผลประโยชน์ของตนเองซึ่งจะใช้ความสามารถที่ตนมีอยู่เพื่อทำให้บุคคลและองค์การเจริญเติบโต ความปรารถนาที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่นจะมีมากกว่าความปรารถนาที่ต้องการจะได้รับตำแหน่งเพื่อแสวงหาอำนาจและควบคุมผู้อื่น จะเป็นผู้ที่เสียสละและไม่หวังผลตอบแทน จะอุทิศทุ่มเทกับการทำงานขององค์การอย่างเต็มที่เท่าที่องค์การจะมอบหมายงานให้ทำ พร้อมจะอุทิศตนเพื่อพัฒนาคนด้วยการรับฟังความคิดเห็น ให้การยอมรับผู้อื่น ยอมรับความคิดเห็นและให้เกียรติผู้อื่น จะพยายามตอบสนองความต้องการของผู้อื่นอย่างเต็มความสามารถและจะไม่บังคับให้ผู้อื่นทำตามความต้องการของตน มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากร การออกแบบโครงสร้างองค์การและการแสดงบทบาทเป็นผู้นำแบบไฟบริการ สอดคล้องกับงานการศึกษาของ ชูศรีโมนินการ, รัชมีลภัส ใจยะสิทธิ์ และศศิญา บัวผุด ที่ศึกษา องค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 7 ตัวแปร ประกอบด้วย ความไม่เห็นแก่ตัว การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความนอบน้อม ความรัก การบริการ ความไว้วางใจ และการมีวิสัยทัศน์ และสอดคล้องกับการศึกษาของ เนติยา แจ่มทิม, จารุวรรณ สอนงญาติ และลักขณา ศิริถิกุล ที่ศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ที่มีประสิทธิภาพมี 17 คุณลักษณะ คือ 1) คุณลักษณะทางกาย 2) คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ 3) คุณลักษณะทางสังคม 4) คุณลักษณะส่วนบุคคล 5) คุณลักษณะด้านความรู้ 6) คุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน 7) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ 8) คุณลักษณะทางแรงจูงใจ 9) คุณลักษณะทางทักษะ 10) คุณลักษณะด้านการบริหาร 11) คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม 12) คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ 13) คุณลักษณะด้านความสามารถที่จะสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น 14) คุณลักษณะด้านความสามารถในการวางแผนการทำงาน 15) คุณลักษณะด้านความสามารถในการทำงานกับชุมชน 16) คุณลักษณะด้านความสามารถในฐานะผู้นำด้านศาสนา วัฒนธรรมและจริยธรรม และ 17) คุณลักษณะด้านทัศนคติ

ดังนั้นผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญ เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เข้าใจถึงภาวะการแข่งขันทางการศึกษา สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้ผู้ร่วมงานยอมรับ มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาพยาบาลทั้งต่อองค์กรและชุมชน มีคุณธรรมจริยธรรมและเสียสละเพื่อองค์กร มีความคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา ครอบครอง ครอบตน ครอบใจ เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีคุณธรรม สร้างศรัทธาและเสริมพลังให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการโน้มน้าวใจผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าการใช้อำนาจตามตำแหน่งในการบังคับ

ผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารการศึกษาพยาบาลและการพัฒนาคุณภาพต่อไป

องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ทั้ง 5 องค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เป็นภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันด้านการจัดการศึกษาพยาบาลปัจจุบันและมีความเหมาะสมกับบริบทของการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ส่งผลให้การปฏิบัติงานตามพันธกิจของวิทยาลัยมีประสิทธิภาพ องค์การมีความเข้มแข็ง มั่นคงและสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ทั้งในระดับประเทศและระดับสากลได้

เมื่อพิจารณาตามลำดับองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบสามารถอภิปรายผลในแต่ละองค์ประกอบดังนี้

1.1 องค์ประกอบที่ 1 การมีบทบาทนำในการจัดการศึกษาพยาบาล เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก กล่าวคือ มีค่าน้ำหนักปัจจัย (factor loading) อยู่ระหว่าง .604 - .788 มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 27.500 ค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 25.000 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวนเท่ากับ 25.000 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบกับองค์ประกอบอื่น ๆ พบว่า ตัวแปรทั้ง 25 ตัว ร่วมกันอธิบายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และเมื่อแยกเป็นรายข้อ พบว่า เป็นตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในเรื่องของการพัฒนาด้านการจัดการศึกษาพยาบาลขององค์กร ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข นอกจากได้ชื่อว่าเป็นผู้นำขององค์กรโดยตำแหน่งแล้วต้องเป็นผู้มีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์หรือมีบารมีร่วมด้วย จึงจะสามารถสร้างศรัทธาและการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เกิดมิติการทำงานร่วมกันที่นำไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมายของสถานศึกษาพยาบาล ซึ่งถือว่ามีความสำคัญที่สุดของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบทบาทของผู้นำแบบไฟบริการในการจัดการศึกษาพยาบาล เป็นหัวใจสำคัญของผู้นำในการจัดการศึกษาพยาบาล การที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางใดก็ตาม ปัจจัยที่สำคัญเป็นอันดับแรกคือภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพราะผู้บริหารถือเป็นผู้วางเป้าหมายขององค์กร เป็นการบอกทิศทางที่ชัดเจนขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารสำเร็จตามเป้าหมาย การจะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาพยาบาลได้ ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อบทบาทของผู้นำในการจัดการศึกษาพยาบาล ก็คือผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการเป็น

ยอมรับของวงการศึกษายาบาล และทักษะของผู้บริหารในการสร้างความเข้มแข็งขององค์กรโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางด้านวิชาการ เนื่องจากวิชาชีพยาบาลเป็นวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการดูแลชีวิตมนุษย์ จึงต้องอาศัยความถูกต้องแม่นยำด้านวิชาการและต้องสามารถสร้างความน่าเชื่อถือต่อผู้รับบริการ ผู้บริหารจึงต้องมีทักษะด้านวิชาการ ซึ่งถือเป็นบทบาทสำคัญของผู้นำในการจัดการศึกษายาบาล จึงจะสามารถสร้างความเข้มแข็งขององค์กรได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชิสา ชูศรี, สีน งามประโคน และอำนาจ บัวศิริ ที่ศึกษา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบไฟบริการ สำหรับนักศึกษายาบาล วิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัย พบว่า 1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบไฟบริการสำหรับนักศึกษายาบาล โดยการพัฒนาผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน คือการให้การอบรมความรู้ โดยตรงกับนักศึกษายาบาล รวมถึงการบรรยายและการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ประกอบด้วย การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) การขึ้นฝึกปฏิบัติการบนหอผู้ป่วย (On Ward) การระดมสมอง (Brain Storming) ฝึกอบรมพัฒนานักศึกษายาบาลตามหลักภาวะ 4 เพื่อเสริมคุณลักษณะส่วนด้านสังคหวัตถุ 4 ให้เกิดขึ้นในจิตใจของนักศึกษายาบาล และเพื่อเตรียมความพร้อมของนักศึกษายาบาลสู่การเป็นพยาบาลที่ดีมีคุณภาพ และสอดคล้องกับการศึกษาของ เนติยา แจ่มทิม จารุวรรณ สอนงญาติ และลักขณา ศิริถิกล ที่ศึกษา คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์ วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก ผลการศึกษา พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมี 17 คุณลักษณะ คือ 1) คุณลักษณะทางกาย 2) คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ 3) คุณลักษณะทางสังคม 4) คุณลักษณะส่วนบุคคล 5) คุณลักษณะด้านความรู้ 6) คุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน 7) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ 8) คุณลักษณะทางแรงจูงใจ 9) คุณลักษณะทางทักษะ 10) คุณลักษณะด้านการบริหาร 11) คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม 12) คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ 13) คุณลักษณะด้านความสามารถที่จะสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น 14) คุณลักษณะด้านความสามารถในการวางแผนการทำงาน 15) คุณลักษณะด้านความสามารถในการทำงานกับชุมชน 16) คุณลักษณะด้านความสามารถในฐานะผู้นำด้านศาสนา วัฒนธรรมและจริยธรรม และ 17) คุณลักษณะด้านทัศนคติ และมีใจรักในงานที่ทำมีจิตวิญญาณของการเป็นพยาบาลที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ สอดคล้องกับการศึกษา แม็กลิโอเน่ และ เนวิลล์ (Maglione and Neville) ที่ศึกษา ความเป็นผู้นำแบบไฟบริการและความมีจิตวิญญาณในนักศึกษายาบาลศาสตร์ทั้งในระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา ผลการวิจัย พบว่า นักศึกษายาบาลศาสตร์บัณฑิตมีจิตวิญญาณและความเป็นผู้นำแบบไฟบริการในระดับที่ค่อนข้างสูง และประกอบด้วยคุณลักษณะทั้ง 8 ประการ ดังนี้ (1) การเสริมพลังให้ผู้อื่นเห็นศักยภาพของตนเอง (2) ความอ่อนน้อมถ่อมตน (3) การเป็นผู้ดูแลที่ดี (4) การสื่อสารที่ชัดเจน (5) มีความยุติธรรมทางสังคม (6) มีภาวะผู้นำทางวัฒนธรรม (7) มีความซื่อสัตย์ส่วนบุคคล และ (8) มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง

1.2 องค์ประกอบที่ 2 การให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคล เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 2 ของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) อยู่ระหว่าง .601 - .746 มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 23.931 ค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 21.755 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวนเท่ากับ 46.756 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบกับองค์ประกอบอื่น ๆ พบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 2 กล่าวคือ ตัวแปรทั้ง 20 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันอธิบายองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขเป็นอันดับ 2 และเมื่อแยกพิจารณาตัวแปรต่าง ๆ ในองค์ประกอบที่ 2 แล้วพบว่า เป็นตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกนั้น ในบทบาทของการเป็นผู้นำ ต้องให้การดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล เป็นที่ปรึกษาเป็นที่เลี้ยง สนับสนุน สอนงาน รับฟังความคิดเห็น เอาใจเขามาใส่ใจเรา และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ การที่ผู้บริหารมีการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ตอบสนองความต้องการและศักยภาพของแต่ละบุคคล จะช่วยให้องค์กรแวดล้อมไปด้วยบุคลากรที่มีคุณภาพ เป็นประโยชน์ต่อการจัดโครงสร้าง การปฏิบัติงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของแพทเทอร์สัน (Patterson) ที่กล่าวว่า ผู้นำแบบไฟบริการควรมีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจคนอื่น ๆ มากกว่าการตั้งความคาดหวังซึ่งอาจเป็นการกดดันโดยไม่รู้ตัว การเคารพในความแตกต่างทางความคิด วัฒนธรรม และอื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกันของแต่ละบุคคล รับรู้ถึงความตั้งใจและเจตนาที่ดีของแต่ละคน รับรู้ถึงความตั้งใจและเจตนาที่ดี รับฟังผู้อื่นอย่างเข้าใจ รับรู้อารมณ์ของผู้พูดโดยห้ามโต้ตอบระหว่างการพูด เป็นผู้ฟังที่ดี ฟังทั้งสิ่งที่พูดและไม่ได้พูดออกมา รู้จักให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ผู้ตามก็เต็มใจให้ความร่วมมือกับผู้นำที่ดี เกิดประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมได้ พยายามไปสู่ความสำเร็จในระยะยาว นอกจากนั้นการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำให้ความสำคัญและใส่ใจผู้ใต้บังคับบัญชาตามความต้องการและความสามารถแต่ละบุคคล การเข้าใจความแตกต่างของบุคคลเป็นการให้โอกาสความเท่าเทียมกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีโอกาสก้าวหน้าตามศักยภาพที่ตนเองมีอยู่ ไม่ถูกเปรียบเทียบความสามารถกับบุคคลอื่นที่มีศักยภาพเหนือกว่า ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ส่งเสริมความมั่นใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเนื่องจากรู้สึกว่าได้รับการยอมรับนับถือทำให้มีขวัญและกำลังใจ เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้ความศรัทธาต่อผู้นำพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตามที่ผู้นำตั้งเป้าหมายไว้ พฤติกรรมการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เช่น ให้ความใส่ใจความสำเร็จและให้โอกาสก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

เป็นรายบุคคล การพัฒนาศักยภาพของผู้ให้บังคับบัญชาด้านความรู้ ความสามารถและทักษะให้เหมาะสมกับตามความถนัดและศักยภาพของแต่ละบุคคล การมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ โดยผู้บริหารเป็นพี่เลี้ยงและเป็นที่ปรึกษาเพื่อการพัฒนาผู้ตามเป็นรายบุคคล ผู้นำที่มีลักษณะนี้ จะสามารถพัฒนาศักยภาพผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น ผู้นำจะแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับ ความแตกต่างระหว่างบุคคลให้ความใส่ใจความสำเร็จและให้โอกาสก้าวหน้าของผู้ตามเป็นรายบุคคล ส่งเสริมความมั่นใจแก่ผู้ตาม เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลต่อความพึงพอใจ ของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อผู้นำและสมรรถนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้ศักยภาพของผู้ร่วมงาน เพิ่มพูนพัฒนาก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนามากยิ่งขึ้นต่อไป สอดคล้องกับการศึกษาของ สุพัตรา วัชรเกตุ ที่ศึกษา ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ : บัญญัติ 10 ประการ ของผู้นำทางการพยาบาล ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ต้องใช้ความพยายามอย่างมากในการเข้าใจผู้อื่น เพราะบุคคลต้องการการยอมรับและจดจำให้ได้ถึงความเป็นตัวตนที่แตกต่างจากผู้อื่นอย่างไร ต้องเข้าใจในความตั้งใจจริงของผู้อื่น และไม่ปฏิเสธพฤติกรรมหรือการกระทำนั้น ๆ ผู้นำทางการพยาบาลจึงควรยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากรในทีม และสอดคล้องกับการศึกษาของ ธนพร วรรณกุล, ศักดา สถาพรวงษา และนรลักษณ์ เอื้อกิจ ที่ศึกษา การพัฒนาตัวบ่งชี้ คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ผลจากการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล มี 3 องค์ประกอบหลัก คือ 1) การดูแลด้วยหัวใจ 2) ความสำเร็จของงาน และ 3) สัมพันธภาพ ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การบริการ 2) การดูแลรับผิดชอบ 3) การเยียวยา 4) การมีวิสัยทัศน์ 5) การเสริมสร้างพลังอำนาจ 6) การมุ่งมั่นพัฒนาผู้อื่น 7) การไว้วางใจได้ 8) การฟัง 9) การสร้างชุมชน และ 10) ความอ่อนน้อมถ่อมตน และ 94 ตัวบ่งชี้ และ 2) ผลการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล พบว่าโมเดลการวิจัย มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 30.14 ค่าองศาอิสระ และสอดคล้องกับการศึกษาของ ซาด้าและคณะ (Zada et al.) ที่ศึกษา พฤติกรรมการเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้ในสถานที่ทำงานและการมีความรู้ในเรื่องภาวะผู้นำ ผลการวิจัย พบว่า ความเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้คือการสนับสนุนผู้อื่นและให้ความสำคัญกับ ความต้องการของผู้อื่นเป็นอันดับความสัมพันธ์เชิงบวกกับความปลอดภัยทางจิตใจ นอกจากนี้ ยังพบว่าความเข้าใจในปัจเจกบุคคลและบรรยากาศที่ดีช่วยควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างความเป็น ผู้นำแบบผู้รับใช้และการมีความรู้ ดังนั้นในการมอบหมายงาน นอกจากจะต้องมอบหมายคนให้ตรงกับงานแล้วอาจต้องพิจารณามิติด้านอื่นที่จะมีผลกระทบต่อการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

ดังนั้นผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จึงต้องเป็นผู้ที่คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชาให้คุณค่าต่อทรัพยากรมนุษย์ ยอมรับความสำเร็จและให้คุณค่าต่อผลงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำ เพื่อให้สามารถบริหารงานได้สำเร็จบนพื้นฐานความแตกต่างของบุคคล

