

## ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์สังกัด สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

Administrative Skills in 21<sup>st</sup> Century of Administrators in Faculty of Nursing  
Under Private Higher Education Institution of Thailand

ภารดี ชาวนรินทร์<sup>1</sup> ชวนชม ชินะตังกูร<sup>2</sup> และกมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา<sup>3</sup>

Paradee Chaonarin, Chuanchom Chinatongkul and Kamolmal Chaisirithanya

Received: February 12, 2021

Revised: May 03, 2021

Accepted: May 06, 2021

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธีมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 2) ทดสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบ และ 3) เพื่อยืนยันความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ขององค์ประกอบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมี 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญจากการระบุดคุณสมบัติเพื่อให้ข้อมูลเชิงคุณภาพเลือก ด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง 2) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อศึกษาองค์ประกอบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในคณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย 22 สถาบัน จำนวน 500 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ และ 3) ผู้ทรงคุณวุฒิจากการระบุดคุณสมบัติเพื่อยืนยันองค์ประกอบทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของคณะพยาบาลศาสตร์สังกัดสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยว่า มีความความถูกต้อง ความเหมาะสม เป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ จำนวน 7 คนในการประเมินอิงผู้เชี่ยวชาญ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นสถิติพรรณนาและสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ และ แบบตรวจสอบรายการ เพื่อยืนยันองค์ประกอบ ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยมี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) ทักษะด้านวิชาการ (2) ทักษะด้านนวัตกรรม (3) ทักษะอารมณ์และสังคม และ (4) ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 2) ผลการทดสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบ

<sup>1-3</sup> มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี; Bangkokthonburi University

Corresponding author, e-mail: paradeeoo2500@gmail.com, Tel. 086-3666001

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี และ 3) ผลจากการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า องค์ประกอบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยมีความความถูกต้อง เป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสมในระดับดีถึงดีมาก

**คำสำคัญ:** ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21, ผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์, สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

### Abstract

The objectives of this research were 1) to study the components of management skills in the 21<sup>st</sup> century; 2) to test the conformity of the components; and 3) to confirm the validity, appropriateness, feasibility and usefulness of the management skills components in the 21<sup>st</sup> century of the administrators of the Faculty of Nursing under Private Higher Education Institution in Thailand. It was a mixed methods research. There were 3 groups of samples used in the research as follows: 1) a group of qualified experts to provide qualitative data with a semi-structured interview; 2) a group of quantitative informants to study the components of 21<sup>st</sup> century administrative skills of the 500 Faculty of Nursing administrators working in the 22 Faculty of Nursing under Private Higher Education Institution of Thailand by using a stratified random sampling method; and 3) qualified experts to confirm the components of administrative skills in the 21<sup>st</sup> century of nursing faculty under Private Higher Education Institution in Thailand found that there were accuracy, suitability, feasibility and the usefulness of 7 people in the assessment based on experts. The statistics used to analyze the data were descriptive statistics and elemental analysis statistics. The research tool was a semi-structured interview, a 5-level evaluation questionnaire and a checklist questionnaire to confirm the components. The results of the research revealed that 1) components of management skills in the 21<sup>st</sup> century of administrators of nursing faculty under Private Higher Education Institution in Thailand consisted of 4 main components: (1) academic skills; (2) innovation skills; (3) emotional and social skills; and (4) digital technology skills; 2) the results of the conformity test of the 21<sup>st</sup> century management skills components of the administrators of the Faculty of Nursing under the Private

Higher Education Institution in Thailand found that there were consistent with the empirical data; and 3) the results of the assessment by experts revealed that the 21<sup>st</sup> century management skills components of the administrators of the Faculty of Nursing under the Private Higher Education Institutions in Thailand were valid, useful, feasible and suitable at the highest level.

**Keywords:** 21<sup>st</sup> Century Management Skills, Faculty of Nursing Administrators, Private Higher Education Institution

## บทนำ

ยุคศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ต่อเนื่องตลอดเวลา ซึ่งการเปลี่ยนจากยุคอุตสาหกรรมเข้าสู่ยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้สังคมในปัจจุบันและในโลกอนาคตมีการแข่งขันสูงขึ้นก่อให้เกิดความซับซ้อนของปัญหาต่าง ๆ เป็นยุคที่ต้องใช้ความรู้ นวัตกรรมทางเทคโนโลยีมาสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน และต้องการใช้ข้อมูลสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจจึงจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่นสำเร็จตามเป้าหมายจากนโยบายและจุดเน้นในการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการปีงบประมาณ พ.ศ.2562 (บัลลังก์ โรหิตเสถียร, 2560) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สป.ศธ.) ได้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งบริบทที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปการศึกษา เพื่อนำไปกำหนดเป็นนโยบายและจุดเน้นการจัดการศึกษาและได้นำเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ด้านการเสริมสร้างศักยภาพและทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งให้คนไทยเป็นคนดี คนเก่งมีคุณภาพในทุกสาขาอาชีพให้มีความพร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 และยึดเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 โดยยึดวัตถุประสงค์ของการปฏิรูปการ ศึกษาภายใต้แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาในประเด็นสำคัญ คือ การยกระดับคุณภาพการศึกษา การลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และปรับปรุงระบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษาที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 ในทุกสาขา (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.), 2562)

