



การเสริมสร้างภาวะผู้นำเฝ้าบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา
ENHANCEMENT OF SERVANT LEADERSHIP AMONG NURSING STUDENTS IN
HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS



อุมาสวรรค์ ชูหา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2565

การเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการอุดมศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ENHANCEMENT OF SERVANT LEADERSHIP AMONG NURSING STUDENTS IN
HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of DOCTOR OF EDUCATION
(Doctor of Education (Higher Education Management))
Faculty of Education, Srinakharinwirot University

2022

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การเสริมสร้างภาวะผู้นำไปบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

ของ

อุมาสวรรค์ ชูหา

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการอุดมศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์จัตตชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง) (ศาสตราจารย์ ดร.รัตนา สำโรงทอง)

..... ที่ปรึกษาร่วม กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศร) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา ภัทราวิวัฒน์)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.วรสรณ์ เนตรทิพย์)

ชื่อเรื่อง	การเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา
ผู้วิจัย	อุมาสวรรค์ ชูหา
ปริญญา	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จักรกฤษณ์ โปณะทอง
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จตุพล ยงศรี

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา 2) พัฒนาชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา และ 3) ประเมินประสิทธิผลของชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิที่ใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำใ้บริการ จำนวน 7 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันจำนวน 510 คน ผู้ทรงคุณวุฒิในการยืนยันร่างชุดกิจกรรมจำนวน 7 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาประสิทธิผลของชุดกิจกรรมจำนวน 21 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างแบบสอบถามภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.988 แบบประเมินคุณภาพชุดกิจกรรม แบบประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการ และแบบประเมินความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน การแสดงออกด้วยความรัก การนำด้วยการบริการ การสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ และการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.683 – 0.970 2) ชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา พบว่าทุกกิจกรรมมีความเหมาะสม 3) ประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาพบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการของนักศึกษาพยาบาลก่อน – หลัง การฝึกอบรมโดยรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (3.51) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Title	ENHANCEMENT OF SERVANT LEADERSHIP AMONG NURSING STUDENTS IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS
Author	UMASAWAN CHOOHA
Degree	DOCTOR OF EDUCATION
Academic Year	2022
Thesis Advisor	Assistant Professor Chakrit Ponathong , Ed.D.
Co Advisor	Assistant Professor Chatupol Yongsorn , Ed.D.

The objectives of this study are as follows: (1) to analyze the confirmation factor analysis of servant leadership elements among nursing students in higher education institutions; (2) to develop an activities package for the enhancement of servant leadership among nursing students at higher education institutions; and (3) to evaluate the effectiveness of an activities package to enhance servant leadership among nursing students in higher education institutions. The seven participants were experts who were interviewed, 510 participants were used for the confirmation factor analysis, seven experts for the draft activity set confirmation, and 21 participants for the study of the efficacy of the activity set. The instruments used in the research were semi-structured interviews and a servant leadership questionnaire for nursing students in higher education institutions with a reliability of 0.988, an activities package assessment for nursing students in higher education institutions and a satisfaction assessment. The statistics used to analyze the data included frequency, percentage, mean, standard deviation, confirmation factor analysis and a dependent t-test. The results revealed the following: (1) seven elements of servant leadership for nursing students in higher education institutions namely Altruism, Empowerment, Act with humanity, Exhibit love, Lead with service, Trusting and Visionary to their followers and Eigen values between 0.683 and 0.970; (2) an activities package to enhance servant leadership for nursing students in higher education institutions, which found that all activities were appropriate; (3) a study of the effectiveness of a servant leadership activities package found that the average posttest score was higher than the pretest with a .05 level of statistical significance. The satisfaction with the activities package was higher than the set criteria (3.51) with a .05 level of statistical significance.

Keyword : Servant leadership, Nursing students, Higher education institutions

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความสามารถจาก อาจารย์ที่ปรึกษาทั้งสองท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศร ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ นอกจากนี้ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร. รัตนา สำโรงทอง ที่ได้กรุณาเป็นประธานสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา ภักทราวิวัฒน์ อาจารย์ ดร.วรสรณ์ เนตรทิพย์ ที่ท่านได้กรุณาเป็นกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ โดยให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทั้งนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สร้อย อนุสรณ์ธีรกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมปรารถนา ดามา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุบล วุฒิพรโสภณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนพร ชูศักดิ์ และ อาจารย์ ดร.ศิปภา ภูมมารักษ์ ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ รวมถึง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรณวิภา บรรณเกียรติ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ สุนทร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนกมล ลีศรี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กฤษณา พูลเพิ่ม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อนงค์ ภิบาล อาจารย์ ดร.ศิปภา ภูมมารักษ์ อาจารย์ ดร.จิรัชญา เหล่าคมพุดผาจารย์ ที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของชุดกิจกรรม และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการกำกับกับการทดลองของชุดกิจกรรม ทั้งนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่กรุณาประสิทธิ์ประสาทความรู้ ชี้แนะแนวทางการศึกษา และขอขอบพระคุณท่านคณบดี คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิที่กรุณาเอื้อเฟื้อสถานที่ในการฝึกอบรม รวมถึงอาจารย์ ดร.จิรัชญา เหล่าคมพุดผาจารย์ รองคณบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนานักศึกษา ที่ช่วยประสานงานตลอดโครงการฝึกอบรม และขอขอบพระคุณรุ่นพี่และเพื่อนร่วมรุ่นทุกคนที่เป็นกำลังใจและให้คำปรึกษา ส่งเสริม สนับสนุนในการทำปริญญานิพนธ์ในครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

อุมาสวรรค์ ชูหา

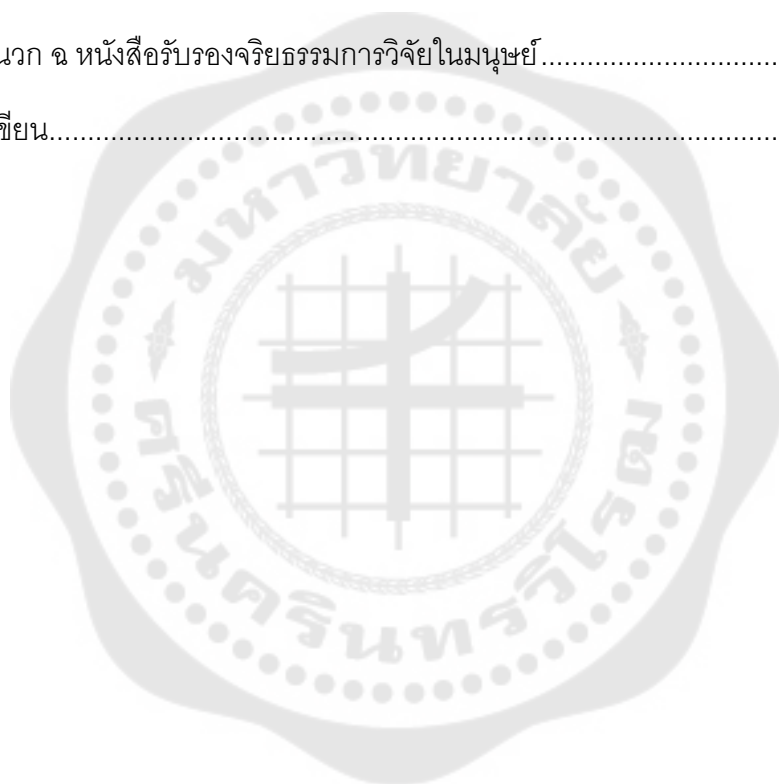
สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
คำถามการวิจัย.....	10
ความมุ่งหมายของการวิจัย	10
ความสำคัญของการวิจัย	10
ขอบเขตของการวิจัย	11
ขอบเขตด้านประชากร	11
ขอบเขตด้านตัวแปร	11
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	12
กรอบแนวคิดการวิจัย	15
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ	18
1.1 ความหมายของผู้นำ.....	18
1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ.....	19
1.3 แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำ	21

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำใฝ่บริการ (servant leadership theory).....	35
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนานักศึกษาและกิจกรรมนักศึกษาระดับอุดมศึกษา.....	53
3.1 การพัฒนานักศึกษาระดับอุดมศึกษา.....	53
3.2 การพัฒนากิจกรรมนักศึกษาระดับอุดมศึกษา	57
4. การจัดการศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต.....	64
4.3 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในคลินิก.....	65
4.4 การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	68
4.5 มาตรฐานการพยาบาล 2562	69
5. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุดกิจกรรม	75
5.1 ความหมายของชุดกิจกรรม.....	75
5.2 ประเภทของชุดกิจกรรม	76
5.3 องค์ประกอบของชุดกิจกรรม.....	78
5.4 ขั้นตอนของชุดกิจกรรม.....	79
5.5 การหาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรม	83
5.6 ประโยชน์ของชุดกิจกรรม.....	84
5.7 วิธีการฝึกอบรม	85
5.8 การประเมินผลการฝึกอบรม.....	88
5.9 การพัฒนากิจกรรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการ	91
6. การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis).....	97
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	100
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	109
ระยะที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับ นักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา	109

ระยะที่ 2 การพัฒนาชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลใน สถาบันอุดมศึกษา	114
ระยะที่ 3 ศึกษาประสิทธิผลของชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษา พยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา.....	120
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	129
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	129
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	131
ระยะที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับ นักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ.....	131
ระยะที่ 2 ผลการพัฒนาชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษา พยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา	165
ระยะที่ 3 การศึกษาประสิทธิผลของชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับ นักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา	185
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	192
ความมุ่งหมายของการวิจัย	192
วิธีดำเนินการวิจัย.....	192
สรุปผลการวิจัย.....	196
อภิปรายผลการวิจัย	201
ข้อเสนอแนะ	212
บรรณานุกรม	215
ภาคผนวก.....	237
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามคุณลักษณะภาวะผู้นำ ใ้ บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา	238
ภาคผนวก ข สรุปผลการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการ สำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา	240

ภาคผนวก ค แบบสอบถามข้อมูลเพื่อการวิจัย เพื่อใช้ในการศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยันของภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา	248
ภาคผนวก ง รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพชุดฝึกอบรม (ฉบับร่าง) แบบประเมิน คุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการและแบบประเมินความพึงพอใจ ที่มีต่อการฝึกอบรมเพื่อ เสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการของนักศึกษาพยาบาล ในสถาบันอุดมศึกษา	265
ภาคผนวก จ ชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล ใน สถาบันอุดมศึกษา.....	267
ภาคผนวก ฉ หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์.....	381
ประวัติผู้เขียน.....	383



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำใฝ่บริการ จากการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำใฝ่บริการ (servant leadership theory) ประกอบด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้.....	43
ตาราง 2 ค่าไอเกน ค่าความแปรปรวน และค่าความแปรปรวนสะสมของตัวแปรแฝง.....	97
ตาราง 3 รายชื่อสถาบันการศึกษาและจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยัน.....	111
ตาราง 4 กระบวนการจัดการเรียนรู้.....	124
ตาราง 5 สัมพันธภาพที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	130
ตาราง 6 สรุปผลภาพรวมภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาในมุมมองของผู้ทรงคุณวุฒิตามประเด็นข้อคำถาม.....	135
ตาราง 7 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	140
ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้าน การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Altruism).....	141
ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้ตาม (Empowerment).....	143
ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้าน การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (Act with humanity).....	145
ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้านการแสดงออกด้วยความรัก (Exhibit love).....	147
ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้าน นำด้วยการบริการ (Lead with service).....	149
ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้าน สร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ (Trusting).....	151

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้าน สร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตาม ของตน (Visionary to their followers).....	153
ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษา พยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาแยกตามองค์ประกอบ	155
ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับ นักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาแยกตามองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ	161
ตาราง 17 เนื้อหากิจกรรมการฝึกอบรมของชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำ ใ้บริการของนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา	170
ตาราง 18 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินความเหมาะสมโดยรวมของ ชุดฝึกอบรมฉบับร่าง	179
ตาราง 19 ผลการประเมินความสอดคล้องภายในของแบบประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำ ใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ก่อน – หลังการฝึกอบรม	181
ตาราง 20 ผลการประเมินความสอดคล้องภายในของแบบประเมิน ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา	184
ตาราง 21 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าอบรม จำแนกตามเพศ อายุ และเกรดเฉลี่ยสะสม	186
ตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมของคุณลักษณะภาวะ ผู้นำใ้บริการของนักศึกษาพยาบาล ก่อนและหลังการฝึกอบรม	187
ตาราง 23 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา	189

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	17
ภาพประกอบ 2 Blake and Mouton's Managerial Grid.....	25
ภาพประกอบ 3 Management Skill Necessary at Various Levels of an Organization	31
ภาพประกอบ 4 สมรรถนะภาวะผู้นำ.....	33
ภาพประกอบ 5 Patterson's original servant leadership model with empowerment Theory: A Theoretical Model	38
ภาพประกอบ 6 แสดงระบบการประเมินการฝึกอบรม	88
ภาพประกอบ 7 สกรีนพลอต (Scree Plot) ระหว่างค่าไอเกนกับจำนวนตัวแปรแฝง	98
ภาพประกอบ 8 สกรีนพลอตและพาราเรล (Scree and Parallel plot) ระหว่าง ค่าไอเกนกับจำนวน ตัวแปรแฝง	99
ภาพประกอบ 9 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันด้านการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม	142
ภาพประกอบ 10 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้ตาม	144
ภาพประกอบ 11 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันด้านการกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน	146
ภาพประกอบ 12 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบด้านการแสดงออกมด้วยความรัก	148
ภาพประกอบ 13 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันด้านนำด้วยการบริการ	150
ภาพประกอบ 14 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันด้านสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ	152
ภาพประกอบ 15 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันด้านสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน	154
ภาพประกอบ 16 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำให้บริการของนักศึกษาพยาบาลใน สถาบันอุดมศึกษา.....	164

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ต่อเนื่อง และไม่สามารถคาดเดาเหตุการณ์ล่วงหน้าได้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ เกิดขึ้นได้อีก ดังเช่น การเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่กำลังแพร่ระบาดในทุกประเทศทั่วโลก ในขณะนี้ (WHO, 2021) ซึ่งมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับโลก ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ ระดับสังคม ระดับองค์กร ระดับกลุ่ม และระดับบุคคล ซึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นส่งผลทั้งในทางบวก และทางลบ ผู้คนในยุคนี้จึงจำเป็นต้องปรับตัวตลอดเวลา เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานในสาขาวิชาชีพตนได้อย่างดีที่สุด รวมถึงวิชาชีพการพยาบาล ที่จำเป็นต้องปรับระบบ บริการสุขภาพตามยุคนิเวศน์ใหม่ หรือความปกติใหม่ ในโลกที่ระบบสุขภาพเปลี่ยนแปลง การผลิต บัณฑิตพยาบาลสำหรับยุคระบบสุขภาพที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันนี้ จึงมีความสำคัญเร่งด่วนที่ผู้ผลิตบัณฑิตพยาบาลจะต้องออกแบบการจัดการเรียนรู้ ที่ตอบสนองต่อสังคมปกติ เพื่อให้บัณฑิตพยาบาลสามารถให้การพยาบาลและเป็นพลังสำคัญในการดูแลสุขภาพประชาชน อย่างมีภาวะผู้นำ (สภาการพยาบาล, 2564a)

วิชาชีพการพยาบาล เป็นวิชาชีพแห่งการปฏิบัติในการให้บริการทางด้านสุขภาพ โดยให้การดูแลแก่บุคคล ครอบครัว ชุมชน เป็นการดูแลแบบองค์ (Filej & Kaucic, 2013) รวมถึงการสนับสนุนให้กำลังใจ (encourages) เพื่อช่วยให้ผู้ป่วยฟื้นหายได้อย่างรวดเร็ว (Ahmann & Dokken, 2012) และหัวใจสำคัญของการพยาบาลจะต้องให้การพยาบาลด้วยหัวใจ ซึ่งวัตสัน ได้กล่าวถึงการดูแลว่า การดูแล (caring) เกี่ยวเนื่องระหว่างบุคคลคือผู้ดูแล (caregiver) และผู้ได้รับการดูแล (care recipient) ซึ่งในวิชาชีพพยาบาลการดูแลเกิดจากคุณธรรม จริยธรรมทางวิชาชีพที่ถูกพัฒนามาจาก ความรู้ ทักษะ ความเข้าใจ การสื่อสาร สมรรถนะทางคลินิก โดยกระบวนการดูแลระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยเป็นกระบวนการที่มีความเป็นพลวัต โดยที่ขณะให้การดูแล ผู้ให้การดูแลกับผู้รับการดูแล จะรับรู้ได้ถึงความรู้สึกและสัมผัสจิตใจของกันและกัน (one's mind – body – soul engage with another's mind – body - soul) จนกระทั่งทั้งสองฝ่ายรับรู้ และเข้าใจ ในจิตวิญญาณ ซึ่งกันและกัน (a spiritual union occurs between the two persons) การปฏิบัติพยาบาลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ เป็นการให้คุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์แก่กันและกัน จนพัฒนาเป็นสัมพันธภาพในการช่วยเหลือแบบไว้วางใจและจริงใจ (Watson, 2008) แต่หลายครั้งเรามักพบความขัดแย้งระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วย และบ่อยครั้งที่ พยาบาลแสดงออก

ในพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เช่น จากคลิปข่าวในโซเชียลมีเดีย เมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2564 โดยมีข้อความพาดหัวข่าวว่า “วิจารณ์สนั่น พยาบาลตะคอกใส่ผู้ป่วย หลังนำผู้ป่วยมาส่งเหตุไม่มีบัตรประชาชน” เป็นคลิปที่พยาบาลกับผู้ป่วย ถกเถียงกันเสียงดังต่อหน้าผู้ป่วย กรณีที่ผู้ป่วยนำส่งผู้ป่วย แต่ไม่มีบัตรประจำตัวประชาชน อีกทั้งพยาบาลยังได้วางแขนผู้ป่วยอย่างรวดเร็วในขณะวัดสัญญาณชีพ กระชากเสียงขณะซักประวัติ (ผู้จัดการออนไลน์, 2564) จากเหตุการณ์ดังกล่าว มีการวิพากษ์วิจารณ์ถึงพฤติกรรมบริการที่ไม่เหมาะสมของพยาบาลเป็นอย่างมาก

ภาวะผู้นำถือเป็นสมรรถนะหลักที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ประกอบกับวิชาชีพการพยาบาล เป็นวิชาชีพแห่งการปฏิบัติในการให้บริการทางด้านสุขภาพ เป็นการกระทำเพื่อการบริการผู้ป่วย เพื่อให้ผู้ป่วย พ้นหายจากภาวะเจ็บป่วย ซึ่ง Roberk K. Greenleaf กล่าวว่า ภาวะผู้นำให้บริการเป็นการกระทำเพื่อการบริการผู้อื่น ในการสนับสนุน เสริมพลังให้กับผู้อื่นในลักษณะของการให้บริการเพื่อให้ผู้อื่นได้รับการพัฒนา ซึ่งการกระทำดังกล่าวเกิดขึ้นบนพื้นฐานของความรักความหวังดีต่อผู้อื่นเป็นการกระทำที่แสดงออกด้วยความอ่อนน้อม ถ่อมตนและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง (Greenleaf, 1977; Patterson, 2003) ซึ่งลักษณะงานของวิชาชีพการพยาบาลมีลักษณะที่สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำให้บริการ เนื่องจากวิชาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่ให้บริการทางสุขภาพแก่ผู้ป่วยเป็นสำคัญ (เฉลิมรัตน์ จันทระเดชา, นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล, รัตติกรณ จงวิศาล, และ ยุทธนา ไชยจุฑาล, 2557) ซึ่งในอดีตผู้นำทางการพยาบาลที่มีคุณลักษณะภาวะผู้นำให้บริการคนแรกคือ มิสฟลอเรนซ์ ไนติงเกล (Duffy & College, 2001) ซึ่งท่านเกิดในสังคมชั้นสูง ท่านปรารถนาที่จะเป็นพยาบาล แต่ครอบครัวไม่เห็นด้วย แต่ท่านมีความเชื่อมั่นว่าชีวิตที่แท้จริงต้องเป็นชีวิตที่ต้องบำเพ็ญประโยชน์แก่เพื่อนมนุษย์ แม้จะได้รับการทัดทานจากครอบครัว แต่ท่านก็มุ่งมั่นที่จะเรียนพยาบาลดังที่ตั้งใจ เมื่อครั้งสงครามไครเมีย ทหารบาดเจ็บจากการติดเชื้อล้มตายเป็นจำนวนมาก มิสฟลอเรนซ์ ไนติงเกล และพยาบาลอีก 38 คน ได้เข้าไปปฏิบัติงานเพื่อดูแลทหารที่เจ็บป่วยเหล่านั้น ขณะไปถึงที่โรงพยาบาลในครั้งแรก ท่านพบว่าสภาพทหารที่เจ็บป่วยอยู่กันแบบแออัด สถานที่สกปรก การสุขาภิบาลไม่ดี ไม่มีอากาศถ่ายเท ผู้ป่วยนอนบนพื้น เนื่องจากไม่มีเตียงนอน บางคนยังสวมใส่เครื่องแบบที่มีเลือดติดแข็ง และของใช้จำเป็นส่วนตัวไม่มี ใช้น้ำในการหยิบจับอาหาร อาหารที่แจกให้ผู้บาดเจ็บก็แทบจะรับประทานไม่ได้ อย่างไรก็ตามนอกจากสภาพในโรงพยาบาลและผู้ป่วยแล้ว การทำงานร่วมกับแพทย์ในขณะนั้น ก็ทำงานลำบากเนื่องจากแพทย์ส่วนใหญ่ในกองทัพต่อต้าน ท่านจึงออกกุศโลบายให้พยาบาลทำงานเฉพาะกับแพทย์ที่ยินดีและเต็มใจให้ท่านและคณะเข้ามาทำงาน เพราะท่านตระหนักว่างานจะไม่สำเร็จหากไม่ได้รับความร่วมมือ ท่านและคณะได้เริ่มทำความสะอาดหอ

ผู้ป่วย เครื่องนอน เสื้อผ้า แยกผู้ป่วยโรคติดต่อ และจัดตั้งโรงซักฟอกขึ้น 1 แห่ง และให้ภรรยาทหาร เปิดโรงครัว 5 แห่ง ในด้านการบริหารงานท่านได้จัดพยาบาลที่มีความรู้ ความสามารถและความรับผิดชอบสูงให้ปฏิบัติงานในที่ต่าง ๆ ส่วนคนที่มีความรู้น้อยท่านให้ทำงานใกล้ชิดกับท่าน ซึ่งท่านจะเป็นผู้สอนงานเอง นอกจากนี้ท่านยังได้กล่าวยกย่อง ชมเชย ผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น ช่วยเหลือและแนะนำพยาบาลให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และได้ตรวจเยี่ยมทหารที่บาดเจ็บในช่วงเวลา กลางคืน ทำให้ทหารเหล่านั้นเกิดความอบอุ่นใจ ประทับใจ มีสพลอเรนซ์ ในติงเกลใช้เวลาในการ ปฏิรูปโรงพยาบาล 2 เดือน และท่านสามารถลดอัตราการตายของทหารลงได้จากร้อยละ 42 เหลือ ร้อยละ 2 ภายในระยะเวลา 6 เดือนนอกจากนี้ท่านยังก่อตั้งโรงเรียนพยาบาลแห่งแรกของโลก และ ยังได้เขียนแนวปฏิบัติต่าง ๆ มากมาย (สุปรานี เสนาติศัย และอรุณศรี เตชสังข์, 2553) จะเห็น ได้ว่า จากการทำงานของมีสพลอเรนซ์ ในติงเกล แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำไปบริการ ซึ่งท่าน เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (vision) โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง (altruism) และกระทำการ พยายามบนพื้นฐานของความรักความหวังดีต่อผู้อื่น (exhibit Love) เป็นการกระทำเพื่อการบริการ ผู้อื่น (service) ด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (humanity) ให้เกียรติกับทุกคน ไม่ว่าจะเป็แพทย์ พยาบาลและผู้ป่วย ท่านตรวจเยี่ยมผู้ป่วยในเวลากลางคืน สร้างความอบอุ่นใจและความเชื่อถือ ไว้วางใจ (trusting) ให้กับผู้ป่วย รวมถึงให้การสนับสนุน เสริมพลังให้กับผู้ป่วยและเพื่อนร่วม วิชาชีพ (empowerment) นำมาซึ่งความสำเร็จในการพัฒนางาน คนและองค์กร

การอุดมศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการผลิตและพัฒนากำลังคน ซึ่งสถาบันอุดมศึกษา เป็นสถาบันการศึกษาที่รับผิดชอบจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยมีหน้าที่หลักในด้านการผลิต บุคลากร สร้างงานวิจัย บริการวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม โดยเฉพาะ อย่างยิ่งด้านการผลิตบัณฑิต เพื่อออกไปพัฒนาประเทศนั้น เป็นด้านที่มีความสำคัญเป็นอย่าง มาก เพราะบัณฑิตที่จบออกไปต้องเป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ สติปัญญา สังคม อารมณ์ ร่างกาย จิตใจ และมีทักษะด้านคนและสังคม (สำเนาวิ ขจรศิลป์, 2542; อภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา, 2555) การพัฒนานักศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการผลิตบัณฑิต ซึ่งสำนัก นโยบายและแผนการอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้วางแผนการปฏิรูป ระบบอุดมศึกษาในการพัฒนานิสิต นักศึกษา เพื่อพัฒนาคุณลักษณะและทักษะของผู้เรียนใน ศตวรรษที่ 21 และทักษะด้าน ภาวะผู้นำ (leadership) เป็นคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ของ เด็กไทยในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2561) ซึ่งเป็นทักษะที่มี ความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนสาขาพยาบาลศาสตร์นอกจากจัดการ เรียนการสอนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติแล้ว สถาบันการศึกษายังต้อง

จัดการเรียนการสอนตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพ ตามที่สภาการพยาบาลกำหนด ซึ่งการจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาการพยาบาลเป็นการจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาชีพด้านสุขภาพที่มุ่งเน้นให้นักศึกษาพยาบาลมีความรู้ ความสามารถทั้งในศาสตร์ของวิชาชีพและศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง (มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. 2560)

การพัฒนาคุณลักษณะบัณฑิตพยาบาลให้มีภาวะผู้นำใ้บริการนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจาก ลักษณะงานของพยาบาลเป็นงานที่ต้องปฏิบัติกับบุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้รับบริการหรือทีมสหสาขาวิชาชีพซึ่งต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม และต้องประสานความร่วมมือกับบุคลากรทีมสุขภาพ ที่ต้องอาศัยทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสื่อสาร การเจรจาต่อรอง และที่สำคัญต้องมีใจรักในการบริการ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง งานจึงจะประสบผลสำเร็จ จากการศึกษาของเฉลิมรัตน์ จันทระเดชา นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล รัตติกรณี จงวิศาล และ ยุทธนา ไชยจุฑาล (2557) ที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ในโรงพยาบาลเอกชน: การนิยามมโนทัศน์และพัฒนาเครื่องมือวัด พบว่าภาวะผู้นำใ้บริการในโรงพยาบาลเอกชนประกอบด้วยคุณลักษณะ 9 ประการ ได้แก่ 1) การรักอย่างมีศีลธรรม 2) การอ่อนน้อมถ่อมตน 3) การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น 4) การมีวิสัยทัศน์ 5) การเชื่อถือไว้วางใจ 6) การให้พลังอำนาจ 7) การบริการ 8) การตระหนักรู้ 9) การสร้างชุมชน นอกจากนี้ สายฝน วงษ์ระ (2552) ยังได้กล่าวถึง ทักษะและความรู้พื้นฐานที่จะช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำที่สามารถเสริมสร้างได้ตั้งแต่ยังเป็นนักเรียน นักศึกษา อันได้แก่ 1) ทักษะการพูด 2) ทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ 3) ทักษะการตัดสินใจและแก้ปัญหาต่อสถานการณ์ต่าง ๆ 4) ทักษะการมองอนาคต 5) ทักษะการตั้งเป้าหมายในระยะสั้นและระยะยาว 6) ทักษะการบริหารความสัมพันธ์กับผู้อื่น 7) ทักษะการสื่อสารในที่สาธารณะ 8) ทักษะการสร้างแรงจูงใจ 9) ทักษะการบริหารจัดการเวลา 10) ทักษะการสร้างทีมงาน 11) ทักษะการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์และปรกณณ์ วงศ์รัตน์พิบูลย์ (2553) ได้กล่าวถึงผู้ที่มีภาวะผู้นำว่า ควรมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน 2) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 3) มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในแผนงานอย่างต่อเนื่อง 4) มีการสื่อสารความเข้าใจที่เหมาะสมกับผู้อื่น 5) รับฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจ 6) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเยี่ยม 7) มีใจรักในงานที่ทำ 8) รู้จักแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 9) เป็นผู้รับผิดชอบอย่างแท้จริง ดังที่กล่าวมาข้างต้น ทักษะและคุณลักษณะดังกล่าวเกี่ยวเนื่อง เชื่อมโยงและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลทุกระดับ

สำหรับการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการของนักศึกษาพยาบาล ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการ โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำใ้บริการ 5 แนวคิด ได้แก่ แนวคิดภาวะผู้นำใ้บริการของ กรีนลีฟ (Greenleaf, 1977) แนวคิดภาวะผู้นำใ้บริการของ

แพตเตอร์สัน (Patterson, 2003) แนวคิดภาวะผู้นำใฝ่บริการของ ลอป (Laub, 1999) แนวคิดภาวะผู้นำใฝ่บริการของ ปรีชาต (Prichard, 2013) แนวคิดภาวะผู้นำใฝ่บริการของ พูน (Poon, 2006) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำใฝ่บริการอีก 14 ฉบับ จากการสังเคราะห์ได้องค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ ได้แก่ การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน การแสดงออกมาด้วยความรัก การนำด้วยการบริการ การสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ และการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน จะเห็นได้ว่าทั้ง 7 องค์ประกอบที่สกัดได้เบื้องต้น มีความสำคัญ เกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงกับการประกอบวิชาชีพทางการแพทย์และสอดคล้องกับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของสภาการพยาบาลแทบทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการสื่อสารและทักษะการปฏิบัติเชิงวิชาชีพ ซึ่งในการปฏิบัติทางการแพทย์ ผู้ปฏิบัติจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ ทักษะทางปัญญา และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รวมถึงความรับผิดชอบ (สภาการพยาบาล, 2561) และจากการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติการดีเด่นสาขาการบริการพยาบาล พบว่า เป็นผู้ที่มีสติปัญญาและความเชี่ยวชาญ มีบุคลิกภาพและความคิดที่ดี และมีความสามารถสูง ซึ่งปัจจัยส่งเสริมคุณลักษณะดังกล่าวคือ การเลี้ยงดูที่ดีของบิดา มารดา และสภาพแวดล้อมที่ดี (สายสมร นาคเกษม และ บุญทิพย์ สิริรังศรี, 2557) จะเห็นได้ว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ดีสามารถปลูกฝังและพัฒนาได้ ขึ้นอยู่กับ การปลูกฝัง การสอน การพัฒนาและการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีที่เอื้อต่อการเรียนรู้

การจัดการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์มีเป้าหมายมุ่งผลิตบัณฑิตให้มีสมรรถนะที่จำเป็นตามความต้องการของสังคมและผู้ใช้บัณฑิต โดยหลักสูตรมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะทางวิชาชีพ ที่มั่นใจได้ว่าจะให้บริการผู้ป่วยได้อย่างปลอดภัย ระบบบริการสุขภาพต้องการบัณฑิตพยาบาลที่สามารถปฏิบัติงานตอบสนองปัญหาสุขภาพในทิศทางของระบบการบริการสุขภาพในภาวะปกติวิถีใหม่ โดยคาดหวังว่าผู้สำเร็จการศึกษาจะมีสมรรถนะสำคัญหลายประการ ได้แก่ สามารถนำความรู้มาใช้ประเมินภาวะสุขภาพ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ แสดงภาวะผู้นำทำงานร่วมกับทีมสุขภาพ ใช้ภาษาและติดต่อสื่อสารกับผู้รับบริการได้อย่างชัดเจน รอบรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม แต่จากผลการสำรวจของสภาการพยาบาลพบว่า สถาบันการศึกษาพยาบาลหลายแห่งผลิตบัณฑิตพยาบาลยังไม่ได้ตามที่คาดหวัง พยาบาลจบใหม่มีสมรรถนะทางวิชาชีพด้านทักษะพิสัย ที่ปฏิบัติได้จริงอยู่ในระดับต่ำกว่าสมรรถนะที่คาดหวัง โดยสมรรถนะสำคัญที่ยังไม่ได้ตามที่คาดหวัง ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ตัดสินใจแก้ปัญหาที่จำเป็นในคลินิก ภาวะผู้นำ และการสื่อสาร (สภาการพยาบาล, 2564c) และจากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดในผู้ใช้บัณฑิตจากโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัย

โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม/มหาดไทย และโรงพยาบาลเอกชน ในเดือนมิถุนายน 2563 จำนวน 60 คนพบว่า สมรรถนะบัณฑิตพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี กับการความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต พบค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 จากคะแนนเต็ม 5 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง (สภาการพยาบาล, 2564b) ซึ่งจากผลการประเมิน จำเป็นต้องพัฒนาบัณฑิตพยาบาลให้มีสมรรถนะที่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตอย่างเร่งด่วน และจากการศึกษา สมรรถนะของบัณฑิตพยาบาลไทยในบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงในมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในวิชาชีพพยาบาล พบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์ในบัณฑิตพยาบาลในมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นไปในแนวทางเดียวกันตามกรอบมาตรฐานที่กำหนดโดยสภาการพยาบาลแห่งประเทศไทย กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติและทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ได้แก่ 1) ความรักและความเมตตา กรุณา 2) การคิดเชิงวิพากษ์และสร้างสรรค์ 3) การคิดและแก้ปัญหาเชิงกลยุทธ์ 4) การจัดการกับความท้าทาย 5) ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีมและการจัดการ 6) การวิจัย 7) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 8) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 9) ภูมิปัญญาไทย (ศุภาพิชญ์ โพน โบริ์แมนน์, ทองสวย สีสานนท์, ศุภกรใจ เจริญสุข, กมลรัตน์ เทอร์เนอร์ และ กฤษฎา แสงดี, 2564) และจากการประเมินคุณภาพบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามอัตลักษณ์วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาประเมินตนเองตามคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามอัตลักษณ์ของวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำทางทหารมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (นาตยา พิงสว่าง และ สิริพร บุญเจริญพานิช, 2560) และจากรายงานการประเมินตนเองของคณะพยาบาลศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่เป็นสถาบันใหม่และยังไม่มีผู้สำเร็จการศึกษา จำนวน 2 แห่ง พบว่า ด้านการผลิตบัณฑิต ผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้ (คณะพยาบาลศาสตร์, 2564a) รวมถึง รายงานการประเมินตนเองของคณะพยาบาลศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐอีกแห่ง พบว่า ผลการประเมินคุณลักษณะของนักศึกษา ด้านการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ การประยุกต์ใช้กระบวนการพยาบาล ความสามารถในการสื่อสาร คะแนนประเมินอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ และพบคะแนนประเมินต่ำสุดอยู่ในระดับ 3.76 จากคะแนนเต็ม 5 (คณะพยาบาลศาสตร์, 2564b) แม้ว่าคะแนนในภาพรวมจะอยู่ในระดับดีมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า ยังต้องพัฒนานักศึกษาเพิ่มเติมด้วยวิธีการที่หลากหลายทั้งในหลักสูตรและกิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อให้ นักศึกษามีทักษะในการให้การพยาบาล รวมถึงการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และมีความมั่นใจในการให้บริการทางสุขภาพ เพราะด้านที่ได้คะแนนต่ำข้างต้นนั้น เป็นด้านที่เป็นหัวใจสำคัญของวิชาชีพการพยาบาล นั่นก็คือการบริการทางด้านสุขภาพ

จากการประเมินสมรรถนะวิชาชีพของพยาบาลจบใหม่ด้านทักษะพิสัย ผลการประเมินของผู้ใช้บัณฑิต คณะนประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันการศึกษา และจากรายงานการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สะท้อนให้เห็นถึงสมรรถนะในการให้บริการทางสุขภาพของบัณฑิตพยาบาล ในภาพรวมคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง รวมถึงภาพข่าวที่สะท้อนการปฏิบัติงานจริงของบัณฑิตพยาบาลที่ให้การพยาบาลไม่เหมาะสม ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง (สภาการพยาบาล, 2564a; สภาการพยาบาล, 2564b; นาดยา พึงสว่าง และ สิริพร บุญเจริญพานิช, 2560; ผู้จัดการออนไลน์, 2564) จึงเป็นภาพสะท้อนถึงการจัดการศึกษาในภาพรวมที่ยังต้องพัฒนา โดยเฉพาะในด้านการบริการ ซึ่งการปลูกฝังให้นักศึกษามีจิตในการบริการนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องสร้าง ปลูกฝังให้ถึงรากลึกในการคิดแบบผู้นำ ให้การบริการอย่างมีภาวะผู้นำ ซึ่งหากปลูกฝังจิตบริการแบบมีภาวะผู้นำให้กับนักศึกษาแล้ว จะทำให้จิตบริการนี้ติดตัวนักศึกษาไปตลอด เพราะเมื่อนักศึกษาจบการศึกษาแล้วต้องไปปฏิบัติงานจริง ต้องเผชิญกับปัจจัยแวดล้อมมากมายที่เพิ่มแรงกดดันในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ความคาดหวังที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบันของผู้ป่วยและครอบครัว หากเสริมสร้างให้นักศึกษามีภาวะผู้นำไปบริการจะเป็นการสร้างบุคลากรที่มีกระบวนทัศน์ใหม่ มุ่งให้บริการผู้ป่วย ทำงานเพื่อองค์กรและส่วนรวม และพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อพัฒนางานที่อยู่ในความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ เป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของการให้บริการทางสุขภาพอย่างแท้จริง ประกอบกับทศวรรษแห่งการเปลี่ยนแปลง ปี 2020 ปีสาทของการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (Salvage & Stilwell, 2018) ปีแห่งวาระครบรอบ 200 ปีของมิสพลอเรนซ์ในดิงเกล มาร์ดาแห่งการพยาบาลของพยาบาลทั่วโลก ปีแห่งการเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพ ที่ต้องอาศัยวิธีการทำงานใหม่ กระบวนกรคิดใหม่ และพฤติกรรมใหม่ (WHO, 2020) พยาบาลนับว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดูแลสุขภาพของประชากรโลก โดยการดูแลนั้น มุ่งเน้นพยาบาลที่มีภาวะผู้นำที่สามารถให้การดูแลอย่างมีคุณภาพแก่ประชาชน ซึ่งภาวะผู้นำทางการพยาบาลมีหลากหลายรูปแบบ อย่างไรก็ตามในทศวรรษแห่งการเปลี่ยนแปลงทางด้านปัญหาสุขภาพของประชากรโลก “ภาวะผู้นำไปบริการ” (servant leadership) นับเป็นภาวะผู้นำที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการดูแลผู้รับบริการ เนื่องจากผู้นำไปบริการจะเป็นผู้ที่ปลูกฝังและพัฒนาผู้อื่นให้ถึงซึ่งศักยภาพสูงสุดของบุคคลได้ โดยการดูแลผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้ผู้รับบริการได้รับความปลอดภัยในที่สุด (Catherine, 2020) ดังนั้นจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาภาวะผู้นำไปบริการให้กับนักศึกษาพยาบาลอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อผลิตพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณลักษณะภาวะผู้นำไปบริการ ที่คิดแบบผู้นำ ให้การพยาบาลแบบมีภาวะผู้นำ เพื่อสร้างนักศึกษาพยาบาลให้มีภาวะผู้นำไปบริการอย่างจริงจัง เพื่อเตรียมความพร้อมก่อน

เข้าสู่วิชาชีพการพยาบาล และเป็นผู้นำในการบริการ รวมถึงเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในทุกสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม เป็นผู้มีสมรรถนะที่ตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของประชาชน ตอบโจทย์ผู้ใช้บัณฑิต (สภาการพยาบาล, 2564b)

อย่างไรก็ตาม ประเด็นปัญหาที่พบในการจัดการเรียนการสอนสาขาพยาบาลศาสตร์ ยังเน้นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นเนื้อหา (content-based) โดยยึดเนื้อหาเป็นสำคัญเพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาการสอบเพื่อขึ้นทะเบียนขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ของสภาการพยาบาล จึงมีความท้าทายอย่างมากที่จะทำให้บัณฑิตพยาบาลมีภาวะผู้นำได้ (สภาการพยาบาล, 2564a) จากสภาพปัญหาในการจัดการเรียนการสอนด้วยเนื้อหาที่อัดแน่น ทำให้ขาดรูปแบบการเรียน การสอนที่หลากหลาย ขาดกิจกรรมที่เสริมสร้างภาวะผู้นำไปบริการอย่างจริงจัง แม่ว่านักศึกษาจะขึ้นฝึกในภาคปฏิบัติบนหอผู้ป่วยและได้ปฏิบัติจริงกับผู้ป่วย แต่รูปแบบการเรียนการสอนยังเน้นการปฏิบัติกรพยาบาลตามคำสั่งเพื่อให้ทันเวลาในการฝึกปฏิบัติ จึงทำให้ผลลัพธ์ไม่ตอบโจทย์ที่จะทำให้บัณฑิตพยาบาลมีคุณลักษณะภาวะผู้นำไปบริการอย่างแท้จริง สำหรับวิธีการพัฒนานักศึกษาให้มีภาวะผู้นำ สามารถเรียนรู้ผ่านกระบวนการกิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำได้หลากหลายรูปแบบ เช่น สถาบันการศึกษาในประเทศญี่ปุ่นที่ส่งเสริมการเรียนรู้ภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัย Tokyo University of Marine Science and Technology (Minoru Morishita, 2018, สัมภาษณ์. อ้างถึงใน สุรเชษฐ์ หิรัญสถิต, สิทธิชัย แสงนิล และสุกัญญา แซ่ม้อย, 2562) ที่มีแนวคิดที่ภาวะผู้นำถือเป็นสมรรถนะหลักที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคม ซึ่งภาวะผู้นำอาจติดตัวบุคคลนั้นมาตั้งแต่เกิดและสามารถพัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับบุคคลแต่ละคนได้ ซึ่งมหาวิทยาลัยนี้ได้เปิดหลักสูตรเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำโดยให้ผู้เข้าร่วมหลักสูตรได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยหลักสูตรมีประเด็นสำคัญ 3 ประการคือ 1) เป็นหลักสูตรที่ผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเป็นที่คาดหวังของสังคมได้ สามารถเผชิญความท้าทายต่าง ๆ และสามารถแสดงความเป็นผู้นำได้ทุกโอกาส 2) เนื้อหาหลักสูตรให้ความสำคัญกับภาษาอังกฤษ การติดต่อสื่อสาร การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคล 3) ผู้ที่จะผ่านหลักสูตรได้ต้องผ่านการประเมินผลด้านเนื้อหา และสอบวัดความรู้ด้านภาษาอังกฤษ และจากการศึกษาของ อัญชิสา ชูศรี, สีน งามประโคน และอำนาจ บัวศิริ (2562) พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำไปบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล ประกอบด้วย การบรรยาย การประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งประกอบด้วย การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การขึ้นฝึก

ปฏิบัติการบนหอผู้ป่วย การระดมสมอง ผูกอบรมพัฒนานักศึกษาพยาบาลตามหลักภาวนา 4 เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านสังคหวัตถุ 4 ให้เกิดขึ้นในจิตใจของนักศึกษาพยาบาล

การส่งเสริมภาวะผู้นำในนักศึกษานั้นมีหลากหลายวิธี ซึ่งวิธีที่สถาบันอุดมศึกษาในหลายประเทศนิยมใช้คือ การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร วิธีการฝึกทักษะภาวะผู้นำ หรือการฝึกอบรมนักศึกษาให้มีคุณลักษณะผู้นำ และการส่งเสริมให้นักศึกษาทำกิจกรรมนักศึกษา ซึ่งการเรียนรู้ในลักษณะนี้จะเกิดการเรียนรู้จากการได้ลงมือปฏิบัติจริง ผู้เรียนมีการสื่อสารและมีการทำงานเป็นทีม ได้ฝึกทักษะการแก้ปัญหา เป็นการเรียนรู้แบบเชิงรุกจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ (Eagle, 1969) นอกจากนี้ รูปแบบการเรียนรู้แบบเชิงรุก (Active Learning) สามารถจัดรูปแบบการเรียนรู้ได้หลากหลายรูปแบบ เช่น การสอนแบบเน้นปัญหา (Problem-Based learning) เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนกำหนดการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เริ่มจากการกำหนดปัญหา แสวงหาข้อมูลเพื่อแก้ปัญหา สรุปข้อมูลเพื่อแก้ปัญหา ผู้สอนให้คำแนะนำคัดกรองวิธีการแก้ปัญหา ส่งเสริมให้คำแนะนำในการแก้ปัญหา ประเมินความรู้ คำตอบต่อการแก้ปัญหา การเรียนการสอนแบบนี้จะส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มและพัฒนาทักษะทางสังคม กิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative Learning group) จัดให้สมาชิกที่มีความสามารถที่แตกต่างกันมาอยู่ในกลุ่มเดียวกัน กลุ่มจะเกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน และ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบใช้เกม (Games) เป็นการนำเกมเข้ามาบูรณาการในการเรียนการสอน ซึ่งกิจกรรมนี้สามารถทำได้ตั้งแต่ขั้นการเตรียมเข้าสู่บทเรียน การสอน การมอบหมายงาน และขั้นสรุปผล ซึ่งกระบวนการเรียนรู้จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการได้ลงมือปฏิบัติจริง (ไพฑูริย์ สินลารัตน์, 2557) ซึ่งที่ผ่านมาได้มีการศึกษาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในนักศึกษาพยาบาลหลากหลายรูปแบบแต่ก็ยังไม่เพียงพอ ตามความคาดหวังของผู้ใช้บริการและสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานการณ์ในปัจจุบันที่ประชาชนมีความตื่นตัวด้านสุขภาพมากขึ้น จึงมีความสำคัญ จำเป็นที่ต้องจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนานักศึกษาในหลากหลายรูปแบบ ซึ่งในการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยได้ออกแบบชุดกิจกรรมโดยการประยุกต์ใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบเชิงรุก (Active Learning) เพื่อให้นักศึกษาได้เกิดการเรียนรู้จากการได้ลงมือปฏิบัติจริง

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเฝ้าบริการของนักศึกษาพยาบาล โดยการพัฒนาชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเฝ้าบริการของนักศึกษาพยาบาล ซึ่งผู้วิจัยคาดหวังว่า การพัฒนาชุดกิจกรรมดังกล่าว จะสามารถพัฒนานักศึกษาพยาบาลให้มีภาวะผู้นำเฝ้าบริการ รวมทั้งผลการวิจัยที่ได้นี้จะเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อ

เสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการให้กับนักศึกษาพยาบาล ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพและคุณภาพ การบริการของนักศึกษาพยาบาล เพื่อเตรียมพร้อมก้าวเข้าสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามการวิจัย

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา มีกี่องค์ประกอบและประกอบไปด้วยอะไรบ้าง
2. ชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลใน สถาบันอุดมศึกษา เป็นอย่างไรและประกอบด้วยอะไรบ้าง
3. ชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลใน สถาบันอุดมศึกษา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสามารถเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษา พยาบาล ได้มากน้อยเพียงใด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายเฉพาะไว้ ดังนี้

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษา พยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา
2. เพื่อพัฒนาชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษา พยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา
3. เพื่อประเมินประสิทธิผลของชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับ นักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

การพัฒนาชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล เป็นการพัฒนานักศึกษาพยาบาลเพื่อผลิตบัณฑิตพยาบาลให้มีคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำใ้ บริการ ซึ่งการวิจัยและพัฒนาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญของการจัดการหลักสูตร พยาบาลศาสตรบัณฑิต ที่มีการจัดการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมให้ นักศึกษามีภาวะผู้นำ ทั้งนี้ภาวะผู้นำใ้บริการถือเป็นหัวใจสำคัญของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งวิชาชีพ ทางการพยาบาลให้ความสำคัญกับการใ้บริการแก่ผู้รับบริการ และต้องประสานความร่วมมือ กับสหสาขาวิชาชีพ ซึ่งผลการวิจัยที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นในครั้งนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการเตรียม ความพร้อมเพื่อพัฒนานักศึกษาพยาบาลให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการเพิ่มขึ้น โดยอาจารย์

ผู้สอนสามารถนำชุดกิจกรรมนี้ไปเป็นแนวทางในการเตรียมนักศึกษา และใช้เป็นแนวทางการศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนทางการพยาบาลเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล รวมถึงใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรให้มีรูปแบบการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาบัณฑิตพยาบาลต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ประชากรที่ใช้ในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ซึ่งมีคุณสมบัติตามที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ในบทที่ 3
2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันยืนยันของภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล ได้แก่ นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564 ที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ มหาวิทยาลัยของรัฐ และมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
3. ประชากรที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม (Focus group) (ร่าง) ชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการ สำหรับนักศึกษาพยาบาล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน
4. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาประสิทธิผลของชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการ สำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 จำนวน 21 คน ซึ่งมีคุณสมบัติตามที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ในบทที่ 3

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา มีตัวแปรที่ศึกษา คือ องค์ประกอบของภาวะผู้นำใฝ่บริการ และคุณลักษณะของนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย 7 คุณลักษณะ ได้แก่

- 1.1 การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Altruism)
- 1.2 การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (Empowerment)
- 1.3 การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (Act with humanity)
- 1.4 การแสดงออกมาด้วยความรัก (Exhibit love)
- 1.5 การนำด้วยการบริการ (Lead with service)
- 1.6 การสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ (Trusting)
- 1.7 การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน (Visionary to their followers)

2. การพัฒนาและหาประสิทธิภาพการใช้ชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ สำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา มีตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ สำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ สำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งพิจารณาได้จาก ตัวแปร ดังต่อไปนี้

2.2.1 คุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการของนักศึกษาพยาบาล ภายหลัง การทดลองใช้ชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลใน สถาบันอุดมศึกษา

2.2.2 ความพึงพอใจที่มีต่อการใช้ชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำใ้บริการ (servant leadership theory) หมายถึง คุณลักษณะหรือ พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกถึง การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม การเสริมพลัง อำนาจผู้ตาม การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน การแสดงออกมากด้วยความรัก การนำด้วย การบริการ การสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ และการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน ดังนี้

1.1 การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Altruism) หมายถึง คุณลักษณะ/พฤติกรรม ของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกถึง การยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ไม่เห็นแก่ประโยชน์ ส่วนตัว มีความเสียสละโดยไม่คำนึงถึงเรื่องผลประโยชน์ส่วนตัวที่จะได้รับ พัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเพื่อจะได้ใช้ความรู้ในการช่วยเหลือผู้อื่นได้มากขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ ต่อส่วนรวมและสังคม มีความรับผิดชอบต่อตน ต่องานที่ได้รับมอบหมาย รับผิดชอบในการดูแล ผู้ป่วย และรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม

1.2 การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (Empowerment) หมายถึง คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกถึงการให้เกียรติ ยอมรับค่านิยม ความเชื่อ การตัดสินใจของผู้รับบริการและครอบครัว ใช้กระบวนการส่งเสริมให้ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นมีอิสระในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหา สามารถดึงศักยภาพที่มีอยู่ภายในของบุคคลมาใช้ในการดูแลและสร้างเสริมสุขภาพของผู้รับบริการ และเพิ่มศักยภาพของบุคคลมาใช้ในการดูแลและสร้างเสริมสุขภาพของผู้รับบริการ และเพิ่มศักยภาพของครอบครัวและผู้ดูแล โดยการให้ข้อมูล แนะนำ ชี้แนะ หรือให้คำปรึกษา เพื่อส่งเสริมให้ผู้ป่วยและผู้ดูแล ได้เรียนรู้ เพิ่มช่องทางประกอบการตัดสินใจในทางเลือกที่เหมาะสม ร่วมตัดสินใจในการดูแลรักษา และส่งเสริมการปฏิบัติในการดูแลสุขภาพตนเองได้อย่างถูกต้อง

1.3 การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (Act with humanity) หมายถึง คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกทางกายและวาจา การแสดงออกทางกายด้วยความจริงใจ แสดงกิริยาท่าทางที่สุภาพ อ่อนโยน นุ่มนวล ไม่หยาบกระด้าง ไม่ทำท่าหยิ่งยโส ไม่มองคนด้วยสายตาเหยียดหยาม แสดงความเคารพผู้อื่นโดยไม่ยกตนข่มท่าน เคารพผู้ใหญ่กว่าทั้งด้านวัยวุฒิและคุณวุฒิ รู้จักให้เกียรติผู้อื่น พูดความจริงด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ไม่หยาบคาย นุ่มนวล รู้จักใช้คำพูดกับผู้อื่นอย่างเหมาะสม ถูกกาลเทศะและถูกกับบุคคล แสดงออกถึงความเต็มใจในการให้บริการด้วยความรักความเมตตา มีความอ่อนน้อมถ่อมตนโดยคำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมและความเป็นส่วนตัวของผู้รับบริการ ใส่ใจในทุกปัญหาของผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง

1.4 การแสดงออกด้วยความรัก (Exhibit love) หมายถึง คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกให้เห็นถึง ความเมตตา กรุณา ห่วงใย และหวังดีต่อผู้อื่น เอาใจใส่ผู้ป่วยด้วยความเต็มใจ เชื่อในส่วนดีของผู้อื่น และมีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่บวก เอาใจใส่ดูแลผู้อื่นอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นผู้รับบริการหรือเพื่อนร่วมงาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเมตตา จริงใจในการดูแลเพื่อเป้าหมายให้ผู้ป่วยหายจากการเจ็บป่วยและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

1.5 การนำด้วยการบริการ (Lead with service) หมายถึง คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกด้วยความเต็มใจให้บริการ ปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วย โดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง เคารพสิทธิของผู้ป่วย ให้บริการพยาบาลภายใต้มาตรฐานการพยาบาล โดยมีคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาล ภายใต้กฎหมายวิชาชีพ ให้การพยาบาลด้วยความรัก ความเมตตา เอาใจใส่ในความทุกข์ของผู้รับบริการ จริงใจในการดูแล มีการตระหนักรู้ (Awareness) ในตนเองและในเรื่องทั่วไป รวมทั้ง

ตระหนักดีในการมี คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล โดยเคารพสิทธิของผู้ป่วย เคารพความแตกต่างของผู้ป่วย ไม่ว่าจะเป็นความเชื่อ ศาสนา วัฒนธรรม

1.6 การสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ (Trusting) หมายถึง คุณลักษณะ/พฤติกรรม ของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกให้เห็นถึง ความน่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจ ให้กับบุคคลอื่นยอมรับ ว่าเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้ในวิชาชีพการพยาบาล เป็นผู้มีความคุณธรรม จรรยาบรรณในการให้การ พยาบาล ทำให้ผู้รับบริการหรือเพื่อนร่วมทีมรู้สึกพึงพอใจ มีความเชื่อมั่น และรักษาข้อมูลความลับ ของผู้รับบริการ รวมถึงการให้ความเชื่อมั่นต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ หรือพยาบาลร่วมทีม หรือ ผู้ป่วย โดยมีความเชื่อว่าบุคคลนั้นเป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีความเปิดเผย ให้ความสนใจ ห่วงใย และให้ความเชื่อในคำพูด การกระทำ และการตัดสินใจของบุคคลอื่น

1.7 การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน (Visionary to their followers) หมายถึง คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกให้เห็นถึง การมีความคิดและมุมมองที่ กว้างไกล มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถบริหารตนเองให้อยู่ในระเบียบวินัย เป็นแบบอย่างที่ดีให้ ผู้อื่นกระทำตาม สามารถวางแผน และปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานการพยาบาลร่วมกับทีม ได้อย่างเหมาะสม และสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น และสามารถแก้ไขปัญหาได้ รวมทั้งคาดการณ์ผลลัพธ์การพยาบาลที่จะเกิดขึ้นได้

2. สถาบันอุดมศึกษา หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาที่ทำการเปิดสอนหลักสูตร พยาบาลศาสตรบัณฑิต ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ

3. การพัฒนาชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษา พยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา หมายถึง กระบวนการสร้างชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ ใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย 8 หัวข้อ ดังนี้ 1) ชื่อกิจกรรม 2) คำชี้แจง 3) จุดมุ่งหมาย 4) เนื้อหา/ประสบการณ์การเรียนรู้ 5) สื่อการเรียนรู้ 6) วิธีการเรียนรู้/การดำเนินกิจกรรม 7) เวลาที่ใช้ 8) วิธีการประเมินผล โดยการตรวจสอบความ ตรงตามเนื้อหาและความสอดคล้องของกิจกรรมและการนำกิจกรรมฝึกอบรมไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของกิจกรรมฝึกอบรม

4. ประสิทธิภาพของการใช้ชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับ นักศึกษาพยาบาล หมายถึง ผลที่เกิดจากการใช้ชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ สำหรับนักศึกษาพยาบาล โดยมีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