1.3 องค์ประกอบที่ 3 การอุทิศตนและเสียสละ เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 3 ของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) อยู่ระหว่าง .626 - .681 มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 9.125 ค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 8.296 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวนเท่ากับ 55.052 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบกับองค์ประกอบอื่น ๆ พบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 3 กล่าวคือ ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันอธิบายขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขได้ดีที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานเกิดจากการที่เราเป็นคนมีความคิดเชิงบวก ยอมรับและเข้าใจในความเห็นที่แตกต่างออกไป มีทัศนคติที่มุ่งเน้นการนำประโยชน์มาในการพัฒนางาน ทัศนคติที่ดีจะมีการแสดงออกที่ตรงและสอดคล้องกันไป คือเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญ เป็นสิ่งที่สมควรแสดงออกให้เห็นอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ด้วยเหตุผลที่จะก่อให้เกิดการสร้างควมไว้วางใจใจผูกพัน นำไปสู่การให้ความไว้วางใจต่อกันและกัน ส่งผลให้เกิดการร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจในการทำงานทั้งในยามปกติและเมื่อองค์กรต้องการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในหน่วยงานได้เป็นอย่างดีโดยมีประเด็นการแสดงออกย่อย 2 ประเด็นดังนี้ 1) การแสดงออกเกี่ยวกับการประพฤติตนอยู่ในหลักศีลธรรมอันดี และ 2) แสดงออกถึงการสร้างศรัทธาในตนและวิชาชีพ นั้นหมายถึงเมื่อผู้บริหารแสดงออกซึ่งความน่าเชื่อถือ ก่อให้เกิดความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และถ้าบุคคลศรัทธาต่อผู้บริหารย่อมเกิดบริการที่มีคุณภาพและพึงพอใจได้ทั้งสองฝ่าย ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกที่น่าสนใจคือความเป็นผู้มีความกตัญญูต่องานที่ต่อบุคคลและวิชาชีพ ได้แก่แสดงความเคารพนับถือ ยกย่องเชิดชูสถาบันวิชาชีพ ไม่ลบหลู่ดูหมิ่น ชักนำคนอื่นให้นิยมหรือยินดีในการทำคุณความดี ตอบแทนผู้มีพระคุณ ปฏิบัติต่อผู้มีพระคุณด้วยความซื่อตรงไม่มีลัทธิผลประโยชน์หรือมีสิ่งใดแอบแฝงอยู่เบื้องหลัง ไม่ละทิ้งผู้มีพระคุณในคราวที่ผู้มีพระคุณเดือดร้อนลำบาก เคารพรักใคร่ไว้วางใจและเชื่อถือในผู้มีพระคุณที่ไม่ผิดศีลธรรม ไม่ทำตนเป็นที่เสื่อมเสียชื่อเสียงแก่วงศ์ตระกูลและผู้มีพระคุณ ไม่คิดร้ายต่อผู้มีพระคุณ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ทำนุบำรุงศาสนา รักษาเกียรติยศและนำชื่อเสียงมาสู่สถาบันการศึกษาวิชาชีพ ผู้นำแบบไฟบริการควรมีความไม่เห็นแก่ตัว (Altruism) เป็นบุคคลที่มีความห่วงใยที่แสดงออกมาในการบริการที่สร้างสรรค์ เป็นความหวังดีต่อผู้อื่น เห็นประโยชน์ต่อผู้อื่นก่อนประโยชน์ส่วนตน และเลือกที่จะให้บริการผู้อื่นมากกว่าได้รับบริการให้ความเท่าเทียมและเสมอภาค

สอดคล้องกับแนวคิดของ สเปียร์ (Spears) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการควรมีความมุ่งมั่นพัฒนาคนในองค์กร อุทิศตนและเสียสละให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ก่อน ซึ่งเป็นการพัฒนาผู้ตามให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้มีความเจริญก้าวหน้า เติบโตในการทำงาน เป็นผู้ที่ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สนับสนุนให้แต่ละบุคคลเติบโตในการทำงานและประสบความสำเร็จ พัฒนาศักยภาพของผู้อื่นและพัฒนาชุมชนอย่างรอบด้านให้มีความสำคัญกับผลประโยชน์ของผู้อื่นเป็นอันดับแรก และให้การสนับสนุนและให้ความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาที่จำเป็นแก่พวกเขา เป็นผู้อยู่เบื้องหลังความสำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชา ความไม่เห็นแก่ตัว ความเสียสละของผู้นำเป็นพลังให้การทำงานมีประสิทธิภาพ คือ การเป็นผู้รู้จักการแบ่งปันให้แก่บุคคลอื่นที่ควรให้ด้วยความเต็มใจ ทั้งกำลังกาย เช่น การช่วยเหลือผู้อื่นในการทำงานโดยไม่ต้องร้องขอให้ช่วย แต่ทำด้วยความเข้าใจ เต็มใจ และไม่ลังเลเมื่อเห็นว่าผู้อื่นต้องการความช่วยเหลือการแสดงออกทางวาจาที่ผู้นำแบบไฟบริการควรแสดงออก ซึ่งสามารถทำได้บ่อยครั้งคือ การให้ความเห็นหรือกล้าที่จะให้ข้อเสนอแนะข้อสังเกตต่าง ๆ ที่จะช่วยแก้ปัญหาเดือดร้อนแก่ผู้อื่น นอกจากนี้แล้ว ผู้นำแบบไฟบริการควรมีการจัดการเวลาเพื่อประโยชน์แก่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อันได้แก่ การเสียสละเวลาส่วนตัว ความสุขส่วนตัว ความสุขที่ควรเกิดขึ้นในครอบครัว มาอุทิศเวลาเพื่อทุ่มเทและอุทิศตนในการทำงาน ในบางครั้งการทำงานล่วงเวลาของผู้นำแบบไฟบริการจะทำโดยไม่ได้คำนึงถึงค่าตอบแทน หรือคาดหวังค่าขึ้นชม ไม่ได้คำนึงถึงเวลาราชการ แต่จะทำงานด้วยความรู้สึกเต็มใจ มองถึงมิติของความเป็นคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และมีความสุข สอดคล้องกับการศึกษาของ ชูศรี มโนการ, รัศมีลภัส ใจยะสิทธิ์ และ ศศิญา บัวผุด ที่ศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 7 ตัวแปร ประกอบด้วย ความไม่เห็นแก่ตัว การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความนอบน้อม ความรัก การบริการ ความไว้วางใจ และการมีวิสัยทัศน์ โดยผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบไฟบริการ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (L) มีค่าระหว่าง 0.41 - 0.53 โดยที่ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าระหว่าง 0.70 - 0.88 ซึ่งค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีค่าสูงกว่า 0.5 ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว สามารถวัดภาวะผู้นำแบบไฟบริการซึ่งเป็นตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี และเมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ พบว่ามีค่าระหว่าง 0.50 - 0.78 หมายความว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการจะเป็นผู้รู้จักการแบ่งปันให้แก่บุคคลอื่นที่ควรให้ด้วยความเต็มใจ ทั้งกำลังกาย กำลังใจโดยไม่ต้องร้องขอให้ช่วย แต่ทำด้วยความเข้าใจ เต็มใจ และไม่ลังเลเมื่อเห็นว่าผู้อื่นต้องการความช่วยเหลือการแสดงออกทางวาจาที่ผู้นำแบบไฟบริการมักแสดงออก คือ จะช่วยแก้ปัญหาเดือดร้อนแก่ผู้อื่น นอกจากนี้แล้วผู้นำแบบไฟบริการจะมีการจัดการเวลาเพื่อประโยชน์แก่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การเสียสละเวลาส่วนตัว ความสุขส่วนตัว ความสุขที่ควรเกิดขึ้นในครอบครัว มาใช้เวลาเพื่อทุ่มเทและอุทิศตนในการทำงาน

ในบางครั้งการทำงานล่วงเวลาของผู้นำแบบไฟบริการจะทำได้คำนึงถึงค่าตอบแทนหรือคาดหวังค่าชื่นชม ไม่ได้คำนึงถึงเวลาราชการ แต่จะทำงานด้วยความรู้สึกเต็มใจ เพื่อให้งานมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และมีความสุขกับการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูศรี มโนการ, รัตม์ลภัส ใจยะสิทธิ์ และศศิญา บัวผุด ที่ศึกษา องค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 7 ตัวแปร ประกอบด้วย ความไม่เห็นแก่ตัว การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความนอบน้อม ความรัก การบริการ ความไว้วางใจ และการมีวิสัยทัศน์ และสอดคล้องกับการศึกษาของ ดัสวาตี และคณะ (Daswati et al.) ที่ศึกษา ผลของความเป็นผู้นำแบบไฟบริการต่อการดำเนินงานของโรงพยาบาลทั่วไปในระดับภูมิภาค ผลการวิจัย พบว่า ผู้นำเสียสละผลประโยชน์ของตนเองน้อยลงเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรทางการแพทย์ และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือบุคลากรทางการแพทย์สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทุกวันทำงาน นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์การถดถอยผ่านการทดสอบสมมติฐานยังแสดงให้เห็นว่าความเป็นผู้นำแบบไฟบริการยังมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรของโรงพยาบาล

1.4 องค์ประกอบที่ 4 การมีคุณธรรมและจริยธรรม เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 4 ของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) อยู่ระหว่าง .626 - .922 มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 5.993 ค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 5.448 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวนเท่ากับ 60.500 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบกับองค์ประกอบอื่น ๆ พบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 4 กล่าวคือ ตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันอธิบายองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขได้ดีที่สุด เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าผู้บริหารต้องยึดหลักจรรยาบรรณของวิชาชีพซึ่งหมายความว่าถึงจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล (Professional code of Ethic) เพราะเป็นข้อบัญญัติที่กำหนดไว้ว่าสิ่งใดควรหรือไม่ควรประพฤติปฏิบัติสำหรับวิชาชีพ จะรักษาและส่งเสริมมาตรฐานของวิชาชีพพยาบาลวิชาชีพทุกคนต้องยึดไว้เป็นหลักในการประกอบวิชาชีพ ต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเองสังคมและวิชาชีพ ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษายพยาบาลเป็นอย่างยิ่งที่ทำให้เกิดศรัทธาและเชื่อถือได้ของผู้บริหารได้ ซึ่งผู้นำทางการศึกษายพยาบาลเช่นเดียวกันที่ต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมคาดหวังและให้ความสนใจ คือ ความรับผิดชอบต่อระดับจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสมรรถใจ เป็นระดับความรับผิดชอบต่อสังคมซึ่งไม่มีข้อกำหนดชัดเจน ต้องใช้ดุลยพินิจของตนในการตัดสินใจถึงความเหมาะสมในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากนี้ยังพบว่าผู้นำทางการศึกษายพยาบาลต้องรับผิดชอบต่อการสร้างบรรยากาศองค์กรให้มีพฤติกรรมจริยธรรม สอดคล้องกับที่สมาคมพยาบาล

แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีได้กำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาลของสมาคม พ.ศ. ฉบับปีพุทธศักราช 2546 ที่มุ่งเน้นให้พยาบาลได้ประพฤติปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยกำหนดเป็นความรับผิดชอบต่อประชาชน ความรับผิดชอบต่อประเทศชาติ ต่อผู้ร่วมวิชาชีพและต่อตนเองในข้อที่ 1 ถึงข้อที่ 3 ว่าพยาบาลรับผิดชอบต่อประชาชนผู้ต้องการพยาบาลและบริการสุขภาพฯ ประกอบวิชาชีพด้วยความเมตตากรุณาเคารพในคุณค่าของชีวิตพยาบาล มีปฏิสัมพันธ์ทางวิชาชีพกับผู้ให้บริการ ผู้ร่วมงาน และประชาชนด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและสิทธิมนุษยชนของบุคคล พยาบาลมีปฏิสัมพันธ์ทางวิชาชีพกับผู้ให้บริการ ผู้ร่วมงาน และประชาชนด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและสิทธิมนุษยชนของบุคคลทั้งในความเป็นมนุษย์สิทธิในชีวิต และสิทธิในเสรีภาพเกี่ยวกับการเคลื่อนไหว การพูด การแสดงความคิดเห็น การมีความรู้การตัดสินใจ ค่านิยม ความแตกต่างทางวัฒนธรรม และความเชื่อทางศาสนาตลอดจนสิทธิในความเป็นเจ้าของและความเป็นส่วนตัวของบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของ ปุณยณัฐ พิมใจใส และคนอื่น ๆ ที่ศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการ: มุมมองผู้บริหารการพยาบาล ผลการศึกษา พบว่า การที่องค์กรจะสามารถดำรงอยู่ได้กับปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารการพยาบาลควรให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการซึ่งมีความจำเป็นต่อความสำเร็จขององค์กร ภาวะผู้นำใฝ่บริการทางการบริหารการพยาบาลนั้นเน้นการเป็นผู้ฟังที่ดี ความเชื่อถือไว้วางใจ ความเห็นอกเห็นใจ ความร่วมมือ ความเชื่อมั่น ความศรัทธา มีจริยธรรม การรู้จักและเข้าใจสภาพการณ์ขององค์กรเป็นอย่างดี และเป็นผู้ที่มีการตื่นรู้ ตื่นตัวอย่างมีเหตุผล เพื่อให้การดำเนินการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มหรือองค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และสอดคล้องกับการวิจัยของ พีรเทพ รุ่งคุณากร, พิมพัลดา อนันต์สิริเกษม และศิริณา จิตต์จรัส ที่ศึกษา ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน : แนวคิดและทฤษฎีเพื่อการพัฒนา ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการเป็นภาวะการนำของผู้ปรารถนาให้บริการและช่วยแก้ปัญหาของผู้อื่นด้วยความเต็มใจ เป็นความมุ่งมั่นในการให้บริการผู้อื่นด้วยคุณธรรม จริยธรรม อันเอื้อเฟื้อและนอบน้อม ผู้นำแบบใฝ่บริการจึงเป็นคุณลักษณะทางจิตใจและท่าทีจากภายในตัวบุคคลแต่ละคน มีลักษณะ 10 ประการ ได้แก่ การเป็นผู้ฟังที่ดี การเห็นใจผู้อื่น การเอื้อยวจิตใจ การตระหนักรู้ในตนเอง การโน้มน้าวใจผู้อื่น การเชื่อมโยงความคิด การมองการณ์ไกล การมีจิตบริการ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เป็นผู้บริการประจำชุมชนที่มีบทบาทหน้าที่ในการสร้างเสริมสุขภาพ ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องได้รับการพัฒนาในตัว อสม. เพื่อเสริมสร้างคุณภาพการบริการ ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงปรารถนาในการช่วยเหลือประชาชนและชุมชนให้มีสุขภาพที่ดีเพื่อเสริมสร้างคุณภาพการบริการ และสอดคล้องกับการศึกษาของ ปุรวันตี และคณะ (Purwanti et al.) ศึกษาผลกระทบของความเป็นผู้นำแบบใฝ่บริการในการปฏิบัติงานพยาบาลในโรงพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการเป็นรูปแบบภาวะผู้นำในการพยาบาลที่มีอิทธิพลต่อพยาบาลและผู้ป่วย

ในโรงพยาบาลรูปแบบหนึ่งที่เหมาะสมที่จะนำไปปฏิบัติ เช่น การเสียสละ การให้บริการ และการรักษา ความเป็นผู้นำแบบใฝ่บริการในการพยาบาลมีความเกี่ยวข้องอย่างยิ่งและมีอิทธิพลต่อทีมพยาบาลและผู้ป่วยในโรงพยาบาล