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐและความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต ผู้บริหารจึงมีภารกิจหลายด้าน แต่ในองค์กรการศึกษาเอกชน บทบาทหน้าที่และภารกิจของผู้บริหารในการบริหารงานสถาบันอุดมศึกษามีความแตกต่างจากมหาวิทยาลัยของรัฐ เนื่องจากมหาวิทยาลัยของรัฐดำเนินการภายใต้กฎหมายจัดตั้งของรัฐบาล มีรัฐลงทุนให้ ทั้งในเรื่องที่ดิน อาคาร สิ่งก่อสร้างรวมถึงค่าจ้างพนักงาน ในขณะที่มหาวิทยาลัยเอกชนต้องดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติอุดมศึกษาเอกชน การดำเนินงานด้านวิชาการอยู่ภายใต้การควบคุมของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ต้องลงทุนด้วยตนเอง โอกาสในการคัดเลือกนักศึกษาไม่เหมือนสถานศึกษาสังกัดอุดมศึกษาของรัฐ ผู้บริหารต้องบริหารทรัพยากรที่มี

อยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่าคุ้มทุน เพื่อให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานส่วนกลางกำหนด จึงต้องบริหารงานโดยเฉพาะด้านงบประมาณอย่างเหมาะสมเพราะต้องคำนึงถึงการลงทุนระยะยาว ด้วยปัจจัยที่แตกต่างดังกล่าว ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาของภาคเอกชนจึงต้องคิดโจทย์ที่แตกต่างกับภาครัฐได้เพื่อให้สามารถผลิตนักศึกษาคุณภาพดีจำนวนมากภายใต้ทรัพยากรที่ลงทุนเอง เพราะการบริหารงบประมาณต้องเน้นแนวคิดต้นทุนเพื่อให้มหาวิทยาลัยอยู่รอดได้เพื่อให้สถาบันการศึกษาเอกชนอยู่รอดได้ (ณรงค์ อยู่ถนอม, 2554)

การบริหารที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถาบันการศึกษา และตามมาตรฐานที่สภาการพยาบาลกำหนดท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และจากการปฏิรูประบบสุขภาพในสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศ ด้านปัญหาความขาดแคลนพยาบาล จากการไหลออกของพยาบาลวิชาชีพไปยังประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งสะท้อนภาพการเติบโตอย่างสวนทางของความต้องการพยาบาล (วิจิตร ศรีสุพรรณ, 2555) ปัญหาที่ตามมา คือ พยาบาลไทยขาดแคลน ดังบทความจากเว็บไซต์เจาะลึกระบบสุขภาพ รายงานว่าบุคลากร พยาบาลปัจจุบันถือว่าอยู่ในภาวะขาดแคลนโดยมีผู้ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพประมาณ 180,000 คน แต่ทำงานในระบบจริง ๆ เพียง 130,000 คน ขณะที่ความต้องการพยาบาลมีถึง 160,000 คน นั่นหมายความว่า ตลาดแรงงานยังขาดแคลนอยู่อีก 30,000 คน สภาการพยาบาลไทยคาดว่าถ้าไม่มีมาตรการรับมือในปี 2563 อัตราการขาดแคลนพยาบาลจะเพิ่มขึ้นเป็น 50,000 คน ขณะที่สถานศึกษาที่ผลิตพยาบาลเข้าสู่ระบบ แบ่งเป็นสถาบันการศึกษาของรัฐ 62 แห่ง และสถาบันศึกษาเอกชน 23 แห่ง สามารถผลิตได้ปีละ 10,000 คน และในจำนวนนี้มีพยาบาลเข้าสู่ระบบเพียงร้อยละ 80 และค่อย ๆ ลาออกไปในช่วง 5 ปีแรก (ปริศนา ใจบุญ และคณะ, 2554) ในขณะเดียวกันยังพบว่า ส่วนใหญ่สถาบันการศึกษาพยาบาลมีปัญหาการลาออกของอาจารย์พยาบาลอย่างต่อเนื่อง ทำให้ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับจากการศึกษาของกมลรัตน์ เทอร์เนอร์และคณะ (2555) พบว่า อาจารย์พยาบาลมหาวิทยาลัยมหิดล และสถาบันสมทบ ต้องการออกจากงานในระยะ 1 ปี ร้อยละ 55.64 และ ร้อยละ 65.6 ในระยะ 3 ปีข้างหน้า จากการ วิเคราะห์สถานการณ์การใช้และการกระจายกำลังคนพยาบาลวิชาชีพจากฐานข้อมูลสภาการพยาบาล พบว่า มีพยาบาลวิชาชีพอายุต่ำกว่า 60 ปีที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพที่เป็นปัจจุบัน 118,395 คน มีเพียงร้อยละ 79.46 ที่ทำงานบริการพยาบาลร้อยละ 8.98 ทำงานสนับสนุนบริการ ร้อยละ 4.51 ประกอบอาชีพอื่น ร้อยละ 4.05 ทำงาน ด้านบริหารการพยาบาล และมีเพียงร้อยละ 3.0 ที่ทำงานเป็นอาจารย์พยาบาลซึ่งเป็นกำลังคนกลุ่มที่มีความขาดแคลนอย่างมากเมื่อเปรียบเทียบกับความต้องการ (กฤษดา แสงวดี, 2550)

ท่ามกลางการขาดแคลนอาจารย์พยาบาล และปัจจัยที่ถาโถมทั้งความต้องการพยาบาลที่เพิ่มขึ้นจากนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า จากการเปลี่ยนเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุตามโครงสร้างประชากรของประเทศไทย การเคลื่อนย้ายแรงงานจากการเปิดประเทศเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) มีผลต่อการเกิดโรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำที่มาพร้อมกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน ทำให้สถาบันการศึกษาทางการพยาบาลสังกัดการอุดมศึกษา