4.1 คุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการของนักศึกษาพยาบาล ในสถาบันอุดมศึกษา ภายหลังการฝึกอบรมโดยใช้ชุดกิจกรรมฯ โดยการใ้แบบประเมินภาวะผู้นำใ้บริการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จากแบบเก็บข้อมูลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และประเมินก่อนและภายหลังการทดลองใ้ชุดกิจกรรมฯ โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (Dependent t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีเกณฑ์ว่า การทดสอบค่า t (Dependent t-test) มีนัยสำคัญทางสถิติอย่างน้อยที่ระดับ .05 จึงจะถือว่าชุดกิจกรรมมีประสิทธิผลที่ยอมรับได้

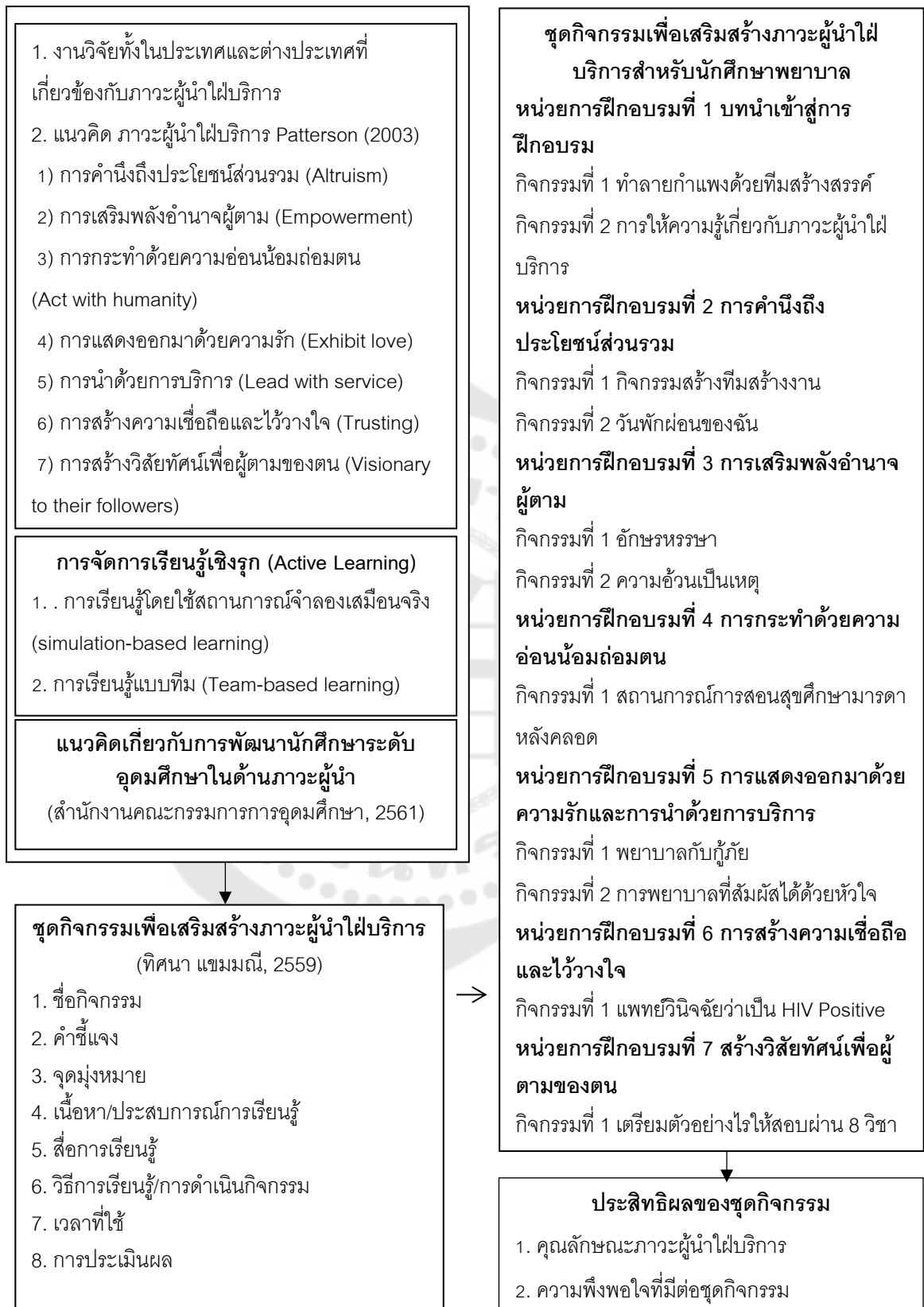
4.2 การประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาพยาบาลที่เข้าร่วมการทดลอง ในการใ้ชุดกิจกรรมฯ โดยการใ้แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการใ้ชุดกิจกรรมฯ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และประเมินภายหลังการทดลองใ้ชุดกิจกรรมฯ โดยทำการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจของนักศึกษาพยาบาลที่เข้าร่วมกิจกรรมมากกว่า หรือ เท่ากับ 3.51 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำใ้บริการ และนำมาสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ 1. แนวคิดในการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยใ้แนวคิดภาวะผู้นำใ้บริการ (servant leadership theory) ของ Patterson (2003) ดังนี้ 1) การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Altruism) 2) การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (Empowerment) 3) การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (Act with humanity) 4) การแสดงออกมากด้วยความรัก (Exhibit love) 5) การนำด้วยการบริการ (Lead with service) 6) การสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ (Trusting) 7) การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน (Visionary to their followers) 2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนานักศึกษาระดับอุดมศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยใ้แนวคิดในการพัฒนานักศึกษาระดับอุดมศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล โดยบูรณาการจากแนวคิดการพัฒนา นักศึกษาระดับอุดมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2561) ในด้านภาวะผู้นำ 3. แนวคิดในการสร้างชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยใ้แนวคิดในการสร้างชุด

กิจกรรมของทีศนา แชมมณี (2559) โดยมีหัวข้อและรายละเอียด ดังนี้ 1) ชื่อกิจกรรม ประกอบด้วยหมายเลขกิจกรรม ชื่อของกิจกรรมและเนื้อหา 2) คำชี้แจง เป็นส่วนที่อธิบายความมุ่งหมายหลักของกิจกรรม และลักษณะของการจัดกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ 3) จุดมุ่งหมาย เป็นส่วนที่ระบุจุดมุ่งหมายที่สำคัญของกิจกรรมนั้น โดยระบุแนวคิด เนื้อหาหรือมโนทัศน์ของกิจกรรมนั้น 4)เนื้อหา / ประสบการณ์การเรียนรู้ 5) สื่อการเรียนรู้ เป็นส่วนที่ระบุถึงวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการดำเนินกิจกรรมเพื่อช่วยในการเตรียมการสอน 6) วิธีการเรียนรู้ การดำเนินกิจกรรม เป็นส่วนที่ระบุวิธีการเรียนรู้/การดำเนินกิจกรรมอย่างมีขั้นตอน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ 7) เวลาที่ใช้เป็นการระบุจำนวนเวลาโดยประมาณในแต่ละกิจกรรม 8) การประเมินผล คือการตรวจสอบดูว่าหลังจากจัดกิจกรรมการเรียนรู้แล้วผู้เรียน ได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ที่กำหนดไว้หรือไม่ และ 4. แนวคิดและกระบวนการในการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำไปบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยใช้แนวคิดกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มาเป็นกรอบแนวคิดในการฝึกอบรม ที่เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมในการฝึกอบรม ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เกิดจากการได้ลงมือปฏิบัติจริง ได้แก่ การเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริง(simulation-based learning) และการเรียนรู้แบบทีม (Team-based learning)

จากกรอบแนวคิดในการวิจัยดังกล่าว สามารถนำมาเขียนเป็นแผนภาพได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยได้จัดลำดับสาระในการนำเสนอ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ
2. ทฤษฎีภาวะผู้นำใ้บริการ (servant leadership theory)
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา นักศึกษาและกิจกรรม นักศึกษา ระดับอุดมศึกษา
4. การจัดการศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต
5. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุดกิจกรรม
6. การวิเคราะห์องค์ประกอบ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

1.1 ความหมายของผู้นำ

Cambridge dictionary ให้ความหมายของผู้นำ (Leader) ว่า เป็นบุคคลที่จัดการหรือควบคุมบุคคลอื่น กลุ่มคน ประเทศ และสถานการณ์

เบนนิส (Bennis, 1984) ให้ความหมายของผู้นำ (Leader) ว่า เป็นบุคคลที่สร้างแรงบันดาลใจ จูงใจผู้อื่น

สเมอซิช และมอร์แกน (Smircich & Morgan, 1982) ให้นิยามว่า ผู้นำ คือผู้จัดการด้านความหมาย

อภิริดี นันท์ศุภวัฒน์ (2561) ให้ความหมายของผู้นำ (Leader) ไว้ว่า เป็นบุคคลที่ได้รับมอบหมายจากสมาชิกในกลุ่มให้มีบทบาทและอำนาจเหนือกลุ่ม ชี้นำสมาชิกในกลุ่มในการปฏิบัติงานต่างๆ

อาจสรุปได้ว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึง ผู้ที่ได้รับการยอมรับจากคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเป็นผู้ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ โน้มน้าวให้ผู้ตามหรือสมาชิกในกลุ่มกระทำตามที่ตนปรารถนา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มและเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่ม ซึ่งผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายใต้ความไว้วางใจ ความร่วมมือ ความเชื่อมั่น

ความศรัทธา เพื่อให้การดำเนินงาน กิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม หรือองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

NECTEC's Lexitron Dictionary ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ว่าเป็นสภาพหรือสถานะที่เป็นหัวหน้าผู้อื่นและให้คำแปล "Leadership" หมายถึง ความสามารถในการเป็นผู้นำ ความเป็นผู้นำ ตำแหน่งผู้นำ ตำแหน่งหัวหน้า ผู้นำของกลุ่ม

จากการศึกษาค้นคว้า เอกสารที่เกี่ยวข้องกับคำว่า "ภาวะผู้นำ" หรือ Leadership พบว่า มีการกล่าวถึงไว้หลากหลาย ดังนี้

เบิร์น (Burn, 1978) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่มีความเชื่อมโยงซึ่งกันและกันของบุคคล โดยเกี่ยวข้องกับ แรงจูงใจ ค่านิยม สภาพทางเศรษฐกิจ การเมือง และอื่น ๆ ในบริบทของการแข่งขันและความขัดแย้ง เพื่อตระหนักถึงเป้าหมายอย่างเป็นอิสระหรือร่วมกันของทั้งผู้นำและผู้ตาม

คอตเตอร์ (Kotter, 1988) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการดำเนินการของกลุ่มที่เป็นไปในรูปแบบทิศทางเดียวกัน ซึ่งให้กลุ่มทำงานโดยไม่ใช้อำนาจบังคับให้กระทำ

โรส (Rost, 1991) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม ที่มีเป้าหมายให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง ซึ่งแสดงถึงภาพสะท้อนที่ชี้ให้เห็นว่ามีจุดมุ่งหมายร่วมกัน

แอสติน และลีแลนด์ (Astin & Leland, 1991) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการที่สมาชิกของกลุ่มที่มีเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ร่วมกัน ได้รับการเสริมพลังอำนาจเพื่อทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนผ่านของหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

โคล (Cole, 1996) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่เป็นพลวัตที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอิทธิพลต่อผู้อื่นให้กระทำการใด ๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือองค์กร

ยูกัล (Yukl, 2006) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นให้เห็นด้วยและทำตามกับสิ่งที่ต้องการ เป็นกระบวนการของการอำนวยความสะดวกให้กับบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่มีร่วมกัน

เซอร์โต และเทรวิส เซอร์โต (Certo & Trevis Certo, 2009) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการของการสั่งการ ควบคุมพฤติกรรมของบุคคลให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

สมิธ (Smith, 2010) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนระบบที่ทุกคนรู้สึกได้ถึง การได้รับการเสริมพลังอำนาจเพื่อการสนับสนุนอย่างสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา

นอร์ธเฮาส์ (Northhouse, 2021) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่บุคคลมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจร่วมกัน

ยงยุทธ เกษสาคร (2544) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นศิลปะหรือความสามารถของบุคคลใด บุคคลหนึ่งที่จะกระตุ้น ชักจูงให้เกิดอิทธิพลต่อบุคคลอื่น เช่น ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บัญชา ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เขาเหล่านั้นปฏิบัติตาม โดยใช้กระบวนการสื่อความหมาย การติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกับตน และดำเนินการจนกระทั่งงานนั้นบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. เป็นความสามารถที่จะมีอิทธิพลหรือจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำตามที่ผู้นำต้องการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้
2. เป็นกระบวนการใช้อิทธิพลที่จะควบคุมและประสานงานกิจกรรมของสมาชิกกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย
3. เป็นลักษณะความสัมพันธ์ทางอำนาจอย่างหนึ่งของผู้นำจนได้รับการยอมรับนับถือจากสมาชิกกลุ่ม
4. อิทธิพลในตัวของผู้ผู้นำที่นำมาใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ โดยใช้การสื่อสารไปยังผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
5. การกระทำร่วมกันระหว่างบุคคลโดยมีบุคคลหนึ่งทำหน้าที่ในการชี้แนะการกระทำดังกล่าว ทำให้บุคคลอื่นเชื่อมั่นในผลงานของเขา
6. ความคิดริเริ่มและการคงไว้ซึ่งความเชื่อถือในการปฏิบัติงานร่วมกัน
7. การที่บุคคลมีอิทธิพลมากและทำให้เกิดการยอมรับในการบริหารงาน
8. เป็นกระบวนการใช้อิทธิพลที่มีต่อการดำเนินงานของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมทั้งมีการจูงใจในการทำงานและสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่ดี

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารทำให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์กร

สรุปความหมายของภาวะผู้นำ คือ ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถ หรือกระบวนการของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อบุคคล กลุ่มคน โดยการชักจูง

ชี้แนะ โน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้เข้าใจและเห็นพ้องต้องกันเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องทำเพื่อให้บรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ และอำนวยความสะดวกในการช่วยเหลือส่วนบุคคลและส่วนรวมของผู้อื่นเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ

1.3 แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำ

องค์กรทุกองค์กรต้องการบุคลากรที่มีภาวะผู้นำ (Leadership) เพราะหากในองค์กรมีบุคลากรที่มีภาวะผู้นำจำนวนมาก จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และในการปฏิบัติงานของพยาบาลจำเป็นอย่างยิ่งที่พยาบาลจะต้องมีภาวะผู้นำ พยาบาลที่มีภาวะผู้นำไม่จำเป็นต้องมาจากการแต่งตั้ง เพราะภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่แสดงออก โดยทุกสถานการณ์ที่มีการปฏิสัมพันธ์กันตั้งแต่บุคคล 2 คนขึ้นไป จะเกิดผู้นำขึ้น 1 คนทันที ซึ่งผู้ที่เป็ผู้นำจะแสดงบทบาทในรูปแบบของการโน้มน้าว ชักชวน ชี้แนะ ผลักดัน เสริมพลังอำนาจ แล้วแต่กรณี แล้วแต่สถานการณ์ที่จะทำให้ผู้ตามเกิดการยอมรับและปฏิบัติตามเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ดังนั้นภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นได้ในทุกสถานการณ์

ทฤษฎีภาวะผู้นำมีการเปลี่ยนแปลงในแง่ของแนวคิดตามช่วงเวลา เริ่มจากยุค 1930 – 1940 เป็นยุคความเชื่อในทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ สู่ยุคความเชื่อในทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมในปลายทศวรรษ 1940 เข้าสู่ยุคความเชื่อในทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ในช่วงทศวรรษ 1960 และเข้าสู่ยุคความเชื่อในทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการตั้งแต่กลางทศวรรษ 1970 เป็นต้นมา ดังนี้

1.3.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (trait leadership theory)

เกิดขึ้นในช่วงปี 1930 – 1940 มีแนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (great man theory) ของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่าภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่สามารถพัฒนาได้ ในช่วงการศึกษาเริ่มต้นเป็นการศึกษาเรื่องของผู้นำและภาวะผู้นำอย่างเป็นระบบ โดยเชื่อว่าผู้นำที่ดีจะมีคุณสมบัติเฉพาะที่แตกต่างจากบุคคลทั่วไป หรือเรียกได้ว่าเกิดมาเพื่อเป็นผู้นำโดยเฉพาะ

ทฤษฎีนี้ได้อธิบายคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ โดยการศึกษาร่วมใหญ่ในยุคนี้ มุ่งเน้นตรวจสอบคุณลักษณะเฉพาะ หรือลักษณะพิเศษที่แตกต่างกันระหว่างผู้นำและผู้ตามโดยตั้งสมมติฐานว่า ผู้นำจะมีคุณลักษณะพิเศษที่เหนือกว่าผู้ตาม จากการสรุปผลการศึกษาในยุคนี้พบว่า คุณลักษณะผู้นำที่สอดคล้องกับความหมายของผู้นำ เช่น มีความฉลาด มั่นใจในตนเอง มีความไวในความรูสึกถึงความต้องการของผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อดทนในการแก้ปัญหา เป็นต้น (Stogdill, 1948) และจากการศึกษาของ Lussier and Achua (2007) พบลักษณะหรือลักษณะพิเศษของผู้นำคือ มีอำนาจที่เหนือกว่า เชื่อมั่นในตัวเอง

ทั้งความคิด การตัดสินใจและท่าทางการแสดงออกจนได้รับการยอมรับจากผู้ตาม ควบคุมตัวเอง ได้ มีอารมณ์มั่นคง ยึดถือความถูกต้อง มีความคิดในการแก้ปัญหา กล้าตัดสินใจ ยึดหยุ่น มีความสามารถในการปรับตัว ตระหนักรู้และเข้าใจในศักยภาพแห่งตน ซึ่งศาสตราจารย์คิซ เดวิส (Katz, 1955) ได้ระบุถึงคุณลักษณะของผู้ผู้นำที่สำคัญ 4 ประการที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ได้แก่

1. ความเฉลียวฉลาด หมายถึง ความสามารถและทักษะทางด้านการติดต่อสื่อสารที่จะนำไปใช้ประโยชน์สำหรับการจูงใจ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมแรงของผู้ตาม เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ

2. การบรรลุวุฒิภาวะทางสังคม หมายถึง ความสามารถของการรักษาความสงบทางใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเมื่อแพ้หรือประสบความล้มเหลว

3. แรงจูงใจภายในและแรงขับด้านความสำเร็จ โดยที่ผู้นำจะมีแรงจูงใจจากภายในและความต้องการความสำเร็จในระดับสูงกว่าปกติ

4. ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี กล่าวคือผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ตามมักจะประสบผลสำเร็จและได้รับการยอมรับ

อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะยังไม่สามารถอธิบายได้ชัดเจนว่า ลักษณะเฉพาะหรือลักษณะพิเศษใดของผู้ผู้นำที่มีความแตกต่างจากผู้ตามเพราะลักษณะพิเศษบางประการใช้ได้ดีกับที่หนึ่ง แต่หากใช้ไม่ได้ดีกับอีกที่หนึ่ง หรือลักษณะพิเศษมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป

1.3.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (behavioral leadership theory)

เกิดขึ้นในช่วงปลายทศวรรษ 1940 โดยมุ่งศึกษาพฤติกรรมที่แสดงออกโดยผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การศึกษาถึงพฤติกรรมของผู้นำเริ่มได้รับความสนใจจากนักวิชาการในช่วงปี 1930 เป็นต้นมา เนื่องจากหากพิจารณาเพียงคุณลักษณะของผู้นำเพียงอย่างเดียวนั้นจะขาดความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ ซึ่งแนวคิดนี้ได้แก่

1.3.2.1 แบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอวา (Iowa state University leadership style) ที่ศึกษาโดย Kurt Lewin และคณะ จำแนกออกเป็น 3 แบบคือ

1) แบบเผด็จการ (autocratic leadership style) เป็นพฤติกรรมของผู้นำแบบใช้อำนาจและตัดสินใจด้วยตนเอง กล่าวคือผู้นำจะรวมอำนาจการบริหารงานและทำหน้าที่ตัดสินใจให้กับกลุ่ม ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงงานไม่คิดถึงคน ผู้ตามเป็นเพียงผู้คอยรับฟังคำสั่งและปฏิบัติตาม การสื่อสารระหว่างผู้นำและผู้ตาม

มักเป็นแบบทิศทางเดียวคือจากผู้นำถึงผู้ตาม ข้อดีของรูปแบบภาวะผู้นำแบบนี้คือ การตัดสินใจมักเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว เดียวขาด มักจะใช้ได้ดีในภาวะวิกฤต แต่ข้อเสียคือลดโอกาสได้ใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญของผู้ตามในการวางแผนและการตัดสินใจ และทำให้ผู้ตามขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2) แบบประชาธิปไตย (democratic leadership style) พฤติกรรมผู้นำจะให้อำนาจผู้ตามหรือกลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในขอบเขต กล่าวคือผู้นำจะเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกลุ่ม แต่ผู้นำยังคงต้องมีความรับผิดชอบในเรื่องนั้น ๆ เป็นการบริหารแบบการให้มีส่วนร่วมแก่ผู้ตาม รับฟังความคิดเห็น ทำงานเป็นทีม การสื่อสารจะเป็นสองทางคือ จากผู้นำไปสู่ผู้ตามและจากผู้ตามไปสู่ผู้นำ ภาวะผู้นำแบบนี้ ทำให้คนมีส่วนร่วมและเพิ่มความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ช่วยเพิ่มผลผลิตของงานและสร้างความพึงพอใจในการทำงาน แต่มีข้อเสียคือ อาจทำให้ไม่สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว ใช้เวลานานในการตัดสินใจและผู้นำลักษณะแบบนี้ไม่เกิดผลดีในลักษณะที่เกิดกรณีเร่งด่วน

3) แบบเสรีนิยม (laissez – faire leadership style) พฤติกรรมของผู้นำจะให้อิสระกับผู้ตามอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา มอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบทั้งหมดแก่ผู้ตาม ผู้ใดอยากจะทำอะไรก็สามารถทำได้ตามใจชอบ ผู้นำจะวางตัวอยู่เหนือปัญหา ไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ ดังนั้นการสื่อสารส่วนใหญ่จึงเกิดในแนวนอน คือ ระหว่างผู้ตามกันเอง ข้อดีของรูปแบบนี้คือ ทำให้ผู้ตามได้ดูแลตนเอง มีอิสระที่จะทำสิ่งต่าง ๆ แต่ข้อเสียคือ ขาดเป้าหมายและทิศทางของกลุ่ม อาจเกิดความไม่พึงพอใจของผู้ร่วมงานได้และอาจได้ผลผลิตต่ำ

1.3.2.2 แนวคิดของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Michigan studies) และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกนได้ศึกษาลักษณะของภาวะผู้นำ หลักการ วิธีการที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในกลุ่มหรือองค์กร พบว่าสามารถแบ่งพฤติกรรมออกเป็น 2 แบบคือ

1) พฤติกรรมผู้นำมุ่งเน้นงานเป็นศูนย์กลาง (job-centered leader behavior) คือ พฤติกรรมผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานเป็นหลัก คนทำงานจะเป็นเพียงเครื่องมือที่มุ่งให้งานสำเร็จตามเป้าหมายเท่านั้น มีการควบคุมผู้ตามอย่างใกล้ชิด เพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นในหน่วยงาน ผู้นำจะมีอำนาจในการตัดสินใจเพียงผู้เดียว ผู้ตามจะไม่มีสิทธิหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานเลย

2) พฤติกรรมผู้นำมุ่งเน้นคนเป็นศูนย์กลาง (employee-centered leader behavior) พฤติกรรมผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนเป็นหลัก โดยพฤติกรรมของผู้นำประเภท

นี้จะมองเห็นคุณค่าของคน ให้ความสนใจ ใส่ใจการทำงานของผู้ตาม คอยแนะนำช่วยเหลือ สนับสนุนให้กำลังใจผู้ตามเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ และเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้ยังมอบหมายงานที่เหมาะสมให้ผู้ตาม มีอิสระในการตัดสินใจทำงานด้วยตนเอง

1.3.2.3 แนวคิดตาข่ายภาวะผู้นำ (leadership grid) ในปี 1964 นักวิจัย Robert R. Blake และ Jane S. Mouton ได้ศึกษาและพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา การศึกษานี้ได้รับการพัฒนาต่อเนื่องในช่วง 1970 และ 1980 โดยมีการร่วมงานกับ Anne Adams McCauley ในปี 1991 โดยใช้แบบวัดภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัย โอไฮโอและมิชิแกนเป็นพื้นฐานในการศึกษา จากแนวคิดนี้ พบว่าภาวะผู้นำที่ดีสามารถแบ่งออกเป็นสององค์ประกอบหลักได้คือ คนและผลผลิต โดยกำหนดค่าความสำคัญให้แก่ละ องค์ประกอบด้วยตัวเลข 1 – 9 ซึ่งอ้างอิงจากลักษณะสัมพันธภาพของคนและผลผลิต รูปแบบนี้ถูกเรียกว่า "Nine-Nine style" และสามารถแบ่งออกเป็น 5 แบบหลัก อย่างไรก็ตาม ฉันไม่มีข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับแบบที่ 5 แต่ละแบบนั้น (Blake & Mouton, 1964) ดังนี้

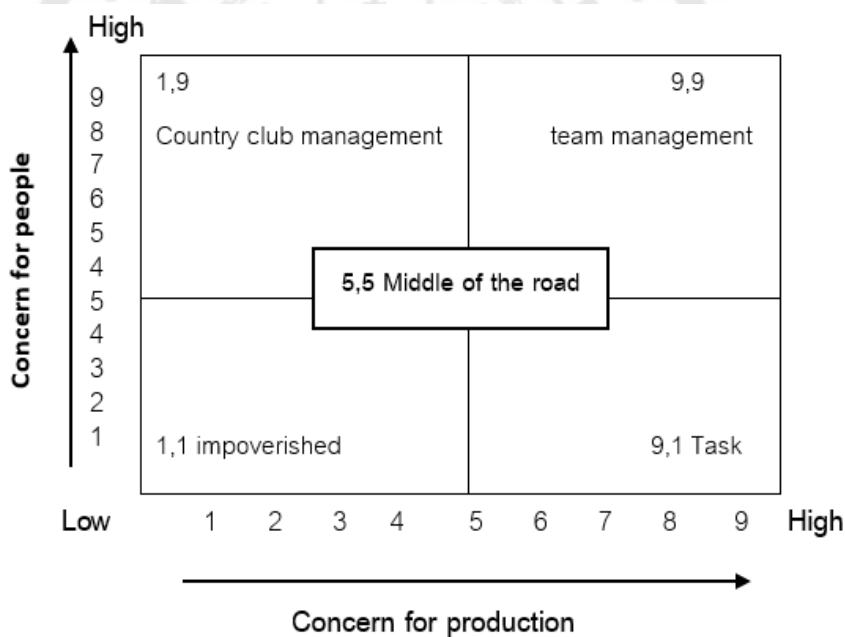
1) แบบแรกคือ แบบมุ่งงาน (task-oriented/authority compliance) แบบ 9,1 ผู้นำจะมุ่งเอาแต่ผลิดงานเป็นหลัก (production oriented) และมีความสนใจคนน้อย อีกทั้งยังมีพฤติกรรมแบบเผด็จการ มุ่งไปที่ผลผลิตและไม่สนใจสัมพันธภาพของ ผู้ร่วมงาน ทำให้ห่างเหินผู้ร่วมงาน เน้นการออกคำสั่งให้ผู้ตามปฏิบัติตามคำสั่งเท่านั้น

2) แบบที่สองคือ แบบมุ่งคนสูง (country club management) แบบ 1,9 ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและองค์กรเปรียบเสมือนครอบครัวใหญ่ที่ทำงาน ในองค์กรแล้วมีความสุข ไม่กดดันผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ควบคุมการทำงานมากนัก นิเทศการทำงาน เพียงเล็กน้อย การทำงานในลักษณะนี้เป็นการทำงานคล้ายทำงานในครอบครัวที่เน้นความพึงพอใจ มีความสุข สนุกในการทำงานร่วมกัน

3) แบบมุ่งคนต่ำมุ่งงานต่ำ (impoverished) แบบ 1,1 เป็น ลักษณะของผู้นำหรือผู้บริหารที่ไม่สนใจคนและงานในองค์กร เขาใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อย เพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมายและคงไว้ซึ่งสมาชิกในองค์กร ผู้บริหารมีอำนาจและอิทธิพลต่อตนเองและผู้อื่นในระดับต่ำ การประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยและขาดภาวะผู้นำ ผู้นำประเภทนี้มักจะมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการในส่วนใหญ่

4) แบบทางสายกลาง (middle of the road management) แบบ 5,5 ผู้บริหารหรือผู้นำมีพฤติกรรมที่ผสมผสานในการใส่ใจในคนพอ ๆ กับใส่ใจในงาน โดยแสดงพฤติกรรมแต่ละด้านอยู่ในระดับกลาง ๆ มีการแต่งตั้งทีมในการทำงาน หลีกเลี่ยงงานที่เสี่ยงเกินไป

5) แบบทำงานเป็นทีม (team management) แบบ 9,9 ผู้นำจะให้ความสนใจมากในเรื่องคนและงาน คือสร้างความสมดุลระหว่างความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงานโดยไม่ขัดแย้งกัน ให้ขวัญและกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา เน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เน้นบรรยากาศงานที่สนุกเป็นกันเอง สัมพันธภาพในทีมการทำงานดี รวมถึงสัมพันธภาพระหว่างทีมและผู้บริหารดี มีความไว้วางใจกันในการทำงาน มีความเคารพซึ่งกันและกัน มีการยอมรับความสามารถของแต่ละคน ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (ภาพที่ 2)



ภาพประกอบ 2 Blake and Mouton's Managerial Grid

กล่าวโดยสรุปจากภาพประกอบ 2 แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของผู้นำจะตกที่ตาข่ายตรงไหนก็ได้ โดย Blake, Mouton and McCannse ให้ทัศนะว่าพฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์มากที่สุดคือ ตาข่ายที่ 9,9 ซึ่งให้ความสำคัญสูงทั้งคนและงาน แต่พฤติกรรมแบบนี้เป็นไปได้ยาก เนื่องจากผู้นำต้องใช้แบบภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน หากที่จะเป็นไปได้คืออาจต้องหาผู้นำ

ร่วม (co-leader) จึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมสู่กระบวนการทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ในเวลาต่อมา

1.3.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (contingency leadership theory)

เกิดขึ้นในช่วงทศวรรษ 1960 ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมใดที่มีผลต่อการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในสถานการณ์ของ ผู้นำ ผู้ตามหรือสภาพแวดล้อมในสถานการณ์ที่กำหนด เช่น ลักษณะงานที่ทำ สภาพแวดล้อมภายนอก และคุณลักษณะของผู้ตาม หรือเรียกว่าเป็นการศึกษาความสำคัญของปัจจัยแวดล้อมและสถานการณ์ที่มีผลต่อความสำเร็จของผู้นำหรือผู้บริหาร มีตัวแบบภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ที่สำคัญ ดังนี้

1.3.3.1 ทฤษฎีของ Fred E. Fiedler หรือเรียกว่าทฤษฎี The Least Preferred Co-Worker หรือ LPC Contingency Model ซึ่ง Fred E. Fiedler มีทัศนะว่า ผู้นำมีระดับการมุ่งงานและมุ่งคนที่แตกต่างกันในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งในทฤษฎีนี้จะชี้ให้เห็นว่าสถานการณ์แบบไหนที่ผู้นำสามารถกระทำได้ดีที่สุด จึงได้จำแนกผู้นำออกเป็น 2 แบบคือ แบบมุ่งสัมพันธ์ (relationship-oriented) และแบบมุ่งงาน (task-oriented) โดยใช้เครื่องมือวัดลักษณะเชิงบุคลิกภาพ (personality traits) ที่เรียกว่า the least-preferred coworker (LPC) scales ซึ่งหากผู้นำที่ตอบคำถามไปในทางลบจะมีภาวะผู้นำเป็น แบบมุ่งงาน ส่วนผู้นำที่ตอบคำถามไปในทางบวกจะมีภาวะผู้นำเป็นแบบมุ่งสัมพันธ์ อย่างไรก็ตามในทฤษฎีนี้ จะต้องนำเอาลักษณะเชิงบุคลิกภาพที่วัดได้ขึ้นไปจับคู่กับปัจจัยด้านสถานการณ์ เพื่อระบุแบบภาวะผู้นำที่จะประสบผลสำเร็จในสถานการณ์นั้น ๆ ประกอบด้วยสถานการณ์ 3 ลักษณะคือ

1) สถานการณ์ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับผู้นำ ซึ่งผู้นำต้องพิจารณาว่า สมาชิกในกลุ่มจะทำตามที่ฉันบอกหรือไม่ เชื่อถือได้หรือไม่ พวกเขาจะสนับสนุนฉันหรือไม่

2) สถานการณ์โครงสร้างของงาน ผู้นำต้องพิจารณาว่า ฉันรู้สิ่งที่จะฉันจะทำดีเพียงใด จะทำอย่างไร

3) สถานการณ์อำนาจในตำแหน่ง ผู้นำต้องพิจารณาว่า ฉันมีอำนาจเพียงใด ผู้บังคับบัญชาจะสนับสนุนฉันเพียงใดในการทำงานกับสมาชิกในองค์กร

1.3.3.2 ทฤษฎีของ Hersey & Blanchard (1977) แบ่งพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 แบบหลักคือพฤติกรรมมุ่งงาน และพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ โดยแต่ละแบบจะเหมาะสมกับสถานการณ์ที่ต่างกัน โดยพิจารณาจากความพร้อมของผู้ใต้บังคับบัญชาใน 2 ด้าน คือด้านความสามารถและด้านความเต็มใจ และแบ่งออกเป็น 4 ระดับคือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง ระดับ

ปานกลางถึงสูง และระดับสูง ซึ่งชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมใดจะเหมาะสมกับความพร้อมระดับใด เป็นภาวะผู้นำ 4 แบบ ดังนี้

1) ผู้นำแบบกำกับ เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมด้านงานและความมั่นใจอยู่ในระดับต่ำ หรือไม่เต็มใจทำงาน ขาดความรับผิดชอบหรือความพร้อมระดับต่ำ ผู้นำประเภทนี้จะต้องควบคุมกำกับอย่างใกล้ชิด กำหนดสิ่งที่จะให้ทำและบอกหรือแนะนำวิธีการให้

2) ผู้นำแบบขายความคิด เหมาะกับผู้ตามที่มีความเต็มใจทำงาน แต่ขาดความรับผิดชอบในการทำงาน หรือความพร้อมระดับต่ำถึงปานกลาง ผู้นำประเภทนี้จะต้องคอยชี้แนะ อธิบายถึงสิ่งที่จะทำ และให้โอกาสในการทำความเข้าใจในงาน

3) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม เหมาะกับผู้ตามที่มีความรับผิดชอบในการทำงานแต่ไม่เต็มใจทำงาน หรือความพร้อมระดับปานกลางถึงสูง ผู้นำประเภทนี้จะให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น คอยช่วยเหลือ

4) ผู้นำแบบมอบอำนาจ เหมาะกับผู้ตามที่มีความรับผิดชอบในการทำงานดี หรือความพร้อมระดับสูง ผู้นำประเภทนี้จะมอบหมายงานให้ผู้รับผิดชอบเพื่อให้ผู้ตามได้ตัดสินใจและลงมือปฏิบัติเอง ผู้นำเพียงคอยชี้แนะและช่วยเหลือเล็กน้อย

1.3.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (integrative leadership theory)

เกิดขึ้นในช่วงกลางทศวรรษ 1970 เป็นต้นมา เป็นการรวมทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม และทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์เข้าด้วยกัน เพื่ออธิบายถึงองค์ประกอบของผู้นำที่ดี พบว่า คุณลักษณะ (trait) พฤติกรรม (behavior) มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (effective leadership) และคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามแตกต่างกันในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

1.3.4.1 ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี (Charismatic leadership) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในเรื่องทัศนคติของคนในองค์กร และการมีพันธะผูกพันกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยเฉพาะในภาวะวิกฤต สำหรับผู้นำตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีจะมีคุณลักษณะพิเศษสำหรับผู้นำในทฤษฎีนี้คือ การเป็นผู้นำที่มีอิทธิพลเหนือผู้ตามโดยไม่ต้องอาศัยตำแหน่งหรืออำนาจตามหน้าที่ และมีคุณลักษณะอื่น ๆ ดังนี้ ความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีทักษะในการสื่อสารที่ดี มีความมั่นใจในตนเอง มีกระบวนการและทักษะในการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความเชื่อถือ กล้าเสี่ยง มีพลังตื่นตัวและมุ่งก่อให้เกิดการกระทำให้อำนาจผู้อื่นและประชาสัมพันธ์ตนเอง ซึ่งนักทฤษฎีภาวะผู้นำ Conger และ Kanungo

(1998) ได้กล่าวถึงลักษณะเชิงพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีตามคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

- 1) มีวิสัยทัศน์และแสดงออก (vision and articulation)
- 2) ไวต่อสภาพแวดล้อม (sensitivity to the environment)
- 3) ไวต่อความต้องการของสมาชิก (sensitivity to member needs)
- 4) กล้าทำ (personal risk taking)
- 5) แสดงออกในพฤติกรรมที่ไม่ธรรมดา (performing unconventional behavior)

behavior)

1.3.4.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) มีดังนี้ เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงสิ่งที่ผู้นำทำแล้วประสบผลสำเร็จ ทำแล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ โดยมีลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือ การมุ่งให้มีการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ (change oriented) และเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างจริงจัง โดยกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงโอกาสหรือปัญหา และร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถเกิดขึ้นได้กับบุคคลทุกระดับขององค์กร ซึ่งนักทฤษฎีภาวะผู้นำ Burns (1978) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ประการ ดังนี้

1) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration) ผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลจะทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกว่ามีคุณค่า มีความสำคัญ โดยผู้นำจะทำหน้าที่เป็นผู้สอน และเป็นพี่ปรึกษาของผู้ตามแต่ละคน โดยการสร้างบรรยากาศของการให้แรงสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2) การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) ผู้นำกระตุ้นทางความคิดของผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและหาแนวทางในการแก้ปัญหาใหม่ ๆ เกิดความคิดใหม่ แนวทางใหม่ ๆ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อหาข้อสรุปที่ดีกว่าเดิม โดยการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ตามว่า ปัญหาทุกอย่างมีทางแก้ไข

3) การจูงใจที่สร้างแรงบันดาลใจ (inspirational motivation) เป็นหนึ่งในพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการสร้างแรงบันดาลใจและกำลังใจให้กับผู้ตาม ซึ่งผู้นำที่มีการจูงใจอย่างมีเสถียรภาพจะปฏิบัติตามหลักการ แสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์ขององค์กร

4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (idealized influence) ผู้นำทำหน้าที่เป็นต้นแบบ น่ายกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจและเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน การที่จะบรรลุคุณลักษณะนี้ได้ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามได้ ควบคุมอารมณ์ได้ดี หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์แห่งตนให้สมาชิกในกลุ่มมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

1.3.4.3 ภาวะผู้นำตามสภาพจริง (authentic leadership) หรือภาวะผู้นำที่แท้จริง ภาวะผู้นำที่น่าเชื่อถือ ซึ่ง Gardner, Cogliser, Davis, and Dickens (2011) ให้นิยามว่า เป็นการอธิบายความชอบธรรมของผู้นำจากค่านิยมและจริยธรรมพื้นฐานที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ในความสัมพันธ์กับผู้ตาม ซึ่งผู้นำตามสภาพจริงจะเป็นบุคลิกภาพที่แสดงออกแบบจริงใจ เปิดเผย เพื่อสร้างความไว้วางใจและสนับสนุนอย่างกระตือรือร้นจากผู้ตาม และนักทฤษฎี Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing & Peterson (2008) เห็นว่าภาวะผู้นำตามสภาพจริงมีคำอธิบายร่วมกันคือ

- 1) ความตระหนักในตนเอง (self-awareness) มีการสะท้อนผลและตรวจสอบตนเองเสมอถึงจุดอ่อน จุดแข็งและค่านิยม
- 2) แสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่โปร่งใส (relational transparency)
- 3) ใช้กระบวนการที่สมดุล (balanced processing) มีใจเป็นธรรมในการพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ร่วมกัน
- 4) มีพื้นฐานทางจริยธรรมในทางบวก (a positive ethical foundation) ที่แสดงออกทางความสัมพันธ์และการตัดสินใจ

ซึ่งนักทฤษฎี Kruse (2013) ที่เห็นว่าภาวะผู้นำตามสภาพจริงมีนิยามที่แตกต่างกัน แต่มีบางลักษณะที่ใช้อธิบายร่วมกัน คือ

- 1) มีความตระหนักในตนเองและเป็นของแท้ (self-awareness and genuine) ตระหนักถึงจุดแข็งจุดอ่อนและอารมณ์ของตนเอง แสดงถึงความเป็นตัวของตัวเองกับผู้ตาม ไม่แสดงต่อหน้าและลับหลังคนละอย่าง ไม่ปกปิดข้อผิดพลาดหรือจุดอ่อนเพราะกลัวหาว่าอ่อนแอ ตระหนักในตนเองว่าเป็นการเดินทางที่ไม่สิ้นสุด เพราะทุกคนมีข้อบกพร่อง เรียนรู้จากข้อบกพร่องและไม่มีใครที่สมบูรณ์แบบ

- 2) มุ่งขับเคลื่อนพันธกิจและหวังผลสำเร็จ (mission driven and focused on results) ไม่ใช่เพื่ออำนาจ เงิน หรือพันธกิจและหวังผลสำเร็จ

3) นำด้วยหัวใจ (lead with heart) ไม่กลัวที่จะแสดงอารมณ์ จุดอ่อน และทำที่กับผู้ที่อาจถูกมองว่าอ่อน (soft) แต่ถือเป็นแบบตรงไปตรงมาที่มีผลต่อความสำเร็จ เพียงแต่ต้องแสดงออกด้วยท่าที่เห็นอกเห็นใจ (empathy)

4) ให้ความสำคัญกับระยะยาว (focus on the long-term) การบำรุงรักษาบุคคลและการบำรุงรักษาองค์กรต้องการความอดทนและการทำงานหนักที่จะต้องดำเนินอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

1.3.5 ภาวะผู้นำเชิงบวก (positive leadership) Gordon (2011)

จากทฤษฎีนี้ให้ทัศนะว่า ในสภาวะการณ์ที่ไม่แน่นอนหากไม่มีคำสั่ง หรือ คำอธิบายที่แน่นอนชัดเจนถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กร ผู้คนมักเกิดความกลัวและความรู้สึกในทางลบที่จะมีอิทธิพลต่อการคิด พฤติกรรม และการกระทำที่ตามมาและจะนำไปสู่ การขาดความไว้วางใจ ความใส่ใจในงานทำให้ผลผลิตของงานลดลงด้วย แต่หากในสภาวะการณ์ดังกล่าวมีการกระทำเชิงบวก ก็จะทำให้ทีมงานเกิดความรู้สึกเพื่อความอยู่รอด ซึ่งเป็นเหตุผลสำคัญที่มีความต้องการภาวะผู้นำเชิงบวกที่มีแนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อและการถ่ายทอดความเชื่อว่ามีอิทธิพลสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลว เพราะภาวะผู้นำเชิงบวกมีการสร้างแรงบันดาลใจและเสริมพลังอำนาจให้ทีมงานมีความเชื่อ มีการปฏิบัติและการบริหารจัดการเพื่อให้ งานบรรลุผล และความเชื่อในเชิงบวกจะนำไปสู่การวางแผนและการกระทำที่มีพลัง ซึ่งจะมีกระบวนการที่เป็นขั้นตอนเพื่อให้ทีมงานมุ่งหน้าไปในทิศทางที่ถูกต้อง ดังนี้

1. สร้างวัฒนธรรมการจัดลำดับความสำคัญ (make your culture a priority) การจัดทีมใหม่ กำหนดจุดเน้นใหม่ การรวมตัวเพื่อสร้างชัยชนะและสร้างความเป็นทีม ด้วยการมุ่งเอาชนะภายในองค์กรเป็นลำดับแรก ด้วยการสร้างทีมที่เข้มแข็งเพื่อให้สามารถเผชิญกับสิ่งที่ท้าทายภายนอกได้

2. แลกเปลี่ยนแบ่งปันวิสัยทัศน์เชิงบวก (share a positive vision) ต้องเป็นไปอย่างชัดเจน เข้มข้นและง่ายเพื่อให้คนในองค์กรสามารถเข้าใจได้และตระหนักถึงความสำคัญ เกี่ยวข้องกับสิ่งที่กำลังเผชิญ และต้องมีการแบ่งปันวิสัยทัศน์กับทุกคนอยู่เป็นประจำ และมุ่งให้ทุกคนตระหนัก มีพลังที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จในวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน

3. พัฒนากลุ่มผู้นำ (develop a fleet of bus drivers) เมื่อมีการแบ่งปันวิสัยทัศน์ให้เป็นที่เข้าใจและยอมรับกันทุกคนแล้ว ในขั้นตอนต่อไปคือการเสริมพลังอำนาจให้แต่ละคนเป็นผู้นำในตนเอง มุ่งหน้าไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีวิสัยทัศน์ จุดเน้น และจุดมุ่งหมาย

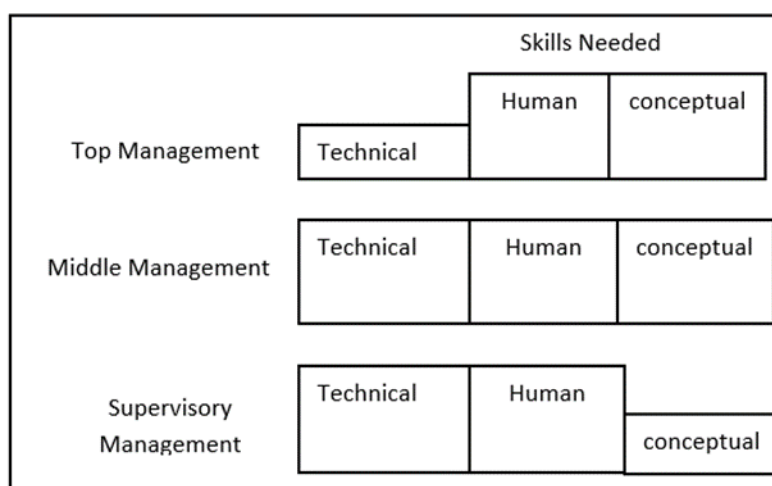
4. เต็มเต็มด้วยพลังทางบวกบ่อย ๆ ต้องออกพูดคุยกับสมาชิก ให้สมาชิกทราบถึงจุดยืนที่เป็นอยู่ ได้พูดคุยกัน รับฟังความคิดเห็น วางแผนร่วมกันเพื่อความสำเร็จ

5. เปลี่ยนพลังทางลบให้เป็นแนวทางแก้ไขทางบวก (turn negative energy into positive solution) โดยใช้สิ่งท้าทาย ปัญหา เป็นฐานของความคิดในการแสวงหาแนวทางหรือทางเลือกใหม่ ๆ

1.3.6 แนวคิดภาวะผู้นำเชิงทักษะวิธีการ (Skilled Approach leadership)

ภาวะผู้นำเชิงทักษะวิธีการ เกิดจากการสังเกต ประสบการณ์บริหารและการทำวิจัย และนำเสนอเป็นครั้งแรกโดย Katz (1974) ซึ่งทฤษฎีนี้จะคล้ายทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะแต่ทฤษฎีนี้จะเน้นสิ่งที่ผู้นำกระทำมากกว่าบุคลิก ลักษณะส่วนบุคคลของผู้นำ ภาวะผู้นำเชิงทักษะวิธีการ จะเน้นที่ทักษะและความสามารถของบุคคลที่สามารถเรียนรู้และสามารถพัฒนาได้ (Northouse, 2021) ซึ่งทฤษฎีนี้เชื่อว่า ความสามารถ ความรู้ และทักษะสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับภาวะผู้นำ และทักษะ ความรู้ ความสามารถเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำที่จะทำให้งานมีประสิทธิภาพ ซึ่ง Katz ได้ให้คำนิยาม ภาวะผู้นำเชิงทักษะวิธีการไว้ 3 ด้านคือ ทักษะด้านเทคนิค (technical skill) ทักษะด้านคน (human skill) และทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skill)

Katz ได้กล่าวว่า ผู้นำแต่ละระดับแม้ว่าจะใช้ทักษะทั้ง 3 ทักษะเหมือนกัน แต่ผู้นำจะแสดงทักษะสำคัญของผู้นำในสัดส่วนที่ไม่เท่ากัน ดังภาพประกอบ 3 ดังนี้



ภาพประกอบ 3 Management Skill Necessary at Various Levels of an Organization

1. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) คือความชำนาญตามความรู้เฉพาะด้านเฉพาะลักษณะงาน ซึ่งหมายถึงบุคคลที่มีความสามารถและมีความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมเฉพาะขององค์กร กฎเกณฑ์ขององค์กร และการดำเนินงานตามมาตรฐาน ขั้นตอนขององค์กร เป็นทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้ที่มาจากประสบการณ์ ซึ่งทักษะทางเทคนิคมีความสำคัญที่สุดในผู้บริหารระดับหัวหน้างาน มีความสำคัญน้อยสำหรับผู้บริหารระดับกลาง และมีความสำคัญน้อยที่สุดสำหรับผู้บริหารระดับสูง เช่น CEOs และผู้จัดการอาวุโส แต่อย่างไรแล้วทักษะทางเทคนิคก็คือความชำนาญกับการทำงานในสิ่งต่าง ๆ หรือเรียกทักษะนี้ว่าเก่งงาน หรือเก่งทำ

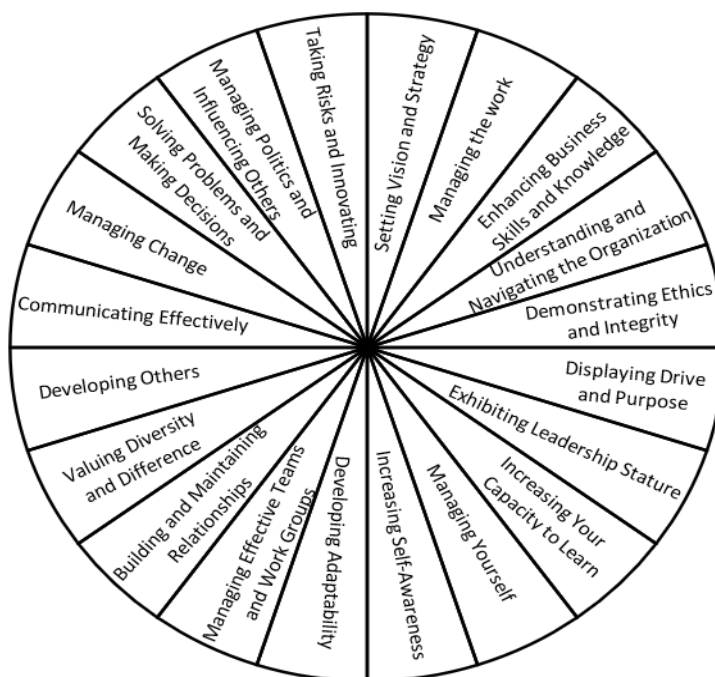
2. ทักษะด้านคน (Human Skills) คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยอาศัยความรู้เกี่ยวกับคน และศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม มีวิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และสร้างแรงจูงใจ มีทัศนคติที่ดี และเข้าถึงความรู้สึกของผู้อื่น ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในการโน้มน้าว จูงใจ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งทักษะด้านคนเป็นทักษะที่ช่วยให้ทีมทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี และเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ความสามารถทางทักษะด้านคนคือ ผู้นำที่มีการตระหนักรู้ เข้าใจความคิดของตนเองและในขณะเดียวกันก็รับรู้ถึงความคิดของผู้อื่น ดังนั้นผู้นำที่มีทักษะด้านคนในระดับสูงจะสามารถปรับตัวได้ดี และหากสามารถเข้าใจความรู้สึก ความคิดของตนเอง และรับรู้ในความคิดของคนอื่นจะช่วยให้งานสำเร็จอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้นำที่มีบุคลิกลักษณะแบบนี้จะเป็นผู้นำที่เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และมักจะสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจให้กับผู้ตาม ทักษะด้านคนมีความสำคัญกับผู้บริหารทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง เรียกทักษะนี้ว่าเก่งคน

3. ทักษะความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) คือความสามารถในการคิดรวบยอด สามารถเชื่อมโยงความคิด และคิดแบบองค์รวม เป็นนักคิด นักวิเคราะห์ และเข้าใจความสัมพันธ์ขององค์ประกอบเพื่อนำมาบริหารงานให้เกิดประโยชน์กับองค์กร ซึ่งผู้นำที่มีทักษะทางความคิดรวบยอดในระดับสูงจะเป็นคนที่ฉลาดเฉียบแหลมและสามารถมองภาพอนาคตได้ สามารถที่จะแสดงความคิดเห็นโดยการพูดและการเขียน รวมถึงเข้าใจหลักทางเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของประสิทธิภาพขององค์กร ผู้นำที่มีคุณลักษณะแบบนี้จะรู้สึกไม่อึดอัดหากถามคำถามว่า “จะเกิดอะไรขึ้น ถ้า” หรือคำถามสมมุติ และผู้นำที่มีทักษะความคิดรวบยอดจะสามารถทำงานกับแนวคิดที่เป็นนามธรรมได้ ซึ่งทักษะนี้จะมีความสำคัญมากกับผู้บริหารระดับสูง สำคัญรองลงมากับผู้บริหารระดับกลาง และสำคัญน้อยที่สุดกับผู้บริหารระดับหัวหน้างาน อย่างไรก็ตามทักษะความคิดรวบยอดจึงมีความสำคัญน้อยที่สุดในผู้บริหารระดับหัวหน้างาน แต่ควรส่งเสริม สนับสนุนให้หัวหน้างานมีทักษะด้านความคิดรวบยอดมากยิ่งขึ้น

จากการศึกษาของ Cherry (2018) พบว่า ในระดับผู้จัดการทางการแพทย์ จะต้องใช้ทักษะทางเทคนิค (technical skill) และประสบการณ์ทางคลินิกเพราะพยาบาลส่วนใหญ่จะทำงานเกี่ยวข้องกับผู้ป่วยโดยตรง และจากการศึกษาสมรรถนะของผู้จัดการทางการแพทย์โดยใช้ทฤษฎีของ Katz ทั้ง 3 ทักษะ ผลการศึกษาพบสมรรถนะที่สำคัญของผู้จัดการทางการแพทย์คือ การจัดการผู้ป่วยรายกรณี กระบวนการวิจัย การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ (Chase, 2010) และจากการศึกษาของ Georgette (1997) ในการระบุพฤติกรรมเฉพาะที่สำคัญสำหรับผู้จัดการทางการแพทย์ที่ทำงานในโรงพยาบาล พบว่าผู้จัดการทางการแพทย์ที่มีอายุ และประสบการณ์น้อยจะมีความสัมพันธ์กับทักษะด้านคน ส่วนผู้จัดการทางการแพทย์ที่มีอายุเกิน 45 ปี มีความสัมพันธ์กับความคิดรวบยอดและทักษะทางเทคนิค ซึ่งถือได้ว่าผู้จัดการทางการแพทย์ที่มีอายุ 45 ปีเป็นผู้บริหารตั้งแต่ระดับกลางขึ้นไปซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงทักษะวิธีการ

1.3.7 แนวคิดภาวะผู้นำของสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยสหรัฐอเมริกา (ANA Leadership Institute) (American Nurses Association, 2013)

สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยสหรัฐอเมริกาได้กำหนดรูปแบบสมรรถนะภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพไว้ 3 ด้าน 20 สมรรถนะ ดังภาพประกอบ 4 ได้แก่



ภาพประกอบ 4 สมรรถนะภาวะผู้นำ

1. ด้านการนำตนเอง คือการเป็นผู้ที่ปรับตัวได้ มีความยืดหยุ่น มีสัมพันธภาพที่ดี มีความซื่อสัตย์ มีความน่าเชื่อถือ ตระหนักรู้ในตนเอง บริหารตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดี มีแรงจูงใจในตนเอง และพัฒนาตนเอง

2. ด้านการนำผู้อื่น ประกอบด้วยความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพสามารถบริหารจัดการความขัดแย้ง การเสริมสร้างพลังอำนาจรวมทั้งการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานในสหสาขาวิชาชีพ

3. ด้านการนำองค์กร คือ การมีความเฉียบแหลมทางธุรกิจ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง กล้าเสี่ยง การคิดอย่างเป็นระบบและการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งการมีวิสัยทัศน์ วางแผนกลยุทธ์ การบริหารโครงการและการตระหนักถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

สมรรถนะของผู้นำ สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยได้แบ่งสมรรถนะของผู้นำในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้นำด้านการนำตนเอง ได้แก่

1.1 มีสมรรถนะด้านการปรับตัว ผู้นำจะต้องสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเศรษฐกิจ สังคม ยอมรับเงื่อนไขและเปิดรับโอกาสใหม่ ๆ วิธีการและแนวคิดใหม่ ๆ

1.2 มีสมรรถนะด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำจะต้องให้กำลังใจตนเอง กระตุ้นตนเองและมุ่งมั่น มีวินัยในตนเอง

1.3 มีความซื่อสัตย์ ผู้นำจะต้องมีความซื่อสัตย์ พูดความจริงและแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ มีความสม่ำเสมอและรับผิดชอบในการกระทำของตนเอง

1.4 มีสมรรถนะด้านการเรียนรู้ ผู้นำจะต้องรู้ขีดความสามารถของตนเอง ให้เกียรติผู้อื่นและสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

1.5 มีสมรรถนะด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ผู้นำต้องยอมรับในข้อเสนอนั้นและนำมาพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข

2. สมรรถนะของผู้นำด้านการนำผู้อื่น ได้แก่

2.1 มีสมรรถนะด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารด้วยวาจา หรือการสื่อสารด้วยลายลักษณ์อักษร