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาลจึงต้องมององค์ประกอบนี้เป็นสำคัญในการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ต้งามอย่างต่อเนื่องแสดงออกถึงความรับผิดชอบ การมีจิตสาธารณะต่อวิชาชีพและสังคม ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่มีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ในหน่วยงานให้แก่ตนและพวกพ้อง ผู้บริหารแสดงออกถึงความเป็นคนดีในวิชาชีพและสังคม มีการแสดงออกอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ ในการปฏิบัติงานโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ในการปฏิบัติในหน้าที่และการบริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอจนเป็นที่ไว้วางใจ รวมถึงมีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและวิชาชีพ สร้างบรรยากาศเชิงบวกที่ส่งเสริมการแสดงออกอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ในการปฏิบัติงานโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ในการปฏิบัติในหน้าที่และการบริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอจนเป็นที่ไว้วางใจ รวมถึงมีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและวิชาชีพ มีความชัดเจนในการแสดงออกซึ่งการยึดมั่นในคุณค่าที่ถูกต้องซึ่งแสดงออกถึงความมีคุณธรรมและจริยธรรมของผู้นำ

1.5 องค์ประกอบที่ 5 การมีบทบาทนำในการให้บริการต่อชุมชน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 5 ของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) อยู่ระหว่าง .616 - .662 มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 65.528 ค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 5.028 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวนเท่ากับ 60.500 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบกับองค์ประกอบอื่น ๆ พบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย กล่าวคือ ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันอธิบายองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขได้ดีที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถาบันพระบรมราชชนก เป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ แห่งพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562 มีหน้าที่ผลิตและพัฒนาบุคลากรสุขภาพตามความต้องการของกระทรวงสาธารณสุข โดยจัดการศึกษาระดับปริญญาและระดับต่ำกว่าปริญญาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 มาตรา 40 ซึ่งกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การให้คำปรึกษาทางวิชาการ การถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการสร้างนวัตกรรมแก่ภาครัฐ ภาคเอกชนชุมชนและสังคม เพื่อนำความรู้ไปใช้ประโยชน์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สถาบันอุดมศึกษาในฐานะที่เป็นที่พึ่งทางวิชาการของชุมชนและสังคมต้องร่วมเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนในการพัฒนาพื้นที่ที่ใกล้เคียงกับที่ตั้งของสถาบัน

อุดมศึกษานั้นหรือพื้นที่อื่น ตามที่สถาบันอุดมศึกษาเห็นสมควร สถาบันอุดมศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ กับสังคม เพื่อสร้างเสริมจิตสาธารณะในการนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ เพื่อสร้างประโยชน์แก่ส่วนรวม ตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 รวมทั้ง พระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562 มาตรา 7 ยังกำหนดให้การให้บริการทางวิชาการแก่สังคมที่เน้นความร่วมมือกับชุมชนเป็นหนึ่งในวัตถุประสงค์ของสถาบันพระบรมราชชนก โดยดำเนินการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ดังนั้นทุกคณะควรมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแผนบริการทางวิชาการแก่สังคมของสถาบันตามพันธกิจของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเป็นการดำเนินการโดยคณาจารย์จากวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 39 แห่ง ประกอบด้วย วิทยาลัยพยาบาล จำนวน 30 แห่ง วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จำนวน 7 แห่ง วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข กาญจนภิเษก และวิทยาลัยการแพทย์แผนไทย อภัยภูเบศร์ ซึ่งกระจายอยู่ทุกภูมิภาคของประเทศ

ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงต้องเป็นศูนย์รวมด้านวิชาการที่ทำหน้าที่เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการสู่ประชาชนภายนอก เพื่อให้องค์ความรู้ที่มีนั้นได้รับการกระจายและการต่อยอดความคิดให้กว้างขวางมากที่สุด รวมทั้งเป็นการให้การศึกษาแก่ประชาชนในทางอ้อม เพื่อให้ประชาชนสามารถติดตามวิทยาการใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นได้ทัน แม้มิได้อยู่ในระบบการศึกษา โดยเปิดกว้างให้ชุมชนเข้าร่วมเรียนรู้ และมหาวิทยาลัยเองก็ต้องร่วมในกิจกรรมเพื่อพัฒนาชุมชนร่วมกับชาวบ้านและฝ่ายอื่น ๆ ที่สนใจ นอกจากนี้สถาบันยังสามารถเปิดให้ชุมชนได้มาใช้ประโยชน์จากวัสดุ อุปกรณ์ อาคาร สถานที่ของมหาวิทยาลัยเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม เวทีประชุมชาวบ้าน หรือการใช้ศูนย์วิจัย ศูนย์วิทยาศาสตร์ ห้องทดลอง แปลงทดลองของสถาบัน เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของชุมชน เป็นต้น ซึ่งในปัจจุบันมหาวิทยาลัยทั่วโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงในพันธกิจ โดยเป็นองค์กรที่ทำกิจการเพื่อสังคมมากยิ่งขึ้น เน้นการร่วมคิด ร่วมทำและเกิดประโยชน์ร่วมกัน โดยใช้ความรู้ ความชำนาญที่มีให้เกิดผลกระทบที่ดีต่อสังคมในลักษณะพันธกิจสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยกับสังคม (University Engagement) จึงเป็นจุดเปลี่ยนของการทำงานกับสังคม ซึ่งเดิมอยู่ในรูปแบบของการให้บริการ (Service) ไปสู่การทำงานร่วม (Engagement) กับภาคีเครือข่ายในพื้นที่ ในลักษณะเชิงสถาบันที่ร่วมเป็นหุ้นส่วนระยะยาว (Long-term Partnerships) และหวังที่จะให้มหาวิทยาลัยเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) อย่างแท้จริงของชุมชนหรือสังคมในพื้นที่ โดยมหาวิทยาลัยสามารถทำพันธกิจสัมพันธ์กับสังคม ตามความถนัดและความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัย แนวทางการดำเนินงานเชิงวิชาการร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยกับสังคม ในพันธกิจของมหาวิทยาลัย บนหลักการพื้นฐาน 4 ประการ ได้แก่ 1) ร่วมคิด ร่วมทำแบบพันธมิตรและหุ้นส่วน (Partnerships) 2) เกิดประโยชน์ร่วมกันแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย (Mutual Benefits) 3) มีการใช้ความรู้ และเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน (Scholarship) และ 4) เกิดผลกระทบต่อสังคมที่ประเมินได้ (Social Impact) มหาวิทยาลัยเป็นสถาบัน

ที่มีเสรีภาพทางวิชาการ (Academic Freedom) และมีความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) การทำพันธกิจสัมพันธ์จะทำให้มหาวิทยาลัยได้ตระหนักในความรับผิดชอบต่อสังคมและมีส่วนร่วม กับสังคม มีบทบาทมากขึ้นในการพัฒนาพื้นที่สังคมและชุมชน มหาวิทยาลัยที่รับผิดชอบต่อสังคม จะก่อให้เกิด ประโยชน์ต่อทุกฝ่าย ทั้งองค์กร ชุมชน และสถาบันการศึกษา การทำพันธกิจสัมพันธ์ เป็นการนำ ภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยที่ดำเนินการอยู่แล้ว เข้าไปดำเนินการร่วมกับองค์กรชุมชน การบริการ ทางวิชาการแก่สังคม หากนำผลงานไปขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ จะใช้คำว่า “ตำแหน่งวิชาการ รับใช้สังคม” นอกจากนี้แต่ละวิชาที่เปิดสอนสามารถนำไปปรับใช้สังคมได้ เป็นการทำให้มหาวิทยาลัย มีบทบาท ในสังคมและชุมชนมากขึ้น มีผลกระทบที่ดีอย่างยั่งยืนและต่อเนื่อง สอดคล้องกับการศึกษา ของ เนติยา แจ่มทิม, จารุวรรณ สอนงญาติ และลักขณา ศิริถิกุล ที่ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหาร ที่พึงประสงค์ วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบัน พระบรมราชชนก ที่มีประสิทธิภาพมี 17 คุณลักษณะ คือ 1) คุณลักษณะทางกาย 2) คุณลักษณะ ทางบุคลิกภาพ 3) คุณลักษณะทางสังคม 4) คุณลักษณะส่วนบุคคล 5) คุณลักษณะด้านความรู้ 6) คุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน 7) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ 8) คุณลักษณะทาง แรงจูงใจ 9) คุณลักษณะทางทักษะ 10) คุณลักษณะด้านการบริหาร 11) คุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม 12) คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ 13) คุณลักษณะด้านความสามารถที่จะสามารถทำงาน ร่วมกับผู้อื่น 14) คุณลักษณะด้านความสามารถในการวางแผนการทำงาน 15) คุณลักษณะด้าน ความสามารถในการทำงานกับชุมชน 16) คุณลักษณะด้านความสามารถในฐานะผู้นำด้านศาสนา วัฒนธรรมและจริยธรรม และ 17) คุณลักษณะด้านทัศนคติหมายถึงความสำนึกการสร้างชุมชนโดยมี ความรู้สึกร่วมกันของคนที่ก่อให้เกิดชุมชนที่ดี สิ่งสำคัญคือ ความรัก ทุกชุมชนจึงต้องมี ความไว้วางใจ และการให้ความเคารพซึ่งกันและกัน โดยความรักจะเป็นรากฐานต่อการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้เจริญก้าวหน้าต่อไป เพื่อให้คนในสังคมมีความสุข และสอดคล้องกับการศึกษาของ ปวีญา สารสิทธิ์ รพีพร ธงทอง และชัยยศ จินารัตน์ ที่ศึกษา ภาวะผู้นำแบบรับใช้และวัฒนธรรมองค์กรที่มี ผลกระทบต่อการจัดการสุขภาพปทุมภูมิ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบรับใช้ วัฒนธรรมองค์กร กับการจัดการสุขภาพปทุมภูมิ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับน้อย ถึงปานกลาง อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า $r = .55, .61$ และ $.50$ 3) ภาวะผู้นำแบบรับใช้ วัฒนธรรม องค์กร และการจัดการสุขภาพปทุมภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ ภาวะ ผู้นำแบบเฝ้าบริการที่สามารถนำไปสู่ผลของการพัฒนาการจัดการสุขภาพปทุมภูมิ สามารถนำไปปฏิบัติ ได้ โดยประกอบด้วย (1) การสำรวจข้อมูลสุขภาพของประชาชนอยู่เป็นประจำ (2) เผยแพร่ข้อมูล เกี่ยวกับสุขภาพอย่างทั่วถึง (3) การปฏิบัติงานโดยไม่จำกัดเวลาหรือสถานที่ (4) การพัฒนาตนเอง ด้านความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ และการป้องกันโรค (5) การออกเยี่ยมประชาชนอย่างสม่ำเสมอ

(6) การปฏิบัติงานเป็นทีมด้วยความรับผิดชอบต่อชีวิตของประชาชน (7) การดูแลสุขภาพของตนเอง ให้แข็งแรงอยู่ตลอดเวลา และ (8) การเผยแพร่วิธีดูแลสุขภาพตนเอง โดยบุคลากรของโรงพยาบาล ซึ่งต้องเอาใจใส่ต่อความแตกต่างของแต่ละบุคคลที่ร่วมกันปฏิบัติงานด้าน การจัดการสุขภาพปฐมภูมิ และสอดคล้องกับการศึกษาของ โรบินสัน และแม็กนุเซน (Robinson and Magnusen) ศึกษา การพัฒนาความเป็นผู้นำแบบไฟบริการจากประสบการณ์และการปฏิบัติงานของหลักสูตรการจัดการศึกษา ของวิทยาลัยกีฬา โดยนักศึกษหลักสูตรการจัดการกีฬาของวิทยาลัย 19 คนเข้าร่วมการศึกษาค้นคว้า โดยทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาในโปรแกรมหลังเลิกเรียนสำหรับนักเรียนประถมศึกษาที่ด้อยโอกาส เป็นเวลา 12 ชั่วโมงตลอดระยะเวลา 6 สัปดาห์ ผลการวิจัย พบว่า ความเป็นผู้นำแบบไฟบริการ สามารถศึกษาและสอนให้กับมืออาชีพด้านกีฬาในปัจจุบันและผู้ที่ไฟฝันได้มีทักษะดียิ่งขึ้น ซึ่งการเรียนรู้การบริการวิชาการเป็นวิธีการเชิงบวกสำหรับการพัฒนาผู้นำแบบไฟบริการ ตลอดจน สามารถประยุกต์แนวคิดโครงการการเรียนรู้การบริการในอนาคตที่มุ่งพัฒนาผู้นำแบบไฟบริการ

2. ผลการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัด คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัย พบว่า มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 คือ ผลการยืนยัน องค์ประกอบ มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำ แบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีบทบาทนำในการจัดการศึกษาพยาบาล 2) การให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคล 3) การอุทิศตนและเสียสละ 4) การมีคุณธรรมและจริยธรรม และ 5) การมีบทบาทนำในการให้บริการต่อชุมชน การส่งเสริมศักยภาพภาวะผู้นำแบบไฟบริการของ ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ช่วยให้การปฏิบัติงานร่วมกันของผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารจะมีพื้นฐาน บนความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีการปฏิบัติด้วยความศรัทธา มีการยึดหลักการของการรับใช้และให้บริการ มีการกระทำความดีเพื่อการอยู่ร่วมกัน โดยภาวะผู้นำไฟบริการจะเด่นชัดในหลักปฏิบัติของท่านหรือ การให้ที่หมายรวมถึงการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การเสียสละ การแบ่งปัน การช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ ตลอดจนให้ความรู้แนะนำสั่งสอน และอรรถจริยา เป็นการประพฤติประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยเหลือ กิจการ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม จะเกิด การเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวก และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานเป็นทีม ช่วยให้การปฏิบัติงาน ร่วมกันของผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งมีความถูกต้องเหมาะสม เป็นไปได้ และ เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิยังได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า เมื่อได้พิจารณา องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขแล้ว มีความครอบคลุมกับเหมาะสมกับภาวะผู้นำแบบ

ใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข และตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบสามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขได้ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข และบุคลากรในวิทยาลัยให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำใฝ่บริการเป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานของการทำงานเป็นทีม การอยู่ร่วมกันเป็นชุมชน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีพฤติกรรมที่ประกอบด้วยคุณธรรม การดูแลเอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน และการมุ่งพัฒนาให้เพื่อนร่วมงานเจริญงอกงาม ที่สำคัญคือภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการเป็นตัวอย่างที่ดีในการมอบอำนาจแก่คนซึ่งถือว่าเป็นหลักการสำคัญยิ่งสำหรับภาวะผู้นำแบบนี้ และหลักการดังกล่าวยังตั้งอยู่บนความเป็นจริงที่นำไปสู่การปฏิบัติได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ ปณิฏฐา เกลียวสัมพันธ์ใจ ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการเป็นลักษณะของกระบวนการที่มีอิทธิพลจากบุคคลหนึ่งพยายามใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น หรือได้รับยกย่องจากกลุ่มให้เป็นผู้ชี้แนะและช่วยเหลือให้กลุ่มปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการบนพื้นฐานความถูกต้องและความมีเหตุมีผล ซึ่งการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเหล่านี้จะทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะตามคุณลักษณะของภาวะผู้นำใฝ่บริการ 10 ประการ ดังนี้

- 1) การฟัง (listening) 2) การมีความรู้สึกร่วม (empathy) 3) การเยียวยารักษา (healing)
- 4) การตระหนักรู้ (awareness) 5) การโน้มน้าวใจ (persuasion) 6) การสร้างกระบวนการทัศน์ (conceptualization) 7) การมองการณ์ไกล (foresight) 8) การรับผิดชอบดูแล (stewardship)
- 9) การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (commitment to the growth of people) และ 10) การสร้างชุมชน (building community) และสอดคล้องกับ การศึกษาของ อูสมาน ซาเลห์ และคณะ (Osman Saleh et al.) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำแบบใฝ่บริการของหัวหน้าพยาบาลและความมุ่งมั่นในการทำงานของพยาบาล ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่พยาบาลมีคะแนนในระดับสูงสำหรับความเป็นผู้นำแบบใฝ่บริการและมีความมุ่งมั่นต่อองค์กร และมีความสัมพันธ์ทางสถิติในระดับสูงระหว่างความเป็นผู้นำแบบใฝ่บริการของหัวหน้าพยาบาลทั้งหมดและความมุ่งมั่นของพยาบาลทั้งหมดในการทำงาน และมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับสูงระหว่างความเป็นผู้นำแบบใฝ่บริการของหัวหน้าพยาบาลโดยรวมในทุกมิติและความมุ่งมั่นของพยาบาลโดยรวมในการทำงานในทุกมิติ

ดังนั้น แนวคิดภาวะผู้นำใฝ่บริการสามารถช่วยให้สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและผู้บริหารได้ โดยภาวะผู้นำใฝ่บริการจะประกอบด้วยคุณลักษณะ 10 ประการที่มีความสำคัญในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นของสำหรับผู้เรียนและผู้บริหาร เพื่อส่งเสริมผู้บริหารให้เป็นผู้นำที่มีใจใฝ่บริการ ช่วยเหลือผู้อื่น มีจิตสาธารณะในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบใหม่ที่ควรส่งเสริมผู้บริหารให้มีความพร้อมในการอยู่ในสังคมยุคใหม่ เท้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ได้ข้อค้นพบที่เป็นองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถนำข้อค้นพบที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในเชิงนโยบายและการนำไปปฏิบัติดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ข้อเสนอแนะนโยบาย

1.1 ผู้บริหารและหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรของคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ควรนำองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปศึกษาในรายละเอียดขององค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ เป็นกรอบในการกำหนดเกณฑ์คุณสมบัติเบื้องต้นในการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ามาเป็นผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลของคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

1.2 ผู้บริหารและหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันพระบรมราชชนก สามารถนำองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ไปเป็นกรอบในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารเพื่อพัฒนาผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

1.3 คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ควรส่งเสริมการสร้างภาวะผู้นำแบบไฟบริการให้เกิดขึ้นกับผู้บริหาร โดยมีการกำหนดนโยบายให้คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก พัฒนาเป็นแนวปฏิบัติสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำแบบไฟบริการให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารต่อไป

2. ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติการ

2.1 ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสามารถนำองค์ประกอบไปเป็นกรอบในการสร้างแบบประเมินสมรรถนะภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารและอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลทุกระดับ

2.2 อาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข สามารถนำองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มากำหนดแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำผลการวิจัยและข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
3. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
4. ควรมีการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กนกพร อินตาวงศ์. “ภาวะผู้นำใฝ่บริการ: ความหมาย ความสัมพันธ์และการนำไปปรับใช้ในองค์กร.”