เอกชนที่ขณะนี้มากกว่า 1 ใน 4 ของสถาบันที่ผลิตพยาบาลทั้งหมด เข้ามามีบทบาทเพิ่มขึ้นในการผลิตพยาบาลรวมถึงช่วยเป็นกลไกกระจายกำลังคนด้านพยาบาลในหน่วยงานของรัฐส่งผลให้สถาบันการศึกษาที่ผลิตพยาบาลต้องปรับตัวให้มีจำนวนเพิ่มขึ้นทั้งภาครัฐและเอกชน เช่น การเปิดโอกาสให้มีการจัดการเรียนการสอนสาขาพยาบาลศาสตร์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏจึงมีผู้บริหารสถาบันทางการศึกษาพยาบาลเพิ่มขึ้นตามลำดับ แต่พบว่าผลการสอบขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพผ่านในรอบแรกของคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยเอกชนอยู่ในลำดับเกิน 50 ในจำนวนสถาบันทั้งสิ้น 85 สถาบัน (สภาการพยาบาล, 2561) ประกอบกับจากการสำรวจสถานการณ์ผู้นำทางการพยาบาลแห่งชาติของประเทศไทยที่สำรวจจากผู้นำทางการพยาบาลในระบบการศึกษาทั้งภาครัฐ และเอกชน (ปัญญากรณ์ ชุตังกร และสุจิตรา เหลืองอมรเลิศ, 2556) พบว่า ผู้บริหารทางการพยาบาลเข้าสู่ตำแหน่งบริหารโดยการแต่งตั้งมากที่สุดร้อยละ 64.1 และได้รับพัฒนาเพื่อเข้าสู่การปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารด้วยการอบรมการจัดการจัดการระยะสั้นมากที่สุดร้อยละ 40.3 ซึ่งอาจส่งผลให้ประสบการณ์และ ทักษะในการบริหารท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงและมีข้อจำกัดดังกล่าวที่เป็นประเด็นท้าทายสำหรับผู้บริหารองค์กรทางการพยาบาลจากงานวิจัยแล้วจากการสำรวจของสถาบันผู้นำทางการพยาบาล (The Institute for Nursing Health Care Leadership) ในผู้บริหารการพยาบาลในสถานบริการสุขภาพ และผู้บริหารสถานศึกษาทางการพยาบาลจากผู้เข้าร่วมประชุมปี ค.ศ. 2016 ยังพบว่า ประเด็นท้าทายที่สำคัญจากทัศนะของผู้นำทางการพยาบาลเกี่ยวกับการเตรียมผู้บริหารในอนาคตว่าควรมีการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งให้เป็นผู้มีประสบการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกลเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ควรมีกระบวนการคัดเลือกที่เหมาะสม และสอดคล้องประเด็นที่ท้าทายของผู้บริหารทางการพยาบาลอีกประการหนึ่ง คือ ผู้บริหารทางการพยาบาลขาดทักษะเชิงธุรกิจ ได้แก่การบริหารจัดการบุคลากร การพัฒนาบุคลากรการวางแผนกลยุทธ์ การบริหารงบประมาณซึ่งในอดีตไม่เคยมีเนื้อหาในหลักสูตรการเรียนการสอนของพยาบาล (Carol A Wong, Greta G Cummings, Lisa Ducharme, 2007) ทำให้ผู้บริหารในสถานศึกษาทางการพยาบาลใช้เวลามากที่สุดในการบริหารเกี่ยวกับทักษะเชิงธุรกิจ และทักษะผู้บริหาร ได้แก่ ใช้เวลากับการหาอาจารย์ใหม่ การพัฒนาบุคลากรใหม่ หาแหล่งเงินทุนใหม่ การจัดสรรงบประมาณ การใช้เครื่องมือวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาล ซึ่งเป็นปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานของผู้บริหารคณะพยาบาล

จากข้อมูลทีกล่าวมาในประเด็นการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ ทักษะผู้บริหารที่เกี่ยวกับประเด็นเชิงธุรกิจในยุคศตวรรษที่ 21 นโยบายทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษา การปฏิรูประบบสุขภาพ นโยบายการเตรียมผู้บริหารทางด้านการศึกษาเนื่องจากมีประเด็นเกี่ยวกับการขาดประสบการณ์และทักษะและที่สำคัญ เพราะทักษะการบริหารต่างจากทักษะการทำงานของปฏิบัติผู้บริหารไม่ได้เป็นผู้ลงมือปฏิบัติหรือให้บริการโดยตรง แต่งานส่วนใหญ่ คือ การประสานองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานอื่น ๆ ปัญหาความขาดแคลนอัตราากำลังอาจารย์พยาบาลผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดเอกชนจึงต้องใช้ทักษะ กระบวนการที่มีความจำเพาะเพิ่มขึ้น หากผู้บริหารขาดทักษะที่เหมาะสม อาจส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรเช่นการผลิตบัณฑิตทางการ