2.2 มีสมรรถนะในการบริหารความขัดแย้ง หมายถึงการมีความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง และมีความสามารถในการเจรจาต่อรอง รวมถึงการแก้ไขปัญหาอย่างชาญฉลาด

2.3 มีสมรรถนะในการบริหารที่มีความแตกต่างหลากหลาย เช่น การไม่มีอคติ ลำเอียง ให้ความเสมอภาคกัน ไม่ว่าจะจะเป็นความแตกต่างทางด้านเพศ เชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความยุติธรรม

2.4 มีสมรรถนะในการพัฒนาพนักงาน ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการชักจูง สร้างขวัญกำลังใจ เสริมสร้างพลังอำนาจและพัฒนาพนักงานทุกระดับ

2.5 มีสมรรถนะในการสร้างสัมพันธภาพ ผู้นำจะต้องให้ความรักและความอบอุ่นกับพนักงานทุกระดับ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3. สมรรถนะของผู้นำด้านการนำองค์กร ได้แก่

3.1 มีสมรรถนะทางธุรกิจ ผู้นำจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับองค์กรและมีเทคนิค กลยุทธ์ในการบริหารจัดการองค์กร

3.2 มีสมรรถนะด้านการตัดสินใจ กล้าคิด กล้าตัดสินใจและลงมือทำ

3.3 มีสมรรถนะด้านการแก้ปัญหา วิเคราะห์ปัญหา ให้คำแนะนำและสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

3.4 มีสมรรถนะในการบริหารโครงการ การมีวิสัยทัศน์ วางแผนกลยุทธ์ การบริหารโครงการและการตระหนักถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่จำเป็นในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งงานใด โดยเฉพาะอย่างยิ่งพหุบาลที่ต้องใช้ภาวะผู้นำในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มจากคุณลักษณะโดยมองว่าคนบางคนเกิดมามีคุณสมบัติเฉพาะที่จะนำผู้อื่น ต่อมา มองว่าภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม มุ่งศึกษาพฤติกรรมที่แสดงออกโดยผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำหรับทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์จะชี้ให้เห็นว่า สถานการณ์อย่างไร ควรเลือกใช้โครงสร้างที่จะทำให้มีประสิทธิภาพสูงสุดของภาวะผู้นำ และทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการจะเน้นที่คุณสมบัติส่วนตัวที่ดีที่สุดที่จะทำให้ผู้ตามทำงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ อีกทั้งภาวะผู้นำเชิงบูรณาการจะต้องบริหารจัดการต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำใ้บริการ (servant leadership theory)

กรีนลีฟ (Greenleaf) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำใ้บริการเป็นครั้งแรกในปี 1970 ซึ่งกรีนลีฟ (Greenleaf) เชื่อว่าผู้นำที่ดีควรมีความเชื่อตามแนวทางของภาวะผู้นำใ้บริการ (Servant Leadership) เป็นรูปแบบของแนวคิดภาวะผู้นำแบบใหม่ (new paradigms of Leadership) ทฤษฎีนี้แสดงให้เห็นถึง “ผู้นำไม่ใช่เจ้านายแต่ผู้นำคือผู้รับใช้” และกรีนลีฟยังเชื่อว่า

หากผู้นำต้องการเป็นหนึ่งในใจของผู้ตาม ผู้นำต้องเป็นผู้ให้บริการแก่ผู้ตาม (If you want the first among them, Serve them first) ซึ่งภาวะผู้นำใฝ่บริการคำนึงถึงความต้องการของคนอื่น ช่วยพัฒนาคนอื่นและทำให้คนอื่นมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น แนวคิดนี้มาจากความสำคัญ 2 ประการคือ การบริการและการยึดผู้อื่นเป็นศูนย์กลาง (service and other-centered) ซึ่งการบริการนั้นจะต้องเป็นการบริการที่บุคคลอื่นต้องการด้วย และเป็นการสนับสนุนในลักษณะของการเสริมพลัง (empowering) และสอนงาน (coaching) ให้บุคคลอื่นเจริญรุ่งเรืองและได้รับการพัฒนา จุดเด่นของทฤษฎีนี้คือ การให้ความสำคัญกับบุคคล เข้าใจ ดูแล ให้คุณค่ากับบุคคล ซึ่ง กรีนลีฟ Greenleaf (1977) ได้จำแนกคุณลักษณะ/องค์ประกอบของภาวะผู้นำใฝ่บริการ 10 ประการ ดังนี้

1. การฟัง (Listening) หมายถึง รับฟังคนอื่น เป็นการฟังผู้อื่นจากเสียงที่พูดออกมา และรับฟังจากใจด้วยใจที่เป็นกลาง
2. ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) หมายถึง การเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกและทัศนคติของคนอื่น บนพื้นฐานของมนุษย์ที่ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับและให้ความเคารพในความเป็นบุคคลของตน ผู้นำต้องมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องเห็นถึงความตั้งใจดีของทุกคน ไม่ปฏิเสธความเป็นบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา และยอมรับในความสามารถและพฤติกรรมที่แสดงออกมา
3. การเยียวยาด้านจิตใจ (Healing) หมายถึง เยียวยารักษา ช่วยเสริมสร้างสุขอนามัยทางอารมณ์ จิตวิญญาณและองค์รวมของบุคคลอื่น ให้สุขภาพทางจิตใจผู้อื่นเกิดความเข้มแข็ง
4. การตระหนักรู้ (Awareness) หมายถึง ความสามารถในการไตร่ตรองสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และมีความตระหนัก เข้าใจค่านิยมความรู้สึกและจุดอ่อน จุดแข็งของตนเอง
5. การโน้มน้าวใจ (Persuasion) หมายถึง การโน้มน้าว เชื้อเชิญ มีอิทธิพลต่อคนอื่น ด้วยการเชื้อเชิญหรือชักชวน มิใช่การบังคับให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม
6. การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) หมายถึง การเสริมสร้างความคิด การมองภาพอนาคต มองปัจจุบันและบูรณาการสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันกับความเป็นไปได้ในอนาคต
7. การมองการณ์ไกล (Foresight) หมายถึง มองไกล มองความสัมพันธ์ระหว่างอดีต ปัจจุบันและอนาคต สามารถแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจทิศทางการเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

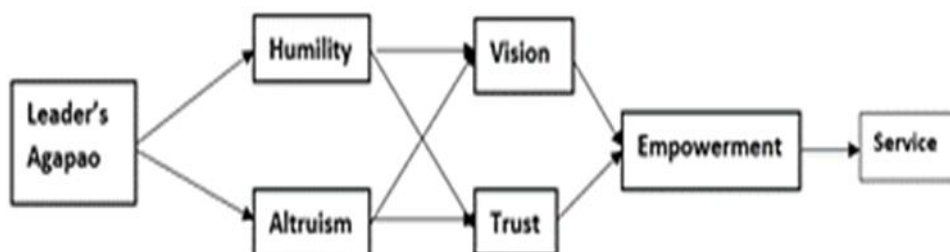
8. การดูแลเอาใจใส่ (Stewardship) หมายถึงการมีส่วนร่วมในการดูแลรับผิดชอบ และการเก็บรักษาทรัพยากรขององค์กรอย่างมีความรับผิดชอบ และการใช้ทรัพยากรด้วยความไว้วางใจ ซึ่งมุ่งหวังที่จะสร้างความเชื่อมั่นและความเชื่อในผู้ที่ไว้วางใจให้ดูแลและบริหารทรัพยากรเหล่านั้น

9. การมุ่งมั่นอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เติบโต (Commitment to the growth of people) หมายถึงการให้ความสำคัญและการทำให้พนักงานหรือบุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญที่ต้องการในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยผู้นำจะมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและเติบโตในองค์กร

10. การสร้างชุมชน (Building community) หมายถึง การสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นชุมชนให้เกิดขึ้นกับผู้คน ผู้นำต้องแสดงถึงความรับผิดชอบ ต้องสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎ กติกาขององค์กร

สรุปได้ว่า ตามทัศนะของ กรีนลีฟ Greenleaf ผู้นำเน้นให้บริการแก่บุคลากรทุกระดับ ให้บริการบุคคลอื่นด้วยความมีคุณธรรม จริยธรรม (Integrity) และความสุภาพอ่อนโยน (Humility) กล่าวได้ว่าผู้นำให้บริการในการบริการผู้อื่นนั้นเป็นการให้บริการจากใจ เป็นสิ่งที่มีมาจากภายในตัวบุคคลแต่ละคนแสดงออกโดยพฤติกรรมที่มุ่งการให้บริการบุคคลอื่น ทั้งในและนอกองค์กร

แพทเทอสัน (Patterson, 2003) ได้อธิบายความเชื่อมโยงแนวคิดจากกรอบแนวคิดเสริมพลังอำนาจ (Empowerment Model) ซึ่งประกอบด้วย Love ความรัก, Humility ความอ่อนน้อมถ่อมตน, Altruism คำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่น, Vision วิสัยทัศน์, Trust ความไว้วางใจ, Empowerment เสริมพลังอำนาจ, Service การให้บริการ ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 Patterson's original servant leadership model with empowerment Theory:

A Theoretical Model

Patterson อธิบายว่าเมื่อผู้นำเป็นผู้ที่ให้แบบไม่มีเงื่อนไข โดยมีความรักและหวังดีต่อผู้ตามและมีความอ่อนน้อมถ่อมตน คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม มีวิสัยทัศน์ สามารถไว้วางใจได้ เป็นผู้ส่งเสริมพลังให้ผู้ตาม โดยมุ่งให้ความสำคัญต่อผู้ตามเป็นอันดับแรกเพราะเชื่อว่าหากผู้นำให้ความสำคัญกับผู้ตามแล้ว จะได้รับการทุ่มเทความสามารถเป็นทวีคูณจากผู้ตามเพื่อทำให้องค์กรเจริญรุ่งเรือง เป็นลักษณะของการให้บริการที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในการพัฒนาคนและองค์กร ซึ่งองค์ประกอบ/คุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการของ Patterson แบ่งได้ 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Altruism) หมายถึง การไม่เห็นแก่ตัว และคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง เสียสละและเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้ตามโดยไม่คำนึงถึงเรื่องผลประโยชน์
2. เสริมพลังอำนาจผู้ตาม (Empowerment) การเสริมพลังอำนาจ เช่น การให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรม การหมุนเวียนหน้าที่และการพัฒนา
3. กระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (Act with humanity) แสดงออกอย่างนอบน้อมในการเรียนรู้ การยอมรับ การเรียนรู้จากความผิดพลาด หลีกเลี่ยงการได้รับคำสรรเสริญเยินยอ แต่จะทุ่มเทให้กับการสร้างทีมงาน
4. แสดงออกมากด้วยความรัก (Exhibit love) เป็นการให้ความสนใจ เอาใจใส่ดูแลผู้ตามอย่างแท้จริง เป็นการดูแลที่มาจากใจ เช่น การดูแลเอาใจใส่คุณภาพชีวิตในการทำงาน แสดงความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ตาม
5. นำด้วยการบริการ (Lead with service) เป็นการแสดงออกของผู้นำโดยการให้บริการ ให้ความช่วยเหลือ ให้ความเอาใจใส่ และให้ความเห็นอกเห็นใจ
6. สร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ (Trusting) เป็นสิ่งสำคัญที่สร้างความสำเร็จและความเข้มแข็งในองค์กร การสร้างความไว้วางใจเป็นกระบวนการที่คำนึงถึงความซื่อสัตย์ ความเป็นธรรม และความโปร่งใสระหว่างสมาชิกในทีมและองค์กร
7. สร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน (Visionary to their followers) เป็นการผลักดันให้ผู้ตามใช้ความพยายามและความสามารถจากการปฏิบัติเพื่อให้ประสบความสำเร็จในระดับคุณภาพที่สูงขึ้นตามวิสัยทัศน์นั้น

สรุปองค์ประกอบ 7 ประการของแพตเตอร์สัน (Patterson) เน้นการวางพื้นฐานขององค์การ เป็นการส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้นำและผู้ตาม ส่งเสริม กระตุ้น ผลักดัน ให้ผู้ตามแสดงศักยภาพของตนจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ

ลอบ (Laub, 1999) เน้นไปที่เรื่องของการทำให้องค์กรมีความเข้มแข็งโดยการให้ความสำคัญและการพัฒนาคน การสร้างชุมชนและการใช้อำนาจอย่างมีคุณธรรม เป็นที่แนวคิดที่เน้นว่าการสร้างองค์กรที่เข้มแข็งและยั่งยืนนั้นต้องเริ่มจากผู้นำที่มีคุณลักษณะของการบริการและแสดงออกถึงภาวะผู้นำไปบริการอย่างชัดเจนองค์ประกอบของภาวะผู้นำตามแนวคิดของลอบ (Laub) ประกอบด้วย

1. การแสดงออกของอำนาจอย่างมีคุณธรรม (Display Authenticity) ผู้นำจะต้องมีลักษณะที่เปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้
2. การเห็นคุณค่าของผู้อื่น (Value People) มีการยอมรับและเห็นคุณค่าของผู้ตาม ให้ความสำคัญ ให้ความจริงใจกับผู้ตาม รวมถึงการให้ความเชื่อถือและความไว้วางใจกับผู้ตาม
3. การพัฒนาผู้อื่น (Develop People) การที่ผู้นำเสริมสร้างผู้ตามให้เกิดการเรียนรู้ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนให้ได้รับการเรียนรู้
4. การสร้างเสริมชุมชน (Build Community) หมายถึง ผู้นำมองผู้ตามเป็นผู้ร่วมสร้างชุมชนที่เกิดจากความรัก ความเอาใจใส่ การแบ่งปันวิสัยทัศน์ เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หากคุณภาพชุมชนมาจากการสร้างมิตรสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะทำให้งานประสบผลสำเร็จ
5. การส่งเสริมภาวะผู้นำ (Provide Leadership) หมายถึง ผู้นำส่งเสริมภาวะผู้นำให้กับผู้ตาม ซึ่งจะทำให้ผู้ตามมองภาพอนาคตได้เป็นการเริ่มต้นของการก้าวไปสู่จุดหมาย
6. การแบ่งปันภาวะผู้นำร่วม (Share Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำให้สมาชิกในองค์กรมีอำนาจร่วมกันในการนำองค์กร มีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบร่วมกัน

สรุปได้ว่า ลอบ (Laub) ให้ความสำคัญในเรื่องความเข้มแข็งขององค์การ การให้คุณค่ายอมรับ เน้นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบร่วมกัน

ปริชาด (Prichard, 2013) กล่าวถึงภาวะผู้นำไปบริการว่า ผู้นำแบบไปบริการเป็นผู้สร้างความสมดุลระหว่างความเป็นผู้นำและผู้ให้บริการ โดยมีคุณลักษณะ 9 ลักษณะดังนี้

- 1) ให้คุณค่ากับความเห็นที่หลากหลาย (Values diverse opinions) 2) สร้างวัฒนธรรมความไว้วางใจ (Cultivates a culture of trust) 3) พัฒนาภาวะผู้นำให้คนอื่น (Develops other leaders) 4) ช่วยประเด็นเกี่ยวกับชีวิตของคนอื่นไม่ใช่แค่เรื่องงาน (Helps people with life issues) 5) กระตุ้นให้กำลังใจ (Encourages) 6) ขายความคิดแทนการกำกับความคิด (Sells instead of tells) 7) ยึดถือ

ในแนวคิด (Thinks you, not me) 8) คิดไกล (Thinks long-term) 9) ปฏิบัติอย่างถ่อมตัว (Acts with humility)

พูน (Poon, 2006) ได้เน้นไปที่รูปแบบของภาวะผู้นำแบบให้บริการที่สนับสนุนบทบาทในการเป็นผู้ให้คำปรึกษาและการพัฒนาบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดความรู้ ประกอบด้วยความรักอย่างมีศีลธรรม ความอ่อนน้อมถ่อมตน การตระหนักรู้ในตนเอง ความซื่อสัตย์ และการเสริมพลังอำนาจและการบริการ

นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ได้พัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำไปบริการ ดังนี้

เพจ และวง (Page & Wong, 2003) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำไปบริการ ประกอบด้วย 12 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความซื่อสัตย์ (Integrity) 2) การนอบน้อม (Humility) 3) การบริการ (Service) 4) การดูแล (Caring for others) 5) การเสริมพลังอำนาจ (Empowering others) 6) การพัฒนา (Developing others) 7) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) 8) การตั้งเป้าหมาย (Goal setting) 9) การนำ (Leading) 10) การเป็นแบบอย่าง (Modeling) 11) การสร้างทีมงาน (Team building) 12) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Share decision-making)

เดนนิส & โบคาร์เนีย (Dennis & Bocarnea, 2005) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำไปบริการประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรัก (Love) 2) การนอบน้อม (Humility) 3) การไม่เห็นแก่ตัว (Altruism) 4) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) 5) การไว้วางใจ (Trust) 6) การบริการ (Service) 7) การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment)

บาร์บูโต และวีลเลอร์ (Barbuto & Wheeler, 2006) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำไปบริการประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การให้ความช่วยเหลือ (Altruistic calling) 2) การเยียวยาทางอารมณ์ (Emotional healing) 3) การมีภูมิปัญญา (Wisdom) 4) การวางแผนในการโน้มน้าวใจ (Persuasive mapping) 5) การเป็นเสมือนผู้รับใช้องค์การ (Organization stewardship)

อาเหม็ด, อักเดชานันท์ และชดตะวัน (Ahmed, Akkadechanunt, & Chontawan, 2015) ได้ศึกษาภาวะผู้นำไปบริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยและได้ใช้แบบประเมินภาวะผู้นำไปบริการที่พัฒนาโดยเดนนิส (Dennis, 2004) ประกอบด้วย 7 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) ความรักต่อเพื่อนมนุษย์ (agape love) 2) ความอ่อนน้อมถ่อมตน (humility) 3) การไม่เห็นแก่ตัว (altruism) 4) มีวิสัยทัศน์ (vision) 5) การไว้วางใจ (Trust) 6) การบริการ (service) 7) การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment)

แมคแคน, เกรฟส์ และค็อก (McCann, Graves, & Cox, 2014) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำใฝ่บริการประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม (altruistic healing) 2) การเยียวยาทางด้านอารมณ์ (emotional healing) 3) การมีภูมิปัญญา (Wisdom) 4) การวางแผนในการโน้มน้าวใจ (persuasive mapping) 5) การเป็นเสมือนผู้รับใช้องค์การ (Organization stewardship)

ฟอชท์ และ พอนตัน (Focht & Ponton, 2015) ได้สังเคราะห์ภาวะผู้นำใฝ่บริการประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเห็นคุณค่าของผู้อื่น (Value people) 2) ความอ่อนน้อมถ่อมตน (humility) 3) การฟัง (Listening) 4) การไว้วางใจ (Trust) 5) การดูแล (Caring) 6) ความซื่อสัตย์ (Integrity) 7) การบริการ (service) 8) การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) 9) ให้การบริการคนอื่นก่อนตัวเอง (serve other's needs before their own) 10) ความร่วมมือ (Collaboration)

โคทเซอร์, บัสซิน และเกลเดนฮุยส์ (Coetzer, Bussin, & Geldenhuys, 2017) ได้สังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการประกอบด้วย 8 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) ความถูกต้อง (Authenticity) 2) ความอ่อนน้อมถ่อมตน (humility) 3) ความซื่อสัตย์ (Integrity) 4) การฟัง (Listening) 5) ความเห็นอกเห็นใจ (Compassion) 6) ความรับผิดชอบ (Accountability) 7) ความกล้าหาญ (Courage) 8) การไม่เห็นแก่ตัว (altruism)

ฟาร์ลิง, สโตน และวินสตัน (Farling, Stone, & Winston, 1999) ได้สังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการประกอบด้วย 8 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์ (vision) 2) การมีอิทธิพล (influence), 3) ความน่าเชื่อถือ (credibility) 4) ความไว้วางใจ (trust) 5) การบริการ (service)

จากแนวคิดองค์ประกอบภาวะผู้นำใฝ่บริการที่กล่าวมา ส่วนใหญ่มาจากพื้นฐานทฤษฎีภาวะผู้นำใฝ่บริการของกรีนลีฟ (Greenleaf) ทั้งสิ้น ซึ่งการศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการในด้านการพยาบาลในประเทศไทย ยังมีผู้ศึกษาน้อยมากและส่วนใหญ่ศึกษาในหัวหน้าหอผู้ป่วย เช่น

เฉลิมรัตน์ จันทระเดชา นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล รัตติกรณ์ จงวิศาล และ ยุทธนา ไชยจุฑาล (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน โดยใช้ทฤษฎีของแพทเตอร์สัน และ สเปียร์ส พบว่าเครื่องมือวัดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การรักอย่างมีศีลธรรม (Agapao Love) 2) การอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility) 3) การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น (Altruistic)

4) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) 5) การเชื่อถือไว้วางใจ (Trust) 6) การให้พลังอำนาจ (Empowerment) 7) การบริการ (Service) 8) การตระหนักรู้ (Awareness) 9) การสร้างชุมชน (Community Building)

วิรวรรณ ฉิมพลี, กุลวดี อภิชาติบุตร, และ บุญพิชชา จิตต์ภักดี (2563) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำใ้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคเหนือ โดยใช้กรอบแนวคิดของ Patterson (2003) และแนวคิดความผูกพันในงานของ Schaufeli & Bakker (2003) พบว่า ภาวะผู้นำใ้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วย ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การให้บริการ 2) ความไว้วางใจ 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจ 4) ความรักอย่างไม่มีขีดจำกัด 5) ความอ่อนน้อมถ่อมตน 6) การมีวิสัยทัศน์ 7) ความไม่เห็นแก่ตัว

ชูศรี มโนการ, สุดารัตน์ สารสว่าง, พร้อมพิไล บัวสุวรรณ, และ สุนันท์ ศลโกสม (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ คุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ภาวะผู้นำใ้บริการของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความไม่เห็นแก่ตัว 2) การเสริมพลังอำนาจ 3) ความนอบน้อม 4) ความรัก 5) การบริการ 6) ความไว้วางใจ 7) การมีวิสัยทัศน์

อัครินทร์ ภักดี, พูนสุข หิงคานนท์, และ ปกรณ์ ประจัญบาน (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ 10 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) การฟัง 2) การเห็นอกเห็นใจ 3) การให้กำลังใจ 4) การตระหนักรู้ 5) การโน้มน้าวใจ 6) การสร้างกระบวนการทัศน์ 7) การมองการณ์ไกล 8) ความรับผิดชอบ 9) การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล 10) การสร้างชุมชน

ณปภัช วิเศษชูชาติกุล และ พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำใ้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วย ประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ประการ ได้แก่ 1) การให้ความช่วยเหลือ 2) การเยี่ยมยาทางอารมณ์ 3) การมีภูมิปัญญา 4) การวางแผนในการโน้มน้าว 5) การเสมือนเป็นผู้รับใช้องค์กร

ตาราง 1 (ต่อ)

	Listening			
	Empathy			
	Healing			
	Awareness	✓		
	Persuasion			
	Conceptualization			
	Forensight			
	Stewardship			
	Commitment to the growth of people			
	Building community	✓		
	Altruism	✓	✓	✓
	Empowerment	✓	✓	✓
	Act with humanity	✓	✓	✓
	Exhibit love	✓	✓	✓
	Lead with service	✓	✓	✓
	Trusting	✓	✓	✓
	Visionary to their followers	✓	✓	✓
	Share Leadership			
	Helps people with life issues			
	Thinks you, not me			
	Goal setting			
	Caring			
	Collaboration			
	Authenticity			
	Accountability			
	Courage			
	Influence			
	wisdom			
วิภาวรรณ ชิมพลี, ภาณุดี อภิชาติบุตร, และ บุญพิชชา จิตต์ภักดี (2563)				
เฉลิมรัตน์ จันทร์เดชา และคณะ (2557)				
ชูศรี มโนการ และคณะ (2558)				

ตาราง 1 (ต่อ)

	✓		6	Listening				
	✓		4	Empathy				
	✓		6	Healing	✓			
	✓		5	Awareness				
	✓		6	Persuasion	✓			
	✓		3	Conceptualization				
	✓		4	Forensight				
	✓		7	Stewardship	✓			
	✓		6	Commitment to the growth of people				
	✓		6	Building community				
		✓	13	Altruism				
			11	Empowerment				
			12	Act with humanity				
			7	Exhibit love				
			9	Lead with service				
			12	Trusting				
			9	Visionary to their followers				
			3	Share Leadership				
			2	Helps people with life issues				
			1	Thinks you, not me				
			1	Goal setting				
			1	Caring				
			1	Collaboration				
			1	Authenticity				
			1	Accountability				
			1	Courage				
			1	Influence				
		✓	3	wisdom				
อธิการบดี ภาควิชา, พูนสุข หิวงคามนท์, และ ปกฤษณ์ ประจักษ์ปาน (2558)								
ณภัทน์ วิเศษชูชาติกุล และพิพัฒน์ นนทนา ภรณ์. (2559)								
รวม								

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของผู้ที่ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการ (servant leadership theory) จำนวน 19 คน ดังตาราง 1 ซึ่งเมื่อรวบรวมแล้วพบว่า องค์ประกอบที่มีจำนวนความถี่เกินร้อยละ 50 คือ 9 มีจำนวน 6 องค์ประกอบ และองค์ประกอบที่มีค่าความถี่สูงส่วนใหญ่เป็นองค์ประกอบของทฤษฎี แพธเทอตัน Patterson (2003) ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำใฝ่บริการของแพธเทอตัน Patterson (2003) ซึ่งมีคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการ 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Altruism) 2. การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (Empowerment) 3. การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (Act with humanity) 4. การแสดงออกมาด้วยความรัก (Exhibit love) 5. การนำด้วยการบริการ (Lead with service) 6. การสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ (Trusting) 7. การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน (Visionary to their followers) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Altruism)

แพธเทอตัน (Patterson (2003) ได้ให้ความหมายของการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม หมายถึง การไม่เห็นแก่ตัว และคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง เสียสละและเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้ตามโดยไม่คำนึงถึงเรื่องผลประโยชน์

เดนนิส และโบคาเนีย (Dennis & Bocamea, 2005) ได้ให้ความหมายของการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม หมายถึง การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ไม่เห็นแก่ตัว คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

โคลเบอร์ก (Kohlberg, 1964) ได้ให้ความหมายของการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม หมายถึง การกระทำที่ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก เป็นการกระทำที่เป็นไปตามข้อตกลงและการยอมรับของผู้ที่มีจิตใจสูง ตามทฤษฎีพัฒนาการการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของโคลเบอร์ก จัดอยู่ในระดับที่ 3 ของการแบ่งระดับพัฒนาการทางจิตใจและการใช้เหตุผล คือระดับเหนือกฎเกณฑ์ (Post Convention) ซึ่งเป็นระดับสุดท้ายที่บุคคลตัดสินใจไปตามที่ตนคิดว่าเหมาะสม ดังนั้นหากบุคคลเป็นผู้ที่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง จะจัดอยู่ในระดับพัฒนาการทางจิตใจและใช้เหตุผลอยู่ในระดับสูงสุดตามทฤษฎีพัฒนาการการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของโคลเบอร์ก

สรุปได้ว่า การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม หมายถึง คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกถึง การยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ไม่เห็นแก่ตัว มีความเสียสละโดยไม่คำนึงถึงเรื่องผลประโยชน์ที่จะได้รับ

2. การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (Empowerment)

คิลลอร์ (Kinlaw, 1995) ได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ แนวคิดในการพัฒนาบุคลากรและทีมงานในการกระตุ้นและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร โดยมีผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวกหรือเป็นผู้แนะนำแก่ผู้ปฏิบัติในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จของงาน ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจมีส่วนช่วยให้องค์กรดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

แพทเทอสัน (Patterson, 2003) ได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การเสริมพลังอำนาจ เช่น การให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การฝึกอบรม การหมุนเวียนหน้าที่และการพัฒนา

กีปสัน (Gibson, 1995, p. 1203 - 1205) ได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ไว้ว่าเป็นกระบวนการของการแสดงการยอมรับและชื่นชม การส่งเสริมและการเสริมสร้างความสามารถของบุคคลในการตอบสนองของความต้องการของตนเอง สามารถควบคุมจัดการปัญหาด้วยตนเองภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่

แคนเตอร์ (Kanter, 2010) กล่าวถึง กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ผู้ป่วย ได้แก่ การให้ข้อมูล การช่วยเหลือ แนะนำแหล่งประโยชน์ ให้โอกาสได้เรียนรู้ ให้อำนาจอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

รวมพร คงกำเนิด (2543) ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ไว้ว่าเป็น กระบวนการที่เสริมสร้างความสามารถ และพัฒนาศักยภาพของบุคคล ครอบครัวหรือชุมชน ในการควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อสุขภาพและชีวิต เพื่อให้เขาเหล่านั้นมีพลัง มีความผาสุก และมีอำนาจในการตัดสินใจในการเลือกใช้แหล่งประโยชน์ต่าง ๆ และดำเนินกิจกรรมเพื่อรักษาไว้ซึ่งสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งกระบวนการนั้นมีขั้นตอน เพื่อการเรียนรู้จากข้อมูลต่าง ๆ และประสบการณ์ตรงในการพัฒนาเพื่อการพึ่งพาตนเอง ควบคุมตนเอง โดยมีการใช้พลังอำนาจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) หมายถึง นักศึกษาพยาบาลแสดงคุณลักษณะ/พฤติกรรมที่แสดงถึงกระบวนการช่วยเสริมสร้างความสามารถและการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ป่วยและครอบครัว โดยการให้ข้อมูล แนะนำแหล่งประโยชน์ ให้โอกาสได้เรียนรู้ การช่วยเหลือ ให้อำนาจอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมถึงการส่งเสริมให้ผู้ป่วยตระหนักในศักยภาพของตนเองเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ เปิดโอกาสให้ผู้ป่วย

ได้ตัดสินใจและส่งเสริมการปฏิบัติที่ถูกต้อง แสดงออกถึงการยอมรับค่านิยม ความเชื่อ การตัดสินใจของผู้ป่วย

3. การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (Act with humanity)

เดนนิส (Dennis, 2004) กล่าวว่าความอ่อนน้อมถ่อมตนเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำที่ให้บริการ ผู้นำที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตนจะแสดงความเคารพสิทธิของผู้ร่วมงาน และเห็นคุณค่าของการสร้างทีมงานเป็นมิติที่สำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

เดนนิส และโบคาเนีย (Dennis & Bocarnea, 2005, p. 600-615) ได้ให้ความหมายของความอ่อนน้อมถ่อมตนไว้ว่า การยอมรับในตนเองของบุคคลที่ไม่มุ่งเน้นทำเพื่อตนเองแต่เป็นการกระทำที่มุ่งเน้นเพื่อผู้อื่น รู้จักประเมินตนเอง

แพทเทอสัน (Patterson, 2003) ได้ให้ความหมายของความอ่อนน้อมถ่อมตน หมายถึง แสดงออกอย่างอ่อนน้อมในการเรียนรู้ การยอมรับ การเรียนรู้จากความผิดพลาด หลีกเลี่ยงการได้รับคำสรรเสริญเยินยอ แต่จะทุ่มเทให้กับการสร้างทีมงาน

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข (2559) ได้ให้ความหมายของความอ่อนน้อมถ่อมตนว่า เป็นผู้มีความอ่อนน้อมถ่อมตน การเคารพผู้อื่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม รู้แพ้รู้ชนะ เปิดรับฟังความเห็นต่าง จัดการความขัดแย้งด้วยวิธีสร้างสรรค์ ช่วยผู้อื่นแก้ปัญหาในยามคับขัน

สรุปได้ว่า ความอ่อนน้อมถ่อมตน (Humanity) หมายถึง นักศึกษาพยาบาลที่แสดงพฤติกรรมถึงการให้การพยาบาลที่บูรณาการความรู้ทางด้านสุขภาพกับความเป็นมนุษย์ แสดงออกถึงความเต็มใจในการให้บริการด้วยความรักความเมตตา มีความอ่อนน้อมถ่อมตนโดยคำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมและความเป็นส่วนตัวของผู้ป่วย ใส่ใจในปัญหาและความทุกข์ของผู้ป่วยและผู้เกี่ยวข้อง เคารพให้เกียรติผู้อื่น

4. การแสดงออกด้วยความรัก (Exhibit love)

แพทเทอสัน (Patterson, 2003) ได้ให้ความหมายของการแสดงออกด้วยความรัก (Exhibit love) หมายถึง การให้ความสนใจ เอาใจใส่ดูแลผู้ตามอย่างแท้จริง เป็นการดูแลที่มาจากใจ เช่น การดูแลเอาใจใส่คุณภาพชีวิตในการทำงาน แสดงความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ตาม

รัสเซล แอนด์ สโตน (Russell & Stone, 2002) ได้ให้ความหมายของการแสดงออกด้วยความรัก (Exhibit love) หมายถึง การให้ความรักอย่างไม่มีเงื่อนไข ซินชม ให้เกียรติผู้ตามและดูแลเอาใจใส่ผู้ตามของตน

เฟิร์ช แอนด์ มิทเชลล์ (Ferch & Mitchell, 2001) ได้ให้ความหมายของ การแสดงออกมด้วยความรัก (Exhibit love) เป็นการแสดงออกของผู้นำต่อผู้ตาม ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงความรักที่มาจากจิตวิญญาณ โดยแสดงออกทางร่างกายและอารมณ์

สรุปได้ว่า การแสดงออกมด้วยความรัก (Exhibit love) หมายถึง การแสดงออกของผู้นำที่สื่อความหมายถึงผู้ตาม เป็นการแสดงออกมด้วยความรัก ความหวังดีและเอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจผู้ตาม และชื่นชมให้เกียรติผู้ตาม

5. การนำด้วยการบริการ (Lead with service)

กรีนลีฟ (Greenleaf, 1977) ได้ให้ความหมายของการบริการไว้ว่า เป็นการให้บริการผู้อื่นซึ่งเริ่มต้นจากความต้องการในการให้บริการ ซึ่งการบริการนั้นต้องเกิดจากความต้องการของผู้รับบริการด้วย หรือความสามารถในการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้อื่น มีอิทธิพลทำให้บุคคลนั้นได้รับการบริการประสบความสำเร็จและทำงานได้ดีขึ้น

แพทเทอสัน (Patterson, 2003) ได้ให้ความหมายของการบริการ หมายถึง การแสดงออกของผู้นำโดยการให้บริการ ให้เวลา ให้พลัง ให้ความเอาใจใส่ และให้ความเห็นอกเห็นใจ

เดนนิส และโบคาเนีย (Dennis & Bocarnea, 2005, p. 600-615) ได้ให้ความหมายของการบริการ (Service) ว่ารูปแบบของผู้นำคือพฤติกรรมบริการ เจตคติและการเห็นคุณค่าของผู้อื่นและเป็นผู้มีจิตสำนึกในการรับผิดชอบ

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2556: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของการบริการ (Service) ดังนี้ S คือ การยิ้มแย้ม (smile) E คือ ความกระตือรือร้น (enthusiasm) R คือ ความรวดเร็ว ครบถ้วน มีคุณภาพ (rapidness) V คือ มีคุณภาพ (value) I คือ ความประทับใจ (impression) C คือ ความสุภาพ อ่อนโยน (courtesy) E คือ ความอดทน เก็บอารมณ์ (Endurance)

สรุปได้ว่า การบริการ หมายถึง คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกในการให้บริการทางสุขภาพด้วยความเต็มใจให้บริการ โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วย โดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง ให้การพยาบาลด้วยความรัก ความเมตตา เอาใจใส่ในความทุกข์ของผู้ป่วยและผู้เกี่ยวข้อง

6. การสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ (Trusting)

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2556) ได้ให้ความหมายของความเชื่อถือและไว้วางใจ หมายถึง ความคาดหวังเชิงบวกจากผู้อื่นที่มีต่อบุคคลนั้น เป็นกระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างกันและมีการสร้างสม ความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันมาจนเกิดความไว้วางใจ โดยมีปัจจัยหลักเกี่ยวกับความไว้วางใจ 5 มิติ คือ ความซื่อสัตย์ ความสามารถ ความมั่นคง ความจงรักภักดี และการเปิดรับฟังความคิดเห็น

แพทเทอสัน (Patterson, 2003) ได้ให้ความหมายของการเชื่อถือไว้วางใจ หมายถึง ความไว้วางใจมีผลเชิงบวกต่อการทำงานเป็นทีม และการสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นร่วมกันทำให้องค์กรมีความเข้มแข็ง ลดความขัดแย้ง เกิดการยอมรับ เกิดความอบอุ่น สร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมอย่างเปิดเผย และกระตุ้นให้เกิดความความคิดสร้างสรรค์

เดนนิส และ โบคาเนีย (Dennis & Bocarnea, 2005, p. 600-615) ได้ให้ความหมายของความเชื่อถือไว้วางใจ (Trusting) ว่า การไว้วางใจเป็นข้อตกลงที่ซื่อสัตย์ของสมาชิกที่มีความเชื่อถือและความมั่นใจต่อกัน การไว้วางใจถือเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของภาวะผู้นำอย่างแท้จริง

พาราสุโลมาน, ไชทามาลและเบอรี่ (Parasuraman, Zeithamal & Berry, 1990) ได้ให้ความหมายของการเชื่อถือไว้วางใจ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ทำให้ผู้รับบริการรู้สึกพึงพอใจและการให้บริการมีความถูกต้อง แม่นยำ สม่ำเสมอ

แอนเดอสัน และ เดดริค (Anderson & Dedrick, 1990) ได้ให้ความหมายของความเชื่อถือไว้วางใจที่ผู้ปวยมีต่อแพทย์ใน 3 มิติ คือ การเป็นที่พึ่งพาได้ (dependability) ความเชื่อมั่น (confidence) และการรักษาข้อมูลเป็นความลับ (confidentiality of information)

ร็อตเตอร์ (Rotter, 1971) ได้ให้ความหมายของความเชื่อถือไว้วางใจว่า เป็นความคาดหวังของบุคคลหรือกลุ่มคนต่อคำพูด คำสัญญา ของบุคคล กลุ่มคนว่าเชื่อถือได้

สรุปได้ว่า การเชื่อถือไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกให้เห็นถึง ความน่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจจนทำให้เกิดการยอมรับใน 3 มิติคือ การเป็นที่พึ่งพาได้ (dependability) ความเชื่อมั่น (confidence) และการรักษาข้อมูลเป็นความลับ (confidentiality of information)

7. การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน (Visionary to their followers)

ความหมายของการสร้างวิสัยทัศน์ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

เดนนิส และโบคาเนีย (Dennis & Bocamea, 2005, p. 600-615) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ (Vision) ว่าเป็นการมองเห็นภาพอนาคต วิเคราะห์สิ่งที่ผ่านมาและมองภาพอนาคตจากผลของการกระทำในปัจจุบัน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ว่า การมองการณ์ไกล, วิทัศน์

แนนนัส (Nanus, 1992) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ว่า การมองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กรและกำหนดจุดหมายปลายทางที่ต้องการร่วมกันที่มีความชัดเจน ทำทาย มีพลังและมีความเป็นไปได้

แพทเทอสัน (Patterson, 2003) ได้ให้ความหมายของ สร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน (Visionary to their followers) หมายถึง เป็นการผลักดันให้ผู้ตามใช้ความพยายามและความสามารถจากการปฏิบัติเพื่อให้ประสบความสำเร็จในระดับคุณภาพที่สูงขึ้นตามวิสัยทัศน์นั้น

สรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน หมายถึง นักศึกษาพยาบาลที่มีคุณลักษณะ/พฤติกรรมในการบริหารตัวเองอย่างเหมาะสม สามารถกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างชัดเจน เหมาะสม และคาดการณ์ล่วงหน้าถึงอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นพร้อมทั้งวางแผนในการแก้ปัญหาาร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนานักศึกษาและกิจกรรมนักศึกษาระดับอุดมศึกษา

3.1 การพัฒนานักศึกษาระดับอุดมศึกษา

3.1.1 ความหมายของการพัฒนานักศึกษา

คิง และฟิลด์ส (King and Fields, 1980) อธิบายว่า การพัฒนานักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเป็นด้านหนึ่งของกระบวนการพัฒนามนุษย์

มิลเลอร์ และวินตัน (Miller & Winton, 1991) อธิบายว่า การพัฒนานักศึกษาเป็นพื้นฐานด้านทฤษฎีและด้านปรัชญาของวัตถุประสงค์ของสถาบันการศึกษา การพัฒนานักศึกษาเป็นการประยุกต์หลักการการพัฒนามนุษย์มาใช้ในการพัฒนานักศึกษา

สำนักวารุ ขจรศิลป์ (2542, น. 2-3) ได้อธิบายว่า การพัฒนานิสิตและนักศึกษา หมายถึงความพยายามของสถาบันอุดมศึกษาในการส่งเสริมให้นิสิตและนักศึกษาพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ อย่างครบถ้วน และมีคุณสมบัติที่ดีว่าเป็นที่พึงประสงค์

อาจสรุปได้ว่า การพัฒนานักศึกษาหมายถึง กลยุทธ์ วิธีการ กระบวนการของ สถาบันการศึกษาที่พัฒนา ส่งเสริมให้นักศึกษามีพัฒนาการอย่างสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม ถือเป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพมนุษย์

3.1.2 เป้าหมายในการพัฒนานักศึกษา

ซิคเคอริง (Chickering, 1969) เสนอเป้าหมายในการพัฒนานักศึกษา 7 ประการ คือ

1. การพัฒนาความสามารถ ได้แก่ การพัฒนาสมรรถนะทางปัญญา (Intellectual competence) เป็นการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะด้าน, สมรรถนะทางกายภาพ เป็นการพัฒนาผลงาน เช่น ศิลปะ นันทนาการ, สมรรถนะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น การพัฒนาความเข้าใจ การสื่อสารและการโต้ตอบกับผู้อื่น
2. การจัดการกับอารมณ์ ได้แก่ การรับรู้ ยอมรับและควบคุมอารมณ์ตนเอง อย่างเหมาะสม รู้กาลเทศะ
3. การพัฒนาความเป็นตัวของตัวเอง เป็นการเพิ่มอิสระทางอารมณ์ การพึ่งพาอาศัยกัน
4. การเสริมสร้างเอกลักษณ์เฉพาะตน เป็นการยอมรับความแตกต่างในการพัฒนาเอกลักษณ์ เช่น เพศชาติพันธุ์ ภูมิหลัง การสร้างเอกลักษณ์ขึ้นอยู่กับความสามารถ วุฒิภาวะทางอารมณ์ ความเป็นอิสระและความสัมพันธ์เชิงบวก
5. การพัฒนาการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและยอมรับในความแตกต่างทางวัฒนธรรม รวมถึงการเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน
6. การพัฒนาเป้าหมาย ได้แก่ การตั้งเป้าหมายในอาชีพ ความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จของตนเอง หรือส่วนรวม
7. การพัฒนาด้านคุณธรรม ได้แก่ การพัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ การเคารพตนเอง

คิง และฟิลด์ส (King & Fields, 1980) ได้เสนอเป้าหมายในการพัฒนานักศึกษาไว้ 4 ประการ คือ

1. การพัฒนาด้านสติปัญญา เน้นการเพิ่มความสามารถในการเป็นนักคิด ผู้เรียนรู้และการรวบรวมข้อมูลให้ได้ความหมายที่เป็นประโยชน์สำหรับการทำงานและการตัดสินใจที่ดีขึ้น
2. การพัฒนาเอกลักษณ์ เป็นกระบวนการที่เน้นการสร้างและพัฒนาความรู้สึกรู้สึกที่มีต่อตนเองให้เกิดความเข้าใจความสามารถและข้อจำกัดของตนเองอย่างชัดเจน

นอกจากนี้ยังเน้นการตั้งเป้าหมายในอาชีพและเป้าหมายในชีวิตที่เป็นไปตามความต้องการและค่านิยมของตนเอง

3. การพัฒนาทักษะในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเชื่อมโยงกันอย่างมีความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างบุคคล การสร้างความเข้าใจและการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีและร่วมมือกันในการทำงานหรือการดำเนินชีวิต

4. การพัฒนาค่านิยม ซึ่งเน้นค่านิยมที่เป็นคุณธรรมในการดำเนินชีวิตของตนเอง

สำเนาวิชา ขจรศิลป์ (2542, น. 3-6, 9-10) ได้กล่าวว่า เป้าหมายในการพัฒนา นักศึกษาควรกำหนดให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม และระบบการทำงานของประเทศไทย ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยควรมีอย่างน้อย 7 ประการ ดังนี้

1. ด้านวิชาการและวิชาชีพ เน้นการพัฒนาเจตคติและทักษะในการเรียน เพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพที่เหมาะสม นอกจากนี้ยังเน้นความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และความตั้งใจในการพัฒนาตนเองทางวิชาการและวิชาชีพ

2. ด้านสติปัญญา เน้นการพัฒนาความสามารถในการคิดอย่างมีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์ การมองเห็นสิ่งต่าง ๆ ในมุมมองที่หลากหลาย ความรอบคอบในการพิจารณาและการตัดสินใจ การสามารถมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ และการเห็นไกลไกลในการวางแผนและการแก้ปัญหาในอนาคต

3. ด้านสังคม โดยเน้นการพัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

4. ด้านอารมณ์ เน้นการทำความเข้าใจอารมณ์ตนเอง ปรึบ ควบคุมอารมณ์ ตลอดจนการพัฒนาอารมณ์ตนเอง

5. ด้านเอกลักษณ์ เน้นการทำความเข้าใจและรับรู้บุคลิกภาพของตนเองในทุกด้าน ซึ่งรวมถึง การเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่อาชีพที่ต้องการและการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในอาชีพนั้น

6. ด้านร่างกาย เน้นการเติบโตและพัฒนาในช่วงวัยรุ่นตอนปลายเพื่อให้มีร่างกายที่แข็งแรงและเต็มพลัง

7. ด้านคุณธรรม เน้นการพัฒนาคุณธรรมขั้นพื้นฐานที่สร้างเสริมความเป็นคนดีและพึงประสงค์ เพื่อสร้างสังคมและองค์กรที่มีความยุติธรรมและความเชื่อถือที่แข็งแรง

สรุปได้ว่า เป้าหมายในการพัฒนานักศึกษาคควรเป็นไปเพื่อการเสริมสร้างคุณลักษณะ และเอกลักษณ์ที่สำคัญให้กับนักศึกษาจะเป็นพื้นฐานที่ดีในการพัฒนาภาวะผู้นำและการเป็น บุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมในอนาคต ตลอดจนการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม เป็นการเสริมสร้างคุณลักษณะ เอกลักษณ์ที่สำคัญให้กับนักศึกษาในการดำเนินชีวิตและ เป็นพื้นฐานในการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับนักศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

3.1.3 การพัฒนานักศึกษาทักษะด้านคนและสังคม (Soft skill)

การพัฒนานักศึกษาในระดับอุดมศึกษานอกจากจะพัฒนานักศึกษาในด้าน ทักษะวิชาชีพ (Hard Skills) ตามสาขาวิชาที่นักศึกษาสังกัดแล้วต้องมีการพัฒนาทักษะด้านคน และสังคม (Soft Skills) (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2561) ดังนี้

ทักษะด้านการคิด

1. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic Thinking)
2. การคิดวิเคราะห์ (Analytical Skill)
3. การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking)

ทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น

1. การสร้างเครือข่ายงาน (Networking)
2. การทำงานเป็นทีม (Team working)
3. ความเก่งด้านธุรกิจ (Commercial acumen) และการทำงานในองค์กร
4. ความขยันหมั่นเพียร (Perseverance)

ทักษะการถามและฟัง

1. ทักษะภาษาต่างประเทศ
2. ทักษะระดับโลก (Global mind-set) ที่ไม่จำกัดด้วยเขตแดน

ของประเทศ

ทักษะภาวะผู้นำและการกำกับดูแล (Leadership and Governance)

1. ความเชื่อมั่น
2. ความน่าเชื่อถือ
3. ความเป็นตัวของตัวเองที่มีความยึดมั่นในค่านิยมที่ดี
4. ความกระตือรือร้น
5. ความคล่องตัว
6. ความกล้าหาญ

3.2 การพัฒนากิจกรรมนักศึกษาระดับอุดมศึกษา

3.2.1 ความหมายของกิจกรรมนักศึกษา

กิจกรรมนักศึกษา (Student Activities) เป็นกิจกรรมที่เสริมสร้างพัฒนาการให้นักศึกษาในด้านต่าง ๆ โดยมุ่งหวังให้นักศึกษาสำเร็จการศึกษาเป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นนอกเหนือจากการเรียนการสอนในชั้นเรียนตามปกติ เพื่อให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ มีทักษะและประสบการณ์ ซึ่งกิจกรรมนักศึกษา (Student Activities) มีเรียกชื่อแตกต่างกันไป เช่น กิจกรรมพิเศษ (Special Activities) กิจกรรมนอกหลักสูตร (Extracurricular Activities) กิจกรรมนอกห้องเรียน (Outside Classroom Activities) งานกิจการนักศึกษา (Student Affairs) และมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลากหลายความหมาย ดังนี้

วัลลภา เทพหัสติน ณ อยุธยา (2538, น.145) ได้กล่าวถึงกิจกรรมนักศึกษาว่าเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนานักศึกษาในด้านต่าง ๆ ที่เกินจากสิ่งที่บังคับให้ทุกคนต้องเรียนในชั้นเรียน กิจกรรมดังกล่าวเป็นกิจกรรมที่นักศึกษาเข้าร่วมโดยสมัครใจตามความสนใจและความคาดหวังของตนเอง

สำเนาวิ ขจรศิลป์ (2542, น. 253) กิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรง ซึ่งนักศึกษาร่วมกันจัดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการและความสนใจของนักศึกษา

ชาญชัย อินทรประวัติ (2545, น. 27) กล่าวว่า เป็นกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อนักศึกษาเพื่อพัฒนาด้านต่างๆ ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวจะมีอาจารย์เป็นผู้ดูแลและให้คำปรึกษาเพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง นอกจากนี้กิจกรรมนักศึกษาจะเกิดขึ้นภายใต้กรอบนโยบาย ประเพณี และวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นแนวทางและแนวปฏิบัติที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้นักศึกษาปฏิบัติตาม

ทบวงมหาวิทยาลัย (2545, น. 6) กล่าวกิจกรรมนักศึกษาเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งเสริมให้นักศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ทั้งด้าน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้และความสามารถที่สอดคล้องกับวิชาชีพหรือสาขาวิชาที่เรียน รวมถึงการสร้างวิจรรณญาณในการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา นอกจากนี้กิจกรรมนักศึกษายังเน้นการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการจัดกิจกรรม การสร้างความเข้าใจและเป็นกันเองในสังคม รวมถึงการพัฒนาสติปัญญา ร่างกาย และจิตใจของนักศึกษา

กู๊ด (Goods, 1973, p. 266) ได้สรุปว่ากิจกรรมนักศึกษา หมายถึง กิจกรรมนอกชั้นเรียนที่นักศึกษาจัดขึ้น เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ให้เข้าใจตนเองและสังคมดีขึ้น

สรุปได้ว่า กิจกรรมนักศึกษาหมายถึงกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ และการพัฒนาบุคลิกภาพของนักศึกษาในด้านต่าง ๆ นอกเหนือจากการเรียนการสอนในชั้นเรียน โดยตรง กิจกรรมเหล่านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ศึกษามีประสบการณ์นอกห้องเรียน เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่ไม่สามารถเรียนรู้ได้จากหนังสือหรือบทเรียนปกติ และช่วยเสริมสร้างความพร้อมที่จำเป็นในการเป็นบัณฑิตที่มีคุณธรรมและสามารถประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.2 วัตถุประสงค์ของกิจกรรมนักศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนักศึกษา ดังนี้
จาไมอัส (Jamias, 1969, p. 12) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนักศึกษาไว้ดังนี้

1. เพื่อฝึกฝนการมีส่วนร่วมในวิถีชีวิตแห่งประชาธิปไตย
2. เพื่อพัฒนาสติปัญญาและสร้างความกระตือรือร้นให้แก่นักศึกษา
3. เพื่อฝึกฝนนักศึกษาด้านศิลปะและความงามของสังคม
4. เพื่อให้นักศึกษาได้ค้นพบและพัฒนาความสามารถพิเศษด้วยตนเอง
5. เพื่อเสริมความร่วมมือในสังคม
6. เพื่อสร้างโอกาสให้นักศึกษา
7. เพื่อพัฒนาและกระตุ้นความสนใจของนักศึกษา
8. เพื่อเสริมสร้างขวัญ กำลังใจของนักศึกษาภายในสถาบันการศึกษา

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2538, น. 59-60) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนักศึกษาไว้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาความเหมาะสมด้านบุคลิกภาพ
2. เพื่อพัฒนาความสามารถในความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่น
3. เพื่อทำให้นักศึกษามีความสนใจกว้างขวางขึ้น
4. เพื่อฝึกให้มีความรับผิดชอบ
5. เพื่อฝึกให้หัดปกครองตนเอง
6. เพื่อฝึกความคิดและการตัดสินใจ
7. เพื่อพัฒนาสติปัญญา
8. เพื่อให้รักในศิลปวัฒนธรรมและประเพณีไทย
9. เพื่อใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
10. เพื่อให้เพิ่มพูนความรู้ในด้านอาชีพในอนาคต

11. เพื่อให้รู้จักการเสียสละและการทำงานให้ส่วนรวม
12. เพื่อให้รู้จักทักษะทางสังคม
13. เพื่อให้พัฒนาลักษณะนิสัยและความคิดที่ดี
14. เพื่อให้มีความสามัคคี
15. เพื่อให้พัฒนาความกตัญญูต่อสถาบัน

สำเนาฯ ขจรศิลป์ (2542, น. 120-121) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ไว้ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ทางด้านวิชาการให้กับนักศึกษา
2. เพื่อเป็นการเตรียมนักศึกษาสำหรับการดำเนินชีวิตในสังคมประชาธิปไตย
3. เพื่อพัฒนานักศึกษาทางด้านสังคม อารมณ์ ร่างกาย และจิตใจ
4. เพื่อเพิ่มพูนความสนใจของนักศึกษาให้กว้างขวางยิ่งขึ้น
5. เพื่อให้ให้นักศึกษาได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
6. เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่นให้แก่นักศึกษา
7. เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาได้นำความรู้ไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์แก่สังคม
8. เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาได้รู้จักทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมไทย
9. เพื่อพัฒนาความสามารถพิเศษให้นักศึกษา
10. เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่นักศึกษา

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของกิจกรรมนักศึกษาครอบคลุมการพัฒนาทั้งด้านบุคลิกภาพและทักษะต่าง ๆ ของนักศึกษาเพื่อให้พร้อมที่จะเผชิญกับชีวิตและสังคม โดยมุ่งเน้นเป้าหมาย พัฒนาความพร้อมและเฟื่องฟูเพื่อก้าวสู่ออนาคต สร้างน้ำใจและสามัคคี พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม พัฒนาทักษะและความสามารถ สร้างความเข้าใจและเคารพวัฒนธรรมและประเพณี ดังนั้น วัตถุประสงค์ของกิจกรรมนักศึกษาคือการสร้างระเบียบปฏิบัติและพัฒนาความรู้ความสามารถของนักศึกษาในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลให้นักศึกษาเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถประกอบชีวิตและการทำงานในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.3 ความสำคัญของกิจกรรมนักศึกษา

กิจกรรมนักศึกษาเป็นกระบวนการการเรียนรู้ที่ให้นักศึกษาได้มีประสบการณ์จริงในการปฏิบัติงาน และการเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ โดยมีการดำเนินกิจกรรมในขอบเขตที่ถูกต้องและเหมาะสมภายใต้คำแนะนำและคำปรึกษาจากอาจารย์ โดยกิจกรรมเหล่านี้มุ่งเน้นการพัฒนาทั้งความรู้ทางวิชาการ ทักษะทางวิชาชีพ และทักษะในการดำเนินชีวิตในสังคม ซึ่งสำเนาฯ ขจรศิลป์ (2542.น.258) ได้กล่าวถึงความสำคัญของกิจกรรมนักศึกษาไว้ดังนี้

1. ความสำคัญต่อนักศึกษา กิจกรรมนักศึกษามีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนานักศึกษาทั้งด้านร่างกายและด้านความคิด เนื่องจากมีผลกระทบที่มีนัยสำคัญต่อการเติบโตและความเป็นอยู่ของนักศึกษา ดังนี้

1.1. ช่วยให้นักศึกษาได้มีโอกาสใช้พลังร่างกาย และความคิดกระทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

1.2 ความหลากหลายของกิจกรรมนักศึกษาช่วยให้นักศึกษาสามารถค้นหาอาชีพงานอดิเรก และกิจกรรมการพักผ่อนหย่อนใจที่เหมาะสมกับตนเองได้

1.3 กิจกรรมนักศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความสมดุลในด้านความรู้และความสนใจของนักศึกษา

1.4 ช่วยให้นักศึกษาได้พักผ่อนจากความตึงเครียดที่เกิดจากการศึกษา และเรียนรู้อย่างหนัก การออกจากสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบดั้งเดิม การพักผ่อนและผ่อนคลายยังส่งผลให้นักศึกษามีความสุขและมีสมาธิในการเรียนรู้มาก

1.5 การทำกิจกรรม ช่วยให้นักศึกษาได้มีโอกาสพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ อย่างมีความสมดุล ตั้งแต่ทั้งทางด้านสติปัญญา สังคม อารมณ์ ร่างกาย และจิตใจ