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน 2, 1 (มกราคม - เมษายน 2564): 31.

กระทรวงสาธารณสุข. “ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การแบ่งส่วนราชการตามพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562.” 18 สิงหาคม 2565.

กฤษณา พรหมชาติ และสุวิทย์ ศรีโหม. “บทบาทภาวะผู้นำกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21.”

วารสารนักบริหาร 37, 1 (มกราคม - มิถุนายน 2560): 17.

กานต์ บุญศิริ และพจนารถ พรเจริญวิโรจน์. “ภาวะผู้นำกับการเป็นนักบริหารการศึกษามืออาชีพ.”

วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ 8, 1 (มกราคม - เมษายน 2557): 4.

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก. **แผนยุทธศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบัน**

พระบรมราชชนก พ.ศ. 2563 - 2567. เข้าถึงเมื่อ 2 ธันวาคม 2567, เข้าถึงได้จาก https://bcnb.ac.th/bcnb/uploads/documents/wg2/20190820_165729_121_4050.pdf

เจริญ ภูวิจิตร. **กลยุทธ์ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมนำการเปลี่ยนแปลง.** เข้าถึงเมื่อ 22 ตุลาคม 2567, เข้าถึงได้จาก <https://www.nidtep.go.th/2017/publish/doc/20230317-1.pdf>.

ชูศรี มโนการ, รัชมีลภัส ใจยะสิทธิ์ และศศิญา บัวผุด. “องค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข.” **วารสารทหารบก 21, 3 (กันยายน - ธันวาคม 2563): 179 - 190.**

ณปภัช วิเศษชูชาติกุล และพิพัฒน์ นนทนาธรณ์. “อิทธิพลของภาวะผู้นำใฝ่บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า.” **วารสารสมาคมนักวิจัย 21, 3 (กันยายน - ธันวาคม 2559): 75.**

ธนพร วรรณกุล, ศักดา สถาพรวงษา และนรลักษณ์ เอื้อกิจ. “การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบผู้บริการของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล.” **วารสารเวริเดียนส์ 9, 1 (มกราคม - เมษายน 2559): 598.**

ธัญนันท์ บุญอยู่. “อิทธิพลค่านิยมของภาวะผู้นำใฝ่บริการและการแบ่งปันความรู้ในการถ่ายทอดความฉลาดทางอารมณ์สู่ประสิทธิผลในงานพยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร.”

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม 11, 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2564): 143.

นภาพิพย์ ตั้งตรีจักร และคณะ. “โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารและทักษะของอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 ผ่านความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.”

วารสารพยาบาลสงขลานครินทร์ 39, 3 (กรกฎาคม - กันยายน 2562): 90 - 91.

เนตรชนก ศรีทุมมา และปราณี หาญมีพงษ์. “ภาวะผู้นำใ้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย.” **วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน** 22, 3 (กรกฎาคม - กันยายน 2559): 441.

เนติยา แจ่มทิม, จารุวรรณ สอนงญาติ และลักขณา ศิริถิกุล. “คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก.” **วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุพรรณบุรี** 4, 1 (มกราคม - มิถุนายน 2564): 95.

ปณิฏฐา เกลียวสัมพันธ์ใจ. “ภาวะผู้นำใ้บริการ: ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในรูปแบบใหม่.”

วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย 4, 4 (ตุลาคม - ธันวาคม 2565): 65.

ปวิษฐา สารสิทธิ์, รพีพร ธงทอง และชัยยศ จินารัตน์. “ภาวะผู้นำแบบรับใช้และวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลกระทบต่อจัดการสุขภาพปฐมภูมิ.” **วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์** 7, 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2565): 1295 - 1296.

บุญยณัฐ พิมใจใส และคณะ. “ภาวะผู้นำใ้บริการ: มุมมองผู้บริหารการพยาบาล.” **วารสารพยาบาลทหารบก** 21, 1 (มกราคม - เมษายน 2560): 9.

ผดุงวิทย์ ยศทวี และจรรยา สันตยากร. “อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบใ้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 1.”

วารสารการพยาบาลและสุขภาพ 12, 2 (เมษายน - มิถุนายน 2561): 67.

“พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553.” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 116, ตอนที่ 74ก (19 สิงหาคม 2542): 3.

พิมพ์สุดา ชุ่มเอื้อง และคณะ. “ภาวะผู้นำใ้บริการ (SERVANT LEADERSHIP) ในโลกแห่งการแข่งขันทางธุรกิจ.” **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ** 5, 18 (มกราคม - มีนาคม 2562): 15-19.

พีรเทพ รุ่งคุณากร, พิมพ์ลดา อนันต์ศิริเกษม และศิริณา จิตต์จรัส. “ภาวะผู้นำแห่งการรับใช้ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน : แนวคิดและทฤษฎีเพื่อการพัฒนา.” **วารสารเวริเตียนส์ ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ** 10, 1 (มกราคม - เมษายน 2560): 1103.

มัทนา วังถนอมศักดิ์. **ภาวะผู้นำทางการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ**. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2561.

มาลีวัล เลิศสาครศิริ, มาลินี ปันดี และวิลาวัณย์ เพ็งพานิช. “การเสริมสร้างความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่.” **วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี** 31, 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2563): 203.

รัตนา ทองแจ่ม. “จริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาล.” **วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์** 7, 1 (มกราคม - มีนาคม 2563): 31.

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. **สถาบันพระบรมราชชนก**. เข้าถึงเมื่อ 28 สิงหาคม 2567, เข้าถึงได้จาก <https://bit.ly/3Ksavbe>

วิรวรรณ ฉิมพลี, กุลวดี อภิชาติบุตร และบุญพิชชา จิตต์ภักดี. “ภาวะผู้นำไปบริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคเหนือ.” **พยาบาลสาร** 47, 1 (มกราคม - มีนาคม 2563): 361.

วิวัฒน์ โรจนพิทยากร. “สถาบันพระบรมราชชนก : สถาบันอุดมศึกษาแห่งใหม่ของไทย.” **วารสารวิชาการสาธารณสุข** 28, ฉบับพิเศษ (พฤษภาคม - มิถุนายน 2562): 2.

ศรุติพงศ์ ภูวัชรวรานนท์. “คุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำแบบรับใช้กับการบริหารในยุควิถีใหม่.” **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร** 12, 47 (เมษายน - มิถุนายน 2567): 1.

ศิริพร สิงหนตร, จรวยพร ใจสิทธิ และวิชยา เท็นแก้ว. “ภาวะผู้นำการพยาบาลในศตวรรษที่ 21.” **วารสารนเรศวรพะเยา** 10, 1 (มกราคม - เมษายน 2560): 18.

สถาบันพระบรมราชชนก คณะพยาบาลศาสตร์. **ประวัติคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก**. เข้าถึงเมื่อ 2 ธันวาคม 2567, เข้าถึงได้จาก fon.pi.ac.th/รู้จักองค์กร/

สถาบันพระบรมราชชนก. **แผนยุทธศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2565 - 2569**. เข้าถึงเมื่อ 4 ธันวาคม 2567, เข้าถึงได้จาก https://www.bcnb.ac.th/bcnb/uploads/documents/wg2/20220505_124038_120_0.pdf

สถาบันพระบรมราชชนก. **ยกสถานะ ‘สถาบันพระบรมราชชนก’ เป็นอุดมศึกษาเฉพาะทางผลิตบุคลากรตามความต้องการ สธ.** เข้าถึงเมื่อ 4 กันยายน 2567, เข้าถึงได้จาก <https://www.hfocus.org/content/2018/04/15680>

สภาการพยาบาล. “ข้อบังคับสภาการพยาบาล ว่าด้วยหลักเกณฑ์การรับรองสถาบันการศึกษาวชิการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2556.” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 130, ตอนพิเศษ 77 ง (26 มิถุนายน 2556): 51.

สภาการพยาบาล. **สถาบันการศึกษาที่ทำการสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตในประเทศไทย**. เข้าถึงเมื่อ 3 กันยายน 2567, เข้าถึงได้จาก <https://nurse.rmutt.ac.th>

สมจิตร เจริญกร. “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในองค์กร.” *Journal of Roi Kaensarn Academi* 3, 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2561): 8.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. *ภาวะผู้นำแบบบริการ : แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย*. ขอนแก่น: อภิชาติการพิมพ์, 2557.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. *แผนพัฒนาอุดมศึกษาระยะยาว*. เข้าถึงเมื่อ กุมภาพันธ์ 2567, เข้าถึงได้จาก https://www.ubu.ac.th/web/files_up/03f2017040916420783.pdf

สิตา พุตระกูล, วินัยทองอุบล และเพชรสุดา ภูมิพันธุ์. “สภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตสุขภาพที่ 9.” *พัฒนวารสาร* 7, 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2563): 306.

สิวลี ศิริไล. *จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล*. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2558.

สุทัศน์ เหมทานนท์. “วิทยาลัยคุณธรรม: สร้างได้อย่างไรในวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก.” *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี* 1, 1 (มกราคม - มิถุนายน 2561): 11.

สุพัตรา วัชรเกตุ. “ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้: บัญญัติ 10 ประการของผู้นำทางการพยาบาล.” *วารสารพยาบาลทหารบก* 15, 3 (กันยายน - ธันวาคม 2557): 44.

สุภิญญา กลางณรงค์ และณภัทร เรืองนภากุล. *ความเป็นพลเมืองยุคดิจิทัลกับการรับมือด้านมิติออนไลน์ในวิถีปฏิบัติใหม่*. เข้าถึงเมื่อ 20 ตุลาคม 2567, เข้าถึงได้จาก <https://blog.cofact.org/digitalcitizen/>

สุระพรรณ พนมฤทธิ์ และเพ็ญพรรณ พิทักษ์สงคราม. “การพัฒนาภาวะผู้นำแบบฝ่ายบริการ: ทิศทางการบริหารจัดการในองค์การพยาบาล.” *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข* 31, 3 (กันยายน - ธันวาคม 2564): 204.

อติญาณ ศรีเกษตริน และคณะ. “วิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกับการผลิตและพัฒนาบุคลากรสุขภาพระดับปฐมภูมิ: ในยุคการปรับเปลี่ยน.” *ราชวดีสาร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์* 10, 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2563): 86 - 88.

อนุวัตร กระสังข์. “ทฤษฎีภาวะผู้นำฝ่ายบริการ: ทิศทางการบริหารจัดการขององค์การในอนาคต.” *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์* 6, 4 (ตุลาคม - ธันวาคม 2560): 125.

อัญชิสา ชูศรี, สีน งามประโคน และอำนาจ บัวศิริ. “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำฝ่ายบริการ สำหรับนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข.” *วารสารวิทยาลัยพยาบาลนครราชสีมา* 25, 1 (มกราคม - มิถุนายน 2562): 2953 - 2954.

- อาทิตยา บริพันธ์. “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา.” **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร** 9, 36 (กรกฎาคม - กันยายน 2564): 7.
- อุทัยวรรณ พงษ์บริบูรณ์. “สุดยอดผู้นำคือผู้ให้บริการ.” **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์** 9, 1 (มกราคม - เมษายน 2562): 1.
- อุทัยวรรณ พงษ์บริบูรณ์ และทวีวัฒน์ ปิตยานนท์. “องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหาร สถาบันการศึกษาพยาบาลเอกชนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหาร การศึกษาพยาบาล.” **วารสารพยาบาลตำรวจ** 7, 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2558): 63.
- อุมาสวรรค์ ชูหา และคณะ. “ผลิตพยาบาลอย่างไรให้ตอบโจทย์ผู้ใช้งานจิตในศตวรรษที่ 21: ความท้าทาย ของอาจารย์พยาบาลไทย.” **วารสารโรงพยาบาลมหาสารคาม** 16, 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2562): 177.
- อุไรวรรณ แก้วเพชร, พัทยา แก้วสาร และบุญทิพย์ สิริธรรังศรี. “อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบบริการของ หัวหน้าหอผู้ป่วยต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา.” **วารสารวิทยาลัยพยาบาลนครราชสีมา** 25, 1 (มกราคม - มิถุนายน 2562): 108.