พยาบาลที่มีคุณภาพเท่าเทียมกับสถาบันของรัฐ จึงสามารถกล่าวได้ว่าผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดการอุดมศึกษาจะต้องมีทักษะทางการบริหารที่มีความเฉพาะเพิ่มขึ้น และมีความรู้ในหลายด้าน เช่น ด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคมวิทยา จิตวิทยา การเมือง การปกครอง และภูมิศาสตร์เพื่อใช้ในการบริหาร ด้วยความสำคัญดังกล่าวในฐานะผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา ทักษะการบริหาร เนื่องจากผลการ ทบทวนวรรณกรรม สำหรับประเทศไทยยังไม่พบการศึกษาทักษะผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ใน ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์สถาบันอุดมศึกษาสังกัดเอกชน โดยการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการหาข้อมูลจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์ โดยการสัมภาษณ์ และตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบและยืนยันองค์ ประกอบโดยผู้ ทรงคุณวุฒิหากพบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนดก็สามารถนำผล การวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาทักษะ และ คุณภาพผู้บริหารให้เหมาะสมกับการบริหารสถานศึกษาด้านการพยาบาลในศตวรรษที่ 21 หรือ สามารถใช้ผลการวิจัยสร้างเกณฑ์ในการคัดเลือกและประเมินผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ที่สังกัด สถาบันการศึกษาเอกชนได้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน นอกจากนี้ สถาบัน การศึกษาหรือหน่วยงาน ที่ข้องกับการพัฒนาผู้บริหารสามารถนำไปใช้การกำกับ ติดตาม ภารกิจ และการประเมินผล การ ดำเนินงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะพยาบาล ศาสตร์สังกัดสถาบันการศึกษาเอกชนในประเทศไทย
2. เพื่อทดสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์สังกัดสถาบันการศึกษาเอกชนในประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อยืนยันความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์ขององค์ประกอบทักษะ การบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์สังกัดสถาบันการศึกษาเอกชนใน ประเทศไทย

### วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods) คือ วิธีวิจัยเชิง คุณภาพ (Qualitative Research) และระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง มี 3 กลุ่มดังนี้

1. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ มีเกณฑ์ในการเลือกคือ 1) เป็นผู้ ดำรงตำแหน่งสมาชิก หรือเคยดำรงตำแหน่งสมาชิก ในสภาการพยาบาล 2) ผู้ดำรงตำแหน่ง อธิการบดีหรือเคยเป็นอธิการบดีที่มีคณะพยาบาลศาสตร์สังกัดการอุดมศึกษาเอกชน 3) ผู้ดำรง ตำแหน่ง คณบดี หรือเคยดำรงตำแหน่งคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์สังกัดการอุดมศึกษาเอกชน สัมภาษณ์จนกว่าจะได้ข้อมูลที่มีความอิ่มตัว

2. กลุ่มที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาองค์ประกอบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21ของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์สถาบันอุดมศึกษาสังกัดเอกชนในประเทศไทยจากคณะพยาบาลสังกัดการอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยมีทั้งสิ้น 22 สถาบัน ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เลือกสถาบันจากแต่ละภาคตามสัดส่วนเพื่อเป็นตัวแทน 22 สถาบัน โดยการนำรายชื่อคณะพยาบาลทุกแห่งในแต่ละพื้นที่ มาสุ่มโดยวิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน (Sampling Without Replacement) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับวิเคราะห์องค์ประกอบ (EFA) ที่เหมาะสมในระดับดีมากจำนวน 500 ตัวอย่าง (Andrew Laurence Comrey and Lee Howard Bing, 1992 และ Barbara G. Tabachnick et al., 2001)

3. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อยืนยันองค์ประกอบทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของคณะพยาบาลศาสตร์ใน สถาบัน อุดม ศึกษา สังกัดเอกชนในประเทศไทยว่ามีความความถูกต้องเชิงทฤษฎี ความเหมาะสมกับบริบท ความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์ มีเกณฑ์ในการเลือก (Purposive samplings) คือ 1) ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี หรือ คณบดีมหาวิทยาลัยที่มีคณะพยาบาลศาสตร์สังกัดการอุดมศึกษาเอกชน 2) ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี หรือคณบดีมหาวิทยาลัยคณะพยาบาลศาสตร์สังกัดการอุดมศึกษาของรัฐ หรือ 3) ผู้แทนจากสภาการพยาบาล หรือสำนักงานการพยาบาล จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structural Interview)

2. แบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaire) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21ของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยแบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้ข้อมูลเป็นแบบตรวจสอบรายการ และส่วนที่สองแบบสอบถาม ความคิดเห็นทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21ของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์สังกัดการอุดมศึกษาในประเทศไทยตรวจสอบคุณภาพโดยการหาค่า Cronbach's Alpha ได้เท่ากับ .993

3. แบบตรวจสอบรายการ (Check list) เพื่อยืนยันองค์ประกอบทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของคณะพยาบาลศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดเอกชนในประเทศไทยว่ามีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

สถิติที่ใช้วิเคราะห์และทดสอบ

1. ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างใช้ สถิติพรรณนาวิเคราะห์ ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของตัวแปรที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบใช้การหาค่าสถิติของ Bartlett เป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐาน เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) โดยพิจารณาที่ค่า Bartlett's test of Sphericity และค่าความน่าจะเป็นว่ามีความสัมพันธ์เหมาะสมกันเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปหรือไม่ โดยพิจารณาที่การมีนัยสำคัญทางสถิติและการวิเคราะห์ หาค่าดัชนี

เซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy พิจารณาจากเกณฑ์ค่าที่มากกว่า .80 แสดงว่าดีมากถ้าน้อยกว่า .50 แสดงว่าใช้ไม่ได้ (Kim & Muclle, 1978)

3 การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์และกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้เป็นองค์ประกอบในการสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อหาน้ำหนักตัวแปรย่อยในองค์ประกอบ และทำการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยที่ได้ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หลังจากนั้นตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงปรับโมเดล จนกว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดตามเกณฑ์ตรวจสอบดังนี้