1.6 การทำกิจกรรมทำให้นักศึกษามีโอกาสเสริมสร้างประสบการณ์ในการทำงานต่าง ๆ

1.7 การทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ทำให้นักศึกษาเห็นคุณค่าของตนเอง และเกิดความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อตนเอง

2. ความสำคัญต่อสถาบันอุดมศึกษา การมีกิจกรรมนักศึกษาที่เป็นรูปแบบการพัฒนาทุกด้านของนักศึกษามีความสำคัญอย่างมากต่อสถาบันอุดมศึกษา พัฒนานักศึกษาที่มีความสมบูรณ์ทางด้านต่าง ๆ ช่วยให้นักศึกษาพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่สำคัญในการเป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ สร้างความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันระหว่างอาจารย์และนักศึกษา สร้างชื่อเสียงและเกียรติคุณของสถาบัน ดังนั้น การมีกิจกรรมนักศึกษาที่เน้นการพัฒนาทุกด้านของนักศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้สถาบันอุดมศึกษาบรรลุเป้าหมายของการศึกษาและ

สร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ยังเสริมสร้างชื่อเสียงและความเป็นที่ยอมรับของสถาบันได้เป็นอย่างดี

3. กิจกรรมของนักศึกษาที่มีผลกระทบต่อประเทศมีความสำคัญอย่างมาก ทั้งด้านการพัฒนาชนบท นักศึกษาที่เข้าร่วมค่ายอาสาพัฒนาชนบทมีโอกาสทำงานกับชุมชนชนบทและช่วยเสริมสร้างความรู้และทักษะทางเกษตรกรรม การสาธารณสุข และการศึกษา การส่งเสริมศิลปะและวัฒนธรรม เข้าร่วมช่วยในการอนุรักษ์และเผยแพร่ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ การกีฬา เข้าร่วมช่วยส่งเสริมสุขภาพร่างกายและความแข็งแรง และการพัฒนาทุกด้านของนักศึกษา เป็นกระบวนการทางการศึกษาที่ช่วยพัฒนานักศึกษาทั้งทางด้านสติปัญญา สังคม อารมณ์ ร่างกาย และจิตใจ

จิววัฒน์ วีรังกร (2546, น. 38) กล่าวถึงการจัดกิจกรรมในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความสำคัญอย่างมากเพื่อสร้างประสบการณ์และพัฒนาความสมบูรณ์ของนักศึกษา การสร้างการทำงานร่วมกัน การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและวิชาการ การสร้างบัณฑิตที่เพียบพร้อม ดังนั้นการจัดกิจกรรมในสถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้ประสบความสำเร็จในการเป็นบัณฑิตที่มีความสมบูรณ์ทุกด้านและเป็นกำลังคนี่สร้างความเจริญยิ่งขึ้นสู่การพัฒนาประเทศและสังคมให้เติบโตไปในทิศทางที่ดีและยั่งยืน สุชาญ โกศล (2545) กล่าวถึงความสำคัญของการจัดกิจกรรมในการพัฒนานักศึกษา ดังนี้

1. พัฒนาความคิดและการระดมสมอง เพื่อให้ให้นักศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
2. ฝึกการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ซึ่งมีความสำคัญต่อการนำไปใช้ในการทำงานในอนาคต
3. การทำงานเป็นทีม เพื่อให้รู้จักการร่วมมือและการประสานงานที่ดี
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้รู้จักหลักการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ หลักในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

สรุปได้ว่า กิจกรรมนักศึกษามีความสำคัญในการพัฒนานักศึกษาให้มีทักษะด้านต่าง ๆ รวมถึงสามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ในการเรียน การทำงาน และในชีวิตประจำวัน โดยสามารถนำองค์ความรู้และประสบการณ์ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนามหาวิทยาลัยรวมทั้งประเทศชาติได้อีกด้วย

3.2.4 ประเภทและลักษณะของการจัดกิจกรรมนักศึกษา

การจำแนกประเภทและลักษณะของการจัดกิจกรรมนักศึกษาของแต่ละสถาบันการศึกษา ได้มีการจัดที่แตกต่างกันไป โดยคำนึงถึงหลักการและลักษณะของสถาบันการศึกษาแต่ละแห่ง ซึ่งในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรได้กำหนดตัวบ่งชี้ที่ 3.2 การส่งเสริมและพัฒนา นักศึกษา และตัวบ่งชี้ที่ 1.6 กิจกรรมนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะต้องพัฒนาศักยภาพนักศึกษาและการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558) และมีการจำแนกประเภทของกิจกรรมนักศึกษาไว้ 5 ประเภท โดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2558, น. 45-47) รายละเอียด ดังนี้

1. กิจกรรมที่มุ่งเน้นการบริการและวิชาการเป็นที่สำคัญในการพัฒนานักศึกษา ให้มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญทางวิชาการ โดยเน้นการปลูกฝังทักษะทางด้านความรู้และการเรียนรู้
2. การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และบุคลิกภาพเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนานักศึกษาในด้านที่กล่าวมา โดยเน้นการสร้างคุณธรรม จริยธรรม และบุคลิกภาพที่ดีให้กับนักศึกษา อาทิเช่น โครงการศึกษาและปฏิบัติเพื่อพัฒนาจิตคุณธรรมและจริยธรรม, ค่ายพัฒนาบุคลิกภาพ เป็นต้น
3. กิจกรรมส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมความรู้และความเข้าใจในด้านศิลปะและวัฒนธรรม รวมถึงสนับสนุนให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และเผยแพร่ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ
4. กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ที่มุ่งเน้นการช่วยเหลือผู้อื่นและส่งเสริมประโยชน์สังคมมีความสำคัญที่ส่งผลที่ดีต่อนักศึกษาและสังคมโดยรวม นอกจากจะส่งเสริมคุณธรรมและอุดมการณ์แก่นักศึกษาแล้ว ยังเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในการทำงานร่วมกัน มีความรับผิดชอบ และพัฒนาการตัดสินใจให้เป็นอย่างมีเหตุผลและคุณธรรม การเข้าร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ช่วยให้นักศึกษาได้พัฒนาตัวเองอย่างแท้จริง รับประสบการณ์ที่มีคุณค่าจากการทำกิจกรรมและเรียนรู้จากสถานการณ์จริงๆ ที่พบในชีวิตประจำวัน มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา และสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ดีในสังคม รวมถึงเสริมสร้างความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจต่อสภาพสังคมและปัญหาที่เกิดขึ้น
5. กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและกีฬาเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนานักศึกษาทั้งร่างกายและจิตใจ โดยมุ่งเน้นให้เกิดความสนุกสนานและส่งเสริมการเล่นกีฬาที่สอดคล้องกับความสนใจของนักศึกษา กิจกรรมเหล่านี้มีเป้าหมายเพื่อสร้างทักษะและความรู้ทางกีฬา สร้างการมี

น้ำใจและความเข้าใจต่อผู้เล่นกีฬา พัฒนาทักษะในการรับแพ้และรับชนะ และส่งเสริมการเจริญเติบโตและพัฒนาตนเป็นบุคคลที่พร้อมสำหรับการพัฒนาประเทศต่อไป

สุชาญ โกศิน (2546, น. 40-41) ได้สรุปประเภทของกิจกรรมพัฒนานักศึกษาว่าแบ่งเป็น 10 ประเภท คือ

1. กิจกรรมที่เน้นการพัฒนาความคิดและระดมสมองเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสรรค์และส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของนิสิตและนักศึกษา โดยมุ่งเน้นให้เกิดการคิดเชิงสร้างสรรค์
2. การจัดกิจกรรมด้านภาษาเพื่อส่งเสริมการใช้ทักษะในการพูดและเขียนที่สอง เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาทักษะภาษาของนักศึกษา และการให้ทุกคนมีภาษาที่สองเพื่อการดำเนินชีวิตในสังคม
3. การฝึกการแก้ปัญหาและการตัดสินใจเป็นทักษะที่สำคัญในการพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมพร้อมในการปฏิบัติงานในอนาคต
4. กิจกรรมส่งเสริมการแข่งขันกับตลาดโลกของธุรกิจและอุตสาหกรรมนั้น ๆ เน้นให้นักศึกษารุ่นใหม่ ได้เรียนรู้และเข้าใจ เรื่องคุณภาพมาตรฐานที่ตลาดโลกให้การยอมรับซึ่งรวมไปถึงคุณภาพมาตรฐานในการให้บริการด้วย
5. การจัดกิจกรรมทำงานเป็นทีมเป็นอีกหนึ่งวิธีที่สามารถส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการทำงานทีมนักศึกษาได้
6. กิจกรรมด้านเกมส์การจัดการเป็นอีกหนึ่งวิธีที่สามารถสร้างความรู้และทักษะการจัดการที่ดีให้กับนักศึกษาได้ นี่คือนกิจกรรมที่สามารถจัดขึ้นเพื่อส่งเสริมประสบการณ์และสร้างพื้นฐานความรู้ในการจัดการที่ดี
7. การสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้นักศึกษาเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายและกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยขององค์กร
8. กิจกรรมในด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ป้องกันมลพิษต่าง ๆ ทำให้นักศึกษามีจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคม
9. กิจกรรมการพัฒนาทางด้านจิตใจหรือสุขภาพจิต กิจกรรมประเภทนี้อาจจัดในรูปแบบโครงการ ทำให้ผู้เรียนที่ผ่านกิจกรรมนี้ มีคุณธรรม ความรู้กว้างขวาง เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศ

10. การจัดกิจกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นทางเลือกที่ดีเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันในกลุ่ม นี่คืกิจกรรมที่สามารถจัดขึ้นเพื่อช่วยให้คนรู้จักการอยู่ร่วมกันในสังคมและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

สรุปได้ว่า กิจกรรมนักศึกษาสามารถแบ่งตามลักษณะและวัตถุประสงค์ของกิจกรรมที่สถาบันอุดมศึกษาหรือนักศึกษาจัดขึ้นได้หลายประเภท ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และนโยบายของแต่ละสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ

4. การจัดการศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต

การจัดการศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต จะต้องจัดการศึกษาตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ ให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และการจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาลแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ การศึกษาภาคทฤษฎีและการศึกษาในภาคปฏิบัติ (มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. 2560, 2561) ดังนี้

การศึกษาภาคทฤษฎี เป็นการจัดการศึกษาที่ให้ความรู้ตามศาสตร์สาขาต่าง ๆ ทั้งหมวดวิชาศึกษาทั่วไป วิชาเฉพาะและวิชาเลือกเสรี เพื่อให้ นักศึกษามีความรู้ในศาสตร์ทางวิชาชีพและศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงส่งเสริม พัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมส่วนบุคคลและจรรยาบรรณวิชาชีพ ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ในรายวิชาที่นำเข้าสู่วิชาชีพพยาบาลในช่วงปีต้น ๆ ยังได้ปูพื้นฐานด้านจิตใจของนักศึกษาให้เข้าใจและรักในวิชาชีพ โดยการให้ความรู้ด้านพัฒนาการทางการพยาบาล ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงวิวัฒนาการของวิชาชีพที่เริ่มต้นมาจากความเมตตา กรุณา เห็นอกเห็นใจ เสียสละ ซึ่งเป็นการสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในตัวนักศึกษาเองอีกด้วย

การศึกษาในภาคปฏิบัติ การจัดการศึกษาภาคปฏิบัติ เป็นการฝึกปฏิบัติบนคลินิกในสถานการณ์จริง เพื่อให้ นักศึกษามีความเข้าใจในทฤษฎีมากขึ้น และนำความรู้จากวิชาทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ในการฝึกปฏิบัติการพยาบาล ซึ่งการฝึกปฏิบัติทางการพยาบาลเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการพยาบาล การศึกษาภาคปฏิบัติ นักศึกษาจะอยู่ภายใต้การนิเทศของอาจารย์นิเทศและพยาบาลที่ผ่านการอบรมหลักสูตรศาสตร์และศิลป์ทางการพยาบาล ซึ่งขณะที่ฝึกปฏิบัติการพยาบาลจะทำให้ นักศึกษาเกิดทักษะปฏิบัติ เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง จากการสังเกต จากตัวแบบที่ปฏิบัติเป็นประจำ เช่น อาจารย์นิเทศ พยาบาลวิชาชีพ และบุคลากรในทีมสุขภาพ

ซึ่งในการฝึกปฏิบัตินักศึกษาจะอยู่ในส่วนของสมาชิกทีม และยังได้ฝึกปฏิบัติในการเป็นสมาชิกทีม และหัวหน้าทีมอีกด้วย การเรียนการสอนในภาคปฏิบัตินี้ อาจารย์นิเทศจะสอดแทรกกระบวนการในการคิดวิเคราะห์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมจากสถานการณ์จริงที่พบบนคลินิก และทักษะการแก้ปัญหาอีกด้วย กล่าวโดยสรุป การจัดการเรียนการสอนสาขาพยาบาลศาสตร์ เป็นกระบวนการจัดการศึกษาและประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับนักศึกษาพยาบาล อธิบายตามแนวคิดทฤษฎีระบบ ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ ขั้นตอนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ประกอบด้วย หลักสูตรและเนื้อหา การจัดการเรียนการสอน อาจารย์ผู้สอน อาจารย์นิเทศ
2. กระบวนการเรียนรู้ (Process) ได้แก่ การจัดกระบวนการเรียนรู้ บทบาทของอาจารย์ผู้สอน บทบาทอาจารย์นิเทศ
3. ปัจจัยนำออก (Output) ได้แก่ ผลผลิตที่ได้จากกระบวนการเรียนการสอน นั่นคือ พยาบาลวิชาชีพ

4.3 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในคลินิก

สำหรับการศึกษาทางการพยาบาลนั้น การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในคลินิกโดยให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติวิชาชีพทางการพยาบาลในสถานที่จริงถือเป็นหัวใจสำคัญ เพราะการฝึกปฏิบัติวิชาชีพทางการพยาบาล จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ลักษณะสถานการณ์ในหอผู้ป่วยจริง เรียนรู้บทบาท หน้าที่ของการเป็นสมาชิกทีมหรือแม้กระทั่งการฝึกปฏิบัติการเป็นหัวหน้าทีม ทั้งนี้เพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เกิดประสบการณ์ตรงในการให้การพยาบาลผู้ป่วย ซึ่งการฝึกปฏิบัติวิชาชีพทางการพยาบาลบนหอผู้ป่วยนั้น ผู้เรียนยังได้นำความรู้ในภาคทฤษฎีที่เรียนในห้องเรียนมาใช้ในการปฏิบัติทางวิชาชีพ จึงเป็นการนำความรู้สู่การปฏิบัติการพยาบาลโดยแท้จริง ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนได้เพิ่มพูนทักษะการเรียนรู้ยิ่งขึ้น เพราะทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลถือเป็นหัวใจสำคัญของการปฏิบัติงานในวิชาชีพการพยาบาล ที่มีลักษณะการทำงานที่มุ่งเน้นการปฏิบัติ

จากความสำคัญและจำเป็นที่ต้องจัดการสอนภาคปฏิบัติวิชาชีพทางการพยาบาล อาจารย์ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบวิชาฝึกปฏิบัติวิชาชีพทางการพยาบาล จำเป็นต้องออกแบบ วางแผนการสอนบนคลินิกเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะทางวิชาชีพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของรายวิชานั้น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในภาพรวมการฝึกปฏิบัติวิชาชีพทางการพยาบาล ผู้ปฏิบัติจะต้องมีความรู้ มีความชำนาญและมีทักษะปฏิบัติ มีวิจารณญาณ จึงจะทำให้การฝึกปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่อาจารย์ผู้รับผิดชอบรายวิชาภาคปฏิบัติในแต่ละรายวิชา

ต้องทบทวนเนื้อหา กิจกรรม ตลอดจนออกแบบ แบบประเมินเพื่อวัดผลการฝึกปฏิบัติวิชาชีพทางการพยาบาล ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของรายวิชานั้น ๆ เพื่อให้ผลผลิตคือ พยาบาลวิชาชีพที่จบออกมา มีความรู้ ความสามารถที่จะประกอบอาชีพทางการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากออกแบบ วางแผนการสอนแล้ว วิธีการสอนบนคลินิกซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้การฝึกปฏิบัติวิชาชีพทางการพยาบาลในรายวิชานั้น ๆ บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นการออกแบบวิธีการสอนบนคลินิกจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งรูปแบบของวิธีการสอนบนคลินิคนั้นจะจัดในลักษณะใด รูปแบบใด อาจารย์ผู้รับผิดชอบรายวิชาจะต้องศึกษา ทำความเข้าใจ ทบทวนวัตถุประสงค์ของรายวิชานั้น ๆ ก่อนเสมอ และที่สำคัญคือ ต้องสัมพันธ์ สอดคล้องกับ หลักสูตรและปรัชญาการศึกษาของสถาบันด้วย ซึ่งการจัดการเรียนการสอนบนคลินิก อาจารย์ผู้สอนจะต้องพิจารณา ดังนี้

4.3.1 ด้านอาจารย์

4.3.1.1 ศึกษาปรัชญาและหลักสูตรของสถาบันให้เข้าใจ ซึ่งได้ถูกกำหนดไว้แล้วใน มคอ.2 ในแต่ละสถาบัน ซึ่งใน มคอ.2 จะกำหนดผลการเรียนรู้ในหลักสูตรที่สอดคล้องกับ ปรัชญาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของสถาบันการศึกษา ซึ่ง มคอ.2 นี้จะเชื่อมโยงกับผลการเรียนรู้ทั้ง 6 ด้านตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ (มคอ.1) (มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. 2560, 2561) โดยอาจารย์ที่รับผิดชอบในรายวิชาปฏิบัติวิชาชีพทางการพยาบาล จะต้องยึดถือเป็นหลักในการนำมาเขียน มคอ.4 รายวิชาฝึกปฏิบัติวิชาชีพทางการพยาบาล โดยอาจารย์ที่รับผิดชอบในการจัดทำ มคอ.4 จะต้องนำมาพิจารณา จัดประสบการณ์การเรียนการสอนในคลินิกให้สอดคล้องตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรต่อไป

4.3.1.2 ศึกษาวัตถุประสงค์ของสาขาวิชาและรายวิชาที่รับผิดชอบ การศึกษา วัตถุประสงค์ของรายวิชาเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากวัตถุประสงค์ของรายวิชาจะเป็นตัวกำหนด กิจกรรม ประสบการณ์การเรียนรู้ทางคลินิกให้แก่ผู้เรียนอย่างสอดคล้อง เหมาะสม สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของรายวิชานั้น ๆ

4.3.1.3 สัมผัสแหล่งฝึก การสำรวจและกำหนดแหล่งฝึกถือเป็นหัวใจสำคัญ ของรายวิชาฝึกปฏิบัติวิชาชีพทางการพยาบาล เพราะการฝึกประสบการณ์ในรายวิชาฝึกปฏิบัติ วิชาชีพทางการพยาบาลนั้น แหล่งฝึกจะต้องพร้อมที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้ เช่น ในรายวิชาปฏิบัติการพยาบาลมารดา ทารกและผดุงครรภ์ ในแหล่งฝึกเอง จะต้อง

สตรีตั้งครรภ์ ผู้คลอด มารดาหลังคลอดในจำนวนเพียงพอกับผู้เรียน หากแหล่งฝึกนั้นมีจำนวน ผู้รับบริการน้อย คาดการณ์ว่าจะไม่เพียงพอต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพแก่ผู้เรียน อาจารย์ ผู้รับผิดชอบรายวิชา ควรพิจารณาเลือกแหล่งฝึกอื่น

4.3.1.4 กำหนดคุณสมบัติของผู้สอน เช่น ด้านความรู้ กล่าวคือ ผู้สอนหรือ อาจารย์นิเทศบนคลินิก จำเป็นต้องมีความรู้ในภาคทฤษฎีและทักษะปฏิบัติวิชาชีพทางการพยาบาลที่เหมาะสม ในแหล่งฝึกปฏิบัติที่นั้น ๆ ซึ่งถือเป็นการกำหนดคุณสมบัติของผู้สอนหรือ อาจารย์นิเทศบนคลินิก ให้เหมาะสมกับรายวิชา และการที่ผู้สอนหรืออาจารย์นิเทศบนคลินิกมีความรู้และทักษะปฏิบัติที่ดีจะเป็นการแสดงลักษณะบทบาท (role model) ที่ดีอีกด้วย นอกจากนี้ด้านความรู้และทักษะปฏิบัติวิชาชีพทางการพยาบาลแล้ว ด้านทัศนคติก็เป็นด้านที่สำคัญของผู้สอนหรืออาจารย์นิเทศบนคลินิก ซึ่งผู้สอนหรืออาจารย์นิเทศบนคลินิกจะต้องมีทัศนคติต่อการเป็นครูพยาบาลและพยาบาลที่ดีด้วย อีกสิ่งหนึ่งที่จะขาดไม่ได้เลยของผู้สอนหรืออาจารย์นิเทศบนคลินิก คือ เข้าใจหน้าที่ บทบาท ขอบเขตของวิชาชีพทางการพยาบาล ซึ่งการนิเทศบนคลินิกนั้นผู้สอนหรืออาจารย์นิเทศบนคลินิกจะต้องเน้นย้ำให้ผู้เรียน เข้าใจบทบาทและขอบเขตวิชาชีพทางการพยาบาล ซึ่งผู้เรียนจะต้องถือเป็นแนวปฏิบัติในขณะที่ฝึกปฏิบัติงานบนคลินิก และผู้สอนหรืออาจารย์นิเทศบนคลินิก จะต้องแสวงหาความรู้ให้เป็นปัจจุบัน ทั้งในตำราและติดตามข้อมูลงานวิจัยในด้านการพยาบาลและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา

4.3.1.5 รู้จักผู้เรียนในความรับผิดชอบ การที่ผู้สอนหรืออาจารย์นิเทศบนคลินิกรู้จักผู้เรียนในความรับผิดชอบของตน ถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะหากผู้สอนหรืออาจารย์นิเทศบนคลินิก รู้จักผู้เรียนแล้ว จะทำให้สามารถจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับผู้เรียน เพราะเข้าใจถึงปัญหาของผู้เรียนเป็นอย่างดี เช่น ผู้เรียนคนไหนขาดประสบการณ์ทักษะเรื่องใด ผู้สอนหรืออาจารย์นิเทศบนคลินิกจะช่วยจัดประสบการณ์ทักษะในเรื่องนั้น ๆ ให้แก่ผู้เรียน เป็นการช่วยและส่งเสริมประสบการณ์และฝึกทักษะเพิ่มเติมให้แก่ผู้เรียนยิ่งขึ้น

4.3.1.6 รู้จักผู้ป่วยในหอผู้ป่วยที่ขึ้นนิเทศงาน ความสำคัญของการเลือกแหล่งฝึกปฏิบัติวิชาชีพทางการพยาบาล คือ อาจารย์ที่รับผิดชอบรายวิชาฝึกปฏิบัติวิชาชีพทางการพยาบาลจะต้องเลือกแหล่งฝึกให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของรายวิชานั้น ๆ และจำนวนผู้รับบริการ เพียงพอ เหมาะสมกับจำนวนผู้เรียน สอดคล้องกับเวลาในการฝึกปฏิบัติวิชาชีพทางการพยาบาล

4.3.1.7 คัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ให้นักศึกษา อาจารย์ผู้รับผิดชอบรายวิชาจำเป็นต้องเข้าใจคำอธิบายรายวิชา วัตถุประสงค์ของรายวิชา จึงจะสามารถคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ให้นักศึกษาที่ขึ้นฝึกปฏิบัติวิชาชีพทางการพยาบาลในแต่ละแผนกได้

4.3.2 ด้านผู้เรียน

อาจารย์ต้องประเมินความสามารถของนักศึกษาแต่ละคนที่ขึ้นฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วย ทั้งนี้เพื่อประเมินถึงขีดความสามารถของนักศึกษาที่จะให้การดูแลผู้ป่วยแต่ละประเภท เพราะความสามารถของนักศึกษาแต่ละคนไม่เท่ากัน อีกทั้งอาจารย์ต้องตระหนักเสมอว่า ผลการเรียนรู้ที่เกิดในตัวนักศึกษาแต่ละคนนั้นจะไม่เท่ากัน ดังนั้นอาจารย์จำเป็นต้องประเมินพื้นฐานความรู้ของนักศึกษา ก่อน เพื่อที่จะได้สอดแทรกความรู้ให้กับนักศึกษาบางคนเพิ่มเติม นอกเหนือจากการสอนร่วมกับเพื่อนนักศึกษาที่ขึ้นฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยในขณะนั้น

4.4 การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางการพยาบาลในภาคปฏิบัติถือเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษาสาขาพยาบาล ด้วยนักศึกษาพยาบาลทุกคนจำเป็นต้องพัฒนาทักษะและประสบการณ์ทางวิชาชีพด้วยการปฏิบัติการพยาบาลโดยตรงกับผู้ป่วย หรือผู้มารับบริการทางสุขภาพ เช่น ในโรงพยาบาล ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ หรือแม้แต่การให้บริการเชิงรุกในชุมชนซึ่งเน้นการส่งเสริม ป้องกันโรค โดยการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในปัจจุบัน มุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะกระบวนการทางการพยาบาลโดยใช้ศาสตร์และศิลป์ทางการพยาบาล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) เพื่อให้การบริการทางสุขภาพของประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดูแลตนเองได้

การจัดการศึกษาภาคปฏิบัติ

การจัดการศึกษาภาคปฏิบัติทางการพยาบาล มีจุดมุ่งหมายเพื่อ พัฒนาทักษะปฏิบัติทางวิชาชีพ และเสริมสร้างประสบการณ์ให้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจถึงลักษณะของการจัดการศึกษาภาคปฏิบัติและเห็นความสำคัญของการฝึกปฏิบัติวิชาชีพทางการพยาบาล โดยในปัจจุบันสามารถแบ่งลักษณะการจัดการศึกษาภาคปฏิบัติการพยาบาลออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การฝึกปฏิบัติการพยาบาลทางห้องทดลอง การฝึกปฏิบัตินี้เป็นการทดลองฝึกทักษะผู้เรียนก่อนที่จะลงฝึกปฏิบัติจริงกับผู้ป่วย เป็นสถานการณ์จำลองเสมือนจริง (scenario) ที่อาจารย์ผู้สอนกำหนดขึ้นในห้องทดลองที่ใกล้เคียงความจริงมากที่สุด

2. การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นการฝึกปฏิบัติการพยาบาลด้วยการปฏิบัติกับผู้ป่วย บุคคลในชุมชน ในแหล่งฝึกปฏิบัติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนได้นำความรู้ในภาคทฤษฎีสู่การปฏิบัติโดยนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ รู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

4.5 มาตรฐานการพยาบาล 2562

มาตรฐานการพยาบาล (Nursing Standards) ประกอบด้วย 3 หมวด (สภาการพยาบาล, 2561) ดังนี้

1. มาตรฐานเชิงโครงสร้าง หมวดที่ 1 การบริหารองค์กรพยาบาล (Nursing Organization)
 2. มาตรฐานเชิงกระบวนการ หมวดที่ 2 การปฏิบัติการพยาบาล (Nursing practices)
 3. มาตรฐานเชิงผลลัพธ์ หมวดที่ 3 ผลลัพธ์การพยาบาล (Nursing Outcome)
- มีมาตรฐานรวม 11 มาตรฐาน แต่ละมาตรฐานมีข้อกำหนดที่นำสู่การปฏิบัติรวม 55 ข้อ ดังต่อไปนี้

4.5.1 มาตรฐานเชิงโครงสร้าง

4.5.1.1 หมวดที่ 1 มาตรฐานการบริหารองค์กรพยาบาล (Nursing Organization) เป็นแนวทางการกำหนดระบบการจัดองค์กรเพื่อการบริหารองค์กรพยาบาล การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล การจัดระบบงานและกระบวนการให้บริการพยาบาลและระบบการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ประกอบด้วยมาตรฐานย่อยจำนวน 4 มาตรฐาน มีข้อกำหนดจำนวน 27 ข้อ ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 องค์กรและการบริหารองค์กร ประกอบด้วยข้อกำหนด 8 ข้อ ดังนี้

ข้อกำหนดที่ 1.1 มีองค์กรพยาบาลในโครงสร้างการบริหารของสถานพยาบาลที่ขึ้นตรงต่อผู้บริหารสูงสุดของสถานพยาบาลเพื่อทำหน้าที่บริหารจัดการงานกับพยาบาล

ข้อกำหนดที่ 1.2 มีองค์กรพยาบาลเพียงองค์กรเดียวในสถานพยาบาลและมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานองค์กรพยาบาลที่ชัดเจน

ข้อกำหนดที่ 1.3 มีผู้บริหารสูงสุดขององค์กรเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งและมีหน้าที่ควบคุมกำกับพยาบาลและบุคลากรทางการพยาบาลทุกระดับที่อยู่ในโครงสร้างองค์กรพยาบาล

ข้อกำหนดที่ 1.4 มีการกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารการพยาบาลทุกระดับชัดเจน

ข้อกำหนดที่ 1.5 มีปรัชญา พันธกิจ วิสัยทัศน์ นโยบายและแผนงานด้านการพยาบาลที่ชัดเจนในการจัดและส่งเสริมคุณภาพบริการการพยาบาล

ข้อกำหนดที่ 1.6 มีงบประมาณเพียงพอในการบริหารจัดการงาน การพยาบาลและการพัฒนาบุคลากร

ข้อกำหนดที่ 1.7 มีการกำหนดระบบและกลไกการดำเนินงานที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรและการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ข้อกำหนดที่ 1.8 มีระบบการส่งเสริมเอกสิทธิ์ในการปฏิบัติการพยาบาล การคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิของผู้ประกอบวิชาการพยาบาล

มาตรฐานที่ 2 ทรัพยากรและสิ่งสนับสนุน ประกอบด้วยข้อกำหนด 10 ข้อ ดังนี้

ข้อกำหนดที่ 2.1 มีพยาบาลและบุคลากรทางการพยาบาลที่เพียงพอทั้งจำนวน คุณสมบัติและสมรรถนะเหมาะสมกับลักษณะงาน

ข้อกำหนดที่ 2.2 มีการกำหนดคุณสมบัติ บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของพยาบาลและบุคลากรทางการพยาบาลในแต่ละตำแหน่ง

ข้อกำหนดที่ 2.3 มีระบบและกลไกการคัดสรรและพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

ข้อกำหนดที่ 2.4 มีการบริหารจัดการอัตรากำลังพยาบาลและบุคลากรทางการพยาบาลต่อผู้รับบริการ เป็นไปตามเกณฑ์ที่สภาการพยาบาลกำหนด

ข้อกำหนดที่ 2.5 มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่โปร่งใสและเป็นธรรม

ข้อกำหนดที่ 2.6 มีแผนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาขององค์กร

ข้อกำหนดที่ 2.7 มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจของพยาบาลและบุคลากรทางการพยาบาล

ข้อกำหนดที่ 2.8 มีสิ่งสนับสนุนการปฏิบัติงานของพยาบาลและบุคลากรทางการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ

ข้อกำหนดที่ 2.9 มีที่พักอาศัยสำหรับพยาบาลและบุคลากรทางการพยาบาลที่เหมาะสมและปลอดภัย

ข้อกำหนดที่ 2.10 มีระบบและกลไกในการธำรงรักษาบุคลากรได้แก่ แรงจูงใจ ความก้าวหน้าในงาน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และชั่วโมงการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตามเกณฑ์ของสภาการพยาบาล

มาตรฐานที่ 3 ระบบบริการการพยาบาล ประกอบด้วยข้อกำหนด
6 ข้อ ดังนี้

ข้อกำหนดที่ 3.1 จัดระบบบริการการพยาบาลที่คำนึงถึงคุณภาพ
และความปลอดภัยของผู้รับบริการโดยใช้ทีมทักษะผสม (Skill mixed team)

ข้อกำหนดที่ 3.2 มีพยาบาลวิชาชีพเป็นหัวหน้าทีมวางแผน
ให้บริการการพยาบาลที่อยู่ในความดูแล

ข้อกำหนดที่ 3.3 มีการมอบหมายงานพยาบาลและบุคลากร
ทางการพยาบาลเป็นลายลักษณ์อักษร

ข้อกำหนดที่ 3.4 มีระบบบริการการพยาบาลที่เน้นผู้รับบริการ
เป็นศูนย์กลาง

ข้อกำหนดที่ 3.5 มีระบบและกลไกกำกับดูแลให้พยาบาลปฏิบัติ
ตามมาตรฐานการพยาบาลจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

ข้อกำหนดที่ 3.6 มีระบบการจัดการข้อมูลสารสนเทศในการ
บริหาร การบริการและการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล

มาตรฐานที่ 4 ระบบการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ประกอบด้วย
ข้อกำหนด 3 ข้อ ดังนี้

ข้อกำหนดที่ 4.1 มีนโยบายและแผนการจัดการคุณภาพการ
พยาบาลและการผดุงครรภ์กำหนดไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร

ข้อกำหนดที่ 4.2 มีระบบบริหารคุณภาพและความปลอดภัยของ
บริการการพยาบาล

ข้อกำหนดที่ 4.3 มีระบบกำกับ ติดตาม ประเมินผลลัพธ์การ
พยาบาลและนำผลไปพัฒนาคุณภาพการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง

4.5.2 มาตรฐานเชิงกระบวนการ

4.5.2.1 หมวดที่ 2 การปฏิบัติการพยาบาล (Nursing practices) เป็น
แนวทางการปฏิบัติการพยาบาลที่มีเป้าหมายหลักเพื่อให้ผู้รับบริการมีภาวะสุขภาพที่ดีที่สุดตาม
ศักยภาพของบุคคล/ครอบครัว/ชุมชน ได้รับการประเมินและแก้ไขปัญหาสุขภาพและปัญหาที่
เกี่ยวข้อง รวมทั้งการตอบสนองต่อความต้องการจำเป็นด้านสุขภาพ โดยผู้ประกอบวิชาชีพการ
พยาบาลต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาล ประกอบด้วยมาตรฐานย่อยจำนวน
5 มาตรฐานมีข้อกำหนดจำนวน 21 ข้อ กำหนด ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้กระบวนการพยาบาล
ประกอบด้วยข้อกำหนด 6 ข้อ ดังนี้

ข้อกำหนดที่ 1.1 ปฏิบัติการพยาบาลแบบองค์รวม คำนึงถึงหลักมนุษยธรรมและยึดผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง

ข้อกำหนดที่ 1.2 ใช้กระบวนการพยาบาลเป็นเครื่องมือในการให้การพยาบาลผู้รับบริการ

ข้อกำหนดที่ 1.3 ใช้แนวปฏิบัติการพยาบาล หลักฐานเชิงประจักษ์และความรู้จากการวิจัยมาประยุกต์ในการปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชน

ข้อกำหนดที่ 1.4 ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการวางแผนแก้ปัญหาด้านสุขภาพของผู้รับบริการเป็นรายบุคคล

ข้อกำหนดที่ 1.5 ให้ผู้รับบริการและครอบครัวมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดแผนการดูแล

ข้อกำหนดที่ 1.6 มีการประสานความร่วมมือระหว่างทีมการพยาบาล ทีมสหสาขาวิชาชีพและเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง

มาตรฐานที่ 2 การรักษาสិทธิผู้ป่วย จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบด้วยข้อกำหนด 3 ข้อ ดังนี้

ข้อกำหนดที่ 2.1 ปฏิบัติการพยาบาลโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

ข้อกำหนดที่ 2.2 มีการส่งเสริมให้พยาบาลปฏิบัติการพยาบาลบนพื้นฐานจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ข้อกำหนดที่ 2.3 มีการปกป้องและรักษาไว้ซึ่งสิทธิผู้ป่วย สิทธิที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและการรักษาพยาบาลของผู้รับบริการ

มาตรฐานที่ 3 การพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาล
ประกอบด้วยข้อกำหนด 3 ข้อ ดังนี้

ข้อกำหนดที่ 3.1 พัฒนาแนวปฏิบัติทางการพยาบาลให้ถูกต้องเหมาะสม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและวิชาการ

ข้อกำหนดที่ 3.2 พัฒนานวัตกรรมทางการแพทย์ที่ตอบสนองต่อการให้บริการการพยาบาลแต่ละกลุ่มโรค

ข้อกำหนดที่ 3.3 ทบทวน ประเมินและปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติกรพยาบาลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

มาตรฐานที่ 4 การจัดการการดูแลต่อเนื่อง ประกอบด้วยข้อกำหนด 5 ข้อ ดังนี้

ข้อกำหนดที่ 4.1 ประเมิน วางแผนและจัดการการดูแลต่อเนื่องร่วมกับทีมสุขภาพ ผู้รับบริการ ครอบครัว หรือผู้เกี่ยวข้อง

ข้อกำหนดที่ 4.2 พัฒนาความสามารถในการดูแลตนเองของผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้องรวมทั้งประสานการใช้แหล่งประโยชน์ในการดูแลตนเองอย่างเหมาะสม

ข้อกำหนดที่ 4.3 ส่งต่อการดูแลผู้รับบริการที่ต้องการการดูแลต่อเนื่องทั้งภายในและภายนอกสถานพยาบาล

ข้อกำหนดที่ 4.4 มีระบบติดตามการดูแลต่อเนื่องที่บ้านและ/หรือในชุมชน

ข้อกำหนดที่ 4.5 มีระบบติดตามประเมินผลการดูแลต่อเนื่องและนำไปพัฒนาคุณภาพการพยาบาล

มาตรฐานที่ 5 การบันทึกและรายงานการพยาบาล ประกอบด้วยข้อกำหนด 4 ข้อ ดังนี้

ข้อกำหนดที่ 5.1 บันทึกการพยาบาล ต้องมีข้อมูลสำคัญ 4 ส่วน ประกอบด้วยการประเมินภาวะสุขภาพ กำหนดปัญหา/ความต้องการของผู้รับบริการ กิจกรรมการพยาบาลและการประเมินผลภายหลังปฏิบัติการพยาบาล

ข้อกำหนดที่ 5.2 ต้องบันทึกข้อมูลสำคัญที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการที่ถูกต้องเป็นจริงและมีความต่อเนื่อง

ข้อกำหนดที่ 5.3 บันทึกและรายงานการพยาบาล สามารถใช้สื่อสารในทีมการพยาบาลและระหว่างทีมสุขภาพเพื่อการดูแลผู้รับบริการได้อย่างต่อเนื่อง

ข้อกำหนดที่ 5.4 มีการติดตามประเมินและพัฒนาคุณภาพการบันทึกและรายงานการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง

4.5.3 มาตรฐานเชิงผลลัพธ์

4.5.3.1 หมวดที่ 3 ผลลัพธ์การพยาบาล (Nursing Outcome) เป็นแนวทางการกำหนดผลลัพธ์และการบริหารจัดการผลลัพธ์การพยาบาล โดยองค์การพยาบาลต้องพิจารณากำหนด ตัวชี้วัดสำคัญ (Key performance indication) ที่สะท้อนผลลัพธ์การบริหาร

องค์การพยาบาล บริหารทรัพยากร การวางระบบงาน กระบวนการให้บริการ ระบบการพัฒนา คุณภาพการพยาบาลและการปฏิบัติการพยาบาล มีการวัด/ประเมินและการบริหารจัดการผลลัพธ์ ให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วยมาตรฐานย่อยจำนวน 2 มาตรฐาน มีข้อกำหนดจำนวน 7 ข้อกำหนด ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 การกำหนดตัวชี้วัดสำคัญ (Nursing Sensitivity Outcome indicators) ประกอบด้วยข้อกำหนด 4 ข้อ ดังนี้

ข้อกำหนดที่ 1.1 ด้านผู้รับบริการ เช่น การได้รับการบรรเทา อาการรบกวน ความทุกข์ทรมานและการจัดการความปวด ความรู้และทักษะในการดูแลตนเอง

ข้อกำหนดที่ 1.2 ด้านผู้ให้บริการ เช่น ความปลอดภัยในการทำงาน พฤติกรรมบริการ

ข้อกำหนดที่ 1.3 ด้านชุมชน เช่น ความรู้ของผู้รับบริการเกี่ยวกับ ภาวะสุขภาพ

ข้อกำหนดที่ 1.4 ด้านองค์กร/การบริหาร เช่น การบรรลุผลลัพธ์ ตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ

มาตรฐานที่ 2 การบริหารจัดการผลลัพธ์การพยาบาล ประกอบด้วย ข้อกำหนด 3 ข้อ ดังนี้

ข้อกำหนดที่ 2.1 มีระบบการคัดเลือกตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับ บริบทขององค์กร เหมาะสมกับระดับการบริการการพยาบาล ตอบสนองต่อเป้าหมาย สามารถ สะท้อนปัญหาสุขภาพ และผลลัพธ์บริการการพยาบาล

ข้อกำหนดที่ 2.2 มีการวิเคราะห์ ติดตามผลลัพธ์การพยาบาล ตามหลักวิชาการมีการสังเคราะห์และประมวลผลที่แสดงปัจจัยเชื่อมโยงที่มีผลต่อผลลัพธ์การ พยาบาลอย่างต่อเนื่อง

ข้อกำหนดที่ 2.3 มีการนำผลลัพธ์มาใช้ในการแก้ไขปัญหา การ วางแผนและการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งใช้การเทียบเคียง (Benchmarking) ผลลัพธ์ การพยาบาล เพื่อยกระดับคุณภาพบริการการพยาบาลสู่ความเป็นเลิศ

ทั้งนี้ การจะนำไปใช้ต้องพิจารณากำหนดตัวชี้วัดในแต่ละองค์ประกอบให้ เหมาะสมกับลักษณะงานในหน่วยงานด้วย

5. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุดกิจกรรม

การจัดชุดกิจกรรมเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาที่ส่งเสริมการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี เป็นนวัตกรรมทางการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุดกิจกรรมมีดังนี้

5.1 ความหมายของชุดกิจกรรม

ชุดกิจกรรมที่ใช้ในการประกอบการเรียนรู้หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งก็คือ ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ถือเป็นนวัตกรรมทางการเรียนการสอน ที่ผู้สอนนำมาใช้เป็นตัวสื่อในการสอนที่เหมาะสมและทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายชุดกิจกรรมไว้หลากหลายความหมาย ดังนี้

สุนีย์ เบมะประสิทธิ์ (2543) ได้ให้ความหมายชุดกิจกรรมว่า เป็นสื่อแนวใหม่ที่มุ่งปฏิรูปการศึกษาไทย และการพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้สอนเป็นคู่มือเพื่อให้ครูใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพชรรัตดา เทพพิทักษ์ (2545) กล่าวว่า ชุดกิจกรรมคือ สื่อการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมหรือปฏิบัติการต่างๆ โดยเจตนาที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับความสำเร็จผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยครูเป็นผู้แนะนำและช่วยเหลือในกระบวนการเรียนรู้ โดยมีการนำหลักการทางจิตวิทยาไปใช้ในการออกแบบและประกอบกิจกรรม

บุญเกื้อ ควรหาเวช (2545) ได้ให้ความหมายของ "ชุดการสอน" หรือ "ชุดกิจกรรม" ที่เป็นสื่อการสอนชนิดหนึ่งในรูปแบบของสื่อประสม (Multimedia) ที่ใช้ในการสอนหน่วยการเรียนรู้ตามหัวข้อและเนื้อหาที่ต้องการให้ผู้เรียนได้รับความรู้และประสบการณ์ที่เหมาะสมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ชุดการสอนหรือชุดกิจกรรมจัดเตรียมมาเป็นชุดเพื่อใช้ในกระบวนการสอน ซึ่งสามารถประกอบไปด้วยสื่อที่หลากหลาย เช่น ภาพถ่าย ภาพประกอบ ภาพเคลื่อนไหว วิดีโอ รูปภาพเคลื่อนไหว แผ่นผัง แผนภาพ แผนภูมิ สติกเกอร์ อิลลัสทริเทชัน เสียง วาดเส้น ภาพสไลด์ และอื่นๆ ซึ่งสื่อเหล่านี้ถูกออกแบบและสร้างขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ที่มีประสิทธิภาพ

ระพินทร์ โพธิ์ศรี (2549) ได้ให้ความหมายของชุดการสอนหรือชุดกิจกรรมว่า เป็นสื่อการสอนที่ประกอบไปด้วยส่วนประกอบต่างๆ เพื่อให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพชุดการสอนหรือชุดกิจกรรมมีจุดประสงค์ที่สะท้อนถึงปัญหาและความต้องการในการเรียนรู้เนื้อหาที่ต้องสอน

นนพคุณ แดงบุญ (2552) ได้ให้ความหมายของชุดการสอนหรือชุดกิจกรรมว่า เป็นสื่อที่ถูกสร้างขึ้นโดยผู้สอนเพื่อใช้ในการเรียนรู้และการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ชุดการสอน

หรือชุดกิจกรรมประกอบด้วยสื่อวัสดุอุปกรณ์หลายชนิดที่ออกแบบและจัดระเบียบเป็นชุดเพื่อให้
เกิดความสะดวกและความรู้สึกสบายต่อผู้ใช้ในการเรียนรู้และการสอน

หทัยชนันปี กานต์การันยกุล (2556) ได้สรุปความหมายของชุดกิจกรรมว่า เป็น
ชุดการเรียนรู้หรือชุดกิจกรรม ที่นำเอาสื่อประสมที่มีการวางแผนการผลิตอย่างเป็นระบบ และ
มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับเนื้อหาวิชา มาใช้ในกิจกรรมการเรียนรู้แต่ละหน่วย เพื่อถ่ายทอด
ความรู้และประสบการณ์แก่นักเรียน

แมคแอนเดล (McAndle, 2010) ให้ความหมายของชุดกิจกรรมว่าเป็นการสร้าง
หรือออกแบบชุดการเรียนรู้ที่แยกออกจากบทเรียน แต่นำไปแทรกอยู่ในชุดการเรียนรู้แต่ละหน่วย
มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแต่ละหน่วยย่อยของการเรียนรู้ นั้น ๆ

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ชุดกิจกรรมหมายถึง สื่อหรือนวัตกรรมการสอนที่
ออกแบบโดยผู้สอน ประกอบด้วยกิจกรรมและกระบวนการอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปประกอบการ
สอนตามหน่วยการเรียนรู้หลักในรายวิชา โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามชุด
กิจกรรมได้ด้วยตนเอง ผู้เรียนจะเรียนตามอัตราความสามารถและความต้องการของตนในเวลาใด
ก็ได้ เป็นการช่วยให้ผู้เรียนได้สัมฤทธิ์ผลทางการเรียนตามเป้าหมาย

5.2 ประเภทของชุดกิจกรรม

การสร้างชุดกิจกรรม ผู้สร้างจะต้องพิจารณาบริบทการสอนของตนและเข้าใจถึง
ประเภทของการจัดชุดกิจกรรมการเรียนรู้ว่าจุดมุ่งหมายและวิธีการใช้อย่างไร ซึ่งมีนักวิชาการ
หลายท่าน ได้ทำการศึกษาเรื่องประเภทของชุดกิจกรรม ดังนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537) ได้แบ่งชุดกิจกรรมหรือชุดการเรียนการสอนไว้ ดังนี้

1. ชุดกิจกรรมสำหรับประกอบการบรรยายหรือเรียกอีกอย่างว่า ชุดกิจกรรม
สำหรับครูเป็นชุดกิจกรรมที่ออกแบบมาเพื่อเปลี่ยนบทบาทของครูในการบรรยาย โดยใช้กิจกรรม
และสื่อการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนมีโอกาสร่วมกิจกรรมการเรียนรู้มากขึ้น ชุดกิจกรรมนี้มักจะมีเนื้อหา
ที่เป็นส่วนเดียว และสามารถนำไปใช้กับนักเรียนทั้งห้องเรียนได้

2. ชุดกิจกรรมหรือชุดการเรียนการสอนสำหรับกิจกรรมแบ่งกลุ่มเป็นชุดการ
เรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันเป็นหมู่คณะ อาจจัดกิจกรรมเป็นศูนย์การ
เรียนรู้ ชุดการเรียนการสอนแบบนี้ประกอบด้วย ชุดการเรียนการสอนหรือชุดการเรียนครบตาม
จำนวนผู้เรียนในศูนย์กิจกรรมนั้น สื่อการเรียนอาจจัดอยู่ในรูปของการเรียนการสอนรายบุคคล
หรือผู้เรียนทั้งศูนย์ใช้ร่วมกันก็ได้ ผู้เรียนที่เรียนจากการจัดกิจกรรมกลุ่ม อาจจะต้องขอความ
ช่วยเหลือจากครูระยะเริ่มต้นและระยะหลังจากเคยชินต่อวิธีการใช้แล้วผู้เรียนสามารถช่วยเหลือ

ซึ่งกันและกันได้ขณะทำกิจกรรมถ้ามีปัญหาผู้เรียนสามารถซักถามครูได้เสมอ เมื่อเรียนจบในแต่ละ ศูนย์แล้วผู้เรียนอาจสนใจการเรียนเสริมก็สามารถเรียนจากศูนย์สำรองที่ครูเตรียมไว้ไม่ให้เสียเวลา คอยผู้อื่น

3. ชุดการเรียนการสอนรายบุคคล เป็นชุดการเรียนการสอนที่จัดระบบ ขั้นตอนเพื่อให้ผู้เรียนใช้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสามารถรายบุคคล เมื่อเรียนครบแล้วจะทำการ ทดสอบเพื่อประเมินผลและศึกษาชุดกิจกรรม เมื่อมีปัญหาผู้เรียนสามารถปรึกษากันได้ระหว่าง เรียนและผู้สอนพร้อมที่จะช่วยเหลือทันทีในฐานะผู้ประสานงานหรือผู้ชี้แนะแนวทาง การเรียนด้วย ชุดกิจกรรมที่จัดขึ้นนี้ เพื่อส่งเสริมศักยภาพการเรียนรู้ในแต่ละบุคคลเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของ ตนเองไปจนเต็มความสามารถ ชุดการเรียนการสอนแบบนี้บางครั้งเรียกว่า “บทเรียนโมดูล” (Instructional Moodle)

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2545) ได้แบ่งประเภทชุดการเรียนการสอนรวมถึงแนวคิดใน การผลิตชุดการเรียนการสอนรวมทั้งหมด 4 ประเภท ดังนี้

1. ชุดการสอนประกอบคำบรรยายเป็นชุดการเรียนการสอนที่ออกแบบมา เพื่อให้ครูสามารถบรรยายเนื้อหาสาระการสอนอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยมีการ กำหนดกิจกรรมและสื่อประกอบการสอนให้ครูใช้ประกอบการบรรยายเนื้อหา ชุดการสอนสำหรับ ครูนี้ถูกออกแบบเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ครูและเปลี่ยนบทบาทการพูดของครูให้น้อยลง โดย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมากขึ้น ชุดการสอนประกอบคำ บรรยายจะมีเนื้อหาวิชาหนึ่งหน่วยและใช้กับผู้เรียนทั้งชั้นเรียน โดยจะแบ่งหัวข้อที่จะบรรยายและ แบ่งกิจกรรมเป็นลำดับขั้น เพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจในเนื้อหาที่สอน ชุดการสอนนี้ สามารถนำมาใช้ในการฝึกอบรมและการสอนในระดับอุดมศึกษา สื่อการสอนที่ใช้อาจเป็นแผ่นคำ สอน แผนภูมิ รูปภาพ ภาพยนตร์ โทรทัศน์ วีดิโอ วีดิทัศน์ หรืออาจเป็นกิจกรรมกลุ่มที่ผู้เรียนร่วมกัน

2. ชุดการเรียนการสอนสำหรับกิจกรรมกลุ่มเป็นการออกแบบการเรียน การสอนที่ให้ผู้เรียนมีการทำกิจกรรมร่วมกัน โดยครูจะเปลี่ยนบทบาทจากผู้บรรยายเป็นผู้แนะนำและ ช่วยเหลือผู้เรียนในการทำกิจกรรม ชุดการเรียนการสอนแบบกิจกรรมกลุ่มอาจจัดขึ้นในห้องเรียน แบบศูนย์การเรียน โดยแบ่งเป็นหน่วยย่อยตามจำนวนกลุ่มในกิจกรรมนั้น และในแต่ละศูนย์ก็จะมี สื่อการเรียนครบทุกชุดตามจำนวนผู้เรียนที่เข้าร่วมกิจกรรม สื่อการเรียนอาจเป็นสื่อรายบุคคลหรือ สื่อกลุ่ม ในขณะที่ผู้เรียนทำกิจกรรม ครูยังมีบทบาทในการช่วยเหลือและตอบคำถามของผู้เรียน ตลอดเวลา หลังจากสิ้นสุดการเรียนแต่ละศูนย์ ผู้เรียนที่ต้องการเรียนเสริมสามารถศึกษาจากศูนย์ สำรองที่เตรียมไว้โดยไม่ต้องรอคอยผู้อื่น

3. ชุดการเรียนรายบุคคลเป็นการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองตามคำแนะนำที่ระบุไว้ โดยผู้เรียนสามารถปรึกษากับผู้สอนในกรณีที่มีคำถามหรือไม่เข้าใจบทเรียนได้ ผู้สอนจะให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการเรียนรู้ เป็นสถานที่สอนที่กำหนดเป็นลักษณะพิเศษที่แยกแยะสำหรับผู้เรียนแต่ละคนที่เรียกว่า "ห้องเรียนรายบุคคล" ชุดการเรียนรายบุคคลนี้มีหน่วยการสอนย่อยที่เรียกว่า "บทเรียนโมดูล" ซึ่งเน้นการเรียนรู้แบบเนื้อหาโดยศึกษาแต่ละบทเป็นโมดูลต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับเนื้อหาหลักของการเรียนรู้

4. ชุดการเรียนการสอนทางไกล เป็นชุดการเรียนการสอนสำหรับผู้เรียนอยู่ต่างถิ่น ต่างเวลา ซึ่งชุดการเรียนการสอนประเภทนี้มุ่งสอนให้ผู้เรียนศึกษาด้วยตนเอง โดยไม่ต้องเข้าชั้นเรียน ประกอบด้วยสื่อประเภทสิ่งพิมพ์ รายงานวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ ภาพยนตร์ และการสอนเสริมตามศูนย์บริการการศึกษา

สรุปได้ว่า ประเภทชุดกิจกรรมการเรียนรู้ หรือชุดการสอนนั้น ส่วนใหญ่จะจัดตามลักษณะการใช้งาน เป็นการจัดกิจกรรมที่มีระบบโดยใช้สื่อประสมเพื่อให้ผู้เรียนประกอบกิจกรรมอาจเป็น ก่อน ระหว่าง หรือภายหลังการสอนในชั้นเรียน ทำให้ผู้สอนลดบทบาทของการเป็นผู้บรรยายอย่างเดียว โดยใช้สื่อทำหน้าที่แทนชุดการสอนแต่ละประเภท นอกจากนี้ประเภทของชุดกิจกรรมยังสามารถแบ่งได้ตามลักษณะจำนวนของกลุ่มผู้เรียน ซึ่งอาจทำเป็นรายบุคคล รายกลุ่ม หรือทั้งชั้นเรียนก็ได้ ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงประโยชน์ต่อการเรียนการสอน วัตถุประสงค์ของการใช้ชุดกิจกรรมและจำนวนผู้เรียนที่เหมาะสมรวมทั้งเวลาและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย

5.3 องค์ประกอบของชุดกิจกรรม

องค์ประกอบของชุดกิจกรรมมีองค์ประกอบที่แตกต่างกันตามนิยามของนักวิชาการ ดังนี้

- ทิตินา แซมณี (2545) กล่าวว่า ชุดกิจกรรมประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้
1. ชื่อกิจกรรม ประกอบด้วย หมายเลขกิจกรรม ชื่อของกิจกรรมและเนื้อหา
 2. คำชี้แจง เป็นส่วนที่ให้คำอธิบายเกี่ยวกับความมุ่งหมายหลักของกิจกรรม และลักษณะการจัดกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกิจกรรมนั้น ๆ
 3. จุดมุ่งหมาย เป็นส่วนที่ระบุความเป็นมาและเป้าหมายหลักที่กิจกรรมนั้นมุ่งเน้นให้บรรลุได้ มักจะเป็นข้อความสั้น ๆ ที่ย่อเต็มด้วยคำสำคัญของกิจกรรม ที่ผู้จัดกิจกรรมต้องการให้ผู้เข้าร่วมเข้าใจและรู้ความสำคัญของกิจกรรมนั้น ๆ
 4. สื่อ เป็นส่วนที่ระบุถึงวัสดุและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการดำเนินกิจกรรม เพื่อช่วยให้ครูทราบว่าต้องเตรียมอะไรให้พร้อมก่อนเริ่มกิจกรรม

5. เวลาที่ใช้ เป็นการระบุจำนวนเวลาโดยประมาณว่ากิจกรรมนั้นควรใช้เวลาเท่าใด

6. ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม เป็นส่วนที่ระบุวิธีการดำเนินกิจกรรมในลำดับต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ ขั้นตอนเหล่านี้มักเป็นแนวทางหรือแผนที่ขั้นสูงสุดที่ช่วยให้กิจกรรมเป็นไปได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับลักษณะของกิจกรรมและเป้าหมายที่ต้องการ

7. ภาคผนวก ในส่วนนี้เป็นส่วนที่อธิบายวัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รวมถึงข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับครูเพื่อสนับสนุนการสอนและการประเมินผล

บุญชม ศรีสะอาด (2541) และ บุญเกื้อ ควรหาเวช (2545) กล่าวถึงองค์ประกอบของชุดกิจกรรมไว้ ดังนี้

1. คู่มือการใช้ชุดกิจกรรมเป็นเครื่องมือที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้ใช้ชุดกิจกรรมศึกษาและปฏิบัติตามเพื่อบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วยข้อมูลและแนวทางที่สามารถช่วยให้ผู้สอนและผู้เรียนเตรียมตัวและดำเนินกิจกรรมได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายการเรียนรู้ที่กำหนดไว้