ภาษาต่างประเทศ

- Ahmed, Sammir., et al. “Servant leadership of head nurses and job satisfaction among staff nurses in medical college hospitals, Dhaka, the people’s republic of Bangladesh.” **Nursing Journal** 42 (December 2015): 136 - 148.
- Cronbach, J. W., and Jame V. Kahn. **Research in Education**. 10th ed. Massachusetts: Pearson Education Inc., 2006.
- Cronbach, L. J. **Essentials of Psychological Tests**. 4th ed. New York: Harper & Row Publishers., 1984.
- Daft, R. L. **Defining Servant Leadership**. Indiana Wesleyan University, 2004.
- Daswati, et al. “Effect of servant leadership on the performance of a regional general hospital.” **Problems and Perspectives in Management** 19, 2 (2021): 507 - 518.
- Don, P. and Paul T. Wong. **Servant leadership: An Opponent-Process Model and the Revised Servant Leadership Profile**. Accessed May 23, 2022, available from <http://www.dr paulwong.com/wp content/uploads/2013/09/ Wong-Servant-Leadership-An-Opponent-Process-Model.pdf>

- Greenleaf, R. K. **The Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate power and Legitimate power and greatness.** New York: Paulist Press, 1977.
- Greenleaf, R. K. **Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate power and greatness.** New Jersey: Paulist Press, 2002.
- Howard, L. B. and Andrew L. Comrey. **A first course in factor analysis.** 2nd ed. Hillsdale: N. J. Lawrence Erlbaum Association, Publishers, 1998.
- Jimenez, W. P., Seterra D. Burleson, and Matthew J. Haugh. "From Managing Nurses to Serving Nurses: The Case for Transfusing Nursing Management With Servant Leadership During the Global COVID-19 Pandemic." **Industrial and Organizational Psychology** 14, 1 Special Issue (June 2021): 280 - 285.
- Krejcie, R. V. and Morgan Daryle W. "Determining Sample Size for Research Activities." **Educational and Psychological Measurement** (1970): 607 - 610.
- Likert, R. **The Human Organization.** New York: Mc Graw - Hill., 1961.
- Ma, F., Kunaviktikul Wipada., and Abhicharttibutra Kulwadee. "Perceived Head Nurses' Servant Leadership and Knowledge Sharing Behavior of Nurses in Kunming Medical University Hospitals, the People's Republic of China." **Nursing Journal CMU** 49, 1 (January - March 2022): 61 - 73.
- Maglione, J. L. and Kathleen Neville. "Servant Leadership and Spirituality Among Undergraduate and Graduate Nursing Students." **Journal of Religion and Health** 60 (2021): 4435 - 4450.
- Neville, K. et al. "Understanding Servant Leadership in Nursing: A Concept Analysis." **International Journal for Human Caring** 25, 1 (2021): 22 - 29.
- Patterson, K. **Servant leadership: A theoretical model. Servant Leadership Roundtable.** Regent University School of Leadership Studies. Virginia Beach, VA, 2003.
- Purwanti, R. Y. et al. "The impact of servant leadership in nursing practice at the hospital: A literature review." **Journal of Holistic Nursing Science** 10, 2 (2023): 82 - 88.
- Robinson, G. M. and Marshal J. Magnusen. **Developing Servant Leadership through Experience and Practice: A Case Study in Service Learning.** Accessed December6, 2023, available from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11428450/pdf/behavsci-14-00801.pdf>

- Russell, R. F. and Gregory Stone. "A Review of Servant Leadership Attributes: Developing a practical model." **Leadership & Organization Development Journal** 23, 3 (2002): 145 - 157.
- Saleh, R. O. et al. "The Relationship between Head Nurses' Servant Leadership and Nurses' Commitment to Work." **Damanhour Scientific Nursing Journal** 2, 1 (2024): 1 - 12.
- Savel, R. H. and Cindy L. Munro. "Servant leadership: the primacy of service." **Ajcc American journal of critical care** 26, 2 (March 2017): 98 - 99.
- Shields, P. M. and Nandhini Rangarajan. **A Playbook for Research Methods: Integrating Conceptual Frameworks and Project Management**. Stillwater, OK: New Forums Press, 2013.
- Spears, L. C. **Ten characteristics of a servant-leader**. Accessed October 6, 2023, available from <https://www.spearscenter.org/46-uncategorised/136-ten-characteristics-ofservant-leadership>
- Spears, L. C. and Frederick M. Lawrence. **Servant leadership for the 21st century**. New York: John Wiley & Sons Contemporary Management, 2002.
- Tabachink, B. G. and Linda S. Fidell. **Using Multivariate Statistics**. New York: Haper & Row, 1983.
- Todt, K. and Sarah Covington. "Servant-Leadership in Nursing Education." **The International Journal of Servant-Leadership** 17, 1 (2023): 317 - 337.
- Zada, S. et al. "Servant Leadership Behavior at Workplace and Knowledge Hoarding: A Moderation Mediation Examination." **Problems and Perspectives in Management**. Accessed December 6, 2023, available from file:///C:/Users/BPUUser/Downloads/fpsyg-13-888761%20(1).pdf.





ภาคผนวก ก
หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี จักรีรัช
ใบรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย
เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัยและยินยอม

หมายเลขข้อเสนอการวิจัย P๔ /๒๕๖๗

ข้อเสนอการวิจัยนี้และเอกสารประกอบของข้อเสนอการวิจัยตามรายการแสดงด้านล่าง ได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี จักรีรัช จังหวัดราชบุรี แล้ว คณะกรรมการมีความเห็นว่า ข้อเสนอการวิจัยที่จะดำเนินการมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอการวิจัยนี้ได้ ในการพิจารณาจริยธรรมประเภท

☐ Exemption review

☒ Expedited review

☐ Full Board review

ชื่อข้อเสนอการวิจัย ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัด
 คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

สถานที่สังกัด มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผู้วิจัยหลัก นางรุจา แก้วเมืองฝาง

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์วรกาญจน์ สุขสดเขียว

ขอรับรองว่าโครงการดังกล่าวข้างต้นได้ผ่านการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี จักรีรัช ว่าสอดคล้องกับแนวทางจริยธรรมสากล ได้แก่ ปฏิญญาเฮลซิงกิ รายงานเบลมอนต์แนวทางจริยธรรมสากลสำหรับการวิจัยในมนุษย์ของสภาองค์การสากลด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์ (CIOMS) และแนวทางการปฏิบัติการวิจัยที่ดี (ICH GCP)

ลงนาม 

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์ลดา อนันต์สิริเกษม)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน

๒๑ มีนาคม ๒๕๖๗

หมายเลขใบรับรอง P๔ - ๔ - ๒๕๖๗

วันที่ให้การรับรอง ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๗

วันที่หมดอายุใบรับรอง ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๘



ภาคผนวก ข
หนังสือขอสัมภาษณ์งานวิจัย
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์งานวิจัย
แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง



ที่ อว 8612.2/278

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

27 มิถุนายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ

ด้วย นางรุจา แก้วเมืองฝาง รหัสนักศึกษา 630630022 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข” ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อนำไปประกอบการทำวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สวท

(รองศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์งานวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์
สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ผู้ทรงคุณวุฒิจากสภาการพยาบาล	1. รศ.ดร.สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ นายกสภาการพยาบาล
ผู้ทรงคุณวุฒิจากคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบัน พระบรมราชชนก	2. ผศ.ดร.กมลรัตน์ เทอเนอร์ คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก 3. ผศ.ดร.ปิ่นนเรศ กาศอุดม ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก 4. ผศ.ดร.ทัศนีย์ เกริกกุลธร ผู้อำนวยการโครงการจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
ผู้ทรงคุณวุฒิจากสมาคมพยาบาล แห่งประเทศไทย	5. รองศาสตราจารย์สุภาณี เสนาดีสัย อดีตนายกสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยฯ





**แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structure Interview) เรื่อง "ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ
ของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
กระทรวงสาธารณสุข"**

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นและประมวลข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประกอบการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข และ 2) เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview) ดังนี้

ชื่อ.....นามสกุล.....
ตำแหน่งปัจจุบัน.....
สถานที่ทำงาน.....
วันที่สัมภาษณ์.....

ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารทางการศึกษาการพยาบาล ควรมีลักษณะอย่างไร

.....
.....
.....
.....

กรุณาตอบกลับไปที่ E-mail : ruja@ckr.ac.th

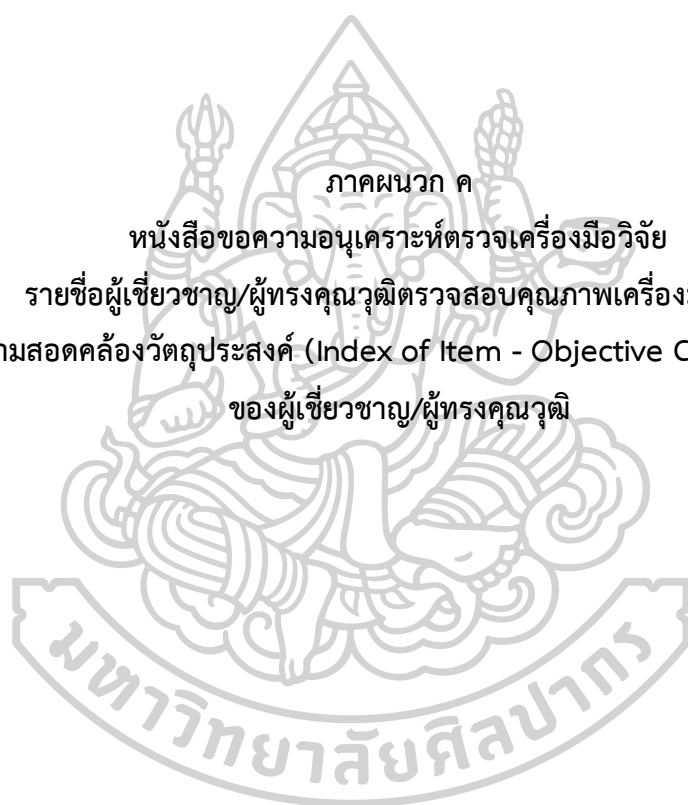
ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ค่าดัชนีความสอดคล้องวัตถุประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence : IOC)

ของผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ





ที่ อว 8612/

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

15 มกราคม 2567

เรื่อง ขออนุญาตให้ รองศาสตราจารย์ ดร.อุไร จเรประพาส เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย
เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

ด้วย นางรุจา แก้วเมืองฝาง รหัสนักศึกษา 630630022 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข” ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่า รองศาสตราจารย์ ดร.อุไร จเรประพาส เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความเข้าใจในเรื่องดังกล่าว เป็นอย่างดี จึงประสงค์ขออนุญาตให้ รองศาสตราจารย์ ดร.อุไร จเรประพาส บุคลากรในหน่วยงานของท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต รองศาสตราจารย์ ดร.อุไร จเรประพาส เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ดังกล่าวด้วย ขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

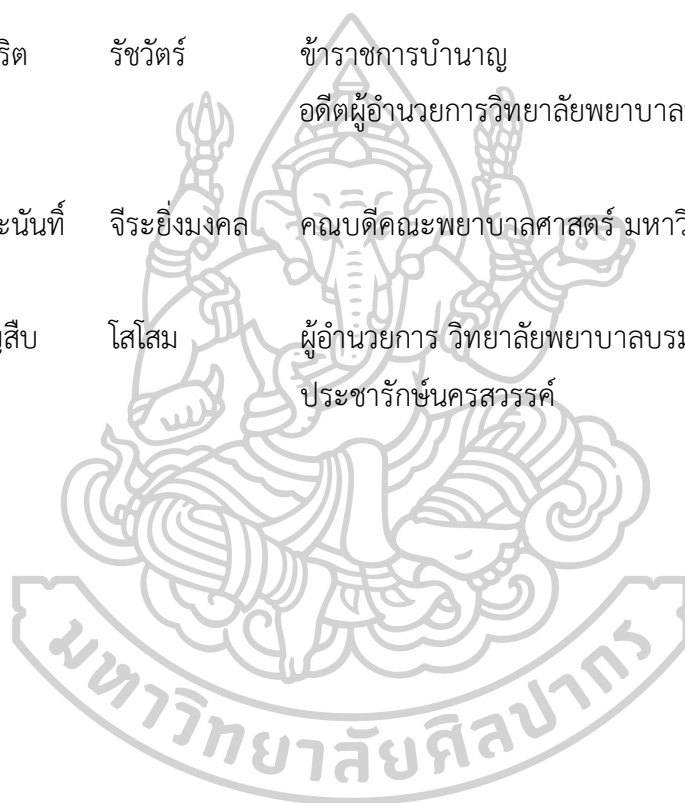
ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.คณิต เขียววิชัย)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำไฟแบบบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์สถาบัน
พระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

1. รศ.ดร.อุไร จเรประพาฬ รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
2. ผศ.ดร.อัจฉราวดี ศรียะศักดิ์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา
3. ดร. ประกริต รัชวัตร ข้าราชการบำนาญ
อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จักรีรัช
4. ผศ.ดร.พีระนันท์ จิระยิ่งมงคล คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
5. ผศ.ดร.บุญสืบ โสโสม ผู้อำนวยการ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสวรรค์
ประชารักษ์นครสวรรค์



**ผลสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องวัตถุประสงค์ (Index of Item - Objective
Congruence : IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ**

ตารางที่ 17 ค่าดัชนีความสอดคล้องวัตถุประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence :
IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ เรื่อง ภาวะผู้นำแบบเฝ้าบริการของผู้บริหารวิทยาลัย
พยาบาลสังกัด คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ					IOC	แปลผล	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
1	+1	+1	+1	+1	0	0.8	✓	
2	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
3	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
4	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
5	-1	+1	0	0	0	0		✓
6	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
7	+1	+1	+1	+1	0	0.8	✓	
8	-1	+1	0	0	0	0		✓
9	-1	-1	-1	0	-1	-1		✓
10	-1	-1	-1	0	-1	-1		✓
11	+1	+1	+1	+1	1	1	✓	
12	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
13	-1	-1	-1	0	-1	-1		✓
14	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
15	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
16	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
17	-1	+1	0	0	0	0		✓
18	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
19	-1	+1	0	0	0	0		✓
20	-1	+1	0	0	0	0		✓
21	0	+1	0	+1	+1	0.6	✓	
22	0	+1	0	+1	+1	0.6	✓	
23	0	+1	0	+1	+1	0.6	✓	

ตารางที่ 17 ค่าดัชนีความสอดคล้องวัตถุประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence : IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ เรื่อง ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัด คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ					IOC	แปลผล	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
24	0	+1	0	+1	+1	0.6	✓	
25	0	+1	0	+1	+1	0.6	✓	
26	-1	+1	0	0	0	0		✓
27	0	+1	0	+1	+1	0.6	✓	
28	0	+1	0	+1	1	0.6	✓	
29	+1	0	0	+1	+1	0.6	✓	
30	-1	+1	0	0	0	0		✓
31	+1	0	0	+1	+1	0.6	✓	
32	+1	0	0	+1	+1	0.6	✓	
33	-1	+1	0	0	0	0		✓
34	+1	0	0	+1	+1	0.6	✓	
35	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
36	-1	+1	0	0	0	0		✓
37	-1	-1	-1	0	-1	-1		✓
38	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
39	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
40	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
41	+1	+1	+1	+1	0	0.8	✓	
42	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
43	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
44	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
45	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
46	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
47	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
48	+1	+1	+1	+1	0	0.8	✓	

ตารางที่ 17 ค่าดัชนีความสอดคล้องวัตถุประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence : IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ เรื่อง ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัด คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ					IOC	แปลผล	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
49	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
50	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
51	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
52	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
53	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
54	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
55	+1	+1	+1	+1	0	0.8	✓	
56	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
57	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
58	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
59	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
60	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
61	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
62	+1	+1	+1	+1	0	0.8	✓	
63	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
64	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
65	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
66	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
67	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
68	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
69	-1	-1	-1	0	-1	-1		✓
70	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
71	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
72	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
73	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	

ตารางที่ 17 ค่าดัชนีความสอดคล้องวัตถุประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence : IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ เรื่อง ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัด คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข (ต่อ)

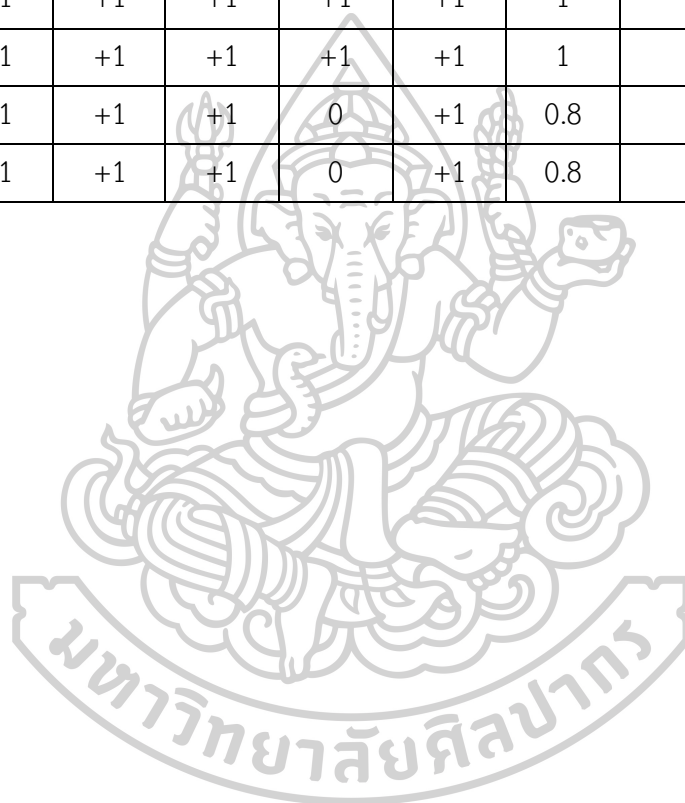
ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ					IOC	แปลผล	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
74	+1	+1	+1	+1	0	0.8	✓	
75	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
76	-1	-1	-1	0	-1	-1		✓
77	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
78	-1	-1	-1	0	-1	-1		✓
79	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
80	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
81	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
82	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
83	+1	+1	+1	+1	0	0.8	✓	
84	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
85	+1	+1	+1	+1	0	0.8	✓	
86	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
87	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
88	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
89	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
90	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
91	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
92	+1	+1	+1	+1	0	0.8	✓	
93	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
94	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
95	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
96	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
97	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
98	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	