3.1 ค่าไคสแควร์ (Chi-square Statistics) ทดสอบ ความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ถ้าค่าไคสแควร์ (Chi-square Statistics) มีค่าเข้าใกล้ศูนย์แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index: GFI) เป็นอัตราส่วนของผลต่างของความกลมกลืนจากโมเดลก่อนและหลังปรับโมเดล มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.3 ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index: AGFI) คือการนำ GFI มาปรับแก้โดยคำนึงถึงขนาดของอิสระ (df) รวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง ค่า AGFI ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.4 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าความไม่กลมกลืนของโมเดลที่สร้างกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วม ซึ่งค่า RMSEA ต้องต่ำกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

## สรุปผลการวิจัย

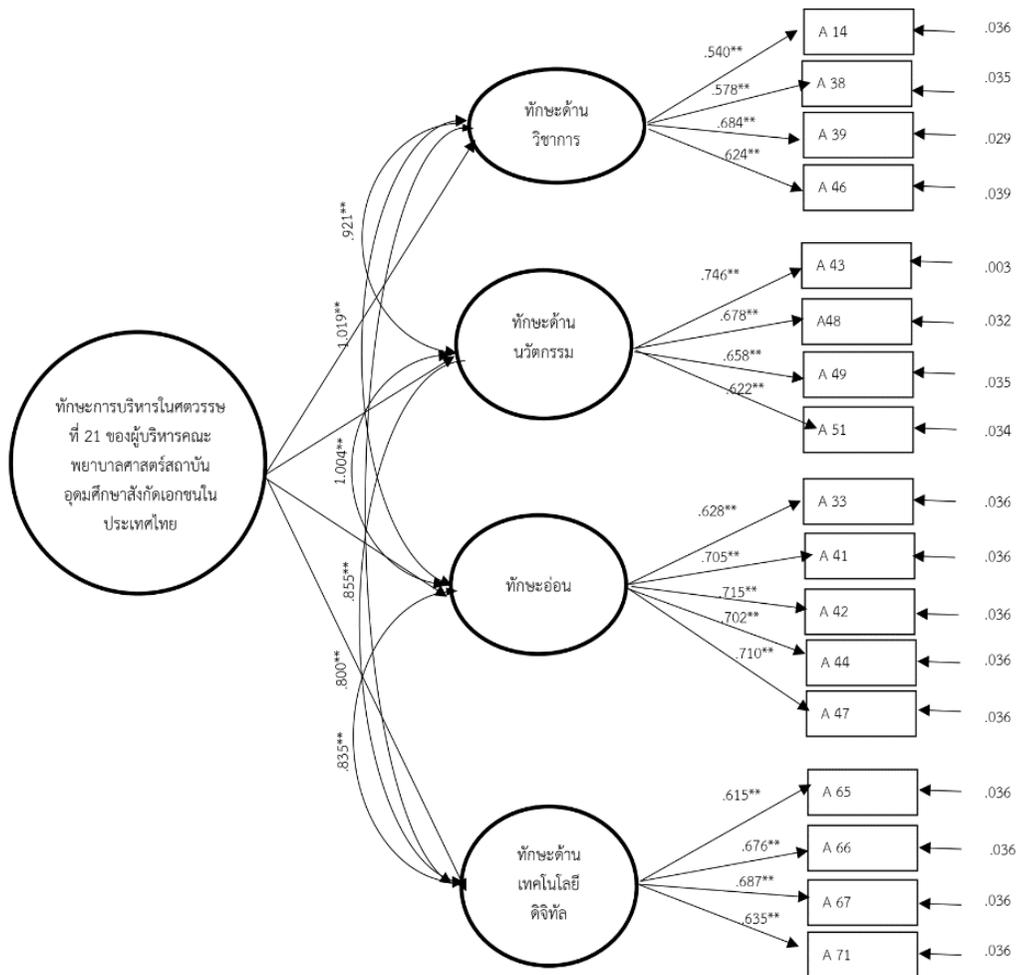
1. องค์ประกอบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ ได้องค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ กำหนดสัญลักษณ์ในแผนภูมิดังนี้

AS: Academic Skill (ทักษะด้านวิชาการ)

IS: Innovative Skill (ทักษะด้านนวัตกรรม)

SS: Soft Skill (ทักษะทางอารมณ์ และสังคม)

TS: Technology digital Skill (ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล)



ภาพที่ 1 องค์ประกอบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21ของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์

องค์ประกอบกลุ่มจำเพาะแต่ละองค์ประกอบได้ดังต่อไปนี้

1) องค์ประกอบที่ 1 “ทักษะด้านวิชาการ” หรือ “Academic Skill” มีตัวแปรย่อยที่อธิบายองค์ประกอบ 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.540-0.684 และมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกค่า ข้อที่มีค่าน้ำหนักจาก มากที่สุดไปหาน้อยคือ สามารถบริหารผลการปฏิบัติงานทุกด้านขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความสามารถในเชิงวิชาการเป็นที่ยอมรับของวงการศึกษาพยาบาล และการสร้างความเข้มแข็งขององค์กรโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการสอบขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพพยาบาลตามลำดับ

2) องค์ประกอบที่ 2 “ทักษะด้านนวัตกรรม” หรือ “Innovative Skill” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.622-0.746 และมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกค่า ข้อที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดเรียงจากมากไปหาน้อย คือ สร้างค่านิยมการนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนางานด้านต่าง ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ มีความเชื่อมั่นตนเองพร้อมเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ และมีสติปัญญาในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ตามลำดับ