2. บัตรงาน เป็นบัตรที่มีคำสั่งว่าจะให้ผู้เรียนปฏิบัติอย่างไรบ้างโดยระบุกิจกรรมตามลำดับขั้นตอนของการเรียน

3. แบบทดสอบ วัดความก้าวหน้าของผู้เรียนเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบว่าผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือไม่หลังจากเรียนด้วยชุดกิจกรรมที่กำหนดไว้ แบบทดสอบสามารถวัดผลการเรียนรู้โดยใช้คำถามที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่ถูกสอน หรือคำถามที่วัดภาษาที่ได้รับการฝึกฝนผ่านกิจกรรม

4. สื่อการเรียนต่าง ๆ เป็นสื่อสำหรับผู้เรียนได้ศึกษามีหลายชนิดประกอบกัน อาจเป็นประเภทสิ่งพิมพ์ เช่น บทความ เนื้อหาเฉพาะเรื่อง จุลสาร บทเรียนโปรแกรม รูปภาพ เทป บันทึกเสียง สไลด์ เป็นต้น

5.4 ขั้นตอนของชุดกิจกรรม

ในการสร้างชุดกิจกรรมมีดังนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537) ได้เสนอขั้นตอนในการสร้างชุดกิจกรรมไว้ 10 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาและการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของวิชาทั้งหมดเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการกำหนดและสร้างชุดกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้เกิดหลักการของการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย วิเคราะห์หลักสูตรวิชา แบ่งหน่วยการเรียนรู้ กำหนดหัวเรื่องย่อยเรียงลำดับขั้นตอนของเนื้อหา ระบุสาระสำคัญ โดยการศึกษาและวิเคราะห์เนื้อหาสาระให้ละเอียดและชัดเจนนี้จะช่วยให้สร้างชุดกิจกรรมที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการเรียนการสอนของแต่ละวิชา
2. ในการตัดสินใจเรื่องวิธีการสอนและการจัดกิจกรรมในชุดการสอนต่อไป โดยการพิจารณาเหล่านี้ เราจะสามารถกำหนดและสร้างชุดการสอนที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. กำหนดหน่วยการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่สำคัญในการวางแผนการสอน โดยหน่วยการเรียนรู้เป็นส่วนที่แบ่งเนื้อหาสาระเรียนรู้ออกเป็นหน่วยย่อย ๆ ที่มีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องรวมกัน โดยปกติแล้ว หน่วยการเรียนรู้จะเกี่ยวข้องกับหัวข้อหลักหรือหัวข้อย่อยในวิชานั้น ๆ และมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเข้าใจและสามารถต่อยอดความรู้ในเรื่องนั้นได้
4. กำหนดความคิดรวบยอดหรือสาระสำคัญ หลักเกณฑ์ที่สำคัญเหล่านี้จะช่วยให้ผู้สอนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องและเป็นระบบ และให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่เข้าใจและสร้างความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. จุดประสงค์การเรียนรู้ต้องกำหนดให้สอดคล้องกับสาระสำคัญ
6. การวิเคราะห์งาน คือการวิเคราะห์งานและจัดลำดับกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมจะช่วยให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่เข้าใจและสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในแต่ละข้อ
7. เรียงลำดับกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการประสานกลมกลืนของการเรียนการสอนจะต้องนำกิจกรรมการเรียนรู้ของแต่ละข้อที่ทำกรวิเคราะห์งานและเรียงกิจกรรมไว้ทั้งหมดรวมเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ที่สุด เพื่อไม่ให้เกิดการซ้ำซ้อนในการ
8. สื่อการเรียน คือวัสดุอุปกรณ์และกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้สอนและผู้เรียนจะต้องจัดหาเพื่อเป็นแนวทางในการเรียนรู้ ซึ่งผู้สอนจะต้องจัดทำและจัดหาไว้ให้เรียบร้อย พร้อมทั้งจัดหาสื่อการเรียนรู้ และจะต้องเขียนออกมาให้ชัดเจนถึงวิธีการใช้สื่อในคู่มือผู้สอนเกี่ยวกับการใช้ชุดการสอน

9. การประเมินผล คือการเลือกใช้วิธีการประเมินผลขึ้นอยู่กับลักษณะของกิจกรรมและวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ โดยการประเมินผลนี้จะช่วยให้ครูหรือผู้ดูแลการเรียนรู้ได้ทราบถึงความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายและความก้าวหน้าของผู้เรียนในการเรียนรู้

10. การทดลองใช้ชุดกิจกรรมเพื่อหาประสิทธิภาพและปรับปรุงเหมาะสมควรเริ่มด้วยการทดลองกับกลุ่มเล็ก เพื่อตรวจสอบว่าชุดกิจกรรมทำงานได้ตามที่คาดหวังหรือไม่ และหาข้อบกพร่องหรือปรับปรุงที่ต้องทำในกรณีที่ชุดกิจกรรมยังไม่มีประสิทธิภาพตามคาดหวัง

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2545) ได้กำหนดขั้นตอนในการผลิตชุดการสอนไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์เนื้อหา คือ กระบวนการที่ใช้แบ่งแยกและวิเคราะห์เนื้อหาวิชาออกเป็นหน่วยย่อย ๆ ซึ่งจะใช้สอนได้ในครั้งเดียว โดยส่วนย่อยเหล่านี้อาจเป็นหน่วยการเรียนรู้เล็ก ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาหลักของวิชานั้น ๆ โดยส่วนที่จะต้องทำในการวิเคราะห์เนื้อหาคือ

1. การกำหนดหน่วย คือ การนำหน่วยเนื้อหาบทเรียนมากำหนดให้เป็นหน่วยระดับบทเรียน ซึ่งแต่ละหน่วยจะใช้สอนได้ประมาณ 60 – 80 นาที
2. การกำหนดหัวเรื่อง เป็นการนำแต่ละหน่วยเนื้อหาบทเรียน มากำหนดเป็นหัวเรื่องย่อยเป็น 4 -5 หัวเรื่อง เป็นส่วนในการนำไปสู่กิจกรรม
3. การกำหนดความคิดรวบยอด เป็นการเขียนข้อความที่เป็นสาระสำคัญของแต่ละหัวเรื่อง

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการสอนเป็นกระบวนการที่ครูใช้ในการคาดการณ์และวางแผนกิจกรรมการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 3 การผลิตสื่อการสอน เป็นการผลิตสื่อการสอนประเภทต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในแผนการสอน

ขั้นตอนที่ 4 การทดสอบประสิทธิภาพชุดการสอนเป็นกระบวนการที่ใช้ในการประเมินคุณภาพของชุดการสอนที่ถูกพัฒนาขึ้น โดยมุ่งหวังที่จะปรับปรุงและพัฒนาชุดการสอนให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ในการสร้างชุดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จะต้องมีการวางแผนและกำหนดเนื้อหาสาระการเรียนรู้ เมื่อได้ทำการวางแผนการสอนเสร็จสิ้นแล้ว ก็สามารถนำชุดกิจกรรมการเรียนรู้ไปทดลองใช้ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงตามความเหมาะสม ดังนี้

1. ศึกษาและวิเคราะห์เอกสารหลักสูตร
2. ศึกษาสาระการเรียนรู้เพื่อกำหนดเนื้อหาสาระของชุดกิจกรรมและการประเมินผลที่เหมาะสม
3. การสร้างชุดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำไปบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล โดยการกำหนดหน่วยการเรียนรู้ ชุดกิจกรรมย่อยในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ชื่อชุดกิจกรรม
4. กำหนดหมวดหมู่ เนื้อหา สาระ ประสบการณ์ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ หลักการหรือความคิดรวบยอดของหน่วยการเรียนรู้ การแบ่งหัวเรื่องย่อย เวลาในการเรียนรู้ โดยพิจารณาตามความเหมาะสมกับระดับชั้นปี สาระของกิจกรรมการเรียนรู้ จุดมุ่งหมายการเรียนรู้ นั้น ๆ
5. กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง การกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ จะต้องคำนึงถึงการสร้างกิจกรรมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมของการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ ผลกระทบของกิจกรรมการเรียนรู้ที่ถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม กระตุ้นพัฒนาการในผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ
6. กำหนดแบบประเมินผล ออกแบบแบบประเมินผลให้ตรงตามวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่กำหนดไว้ โดยประเมินประสิทธิผลของชุดกิจกรรมภายหลังผู้เรียนเข้ารับการอบรม เพื่อให้ผู้สอนทราบว่า ผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำมากขึ้นเพียงใด
7. ผลิตสื่อการสอนและวิธีการสอน รวมทั้งแยกหมวดหมู่สื่อการสอนตามหัวเรื่องก่อนนำไปหาประสิทธิภาพความตรง ความเที่ยงก่อนใช้
8. สร้างแบบทดสอบหลังการเรียนรู้โดยพิจารณาจากจุดประสงค์การเรียนรู้เป็นสำคัญ
9. หาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการเรียนรู้ตามเกณฑ์ที่กำหนด 80/80 เพื่อให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้
10. การนำชุดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล 2 ท่าน ด้านสื่อการเรียนการสอน 1 ท่าน ด้านการฝึกอบรม 2 ท่าน ด้านวิจัยและสถิติ 1 ท่าน และด้านการวัดและการประเมินผล 1 ท่าน เพื่อพิจารณาคุณภาพชุดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน ระดับ 1 – 5 โดย (Likert, 1967)

5 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด 1 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด ตามลำดับ

นำคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ 7 ท่าน มาหาคะแนนเฉลี่ย (Mean) ผลการประเมินคุณภาพของชุดกิจกรรมการเรียนรู้ใช้เกณฑ์การประเมินผล

11. การปรับปรุงชุดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมก่อนนำไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง

12. นำชุดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง

5.5 การหาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรม

ชุดกิจกรรมที่ถูกสร้างขึ้นจำเป็นต้องมีการหาประสิทธิภาพเพื่อวัดความสามารถของชุดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำของผู้เรียน ตามวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยต้องการวัด การดำเนินการหาประสิทธิภาพชุดกิจกรรมมีการดำเนินการตามกระบวนการ 2 วิธี ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2541)

1. วิธีการหาประสิทธิภาพเชิงเหตุผล (Rational Approach) เป็นกระบวนการที่ใช้ความรู้และเหตุผลในการตัดสินค่าประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ (Panel of Expert) เป็นผู้บ่งชี้การประเมินและตัดสินค่าประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมเหล่านี้ การใช้วิธีการหาประสิทธิภาพเชิงเหตุผล เป็นการใช้ข้อมูลและความรู้ เพื่อให้มีคุณภาพและความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2. วิธีการหาประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ (Empirical Approach) วิธีการนี้จะนำชุดกิจกรรมการเรียนรู้ไปทดลองใช้กับกลุ่มนักเรียนเป้าหมาย การหาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการเรียนรู้ส่วนมากใช้วิธีการหาประสิทธิภาพด้วยวิธีนี้ โดยวัดประสิทธิภาพเป็นเปอร์เซ็นต์จากการทำแบบฝึกหัดหรือกระบวนการเรียน หรือแบบทดสอบย่อยโดยแสดงเป็นค่าตัวเลข 2 ตัว เช่น $E1/E2 = 80/80$, $E1/E2 = 85/85$, $E1/E2 = 90/90$ เป็นต้น แบ่งย่อยได้ 2 แนวทาง ดังนี้

2.1 พิจารณาจากผู้เรียนจำนวนมาร้อยละ 80 สามารถบรรลุในระดับสูงร้อยละ 80 กรณีนี้เป็นนวัตกรรมสั้น ๆ ใช้เวลาน้อย เนื้อหาที่สอนมีเรื่องเดียว เกณฑ์ 80/80 หมายถึง ผู้เรียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของผู้เรียนทั้งหมดที่ทำได้ / คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของคะแนนทั้งหมดจากการทำแบบทดสอบวัดสมรรถนะด้านความรู้

2.2 พิจารณาจากผลระหว่างดำเนินการและผลเมื่อสิ้นสุดการดำเนินการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง กรณีใช้การสอนหลายครั้งมีเนื้อหาสาระมาก (3 บทขึ้นไป) มีการวัดผลระหว่างเรียน (Formative) หลายครั้ง

สรุปได้ว่า เกณฑ์ในการหาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการเรียนรู้ มีวิธีการหาประสิทธิภาพให้เหมาะสมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยขึ้นอยู่กับธรรมชาติของวิชา และเนื้อหาที่นำมาสร้างชุดกิจกรรมการเรียนรู้

5.6 ประโยชน์ของชุดกิจกรรม

อุษา คำประกอบ (2550) ได้กล่าวถึงคุณค่าของชุดกิจกรรมตามแนวคิดของแฮริส เบอร์กอร์ไว้ 5 ประการ คือ

1. ผู้เรียนทดสอบตัวเองก่อนเรียนว่าไม่รู้อะไร เพื่อที่จะได้เรียนและศึกษาได้ตรงจุด

2. ผู้เรียนสามารถนำบทเรียนไปเรียนที่ไหนก็ได้ตามความพอใจ

3. เมื่อเรียนจบแล้วผู้เรียนสามารถทดสอบตัวเองได้ทันทีเวลาไหนก็ได้

4. การพบปะกับผู้สอนมากขึ้นทำให้เกิดสัมพันธที่มีความสัมพันธ์กับผู้สอนที่มีความเข้าใจความต้องการและความสนใจของนักเรียน ซึ่งจะช่วยให้นักเรียนได้รับคำแนะนำและการสนับสนุนอย่างตรงไปตรงมาในขณะที่เรียนรู้

5. คะแนนที่ผู้เรียนได้รับจะขึ้นอยู่กับความสามารถและความพยายามของผู้เรียนเอง ไม่มีคำว่าสอบตกสำหรับผู้ที่เรียนไม่สำเร็จ เนื่องจากผู้เรียนทุกคนมีโอกาสในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้ของตนเอง

สมจิต หนูเจริญกุล (2543) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของชุดกิจกรรมไว้ ดังนี้

1. ชุดกิจกรรมช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามอัตราและความสามารถของแต่ละบุคคล

2. ชุดกิจกรรมช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนครู

3. ชุดกิจกรรมใช้สอนซ่อมเสริมให้กับผู้เรียนที่เรียนไม่ทัน

4. ชุดกิจกรรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการอ่าน

5. ชุดกิจกรรมช่วยไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายจากการเรียนที่ต้องทบทวนซ้ำซาก

6. ชุดกิจกรรมสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลไม่จำเป็นต้องเรียนพร้อมกัน

7. ชุดกิจกรรมสร้างความมั่นใจแก่ผู้เรียน หากตอบผิดไม่มีผู้ตำหนิแบบไม่สุภาพ

8. ชุดกิจกรรมทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ดี ไม่จดจ่อกับการฟังที่ครูสอนอย่างเดียว

9. ชุดกิจกรรมช่วยลดภาระของครูในการสอน

10. ชุดกิจกรรมช่วยประหยัดรายจ่ายที่ต้องเตรียมสำหรับนักเรียนที่มีจำนวนมาก

11. ชุดกิจกรรมทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ตลอดเวลา
12. ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ไม่จำกัดเรื่องเวลาและสถานที่
13. ชุดกิจกรรมส่งเสริมความรับผิดชอบแก่ผู้เรียน

5.7 วิธีการฝึกอบรม

การฝึกอบรมจะประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่ขึ้นอยู่กับวิธีการฝึกอบรม ซึ่งมีวิธีการฝึกอบรมที่หลากหลายวิธี ดังนี้

1. การบรรยาย (Lecture) การบรรยายเป็นวิธีการฝึกอบรมที่ใช้กันอย่างแพร่หลายและยาวนาน การบรรยายเป็นการพูดเพื่อให้ผู้ฟังเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ที่วิทยากรต้องการนำเสนอ แต่มีข้อเสียคือเป็นการพูดสื่อสารทางเดียว มีการใช้เทคนิคและอุปกรณ์ประกอบการบรรยาย และวิธีการฝึกอบรมโดยการบรรยายนิยมจัดในสถาบันการศึกษาและการจัดประชุมต่าง ๆ

2. การประชุม/การอภิปรายกลุ่มย่อย (group discussion) เป็นลักษณะของการประชุมที่มีบุคคล ตั้งแต่ 2 – 6 คน มาร่วมประชุม ปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน พิจารณาประเด็นปัญหา ซึ่งอาจเป็นปัญหาเดียวกันหรือต่างกันในช่วงเวลาที่กำหนด มีวิทยากรประจำกลุ่มทำหน้าที่คอยช่วยเหลือ แต่ละกลุ่มต้องเลือกประธานและเลขานุการของกลุ่มเพื่อดำเนินการ

3. การประชุม/การอภิปรายกลุ่มใหญ่ (forum discussion) เป็นเทคนิคที่ใช้กับที่ประชุมขนาดใหญ่ที่มีคนจำนวนมาก และเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุม/ฝึกอบรมแสดงความคิดเห็น ชักถามแสดงข้อเท็จจริง ปรึกษาหารือ

4. การสาธิต (Demonstration) เป็นการแสดงให้เห็นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นการปฏิบัติจริง นิยมใช้กับหัวข้อวิชาที่มีการปฏิบัติ เช่น การสาธิตการทำคลอด การสาธิตการอาบน้ำทารก

5. การศึกษากรณีตัวอย่าง (Case Study) เป็นการศึกษาที่นำกรณีศึกษาเรื่องราวที่เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริงและผ่านการวิเคราะห์แล้วว่ามีประโยชน์และเหมาะสม มาเสนอในกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมแล้วให้สมาชิกในกลุ่มใช้หลักวิชาการและประสบการณ์มาวิเคราะห์กรณี โดยมีวิทยากรที่ปรึกษาคอยให้คำแนะนำ

6. การสอนงาน (Coaching) มักเป็นการสอนหรืออบรมในระหว่างการทำงาน อาจสอนตัวต่อตัวเป็นรายบุคคลหรือสอนเป็นกลุ่มเล็ก ๆ วิทยากรซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้สอนงานต้องมีประสบการณ์และทักษะในเรื่องที่สอนจริง ๆ

7. การระดมสมอง (Brain-Storming) การระดมสมองเป็นการประชุมกลุ่มเล็กไม่เกิน 15 คน เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ความคิดหรือข้อเสนอทุกอย่างจะนำมาพิจารณาทุกอันยกเว้นอันหนึ่ง แล้วเลือกความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่

8. เกมการบริหาร (management games) เป็นการแข่งขันระหว่างกลุ่มคนตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยแข่งขันเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง เป็นการให้ปฏิบัติเหมือนเหตุการณ์จริง เช่น การสื่อสาร การตัดสินใจ การวางแผน การเป็นผู้นำ มนุษย์สัมพันธ์

9. การแสดงบทบาทสมมติ (Role playing) เป็นเทคนิคที่ใช้ในการฝึกอบรมและการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจและเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้น เรื่องที่เป็นกรณีตัวอย่างจะถูกนำเสนอในรูปแบบของบทบาทที่ผู้เรียนจะเล่นหรือแสดงออกมาในบทบาทต่าง ๆ

10. การสัมมนา (Seminar) ส่วนใหญ่การสัมมนาเป็นการประชุมของผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายกัน แล้วพบปัญหาเหมือนกัน มาร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางปฏิบัติในการแก้ปัญหา นั้น การจัดประชุมในลักษณะนี้จะเป็นกลุ่มที่ไม่ใหญ่มากนัก

11. การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (field trip) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ เป็นการนำผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปศึกษายังสถานที่อื่น ๆ ซึ่งอยู่นอกสถานที่ฝึกอบรม เพื่อให้พบเห็นของจริง

12. การประชุม/การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นรูปแบบของการฝึกอบรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ สามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติงานในสถานที่จริงที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติอยู่

การแบ่งประเภทการฝึกอบรมตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมี 3 ประเภท ดังนี้ (อาชัญญา รัตนอุบล, 2557)

เทคนิคการฝึกอบรมที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ (knowledge) ได้แก่ เทคนิคต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การบรรยาย (lecture)
2. การอภิปรายเป็นคณะ (panel discussion)
3. การบรรยายเป็นคณะ (symposium)
4. การประชุมอภิปราย (conference)
5. ทัศนศึกษา (field trip)
6. โครงการศึกษา (project methods)
7. การสอนแนะงาน (coaching)

8. การฝึกอบรมไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน (on-the-job-training)
9. แบบเรียนสำเร็จรูป (programmed instruction)
10. การระดมสมอง (brainstorming)
11. การสัมมนา (seminar)

เทคนิคการฝึกอบรมที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านทักษะ (skill) ของผู้รับการฝึกอบรม ได้แก่

1. การสาธิต (demonstration)
2. การทำงานในฐานะผู้ช่วยหรือลูกมือชั่วคราว (apprenticeship)
3. การฝึกปฏิบัติ (exercise)
4. โครงการศึกษา (project methods)
5. การฝึกปฏิบัติงานในเวลาจำกัด (in-basket)
6. การฝึกอบรมไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน (on-the-job-training)
7. วิธีประสบเหตุการณ์ (incident method)
8. เกมการบริหาร (management games)
9. การสอนแนะงาน (coaching)
10. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop)
11. การสร้างสถานการณ์จำลอง (simulations)

เทคนิคการฝึกอบรมที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านเจตคติ (attitude) ของผู้รับการฝึกอบรม ได้แก่

1. การแสดงบทบาทสมมุติ (role-playing)
2. กรณีศึกษา (case study)
3. การอภิปรายกลุ่ม (group discussion)
4. การสร้างสถานการณ์จำลอง (simulations)
5. เกมการบริหาร (management games)
6. การฝึกอบรมเพื่อเรียนรู้เขารู้เรา (sensitivity training)
7. การประชุมกลุ่มซินดิเคต (syndicate)
8. การฝึกปฏิบัติ (exercise)
9. วิธีประสบเหตุการณ์ (incident method)
10. การประชุมฟิชโบล (fishbow)

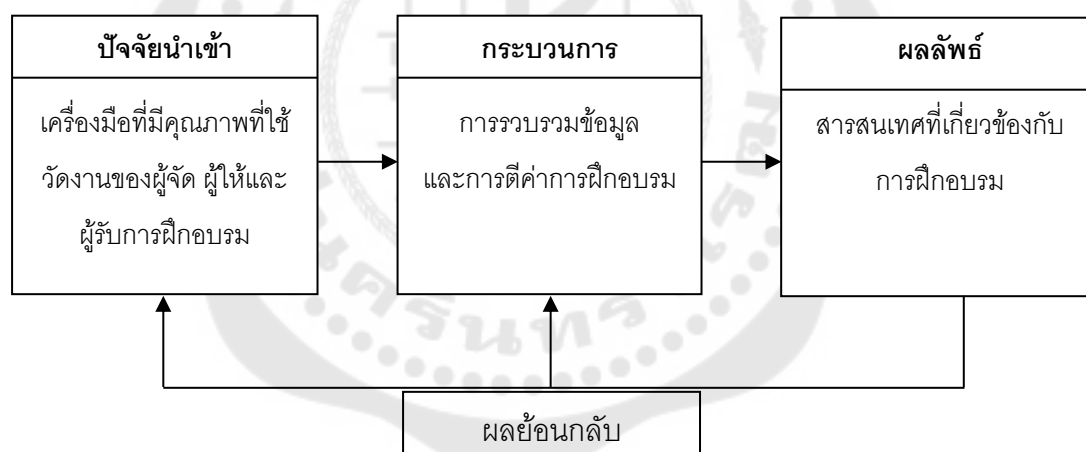
ดังนั้นเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้จัดการอบรม/วิทยากรสามารถที่จะเลือกใช้เทคนิควิธีการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้หรือการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

5.8 การประเมินผลการฝึกอบรม

กระบวนการประเมินการฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของระบบการฝึกอบรม การเข้าใจขอบข่ายของระบบการฝึกอบรม จะช่วยให้เข้าใจถึงกระบวนการฝึกอบรมได้ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วย 1) ระบบการประเมินการฝึกอบรม 2) กระบวนการสร้างเครื่องมือเพื่อการประเมินการฝึกอบรม 3) กระบวนการรวบรวมข้อมูลเพื่อการฝึกอบรม และ 4) กระบวนการตีค่าของการฝึกอบรม ดังนี้ (ปรีชา วิหคโต, 2537)

5.8.1 ระบบการประเมินการฝึกอบรม

การที่จะให้การประเมินผลมีประสิทธิภาพและได้ผลเป็นที่น่าเชื่อถือได้นั้น จะต้องพิจารณาปัจจัยสำคัญในแต่ละส่วนของระบบการฝึกอบรม ดังนี้



ภาพประกอบ 6 แสดงระบบการประเมินการฝึกอบรม

จากภาพประกอบ 6 ระบบการประเมินที่ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์และผลย้อนกลับนั้น ในแต่ละองค์ประกอบ

งานสำคัญช่วงปัจจัยนำเข้า ได้แก่ การสร้างเครื่องมือที่มีคุณภาพ เพื่อใช้วัดงานของผู้จัด ผู้ให้ และผู้รับการฝึกอบรม ทั้งด้านบริหาร บริการ และวิชาการ ทั้งระยะก่อนระหว่าง และหลังการฝึกอบรม

งานสำคัญช่วงกระบวนการ ได้แก่ การรวบรวมข้อมูลและการตีค่าการฝึกอบรมของผู้จัด ผู้ให้ และผู้รับการฝึกอบรม ทั้งด้านบริหาร บริการ และวิชาการ ทั้งระยะก่อน ระหว่างและหลังการฝึกอบรม

งานสำคัญช่วงผลลัพธ์ ได้แก่ ให้สารนิเทศที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่ชัดเจนกับผู้จัด ผู้ให้และผู้รับการฝึกอบรม เพื่อกำหนดทางเลือกที่มีประโยชน์สูงสุดแต่ประหยัดที่สุด

งานสำคัญช่วงผลลัพธ์ ได้แก่ การนำทางเลือกไปปรับปรุงปัจจัยนำเข้าหรือกระบวนการ ด้านบริหาร บริการ และวิชาการในระยะก่อน ระหว่าง และหลังการฝึกอบรม

5.8.2 กระบวนการสร้างเครื่องมือเพื่อการประเมินการฝึกอบรม กระบวนการสร้างเครื่องมือมี 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดลักษณะของสิ่งที่จะวัด เป็นการกำหนดสิ่งที่ต้องการวัด เช่น การพัฒนาหลักสูตร การวางแผนงานการฝึกอบรม และการประชาสัมพันธ์การฝึกอบรม เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดชนิดของเครื่องมือ เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการประเมินมีหลายประเภท เช่น แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ ต้องเลือกเครื่องมือให้เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด

ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการสร้างเครื่องมือ การสร้างเครื่องมือวัดที่ได้เลือกประเภทแล้วตามขั้นตอนที่ 2 ผู้ประเมินสามารถสร้างตามเทคนิคการสร้างเครื่องมือแต่ละประเภทหรือสร้างโดยอาศัยความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญ 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาของสิ่งที่จะวัด 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัด เพื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับเทคนิคการสร้าง การวิเคราะห์และการทดสอบประสิทธิภาพของเครื่องมือ

ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์และพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือ เครื่องมือที่สร้างแล้วในขั้นตอนที่ 3 นั้นต้องนำมาวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่ามีคุณภาพตามมาตรฐานของเครื่องมือแต่ละชนิดหรือไม่ วิธีการวิเคราะห์และพัฒนาคุณภาพทำได้ 2 วิธี ได้แก่ 1) ให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและเทคนิคการวัดประเมินเป็นผู้วิเคราะห์ หรือ 2) นำเครื่องมือไปทดลองใช้กับกลุ่มที่คล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำผลการทดลองมาวิเคราะห์แล้วปรับปรุงเครื่องมือจนเครื่องมือนั้นมีคุณภาพตามมาตรฐานของเครื่องมือแต่ละประเภททั้งเรื่องความเที่ยง และความตรง

ขั้นตอนที่ 5 การสร้างเกณฑ์ในการแปลความหมายคะแนน หลังจากพัฒนาเครื่องมือจนมีคุณภาพแล้วจะสร้างเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนว่า หากนำเครื่องมือไปใช้และผู้ตอบทำคะแนนได้เช่นนั้น จะหมายความว่าอย่างไร เกณฑ์การแปล

ความหมายคะแนนมี 2 ประเภท ได้แก่ 1) เกณฑ์ที่อิงกลุ่มบุคคล เรียกว่า เกณฑ์ปกติ (Norm) และ 2) เกณฑ์ที่อิงสมรรถภาพ (competency) ที่ผู้ตอบจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับเกณฑ์การยอมรับว่าบรรลุวัตถุประสงค์

ขั้นตอนที่ 6 การเขียนคู่มือการใช้เครื่องมือ เป็นการเขียนคำแนะนำเกี่ยวกับเครื่องมือ เช่น เครื่องมือนี้มีไว้เพื่อวัดอะไร วิธีการสร้างเครื่องมือมีขั้นตอนอย่างไร คุณภาพเครื่องมือเป็นอย่างไร ขั้นตอนการนำเครื่องมือไปใช้ทำได้อย่างไร และการแปลความหมายของคะแนนเป็นอย่างไร

5.8.3 กระบวนการรวบรวมข้อมูลเพื่อการฝึกอบรม กระบวนการรวบรวมข้อมูลมี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เลือกวิธีการรวบรวมข้อมูล เช่น 1) วิธีการให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมเป็นผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ 2) วิธีการให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม เป็นผู้ให้ข้อมูล เช่น การระดมสมอง การสอบถาม การสัมภาษณ์ 3) ผู้ประเมินการฝึกอบรมเป็นผู้สังเกตพฤติกรรม 4) วิธีการให้ผู้รับการฝึกอบรมเป็นผู้ให้ข้อมูลด้วยการศึกษาเชิงทดลองหรือกึ่งทดลอง การศึกษาเชิงสำรวจจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ หรือการสังเกตผู้รับการฝึกอบรม เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลเป็นได้ทั้งแบบทดสอบเมื่อต้องการทดสอบความรู้ด้านพุทธิพิสัย การสังเกตพฤติกรรมด้านจิตพิสัย หรือทักษะพิสัย หรือการสัมภาษณ์ หรือสอบถามเมื่อต้องการวัดความคิดเห็น ความรู้สึก ซึ่งไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง

ขั้นที่ 2 รวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล สามารถรวบรวมข้อมูลได้ทั้งในระยะก่อน ระหว่างและหลังการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการเลือกเสนอ แบบบรรยาย แบบตาราง แบบภาพ เช่น กราฟแท่ง กราฟเส้น หรือแผนภูมิตามลักษณะของข้อมูล

5.8.4 กระบวนการตีค่าของการฝึกอบรม การตีค่ามี 3 กลุ่มแนวคิด ได้แก่ การตีค่าด้วยการยึดเกณฑ์ การตีค่าด้วยการยึดกลุ่ม และการตีค่าด้วยการยึดเกณฑ์และยึดกลุ่ม

สรุป กระบวนการประเมินการฝึกอบรม ประกอบด้วย 3 กระบวนการได้แก่ กระบวนการสร้างเครื่องมือ กระบวนการรวบรวมข้อมูล และกระบวนการตีค่า

5.9 การพัฒนากิจกรรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำไปบริการ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม และการฝึกอบรม สามารถสรุปเป็นหัวข้อ การพัฒนากิจกรรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำไปบริการ ได้ดังนี้

ชุดกิจกรรมประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้ (ทีศนา แซมถวี, 2559)

1. ชื่อกิจกรรม ประกอบด้วย หมายเลขกิจกรรม ชื่อของกิจกรรมและเนื้อหา
2. คำชี้แจง เป็นส่วนที่ใช้ในการอธิบายความมุ่งหมายหลักของกิจกรรมและ ลักษณะของการจัดกิจกรรมเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ก่อนเริ่มการเรียนรู้
3. จุดมุ่งหมาย เป็นส่วนที่ระบุเป้าหมายหรือผลที่ต้องการให้ผู้เรียนบรรลุมาจาก กิจกรรมนั้น โดยจุดมุ่งหมายที่สำคัญจะช่วยกำหนดทิศทางและเป้าหมายให้กับกิจกรรม
4. สื่อ เป็นส่วนที่ระบุถึงวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการดำเนินกิจกรรมเพื่อช่วยให้ ครูทราบว่าจะต้องเตรียมอะไรบ้าง
5. เวลาที่ใช้ เป็นการระบุจำนวนเวลาโดยประมาณว่ากิจกรรมนั้นควรใช้เวลาเท่าใด
6. ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม เป็นส่วนที่ระบุวิธีการดำเนินกิจกรรมเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยจะระบุขั้นตอนหรือกิจกรรมที่ผู้เรียนต้องทำตามเพื่อเตรียมความพร้อม และปฏิบัติในกิจกรรมตามที่กำหนด
7. ภาคผนวก เป็นส่วนที่ใช้ในการเสริมสร้างและสนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ โดยจะประกอบด้วยวัสดุ อุปกรณ์ หรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม เช่น เฉลยแบบทดสอบ ตัวอย่างข้อมูล เอกสารเพิ่มเติม

กำหนดกระบวนการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้ และกำหนดการจัด กระบวนการเรียนรู้ ดังนี้

1. แนวคิดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

Active Learning มีแนวคิดพื้นฐานมาจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง Constructivism theory เป็นการเรียนรู้แบบเชิงรุก ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ ระดับ การเรียนรู้จะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมของผู้เรียน (Bonwell & Eison, 1991) กิจกรรมใน การเรียนรู้ ได้แก่ การฟัง การอ่าน การเขียน การอภิปราย การแก้ปัญหา การสะท้อนความคิด เกิด บรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้เรียนและผู้สอน มุ่งให้ผู้เรียนกระตือรือร้น คิดค้นหาความรู้ และหาคำตอบอยู่ตลอดเวลา (Active Learner) เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ อาจารย์ผู้สอนจะต้องกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ เช่น เมื่อผู้เรียนเกิดข้อ สงสัยแล้วถามอาจารย์ผู้สอน อาจารย์ผู้สอนใช้เทคนิคการสะท้อนคำถามกลับ เป็นการกระตุ้นให้

ผู้เรียนคิดหาคำตอบ สร้างบรรยากาศให้เกิดห้องเรียนแห่งความสงสัย (Community of Inquiry) เช่น การจัดการเรียนการสอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem - based learning) ซึ่งการเรียนการสอนแบบนี้จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้โดยการทำงานเป็นทีม (Team based learning) ทำให้ผู้เรียนสามารถลำดับการเรียนรู้เป็นขั้นเป็นตอนได้ด้วยตนเอง ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน มีทักษะในการประสานงานและติดต่อสื่อสาร ซึ่งในที่สุดผู้เรียนจะตกผลึกทางความคิดของผู้เรียนได้เอง (Crystal – based learning)

บทบาทของอาจารย์ผู้สอน ต้องเป็นผู้ที่ฉลาด รอบรู้ ช่างสังเกตและคอยควบคุมกำกับห้องเรียน มีความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ยืดหยุ่น ดังนี้ 1) กระตุ้นให้เกิดห้องเรียนที่อยากรู้ อยากเห็น อยากหาคำตอบ สอนให้น้อยลงแต่เน้นส่งเสริมให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้ามากขึ้น หรือที่เรียกว่า ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ 2) นำกระบวนการวิจัยและผลการวิจัยมาใช้ในการเรียนการสอน 3) กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ เพื่อต่อยอดจนถึงการคิดค้นนวัตกรรม 4) กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และทำงานร่วมกัน 5) วิเคราะห์ให้ผู้เรียนรายบุคคล เพื่อหาจุดเด่น จุดด้อย และเร่งแก้ไข 6) กระตุ้นให้ผู้เรียนตระหนักถึงการอยู่ร่วมกัน การแบ่งปัน มีจิตสาธารณะ

ผู้วิจัยได้ศึกษากิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบ Active learning (Eagle, 1969; ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2557) ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. การเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self-Directed Learning) กระบวนการที่ผู้เรียนเป็นตัวกำหนดและควบคุมกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง ผู้เรียนมีความสามารถในการวางแผนการเรียนรู้ ตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม ค้นหาและวิเคราะห์ข้อมูล และประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2. การเรียนรู้ตามสถานการณ์จริง (Situating learning) วิธีการที่นิยมในการจัดการเรียนการสอนแบบการเรียนรู้ตามสถานการณ์จริงคือ การจัดกิจกรรมแก้ปัญหาความสามารถทางวิชาการ ให้ผู้เรียนเผชิญปัญหา ร่วมกันแก้ปัญหา แสวงหาข้อมูลแล้วนำข้อมูลนั้นมาใช้ในการตัดสินใจ

3. การเรียนรู้แบบทีม (Team-based Learning) โดย Michaelson (2002) เป็นการเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐาน เป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง เน้นการร่วมมือในการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ แบ่งกลุ่มผู้เรียน 5-7 คน/กลุ่ม มีวัตถุประสงค์การเรียนรู้แบบทีม ดังนี้

1) สร้างความมั่นใจว่าผู้เรียนได้เรียนรู้ตามหลักของรายวิชา

- 2) พัฒนาความสามารถด้านการคิดและการแก้ปัญหา
- 3) เตรียมผู้เรียนให้มีความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 4) ส่งเสริมทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทักษะการทำงาน

เป็นทีม

- 5) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนรู้

หลักการสำคัญ 3 ประการของการเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐาน (Team-based learning)

3.1 การเตรียมความพร้อมก่อนการเข้าชั้นเรียน preparation (pre-class) โดยผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ต้องศึกษาเนื้อหารายวิชามาล่วงหน้าก่อนชั้นเรียน โดยอาจใช้สื่อ ประเภทตำรา บทความ วิดีโอ

3.2 การตรวจสอบความรู้ก่อนเรียนรู้ (readiness assurance) ใช้เวลาในชั้นตอนนี้ 45-75 นาที แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การทดสอบผู้เรียนรายบุคคล (Individual test) 2) การทดสอบเป็นทีม (Team test) 3) การเขียนสะท้อนความคิดเห็น written appeals (from teams) 4) การให้ความกระจ่างแก่ผู้เรียน (Clarifying lecture)

3.3 การประยุกต์ใช้ความรู้จากเนื้อหาวิชา (application of course concepts) ใช้เวลาในชั้นตอนนี้ 1 – 4 ชั่วโมง ซึ่งอาจจะเป็นการมอบหมายงานตามสภาพจริง (Authentic Tasks) แบบฝึกหัด กรณีศึกษา และอื่น ๆ

4. การเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning) เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนกำหนดการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เริ่มจากการกำหนดปัญหา แสวงหาข้อมูลเพื่อแก้ปัญหา สรุปข้อมูลเพื่อแก้ปัญหา ผู้สอนให้คำแนะนำคัดกรองวิธีการแก้ปัญหา ส่งเสริมให้คำแนะนำในการแก้ปัญหา ประเมินความรู้ คำตอบต่อการแก้ปัญหา การเรียนการสอนแบบนี้จะส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มและพัฒนาทักษะทางสังคม กิจกรรมการเรียน ได้แก่ การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative Learning group) จัดให้สมาชิกที่มีความสามารถที่แตกต่างกันมาอยู่ในกลุ่มเดียวกัน กลุ่มจะเกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน และการจัดกิจกรรมการเรียนแบบใช้เกม (Games) เป็นการนำเกมเข้ามามีบทบาทในการเรียนการสอน ซึ่งกิจกรรมนี้สามารถทำได้ตั้งแต่ขั้นการเตรียมเข้าสู่บทเรียน การสอน การมอบหมายงาน และขั้นสรุปผล

5. การเรียนรู้แบบใช้วิจัยเป็นฐาน (Research-Based Learning) เป็นการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีเครื่องมือในการเรียนรู้ตลอดชีวิต รู้จักการสร้างกระบวนการเรียนรู้ด้วย

ตนเอง รู้จักตั้งคำถาม หาคำตอบด้วยตนเองจากการค้นคว้าหาข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ กระบวนการเรียนรู้เริ่มตั้งแต่การมอบหมายให้ผู้เรียนไปสืบค้นงานวิจัย คัดเลือกงานวิจัย สรุป และนำผลการวิจัยไปใช้ ซึ่งผู้เรียนจะได้ทักษะ การสืบค้น การสังเคราะห์งานวิจัยและกระบวนการวิจัย กิจกรรมการเรียนการสอนที่สามารถจัดได้ เช่น กิจกรรมการเรียนรู้จัดแบบกระบวนการวิจัย (Mini-research proposals) โดยอิงกระบวนการวิจัยเป็นหลัก เริ่มจากให้ผู้เรียนกำหนดหัวข้อที่ต้องการเรียนรู้ วางแผนการเรียน เรียนรู้ตามแผน สรุปความรู้ สะท้อนความคิดในสิ่งที่ได้เรียนรู้

6. การเรียนรู้แบบแลกเปลี่ยนความคิด (Think-pair-share) เป็นการจัดการเรียนรู้ โดยการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันและช่วยกันในการเรียนรู้ โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มเล็ก ๆ (Lyman, 1981) สมาชิกกลุ่มประกอบด้วยผู้เรียนที่มีความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน ผู้เรียนจะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ช่วยเหลือพึ่งพากัน

7. การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative learning) การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเป็นการจัดการเรียนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการเรียนทั้งของตนเองและของกลุ่ม โดยมุ่งความสำเร็จเป็นเป้าหมายในการเรียน (Johnson & Johnson, 1994; Slavin, 1995) เป็นการเรียนแบบกลุ่มเล็ก ๆ ตั้งแต่ 4 คนขึ้นไปมาร่วมทำกิจกรรมกลุ่ม ซึ่งสมาชิกในกลุ่มเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน แต่ผู้เรียนมีความสนใจในประเด็นหรือเรื่องเดียวกัน

8. การเรียนรู้แบบใช้เกม (Games based Learning) คือการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้สอนนำเกมเข้าบูรณาการในการเรียนการสอน ซึ่งถูกออกแบบมาเพื่อให้ผู้เรียนมีความสนุกสนานไปพร้อมกับการได้เรียนรู้ ใช้ได้ทั้งในชั้นการนำเข้าสู่บทเรียน การสอน การมอบหมายงานและหรือขั้นการประเมิน การใช้เกมในการเรียนรู้ช่วยดึงดูดความสนใจของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนสนุก ไม่น่าเบื่อ

9. การแสดงบทบาทสมมุติ (Role Playing) คือการสอนที่ใช้บทบาทที่สมมุติขึ้นจากสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งที่มีความใกล้เคียงกับความเป็นจริง เพื่อให้ผู้เรียนแสดงบทบาทตามที่ตนได้รับ Eckard & An (1981); Harmer (2007); Littlewood (1981); Revell (1979) กล่าวว่า เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนถูกกำหนดให้แสดงตามสถานการณ์ที่กำหนดขึ้นตามบุคลิกลักษณะที่แตกต่างกันออกไป

10. การเรียนรู้แบบเน้นโครงการ (Project-Based learning) เน้นให้ผู้เรียนได้ผลิตผลงานผ่านโครงการเริ่มจากการแสวงหาความรู้ กระบวนการคิดและทักษะในการแก้ปัญหา การเรียนแบบนี้จะสร้างความรู้ที่เป็นรูปธรรมแก่ผู้เรียน ไม่ลืมนำ กิจกรรมการเรียนรู้ที่สามารถจัดได้ เช่น เทคนิคกลุ่มสืบค้น (Group Investigation) เป็นเทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือ

โดยจัดผู้เรียนออกเป็นกลุ่มเพื่อเตรียมโครงการที่ผู้สอนมอบหมายให้ สืบค้น สรุปความรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบแผนผังความคิด (Concept mapping) ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้สรุปความคิดรวบยอดของตนเองออกมาผ่านผังความคิด การเรียนรู้แบบนี้จะทำให้ผู้เรียนจำได้ดี

11. การเรียนรู้แบบเน้นผลงาน (Productivity-Based learning) เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนสร้างผลงาน สร้างองค์ความรู้จากการเรียนรู้ในเรื่องนั้น ๆ กิจกรรมการเรียนการสอนสามารถจัดแบบเทคนิคแบ่งปันความสำเร็จ (Student Team Achievement Division) ซึ่งทุกคนในกลุ่มต้องพัฒนาความรู้ของตนเองในเรื่องที่อาจารย์ผู้สอนกำหนด ช่วยเหลือ ทบทวนความรู้ให้แกกัน

12. การเรียนรู้แบบเน้นการทำงาน (Work-Based learning) เป็นการผสมผสานทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเข้าด้วยกัน ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริงในสถานประกอบการ ซึ่งนักศึกษาพยาบาลจะได้ฝึกปฏิบัติตั้งแต่วิชาปฏิบัติการพื้นฐานการพยาบาลจนถึงวิชาบริหารการพยาบาลที่นักศึกษาได้ฝึกเป็นหัวหน้าเวร และสมาชิกทีม นักศึกษาจะได้เรียนรู้ผ่านกระบวนการทำงานจริงบนหอผู้ป่วย รู้จักคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา และร่วมกันทำงานเป็นทีม

13. การเรียนรู้แบบเน้นการตกผลึก (Crystal-Based learning) การเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนคิดค้นด้วยตนเอง ทำความเข้าใจ สรุป วิเคราะห์และสังเคราะห์ เกิดการคิดรวบยอด ผู้เรียนจะต้องเข้าใจวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา ประเด็นหลักของรายวิชา บทบาทของอาจารย์ผู้สอนคือมอบหมายให้ผู้เรียนไปศึกษาเอกสาร วิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิดตามประเด็นที่กำหนด ผู้เรียนจะต้องแยกเป็นประเด็นตามแนวคิดของผู้เรียนเอง วิเคราะห์ เจาะลึก จนตกผลึกทางความคิดของตนเอง จากนั้นกลุ่มเพื่อนและอาจารย์ช่วยวิเคราะห์ วิจัย

14. การเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริง (simulation-based learning) เป็นกระบวนการที่ผู้สอนจัดอุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่เกี่ยวข้องและสร้างสิ่งแวดล้อมเลียนแบบลักษณะเหมือนจริง เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติ ฝึกการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจและแก้ปัญหาในสถานการณ์นั้น ๆ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ระดับของสถานการณ์จำลองเสมือนจริง

การจัดการเรียนรู้โดยการจำลองสถานการณ์เสมือนจริงจะออกแบบสถานการณ์ที่เลียนแบบสถานการณ์จริงในคลินิกบางส่วน หรือเกือบทั้งหมด ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และระดับของการเรียนรู้ที่คาดหวัง ความเสมือนจริงมีตั้งแต่ ระดับต่ำ

ระดับกลาง และระดับสูง ผู้สอนสามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ (สมจิตต์ สีนุชชัย และกันยารัตน์ อุบลวรรณ, 2560) ดังนี้

1. สถานการณ์จำลองเสมือนจริงระดับต่ำ (Low-fidelity simulation) เป็นการจัดสถานการณ์จำลองเสมือนจริงไม่มาก หุ่นจำลองที่ใช้เป็นหุ่นที่ไม่มีปฏิริยาตอบสนองด้านร่างกาย ไม่สามารถเคลื่อนไหวได้เหมือนของจริง เช่น หุ่นแขนสำหรับฉีดยา นิยมนำมาใช้ในรายวิชาปฏิบัติการพยาบาลพื้นฐาน ซึ่งสถานการณ์จำลองเสมือนจริงระดับต่ำนี้มีการนำมาใช้ทุกสถาบันที่เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตร์

2. สถานการณ์จำลองเสมือนจริงระดับปานกลาง (Medium-fidelity simulation) เป็นสถานการณ์จำลองที่ค่อนข้างเสมือนจริง หุ่นจำลองที่ใช้เป็นหุ่นที่มีชีพจร เสียงหัวใจและปอด แต่ไม่มีการเคลื่อนไหวของทรวงอก และไม่มีการเคลื่อนไหวของตา (Seropian, Brown, Gavilances, & Driggers, 2004) หุ่นประเภทนี้ได้ถูกนำมาใช้ในการฝึกทักษะปฏิบัติการพยาบาลที่ซับซ้อนขึ้น เช่น การประเมินสภาพผู้ป่วยและการช่วยฟื้นคืนชีพ

3. สถานการณ์จำลองเสมือนจริงระดับสูง (High-fidelity simulation) เป็นสถานการณ์จำลองที่มีการจำลองเหตุการณ์ที่เสมือนจริงมาก หุ่นจำลองที่ใช้เป็นหุ่นที่เหมือนร่างกายมนุษย์จริง มีการใช้เทคโนโลยีด้านคอมพิวเตอร์มาจำลองปฏิริยาทางด้านร่างกาย โดยมีชุดคำสั่งที่สามารถประเมินการทำงานของร่างกายได้ เช่น ชีพจร เสียงหัวใจ และปอด การเคลื่อนไหวของทรวงอก และตา พร้อมเสียงพูด การใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริงระดับสูงนี้ ผู้สอน ผู้เรียนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในสถานการณ์ต่าง ๆ ตามที่กำหนด เช่น บทบาทผู้ป่วย ญาติผู้ป่วย บทบาทพยาบาลและแพทย์ ซึ่งสถานการณ์จำลองระดับสูงถูกนำมาออกแบบการเรียนการสอนที่เน้นการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การทำงานเป็นทีม และการปฏิบัติงานในภาวะวิกฤติ (Nickerson, & Pollard, 2010)

กระบวนการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริงเป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ใช้ประสบการณ์จำลองหรือสร้างสถานการณ์ที่คล้ายกับสถานการณ์จริง เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และปฏิบัติตามสถานการณ์นั้นเพื่อสะท้อนความเข้าใจและทักษะที่ต้องการในสถานการณ์จริง

สรุปกระบวนการที่ใช้ในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการของนักศึกษาพยาบาลในการศึกษาคั้งนี้ ใช้แนวคิดในการสร้างชุดกิจกรรมของทีศนา แชมณี (2559) แนวคิดการพัฒนานักศึกษาและกิจกรรมนักศึกษาระดับอุดมศึกษา และใช้แนวคิดกระบวนการฝึกอบรมแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริง (Simulation-based learning) และการเรียนรู้แบบทีม (Team-based learning) เป็นการพัฒนา

กิจกรรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำไปบริการ ที่เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมในการฝึกอบรม ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

6. การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

วิธีการทดสอบความเป็นมิตินั้น สามารถใช้ได้เหมาะสมกับตัวแปรแฝงที่มีความเป็นเอกมิติเท่านั้น ถ้าตัวแปรแฝงมีมิติมากกว่า 2 มิติขึ้นไป ผลการวิเคราะห์อาจเกิดความคลาดเคลื่อนของเครื่องมือวัด ดังนั้น วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบจึงเป็นวิธีที่ขจัดความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากตัวแปรแฝงที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน ในการตรวจสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้กับตัวแปรแฝง นิยมใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis: EFA) และในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลการวัดด้วยการประมาณค่าพารามิเตอร์ต่าง ๆ และค่าดัชนีความสอดคล้อง (Fit index) นิยมใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) (Netemeyer et al., 2003, p. 27) ดังนี้

1. การตรวจสอบด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis: EFA)

1.1 พิจารณาจำนวนตัวแปรแฝงที่มีความสอดคล้องกับตัวแปรสังเกตได้ มีแนวทางการพิจารณา 3 ส่วนด้วยกัน ดังนี้ (Netemeyer et al., 2003, p. 28 -37)

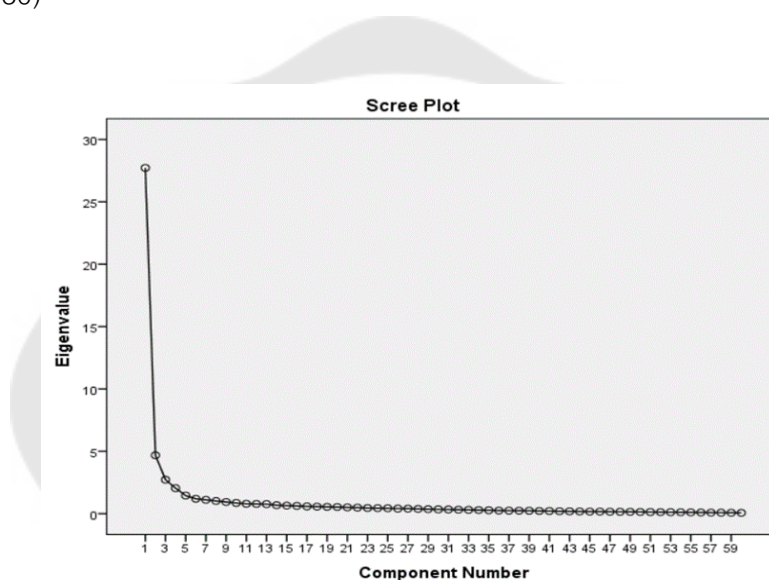
- ส่วนที่ 1 พิจารณาค่าไอเกน (Eigen value) ที่มีค่ามากกว่า 1 จากตาราง 2 พบว่ามีจำนวนตัวแปรแฝง 2 ตัวแปรที่มีค่าไอเกนมากกว่า 1

ตาราง 2 ค่าไอเกน ค่าความแปรปรวน และค่าความแปรปรวนสะสมของตัวแปรแฝง

Factor	Total	% of Variance	% Cumulative
1	3.961	56.580	56.580
2	1.337	19.094	75.674
3	.500	7.141	82.815
4	.437	6.249	89.064
5	.296	4.222	93.286
6	.280	4.000	97.286
7	.190	2.714	100.000

ที่มา: Netemeye et al., 2003, p. 28

- ส่วนที่ 2 พิจารณาจากกราฟสกรีนพลอต (Scree plot) ซึ่งเป็นกราฟที่เกิดขึ้นจากค่าไอเกน (Eigen value) กับจำนวนตัวแปรแฝง เพื่อค้นหาจำนวนตัวแปรแฝง โดยพิจารณาส่วนของกราฟที่มีความแปรปรวนสูงสุด แล้วลากเส้นตั้งฉากจะทราบจำนวนตัวแปรแฝงทั้งหมด ซึ่งเมื่อพิจารณาจำนวนจากภาพประกอบ 7 พบว่า ภาวะสันนิษฐานนี้ ประกอบด้วย จำนวนมิติหรือจำนวนตัวแปรแฝง 2 ตัว หรือกล่าวได้ว่า เครื่องมือวัดนี้มีความเป็นสองมิติ (Netemeyer et al., 2003, p. 30)



ภาพประกอบ 7 สกรีนพลอต (Scree Plot) ระหว่างค่าไอเกนกับจำนวนตัวแปรแฝง

- ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์สกรีนพลอต (Scree Plot) กับพาราเรล (Parallel plot) ส่วนนี้จะนำมาใช้เพิ่มเติม เมื่อเส้นกราฟในส่วนที่ 2 ไม่สามารถระบุจำนวนตัวแปรแฝงได้ชัดเจน เนื่องจากความคลาดเคลื่อนในการเก็บรวบรวมข้อมูลของเครื่องมือวัด การคำนวณหาเส้นพาราเรล ใช้สูตรการคำนวณการประมาณค่าไอเกน k รอบ (λ_k) จากนั้นลากเส้นตั้งฉาก เพื่อหาจุดตัดของจำนวนตัวแปรแฝงที่สอดคล้องกับค่าไอเกน จากภาพที่ 10 สามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรแฝงมีจำนวนทั้งหมด 2 ตัวแปร

$$\ln \lambda_k = a_k + b_k \ln(n - 1) + c_k \ln \left\{ \left[\frac{(p - k - 1)(p - k + 2)}{2} \right] \right\} + d_k \ln \lambda_{k-1}$$

เมื่อ λ_k = การประมาณค่าไอเกนจำนวน k รอบ

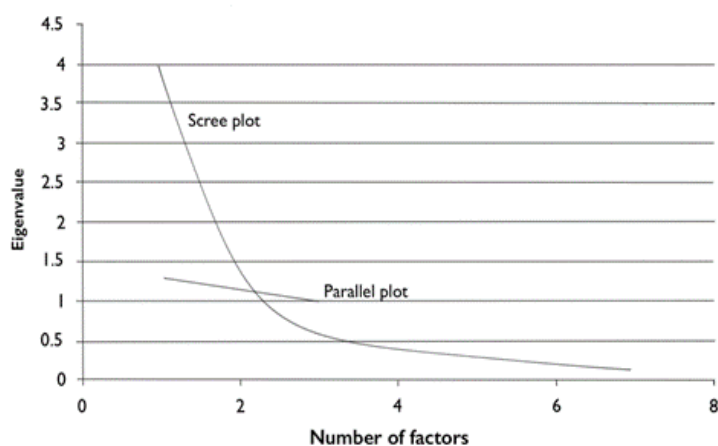
p = จำนวนตัวแปรที่สังเกตได้ (Variables) หรือข้อคำถาม (Items)

n = จำนวนตัวแปรแฝง

a_k, b_k, c_k และ d_k = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย

(Regression coefficients)

$$\lambda_0 = 1$$



ภาพประกอบ 8 สกรีนพลอตและพาราเรล (Scree and Parallel plot) ระหว่าง
ค่าไอเกนกับจำนวนตัวแปรแฝง

1.2 พิจารณาความเพียงพอของตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งเป็นวิธี
ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดของจำนวนตัวแปรแฝงกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการ
วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Fit index) แล้วนำค่า Root mean square residual (RMSR) และ
Root mean square of residual correlation (RMSP) มาพิจารณา นอกจากนี้ยังมีค่า Residual
correlation matrix และ Partial correlation matrix ซึ่งเป็นค่าความคลาดเคลื่อนทั้งหมด ค่า
RMSR ทำให้ทราบจำนวนตัวแปรที่สอดคล้องกับโมเดลการวัด หลักการคัดเลือกโมเดลการวัดที่ดี