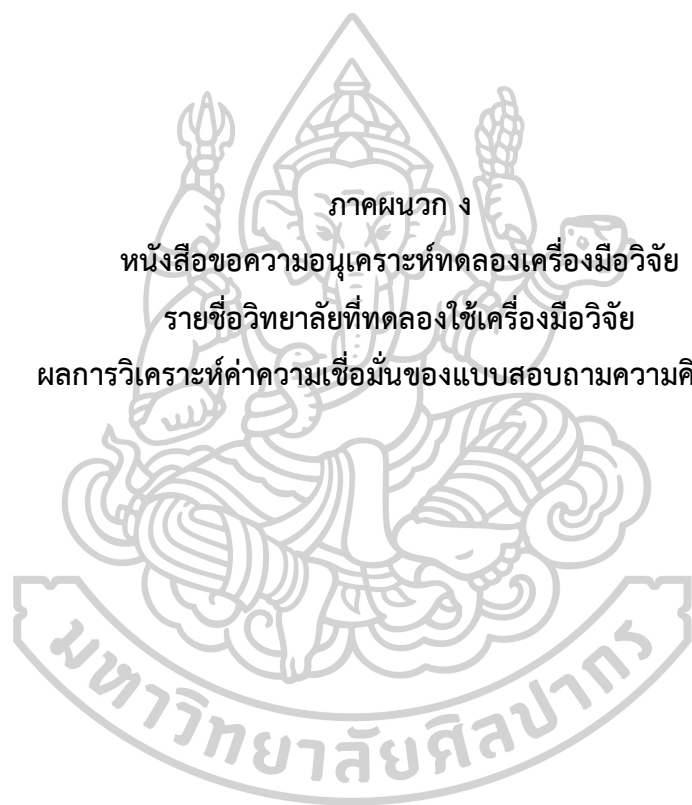
ตารางที่ 17 ค่าดัชนีความสอดคล้องวัตถุประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence : IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ เรื่อง ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัด คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ					IOC	แปลผล	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
99	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
100	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
101	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
102	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
103	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
104	-1	-1	-1	0	-1	-1		✓
105	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
106	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
106	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
108	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
109	+1	+1	+1	+1	0	0.8	✓	
110	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
111	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
112	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
113	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
114	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
115	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
116	-1	-1	-1	0	-1	-1		✓
117	+1	+1	+1	+1	0	0.8	✓	
118	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
119	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
120	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
121	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
122	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
123	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	

ตารางที่ 17 ค่าดัชนีความสอดคล้องวัตถุประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence : IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ เรื่อง ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัด คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ					IOC	แปลผล	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
124	+1	+1	+1	+1	0	0.8	✓	
125	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
126	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	✓
127	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
128	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
129	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	





ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย

รายชื่อวิทยาลัยที่ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็น



ที่ อว 8612.2/241

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

22 มีนาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนราธิวาส

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 16 ฉบับ

ด้วย นางรจนา แก้วเมืองฝาง รหัสนักศึกษา 630630022 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบใหม่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข” ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุตา เตียเจริญ)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455



ที่ อว 8612.2/242

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

22 มีนาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 16 ฉบับ

ด้วย นางรุจา แก้วเมืองฝาง รหัสนักศึกษา 630630022 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข” ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุตา เตียเจริญ)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455

รายชื่อวิทยาลัยที่ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย (Try out)

1. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
2. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จักรีรัช คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก



ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็น

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.966	.991	110



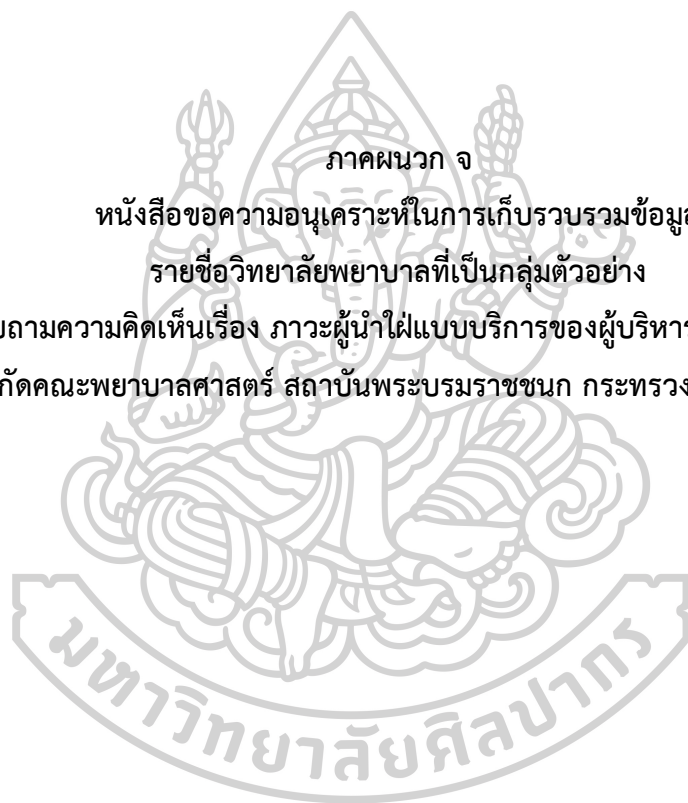
Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
i1	495.53	2010.773	.672	.966
i2	495.50	2008.581	.736	.966
i3	495.69	2000.738	.657	.966
i4	495.78	1993.983	.784	.966
i5	495.56	2007.867	.728	.966
i6	495.66	1995.007	.753	.966
i7	495.69	2000.351	.718	.966
i8	495.56	2009.351	.694	.966
i9	495.50	2006.258	.790	.966
i10	495.63	1998.242	.699	.966
i11	495.63	1993.532	.779	.966
i12	495.56	2009.351	.694	.966
i13	495.69	1992.996	.656	.966
i14	495.63	2005.210	.692	.966
i15	495.63	2005.597	.684	.966
i16	495.50	2007.226	.768	.966
i17	495.69	1995.383	.747	.966
i18	495.50	2012.452	.646	.966
i19	495.59	2009.281	.689	.966
i20	495.53	2006.451	.771	.966
i21	495.56	1999.867	.808	.966
i22	495.59	2002.701	.745	.966
i23	495.63	2006.694	.742	.966
i24	495.59	2006.314	.755	.966
i25	495.59	2010.055	.598	.966
i26	495.78	1992.047	.818	.965
i27	495.66	1991.588	.757	.966

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
i28	495.66	2013.136	.598	.966
i29	495.81	1997.770	.791	.966
i30	495.50	2010.194	.699	.966
i31	495.63	2001.145	.772	.966
i32	495.59	2002.443	.750	.966
i33	495.56	2013.286	.538	.966
i34	495.72	2008.660	.703	.966
i35	495.69	2004.351	.709	.966
i36	495.63	2003.790	.720	.966
i37	495.72	2000.531	.718	.966
i38	495.56	2009.867	.683	.966
i39	495.53	2013.805	.603	.966
i40	495.66	2005.330	.688	.966
i41	495.63	2011.919	.626	.966
i42	495.53	2011.354	.659	.966
i43	495.53	2011.547	.580	.966
i44	495.59	1997.346	.776	.966
i45	495.66	2003.330	.728	.966
i46	495.63	2002.823	.739	.966
i47	495.47	2009.289	.738	.966
i48	495.69	2005.060	.695	.966
i49	495.56	2004.899	.707	.966
i50	495.47	1997.805	.737	.966
i51	495.63	1993.081	.786	.966
i52	495.59	2001.668	.644	.966
i53	495.84	1986.459	.732	.965
i54	495.63	2002.048	.687	.966
i55	495.59	2001.346	.703	.966

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
i56	495.69	2001.319	.701	.966
i57	495.72	1996.402	.684	.966
i58	495.75	2008.968	.524	.966
i59	495.66	2011.136	.642	.966
i60	495.63	2001.919	.690	.966
i61	495.63	2003.597	.724	.966
i62	495.72	1995.951	.740	.966
i63	495.59	2004.378	.711	.966
i64	495.63	2002.887	.738	.966
i65	495.53	2006.128	.778	.966
i66	495.66	1997.459	.770	.966
i67	495.75	1999.806	.679	.966
i68	495.72	2008.273	.634	.966
i69	495.56	2010.448	.669	.966
i70	495.66	2000.362	.717	.966
i71	495.66	2002.362	.747	.966
i72	495.63	2009.984	.669	.966
i73	495.66	2009.717	.674	.966
i74	495.53	2014.128	.595	.966
i75	495.63	2004.500	.643	.966
i76	495.72	2000.983	.779	.966
i77	494.41	2036.120	-.070	.991
i78	495.69	1993.770	.775	.966
i79	495.56	2007.867	.728	.966
i80	495.69	2003.190	.616	.966
i81	495.66	2001.459	.765	.966
i82	495.47	2011.096	.610	.966
i83	495.50	2007.355	.675	.966

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
i84	495.41	2015.668	.542	.966
i85	495.66	1995.007	.753	.966
i86	495.53	2000.386	.807	.966
i87	495.56	2002.190	.761	.966
i88	495.75	2006.323	.616	.966
i89	495.69	2010.996	.525	.966
i90	496.03	1990.934	.694	.966
i91	495.69	2008.351	.573	.966
i92	495.56	2008.254	.719	.966
i93	495.56	2008.448	.714	.966
i94	495.56	1997.028	.726	.966
i95	495.63	1989.984	.737	.966
i96	495.72	2010.467	.537	.966
i97	495.88	2002.048	.584	.966
i98	495.56	2005.931	.686	.966
i99	495.56	2004.125	.657	.966
i100	495.47	2010.386	.563	.966
i101	495.56	1999.222	.747	.966
i102	495.56	2008.964	.703	.966
i103	495.59	2004.959	.700	.966
i104	495.63	1996.823	.723	.966
i105	495.63	2003.855	.718	.966
i106	495.59	2009.281	.614	.966
i107	495.53	2012.386	.563	.966
i108	495.72	2006.660	.560	.966
i109	495.56	2006.964	.605	.966
i110	495.47	2007.870	.678	.966

ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
รายชื่อวิทยาลัยพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
แบบสอบถามความคิดเห็นเรื่อง ภาวะผู้นำใ้แบบบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข





ที่ อว 8612.2/285

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

2 เมษายน 2567

เรื่อง ขออนุมัติโครงการในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 10 ชุด
2. เอกสารการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางรุจา แก้วเมืองฝาง รหัสนักศึกษา 630630022 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบไร้บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบัน
พระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร และอาจารย์ เพื่อ
ประกอบการทำวิจัยในเรื่องดังกล่าว โดยนักศึกษาจะนำผลไปวิเคราะห์เป็นภาพรวม ซึ่งไม่กระทบต่อสถานศึกษาของ
ท่าน ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงขออนุมัติจากท่านแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อขอความ
ร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตามที่เห็นสมควร จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว)
รักษาการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

นักศึกษา

โทร. 06 5261 9645

รายชื่อวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ภาคเหนือ

- | | |
|--|------------------------------------|
| 1. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี เชียงใหม่ | คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก |
| 2. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี นครลำปาง | คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก |
| 3. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี พะเยา | คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก |
| 4. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี แพร่ | คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก |
| 5. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี พุทธชินราช | คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก |
| 6. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี อุตรดิตถ์ | คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก |

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

- | | |
|--|------------------------------------|
| 1. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ขอนแก่น | คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก |
| 2. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี นครราชสีมา | คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก |
| 3. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี สรรพสิทธิประสงค์ | คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก |
| 4. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี สุรินทร์ | คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก |
| 5. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี อุตรธานี | คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก |
| 6. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ศรีมหาสารคาม | คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก |

ภาคกลาง

- | | |
|--|------------------------------------|
| 1. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี สวรรค์ประชารักษ์ | คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก |
| 2. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี สุพรรณบุรี | คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก |
| 3. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี สระบุรี | คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก |
| 4. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี พระพุทธบาท | คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก |
| 5. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี กรุงเทพฯ | คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก |
| 6. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ชัยนาท | คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก |
| 7. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี นนทบุรี | คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก |
| 8. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี นพรัตน์วัชร | คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก |

ภาคตะวันตก

1. วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ภาคตะวันออก

1. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
2. วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ภาคใต้

1. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
2. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
3. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครศรีธรรมราช คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
4. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
5. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก





แบบสอบถามองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการทำดัชนีชี้วัดเรื่อง “ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข” สำหรับ 1) ฝ่ายบริหาร (ผู้อำนวยการ /รองผู้อำนวยการ/ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/ประธานสาขา/หัวหน้างานที่เป็นอาจารย์/หัวหน้างานซึ่งเป็นข้าราชการ/ ลูกจ้างประจำ) และ 2) ฝ่ายปฏิบัติ (อาจารย์/วิทยาจารย์)

2. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีทั้งหมด 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข **จำนวน 110 ข้อ** โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินค่าในการให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

3. ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามความเป็นจริง โดยคำตอบที่ได้จากการตอบเหล่านี้จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด และ จะไม่มีการเผยแพร่ข้อมูลเป็นรายบุคคล

4. เมื่อท่านให้ข้อมูลครบทุกข้อ โปรดส่งแบบสอบถามคืนให้เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานในวิทยาลัยพยาบาลของท่าน เพื่อรวบรวมใส่ซองที่ผู้วิจัยได้จัดเตรียมไว้แล้วจัดส่งทางไปรษณีย์คืนให้

ผู้วิจัย หรือท่านสามารถทำแบบสอบถามออนไลน์ผ่านลิงค์หรือ QR code ที่แนบมานี้ ได้แก่ <https://bit.ly/49uzrJX> ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์เป็นอย่างสูง สำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

5. หากมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการวิจัย สามารถติดต่อกับ **นางรุจา แก้วเมืองฝาง** ที่ทำงาน **สาขาการพยาบาลมารดาทารก วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จักรีรัช จังหวัดราชบุรี** โทรศัพท์ 065-261-9645, E-mail:ruja@ckr.ac.th, Line ID: joom.40



ขอขอบพระคุณ
นางรุจา แก้วเมืองฝาง
นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร



ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ หรือเติมข้อความลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ () ชาย () หญิง

2. อายุ.....ปี เดือน

3. การศึกษาสูงสุด

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

() อื่น ๆ

4. ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบในปัจจุบัน

☐ 1 ฝ่ายบริหาร (ผู้อำนวยการ /รองผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/ประธานสาขา/หัวหน้างานที่เป็นอาจารย์/หัวหน้างานซึ่งเป็นข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ)

☐ 2 ฝ่ายปฏิบัติ (อาจารย์/วิทยากร)

5. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

☐ ต่ำกว่า 5 ปี

☐ 6 -10 ปี

☐ 11 -15 ปี

☐ 16 -20 ปี

☐ มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

คำชี้แจง

ขอให้ท่านเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน **มากที่สุด** โดยมี
ความหมายของค่าคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหาร
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหาร
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหาร
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหาร
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหาร
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1	มีการรับฟังเป็นลำดับแรกและตอบสนองต่อสิ่งที่ได้ยิน เช่น พักหน้า สบตา					
2	เป็นผู้ฟังที่ดีให้กับบุคลากรในวิทยาลัย รับฟังเรื่องราวต่าง ๆ ของบุคลากรในวิทยาลัย ด้วยความ ตั้งใจ สนใจ					
3	รับรู้ความต้องการของผู้อื่นได้จากสังเกตสีหน้าและแววตา ขณะสื่อสาร					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
4	ยอมรับในความคิด การกระทำ การแสดงออกของบุคลากรในวิทยาลัย					
5	สื่อสารกับบุคลากรในวิทยาลัยด้วยความเป็นกัลยาณมิตร					
6	รับฟังผู้อื่นด้วยทักษะเสียงพร้อมกลั่นกรองข้อมูลก่อนตัดสินใจและไม่มีอคติ					
7	สนใจให้บุคลากรได้ระบายความรู้สึกต่าง ๆ					
8	รับฟังผู้อื่นทั้งภาษาพูด (verbal) และภาษาท่าทาง (non-verbal)					
9	ทำความเข้าใจในสิ่งที่ผู้พูดพูด ประกอบกับการสะท้อนสิ่งที่ได้ไตร่ตรอง					
10	ยอมรับ เข้าใจความรู้สึก และให้การช่วยเหลือบุคลากรให้ดีขึ้น					
11	ได้รับการยอมรับจากบุคลากรในการให้ความช่วยเหลือ					
12	เต็มใจช่วยเหลืออาจารย์และบุคลากรทุกคนเมื่อเขาประสบปัญหา					
13	มีความเข้าใจในสิ่งที่บุคลากรในวิทยาลัยต้องการเท่าเทียมกันทุกคน					
14	เข้าใจและใส่ใจความรู้สึกและเห็นคุณค่าของบุคลากรในวิทยาลัยทุกคน					
15	มีความอดทนอดกลั้นแม้บุคลากรจะปฏิบัติงานไม่เป็นตามที่คาดหวัง					
16	ยอมรับและเข้าใจถึงความแตกต่างของบุคลากรในวิทยาลัยแต่ละบุคคล					
17	แสดงความปรารถนาดีต่อผู้อื่นและควบคุมอารมณ์ ถึงแม้บุคลากรในวิทยาลัยจะมีพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่พึงพอใจ					
18	การให้คำปรึกษากับอธิสราภาพและศักดิ์ศรีของบุคคล					
19	มีความเชื่อในพรสวรรค์ ความสามารถพิเศษและความสามารถของแต่ละบุคคล					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
20	เป็นกำลังใจให้กับบุคลากรเสมอ					
21	เต็มใจช่วยเหลือบุคลากรและให้คำแนะนำทุกครั้ง ที่บุคลากรมีปัญหาและขอความช่วยเหลือโดยไม่คำนึงถึง ผลประโยชน์ส่วนตัว					
22	ให้ความรักความเมตตาและมีความห่วงใยต่อบุคลากร ในวิทยาลัยทุกคน					
23	แสดงความเห็นใจ เมื่อบุคลากรในวิทยาลัยเสียใจหรือมี ความทุกข์					
24	ส่งเสริมกำลังใจบุคลากรวิทยาลัยในการดูแลสุขภาพ ร่างกายและสุขภาพจิตใจ					
25	การเป็นตัวอย่างที่ดีในการดูแลสุขภาพให้กับบุคลากร ในวิทยาลัย					
26	ดูแลช่วยเหลือบุคลากรในวิทยาลัย ได้ตรงกับ ความต้องการ					
27	มีความตั้งใจในการรับอาสา เสียสละเพื่อทำคุณประโยชน์ ให้แก่วิทยาลัยและบุคลากรทุกคน					
28	ใช้เวลาในการรับฟังเรื่องราวต่าง ๆ ของผู้อื่น โดยคำนึงถึง สภาพอารมณ์และสภาพจิตใจของบุคลากร					
29	ช่วยฟื้นฟูสภาวะทางจิตใจ และจิตวิญญาณของบุคลากร ให้ออกจากความทุกข์หรือความเศร้าโศกเสียใจ					
30	มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อเพื่อนร่วมงาน					
31	การมีจิตใจอ่อนโยน มองโลกในแง่ดีและแสดงออกด้วย ความอ่อนน้อมถ่อมตน เพื่อภาพลักษณ์ที่ดีของการศึกษา วิชาชีพพยาบาล					
32	ให้ความยุติธรรมแก่บุคลากรในวิทยาลัยทุกคน					
33	คำนึงถึงปัญหาต่าง ๆ และพิจารณาถึงสาเหตุของปัญหาที่ เกิดขึ้นในองค์กร					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
34	การเปิดโอกาสให้บุคลากรในวิทยาลัยได้ตัดสินใจด้วยตนเองในการทำงาน					
35	การรับฟังข้อบกพร่องและข้อจำกัดของตนเองจากบุคลากรทุกฝ่าย					
36	ยอมรับในความผิดพลาดของตนเองและพร้อมที่จะมีการปรับปรุงแก้ไข					
37	ยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรทุกฝ่ายและเป็นผู้มีเหตุผลกับบุคลากรทุกคน					
38	ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่ผู้นำวิทยาลัยอย่างเต็มความสามารถและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ผู้นำองค์กร					
39	ประพฤติตนเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในวิทยาลัยและนักศึกษา					
40	ตื่นตัวและมีไหวพริบในการสื่อสารกับบุคลากร					
41	ยอมรับจุดดีและจุดด้อยของตนเองและผู้อื่น					
42	การตระหนักรู้ในตัวเองและผู้อื่น					
43	มีความเข้าใจเกี่ยวกับศีลธรรมและค่านิยมขององค์กร และชี้แนะแนวทางให้บุคคลมองสถานการณ์เป็นองค์รวมได้					
44	การคำนึงถึงการมองปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรอบด้าน					
45	โน้มน้าวให้อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนทำงานให้สำเร็จมากกว่าการสั่งการ					
46	มีวิธีการที่ดีในการจูงใจบุคลากรทุกคนโดยไม่ใช้การบังคับ					
47	การเปิดโอกาสให้บุคลากรในวิทยาลัยได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน					
48	คำนึงถึงความต้องการของบุคลากรก่อนความต้องการของตนเองเสมอ					
49	การแสดงออกถึงความรักใคร่เมตตาต่ออาจารย์สายสนับสนุนและนักศึกษาทุกคน					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
50	เป็นผู้นำในการทำงานให้แก่บุคลากรในวิทยาลัยเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ขององค์กร					
51	การแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ อย่างนุ่มนวลต่อบุคลากรทุกคน					
52	เป็นผู้นำสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่บุคลากรโดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก					
53	โน้มน้าวบุคลากรเพื่อให้เข้าใจถึงหลักในการทำงานและตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ มากกว่าการใช้อำนาจ					
54	สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กร					
55	ไม่ใช้อำนาจข่มขู่ผู้อื่นให้ปฏิบัติตามสิ่งที่ต้องการ มุ่งทำให้ผู้อื่นคล้อยตามมากกว่าการข่มขู่					
56	การรับอาสาทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร					
57	การปกป้องบุคลากรที่เห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม					
58	การเสียสละเวลาให้แก่บุคลากรโดยที่บุคลากรไม่ได้ร้องขอ					
59	ช่วยเหลือบุคลากรแม้ว่าจะไม่มีผลประโยชน์ใด ๆ					
60	ดูแลช่วยเหลือบุคลากรทุกคนที่เห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม					
61	อุทิศตนในการทำประโยชน์ให้กับสังคมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง					
62	การใส่ใจอุทิศตนในการดูแลบุคลากรในวิทยาลัยมากกว่าความต้องการของตนเอง					
63	เป็นผู้นำในการทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กรโดยคำนึงผลประโยชน์ของวิทยาลัยและบุคลากรเป็นหลัก					
64	ปกป้อง พิทักษ์สิทธิ ของอาจารย์หรือสายสนับสนุนและนักศึกษาทุกวิถีทางอย่างสมเหตุสมผล					
65	รักษามาตรฐานของการศึกษาวิชาชีพพยาบาล					

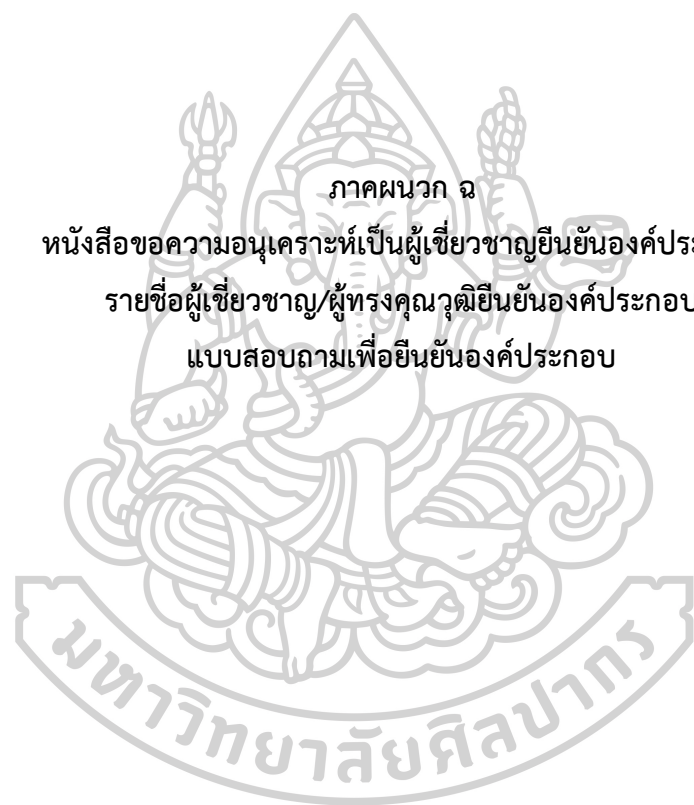
ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
66	อุทิศตนเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้อื่นด้วยความจริงใจ และดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงานทุกคน					
67	พิทักษ์สิทธิประโยชน์ของบุคลากร และสร้างความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบการบริหารจัดการของวิทยาลัย คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก					
68	การใช้ความสามารถส่วนตัวเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร และบุคลากรในองค์กร					
69	การสนับสนุนบุคลากรทุกคนในการพัฒนาศักยภาพตนเอง					
70	เป็นที่ปรึกษาให้แก่อาจารย์ สายสนับสนุนและนักศึกษาได้					
71	การแสดงความเชื่อมั่นในตัวบุคลากร					
72	พร้อมช่วยเหลือบุคลากรเมื่อเขาไม่เข้าใจในงาน					
73	แสดงความยินดีเมื่อบุคลากรประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน					
74	วางแผนการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยโดยมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตัว					
75	ตระหนักถึงความรับผิดชอบในการสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรทุกคน					
76	ให้โอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสนิยายหากเขาทำงานผิดพลาดโดยไม่ตำหนิหรือบ่น					
77	ตระหนักถึงความสำคัญของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพยาบาล					
78	สามารถจัดการความขัดแย้งในงานที่รับผิดชอบได้					
79	วิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหาต่าง ๆ ในวิทยาลัยและสรุปสาเหตุของปัญหาในภาพรวมได้					
80	การกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างครอบคลุม					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
81	มีการวางแผนแก้ไขปัญหาของวิทยาลัยอย่างเป็นระบบ และมีการกำหนดแผนกลยุทธ์					
82	มีความรอบรู้ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายใน และภายนอกองค์กรที่มีผลต่อการจัดการศึกษา					
83	มีภาวะผู้นำในการวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาและความ ต้องการทางการศึกษาเพื่อผลิตพยาบาลให้มีคุณลักษณะ สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต					
84	มีภาวะผู้นำในการวิเคราะห์ปัญหาเพื่อการค้นหา แนวทางการแก้ไขปัญหหรือพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น					
85	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาให้บรรลุ เป้าหมายโดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย					
86	เป็นผู้นำการกำกับติดตาม สนับสนุน ให้กำลังใจ ในการนำ แนวทาง/แผนงานสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม					
87	พร้อมรับและหาทางออกร่วมกับผู้ปฏิบัติทุกฝ่ายหากพบ ปัญหาอุปสรรคเกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานขององค์กร					
88	การสนใจเกี่ยวกับความหวังของเพื่อนร่วมงาน					
89	การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ สูงสุด					
90	การสำรวจความต้องการที่จำเป็นจากผู้ได้บังคับบัญชา ก่อนที่จะวางแผนกิจกรรมใหม่ ๆ					
91	วางแผนการทำงานทุกครั้งการปฏิบัติงาน					
92	การนำผลการปฏิบัติงานมาวางแผนในการดูแลเพื่อแก้ไข ปัญหาให้กับองค์กร					
93	การใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวโน้มปัญหาของ องค์กร					
94	มีการประเมินและการกำหนดมาตรการในการป้องกัน ความเสี่ยงในอนาคตขององค์กร					
95	การประเมินปัญหาและอนาคตภายในขององค์กร					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
96	มีความสามารถในการนำองค์ความรู้ด้านความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา ด้านการสอน/การวิจัยทั้งระดับชาติหรือนานาชาติ					
97	การให้บุคลากรทำสิ่งต่าง ๆ บนพื้นฐานความรู้ความสามารถ					
98	การให้ข้อเสนอแนะวิธีการทำงานที่ถูกต้องแก่บุคลากร					
99	มีการมองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ ๆ ของการศึกษาพยาบาลโดยไม่เพื่อฝัน					
100	กำหนดวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยโดยคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาพยาบาลที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้					
101	การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับอาจารย์ สายสนับสนุนและนักศึกษา					
102	มีการสนับสนุนให้อาจารย์นำความเชี่ยวชาญไปให้บริการในเขตบริการสุขภาพที่รับผิดชอบและมี impact ต่อประชาชนในเขตบริการ					
103	การสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานมีความเป็นตัวของตัวเอง					
104	การทำงานกับผู้ได้บังคับบัญชาเป็นทีมมากกว่าการทำงานคนเดียว					
105	สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน					
106	เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร/ชุมชนและร่วมรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และภาคีเครือข่าย					
107	เป็นผู้นำสนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือและสนับสนุนความรอบรู้ทางสุขภาพแก่ประชาชนในชุมชนท้องถิ่น					
108	มีการสนับสนุนให้อาจารย์นำความเชี่ยวชาญไปให้บริการในเขตบริการสุขภาพที่รับผิดชอบและมี impact ต่อประชาชนในเขตบริการ					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
109	สามารถผลักดันนโยบายของ คณะ สปช. และกระทรวง สาธารณสุขสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย					
110	เป็นผู้นำด้านบริการสังคมและวิชาชีพการพยาบาลโดย เน้นการเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่เขตบริการสุขภาพที่ วิทยาลัยรับผิดชอบ					





ภาคผนวก ฉ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบ

แบบสอบถามเพื่อยืนยันองค์ประกอบ



ที่ อว 8612.2/544

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

26 กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขออนุญาตออกรายการเป็นผู้เชี่ยวชาญยื่นข้อบังคับประกอบ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรภรณ์ เปาโรหิตย์

ด้วย นางรุจา แก้วเมืองฝาง รหัสนักศึกษา 630630022 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข” ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยื่นข้อบังคับดังกล่าว เพื่อประโยชน์ในการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

รักษาการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิยื่นข้อประกอบ
เรื่อง ภาวะผู้นำใ้แบบบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์
สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

1. รศ.ดร.ศิริพันธุ์ ศิริพันธุ์ คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
2. ผศ.ดร.วัชรภรณ์ เปาโรหิตย์ ผู้ทรงคุณวุฒิสภาการพยาบาล
3. ผศ.ดร.ฤทัยรัตน์ ชิตมงคล รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์
สถาบันพระบรมราชชนก
4. ผศ.ดร.คมวัฒน์ รุ่งเรือง ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จักรีรัช
5. ผศ.ดร. นงนภัทร รุ่งเนย ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี





**แบบสอบถามเพื่อยืนยันองค์ประกอบ
ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์
สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็น เพื่อยืนยันภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ของงานวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข” โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข 2) เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมโครงการวิจัย ผู้วิจัยได้จัดเตรียมโครงการวิจัยอย่างเป็นระบบตามระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย โดยเริ่มต้นด้วยการศึกษาสภาพปัญหาภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขด้วยการศึกษาวิเคราะห์แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ จากตำรา เอกสารทางวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศ งานวิจัยต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ จากสื่อหลากหลายทั่วไปและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยจัดทำโครงร่างการวิจัย นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและสอบปกป้องโครงร่างการวิจัย โดยขั้นสุดท้ายนี้เป็นการปรับแก้ไขโครงร่างการวิจัยตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสอบปกป้องโครงร่างการวิจัย และขออนุมัติบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อดำเนินการทำการวิจัยต่อไป ส่วนขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเพื่อตอบคำถามการวิจัย ข้อ 1 “ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีองค์ประกอบใดบ้าง” และข้อ 2 “ผลการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เป็นอย่างไร” ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 การศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำแบบไฟบริการ

ของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยดำเนินการวิจัยดังนี้ 1) ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำราวารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข 2) สัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน การสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview) ซึ่งมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ ในการพิจารณา ดังนี้ 2.1) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการพยาบาลหรือทางการบริหารการศึกษา 2.2) เป็นผู้บริหารทางการศึกษาพยาบาล หรือเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ทางการศึกษาพยาบาลหรือเป็นอาจารย์/ผู้บริหารทางการพยาบาลในระดับอุดมศึกษา 2.3) มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์สูง และมีผลงานที่เกี่ยวข้องทางการบริหารการศึกษาพยาบาล โดยอาจมีผลงานทางวิชาการ ผลงานการบริหารหรือผลงานการปฏิบัติการซึ่งเป็นที่ประจักษ์หรือ 2.4) มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาพยาบาลไม่น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป 3) สรุปผลการศึกษาจากเอกสารและการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ (Analysis) เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ขั้นที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการ ดังนี้ 1) นำตัวแปรภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มาพัฒนาเป็นเครื่องมือการวิจัยในลักษณะแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) 2) ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการนำเครื่องมือการวิจัยที่จัดทำขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบโดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องที่เรียกว่า IOC (Index of Item - Objective Congruence) ซึ่งพิจารณาข้อกระทงคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไปแล้วปรับแก้ตามข้อเสนอแนะ ซึ่งมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้ 2.1) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการพยาบาลหรือทางการบริหารการศึกษา หรือ 2.2) เป็นผู้บริหารทางการศึกษาพยาบาล/ผู้บริหารทางการพยาบาลในระดับอุดมศึกษาหรือ 2.3) มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์สูง และมีผลงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาพยาบาลโดยอาจเป็นผลงานทางวิชาการ ผลงานการบริหารหรือผลงานการปฏิบัติการซึ่งเป็นที่ประจักษ์ 3) ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยทั้งฉบับด้านความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเดียวของการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 2 วิทยาลัย มีผู้ให้ข้อมูลวิทยาลัยละ 16 คน รวมผู้ให้ข้อมูล จำนวน 32 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่า

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ผลการทดลองใช้ พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.966 ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการวิจัยดังนี้ 1) นำแบบสอบถามความคิดเห็นฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 28 วิทยาลัย มีผู้ให้ข้อมูลวิทยาลัยละ 16 คน ได้แก่ ฝ่ายบริหาร (ผู้อำนวยการ /รองผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/ประธานสาขา/หัวหน้างานที่เป็นอาจารย์ หัวหน้างานซึ่งเป็นข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ) จำนวน 192 และเป็นฝ่ายปฏิบัติ (อาจารย์/วิทยากร) จำนวน 192 คน รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 448 คน พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ทั้งสิ้น 384 คน 2) การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อรวมกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มเดียวกัน วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติทดสอบ Kaiser - Meyer - Olkin Measure of Sampling Adequacy and Bartlett's Test การสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Factor Extraction Method: Principal Component Analysis: PCA) วิเคราะห์ด้วยการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) และการหมุนแกนแบบวิธีแวนแมกซ์ (Varimax Rotation) ซึ่งเกณฑ์การเลือกตัวแปรที่เข้าอยู่ในองค์ประกอบ พิจารณาจากค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) ซึ่งมากกว่า 1 และถือเอาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรแต่ละตัวขององค์ประกอบนั้นต้องมีค่าตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป และอธิบายตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป ตามวิธีของไกเซอร์ (Kaiser) ขั้นที่ 4 การยืนยันผลการวิจัย โดยผู้วิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ยืนยันผลการวิจัยภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้แบบสอบถามเพื่อยืนยันผลการวิจัย พิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ซึ่งมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้ 4.1) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการพยาบาลหรือทางการบริหารการศึกษา 4.2) เป็นผู้บริหารทางการศึกษาพยาบาล หรือเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ทางการศึกษาพยาบาลหรือเป็นอาจารย์/ผู้บริหารทางการพยาบาลในระดับอุดมศึกษา 4.3) มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์สูงและมีผลงานที่เกี่ยวข้องทางการบริหารการศึกษาพยาบาล โดยอาจมีผลงานทางวิชาการ ผลงานการบริหาร หรือผลงานการปฏิบัติการซึ่งเป็นที่ประจักษ์หรือ 4.4) มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาพยาบาลไม่น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป และขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย ผู้วิจัยได้รวบรวมผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ หลังจากนั้น

จัดทำร่างรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ นำเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการเสนอแนะ จัดพิมพ์รายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

3. ผู้วิจัยได้ผลการวิจัยจากการวิเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 110 ตัวแปร ด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) ซึ่งพบว่าองค์ประกอบที่ได้และเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นแต่ละองค์ประกอบ (Component) มีค่าไอเกน (Eigenvalue) ที่มากกว่า 1.00 ตามแนวคิดของ Kaiser คำนำน้าหนักปัจจัยแต่ละตัว (Factor Loading) มากกว่า 0.60 และในแต่ละองค์ประกอบมีตัวแปรอธิบายมากกว่า 3 ตัวขึ้นไป ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 110 ตัวแปร สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบได้ 5 องค์ประกอบ 58 ตัวแปร ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การมีบทบาทนำในการจัดการศึกษาพยาบาล ประกอบด้วย 25 ตัวแปรคือ

1) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาให้บรรลุเป้าหมายโดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย 2) มีความรอบรู้ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรที่มีผลต่อการจัดการศึกษา 3) มีภาวะผู้นำในการวิเคราะห์ปัญหาเพื่อการค้นหาแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น 4) การประเมินปัญหาและอนาคตภายในขององค์กร 5) มีการประเมินและการกำหนดมาตรการในการป้องกันความเสี่ยงในอนาคตขององค์กร 6) เป็นผู้นำการกำกับติดตาม สนับสนุนให้กำลังใจ ในการนำแนวทาง/แผนงานสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม 7) การนำผลการปฏิบัติงานมาวางแผนในการดูแลเพื่อแก้ไขปัญหาให้กับองค์กร 8) มีภาวะผู้นำในการวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาและความต้องการทางการศึกษาเพื่อผลิตพยาบาลให้มีคุณลักษณะสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต 9) มีการวางแผนแก้ไขปัญหาของวิทยาลัยอย่างเป็นระบบและมีการกำหนดแผนกลยุทธ์ 10) มีความสามารถในการนำองค์กรด้านความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา ด้านการสอน/การวิจัย ทั้งระดับชาติหรือนานาชาติ 11) การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด 12) การกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างครอบคลุม 13) กำหนดวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยโดยคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาพยาบาลที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้ 14) การสำรวจความต้องการที่จำเป็นจากผู้ได้บังคับบัญชาก่อนที่จะวางแผนกิจกรรมใหม่ ๆ 15) สามารถจัดการความขัดแย้งในงานที่รับผิดชอบได้ 16) วิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหาต่าง ๆ ในวิทยาลัยและสรุปสาเหตุของปัญหาในภาพรวมได้ 17) พร้อมรับและหาทางออกร่วมกับผู้ปฏิบัติ ทุกฝ่ายหากพบปัญหาอุปสรรคเกิดขึ้นระหว่างการทำงานขององค์กร 18) วางแผนการพัฒนา

บุคลากรในวิทยาลัยโดยมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตน 19) มีการมองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ ๆ ของการศึกษาพยาบาลโดยไม่เพ้อฝัน 20) การให้ข้อเสนอแนะวิธีการทำงานที่ถูกต้องแก่บุคลากร 21) การใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวโน้มปัญหาขององค์กร 22) การให้บุคลากรทำสิ่งต่าง ๆ บนพื้นฐานความรู้ความสามารถ 23) วางแผนการทำงานทุกครั้งในการปฏิบัติงาน 24) สนใจเกี่ยวกับความหวังของเพื่อนร่วมงาน และ 25) การใช้ความสามารถส่วนตัวเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและบุคลากรในองค์กร

องค์ประกอบที่ 2 การให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคล ประกอบด้วย 20 ตัวแปร คือ 1) เข้าใจและใส่ใจความรู้สึกและเห็นคุณค่าของบุคลากรในวิทยาลัยทุกคน 2) ทำความเข้าใจในสิ่งที่ผู้พูดพูด ประกอบกับการสะท้อนสิ่งที่ได้ไตร่ตรอง 3) เป็นผู้ฟังที่ดีให้กับบุคลากรในวิทยาลัย รับฟังเรื่องราวต่าง ๆ ของบุคลากรในวิทยาลัยด้วยความ ตั้งใจ สนใจ 4) มีการรับฟังเป็นลำดับแรกและตอบสนองต่อสิ่งที่ได้ยิน เช่น พักหน้า สบตา 5) ยอมรับ เข้าใจความรู้สึกและให้การช่วยเหลือบุคลากรให้ดีขึ้น 6) สนใจให้บุคลากรได้ระบายความรู้สึกต่าง ๆ 7) มีความเข้าใจในสิ่งที่บุคลากรในวิทยาลัยต้องการเท่าเทียมกันทุกคน 8) รับรู้ความต้องการของผู้อื่นได้จากสังเกตสีหน้าและแวตาขณะสื่อสาร 9) มีความอดทนอดกลั้นแม้บุคลากรจะปฏิบัติงานไม่เป็นตามที่คาดหวัง 10) รับฟังผู้อื่นด้วยทักษะเจียพพร้อมกลั่นกรองข้อมูลก่อนตัดสินใจและไม่มีอคติ 11) เต็มใจช่วยเหลืออาจารย์และบุคลากรทุกคนเมื่อเขาประสบปัญหา 12) ยอมรับและเข้าใจถึงความแตกต่างของบุคลากรในวิทยาลัยแต่ละบุคคล 13) ได้รับการยอมรับจากบุคลากรในการให้ความช่วยเหลือ 14) เต็มใจช่วยเหลือบุคลากรและให้คำแนะนำทุกครั้งที่บุคลากรมีปัญหาและขอความช่วยเหลือโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว 15) การให้คุณค่ากับอริสภาพและศักดิ์ศรีของบุคคล 16) ยอมรับในความคิด การกระทำ การแสดงออกของบุคลากรในวิทยาลัย 17) แสดงความปรารถนาดีต่อผู้อื่นและควบคุมอารมณ์ ถึงแม้บุคลากรในวิทยาลัยจะมีพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่พึงพอใจ 18) ยอมรับในความผิดพลาดของตนเองและพร้อมที่จะมีการปรับปรุงแก้ไข 19) ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่ผู้นำวิทยาลัยอย่างเต็มความสามารถและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ผู้นำองค์กร และ 20) ประพฤติตนเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในวิทยาลัยและนักศึกษา

องค์ประกอบที่ 3 การอุทิศตนและเสียสละ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ 1) การเสียสละเวลาให้แก่บุคลากรโดยที่บุคลากรไม่ได้ร้องขอ 2) อุทิศตนในการทำประโยชน์ให้กับสังคมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง 3) การรับอาสาทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร และ 4) การใส่ใจอุทิศตนในการดูแลบุคลากรในวิทยาลัยมากกว่าความต้องการของตนเอง

องค์ประกอบที่ 4 การมีคุณธรรมและจริยธรรม ประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือ 1) การเปิดโอกาสให้บุคลากรในวิทยาลัยได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน 2) การมีจิตใจอ่อนโยนมองโลกในแง่ดีและแสดงออกด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน 3) คำนึงถึงปัญหาต่าง ๆ และพิจารณาถึงสาเหตุ

ของปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร 4) ให้ความยุติธรรมแก่บุคลากรในวิทยาลัยทุกคน และ 5) การรับฟังข้อบกพร่องและข้อจำกัดของตนเองจากบุคลากรทุกฝ่าย

องค์ประกอบที่ 5 การมีบทบาทนำในการให้บริการต่อชุมชน ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ 1) เป็นผู้นำด้านบริการสังคมและวิชาชีพการพยาบาลโดยเน้นการเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่เขตบริการสุขภาพที่วิทยาลัยรับผิดชอบ 2) เป็นผู้นำสนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือและสนับสนุนความรู้ทางสุขภาพแก่ประชาชนในชุมชนท้องถิ่น และ 3) เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร/ชุมชนและร่วมรับผิดชอบต่อชุมชน สังคมและภาคีเครือข่าย และ 4) มีการสนับสนุนให้อาจารย์นำความเชี่ยวชาญไปให้บริการในเขตบริการสุขภาพที่รับผิดชอบและมี impact ต่อประชาชนในเขตบริการ

4. โปรดประเมินเพื่อยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเฝ้าบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขโดยกรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างใต้เครื่องหมายที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านและหากมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมโปรดเขียนลงในช่องข้อเสนอแนะ โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

เห็นด้วยว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเฝ้าบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีความถูกต้องเหมาะสมเป็นไปได้ และมีประโยชน์

ไม่เห็นด้วยว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเฝ้าบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีความถูกต้องเหมาะสมเป็นไปได้ และมีประโยชน์

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อ - นามสกุล

ตำแหน่ง

สถานที่ทำงาน

ตอนที่ 2 การยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะ
พยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความในตารางและโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของ
ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ที่	องค์ประกอบ	การยืนยันผลการวิจัยของผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ							
		ความถูกต้อง		ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ความเป็นประโยชน์	
		ถูกต้อง	ไม่ถูกต้อง	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เป็นไปได้	เป็นไปไม่ได้	เป็นประโยชน์	ไม่เป็นประโยชน์
1	การมีบทบาทใน การจัดการศึกษา พยาบาล								
2	การให้ความสำคัญกับ ปัจเจกบุคคล								
3	การอุทิศตนและ เสียสละ								
4	การมีคุณธรรมและ จริยธรรม								
5	การมีบทบาทใน การให้บริการต่อ ชุมชน								

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

นางรุจา แก้วเมืองฝาง

นักศึกษาปริญญาเอก

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

โทรศัพท์ 065-261-9645

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

นางรจนา แก้วเมืองฟ้า

วุฒิการศึกษา

พ.ศ. 2538 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนท่ามะกาวิทยา
จังหวัดกาญจนบุรีพ.ศ. 2540 ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร ระดับต้น
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จักรีรัชพ.ศ. 2549 พยาบาลศาสตรบัณฑิต (ต่อเนื่องเทียบเท่าปริญญาตรี)
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จักรีรัชพ.ศ. 2560 สมทบมหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2560 พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การผดุงครรภ์ขั้นสูง)
มหาวิทยาลัยบูรพาพ.ศ. 2563 ศึกษาต่อระดับปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2540 พยาบาลเทคนิค 2 โรงพยาบาลมะการักษ์
อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรีพ.ศ. 2549 พยาบาลวิชาชีพ 5 โรงพยาบาลมะการักษ์
อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรีพ.ศ. 2551 พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาล)
โรงพยาบาลมะการักษ์ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรีพ.ศ. 2559 พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการสอน)
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จักรีรัช จังหวัดราชบุรีพ.ศ. 2562 พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการสอน)
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จักรีรัช จังหวัดราชบุรี

พ.ศ. 2565 อาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จักรีรัช