3) องค์ประกอบที่ 3 “ทักษะด้านอารมณ์และสังคม” หรือ “Soft Skill” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.628-0.715 และมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกค่า ข้อที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดเรียงจากมากไปหาน้อยคือสามารถติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อมีความขัดแย้งสามารถวิเคราะห์สาเหตุและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ใช้การเจรจาโดยสันติวิธีเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น สร้างสรรค์บรรยากาศในการทำงานร่วมกัน และสามารถแก้ปัญหาบุคลากรได้ตรงประเด็นอัตราคงอยู่และคุณภาพเพิ่มขึ้น ตามลำดับ

4) องค์ประกอบที่ 4 “ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล” หรือ “Technology Digital Skill” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.615- 0.687 และมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกค่า ข้อที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดเรียงจากมากไปหาน้อย คือ สร้างบรรยากาศการทำงานสนุกสนานไม่เครียดกับงาน มีการตั้งเป้าหมายการใช้เทคโนโลยีอย่างชัดเจน มีความรู้ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีช่วยลดระยะเวลาในการปฏิบัติงานตามลำดับ

2. ความสอดคล้ององค์ประกอบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะพยาบาลสังกัดสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าความเหมาะสมพอดีของโมเดลมีค่าสถิติไคสแควร์ เท่ากับ 291.469 ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (p) เท่ากับ 0.00 ที่ df เท่ากับ 113 ซึ่งค่า p (มากหรือน้อยกว่าเกณฑ์) คือ 0.05 ค่าสถิติ ไค-สแควร์สัมพันธ์ (Relative Chi-square : /df) มีค่าเท่ากับ 2.579 (มีค่าน้อยกว่าเกณฑ์การพิจารณาคือ < 3 ซึ่งแปลความหมายได้ว่า โมเดลมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาประกอบกับดัชนีความเหมาะสมพอดีค่าอื่น ๆ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI) มีค่าเท่ากับ 0.924 ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า 0.9 ค่าดัชนีประเมินความพอดี (TLI) มีค่าเท่ากับ 0.908 ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า 0.9 แสดงว่าโมเดลสมมติฐานการวิจัยมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square of Approximation : RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.063 ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา ซึ่งต้องมีค่าต่ำกว่า 0.05 (David Kaplan, 2000, Adamantios Diamantopoulos and Judy Sigaw, 2000, พูลพงษ์ สุขสว่าง, 2556) แสดงว่าโมเดลสมมติฐานการวิจัยมีความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ที่นัยสำคัญทางสถิติ p-value เท่ากับ 0.00 แสดงให้เห็นถึงความมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ .00 ทุกตัวแปรมีความสอดคล้องกัน และผลการตรวจสอบจากการวิจัยมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. การยืนยันองค์ประกอบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยเกี่ยวกับความถูกต้อง เหมาะสม ความเป็นไปได้ และการนำไปใช้ประโยชน์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ยืนยันว่า องค์ประกอบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ทั้ง 4 องค์ประกอบมีความถูกต้อง เหมาะสม ความเป็นไปได้ และการนำไปใช้ประโยชน์ในระดับดี ถึงดีมาก

### อภิปรายผลการวิจัย

ความสอดคล้องขององค์ประกอบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์สังกัดการอุดมศึกษาเอกชน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติ ไค-สแควร์สัมพันธ์ ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ ค่าดัชนีประเมินความฟิตของโมเดล (TLI) ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) ปรากฏแล้วว่าทุกค่าดัชนี อยู่ในเกณฑ์ที่ตั้งไว้ แสดงว่าโมเดลสันนิษฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยแต่ละองค์ประกอบหลักมีตัวแปรสังเกตได้ที่มีความจำเพาะ สามารถอภิปรายผลตามทักษะแต่ละด้านทั้ง 4 ด้านได้ดังนี้

1. ทักษะด้านวิชาการ (Academic Skill) มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปรคือ สามารถบริหารผลการปฏิบัติงานทุกด้านขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความสามารถในเชิงวิชาการเป็นที่ยอมรับของวงการศึกษาพยาบาล และทักษะการสร้างความเข้มแข็งขององค์กรโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการสอบขึ้นทะเบียนใบประกอบวิชาชีพพยาบาล เนื่องจากวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการดูแลชีวิตจึงต้องอาศัยความถูกต้องแม่นยำด้านวิชาการและจะต้องสามารถสร้างความน่าเชื่อถือต่อผู้รับบริการ ผู้บริหารจึงต้องมีทักษะด้านวิชาการ จึงจะสามารถสร้างความเข้มแข็งขององค์กรให้บัณฑิตสอบขึ้นทะเบียนใบประกอบวิชาชีพพยาบาลได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของชวนคิด มะเสนะ (2559) พบว่า ทักษะการบริหารแบบหวังผลสัมฤทธิ์ เป็นทักษะที่สำคัญเป็นอันดับแรก และทักษะการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมต่างชาติ คือ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถพยากรณ์การพัฒนาผู้เรียนสู่คนไทย 4.0 ซึ่งอยู่ในยุคศตวรรษที่ 21 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสมหวัง ว่องไวไพศาล (2558) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีทักษะการสื่อสาร ถ่ายทอดให้ความรู้ และทำความเข้าใจแผนยุทธศาสตร์มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ และสามารถในการนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติตามตัวชี้วัดและเป้าหมายได้อย่างเป็นระบบสอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงแห่งศตวรรษที่ 21 จึงจะสามารถบริหารผลการปฏิบัติงานทุกด้านขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ต้องมีความเข้าใจในจุดเด่น จุดอ่อนและสังคมของตนเองและผู้อื่นจึงจะสามารถนำจุดเด่นจุดอ่อนและสังคมไปวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อการบริหารจัดการงานบุคคลได้เหมาะสมกับพลวัตแห่งศตวรรษที่ 21 และงานวิจัย