ต้องมีค่า RMSR น้อยที่สุด และมีจำนวนตัวแปรแฝงมากที่สุด (Netemeyer et al., 2003, p. 31, 33)

2. การตรวจสอบด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

เป็นวิธีการยืนยันองค์ประกอบเมื่อผ่านการตรวจสอบการวิเคราะห์เชิงสำรวจมาแล้ว ใช้วิธีการประมาณค่าของโมเดลการวัด ด้วยวิธีการประมาณค่าสูงสุด (MLE: Maximum likelihood estimation) หรือเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบที่นักวิจัยได้สร้างโมเดลการวัดเอาไว้แล้วและทราบว่า มีจำนวนองค์ประกอบเท่าใด แต่ละองค์ประกอบชื่ออะไรและประกอบไปด้วยตัวแปรใดบ้าง นักวิจัยจึงใช้สถิติเพื่อเป็นการพิสูจน์ความถูกต้องของโมเดลการวัด ขั้นตอนการวิเคราะห์ CFA ประกอบด้วย การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล การประมาณค่าพารามิเตอร์ และการประเมินความสอดคล้องของโมเดล ดัชนีที่ใช้ในการประเมินความสอดคล้องของโมเดลได้แก่ ค่าสถิติไคว์สแควร์ (Chi square goodness of fit statistic) ถ้าค่าไคว์สแควร์มีค่าเท่ากับศูนย์แสดงว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องตรงตามทฤษฎี แต่ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่โอกาสที่ค่าไคว์สแควร์จะเข้าใกล้ศูนย์เป็นไปได้ยาก และพิจารณาจากค่า GFI, AGFI, CFI, Standardized RMR, และ RMSEA (Netemeyer et al., 2003, p. 36-37)

จากการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์ในแต่ละองค์ประกอบเป็นรายข้อ (Item-Objective Congruence: IOC) จากนั้นจึงนำไปทดลอง (Try Out) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วจึงนำไปเก็บข้อมูลกับนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564 ที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษา กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 10 เท่าของจำนวนข้อคำถาม รวมประชากรทั้งสิ้น 510 คน แล้วนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากิจกรรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาต่อไป

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ได้มีผู้ศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าจะมีความสอดคล้องเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงกับเรื่องของการพัฒนาชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยได้ค้นคว้าและนำเสนอ โดยสรุปได้ ดังนี้

อัญชิสรา ชูศรี, ลิน งามประโคน และอำนาจ บัวศิริ (2562) ที่ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล ประกอบด้วย การบรรยาย การประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งประกอบด้วย การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การขึ้นฝึกปฏิบัติการบนหอผู้ป่วย การระดมสมอง ฝึกอบรมพัฒนานักศึกษาพยาบาลตามหลักภาวนา 4 เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะส่วนด้านสังคหวัตถุ 4 ให้เกิดขึ้นในจิตใจของนักศึกษาพยาบาล

ธารินี พังเสนาะ และ พูลสุข หิงคานนท์ (2560) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภาคเหนือตอนล่าง โดยศึกษาในพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภาคเหนือตอนล่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างน้อย 1 ปี จำนวน 187 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) พยาบาลวิชาชีพทราบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) พยาบาลวิชาชีพรับรู้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมระดับมาก 3) พยาบาลวิชาชีพรับรู้ความไว้วางใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย

จินตนา พรสัมฤทธิ์โชค, รวมพร มินานนท์, และ ชญานิศา เขมทัสน์ (2560) ผลการพัฒนาภาวะผู้นำต่อการมีภาวะผู้นำของนักศึกษาพยาบาลในรายวิชาปฏิบัติการบริหารการพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ เป็นการศึกษาในนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 จำนวน 103 คน และอาจารย์พี่เลี้ยงในแหล่งฝึกจำนวน 30 คน โดยใช้แนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลร่วมกับการใช้กระบวนการกลุ่มมาเป็นกรอบในการจัดกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำแก่นักศึกษาพยาบาล พบว่า ภายหลังจากการพัฒนาภาวะผู้นำของนักศึกษาพยาบาล การมีภาวะผู้นำของนักศึกษาพยาบาล ตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาลมากกว่าก่อนได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำ

มยุรา นพพรพันธุ์, พิมพ์ประภา อมรกิจภิญญา และธนีนาฏ ฤ สุนทร (2559) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำผู้รับใช้เชิงวัฒนธรรมสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำผู้รับใช้เชิงวัฒนธรรมสำหรับนักศึกษาพยาบาลเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วยองค์ประกอบภาวะผู้นำผู้รับใช้เชิงวัฒนธรรม 4 มิติ ดังนี้ 1) มิติด้านบุคคล ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบด้านการตระหนักรู้ตนเอง การมีวิสัยทัศน์และการมองการณ์ไกล การมีความสามารถด้านภาษา 2) มิติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ

ด้านรับฟังความคิดเห็นอย่างตั้งใจ การมีความรู้สึกร่วม การแสดงภาวะผู้นำ 3) มิติด้านนโยบายในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบด้าน การมีทักษะเชิงกระบวนการทำงาน พัฒนาคนให้เกิดการเรียนรู้ตามศักยภาพของตนเอง การสร้างชุมชน 4) มิติด้านจิตวิญญาณ ประกอบด้วยองค์ประกอบด้าน การเยียวยารักษา การให้คุณค่าแก่ผู้อื่น การเข้าใจในบริบทของวัฒนธรรมของตนเองและผู้อื่น โดยจัดหลักสูตรย่อยเป็น 4 หลักสูตร สำหรับฝึกอบรมนักศึกษาชั้นปีที่ 1 – 4 คือ หลักสูตรที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำและภาวะผู้นำผู้รับใช้เชิงวัฒนธรรม หลักสูตรที่ 2 การพัฒนาภาวะผู้นำ ผู้รับใช้เชิงวัฒนธรรมมิติด้านบุคคล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ 1) การตระหนักรู้ตนเอง 2) การมีวิสัยทัศน์และมองการณ์ไกล และ 3) การมีความสามารถด้านภาษา หลักสูตรที่ 3 การพัฒนาภาวะผู้นำผู้รับใช้เชิงวัฒนธรรม มิติด้านนโยบายในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ การมีทักษะเชิงกระบวนการทำงาน การพัฒนาคนให้เกิดการเรียนรู้ตามศักยภาพตนเอง การสร้างชุมชน หลักสูตรที่ 4 การพัฒนาภาวะผู้นำ ผู้รับใช้เชิงวัฒนธรรม มิติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลร่วมกับด้านจิตวิญญาณ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบได้แก่ การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและการให้การยอมรับ การมีความรู้สึกร่วม การแสดงภาวะผู้นำ การเยียวยารักษา การให้คุณค่าแก่ผู้อื่น และการเข้าใจในบริบทและวัฒนธรรมของตนเอง โดยทดลองใช้หลักสูตรที่ 1 ในนักศึกษาชั้นปีที่ 1 เท่านั้น ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษามีความรู้และเจตคติภายหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม

ศิริพร แสงศรีจันทร์, ศิริรัตน์ โกศลวัฒน์, สาวิตรี ลิ้มชัยอรุณเรือง, อิชยา มอญแสง, และ แสงเดือน พรหมแก้วงาม (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในนิสิตพยาบาล มหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งศึกษาในนิสิตพยาบาลชั้นปีที่ 4 จำนวน 60 คน โดยมีกรอบแนวคิดในการสร้างโปรแกรมว่า เมื่อนิสิตพยาบาลได้ฝึกการสร้างวิสัยทัศน์ การมีคุณลักษณะผู้นำและคุณลักษณะทางวิชาชีพที่เป็นแบบอย่าง ฝึกน่านวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพ รวมทั้งฝึกให้มีพลังอำนาจและแรงขับในตน และการฝึกเป็นผู้เชี่ยวชาญงานการพยาบาล จะส่งผลให้นิสิตพยาบาลมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลและแสดงออกถึงบทบาทภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลได้อย่างเหมาะสม เด่นชัดยิ่งขึ้น ซึ่งภายหลังการทดลองใช้โปรแกรมพบว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสามารถเพิ่มภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของนิสิตพยาบาลได้

สมสมร เรื่องวรรณีย์, อัญชลี สารรัตน์, และ สุวดี เข็ออรัญโชติ (2559) การพัฒนาหลักสูตรสร้างเสริมสมรรถนะสากลสำหรับนักศึกษาพยาบาลศาสตร์บัณฑิต พบว่า สมรรถนะ

สากลประกอบด้วย 6 ด้านคือ ด้านวิชาชีพ ด้านภาวะผู้นำและการจัดการ ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ ด้านวัฒนธรรม ด้านการสื่อสาร และด้านจริยธรรมและจิตอาสา

สกาวรัตน์ ไกรจันทร์, ธีรภัทร นวลแก้ว, พนิดา โยวะผุย, และ ณัฐวุฒิ สุริยะ (2556) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาลโดยใช้ระบบพยาบาลที่เลี้ยงในรายวิชาปฏิบัติการบริหารการพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม โดยศึกษาในนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 จำนวน 118 คน ที่ผ่านการฝึกภาคปฏิบัติวิชาการบริหารการพยาบาลมาแล้ว ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดภาวะผู้นำยุคใหม่โดย Kouzes & Posner (1995) มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย โดย Kouzes & Posner ให้ทัศนะว่า ผู้นำควรสามารถปฏิบัติภารกิจ 5 ประการ คือ 1) การท้าทายกระบวนการ (Challenging the process) เป็นการค้นหาโอกาสในการเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์ เพื่อปรับปรุงสิ่งใหม่ในการทำงาน 2) การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม (Inspiring a shared vision) โดยใช้ทักษะการสื่อสารให้ทุกคนมุ่งมั่นต่อจุดหมายร่วมกัน สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความหวังและความฝันและมุ่งมั่นไปให้ถึงจุดหมาย 3) การทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ (Enabling to act) เป็นผู้สนับสนุนช่วยเหลือให้ผู้ให้บริการสามารถปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ยอมรับในความคิดเห็นของผู้อื่น และรับผิดชอบงานร่วมกับผู้อื่นได้ 4) การทำตนเป็นแบบอย่าง (Modeling the way) แสดงตนเป็นแบบอย่างด้านค่านิยมและความเชื่อขององค์กร เป็นผู้พร้อมที่จะลงกระทำก่อนพร้อมที่จะเป็นแบบอย่างในการทำงานด้วยความทุ่มเทและเต็มใจ และ 5) การเสริมสร้างกำลังใจ (Encouraging the heart) เพื่อเป็นการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ และสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานให้เป็นบุคคลที่มีค่าของหน่วยงาน และแนวคิดการทำงานเป็นทีมของ Woodcock (1989) ประกอบด้วย ความสมดุลในบทบาท วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและที่สอดคล้องกับเป้าหมาย การเปิดเผยและเผชิญหน้ากันเพื่อแก้ปัญหา การสนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน ความร่วมมือและมีการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ วิธีการปฏิบัติที่คล่องตัว ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การทบทวนการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มดีและการติดต่อสื่อสารที่ดี ผลการศึกษาพบว่า ภายหลังจากการฝึกปฏิบัติการบริหารการพยาบาล นักศึกษาพยาบาล มีค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำโดยรวมเท่ากับ 4.29 และมีค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมเท่ากับ 4.29 ซึ่งอยู่ในระดับสูง

พิมพ์ใจ อุณบ้าน (2555) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการสร้างเสริมสุขภาพของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ระยะดังนี้ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำด้านการสร้างเสริมสุขภาพโดยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ทำการศึกษาในพยาบาลวิชาชีพ

ที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิในเขตภาคเหนือ 17 จังหวัด จำนวน 411 คน และอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคเหนือ 5 แห่ง จำนวน 108 คน และในระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำด้านการสร้างเสริมสุขภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในระยะนี้คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน และในระยะที่ 3 เป็นการทดลองใช้รูปแบบกับนักศึกษาพยาบาลจำนวน 30 คน กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการสร้างเสริมสุขภาพของ WHO (1986) ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำด้านการสร้างเสริมสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานสร้างเสริมสุขภาพในหน่วยปฐมภูมิ มีจำนวนทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล 2) ด้านกระตุ้นปัญญา 3) ด้านคุณธรรม 4) ด้านความรู้การพยาบาลและการสร้างเสริมสุขภาพ 5) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ 6) ด้านบุคลิกภาพ โดยมีเกณฑ์การปฏิบัติทั้งหมด 50 ข้อ ที่สามารถอธิบายลักษณะ และหลังจากการทดลองใช้รูปแบบกับนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 จำนวน 30 คน พบว่า นักศึกษามีความรู้ เจตคติ และทักษะเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการสร้างเสริมสุขภาพมากกว่าก่อนการพัฒนา

ปัทมา แคนยุกต์ (2554) ได้ทำการศึกษา รูปแบบของการพัฒนานักศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักศึกษาด้านภาวะผู้นำมีดังนี้ การศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคใต้ พบว่า รูปแบบการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมี 5 ประการ คือ การให้ความเคารพผู้อื่น การบริการผู้อื่น การแสดงออกถึงความเที่ยงธรรม ยืนหยัดความซื่อสัตย์ และสร้างสรรค์ความเป็นทีม และนักศึกษาที่ผ่านการทดลองใช้รูปแบบนี้มีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมความมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสูงกว่าก่อนทดลอง

สมสิริ รุ่งอมรรัตน์, จันทิมา ฤกษ์เลื่อนฤทธิ, ยุวดี วิทย์พันธ์, สุภาภักดิ์ เกตราสุวรรณ, และ อุบลวงษา ขวัญบุญจันทร์ (2554) ได้ศึกษาด้าน การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อผลิตนิสิตเป็นผู้นำในการสร้างเสริมสุขภาพของนิสิตคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้กรอบแนวคิดการสร้างเสริมสุขภาพ ร่วมกับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่อาจารย์ และนำแนวคิดดังกล่าวไปถ่ายทอดให้กับนิสิต ซึ่งศึกษาในนิสิตชั้นปีที่ 2, 3 และ 4 ผลการศึกษาพบว่า หลังใช้รูปแบบการเรียนการสอนนี้ นิสิตพยาบาลมีความพึงพอใจในรูปแบบการเรียนการสอน มีความมั่นใจในตนเองที่จะทำกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ และมีความรู้สึกรับรู้ถึงการเป็นผู้นำมากขึ้น

Ana Rosa Alconero-Camarero, Carmen María Sarabia-Cobo , María José Catalán-Piris Silvia González-Gómez and José Rafael González-López (2021) ได้ศึกษา

เกี่ยวกับ ความพึงพอใจของนักศึกษาพยาบาล: การเปรียบเทียบระหว่างการใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริงระดับกลางและระดับสูงในการฝึกอบรม โดยศึกษาในนักศึกษาชั้นปีที่ 2 ที่ลงทะเบียนเรียนวิชา การเร่งด่วนและเหตุฉุกเฉินในสถานการณ์พิเศษ จำนวน 393 คน โดยแบ่งนักศึกษาออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริงระดับกลางในการฝึกอบรมจำนวน 186 คน และกลุ่มที่ใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริงระดับสูงในการฝึกอบรมจำนวน 207 คน จากการศึกษาพบว่า นักศึกษากลุ่มที่ใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริงระดับกลางมีความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มที่ใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริงระดับสูง ซึ่งทั้งสองแบบมีประโยชน์ต่อการเรียนรู้ ส่วนในแง่ความคุ้มค่า จากการศึกษา การใช้งานสถานการณ์จำลองเสมือนจริงระดับกลางมีความคุ้มค่ามากกว่าการใช้งานสถานการณ์จำลองเสมือนจริงระดับสูง เนื่องจากเป็นการฝึกทักษะพื้นฐาน และต้นทุนของหุ่นจำลองที่ใช้ในการจัดสถานการณ์จำลองมีต้นทุนที่ต่ำกว่า จากการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การใช้งานสถานการณ์จำลองเสมือนจริงระดับสูงไม่ได้ดีกว่าการใช้งานสถานการณ์จำลองเสมือนจริงระดับกลางเสมอไป ขึ้นอยู่กับระดับความรู้ของนักศึกษาและประสบการณ์ที่ได้รับด้วย ดังนั้นในการจัดสถานการณ์จำลองเสมือนจริงระดับใดควรพิจารณาระดับการศึกษา และประสบการณ์ที่ต้องการให้นักศึกษาได้รับ

Maglione & Neville (2021) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณและคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการของนักศึกษาพยาบาล โดยทำการศึกษาในนักศึกษาพยาบาลระดับปริญญาตรีและนักศึกษาพยาบาลระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 66 คน พบว่า คะแนนความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณและคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการของนักศึกษาพยาบาลในระดับปริญญาตรีสูงสุด และลดลงตามระดับการศึกษาคือ ระดับปริญญาโทและปริญญาเอก และยังพบว่า พยาบาลที่ทำงานเกิน 10 ปีขึ้นไปมีภาวะผู้นำใฝ่บริการลดลง ส่วนคะแนนจิตวิญญาณจะลดลงในช่วงปีแรก ๆ ของการทำงาน หลังจากนั้นจะค่อย ๆ สูงขึ้น โดยผู้วิจัยสรุปว่า นักศึกษาที่เลือกเรียนพยาบาลมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำใฝ่บริการและมีจิตวิญญาณของการให้บริการโดยแท้จริง

Scammell et al. (2020) ได้ทำการศึกษาโดยการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบที่ตีพิมพ์ในปี 2009 – 2019 จำนวน 9 ฉบับ เกี่ยวกับการเรียนรู้สู่การเป็นผู้นำของการจัดหลักสูตรการศึกษานานาชาติ ผลการศึกษาพบประเด็นหลัก 3 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นที่ 1 เป็นประเด็นเกี่ยวกับการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่งนักศึกษาต้องได้รับการฝึกความเป็นผู้นำในเชิงบวกกับทางแหล่งฝึกเพื่อสามารถบูรณาการวิชาชีพกับวิชาชีพปฏิบัติ ประเด็นที่ 2 การวางตัวในการเป็นผู้นำของพยาบาลพี่เลี้ยงในแหล่งฝึก ซึ่งพบว่าการกลั่นแกล้งนักศึกษาจะส่งผลเสียต่อการ

รับรู้สมรรถนะแห่งตนของนักศึกษา ในขณะที่การเป็นแบบอย่างที่ดีของพยาบาลวิชาชีพในแหล่งฝึกจะช่วยส่งเสริมสมรรถนะความเป็นผู้นำให้กับนักศึกษา และประเด็นที่ 3 ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า ทัศนคติความเป็นผู้นำและสมรรถนะควรได้รับการสอนตั้งแต่เข้าศึกษาและพัฒนา นักศึกษาตลอดหลักสูตรในขณะศึกษา

Bih-O. Leea , Hwey-Fang Liangb , Tsui-Ping Chuc , Chang-Chiao Hungd. (2019) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ผลของการใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริงทางการพยาบาลต่อสมรรถนะและประสิทธิภาพทางคลินิกของนักศึกษาพยาบาล โดยศึกษาในนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ซึ่งกลุ่มทดลองจะได้เรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริงทั้งหมด 4 สถานการณ์ โดยการจำลองสถานการณ์ห้อง ICU คล้ายในโรงพยาบาล และใช้หุ่นรุ่น Laerdal SimMan 1 ตัว มีห้องผู้ป่วย 1 ห้อง ห้องผ่าตัด 1 ห้อง ห้องสังเกตการณ์ และห้องสรุปผลการเรียนรู้ ทำการทดสอบหลังจากเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริง โดยการสอบแบบ OSCE จากการศึกษาพบว่า นักศึกษากลุ่มที่ได้เรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริงมีความรู้ทางวิชาชีพ และกระบวนการทางการพยาบาลสูงขึ้น และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านความปลอดภัย การสื่อสาร และทัศนคติ การเปรียบเทียบระหว่าง 2 กลุ่มพบว่า กลุ่มทดลองมีสมรรถนะทางคลินิกสูงกว่ากลุ่มควบคุม ส่วนด้านประสิทธิภาพไม่มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

Ha & Pepin (2018) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ผลจากการทำกิจกรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำทางคลินิกกับนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่หนึ่ง โดยทำการศึกษาในนักศึกษาพยาบาล 23 คน อาจารย์ 6 คน และมีเครื่องมือวิจัยคือวีดีโอ แบบบันทึก แบบสังเกต ทำการสัมภาษณ์ สทนากลุ่ม การระดมความคิดเห็น ผลการศึกษาพบว่า ในมุมมองของนักศึกษา จากการสังเกตแบบอย่าง (role models) และการอภิปรายในกลุ่มย่อยช่วยเพิ่มมุมมองการเรียนรู้มากขึ้น จากการมองแค่บทบาทพยาบาลทำหน้าที่เพียงปฏิบัติการพยาบาลเท่านั้น แต่ยังสามารถมองไปได้ถึงภาวะผู้นำทางคลินิก และการอภิปรายโดยใช้ภาพเคลื่อนไหวก็สามารถเปิดรับความคิดเห็นของผู้อื่น

Cherian (2017) ได้ทำการทบทวนภาวะผู้นำทางการพยาบาล ทำการศึกษาโดยการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับ คุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำมีความแตกต่างกันในแต่ละสถานการณ์ จากการศึกษาแสดงให้เห็นถึงทักษะของผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น ๆ และไม่มีรูปแบบของภาวะผู้นำแบบใดที่เหนือกว่าแบบอื่น ๆ

Melba Sheila D'Souza, Porkodi Arjunan, Ramesh Venkatesaperumal (2017) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริงระดับสูงในการศึกษาทางการแพทย์ โดยศึกษาแบบทบทวนเชิงบูรณาการเพื่อศึกษาประสิทธิภาพของการใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริงระดับสูงทางการแพทย์ ซึ่งบทความที่ใช้ในการศึกษาอยู่ในช่วงปี ค.ศ. 2007 – 2016 จากฐานข้อมูล CINAHL, Cochrane, EMBASE, ERIC, MEDLINE, Ovid, Proquest, PsycINFO, Scopus, SciVal, Web of Science, Joanna Briggs Institute and EBSCO host ทั้งหมด 45 บทความ จากการศึกษาพบว่า การใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริงเป็นการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและส่งเสริมการเรียนรู้ ผู้เรียนมีความพึงพอใจและมั่นใจในตนเอง ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการใช้เหตุผลทางคลินิก การตัดสินใจทางคลินิก การจดจำความรู้ได้นานและทำให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มเติม เกิดทักษะและทำให้การปฏิบัติทางการแพทย์มีประสิทธิภาพ เกิดทักษะการประสานความร่วมมือในทีมสุขภาพรวมถึงการทำงานเป็นทีมและการสื่อสาร การพัฒนาความรู้ความเข้าใจ และทักษะปฏิบัติ สรุปการใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริงระดับสูงในการศึกษาทางการแพทย์ ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ส่งเสริมการตัดสินใจทางคลินิก และพัฒนาทักษะการประเมินผู้ป่วย

Fischer (2016) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในพยาบาลมีความสัมพันธ์กับทีมที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง และคุณภาพในการดูแลผู้ป่วยที่ดีขึ้น สรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อคุณภาพการดูแลผู้ป่วยและการรักษาพยาบาล

Demeh & Rosengren (2015) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ มุมมองของภาวะผู้นำทางคลินิกในด้านการศึกษาทางการแพทย์ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพในประสบการณ์ของนักศึกษาพยาบาลก่อนสำเร็จการศึกษา โดยศึกษาในนักศึกษาพยาบาลจากจอร์แดน จำนวน 20 คน ได้เขียนถึงประสบการณ์ต่อภาวะผู้นำทางคลินิก ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา พบว่าภาวะผู้นำทางคลินิก มี 3 ข้อ คือประสบการณ์การเรียนรู้, การเป็นแบบอย่างและการลดช่องว่าง นักศึกษามองว่า ภาวะผู้นำทางคลินิกเกิดจากกระบวนการเตรียมตัวเพื่อที่จะเป็นพยาบาล ภาวะผู้นำทางคลินิกเกิดจากการประยุกต์ใช้ทฤษฎีสู่การปฏิบัติโดยการใช้การพยาบาลแบบองค์รวม สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางคลินิกเป็นเครื่องมืออันทรงคุณภาพในการเชื่อมช่องว่างระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติในการศึกษาทางการแพทย์ เข้าใจในทักษะของการจัดการทางการแพทย์และลดความซับซ้อนของกิจกรรมการพยาบาล ซึ่งเป็นการเตรียมนักศึกษาเพื่อเป็นพยาบาลในอนาคต เน้นการเรียนรู้ในการจัดการทางการแพทย์ตามความต้องการของผู้ใช้บริการเพื่อให้นักศึกษามีทักษะที่ดี

Dassanayake (2014) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ทำการศึกษาด้านการรับรู้ของพยาบาลต่อคุณลักษณะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ทำการศึกษาในพยาบาล 160 คน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลรับรู้ที่หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากการศึกษาทำให้ทราบว่าการรับรู้ของพยาบาลส่วนใหญ่มองภาพของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลเป็นอย่างไร และหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลสามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มความพึงพอใจของพยาบาลและประสิทธิภาพของงานและเพื่อให้ งานบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

ดังนั้น จากการศึกษาเอกสารประกอบการทำวิจัย เรื่อง การเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำใ้บริการ (servant leadership theory) ของ Greenleaf (2008), Patterson (2003), Laub (2003), Prichard (2013), Poon (2006) และสรุปแนวคิดองค์ประกอบภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล ดังนี้

1. การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Altruism)
2. การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (Empowerment)
3. การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (Act with humanity)
4. การแสดงออกมด้วยความรัก (Exhibit love)
5. การนำด้วยการบริการ (Lead with service)
6. การสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ (Trusting)
7. การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน (Visionary to their followers)

จากนั้นผู้วิจัยนำร่างองค์ประกอบภาวะผู้นำใ้บริการทั้ง 7 องค์ประกอบ มาทำการสร้างแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน เพื่อยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำใ้บริการ และนำมาสร้างแบบสอบถามองค์ประกอบภาวะผู้นำใ้บริการของนักศึกษาพยาบาล จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เชิงยืนยัน สำหรับใช้เป็นแบบวัดภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลและเป็นแนวทางในการพัฒนากิจกรรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาต่อไป

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมุ่งพัฒนาชุดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนด ออกแบบขั้นตอน วิธีการในการดำเนินการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

ระยะที่ 2 การพัฒนาชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

ระยะที่ 3 การศึกษาประสิทธิผลของชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

ระยะที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

ผู้วิจัยแบ่งวิธีดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างแบบสอบถามภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำใ้บริการ โดยการศึกษาแนวคิด/ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำใ้บริการ หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำใ้บริการได้จำนวน 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Altruism) 2. การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (Empowerment) 3. การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (Act with humanity) 4. การแสดงออกมากด้วยความรัก (Exhibit love) 5. การนำด้วยการบริการ (Lead with service) 6. การสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ (Trusting) 7. การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน (Visionary to their followers)

2. การสร้างแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยนำร่างองค์ประกอบภาวะผู้นำใ้บริการทั้ง 7 องค์ประกอบ มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และนำแบบสัมภาษณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสัมภาษณ์และนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

การกำหนดผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำใฝ่บริการ สำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ประกอบด้วย อาจารย์พยาบาล 4 คน ผู้ใช้บัณฑิต 3 คน

คุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูล

กำหนดคุณสมบัติของกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

1. เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในด้านการศึกษาทางการพยาบาล มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป หรือเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านภาวะผู้นำใฝ่บริการและมีผลงานวิชาการเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการ
2. ผู้ใช้บัณฑิตที่มีตำแหน่งบริหารทางการพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐบาล หรือเอกชน หรือศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และหาความถี่

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำใฝ่บริการ สำหรับนักศึกษาพยาบาล ได้แก่ นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564 ที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ จำนวน 36 สถาบัน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 10 เท่าของจำนวนข้อคำถาม (Plichta & Kelvin, 2013) รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 510 คน ซึ่งทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564 ในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ จำนวน 36 สถาบัน ผู้วิจัยทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ได้จำนวน 7 สถาบัน แล้วดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นของแต่ละสถาบัน กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างไว้ 510 คน ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 รายชื่อสถาบันการศึกษาและจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาองค์ประกอบเชิง
ยืนยัน

สถาบันการศึกษา	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร	133	80
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	125	75
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	114	68
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา	180	107
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี	68	40
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สุราษฎร์ธานี	108	65
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี	126	75
รวม	854	510

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนนี้ ได้แก่ แบบสอบถามคุณลักษณะภาวะ
ผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล มีวิธีดำเนินการดังนี้

1. นำข้อมูลองค์ประกอบของภาวะผู้นำใฝ่บริการที่สังเคราะห์ได้ จาก
ขั้นตอนที่ 1 มาใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับ
นักศึกษาพยาบาล เบื้องต้นกำหนดไว้ 7 องค์ประกอบ 51 ตัวชี้วัด ผู้วิจัยเขียนนิยามศัพท์ของแต่ละ
องค์ประกอบชัดเจน ใช้ภาษาไทยในการเขียนข้อความในแต่ละองค์ประกอบถูกต้อง เหมาะสมและ
เข้าใจง่าย โดยแบบสอบถามคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการ สำหรับนักศึกษาพยาบาล มี 2 ตอน
ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ได้แก่ เพศ อายุ สถาบันการศึกษา ชั้นปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการ
สำหรับนักศึกษาพยาบาล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ของลิเคิร์ต (Likert, 1967) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนและความหมายในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

5 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของนักศึกษาในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของนักศึกษาในระดับมาก

3 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของนักศึกษาในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของนักศึกษาในระดับน้อย

1 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของนักศึกษาในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล แบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง นักศึกษาเห็นว่าตรงกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของนักศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง นักศึกษาเห็นว่าตรงกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของนักศึกษาอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง นักศึกษาเห็นว่าตรงกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของนักศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง นักศึกษาเห็นว่าตรงกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของนักศึกษาอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง นักศึกษาเห็นว่าตรงกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของนักศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลฉบับที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทพิจารณาเบื้องต้น และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

2. นำแบบสอบถามคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์ในแต่ละองค์ประกอบเป็นรายข้อ (Item-Objective Congruence: IOC) โดยอาศัยดุลพินิจของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เป็นผู้พิจารณา ซึ่งกำหนดคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในด้านการศึกษาพยาบาล และมีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

2) เป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านภาวะผู้นำใฝ่บริการและมีผลงานวิชาการเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการหรือภาวะผู้นำทางการพยาบาล

3) เป็นอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์สอน การฝึกอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการ หรือ ผู้นำทางการพยาบาล ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

4) เป็นอาจารย์สอนทางด้านกาให้บริการในสถานพยาบาล หรือ การบริหาร หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญที่เลือกอาจมีคุณสมบัติทั้ง 3 ข้อ หรือมีคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่งก็ได้

3. นำแบบสอบถามคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความสอดคล้องของข้อคำถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการ โดยการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ Discrimination power โดยใช้การทดสอบที (t-test) และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (α - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแล้ว ไปเก็บข้อมูลจริงกับนักศึกษาพยาบาลจำนวน 510 คน เป็นการเก็บข้อมูลออนไลน์ กำหนดเกณฑ์การคัดออกของแบบสอบถามได้แก่แบบสอบถามที่ตอบข้อมูลไม่ครบทุกข้อ แบบสอบถามที่มีระดับข้อคิดเห็นเดียวกันทุกข้อ เป็นต้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล ที่เก็บข้อมูลแล้วมาวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล

โดยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และเอ็มพลัส (Mplus) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ จำนวน ร้อยละ
2. การสกัดองค์ประกอบ จากตัวชี้วัดภาวะผู้นำไปบริการสำหรับนักศึกษา

พยาบาล โดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirm Factor Analysis: CFA) โดยพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ (Chi-Square goodness of fit statistic) ถ้าค่าไค-สแควร์มีค่าเท่ากับศูนย์ แสดงว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องตรงตามทฤษฎีและดัชนีวัดระดับความกลมกลืน ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) หากมีค่าเข้าใกล้ศูนย์มากนั้นแสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Netemeyer et al., 2003, p. 36-37)

ระยะที่ 2 การพัฒนาชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำไปบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirm Factor Analysis: CFA) ที่ได้จากระยะที่ 1 มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างโครงสร้างในด้านการกำหนดเนื้อหาสาระ การจัดรูปแบบและกิจกรรมในการฝึกอบรมที่เหมาะสมของชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำไปบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา โดยผู้วิจัยกำหนดกิจกรรมการฝึกอบรมที่สัมพันธ์กับระยะเวลาของกิจกรรม และปริมาณเนื้อหาของกิจกรรม รวมทั้งได้นำแนวคิดการเรียนรู้แบบเชิงรุก (Active Learning) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนานักศึกษาในระดับอุดมศึกษาและแนวคิดในการสร้างชุดฝึกอบรม มาใช้ในการพัฒนาชุดกิจกรรม โดยมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการพัฒนาชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำไปบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถในด้านการพัฒนาชุดกิจกรรม ด้านกิจการนักศึกษา ด้านการเรียนการสอนทางการพยาบาล ด้านการวัดและการประเมินผลรวมถึงมีความรู้ด้านวิจัยและสถิติ จำนวน 7 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง ซึ่งผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

- 1) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางการเรียนการสอนทางการพยาบาล และมีประสบการณ์ในด้านการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป
- 2) เป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านภาวะผู้นำไปบริการและมีผลงานวิชาการเกี่ยวกับภาวะผู้นำไปบริการหรือภาวะผู้นำทางการพยาบาล

- 3) เป็นอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์สอน การฝึกอบรมเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำ ใฝ่บริการ หรือ ผู้นำทางการพยาบาล ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป
 - 4) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการพัฒนาชุดฝึกอบรมตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป
 - 5) เป็นผู้มีความรู้และมีประสบการณ์ด้านการวัดประเมินผลเกี่ยวกับนักศึกษา ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป
 - 6) เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีความเชี่ยวชาญในการสอนสาขาวิจัยและสถิติที่มีประสบการณ์การสอนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป
- ทั้งนี้ผู้ทรงคุณวุฒิที่เลือกอาจมีคุณสมบัติทั้ง 6 ข้อ หรือมีคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่งก็ได้

2. การพัฒนาชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

การดำเนินการในขั้นตอนนี้ เป็นการประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลจากผลการดำเนินการในระยะที่ 1 และนำไปสังเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางในการสร้างชุดกิจกรรม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 การสร้างชุดกิจกรรมฉบับร่าง ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

2.1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล และศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบเชิงรุก ในการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริง (simulation-based learning) และการเรียนรู้แบบทีม (Team-based learning) ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนานักศึกษาระดับอุดมศึกษาในการเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำ

2.1.2 ผู้วิจัยนำองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำใฝ่บริการทั้ง 7 องค์ประกอบที่ได้จากระยะที่ 1 มาใช้เป็นแนวทางในการร่างโครงร่างของชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล

2.1.3 นำผลที่ได้ในข้อ 2.1.1 และ 2.1.2 มากำหนดโครงร่างเนื้อหาสาระสำคัญ และทำการสร้างโครงร่างชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

2.1.3.1 กำหนดวัตถุประสงค์ประสงค์ของชุดกิจกรรม เป็นการกำหนดคุณลักษณะที่คาดหวังว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการ โดยกำหนดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยครั้งนี้

2.1.3.2 กำหนดเนื้อหาของชุดกิจกรรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม

2.1.3.3 จัดทำชุดกิจกรรมฉบับร่าง

2.1.3.4 การประเมินผลการฝึกอบรมที่จะประเมินทั้งผู้เข้ารับการฝึกอบรม และชุดกิจกรรม

2.2 การตรวจสอบคุณภาพของชุดกิจกรรมฉบับร่าง

ในขั้นตอนนี้เป็นการตรวจสอบคุณภาพของเอกสารชุดกิจกรรม ในด้านองค์ประกอบต่าง ๆ ของชุดกิจกรรมว่ามีความเหมาะสมสอดคล้อง ครอบคลุม และถูกต้องหรือไม่ เพียงใด เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายหรือไม่ การใช้ภาษามีความชัดเจน เข้าใจง่าย สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงหรือไม่ โดยผู้วิจัยนำชุดกิจกรรมฉบับร่างที่พัฒนาขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินคุณภาพด้านความเหมาะสม จะพิจารณาจากองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ปัญหาและความจำเป็น หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ โครงสร้างเนื้อหา เวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม สื่อ วัสดุ/อุปกรณ์ ขั้นตอนและวิธีดำเนินการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล ว่ามีความเหมาะสมต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำไปบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล ในสถาบันการศึกษาหรือไม่ ด้วยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิตามคุณสมบัติที่ผู้วิจัยระบุไว้จำนวน 7 คน เป็นผู้ตรวจสอบความเหมาะสมของชุดกิจกรรมฉบับร่าง ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบความเหมาะสมของชุดกิจกรรมฉบับร่าง

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของชุดกิจกรรมฉบับร่าง เป็นแบบประเมินคุณภาพชุดกิจกรรม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การประเมินความเหมาะสมของชุดกิจกรรม

ตอนที่ 2 คำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะ

ในการตรวจสอบคุณภาพของชุดกิจกรรมฉบับร่าง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตามคุณสมบัติที่ผู้วิจัยกำหนด ใช้ดุลยพินิจในการตรวจสอบความเหมาะสมของชุดกิจกรรมฉบับร่าง รวมทั้งให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะแก่ผู้วิจัย โดยมีรายละเอียดการสร้างแบบประเมิน ดังนี้

1.1 ผู้วิจัยศึกษารายละเอียดต่าง ๆ ขององค์ประกอบของชุดกิจกรรมฉบับร่าง จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของชุดกิจกรรม

1.2 ผู้วิจัยกำหนดประเด็นที่จะประเมิน จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษารายละเอียดของชุดกิจกรรมและการสร้างแบบสอบถาม จากนั้นเขียนเป็นข้อคำถามที่ต้องการตรวจสอบ โดยเขียนให้ครอบคลุมทุกประเด็นที่ต้องการตรวจสอบความเหมาะสมของชุดกิจกรรมฉบับร่าง โดย

ประเด็นข้อคำถามนั้นจะมีรายละเอียดเกี่ยวกับชุดกิจกรรม ได้แก่ วัตถุประสงค์ของชุดกิจกรรม เนื้อหาของชุดกิจกรรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อ อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมและการประเมินผล การฝึกอบรมที่จะประเมินทั้งผู้เข้ารับการฝึกอบรมและชุดกิจกรรม

1.3 ผู้วิจัยกำหนดลักษณะของแบบประเมินคุณภาพชุดกิจกรรม ดังนี้

การประเมินความเหมาะสมของ (ร่าง) ชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ ใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเหมาะสมเป็นมาตราส่วน ประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1967, p. 90-96) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดค่า น้ำหนักคะแนนและความหมายในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

คะแนน 5 แปลว่า มีความเหมาะสม มากที่สุด

คะแนน 4 แปลว่า มีความเหมาะสม มาก

คะแนน 3 แปลว่า มีความเหมาะสม ปานกลาง

คะแนน 2 แปลว่า มีความเหมาะสม น้อย

คะแนน 1 แปลว่า มีความเหมาะสม น้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของความเหมาะสมของ (ร่าง) ชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล แบ่งเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น. 100) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของความเหมาะสม คือ ถ้าค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่า 3.50 และมีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เกิน 1.00 ถือว่า (ร่าง) ชุดกิจกรรมที่สร้างขึ้นมีคุณภาพ มีความเหมาะสมใช้ได้ ส่วนตัวเลือกข้อคำถามข้อใดที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3.50 ผู้วิจัยอาจตัดทิ้งหรือปรับปรุงแก้ไขแล้วแต่กรณี และถ้ามีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้วิจัยจะนำมาพิจารณาเพื่อคุณสมบัติของ (ร่าง) ชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการทดลองใช้ชุดกิจกรรมและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวัดประสิทธิผลของชุดกิจกรรม

ในขั้นตอนนี้เป็นการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทดลองใช้ชุดฝึกอบรม และเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวัดประสิทธิผลของชุดฝึกอบรม โดยดำเนินการ ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยร่างข้อคำถามของ แบบประเมินภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ก่อน-หลังได้รับการฝึกอบรม และแบบประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่ผู้วิจัยใช้เป็นเครื่องมือในการทดลองใช้ชุดกิจกรรมและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวัดประสิทธิผลของชุดกิจกรรมหลังการฝึกอบรม และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท จากนั้นนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะมาปรับปรุง

4.2 ตรวจสอบคุณภาพด้านความสอดคล้องภายในของ แบบประเมินภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ก่อน-หลังได้รับการฝึกอบรม และแบบประเมินความพึงพอใจ ผู้วิจัยกำหนดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ ได้แก่ สอดคล้อง/เห็นด้วย ไม่แน่ใจ และไม่สอดคล้อง/ไม่เห็นด้วย ทั้งนี้จะให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามในแต่ละข้อในแบบประเมินภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ก่อน-หลังได้รับการฝึกอบรม และแบบประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาพยาบาลว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่ โดยคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence: IOC) โดยนำคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมาแปลงเป็นค่าคะแนน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญให้เป็นคะแนน ดังนี้

ผู้วิจัยนำคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน มาคำนวณคะแนนโดยแทนค่าในสูตรดัชนีความสอดคล้อง ถ้าข้อใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป ถือว่าใช้ได้ไม่ต้องปรับปรุง แต่หากข้อใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องน้อยกว่า 0.50 ปรับตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งกำหนดค่าคะแนนดังนี้

มีความเห็นว่า สอดคล้อง/เห็นด้วย กำหนดค่าคะแนน = 1

มีความเห็นว่า ไม่แน่ใจ กำหนดค่าคะแนน = 0

มีความเห็นว่า ไม่สอดคล้อง/ไม่เห็นด้วย กำหนดค่าคะแนน = -1

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ต่อไปนี้

5.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒถึงผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบชุดกิจกรรมฉบับร่าง แบบประเมินภาวะผู้นำ ใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ก่อน-หลัง ได้รับการฝึกอบรม และแบบประเมินความพึงพอใจต่อชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล

5.2 ผู้วิจัยนำชุดกิจกรรมฉบับร่าง พร้อมแบบประเมินคุณภาพชุดกิจกรรมฉบับร่าง แบบประเมินภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ก่อน-หลัง ได้รับการฝึกอบรม และแบบประเมินความพึงพอใจต่อชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังการฝึกอบรม และหนังสือเชิญเป็นผู้อเชี่ยวชาญ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

5.3 ผู้วิจัยนำชุดกิจกรรมฉบับร่าง แบบประเมินคุณภาพชุดกิจกรรมฉบับร่าง แบบประเมินภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ก่อน-หลัง ได้รับการฝึกอบรม และแบบประเมินความพึงพอใจต่อชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังการฝึกอบรมทั้ง 3 ฉบับที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์และให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ รวมถึงรวบรวมข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญและคำแนะนำเพิ่มเติมหลังจากที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบชุดกิจกรรมฉบับร่าง แบบประเมินภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ก่อน-หลัง ได้รับการฝึกอบรม และแบบประเมินความพึงพอใจต่อชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ มาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์มากขึ้น

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

6.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากผลการตรวจสอบความเหมาะสมของ (ร่าง) ชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล ผู้วิจัยใช้สถิติได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยหาค่าเฉลี่ยคะแนนความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญเทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนที่ผู้วิจัยกำหนดไว้เบื้องต้นคือ ถ้าค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีค่าคะแนนมากกว่าหรือเท่ากับ 3.51 และมีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เกิน 1.00 ถือว่า (ร่าง) ชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล แบบประเมินภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ก่อน-หลัง ได้รับการฝึกอบรม และแบบประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาพยาบาลที่สร้างขึ้น มีความเหมาะสมใช้ได้ ส่วนตัวเลือกข้อ

คำถามองค์ประกอบข้อใดที่มีค่าคะแนนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3.50 ผู้วิจัยอาจตัดทิ้งหรือปรับปรุงแก้ไขแล้วแต่กรณี และถ้ามีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมนอกเหนือคำถามในแบบตรวจสอบ ผู้วิจัยจะนำมาพิจารณาเพื่อความสมบูรณ์ของ (ร่าง) ชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล และแบบประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาพยาบาลต่อไป

6.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความสอดคล้องภายในของ แบบประเมินภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ก่อน-หลัง ได้รับการฝึกอบรม และแบบประเมินความพึงพอใจต่อชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล โดยนำคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมาแปลงเป็นค่าคะแนน ซึ่งกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

มีความเห็นว่า สอดคล้อง/เห็นด้วย กำหนดค่าคะแนน = 1

มีความเห็นว่า ไม่แน่ใจ กำหนดค่าคะแนน = 0

มีความเห็นว่า ไม่สอดคล้อง/ไม่เห็นด้วย กำหนดค่าคะแนน = -1

ถ้าค่าดัชนีความสอดคล้องข้อใดมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ขึ้นไป ถือว่าใช้ได้ ไม่ต้องปรับปรุง แต่ถ้าข้อใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องน้อยกว่า 0.05 ต้องปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

6.3 รวบรวมข้อมูลด้านความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขชุดกิจกรรมฉบับร่าง แบบประเมินภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ก่อน-หลัง ได้รับการฝึกอบรม และแบบประเมินความพึงพอใจต่อชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล

ระยะที่ 3 ศึกษาประสิทธิผลของชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

หลังจากได้ชุดกิจกรรมฉบับสมบูรณ์จากระยะที่ 2 แล้ว ผู้วิจัยทำการศึกษาประสิทธิผลของชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล โดยใช้วิธีดำเนินการวิจัยแบบ The One Group Pretest-Posttest Design มีการดำเนินการดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาประสิทธิผลของชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยเลือกศึกษาที่คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เนื่องจากสถาบันการศึกษาทุก ๆ สถาบันที่ทำการเปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ต้องจัดหลักสูตรภายใต้ มคอ.1 ที่กำหนดโดยสภาการพยาบาล ซึ่ง มคอ.1

เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนานักศึกษาพยาบาลให้มีความรู้ด้านการพยาบาลควบคู่กับทักษะปฏิบัติการพยาบาลและมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำ ดังนั้นในการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เป็นตัวแทนของประชากรในการศึกษา ซึ่งประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นนักศึกษาพยาบาล ที่ศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ชั้นปีที่ 3 ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 21 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ นักศึกษาพยาบาลที่ศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ชั้นปีที่ 3 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2565 ผู้วิจัยคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G* Power กำหนดค่า Effect Size เท่ากับ 0.8 ค่าความคลาดเคลื่อน (Alpha) เท่ากับ 0.05 และค่า Power เท่ากับ 0.95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 19 คน ทั้งนี้เพื่อป้องกันการสูญหายของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 21 คน ทำการคัดเลือกแบบอาสาสมัคร (Voluntary Selection) เนื่องจากการฝึกอบรมมีระยะเวลาในการฝึกอบรม มีความต่อเนื่องในการทำกิจกรรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเวลาที่กำหนด จึงต้องอาศัยความสมัครใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นหลัก

แบบแผนการฝึกอบรมและวิธีดำเนินการฝึกอบรม

แบบแผนการฝึกอบรม

การวิจัยคั้งนี้เป็นการศึกษาทดลองแบบกลุ่มเดียววัดก่อนและหลังการทดลอง (The One Group Pretest-Posttest Design) เป็นการทดลองใช้ชุดกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา โดยเปรียบเทียบก่อนและหลังการฝึกอบรม ดังแสดงในแบบแผนการฝึกอบรม ดังนี้

ฝึกอบรม ทั้งในด้านการจัดตารางการเรียนรู้และระยะเวลาในการทำกิจกรรม จากนั้นขอความร่วมมือในการอำนวยความสะดวก เพื่อประสานงานและปฐมนิเทศ พร้อมทั้งแจ้งทำความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานวิจัยให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ พร้อมทั้งแจกเอกสารคู่มือการฝึกอบรมให้กับนักศึกษาพยาบาลที่เข้ารับการฝึกอบรม อธิบายการใช้คู่มือและเอกสารต่าง ๆ ในการดำเนินการฝึกอบรม

1.3 ผู้วิจัยทบทวนรายละเอียดต่าง ๆ ของชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำไปบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลและรายละเอียดกิจกรรมตามแผนเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน

1.4 ผู้วิจัยติดต่อประสานวิทยากรที่เกี่ยวข้อง และทีมกิจกรรม เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการใช้ชุดกิจกรรม รายละเอียดของการจัดกิจกรรมตามแผนเพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน

1.5 ผู้วิจัยคัดเลือกสื่อประกอบชุดกิจกรรม สำนวณความพร้อมของสถานที่ และอุปกรณ์ที่ต้องใช้ต่าง ๆ เช่น ห้องฝึกอบรม วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่ใช้ในชุดกิจกรรม ได้แก่ สื่อวีดิทัศน์ คอมพิวเตอร์ ใบบาง กระดาษ ปากกา และอุปกรณ์อื่น ๆ ที่ใช้ในการทำชุดกิจกรรม

1.6 ผู้วิจัยจัดแผนกำหนดการฝึกอบรม

1.7 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานและเตรียมความพร้อม

2. ขั้นตอนการฝึกอบรม

2.1 ผู้วิจัยดำเนินการฝึกอบรมโดยใช้ชุดกิจกรรมตามระยะเวลาที่กำหนด โดยผู้วิจัยนำชุดกิจกรรมไปทดลองใช้ตามวัน เวลา ที่ได้กำหนดไว้เพื่อให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของชุดกิจกรรม กับนักศึกษากลุ่มทดลองจำนวน 21 คน ซึ่งทุกคนต้องเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเวลาที่กำหนด สำหรับสถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรมเป็นห้องเรียนชั้น 3 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ในระหว่างการทำกิจกรรม นักศึกษาจะได้เรียนรู้เป็นระยะ พร้อมทั้งสรุปข้อคิดหรือการเรียนรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม บันทึกลงในแบบบันทึกการเรียนรู้ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้ และใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนในการพัฒนาภาวะผู้นำไปบริการอย่างต่อเนื่อง ลักษณะของการฝึกอบรมจะใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริง (simulation-based learning) และการเรียนรู้แบบทีม (Team-based learning) ดังนี้

ตาราง 4 กระบวนการจัดการเรียนรู้

กระบวนการจัดการเรียนรู้	คุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการ
การเรียนรู้แบบทีม (Team-based learning)	1. การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Altruism)
	2. การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (Empowerment)
การใช้สถานการณ์จำลอง เสมือนจริง (Simulation-based learning)	3. การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (Act with humanity)
	4. การแสดงออกมาด้วยความรัก (Exhibit love)
	5. การนำด้วยการบริการ (Lead with service)
	6. การสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ (Trusting)
การเรียนรู้แบบทีม (Team-based learning)	7. การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน (Visionary to their followers)

2.2 ผู้วิจัยกำหนดสถานการณ์จำลอง เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมใช้ทักษะการทำงานเป็นทีม ฝึกการวางแผน การแก้ไขปัญหา ฝึกการเป็นผู้นำและการเป็นสมาชิกทีม เพื่อประเมินผลหลังสิ้นสุดการฝึกอบรม

2.3 ผู้วิจัยใช้วิธีการประเมินเชิงคุณภาพกับองค์ประกอบต่าง ๆ ร่วมด้วยในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างการฝึกอบรม โดยใช้เครื่องมือต่าง ๆ เช่น ใบงาน แบบบันทึกการเรียนรู้ และแบบสะท้อนคิด การสังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของนักศึกษาและกลุ่ม การสัมภาษณ์ภาษณ์นักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมอย่างไม่เป็นทางการถึงความรู้สึกและประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม และการวางแผนเพื่อนำความรู้และประสบการณ์ในการเรียนรู้ไปใช้ในการทำงานต่อไป

2.4 เครื่องมือที่ใช้ในการฝึกอบรม คือ ชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว

3. ขั้นตอนและประเมินผลกิจกรรม

3.1 ผู้วิจัยนำแบบประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเองก่อนและหลังการฝึกอบรม

3.2 ผู้วิจัยสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในระหว่างการฝึกอบรม

3.3 ผู้วิจัยประเมินคุณภาพจากผลงานที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำระหว่างการฝึกอบรม

3.4 ผู้วิจัยนำแบบประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินหลังสิ้นสุดการฝึกอบรม

3.5 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารประกอบกิจกรรมในการฝึกอบรม นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อประเมินประสิทธิภาพของกิจกรรม

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการทดลองใช้ชุดกิจกรรม

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการทดลองใช้ชุดกิจกรรม โดยดำเนินการดังนี้

3.1 จัดทำเอกสารตามที่ระบุในชุดกิจกรรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้แก่ คู่มือวิทยากร คู่มือผู้เข้ารับการฝึกอบรม คู่มือชุดกิจกรรม สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท แล้วนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะมาปรับปรุง แก้ไขเอกสารดังกล่าว

3.2 เครื่องมือที่ใช้ทดลองในการฝึกอบรม ได้แก่ ชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญแล้วในระยาะที่ 2

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการกำกับการทดลอง ได้แก่ แบบสังเกตพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท แล้วนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะมาปรับปรุง

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่

3.4.1 แบบประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในระยะที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการ
ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการ
ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการ
ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการ
ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการ
ในระดับน้อยที่สุด

3.4.2 แบบประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะ
ผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังการ
ฝึกอบรม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิในระยะที่ 2 เป็น
แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมในระดับน้อยที่สุด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในขั้นตอนของการศึกษาประสิทธิผลของชุดกิจกรรมนั้น ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล
จากการฝึกอบรมทั้งก่อนการฝึกอบรม ระหว่างและหลังการฝึกอบรม โดยใช้เครื่องมือในการ
ประเมินประสิทธิผล ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
และนำหนังสือดังกล่าวติดต่อเพื่อขอความอนุเคราะห์จากคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาพยาบาล ชั้นปี
ที่ 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 21 คน โดยขอทดลองใช้ชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่
บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันการศึกษา

4.2 ผู้วิจัยจัดปฐมนิเทศนักศึกษาในกลุ่มทดลองก่อนฝึกอบรมตามโครงสร้างของชุดกิจกรรม

4.3 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากเครื่องมือวัดเพื่อเป็นการประเมินประสิทธิผลของชุดกิจกรรมที่สร้างขึ้น โดยทำการประเมิน ดังนี้

4.3.1 ผู้วิจัยสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการใช้ชุดกิจกรรมจากวิทยากรผู้นำการฝึกอบรม โดยการสัมภาษณ์

4.3.2 ผู้วิจัยนำแบบประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำไปบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเองก่อนและหลังการฝึกอบรม

4.3.3 ผู้วิจัยนำแบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรม ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินหลังการฝึกอบรม

4.3.4 ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงตนเองด้านภาวะผู้นำไปบริการที่ได้รับการพัฒนามาก่อนและหลังการฝึกอบรม

4.3.5 ผู้วิจัยสรุปพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมในแต่ละวันของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยการใช้แบบสังเกตพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำไปบริการ

4.3.6 ผู้วิจัยประเมินการปฏิบัติกิจกรรมตามสถานการณ์จำลองที่มอบหมายในแต่ละหน่วยการเรียนรู้

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำไปบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา โดยมุ่งเปรียบเทียบคุณลักษณะ/พฤติกรรมด้านภาวะผู้นำไปบริการของนักศึกษาพยาบาลก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรม แบบสอบถามเพื่อประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรม มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

5.2 ผู้วิจัยนำแบบบันทึกต่าง ๆ ที่เป็นความเรียง เช่น ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ การสังเกตพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และแปลความหมาย (Interpretation) โดยทำการรวบรวมประเด็นที่เหมือนกัน

สอดคล้องกัน และแยกแยะประเด็นที่แตกต่างกัน ทำการสังเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปและรวบรวมข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากรผู้นำการฝึกอบรม และจากแบบสอบถามปลายเปิด

5.3 ผู้วิจัยวิเคราะห์และเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (Dependent t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีเกณฑ์ว่า การทดสอบค่า t (Dependent t-test) มีนัยสำคัญทางสถิติอย่างน้อยที่ระดับ .05 จึงจะถือว่าชุดกิจกรรมมีประสิทธิผลที่ยอมรับได้

5.4 การวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจของนักศึกษาพยาบาลที่เข้าร่วมกิจกรรมมากกว่า หรือ เท่ากับ 3.51 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างภาวะผู้นำไปบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาเป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับของวิธีดำเนินการวิจัย ซึ่งมีอยู่ 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำไปบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

ระยะที่ 2 การพัฒนาชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำไปบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

ระยะที่ 3 การศึกษาประสิทธิผลของชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำไปบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาในตัวแปรหลัก ได้แก่ ภาวะผู้นำไปบริการของนักศึกษาพยาบาล โดยมี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม 2) การเสริมสร้างพลังอำนาจผู้ตาม 3) การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน 4) การแสดงออกมากด้วยความรัก 5) นำด้วยการบริการ 6) สร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ 7) สร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน โดยมีสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

ตัวแปร	องค์ประกอบย่อย
ภาวะผู้นำไปบริการ	การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (altru)
ของนักศึกษาพยาบาล	การเสริมสร้างพลังอำนาจผู้ตาม (empower)
(serlead)	การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (human)
	การแสดงออกมากด้วยความรัก (exhibit)
	นำด้วยการบริการ (service)
	สร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ (trust)
	สร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน (vision)