ของแพรวดาว สนองพันธ์ (2557) พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านความรู้ความคิด ต้องมีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามเป้าหมายและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ถือเป็นทักษะความสามารถในเชิงวิชาการให้เป็นที่ยอมรับของวงการศึกษาด้านการพยาบาลและวงการศึกษารวมกัน ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ทักษะด้านวิชาการ หรือ Academic Skill มีความสำคัญเป็นอันดับที่แรกเนื่องจากวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพของมนุษย์ องค์กรวิชาชีพทางการพยาบาล ให้ความสำคัญกับความรู้ด้านวิชาการ เพราะการดูแลสุขภาพต้องมีความชัดเจน ถูกต้องเพื่อให้เกิดความปลอดภัยสูงสุดต่อผู้รับบริการ

2. ทักษะด้านนวัตกรรม (Innovative Skill) มีตัวแปรสังเกตได้ คือ การสร้างค่านิยมการนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนางานด้านต่าง ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ มีความเชื่อมั่นตนเองพร้อมเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ และมีสติปัญญาในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เนื่องจาก นวัตกรรมเป็นสิ่งจำเป็นในการดูแลสุขภาพท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารจึงต้องนำพาองค์กรให้สามารถสร้างและใช้นวัตกรรมที่มีการมีทักษะในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่รวมทั้งนำนวัตกรรมมาใช้พัฒนางานได้จึงเป็นทักษะที่สำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิกา เรดมอนด์และคณะ (2559) พบว่า ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะความคิดจินตนาการความท้าทายและความคิดริเริ่ม เป็นตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และจากผลการวิจัยของสมหวัง ว่องไวไพศาล (2558) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีควรมองโลกในแง่บวกปรับตัวได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์แลสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น และสามารถมองหรือคาดคะเนสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างสร้างสรรค์ รวมถึงงานวิจัยของ คณิงนิตย์ กิจวิจิ (2561) พบว่า ผู้บริหารควรมีทักษะในด้านการเป็นนักคิดวิเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์ คือ มีความสามารถในการนำความคิดที่สร้างสรรค์ไปสู่การสร้างและพัฒนานวัตกรรม อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารคณะพยาบาล ควรมีทักษะด้านนวัตกรรมดังกล่าวเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563-2570 ในการพัฒนาคนและสถาบันการศึกษาให้สร้างระบบผลิตและพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ส่งเสริมปัญญาประดิษฐ์ทำให้เกิดนวัตกรรมต่าง ๆ และมีนโยบายด้านการวิจัยและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน (สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2563) ผู้บริหารคณะพยาบาลเอกชนซึ่งสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมจึงต้องมีทักษะในกระบวนการสร้างนวัตกรรมคือมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ มีความเชื่อมั่นในตนเองพร้อมเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ มีสติปัญญาในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และต้องมีทักษะในการสร้างค่านิยมการนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนางานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคนและสถาบันการศึกษาให้สร้างระบบผลิตและพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีคุณภาพ สามารถสร้างนวัตกรรมและงานวิจัยได้ สอดคล้องทักษะด้านนวัตกรรมในงานวิจัยนี้

3. ทักษะอารมณ์และสังคม (Soft Skill) คือ ทักษะทางอารมณ์ ทางสังคมที่ส่งผลให้การบริหารจัดการในกิจกรรมต่างสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดีนั้น เช่น ทักษะการเจรจาโดยสันติวิธีเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น จึงจะสามารถแก้ปัญหาบุคลากรได้ตรงประเด็นอัตราคงอยู่และคุณภาพเพิ่มขึ้น เมื่อมีความขัดแย้งสามารถวิเคราะห์สาเหตุและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สร้างสรรค์บรรยากาศในการทำงานร่วมกัน และสามารถติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญากรณ์ ชูตั้งกรและสุจิตรา เหลืองอมรเลิศ (2556) พบว่า สมรรถนะการบริหาร ที่ผู้บริหารต้องใช้คือ การสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล และทีมงานเพื่อสร้างสรรค์บรรยากาศในการทำงานร่วมกันรวมทั้งการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบโดยวิเคราะห์สาเหตุและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และจากผลการวิจัยทักษะด้านภาวะผู้นำสอดคล้องกับงานวิจัยของชวนคิด มะเสนะ (2559) พบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร มีทักษะ ด้านภาษาและการสื่อสารในการเจรจาต่าง ๆ และงานวิจัยของกรรณิกา เรตมอนต์ (2559) พบว่า ทักษะความร่วมมือมีค่า และทักษะการสื่อสาร เป็นตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และงานวิจัยของสมหวัง ว่องไวไพศาล (2558) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะทางสังคม มีทักษะการเรียนรู้และสามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณและมีทักษะในการแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ นอกจากนี้งานวิจัยของสมศรี เณรจาที (2560) พบว่า ผู้บริหารควรพัฒนาองค์กรโดยการทำงานแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

4. ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Digital Skill) คือ มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการตั้งเป้าหมายการใช้เทคโนโลยี อย่างชัดเจน สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีช่วยลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และทักษะสร้างบรรยากาศการทำงานสนุกสนานไม่เครียดกับงาน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 การใช้เทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างแพร่หลายในการดูแลสุขภาพ ผู้บริหารต้องก้าวทัน ด้วยการตั้งเป้าหมายและมีความรู้ความสามารถเพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของแพรวดาว สมองฝัน (2557) กรรณิกา เรตมอนต์ (2559) คณิงนิตย์ กิจวิธิ (2561) และสมศรี เณรจาที (2560) ที่กล่าวถึงทักษะด้านเทคโนโลยีไปในแนวเดียวกันว่า เป็นองค์ประกอบทักษะที่ผู้บริหารต้องใช้ในการบริหารในศตวรรษที่ 21

### องค์ความรู้ใหม่

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านวิชาการ องค์ประกอบด้านนวัตกรรม องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ และ องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กันสามารถรวมกันเป็นทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ได้ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานการจัดการเรียนการสอนสาขาพยาบาลศาสตร์ และจะเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลที่ดีขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สภาการพยาบาลหรือกระทรวงสาธารณสุขควรกำหนดเชิงนโยบายโดยการจัดเป็นหลักสูตรเพื่อเตรียมศักยภาพของผู้บริหารคณะพยาบาล ที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กรการศึกษาพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชน

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยควรนำเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นจากงานวิจัย ศึกษาทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในองค์กรการศึกษาพยาบาล ทั้งในภาครัฐและเอกชน

## เอกสารอ้างอิง

- กมลรัตน์ เทอร์เนอร์, ดวงเนตร ธรรมกุล, มาสรีน ศุภลักษณ์และรัชณี ศุภจินทรรัตน์. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของอาจารย์พยาบาลเครือข่ายภาคกลาง 1 สถาบันพระบรมราชชนก. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*, 25(3), 184-198.
- กรรณิการ์ เรตมอนด์. (2559). *ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (ดุสิตนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.). (2562). *นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563-2570*. เข้าถึงได้จาก <https://www.mhesi.go.th/index.php/stg-policy/930-2563-2570.html>
- กฤษดา แสงวดี. (2550). สถานการณ์การทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยในสิ่งแวดล้อม. *วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข*, 2(1), 40-46.
- คณินนิตย์ กิจวิจิ. (2561). *การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชวนคิด มะเสนะ. (2559) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาในทศวรรษหน้า. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 16(1), 14-28.
- ณรงค์ อยู่ถนอม. (2554). “นโยบายการบริหารงานด้านการสนับสนุนการศึกษา” *หลักการบริหารสถาบันอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- บัลลังก์ โรหิตเสถียร. (2560) *แถลงสรุปผลงานเตรียมขับเคลื่อนตามแผนยุทธศาสตร์การศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ 20 ปี*. เข้าถึงได้จาก <http://www.moe.go.th/websm>
- ปริศนา ใจบุญ และคณะ. (2554). การออกจากวิชาชีพการพยาบาล. *ศรีนครินทร์เวชสาร*, 26(3), 12-20.

- ปัญญากรณ์ ชูตั้งกร และสุจิตรา เหลืองอมรเลิศ. (2556). การสำรวจสถานการณ์ผู้นำทางการพยาบาลแห่งชาติ. *วารสารสภาการพยาบาล*, 28 (1), 5-18.
- พูลพงศ์ สุขสว่าง. (2556). *โมเดลสมการโครงสร้าง*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- แพรวดาว สมองฝัน. (2557). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 37(4), 42-50.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ. (2555). ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารสภาการพยาบาล*, 27(1), 5-12.
- สภาการพยาบาล. (2553). *พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 และแก้ไขเพิ่มเติม*. กรุงเทพฯ: ศิริยอดการพิมพ์.
- สมศรี เณรจาที. (2560). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีคุณลักษณะพึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 14(27), 10-20.
- สมหวัง ว่องไวไพศาล. (2558). *การบริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในศตวรรษที่ 21*. (ดุขฎิณีพนธ์ปรัชญาดุขฎิณีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2563). *อุดมศึกษาไทยกับการพัฒนาผลงานวิจัยและนวัตกรรม*. เข้าถึงได้จาก <https://www.nxpo.or.th>
- Carol A Wong, Greta G Cummings, Lisa Ducharme. (2007). The relationship between nursing leadership and patient outcome: a systematic review. *The Journal of Nursing Management*, 21(5), 709-724.
- Comrey, AL., & Lee, HB. (1992). *A first course in factor analysis*. (2<sup>nd</sup> ed.). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- Diamantopoulos, A. and Siguaw, D. (2006). Formative Versus Reflective Indicators in Organizational Measure Development: A Comparison and Empirical Illustration. *British Journal of Management*, 17(4), 263-282.
- Kaplan, D. (2000). *Structural Equation model: foundation and extensions*. London: Sage Publication.
- Kim, J. Y. & Mueller, C. W. (1978). *Introduction to factor analysis what it is and how to do it*. United states of America: Sage Publication Inc.
- Tabachnick, B.G. and Fidell, L.S. (2001). *Using Multivariate Statistics*. (4<sup>th</sup> Edition). Boston: Allyn and Bacon.

Wong, C, Cummings, G.G. and Ducharme, L. (2007). The relationship between nursing leadership and patient outcome: a systematic review. *J Nurse Manage*, 15, 508-521.