เพื่อให้เป็นที่เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตาราง 5 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์	ความหมาย
\bar{X}	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD.	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
r	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)
R ²	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Squared multiple correlation)
χ^2	ค่าสถิติไค - สแควร์ (Chi - square)
df	ชั้นแห่งความอิสระ (degree of freedom)
χ^2/df	สัดส่วนของไค - สแควร์ ต่อ ชั้นแห่งความอิสระ ควรมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5.00 ถึงจะแสดงว่ามีความกลมกลืนในระดับใช้ได้
P-value	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
β	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่แสดงเป็นคะแนนมาตรฐาน
S.E.	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของน้ำหนักองค์ประกอบ
CFI	ค่าสถิติดัชนีทดสอบความกลมกลืน Comparative Fit Index ควรมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .95 ถึงจะแสดงว่ามีความกลมกลืน
TLI	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Tucker-Lewis Fit Index) ควรมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .95 ถึงจะแสดงว่ามีความกลมกลืน TLI ที่ได้จะมีค่าเกิน 1
GFI	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of fit index) ควรมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .90 ถึงจะแสดงว่ามีความกลมกลืน
AGFI	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted goodness of fit index) ควรมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .90 ถึงจะแสดงว่ามีความกลมกลืน

ตาราง 5 (ต่อ)

สัญลักษณ์	ความหมาย
RMSEA	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root mean square error of approximation) ควรมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05 ถึงจะแสดงว่ามีความกลมกลืนในระดับดี
SRMR	ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยมาตรฐานของส่วนที่เหลือ (Standardized root mean square residual) ควรมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05 ถึงจะแสดงว่ามีความกลมกลืน
RMR	ค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน (root mean square) ควรมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05 ถึงจะแสดงว่ามีความกลมกลืน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลกระทำตามลำดับ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำใฝ่บริการ สำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการเลือกผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ประกอบด้วย อาจารย์พยาบาล 4 คน ผู้ใช้บัณฑิต 3 คน ซึ่งอาจารย์พยาบาลเป็นอาจารย์จากมหาวิทยาลัยที่ทำการเปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตจำนวน 4 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และมหาวิทยาลัยคริสเตียน ส่วนผู้ใช้บัณฑิตจำนวน 3 คน เป็นหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน 1 แห่ง หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลรัฐบาล 1 แห่ง และผู้ดำเนินการศูนย์ดูแลผู้สูงอายุจำนวน 1 แห่ง ข้อมูลจากการสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สรุปผล ดังนี้

การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Altruism)

นักศึกษาพยาบาลต้องมีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึง การยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว มีความเสียสละโดยไม่คำนึงถึงเรื่องผลประโยชน์ส่วนตัวที่จะได้รับ พัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเพื่อจะได้ใช้ความรู้ในการช่วยเหลือผู้อื่นได้มากขึ้นซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและสังคม

“...ละทิ้งสิ่งที่อาจก่อให้เกิดประโยชน์ส่วนตัวหากสร้างต้นทุนให้ผู้อื่น”

“...การช่วยเหลือผู้อื่นแม้จะมีค่าใช้จ่ายส่วนตัวบ้าง”

“...การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นคุณสมบัติของผู้ นำ จะช่วยให้บุคคลลดความเห็นแก่ตัว”

“...ผู้นำต้องพัฒนาความรู้ของตนเองเพื่อจะได้นำความรู้ไปช่วยเหลือผู้อื่น ไม่เรียกกับประโยชน์ส่วนตัว”

การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (Empowerment)

เป็นคุณลักษณะเฉพาะของนักศึกษาพยาบาลในสังคมยุคใหม่ ในการเสริมพลังอำนาจผู้รับบริการและครอบครัวให้ตระหนักในศักยภาพของตนเองเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ ซึ่งการเสริมพลังอำนาจให้ผู้รับบริการดึงศักยภาพของตนเองออกมาในการดำเนินชีวิตหรือการปรับปรุงพฤติกรรมสุขภาพนั้นกระทำได้โดย การช่วยเหลือแนะนำแหล่งประโยชน์ของข้อมูล เปิดโอกาสให้เรียนรู้และส่งเสริมการปฏิบัติที่ถูกต้อง อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มช่องทางประกอบการตัดสินใจในทางเลือกที่เหมาะสม ทั้งนี้ empowerment ยังรวมถึงการแสดงออกของนักศึกษาพยาบาลในการยอมรับค่านิยม ความเชื่อ การตัดสินใจของผู้ป่วยและครอบครัวด้วย

การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (Act with humanity)

“...ให้ความเคารพและไม่ตัดสินผู้อื่น”

“...สร้างความสัมพันธ์ที่บุคคลรู้สึกสบายใจ”

“...เน้นจุดแข็งและความสามารถของผู้อื่น”

“...สนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้อื่น”

“...ผู้นำใฝ่บริการต้องมีทักษะในการเยียวยา ฟังฟู สภาพจิตใจให้กับผู้รับบริการให้หายจากความทุกข์ ความเครียด ความวิตกกังวล ความสูญเสียที่เกิดขึ้นทางด้านจิตใจให้ผู้รับบริการสามารถดำเนินชีวิตต่อไปได้ท่ามกลางภาวะวิกฤตของความเจ็บป่วยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ”

การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (Act with humanity)

นักศึกษาพยาบาลต้องเป็นผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ ให้ความเคารพผู้ที่อาวุโสกว่า เป็นผู้ที่มีมารยาทและให้เกียรติบุคคลอื่นด้วยความเคารพ แสดงออกถึงความเต็มใจในการให้บริการด้วยความรักความเมตตา เคารพให้เกียรติผู้อื่น

มีความอ่อนน้อมถ่อมตนโดยคำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมและความเป็นส่วนตัวของผู้รับบริการ ใส่ใจในทุกปัญหาของผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง

“...ให้ความเคารพผู้ที่อาวุโสกว่า เป็นผู้ที่มีมารยาทในการให้เกียรติบุคคลอื่นด้วยความเคารพ”

“...มีความอ่อนน้อมถ่อมตนโดยคำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมและความเป็นส่วนตัวของผู้ป่วย”

“...เป็นผู้ที่มีมารยาทในการให้เกียรติบุคคลอื่นด้วยความเคารพ”

การแสดงผลออกมาด้วยความรัก (Exhibit love)

พยาบาลมีความตระหนักรู้ในวิชาชีพว่า การได้รับใช้ผู้อื่นหรือการให้บริการทางการแพทย์เป็นสิ่งที่มีคุณค่า ส่งผลให้การบริการพยาบาลออกมาจากหัวใจ เป็นสิ่งที่พยาบาลต้องให้บริการกับผู้ป่วยเพื่อเป้าหมายให้ผู้ป่วยหายจากการเจ็บป่วยและมีคุณภาพชีวิตที่ดี อีกทั้งนักศึกษาพยาบาลในสังคมยุคใหม่ต้องเป็นผู้ที่แสดงออกให้เห็นถึงการเอาใจใส่ดูแลผู้อื่นอยู่เสมอไม่ว่าจะเป็นผู้รับบริการหรือเพื่อนร่วมงาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเมตตา จริ่งใจในการดูแล

“...พยาบาลมีความตระหนักรู้ในวิชาชีพว่า การได้รับใช้ผู้อื่น หรือการให้บริการทางการแพทย์เป็นสิ่งที่มีคุณค่า ส่งผลให้การบริการทางการแพทย์ออกมาจากหัวใจ เป็นสิ่งที่พยาบาลต้องให้บริการกับผู้ป่วยเพื่อเป้าหมายให้ผู้ป่วยหายจากการเจ็บป่วยและมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

นำด้วยการบริการ (Lead with service)

การบริการทางด้านสุขภาพเป็นหัวใจสำคัญของพยาบาลซึ่งการให้การบริการจะต้องแสดงออกด้วยความเต็มใจให้บริการ ปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วย โดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง เคารพสิทธิของผู้ป่วย ให้บริการพยาบาลภายใต้มาตรฐานการพยาบาล โดยมีคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลภายใต้กฎหมายวิชาชีพ ให้การพยาบาลด้วยความรัก ความเมตตา เอาใจใส่ในความทุกข์ของผู้รับบริการ จริ่งใจในการดูแล อีกทั้งพยาบาลต้องมีการตระหนักรู้ (Awareness) ในตนเองและในเรื่องทั่วไปรวมทั้งตระหนักรู้ในการมี คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล โดยเคารพสิทธิของผู้ป่วย เคารพความแตกต่างของผู้ป่วย ไม่ว่าจะเป็นความเชื่อ ศาสนา วัฒนธรรม

“...ให้บริการด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น รับฟังอย่างตั้งใจ”

“...เป็นผู้ที่ต้องดูแลเอาใจใส่ผู้อื่น โดยแสดงออกให้เห็นถึงการเอาใจใส่ดูแลผู้อื่นอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นผู้รับบริการหรือเพื่อนร่วมงาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเมตตา จริใจในการดูแล”

“...ในการให้บริการพยาบาล พยาบาลต้องมีการตระหนักรู้ (Awareness) ในตนเองและในเรื่องทั่วไปรวมทั้งตระหนักรู้ในการมี คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล”

สร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ (Trusting)

เป็นคุณลักษณะของนักศึกษาพยาบาลในสังคมยุคใหม่ ที่แสดงออกให้เห็นถึงความน่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจ ให้กับบุคคลอื่นยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้ในวิชาชีพการพยาบาล เป็นผู้มีคุณธรรม จรรยาบรรณในการให้การพยาบาล จนทำให้เกิดการยอมรับใน 3 มิติ คือ การเป็นที่พึ่งพาได้ (dependability) ความเชื่อมั่น (confidence) และการรักษาข้อมูลเป็นความลับ (confidentiality of information)

“...แสดงออกให้เห็นถึง ความน่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจ”

“...มีองค์ความรู้ในวิชาชีพการพยาบาล”

“...การยอมรับใน 3 มิติคือ การเป็นที่พึ่งพาได้ (dependability) ความเชื่อมั่น (confidence) และการรักษาข้อมูลเป็นความลับ (confidentiality of information)”

สร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน (Visionary to their followers)

นักศึกษาพยาบาลยุคใหม่ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการมองการณ์ไกล (Foresight) เพื่อพัฒนาวิชาชีพและองค์กร ให้มีความเจริญก้าวหน้าให้ทันกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สามารถกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างชัดเจน เหมาะสม และคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัญหา อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นพร้อมทั้งวางแผนในการแก้ปัญหาพร้อมกันอย่างสร้างสรรค์

“...ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการมองการณ์ไกล (Foresight)”

“...วางแผนการทำงานล่วงหน้า มองภาพความสำเร็จขององค์กร วางแผนในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์”

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน เกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับ
นักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา สรุปผลในภาพรวม ดังนี้

ตาราง 6 สรุปผลภาพรวมภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา
ในมุมมองของผู้ทรงคุณวุฒิตามประเด็นข้อคำถาม

ประเด็นคำถาม	ผลการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
1. ความสำคัญของภาวะผู้นำใ้บริการกับวิชาชีพการพยาบาลเป็นใ้บริการกับวิชาชีพการพยาบาล	ภาวะผู้นำใ้บริการมีความสำคัญกับวิชาชีพการพยาบาลเป็นอย่างมากเนื่องจาก แนวคิดภาวะผู้นำใ้บริการเป็นแนวคิดที่แสดงถึงคุณลักษณะการเป็นผู้ใ้บริการผู้อื่น เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ หรือส่งเสริมความเติบโตของทีมหรือผู้อื่นไม่หวังประโยชน์ของตน ซึ่งจะตรงกับกรที่จะเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ดีต้อง เข้าใจ รับฟังปัญหาของผู้ป่วยและตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยได้ ซึ่งในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต งานบริการด้านสุขภาพและด้านการแพทย์ เกิดการเปลี่ยนแปลงตามสภาพเศรษฐกิจและสังคม เทคโนโลยีที่ทันสมัย มีภาวะเป็ยบ ข้อบังคับใหม่ในการดำเนินชีวิตแบบปกติวิถีใหม่ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อวิชาชีพพยาบาลทั้งสิ้น
2. ภาวะผู้นำใ้บริการกับนักศึกษาพยาบาล	การมีภาวะผู้นำใ้บริการของนักศึกษาจะเป็นกระบวนการพัฒนา นักศึกษาให้เข้าใจว่า วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ใ้บริการต่อผู้รับบริการที่มีสุขภาพดีและเจ็บป่วย การใ้บริการของวิชาชีพพยาบาลเป็นขบวนการทำงานเป็นทีมแบบมีส่วนร่วมในการใ้การดูแลที่อยู่บนพื้นฐานสิทธิผู้ป่วย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล มีจุดเน้นหรือเป้าหมายที่ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานและปลอดภัย ดังนั้นนักศึกษาพยาบาลควรมีภาวะผู้นำใ้บริการ เนื่องจาก นักศึกษาพยาบาลจะต้องเข้าสู่อการเป็นผู้นำทางการพยาบาลในอนาคต ดังนั้น ภาวะผู้นำใ้บริการจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับนักศึกษาพยาบาล

ตาราง 6 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ผลการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
3. ในปัจจุบันนักศึกษาพยาบาลมีภาวะผู้นำใฝ่บริการเพียงแต่สิ่งที่พยาบาลมีภาวะผู้นำใฝ่บริการหรือไม่ อย่างไร	ในปัจจุบัน นักศึกษาพยาบาลมีภาวะผู้นำใฝ่บริการ เพียงแต่สิ่งที่เขาแสดงออก นักศึกษาไม่ทราบว่าเป็นผู้นำใฝ่บริการจึงทำให้ขาดความตระหนัก ซึ่งในปัจจุบันนักศึกษาพยาบาลส่วนน้อยมีภาวะผู้นำใฝ่บริการ เนื่องจากขาดความรู้และทักษะทางวิชาชีพ และโดยพื้นฐานไม่อยากมาเรียนพยาบาล รวมทั้งยังไม่เห็นความสำคัญของ "การบริหารจัดการและความเป็นผู้นำ"
4. องค์ประกอบภาวะผู้นำใฝ่บริการทั้ง 7 องค์ประกอบ	
การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Altruism)	นักศึกษาพยาบาลต้องมีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว มีความเสียสละโดยไม่คำนึงถึงเรื่องผลประโยชน์ส่วนตัวที่จะได้รับ พัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเพื่อจะได้ใช้ความรู้ในการช่วยเหลือผู้อื่นได้มากขึ้นซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและสังคม
การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (Empowerment)	เป็นคุณลักษณะเฉพาะของนักศึกษาพยาบาลในสังคมยุคใหม่ ในการเสริมพลังอำนาจผู้รับบริการและครอบครัวให้ตระหนักในศักยภาพของตนเองเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ ซึ่งการเสริมพลังอำนาจให้ผู้รับบริการดึงศักยภาพของตนเองออกมาในการดำเนินชีวิตหรือการปรับปรุงพฤติกรรมสุขภาพนั้น กระทำได้โดย การช่วยเหลือแนะนำแหล่งประโยชน์ของข้อมูล เปิดโอกาสให้เรียนรู้ และส่งเสริมการปฏิบัติที่ถูกต้อง อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มช่องทางประกอบการตัดสินใจในทางเลือกที่เหมาะสม ทั้งนี้ empowerment ยังรวมถึงการแสดงออกของนักศึกษาพยาบาลในการยอมรับ ค่านิยม ความเชื่อ การตัดสินใจของผู้ป่วยและครอบครัวด้วย

ตาราง 6 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ผลการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (Act with humanity)	นักศึกษาพยาบาลต้องเป็นผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ ให้ความเคารพผู้ที่อาวุโสกว่า เป็นผู้ที่มีมารยาทและให้เกียรติบุคคลอื่นด้วยความเคารพ แสดงออกถึงความเต็มใจในการให้บริการด้วยความรักความเมตตา เคารพให้เกียรติผู้อื่น มีความอ่อนน้อมถ่อมตนโดยคำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมและความเป็นส่วนตัวของผู้รับบริการ ใส่ใจในทุกปัญหาของผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง
การแสดงออกด้วยความรัก (Exhibit love)	พยาบาลมีความตระหนักรู้ในวิชาชีพว่า การได้รับใช้ผู้อื่นหรือการให้บริการทางการแพทย์เป็นสิ่งที่มีคุณค่า ส่งผลให้การบริการพยาบาลออกมาจากหัวใจ เป็นสิ่งที่พยาบาลต้องให้บริการกับผู้ป่วยเพื่อเป้าหมายให้ผู้ป่วยหายจากการเจ็บป่วยและมีคุณภาพชีวิตที่ดี อีกทั้งนักศึกษาพยาบาลในสังคมยุคใหม่ต้องเป็นผู้ที่แสดงออกให้เห็นถึงการเอาใจใส่ดูแลผู้อื่นอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นผู้รับบริการหรือเพื่อนร่วมงาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเมตตา จริยธรรมในการดูแล
นำด้วยการบริการ (Lead with service)	การบริการทางด้านสุขภาพเป็นหัวใจสำคัญของพยาบาลซึ่งการให้การบริการจะต้องแสดงออกด้วยความเต็มใจให้บริการ ปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วย โดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง เคารพสิทธิของผู้ป่วย ให้บริการพยาบาลภายใต้มาตรฐานการพยาบาล โดยมีคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลภายใต้กฎหมายวิชาชีพ ให้การพยาบาลด้วยความรัก ความเมตตา เอาใจใส่ในความทุกข์ของผู้รับบริการ จริยธรรมในการดูแล อีกทั้งพยาบาลต้องมีการตระหนักรู้ (Awareness) ในตนเองและในเรื่องทั่วไป รวมทั้งตระหนักรู้ในการมี คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล โดยเคารพสิทธิของผู้ป่วย เคารพความแตกต่างของผู้ป่วย ไม่ว่าจะเป็นความเชื่อ ศาสนา วัฒนธรรม

ตาราง 6 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ผลการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
สร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ (Trusting)	เป็นคุณลักษณะของนักศึกษาพยาบาลในสังคมยุคใหม่ ที่แสดงออกให้เห็นถึง ความน่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจ ให้กับบุคคลอื่นยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้ในวิชาชีพการพยาบาล เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จรรยาบรรณในการให้การพยาบาล จนทำให้เกิดการยอมรับใน 3 มิติ คือ การเป็นที่พึ่งพาได้ (dependability) ความเชื่อมั่น (confidence) และการรักษาข้อมูลเป็นความลับ (confidentiality of information)
สร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน (Visionary to their followers)	นักศึกษาพยาบาลยุคใหม่ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการมองการณ์ไกล (Foresight) เพื่อพัฒนาวิชาชีพและองค์กร ให้มีความเจริญก้าวหน้าให้ทันกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สามารถกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างชัดเจนเหมาะสม และคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัญหา อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น พร้อมทั้งวางแผนในการแก้ปัญหาาร่วมกันอย่างสร้างสรรค์
5. คุณลักษณะของภาวะผู้นำใ้บริการในนักศึกษาพยาบาล	<p>1) การให้บริการพยาบาล โดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง เคารพสิทธิของผู้ป่วย ให้บริการพยาบาลภายใต้มาตรฐานการพยาบาล โดยมีความซื่อสัตย์สุจริต จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลภายใต้กฎหมายวิชาชีพ</p> <p>2) การรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ เพื่อนักศึกษา ทีมการพยาบาลและสหวิชาชีพ โดยการรับฟังและเข้าใจผู้อื่น ไม่ยึดเอาความคิดของตนเป็นศูนย์กลาง</p> <p>3) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น เป็นสิ่งที่นักศึกษาพยาบาล ต้องพัฒนาทักษะในการเข้าอกเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ในการที่ผู้อื่นกระทำหรือประพฤติ แตกต่างออกไปจากการกระทำของนักศึกษาหรือกลุ่มเพื่อน ๆ ทั้งในด้านบวกและด้านลบ เป็นการแสดงการยอมรับและให้เกียรติผู้อื่น</p>

ตาราง 6 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ผลการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
	4) การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นสิ่งที่นักศึกษาพยาบาลต้องมีในการเสริมสร้างพลังอำนาจในตนเอง และการเสริมสร้างพลังอำนาจในตัวผู้รับบริการให้เขาตั้งศักยภาพของตนเองและผู้รับบริการออกมาในการดำเนินชีวิตหรือการปรับปรุงพฤติกรรมสุขภาพ
	5) การเป็นผู้ที่มีความอ่อนน้อม มีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ เป็นสิ่งที่นักศึกษาพยาบาลต้องปฏิบัติต่ออาจารย์ ทีมการพยาบาล ทีมสหวิชาชีพและผู้รับบริการ
	6) ด้วยแนวคิดภาวะผู้นำไปบริการมาจากปรัชญา “Serve first” คุณลักษณะที่ควรเพิ่มเติม เช่น การมีใจรับบริการ (Service mind) การเอาใจใส่ดูแล (Stewardship) เสียสละตนเพื่อผู้อื่น ซื่อสัตย์ เปิดใจกว้าง (Openminded) รับฟังและเข้าใจผู้อื่น (listening and understanding)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำไปบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 คนในขั้นตอนที่ 1 มาใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำไปบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาขององค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำไปบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลได้แก่ นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564 ที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ ทั้ง 7 สถาบัน ได้แก่ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 510 คน ได้แบบสอบถามกลับมาร้อยละร้อย รวมแบบสอบถามทั้งสิ้น 510 ฉบับ ผลการศึกษาดังนี้

ตาราง 7 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	กลุ่มตัวอย่าง (n=510)	
	จำนวน	ร้อยละ
สถาบันการศึกษา		
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร	80	15.69
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	75	14.70
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	68	13.33
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา	107	20.98
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี	40	7.84
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี	65	12.75
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	75	14.71
รวม	510	100.00
นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3		
จำนวน	510	100
อายุ		
20 – 21 ปี	461	90.40
22 – 23 ปี	45	8.82
อายุมากกว่า 23 ปี	4	0.78
รวม	510	100.00
เกรดเฉลี่ยสะสมจนถึงเทอมสุดท้าย		
2.00 – 2.50	50	9.80
2.51 – 3.00	175	34.31
3.01 – 3.50	265	51.97
3.51 – 4.00	20	3.92
รวม	510	100.00

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 จำนวน 510 คน คิดเป็นร้อยละ 100 แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 1.76 เพศหญิง จำนวน 501 คน คิดเป็นร้อยละ 98.24 อายุระหว่าง 20-21 ปี จำนวน 461 คน คิดเป็นร้อยละ 90.40 อายุระหว่าง 22-23 ปี จำนวน 45 คน

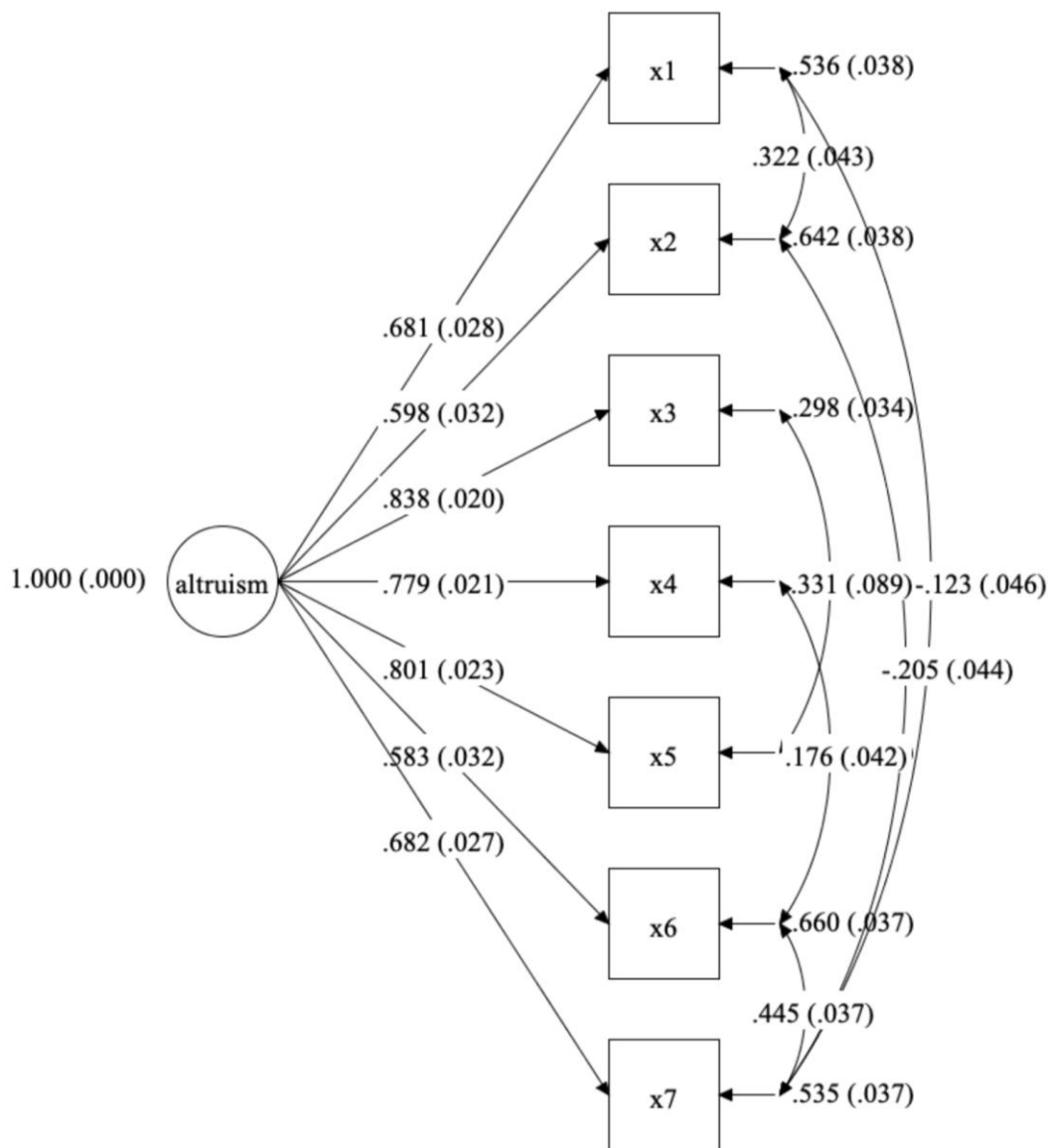
คิดเป็นร้อยละ 8.82 อายุมากกว่า 23 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 0.78 เกรตเฉลี่ยสะสมจนถึง
 เทอมสุดท้าย 2.00 – 2.50 จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 เกรตเฉลี่ยสะสมจนถึงเทอมสุดท้าย
 2.51 – 3.00 จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 34.31 เกรตเฉลี่ยสะสมจนถึงเทอมสุดท้าย 3.01 – 3.50
 จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 51.97 เกรตเฉลี่ยสะสมจนถึงเทอมสุดท้าย 3.51 – 4.00 จำนวน
 20 คน คิดเป็นร้อยละ 3.92 นำเสนอตาราง 7

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของ ภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษา
 พยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา นำเสนอตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษา
 พยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาทั้ง 7 องค์ประกอบ ดังนี้

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้าน การคำนึงถึงประโยชน์
 ส่วนรวม (Altruism)

องค์ประกอบเชิงยืนยัน	Estimate	S.E.	Est./S.E.	R ²
ด้านการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม				
1. คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตนเสมอ	0.681*	0.028	24.721	0.464
2. เสียสละเวลาไปช่วยงานที่คณะเสมอ เมื่อมีการจัดกิจกรรม	0.598*	0.032	18.933	0.358
3. ตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่าง เต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	0.838*	0.020	41.456	0.702
4. ตั้งใจเรียนเพื่อที่จะนำความรู้ไปดูแล ผู้รับบริการ	0.779*	0.021	37.251	0.608
5. ใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการแพทย์ อย่างเหมาะสม และคุ้มค่า ในการให้การ พยาบาลแก่ผู้รับบริการ	0.801*	0.023	35.158	0.642
6. ไม่รับสิ่งตอบแทนใด ๆ จากผู้รับบริการ ที่อาจมีผลกระทบที่จะทำให้เกิดความเสียหาย ทางจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	0.583*	0.032	18.199	0.340
7. ไม่แสวงหาผลประโยชน์ใด ๆ จากผู้รับบริการ	0.682*	0.027	25.123	0.465

* p < .05



Chi-Square=10.371, df=8, P-value=0.240, RMSEA=0.024

ภาพประกอบ 9 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันด้านการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

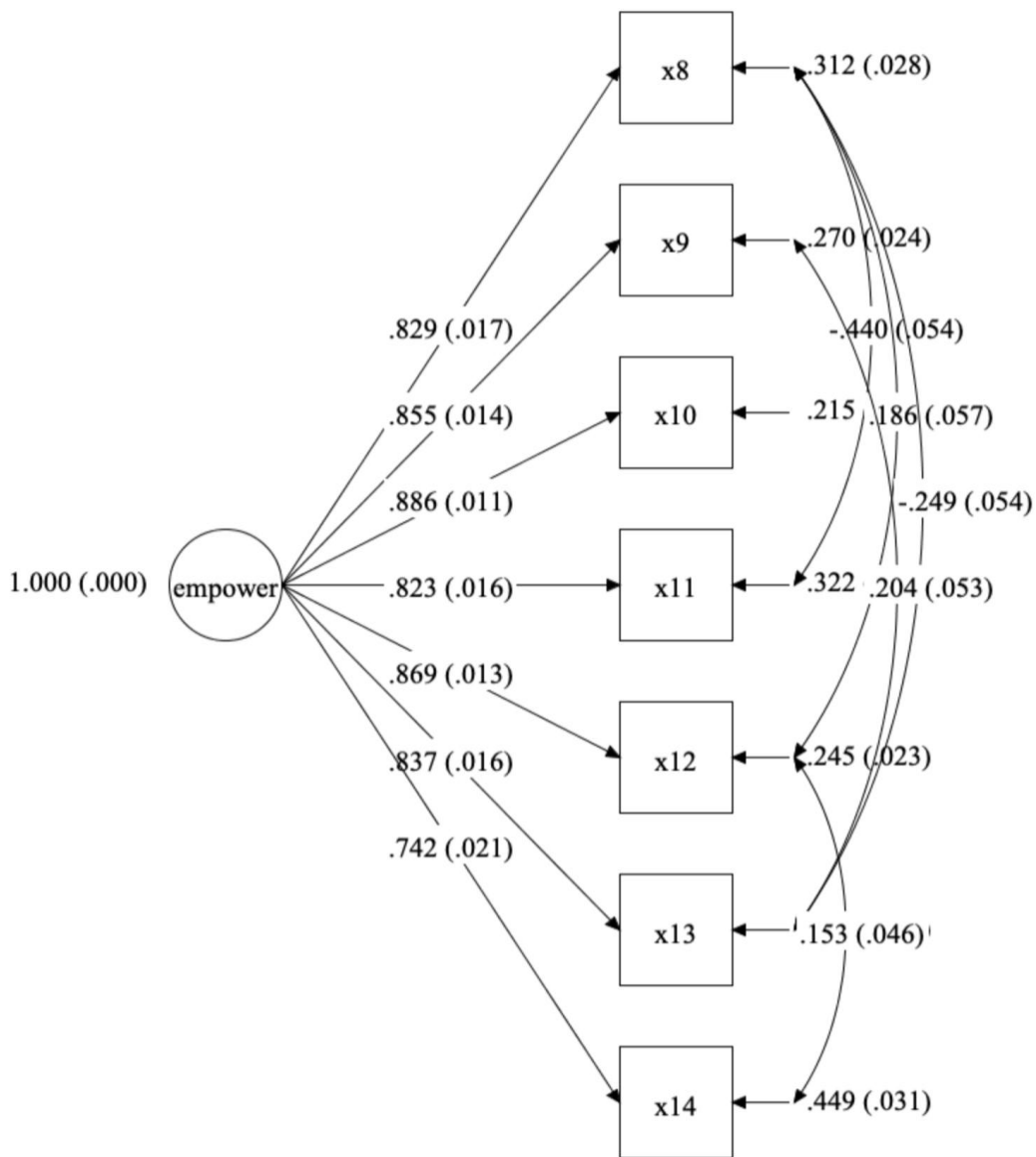
จากตาราง 8 และภาพประกอบ 9 แสดงว่าผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้านการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 10.371 ; $p=0.240$ ที่องศาอิสระเท่ากับ 8 ค่า CFI เท่ากับ 0.999 ค่า TLI เท่ากับ 0.996 ค่า SRMR เท่ากับ 0.014 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืน ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.024 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนในระดับดี เมื่อพิจารณา

น้ำหนักรองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมทั้ง 7 ข้อคำถาม มีค่าน้ำหนักรองค์ประกอบมาตรฐาน ระหว่าง 0.583 ถึง 0.838

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้ตาม (Empowerment)

องค์ประกอบเชิงยืนยัน	Estimate	S.E.	Est./S.E.	R ²
ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้ตาม				
1. ให้ข้อมูลแก่ผู้รับบริการในการเข้าถึงระบบบริการสุขภาพ	0.829*	0.017	48.644	0.688
2. เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการได้ซักถามข้อสงสัยเกี่ยวกับอาการเจ็บป่วยและการพยาบาลที่ได้รับ	0.855*	0.014	62.012	0.730
3. ส่งเสริมให้ผู้รับบริการปฏิบัติตัวที่เหมาะสมเพื่อสุขภาพของตนเอง	0.886*	0.011	78.671	0.785
4. เคารพสิทธิในการตัดสินใจของผู้รับบริการและญาติ	0.823*	0.016	50.505	0.678
5. สนับสนุนให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการวางแผนการพยาบาลและตัดสินใจเลือกวิธีการดูแลรักษาสุขภาพของตนเอง	0.869*	0.013	66.102	0.755
6. ส่งเสริมให้ผู้รับบริการทำกิจวัตรประจำวันด้วยตัวเองที่ไม่ขัดกับการรักษาพยาบาลที่ได้รับ	0.837*	0.016	52.843	0.700
7. กล่าวชมเชยและให้กำลังใจเมื่อผู้รับบริการสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง	0.742*	0.021	34.963	0.551

* p < .05



Chi-Square=9.719, df=9, P-value=0.3737, RMSEA=0.013

ภาพประกอบ 10 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้ตาม

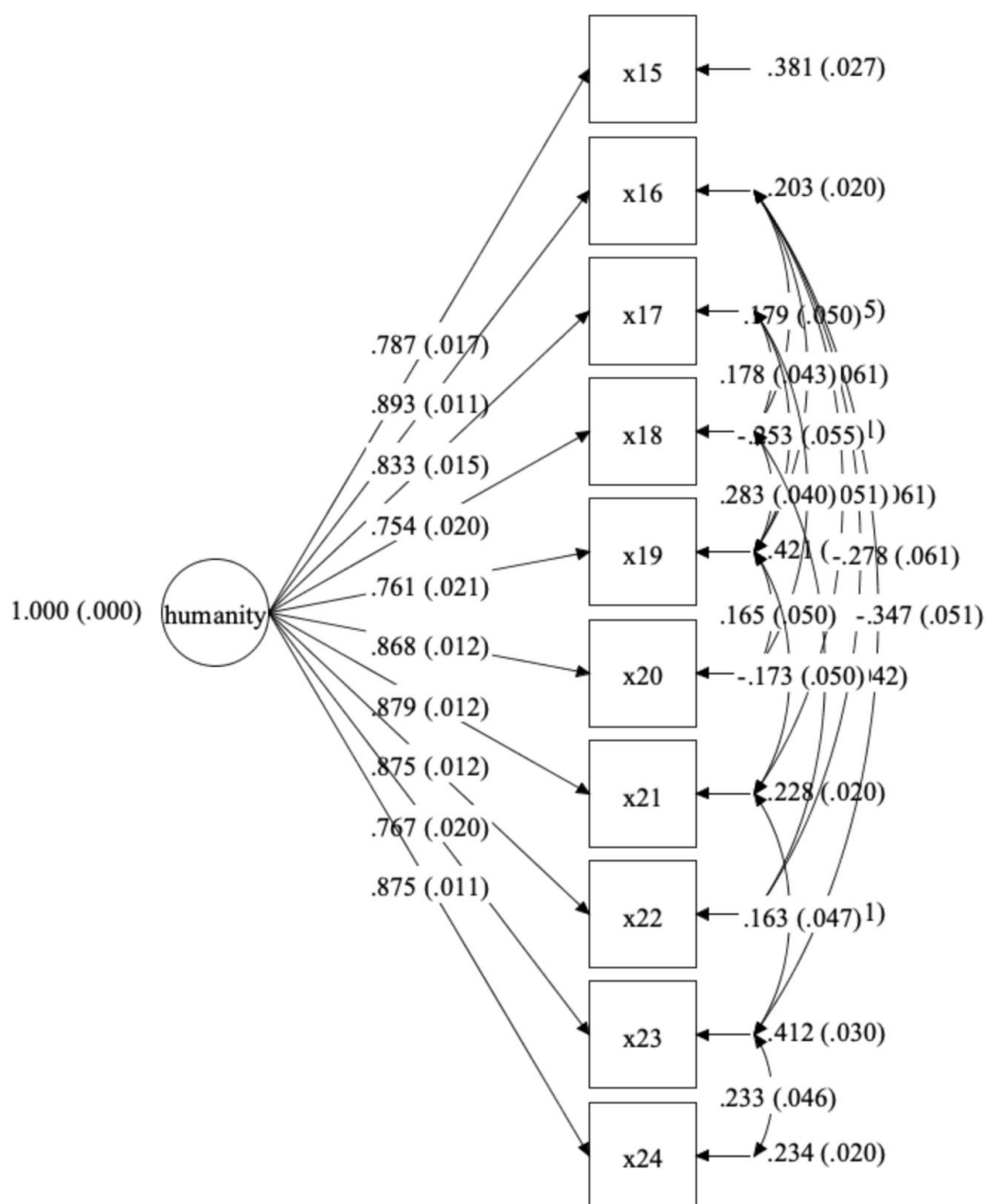
จากตาราง 9 และภาพประกอบ 10 แสดงว่าผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้ตาม พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 9.719 ; $p=0.3737$ ที่องศาอิสระเท่ากับ 9 CFI เท่ากับ 1.000 ค่า TLI เท่ากับ 0.999 ค่า SRMR เท่ากับ 0.009 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืน ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.013 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนในระดับดี เมื่อพิจารณา

น้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้ตามทั้ง 7 ข้อคำถาม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ระหว่าง 0.742 ถึง 0.886

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้าน การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (Act with humanity)

องค์ประกอบเชิงยืนยัน	Estimate	S.E.	Est./S.E.	R ²
ด้านการกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน				
1. ปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบจริยธรรมและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพพยาบาล และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีงามต่อสังคม	0.787*	0.017	45.010	0.619
2. ให้เกียรติและเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของอาจารย์ รุ่นพี่ เพื่อน รุ่นน้องและบุคลากรทุกฝ่าย ทุกระดับในสถานบันการศึกษา และสหสาขาวิชาชีพ ผู้รับบริการในสถานพยาบาล รวมทั้งบุคคลในสังคม	0.893*	0.011	81.353	0.797
3. ให้การพยาบาลโดยเคารพในศักดิ์ศรีและคุณค่าความเป็นมนุษย์ของผู้รับบริการ	0.833*	0.015	56.459	0.693
4. แจ้งและขออนุญาตผู้รับบริการทุกครั้ง เมื่อทำกิจกรรมการพยาบาล	0.754*	0.020	36.925	0.569
5. เคารพในความเชื่อและค่านิยมของผู้รับบริการ	0.761*	0.021	35.848	0.579
6. สื่อสารและแจ้งข้อมูลที่ถูกต้องเหมาะสมกับผู้รับบริการอย่างสุภาพ	0.868*	0.012	71.964	0.754
7. ปฏิบัติต่อผู้รับบริการโดยคำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม ความรู้สึกและความเป็นส่วนตัวของผู้รับบริการ	0.879*	0.012	75.349	0.772
8. เมื่อผู้รับบริการหรือญาติชมเชย จะกล่าวคำขอบคุณอย่างอ่อนน้อมถ่อมตน	0.875*	0.012	74.571	0.765
9. สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ในทุกระดับ	0.767*	0.020	38.825	0.588
10. ให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น	0.875*	0.011	78.361	0.766

* p < .05



Chi-Square=24.279, df=21, P-value=0.2798, RMSEA=0.017

ภาพประกอบ 11 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันด้านการกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน

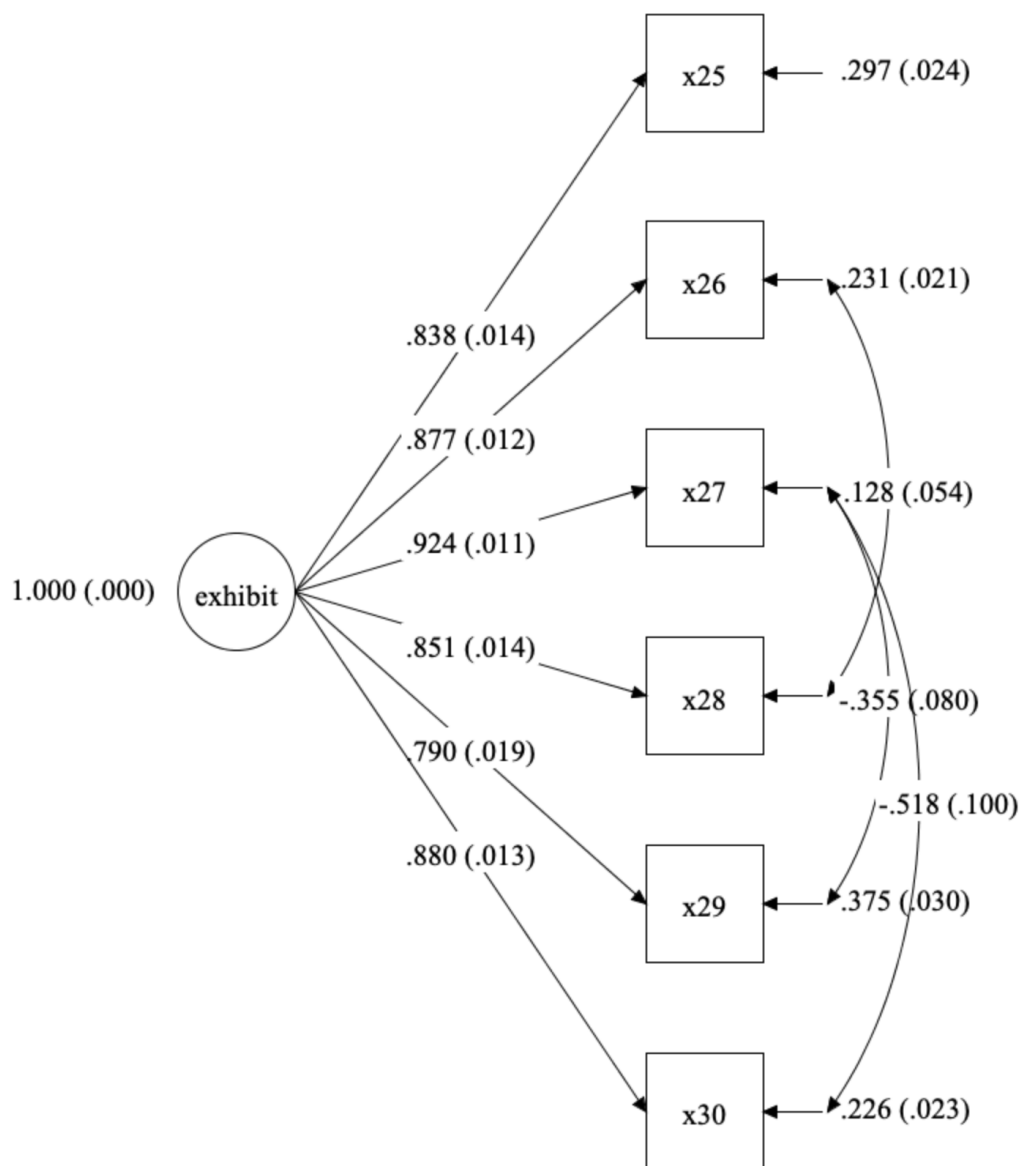
จากตาราง 10 และภาพประกอบ 11 แสดงว่าผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้านการกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 24.279 ; $p=0.2798$ ที่องศาอิสระเท่ากับ 21 CFI เท่ากับ 0.999 ค่า TLI เท่ากับ 0.999 ค่า SRMR เท่ากับ 0.011 และดัชนีวัด

ระดับความกลมกลืน ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.017 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนในระดับดี เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านการกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน ทั้ง 10 ข้อคำถาม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ระหว่าง 0.754 ถึง 0.893

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้านการแสดงออกด้วยความรัก (Exhibit love)

องค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้านการแสดงออกด้วยความรัก	Estimate	S.E.	Est./S.E.	R ²
1. ทักทายผู้รับบริการด้วยสีหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส และเป็นกันเอง	0.838*	0.014	58.705	0.703
2. ตอบคำถามผู้รับบริการและญาติด้วยความเต็มใจ	0.877*	0.012	73.371	0.769
3. ปฏิบัติการพยาบาลด้วยความนุ่มนวลและมีความเอื้ออาทร	0.924*	0.011	87.227	0.853
4. รับฟังผู้รับบริการระบายความรู้สึกด้วยความเห็นอกเห็นใจและตั้งใจฟัง	0.851*	0.014	62.749	0.724
5. สัมผัสมือผู้รับบริการอย่างนุ่มนวลเมื่อผู้รับบริการมีสีหน้าวิตกกังวลหรือร้องไห้	0.790*	0.019	42.165	0.625
6. ยินดีและเต็มใจช่วยเหลือผู้รับบริการทุกครั้งเมื่อผู้รับบริการร้องขอ	0.880*	0.013	68.596	0.774

* p < .05



Chi-Square=12.303, df=6, P-value=0.0555, RMSEA=0.045

ภาพประกอบ 12 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบด้านการแสดงออกมาด้วยความรัก

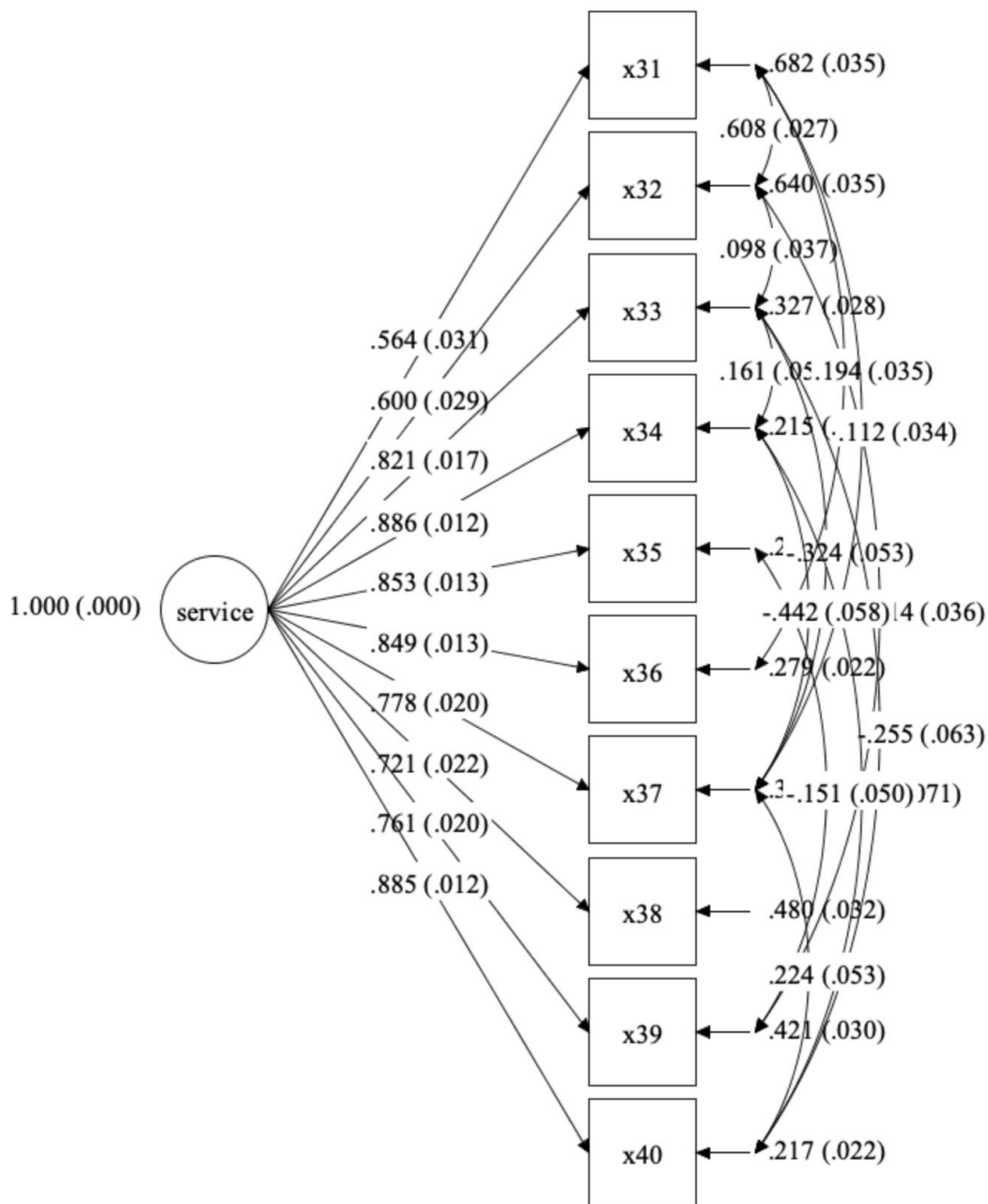
จากตาราง 11 และภาพประกอบ 12 แสดงว่าผลการวิเคราะห์ห้้องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้านการแสดงออกมาด้วยความรัก พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 12.303; $p=0.0555$ ที่องศาอิสระเท่ากับ 6 CFI เท่ากับ 0.998 ค่า TLI เท่ากับ 0.994 ค่า SRMR เท่ากับ 0.008 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืน ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.045 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนในระดับดี เมื่อพิจารณา

น้ำหนักรองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบของด้านการแสดงออกมามีความรัก ทั้ง 6 ข้อคำถาม มีค่าน้ำหนักรองค์ประกอบมาตรฐาน ระหว่าง 0.790 ถึง 0.924

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้านนำด้วยการบริการ (Lead with service)

องค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้านนำด้วยการบริการ	Estimate	S.E.	Est./S.E.	R ²
1. ดูแลผู้รับบริการ โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	0.564*	0.031	18.300	0.318
2. ปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อความปลอดภัยของผู้รับบริการ	0.600*	0.029	20.593	0.360
3. ทำการตรวจสอบชื่อ-นามสกุลของ ผู้รับบริการทุกครั้งเมื่อให้การพยาบาล เพื่อป้องกันการผิดพลาด	0.821*	0.017	47.820	0.673
4. ประเมินความต้องการของผู้รับบริการ เป็นรายบุคคลเพื่อวางแผนการพยาบาล โดยยึดผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง	0.886*	0.012	71.952	0.785
5. อธิบายกิจกรรมการพยาบาลให้ผู้รับบริการ ทราบเสมอก่อนปฏิบัติการพยาบาล	0.853*	0.013	65.369	0.728
6. ให้การพยาบาลต่อผู้รับบริการทุกคน อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	0.849*	0.013	64.241	0.721
7. เมื่อมีอุปกรณ์การแพทย์ใหม่ จะศึกษา วิธีการใช้จนชำนาญก่อนนำมาใช้กับผู้รับบริการ	0.778*	0.020	38.943	0.606
8. ยกไม้กั้นเตียงขึ้นทุกครั้งหลังให้การพยาบาล เพื่อป้องกันผู้รับบริการตกเตียง	0.721*	0.022	32.737	0.520
9. บันทึกทางการพยาบาลทุกครั้งหลังจากให้ การพยาบาลเสร็จสิ้น	0.761*	0.020	38.874	0.579
10. ประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาลของ ตนเองและหาแนวทางในการพัฒนาให้ดีขึ้น	0.885*	0.012	71.458	0.783

* p < .05



Chi-Square=29.700, df=23, P-value=0.1582, RMSEA=0.024

ภาพประกอบ 13 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันด้านนำด้วการบริการ

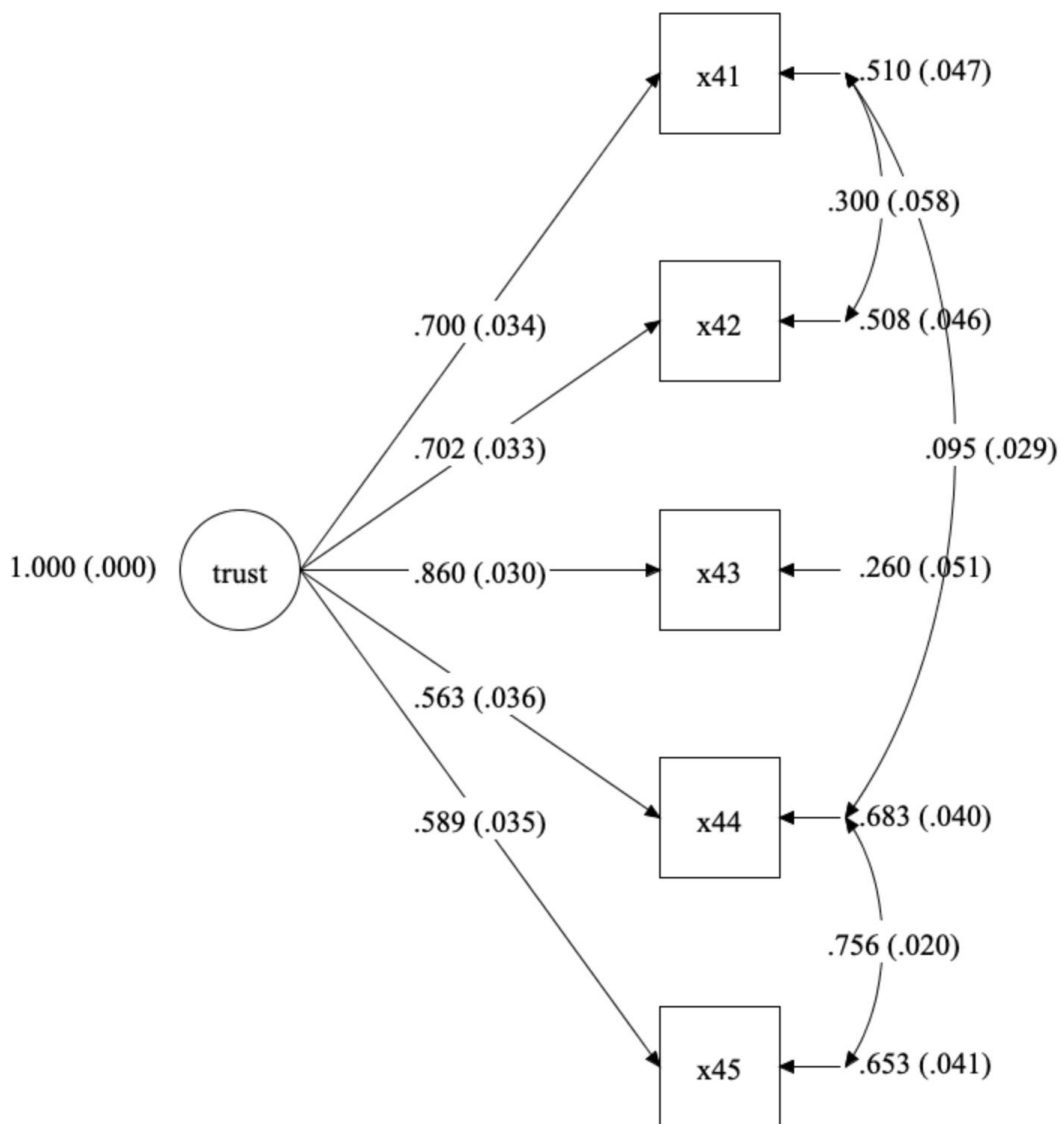
จากตาราง 12 และภาพประกอบ 13 แสดงว่าผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้านนำด้วการบริการ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 29.700; p=0.1582 ที่องศาอิสระเท่ากับ 23 CFI เท่ากับ 0.998 ค่า TLI เท่ากับ 0.997 ค่า SRMR เท่ากับ 0.011 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืน

ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.024 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนในระดับดี เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านนำด้วยการบริการ ทั้ง 10 ข้อคำถาม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ระหว่าง 0.600 ถึง 0.886

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้าน สร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ (Trusting)

องค์ประกอบเชิงยืนยัน	Estimate	S.E.	Est./S.E.	R ²
ด้านสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ				
1. เพื่อน ๆ มักจะปรึกษาฉันเสมอเมื่อพวกเขามีเรื่องไม่สบายใจ	0.700*	0.034	20.734	0.490
2. ฉันมักจะได้รับคัดเลือกให้เป็นผู้นำหรือตัวแทนกลุ่ม	0.702*	0.033	21.434	0.492
3. ผู้รับบริการอนุญาตให้ฉันทำกิจกรรมการพยาบาลทุกครั้ง โดยเฉพาะกิจกรรมทางการพยาบาลที่ค่อนข้างยุ่งยากและซับซ้อน	0.860*	0.030	28.822	0.740
4. ไม่เปิดเผยข้อมูลผู้รับบริการกับบุคคลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการรักษา	0.563*	0.036	15.756	0.317
5. รักษาความลับของผู้รับบริการ ยกเว้นเพื่อประโยชน์ทางการพยาบาลโดยต้องได้รับความยินยอมจากผู้รับบริการก่อน	0.589*	0.035	16.943	0.347

* p < .05



Chi-Square=1.390, df=2, P-value=0.4992, RMSEA <0.001

ภาพประกอบ 14 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันด้านสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ

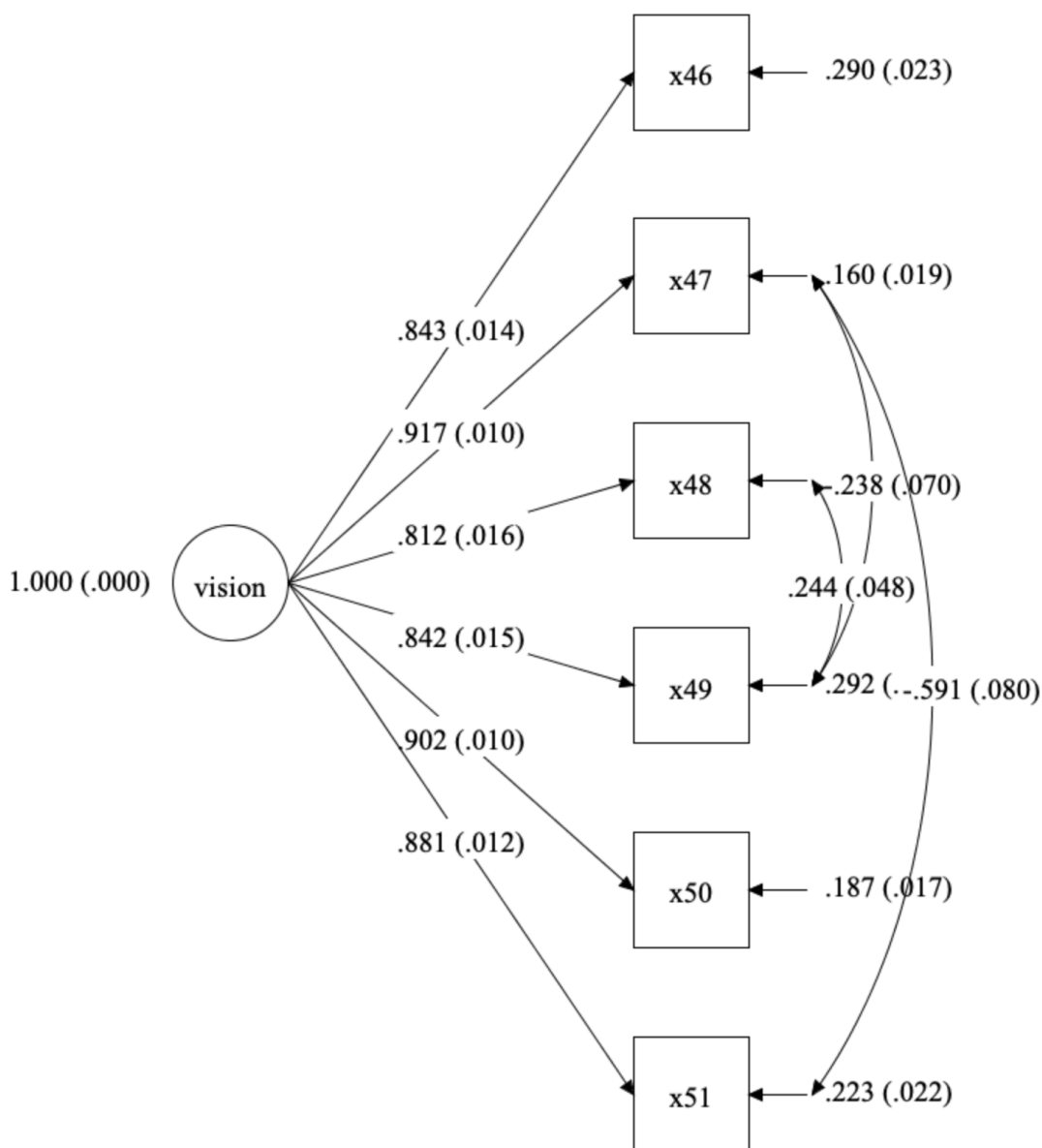
จากตาราง 13 และภาพประกอบ 14 แสดงว่าผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้านสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 1.390 ; $p=0.4992$ ที่องศาอิสระเท่ากับ 2 CFI เท่ากับ 1.000 ค่า TLI เท่ากับ 1.002 ค่า SRMR เท่ากับ 0.008 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืน ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่า <0.001 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาน้ำหนัก

องค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านสร้างความสำเร็จและไว้วางใจ ทั้ง 5 ข้อคำถาม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ระหว่าง 0.563 ถึง 0.860

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้าน สร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน (Visionary to their followers)

องค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้านสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน	Estimate	S.E.	Est./S.E.	R ²
1. สามารถวางแผนตารางการเรียนและวางแผนการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลได้	0.843*	0.014	61.113	0.710
2. ปฏิบัติตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งการเรียนและชีวิตส่วนตัว	0.917*	0.010	89.782	0.840
3. มีมุมมองที่กว้างไกลในการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพพยาบาล	0.812*	0.016	50.467	0.659
4. มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาการเรียนรู้อยู่และการปฏิบัติการพยาบาลให้มีความทันสมัย	0.842*	0.015	55.679	0.708
5. สามารถวิเคราะห์ประเด็นปัญหาทางการพยาบาล รวมทั้งแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่ดีได้	0.902*	0.010	93.361	0.813
6. สามารถบูรณาการองค์ความรู้และความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพพร้อมกับทีมการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม	0.881*	0.012	71.662	0.777

* p < .05



Chi-Square=3.598, df=6, P-value=0.7309, RMSEA <0.001

ภาพประกอบ 15 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันด้านสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน

จากตาราง 14 และภาพประกอบ 15 แสดงว่าผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้านสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 3.598 ; $p=0.7309$ ที่องศาอิสระเท่ากับ 6 CFI เท่ากับ 1.000 ค่า TLI เท่ากับ 1.002 ค่า SRMR เท่ากับ 0.005 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืน ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA)

มีค่าเท่ากับ <0.001 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน ทั้ง 6 ข้อคำถาม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ระหว่าง 0.812 ถึง 0.917

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำไปบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลเชิงประจักษ์และทฤษฎีที่ได้ศึกษาในงานวิจัยนี้ โดยวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำไปบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Altruism) 2) การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (Empowerment) 3) การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (Act with humanity) 4) การแสดงออกมาด้วยความรัก (Exhibit love) 5) การนำด้วยการบริการ (Lead with service) 6) การสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ (Trusting) 7) การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน (Visionary to their followers) ได้ผลการวิเคราะห์ดังตาราง

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำไปบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาแยกตามองค์ประกอบ

องค์ประกอบเชิงยืนยัน	Estimate	S.E.	Est./S.E.	R ²
ภาวะผู้นำไปบริการของนักศึกษาพยาบาล				
1. การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม				
1. คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนเสมอ	0.681*	0.028	24.721	0.464
2. เสียสละเวลาไปช่วยงานที่คณะเสมอเมื่อมีการจัดกิจกรรม	0.598*	0.032	18.933	0.358
3. ตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	0.838*	0.020	41.456	0.702
4. ตั้งใจเรียนเพื่อที่จะนำความรู้ไปดูแลผู้รับบริการ	0.779*	0.021	37.251	0.608

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบเชิงยืนยัน	Estimate	S.E.	Est./S.E.	R ²
ภาวะผู้นำใ้บริการของนักศึกษาพยาบาล				
5. ใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการพยาบาล อย่างเหมาะสม และคุ้มค่า ในการให้การพยาบาล แก่ผู้รับบริการ	0.801*	0.023	35.158	0.642
6. ไม่รับสิ่งตอบแทนใด ๆ จากผู้รับบริการ ที่อาจมี ผลกระทบที่จะทำให้เกิดความเสื่อมเสียทาง จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	0.583*	0.032	18.199	0.340
7. ไม่แสวงหาผลประโยชน์ใด ๆ จากผู้รับบริการ	0.682*	0.027	25.123	0.465
2. การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม				
8. ให้ข้อมูลแก่ผู้รับบริการในการเข้าถึงระบบ บริการสุขภาพ	0.829*	0.017	48.644	0.688
9. เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการได้ซักถามข้อสงสัย เกี่ยวกับอาการเจ็บป่วยและการพยาบาลที่ได้รับ	0.855*	0.014	62.012	0.730
10. ส่งเสริมให้ผู้รับบริการปฏิบัติตัวที่เหมาะสมเพื่อ สุขภาพของตนเอง	0.886*	0.011	78.671	0.785
11. เคารพสิทธิในการตัดสินใจของผู้รับบริการและ ญาติ	0.823*	0.016	50.505	0.678
12. สนับสนุนให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการวางแผน การพยาบาลและตัดสินใจเลือกวิธีการดูแล รักษาสุขภาพของตนเอง	0.869*	0.013	66.102	0.755
13. ส่งเสริมให้ผู้รับบริการทำกิจวัตรประจำวันด้วย ตัวเองที่ไม่ขัดกับการรักษาพยาบาลที่ได้รับ	0.837*	0.016	52.843	0.700
14. กล่าวชมเชยและให้กำลังใจเมื่อผู้รับบริการ สามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ด้วยตัวเอง	0.742*	0.021	34.963	0.551

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบเชิงยืนยัน	Estimate	S.E.	Est./S.E.	R ²
ภาวะผู้นำไปบริการของนักศึกษาพยาบาล				
3. การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน				
15. ปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบจริยธรรมและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพพยาบาล และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีงามต่อสังคม	0.787*	0.017	45.010	0.619
16. ให้เกียรติและเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของอาจารย์ รุ่นพี่ เพื่อน รุ่นน้องและบุคลากรทุกฝ่าย ทุกระดับในสถาบันการศึกษาและสหสาขาวิชาชีพ ผู้รับบริการในสถานพยาบาล รวมทั้งบุคคลในสังคม	0.893*	0.011	81.353	0.797
17. ให้การพยาบาลโดยเคารพในศักดิ์ศรีและคุณค่าความเป็นมนุษย์ของผู้รับบริการ	0.833*	0.015	56.459	0.693
18. แจ้งและขออนุญาตผู้รับบริการทุกครั้งเมื่อทำกิจกรรมการพยาบาล	0.754*	0.020	36.925	0.569
19. เคารพในความเชื่อและค่านิยมของผู้รับบริการ	0.761*	0.021	35.848	0.579
20. สื่อสารและแจ้งข้อมูลที่ถูกต้องเหมาะสมกับผู้รับบริการอย่างสุภาพ	0.868*	0.012	71.964	0.754
21. ปฏิบัติต่อผู้รับบริการโดยคำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม ความรู้สึกและความเป็นส่วนตัวของผู้รับบริการ	0.879*	0.012	75.349	0.772
22. เมื่อผู้รับบริการหรือญาติชมเชย จะกล่าวคำขอบคุณอย่างอ่อนน้อมถ่อมตน	0.875*	0.012	74.571	0.765
23. สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ในทุกระดับ	0.767*	0.020	38.825	0.588
24. ให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	0.875*	0.011	78.361	0.766

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบเชิงยืนยัน	Estimate	S.E.	Est./S.E.	R ²
ภาวะผู้นำใฝ่บริการของนักศึกษาพยาบาล				
4. การแสดงออกมด้วยความรัก				
25. ทักทายผู้รับบริการด้วยสีหน้ายิ้มแย้มแจ่มใสและเป็นกันเอง	0.838*	0.014	58.705	0.703
26. ตอบคำถามผู้รับบริการและญาติด้วยความเต็มใจ	0.877*	0.012	73.371	0.769
27. ปฏิบัติการพยาบาลด้วยความนุ่มนวลและมีความเอื้ออาทร	0.924*	0.011	87.227	0.853
28. รับฟังผู้รับบริการระบายความรู้สึกด้วยความเห็นอกเห็นใจและตั้งใจฟัง	0.851*	0.014	62.749	0.724
29. สัมผัสมือผู้รับบริการอย่างนุ่มนวลเมื่อผู้รับบริการมีสีหน้าวิตกกังวลหรือร้องไห้	0.790*	0.019	42.165	0.625
30. ยินดีและเต็มใจช่วยเหลือผู้รับบริการทุกครั้งเมื่อผู้รับบริการร้องขอ	0.880*	0.013	68.596	0.774
5. การนำด้วยการบริการ				
31. ดูแลผู้รับบริการ โดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	0.564*	0.031	18.300	0.318
32. ปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อความปลอดภัยของผู้รับบริการ	0.600*	0.029	20.593	0.360
33. ทำการตรวจสอบชื่อ-นามสกุลของผู้รับบริการทุกครั้งเมื่อให้การพยาบาลเพื่อป้องกันการผิดพลาด	0.821*	0.017	47.820	0.673
34. ประเมินความต้องการของผู้รับบริการเป็นรายบุคคลเพื่อวางแผนการพยาบาลโดยยึดผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง	0.886*	0.012	71.952	0.785
35. อธิบายกิจกรรมการพยาบาลให้ผู้รับบริการทราบเสมอก่อนปฏิบัติการพยาบาล	0.853*	0.013	65.369	0.728

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบเชิงยืนยัน	Estimate	S.E.	Est./S.E.	R ²
ภาวะผู้นำใฝ่บริการของนักศึกษาพยาบาล				
36. ให้การพยาบาลต่อผู้รับบริการทุกคนอย่าง เสมอภาคและเท่าเทียมกัน	0.849*	0.013	64.241	0.721
37. เมื่อมีอุปกรณ์การแพทย์ใหม่ จะศึกษา วิธีการใช้จนชำนาญก่อนนำมาใช้กับผู้รับบริการ	0.778*	0.020	38.943	0.606
38. ยกไม้กั้นเตียงขึ้นทุกครั้งหลังให้การพยาบาล เพื่อป้องกันผู้รับบริการตกเตียง	0.721*	0.022	32.737	0.520
39. บันทึกทางการพยาบาลทุกครั้งหลังจากให้การ พยาบาลเสร็จสิ้น	0.761*	0.020	38.874	0.579
40. ประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาลของตนเอง และหาแนวทางในการพัฒนาให้ดีขึ้น	0.885*	0.012	71.458	0.783
6. การสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ				
41. เพื่อน ๆ มักจะปรึกษาฉันเสมอเมื่อพวกเขามี เรื่องไม่สบายใจ	0.700*	0.034	20.734	0.490
42. ฉันมักจะได้รับคัดเลือกให้เป็นผู้นำหรือ ตัวแทนกลุ่ม	0.702*	0.033	21.434	0.492
43. ผู้รับบริการอนุญาตให้ฉันทำกิจกรรมการ พยาบาลทุกครั้ง โดยเฉพาะกิจกรรมทางการ พยาบาลที่ค่อนข้างยุ่งยากและซับซ้อน	0.860*	0.030	28.822	0.740
44. ไม่เปิดเผยข้อมูลผู้รับบริการกับบุคคลอื่น ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการรักษา	0.563*	0.036	15.756	0.317
45. รักษาความลับของผู้รับบริการ ยกเว้นเพื่อ ประโยชน์ทางการพยาบาลโดยต้องได้รับความ ยินยอมจากผู้รับบริการก่อน	0.589*	0.035	16.943	0.347
7. การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน				
46. สามารถวางแผนตารางการเรียนและวางแผนการ ปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลได้	0.843*	0.014	61.113	0.710

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบเชิงยืนยัน	Estimate	S.E.	Est./S.E.	R ²
ภาวะผู้นำใ้บริการของนักศึกษาพยาบาล				
47. ปฏิบัติตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งการเรียนและชีวิตส่วนตัว	0.917*	0.010	89.782	0.840
48. มีมุมมองที่กว้างไกลในการพัฒนาตนเองและพัฒนาวินิจฉัยพยาบาล	0.812*	0.016	50.467	0.659
49. มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติการพยาบาลให้มีความทันสมัย	0.842*	0.015	55.679	0.708
50. สามารถวิเคราะห์ประเด็นปัญหาทางการพยาบาล รวมทั้งแก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่ดีที่สุด	0.902*	0.010	93.361	0.813
51. สามารถบูรณาการองค์ความรู้และความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพพร้อมทั้งทีมการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม	0.881*	0.012	71.662	0.777

* p < .05

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลเชิงประจักษ์และทฤษฎีที่ได้ศึกษาในงานวิจัยนี้ โดยวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (altru) 2) การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (empower) 3) การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (human) 4) การแสดงออกมากด้วยความรัก (exhibit) 5) การนำด้วยการบริการ (service) 6) การสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ (trust) 7) การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน (vision) ได้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาแยกตามองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบดังตาราง 16 และภาพประกอบ 17

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของภาวะผู้นำไปบริการสำหรับ
นักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาแยกตามองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	b	β	S.E.	Z-value	p-value	R-square
ด้านการคำนึงถึง ประโยชน์ส่วนรวม (Altruism)	a1	1.000	.642	0.027	23.508	0.000	0.412
	a2	1.054	.579	0.031	18.785	0.000	0.335
	a3	1.184	.771	0.019	40.516	0.000	0.594
	a4	1.158	.773	0.020	38.745	0.000	0.597
	a5	1.249	.758	0.020	37.244	0.000	0.575
	a6	1.043	.660	0.026	25.087	0.000	0.435
	a7	1.155	.781	0.020	39.968	0.000	0.609
ด้านการเสริมพลัง อำนาจผู้ตาม (Empowerment)	e8	1.000	.808	0.016	50.267	0.000	0.653
	e9	1.045	.840	0.014	60.671	0.000	0.705
	e10	0.996	.850	0.014	62.199	0.000	0.723
	e11	0.829	.813	0.016	50.652	0.000	0.661
	e12	0.981	.858	0.013	68.248	0.000	0.736
	e13	0.991	.804	0.016	49.623	0.000	0.646
	e14	0.919	.821	0.015	54.205	0.000	0.675
ด้านการกระทำ ด้วยความอ่อนน้อม ถ่อมตน (Act with humanity)	h15	1.000	.796	0.016	49.455	0.000	0.634
	h16	1.084	.863	0.012	71.699	0.000	0.744
	h17	1.045	.822	0.015	53.971	0.000	0.676
	h18	0.927	.789	0.017	45.476	0.000	0.623
	h19	0.963	.781	0.018	42.464	0.000	0.611
	h20	1.175	.838	0.014	60.646	0.000	0.702
	h21	1.090	.866	0.012	75.291	0.000	0.750
	h22	1.192	.872	0.011	78.523	0.000	0.760
h23	1.144	.816	0.015	53.294	0.000	0.665	
h24	1.119	.878	0.011	82.318	0.000	0.770	

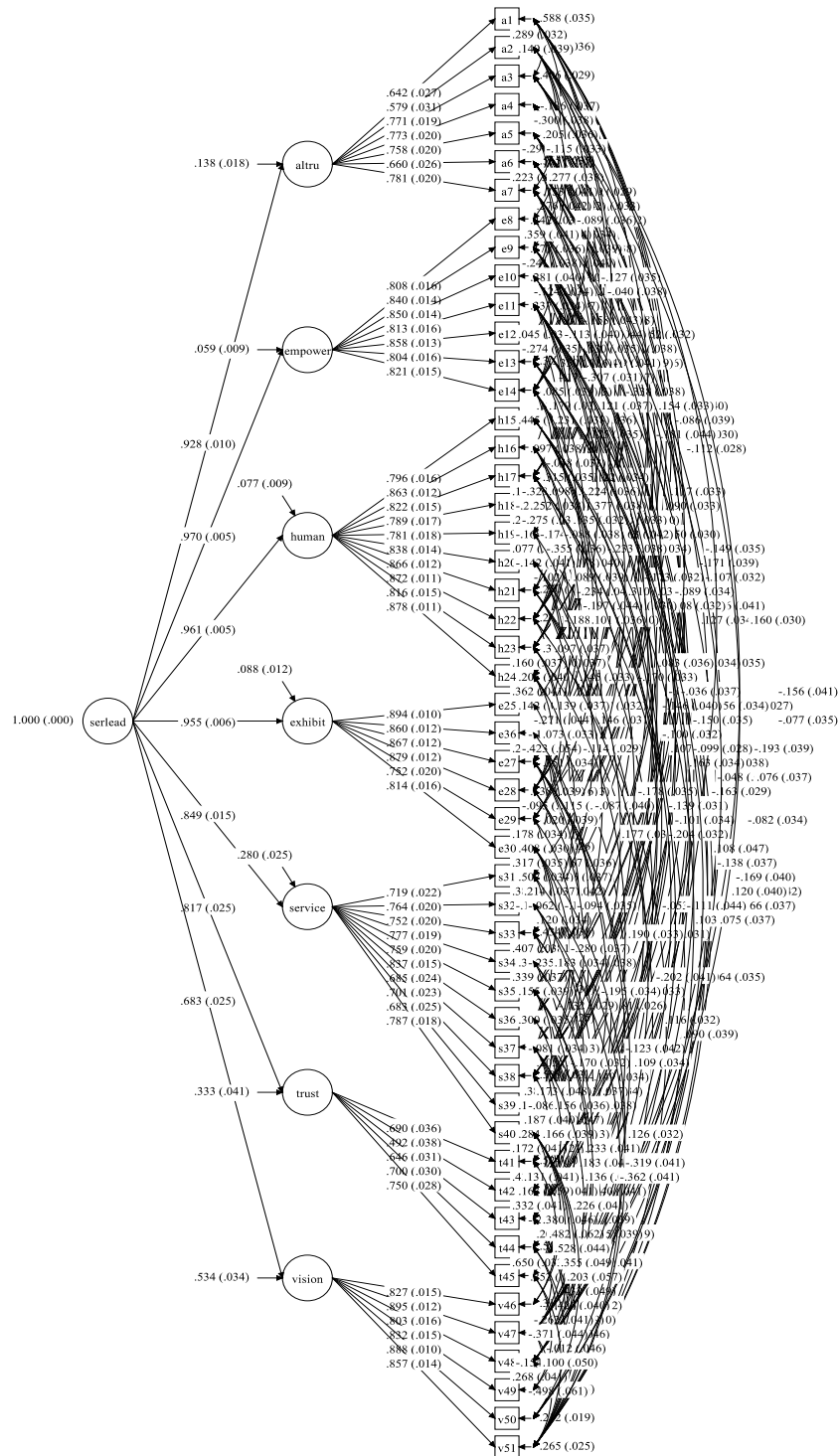
ตาราง 16 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	b	β	S.E.	Z-value	p-value	R-square
ด้านการแสดง ออกมาด้วยความรัก (Exhibit love)	e25	1.000	.894	0.010	85.978	0.000	0.800
	e26	1.009	.860	0.012	69.665	0.000	0.739
	e27	0.950	.867	0.012	74.687	0.000	0.752
	e28	1.047	.879	0.012	75.196	0.000	0.773
	e29	0.833	.752	0.020	37.661	0.000	0.565
	e30	0.838	.814	0.016	51.633	0.000	0.663
ด้านนำด้วยการ บริการ (Lead with service)	s31	1.000	.719	0.022	31.980	0.000	0.517
	s32	1.146	.764	0.020	37.386	0.000	0.584
	s33	1.048	.752	0.020	37.448	0.000	0.566
	s34	1.188	.777	0.019	41.459	0.000	0.603
	s35	1.224	.759	0.020	38.080	0.000	0.576
	s36	1.089	.837	0.015	55.183	0.000	0.700
	s37	1.068	.685	0.024	28.368	0.000	0.469
	s38	1.027	.701	0.023	30.071	0.000	0.492
	s39	1.023	.682	0.025	27.563	0.000	0.467
	s40	1.098	.787	0.018	42.938	0.000	0.620
ด้านสร้างความ เชื่อถือและ ไว้วางใจ (Trusting)	t41	1.000	.690	0.036	19.316	0.000	0.476
	t42	1.012	.492	0.038	12.828	0.000	0.242
	t43	0.971	.646	0.031	21.046	0.000	0.418
	t44	0.904	.700	0.030	23.728	0.000	0.490
	t45	0.989	.750	0.028	27.176	0.000	0.563
ด้านสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อผู้ตามของตน (Visionary to their followers)	v46	1.000	.827	0.015	56.754	0.000	0.684
	v47	0.993	.895	0.012	77.760	0.000	0.801
	v48	0.925	.803	0.016	49.502	0.000	0.644
	v49	1.023	.832	0.015	55.888	0.000	0.692
	v50	1.096	.888	0.010	85.166	0.000	0.788
	v51	0.980	.857	0.014	59.294	0.000	0.735

ตาราง 16 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	b	β	S.E.	Z-value	p-value	R-square
	altru	1.000	0.928	0.010	97.549	0.000	0.862
	empower	1.285	0.970	0.005	212.424	0.000	0.941
ภาวะผู้นำให้บริการ	human	1.149	0.961	0.005	200.683	0.000	0.923
ในนักศึกษา	exhibit	1.336	0.955	0.006	154.430	0.000	0.912
พยาบาล (serlead)	service	0.916	0.849	0.015	57.253	0.000	0.720
	trust	0.977	0.817	0.025	32.819	0.000	0.667
	vision	1.005	0.683	0.025	27.389	0.000	0.466





ChiSquare=3583.132, df=928, P-value<0.001, RMSEA =0.000

ภาพประกอบ 16 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำฝ่ายบริการของนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

จากตาราง 16 และภาพประกอบ 16 แสดงว่าผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำใฝ่บริการของนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จาก χ^2 มีค่าเท่ากับ 3583.132, df เท่ากับ 928, χ^2/df เท่ากับ 3.86, p-value เท่ากับ <0.001, CFI เท่ากับ 0.912, TLI เท่ากับ 0.880, RMSEA เท่ากับ 0.000, SRMR เท่ากับ 0.097 ในภาพรวมพบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้และองค์ประกอบในลำดับขั้นที่ 1 และลำดับขั้นที่ 2 มีค่ามากกว่า .04 ทุกค่า และค่าน้ำหนักองค์ประกอบในลำดับขั้นที่ 2 (B) มีค่าระหว่าง 0.683 - 0.970 โดยองค์ประกอบด้านที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดเรียงลำดับจากน้อยไปหามากได้แก่ vision, trust, service, altru, exhibit, human และ empower ตามลำดับ

ระยะที่ 2 ผลการพัฒนาชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

ผลการวิจัย มีดังนี้

1. ผลการพัฒนาชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

เป็นการนำเสนอรายละเอียด 3 ส่วนย่อย ได้แก่ 1) ผลการศึกษาเอกสารและแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการ (Patterson, 2003) แนวคิดและรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก (Bonwell & Eison, 1991) แนวคิดการพัฒนานักศึกษาระดับอุดมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2561) และแนวคิดในการสร้างชุดกิจกรรมของทีศนา แชมมณี (2559) 2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำใฝ่บริการของนักศึกษาพยาบาล 3) โครงสร้างของชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

1.1 ผลการศึกษาเอกสารและแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการ (Patterson, 2003) ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่เน้นการวางพื้นฐานขององค์การ เป็นการส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้นำและผู้ตาม ส่งเสริม กระตุ้น ผลักดัน ให้ผู้ตามแสดงศักยภาพของตนเองสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ประกอบด้วย การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Altruism) การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (Empowerment) การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (Act with humanity) การแสดงออกมาด้วยความรัก (Exhibit love) การนำด้วยการบริการ (Lead with service) การสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ (Trusting) การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน (Visionary to their followers) ผู้วิจัยสร้างหน่วยการเรียนรู้และกิจกรรมการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับคุณลักษณะ

ภาวะผู้นำใฝ่บริการ โดยมุ่งที่จะเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการให้นักศึกษาพยาบาลให้เกิดขึ้นกับนักศึกษาอย่างเป็นลำดับขั้นตอน เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้รับการฝึกอบรมครบกระบวนการอย่างสมบูรณ์

แนวคิดการพัฒนา นักศึกษาระดับอุดมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2561) เป็นการพัฒนากิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างมีรูปแบบนอกชั้นเรียนและมีประโยชน์ทางการศึกษา ช่วยพัฒนานักศึกษาให้มีทักษะด้านต่าง ๆ รวมถึงสามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ในการเรียน การทำงานและในชีวิตประจำวัน เพื่อให้ นักศึกษามีจิตสำนึกในการใฝ่เรียนรู้ที่จะเป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีภาวะผู้นำ และเป็นที่ต้องการของสังคม

แนวคิดในการสร้างชุดกิจกรรม (ทศนา เขมมณี, 2559) โดยชุดกิจกรรมมีรายละเอียดและหัวข้อ ดังนี้ 1) ชื่อกิจกรรม ประกอบด้วยหมายเลขกิจกรรม ชื่อของกิจกรรมและเนื้อหา 2) คำชี้แจง เป็นส่วนที่อธิบายความมุ่งหมายหลักของกิจกรรม และลักษณะของการจัดกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ 3) จุดมุ่งหมาย เป็นส่วนที่ระบุจุดมุ่งหมายที่สำคัญของกิจกรรมนั้น โดยระบุแนวคิด เนื้อหาหรือมโนทัศน์ของกิจกรรมนั้น 4) เนื้อหา / ประสบการณ์การเรียนรู้ 5) สื่อการเรียนรู้ เป็นส่วนที่ระบุถึงวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการดำเนินกิจกรรมเพื่อช่วยในการเตรียมการสอน 6) วิธีการเรียนรู้ การดำเนินกิจกรรม เป็นส่วนที่ระบุวิธีการเรียนรู้/การดำเนินกิจกรรมอย่างมีขั้นตอน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ 7) เวลาที่ใช้เป็นการระบุจำนวนเวลาโดยประมาณในแต่ละกิจกรรม 8) การประเมินผล คือการตรวจสอบดูว่าหลังจากจัดกิจกรรมการเรียนรู้แล้วผู้เรียน ได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ที่กำหนดไว้หรือไม่

แนวคิดกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) (Bonwell & Eison, 1991) กระบวนการในการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกเป็นกรอบแนวคิดในการฝึกอบรม ที่เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมในการฝึกอบรม ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เกิดจากการได้ลงมือปฏิบัติจริง ได้แก่ การเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริง (Simulation-based Learning) และการเรียนรู้แบบทีม (Team-based learning)

ดังนั้นการพัฒนาชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยเน้นสร้างกิจกรรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ให้มีลักษณะผ่อนคลาย ให้อิสระในการตัดสินใจ เน้นให้เกิดกระบวนการคิดอย่างมีระบบ กล้าตัดสินใจและ

เน้นการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ดีของผู้นำ โดยการตัดสินใจกรรมจะไม่ประเมิณถูกหรือผิด แต่จะเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ยอมรับของความคิดของผู้อื่นและกระบวนการทำงานเป็นทีม

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังใช้เทคนิคในการฝึกอบรมแบบผสมผสานวิธี ได้แก่ การบรรยาย (Lecture) การอภิปราย (Discussion) การโค้ช (Coaching) การระดมสมอง (Brainstorming) การประชุมกลุ่มย่อย (Small group discussion) เกมการบริหาร และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จำลองเสมือนจริงที่กำหนด โดยเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางและมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม

1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยันของภาวะผู้นำไปบริการของนักศึกษาพยาบาล

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยันของภาวะผู้นำไปบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างโครงสร้างในด้านการกำหนดเนื้อหาสาระ การจัดรูปแบบและกิจกรรมในการฝึกอบรมที่เหมาะสมของชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำไปบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา โดยผู้วิจัยกำหนดกิจกรรมจากการพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยที่อยู่ในช่วง 0.970 – 0.683 เพื่อกำหนดระยะเวลาในการจัดกิจกรรม ให้สัมพันธ์กับระยะเวลาของกิจกรรมและปริมาณเนื้อหาของกิจกรรม โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.970) การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.961) การแสดงออกมด้วยความรัก (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.955) การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.928) นำด้วยการบริการ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.849) สร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.817) สร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.683) จากผลการวิเคราะห์ผู้วิจัยนำมาสร้างชุดกิจกรรมโดยแยกเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

1. พิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่าทุกค่ามีค่ามากกว่า 0.5 จึงควรเสริมสร้างทุกคุณลักษณะ

2. กำหนดกิจกรรมการฝึกอบรมจากการพิจารณาลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย สัมพันธ์กับระยะเวลาของกิจกรรม

ข้อมูลนี้ผู้วิจัยนำมาเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างและพัฒนาชุดกิจกรรม โดยคุณลักษณะที่ต้องได้รับการพัฒนาสูงสุด ผู้วิจัยจะสร้างเนื้อหาและระยะเวลาในการฝึกอบรมมากกว่าคุณลักษณะที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยกว่า

1.3 โครงสร้างของชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับ
นักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

1.3.1 วัตถุประสงค์ของชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ
สำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

1) เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการ สำหรับ
นักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

2) เพื่อให้เกิดการตระหนักและพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะภาวะ
ผู้นำใ้บริการ

3) เพื่อให้สามารถนำองค์ประกอบของภาวะผู้นำใ้บริการทั้ง 7 คุณลักษณะ
ไปปรับใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณลักษณะตรงกับสิ่งที่ได้เรียนรู้
จากการฝึกอบรม

1.3.2 โครงสร้างเนื้อหาของชุดกิจกรรม

ผู้วิจัยกำหนดกิจกรรมการฝึกอบรมจากการพิจารณาลำดับของค่าน้ำหนักองค์ประกอบของภาวะผู้นำใ้บริการ โดยผู้วิจัยกำหนดกิจกรรมจากการพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยที่อยู่ในช่วง 0.970 – 0.683 เพื่อกำหนดระยะเวลาในการจัดกิจกรรม ให้สัมพันธ์กับระยะเวลาของกิจกรรมและปริมาณเนื้อหา
ของกิจกรรม โดยเทคนิคในการจัดกิจกรรมคือ การใช้แนวคิดกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมในการฝึกอบรม ทำให้ผู้เรียนเกิดการ
เรียนรู้ที่เกิดจากการได้ลงมือปฏิบัติจริง ได้แก่ การเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริง (Simulation-based Learning) และการเรียนรู้แบบทีม (Team-based learning) และใช้เทคนิคในการ
ฝึกอบรมแบบผสมผสานวิธี ได้แก่ การบรรยาย (Lecture) การอภิปราย (Discussion) การโค้ช (Coaching) การระดมสมอง (Brainstorming) การประชุมกลุ่มย่อย (Small group discussion) เกมการบริหาร และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จำลองเสมือนจริงที่กำหนด โดยเน้นให้ผู้เข้ารับการ
ฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางและมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม โดยมีลำดับขั้นตอนในการฝึกอบรม
ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการฝึกอบรม

เป็นการเตรียมความพร้อมก่อนการฝึกอบรม โดยวิทยากร
ผู้นำการฝึกอบรมและผู้ช่วยจัดเตรียมความพร้อมด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เอกสารประกอบ
การอบรม รวมถึงการติดต่อประสานงานเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2. ขั้นตอนดำเนินการฝึกอบรม ประกอบด้วย

2.1 ผู้วิจัยจัดปฐมนิเทศ ซึ่งแจ้งการจัดฝึกอบรม เอกสาร ใบบงาน กิจกรรม แบบประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการของนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา และแบบประเมินความพึงพอใจ แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2.2 ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเองเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำใ้บริการ โดยใช้แบบประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการของนักศึกษาพยาบาลในสถาบัน อุดมศึกษา

2.3 วิทยากรผู้นำการฝึกอบรม ดำเนินการฝึกอบรมด้วยการ บรรณาการใน 2 ลักษณะ คือ การบรรยาย และการปฏิบัติการ

2.4 ผู้วิจัยจัดปัจฉิมนิเทศ เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้พูดคุยถึงความรู้สึกและประสบการณ์ที่ได้รับจากการเข้ารับการฝึกอบรม

3. ขั้นตอนประเมินผลการฝึกอบรม

3.1 ผู้วิจัยนำแบบประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการ ของนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเองก่อน และหลัง สิ้นสุดการฝึกอบรม รวมถึงแบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ ใ้บริการของนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเองหลัง สิ้นสุดการฝึกอบรม

3.2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสังเกตพฤติกรรมการมี ส่วนร่วมในกิจกรรมการเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการของนักศึกษาพยาบาลใน สถาบันอุดมศึกษา และใบบงานกิจกรรม เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

1.3.3 กิจกรรมการฝึกอบรม

ประกอบด้วยกิจกรรมการฝึกอบรม 11 กิจกรรม รวมเวลาการฝึกอบรม ทั้งสิ้น 18 ชั่วโมง รายละเอียดดังตาราง 17

ตาราง 17 เนื้อหากิจกรรมการฝึกอบรมของชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำ
ใฝ่บริการของนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	เทคนิคการฝึกอบรม	ระยะเวลา
ปฐมนิเทศ			
30 นาที			
หน่วยการฝึกอบรมที่ 1 บทนำเข้าสู่การฝึกอบรม			
กิจกรรมที่ 1			
ทะลายนกแก๊งด้วยทีม สร้างสรรค์	1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทำ ความคุ้นเคยกัน 2. เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่าง ผู้เข้ารับการฝึกอบรม 3. เกิดบรรยากาศการผ่อนคลาย สร้างบรรยากาศที่ดีในการฝึกอบรม	1. การระดมสมอง 2. เกมการบริหาร 3. การฝึกปฏิบัติ ในเวลาจำกัด 4. การอภิปราย	30 นาที
กิจกรรมที่ 2			
การให้ความรู้เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำใฝ่บริการ	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับ ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ใฝ่บริการ	การบรรยายประกอบ Power Point และ ฉายวิดีโอทัศน์	60 นาที
หน่วยการฝึกอบรมที่ 2 การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Altruism)			
กิจกรรมที่ 1			
สร้างทีมสร้างงาน	1. เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการด้าน การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม 2. เพื่อให้เกิดการตระหนักและ พัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะ ภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านการ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม 3. เพื่อพัฒนาคุณลักษณะการ ทำงานเป็นทีมเพื่อประโยชน์ ส่วนรวม	1. เกมการบริหาร 2. การฝึกปฏิบัติ ในเวลาจำกัด 3. การอภิปราย	60 นาที

ตาราง 17 (ต่อ)

ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	เทคนิคการฝึกอบรม	ระยะเวลา
กิจกรรมที่ 2			
วันพักผ่อนของชั้น	<p>1. เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการด้านการค้ำนึ่งถึงประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>2. เพื่อให้เกิดการตระหนักและพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการด้านการค้ำนึ่งถึงประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>3. เพื่อพัฒนาคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมเพื่อประโยชน์ส่วนรวม</p>	<p>1. การวิเคราะห์สถานการณ์ในเวลาที่กำหนด</p> <p>2. การอภิปราย</p>	60 นาที
หน่วยการฝึกอบรมที่ 3 การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (Empowerment)			
กิจกรรมที่ 1			
อักษรหรรษา	<p>1. เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการด้านการเสริมพลังอำนาจผู้ตาม</p> <p>2. เพื่อให้เกิดการตระหนักและพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการด้านการเสริมพลังอำนาจผู้ตาม</p> <p>3. เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านการเสริมพลังอำนาจผู้ตาม</p>	<p>- นำอักษรตัวแรกในชื่อเล่นภาษาอังกฤษของแต่ละคนมาสร้างคำใหม่ที่มีความหมายที่แสดงถึง “การมีภาวะผู้นำ” หรือ “ภาวะผู้นำใ้บริการ” ที่ แสดงอัตลักษณ์ของกลุ่มที่บ่งบอกถึงการมีภาวะผู้นำใ้บริการ</p>	60 นาที

ตาราง 17 (ต่อ)

ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	เทคนิคการฝึกอบรม	ระยะเวลา
กิจกรรมที่ 2			
ความอ้วนเป็นเหตุ	1. เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการด้านการเสริมพลังอำนาจผู้ตาม 2. เพื่อให้เกิดการตระหนักและพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการด้านการเสริมพลังอำนาจผู้ตาม 3. เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านการเสริมพลังอำนาจผู้ตาม	1. การวิเคราะห์สถานการณ์ในเวลาที่กำหนด 2. การอภิปราย	120 นาที
หน่วยการฝึกอบรมที่ 4 การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (Act with humanity)			
กิจกรรมที่ 1			
สถานการณ์การสอนสุขศึกษา มารดาหลังคลอด	1. เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการด้านความอ่อนน้อมถ่อมตน 2. เพื่อให้เกิดการตระหนักและพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการด้านความอ่อนน้อมถ่อมตน 3. เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านความอ่อนน้อมถ่อมตน	1. ให้สถานการณ์มารดาหลังคลอดที่มีคุณลักษณะแตกต่างกัน 3 สถานการณ์ 2. แบ่งกลุ่มระดมความคิดเห็น 3. แสดงบทบาทสมมุติในสถานการณ์ที่กลุ่มได้รับ 4. การอภิปราย	180 นาที

ตาราง 17 (ต่อ)

ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	เทคนิคการฝึกอบรม	ระยะเวลา
หน่วยการฝึกอบรมที่ 5 การแสดงออกมาด้วยความรัก (Exhibit love) และการนำด้วยการบริการ (Lead with service)			
กิจกรรมที่ 1			
พยาบาลกับกู้ภัย	1. เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำไปบริการด้านการนำด้วยการบริการ 2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมตระหนักและพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำไปบริการด้านการบริการ 3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีคุณลักษณะที่แสดงออกถึงการนำด้วยการบริการ	1. รับชมวิดีโอคลิป 2. แบ่งกลุ่มระดมความคิดเห็น 3. การอภิปราย	120 นาที
กิจกรรมที่ 2			
การพยาบาลที่สัมผัสได้ด้วยหัวใจ	1. เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำไปบริการด้านการนำด้วยการบริการและการแสดงออกมาด้วยความรัก 2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมตระหนักและพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำไปบริการด้านการนำด้วยการบริการและการแสดงออกมาด้วยความรัก 3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีคุณลักษณะที่แสดงออกถึงการนำด้วยการบริการและการแสดงออกมาด้วยความรัก	1. แบ่งกลุ่มระดมความคิดเห็น 2. แสดงบทบาทสมมติ (Role playing) ตามสถานการณ์ที่ได้รับ 3. การอภิปราย	180 นาที

ตาราง 17 (ต่อ)

ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	เทคนิคการฝึกอบรม	ระยะเวลา
หน่วยการฝึกอบรมที่ 6 การสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ (Trusting)			
กิจกรรมที่ 1			
แพทย์วินิจฉัยว่าเป็น HIV Positive	1. เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับภาวะผู้นำไปบริการ ด้านการสร้างความเชื่อถือ และไว้วางใจ 2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมตระหนักและ พัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะ ภาวะผู้นำไปบริการด้านการสร้าง ความเชื่อถือและไว้วางใจ 3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีคุณลักษณะ ที่แสดงออกถึงการสร้างความ เชื่อถือและไว้วางใจ	1. Case study มารดา หลังคลอด HIV positive 2. แบ่งกลุ่มวิเคราะห์ และวางแผนการ พยาบาลในสถานการณ์ นี้ 3. การอภิปราย	120 นาที
หน่วยการฝึกอบรมที่ 7 สร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน (Visionary to their followers)			
กิจกรรมที่ 1			
เตรียมตัวอย่างไร ให้สอบผ่าน 8 วิชา	1. เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับภาวะผู้นำไปบริการ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตาม ของตน 2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมตระหนักและ พัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะ ภาวะผู้นำไปบริการด้านการสร้าง วิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน 3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีคุณลักษณะ ที่แสดงออกถึงการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อผู้ตามของตน	1. ให้ระดมความคิดเห็น 2. วางแผนการ ปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ตามที่กำหนดให้ 3. การอภิปรายผล	60 นาที

1.3.4 สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม ได้แก่

1. เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องฉายภาพโปรเจคเตอร์พร้อมจอรับภาพ
2. เอกสารประกอบการทำกิจกรรมต่าง ๆ และใบงานกิจกรรมทุก

กิจกรรม

3. Power Point และวีดิทัศน์

4. Standard Patient

5. เครื่องมือรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบบันทึกการเรียนรู้ แบบประเมิน

ภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา แบบสังเกตพฤติกรรม และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา แบบประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

1.3.5 การประเมินผลการฝึกอบรม

การวัดและการประเมินผลการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา กำหนดการวัดและประเมินผลเป็น 3 ส่วน เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ดังนี้

ส่วนที่ 1 การประเมินภาวะผู้นำใ้บริการ จากแบบประเมินภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อประเมินคุณลักษณะของนักศึกษาพยาบาลในด้านการมีภาวะผู้นำใ้บริการ จากการใช้ชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

1. ก่อนการเข้าร่วมการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเองเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการ โดยใช้แบบประเมินภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert, 1967) จำนวน 30 ข้อ

2. ขณะและหลังการทำกิจกรรมทุกวันของการฝึกอบรม ผู้ช่วยวิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมใช้แบบสังเกตพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมในกิจกรรม เพื่อประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมคนอื่นในกลุ่ม

ส่วนที่ 2 การประเมินผลการใช้ชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา โดยใช้แบบประเมิน
 ภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา หลังการจัดกิจกรรมฝึกอบรม
 ประมาณ 1 สัปดาห์ เพื่อประเมินความสามารถในการนำสิ่งที่ได้รับจากการเรียนรู้เกี่ยวกับชุด
 กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ไปปรับ
 ใช้กับการปฏิบัติจริงให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพ และแสดงพฤติกรรมตรง
 กับสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรม แบบประเมินภาวะผู้นำใฝ่บริการนี้เป็นแบบประมาณค่า (Rating
 Scale) 5 ระดับ ซึ่งเป็นการประเมินตนเองของผู้เข้าอบรม โดยประเมินภายหลังการจัดกิจกรรม
 การฝึกอบรมไปแล้ว 1 สัปดาห์ เพื่อติดตามผล โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเอง เกี่ยวกับ
 ภาวะผู้นำใฝ่บริการ โดยใช้แบบประเมินภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลใน
 สถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเป็นชุดเดียวกันกับก่อนเข้าร่วมการฝึกอบรม

ส่วนที่ 3 การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
ที่มีต่อการฝึกอบรม หลังการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม โดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจต่อการ
 อบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อ
 ประเมินว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อชุดกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ
 ใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

เกณฑ์การประเมินผล

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การประเมินการจัดฝึกอบรม ดังนี้

ส่วนที่ 1 การประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการ

1. คะแนนเฉลี่ยรวมของภาวะผู้นำใฝ่บริการ โดยใช้แบบประเมินภาวะ
 ผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา หลังการเข้าร่วมการฝึกอบรมสูงกว่า
 ก่อนเข้าร่วมการฝึกอบรม

2. คะแนนเฉลี่ยรวมของระดับคุณลักษณะที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงออก
 มากกว่าหรือเท่ากับ 3.51 โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของนักศึกษาในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของนักศึกษาในระดับมาก
- 3 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของนักศึกษาในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของนักศึกษาในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของนักศึกษาในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 การประเมินผลการใช้ชุดฝึกกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

คะแนนคุณลักษณะของนักศึกษาพยาบาลที่เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละทักษะไม่ต่ำกว่า 3.00 และคะแนนเฉลี่ยรวมของคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการมากกว่าหรือเท่ากับ 3.51 โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการฝึกอบรม

คะแนนเฉลี่ยรวมของความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมมากกว่าหรือเท่ากับ 3.51 โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมในระดับน้อยที่สุด

2. ผลการตรวจสอบคุณภาพชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ สำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของชุดกิจกรรม (ฉบับร่าง) ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน คัดเลือกโดยวิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ โดยการจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผ่านระบบออนไลน์ (Zoom) เครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ คือ แบบประเมินคุณภาพชุดกิจกรรมฉบับร่าง เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา เป็นแบบประเมินคุณภาพด้านความเหมาะสม จะพิจารณาจากองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ปัญหาและความจำเป็น วัตถุประสงค์ โครงสร้างเนื้อหา เวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม ขั้นตอนและวิธีดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล ว่ามีความเหมาะสมต่อการเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา หรือไม่ เพียงใด ผลการประเมินแบ่งเป็น 2 ส่วนดังนี้

2.1 ผลการประเมินโดยการวิพากษ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปได้ดังนี้

2.1.1 ปัญหาและความจำเป็นของชุดกิจกรรม

ชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษานี้ แสดงถึงปัญหาและความจำเป็นชัดเจน แสดงหลักการและเหตุผลได้สมเหตุสมผล ร้อยเรียงคำบรรยายได้ละเอียด กระชับและเข้าใจง่าย

2.1.2 วัตถุประสงค์ของชุดกิจกรรม

รูปแบบการเขียนวัตถุประสงค์มีหลักการ แนวคิด ครอบคลุม วัตถุประสงค์ 3 ด้านคือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Attitude) และการปฏิบัติ (Practice)

2.1.3 โครงสร้างเนื้อหา

ปรับปรุงการเขียนกิจกรรมบางหน่วยให้เพิ่มการเคลื่อนไหว เน้นการสื่อสาร และการแบ่งกลุ่มในบางกิจกรรมควรปรับขนาดกลุ่มลดลง

2.1.4 เวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม

เวลาสอดคล้องกับกิจกรรม และสอดคล้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย หากปรับลดเวลาให้กระชับ จาก 24 ชั่วโมง ลดเหลือ 18 ชั่วโมง ซึ่งจะใช้เวลาโดยเฉลี่ย 6 ชั่วโมง/วัน จะทำให้การฝึกอบรมไม่อัดแน่นจนเกินไปและไม่น่าเบื่อ เพราะบางกิจกรรมส่งเสริมคุณลักษณะมากกว่าคุณลักษณะเดียวควรจัดกิจกรรมรวมกัน

2.1.5 สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม

ควรเขียนรายละเอียดให้ชัดเจนว่า ต้องใช้จำนวนเท่าใด ซึ่งจะเป็นการง่ายที่จะทำให้ผู้ที่นำชุดกิจกรรมนี้ไปใช้ในอนาคต

2.1.6 ขั้นตอนและวิธีดำเนินการกิจกรรมการฝึกอบรม

การลำดับขั้นตอนการฝึกอบรมมีความเหมาะสม สอดคล้องกับขั้นตอนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2.1.7 การวัดและประเมินผล

บางกิจกรรมควรปรับการวัดและการประเมินผลให้ตรงกับกิจกรรมสถานการณ์ที่ปรับแก้ตามข้อเสนอแนะ หลังสิ้นสุดกระบวนการฝึกอบรมควรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้สะท้อนคิดถึงการเข้าร่วมกิจกรรมในครั้งนี้

2.2 ผลการประเมินความเหมาะสมของชุดกิจกรรมฉบับร่าง โดยผู้ทรงคุณวุฒิใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงเป็นระดับความเหมาะสม รายละเอียดดังตาราง 18

ตาราง 18 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินความเหมาะสมโดยรวมของชุดฝึกอบรมฉบับร่าง

รายการประเมิน	n = 7		ระดับความเหมาะสม
	\bar{x}	S.D.	
หน่วยการฝึกอบรมที่ 1 บทนำเข้าสู่การฝึกอบรม			
กิจกรรมที่ 1 ทำลายกำแพงด้วยทีมสร้างสรรค์	4.28	.95	มีความเหมาะสมมาก
กิจกรรมที่ 2 การให้ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ใฝ่บริการ	5.00	.00	มีความเหมาะสมมากที่สุด
หน่วยการฝึกอบรมที่ 2 การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Altruism)			
กิจกรรมที่ 1 กิจกรรมสร้างทีมสร้างงาน	4.57	.53	มีความเหมาะสมมากที่สุด
กิจกรรมที่ 2 วันพักผ่อนของฉันทัน	4.71	.48	มีความเหมาะสมมากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

รายการประเมิน	n = 7		ระดับความ เหมาะสม
	\bar{x}	S.D.	
หน่วยการฝึกอบรมที่ 3 การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (Empowerment)			
กิจกรรมที่ 1 อักษรหรรษา	4.00	.81	มีความเหมาะสม มาก
กิจกรรมที่ 2 ความอ่อนน้อมเป็นเหตุ	4.71	.48	มีความเหมาะสม มากที่สุด
หน่วยการฝึกอบรมที่ 4 การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (Act with humanity)			
กิจกรรมที่ 1 สถานการณ์การสอนสุขศึกษามารดาหลัง คลอด	5.00	.00	มีความเหมาะสม มากที่สุด
หน่วยการฝึกอบรมที่ 5 การแสดงออกด้วยความรัก (Exhibit love) และการนำด้วยการบริการ (Lead with service)			
กิจกรรมที่ 1 พยาบาลกับผู้ป่วย	5.00	.00	มีความเหมาะสม มากที่สุด
กิจกรรมที่ 2 การพยาบาลที่สัมผัสได้ด้วยหัวใจ	4.42	.78	มีความเหมาะสม มาก
หน่วยการฝึกอบรมที่ 6 การสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ (Trusting)			
กิจกรรมที่ 1 แพทย์วินิจฉัยว่าเป็น HIV Positive	4.42	.78	มีความเหมาะสม มาก
หน่วยการฝึกอบรมที่ 7 สร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน (Visionary to their followers)			
กิจกรรมที่ 1 เตรียมตัวอย่างไรให้สอบผ่าน 8 วิชา	5.00	.00	มีความเหมาะสม มากที่สุด
รวม	4.64	.34	มีความเหมาะสม มากที่สุด

จากตาราง 18 เมื่อพิจารณาจากการประเมินชุดกิจกรรมฉบับร่าง พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.64$, S.D. = .34) พบว่า กิจกรรมการให้ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการ, กิจกรรมสร้างทีมสร้างงาน, กิจกรรมวันพักผ่อนของฉัน, กิจกรรมความอ่อนน้อมเป็นเหตุ, กิจกรรมสถานการณ์การสอนสุขศึกษามารดาหลังคลอด, กิจกรรมพยาบาลกับ

กัญญา, กิจกรรมเตรียมตัวอย่างไรให้สอบผ่าน 8 วิชา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนกิจกรรมทำลายกำแพงด้วยทีมสร้างสรรค์, กิจกรรมอักษรหรรษา, กิจกรรมการพยาบาลที่สัมผัสได้ด้วยหัวใจ, กิจกรรมแพทย์วินิจฉัยว่าเป็น HIV Positive มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้คำแนะนำ แก้ไขปรับปรุงรายละเอียดบางส่วนก่อนนำกิจกรรมไปทดลองใช้ใน เรื่อง การจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับระดับการศึกษาของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และให้กระชับเวลาในการจัดอบรมเพราะการจัดกิจกรรมเป็นเวลานานติดต่อกัน อาจทำให้ผู้เข้าอบรมเหนื่อยล้า และเป็นสาเหตุให้ความสนใจในกิจกรรมลดลง

3. ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวัดประสิทธิผลของชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

ผลการประเมินความสอดคล้องภายในของแบบประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ก่อน - หลังการฝึกอบรม โดยผู้ทรงคุณวุฒิใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence) เป็นรายชื่อที่มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป ถือว่ามีความสอดคล้อง ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า ข้อคำถามในแบบประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ก่อน - หลังการฝึกอบรม จำนวน 30 ข้อ มีความสอดคล้องกัน รายละเอียดดังตาราง 19

ตาราง 19 ผลการประเมินความสอดคล้องภายในของแบบประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ก่อน - หลังการฝึกอบรม

รายการประเมิน	IOC	ความสอดคล้อง
1. มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล	0.57	สอดคล้อง
2. มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	0.71	สอดคล้อง
3. คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	0.85	สอดคล้อง
4. ตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์สูงสุดของส่วนรวม	0.85	สอดคล้อง

ตาราง 19 (ต่อ)

รายการประเมิน	IOC	ความ สอดคล้อง
5. ใช้ทรัพยากรที่จัดให้อย่างคุ้มค่า เหมาะสม	0.71	สอดคล้อง
6. รับรู้และตระหนักในศักยภาพของตนเอง	0.85	สอดคล้อง
7. ดึงศักยภาพของตนเองออกมาใช้อย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จของ ส่วนรวม	0.85	สอดคล้อง
8. ให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น	1.00	สอดคล้อง
9. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้อื่นใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็ม ความสามารถเพื่อความสำเร็จ	1.00	สอดคล้อง
10. ชี้แนะโอกาสทางเลือกให้ผู้อื่นเลือกปฏิบัติเพื่อความสำเร็จ	.71	สอดคล้อง
11. เคารพในความเชื่อและค่านิยมของผู้อื่น	1.00	สอดคล้อง
12. ให้เกียรติและเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น	0.85	สอดคล้อง
13. ให้การพยาบาลโดยเคารพในศักดิ์ศรีและคุณค่าความเป็นมนุษย์ ของผู้รับบริการ	1.00	สอดคล้อง
14. สื่อสารและแจ้งข้อมูลที่ถูกต้องเหมาะสมกับผู้รับบริการอย่าง สุภาพ	1.00	สอดคล้อง
15. ปฏิบัติต่อผู้รับบริการโดยคำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม ความรู้สึกและความเป็นส่วนตัวของผู้รับบริการ	1.00	สอดคล้อง
16. ทักทายผู้รับบริการด้วยสีหน้ายิ้มแย้มแจ่มใสและเป็นกันเอง	0.85	สอดคล้อง
17. ตอบคำถามผู้รับบริการและญาติด้วยความเต็มใจ	1.00	สอดคล้อง
18. ปฏิบัติการพยาบาลด้วยความนุ่มนวลและมีความเอื้ออาทร	0.85	สอดคล้อง
19. รับฟังผู้รับบริการระบายความรู้สึกด้วยความเห็นอกเห็นใจและ ตั้งใจฟัง	1.00	สอดคล้อง
20. สัมผัสมือผู้รับบริการอย่างนุ่มนวลเมื่อผู้รับบริการมีสีหน้าวิตก กังวลหรือร้องไห้	1.00	สอดคล้อง
21. ดูแลผู้รับบริการ โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพ	0.85	สอดคล้อง

ตาราง 19 (ต่อ)

รายการประเมิน	IOC	ความ สอดคล้อง
22. ปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อความปลอดภัย ของผู้รับบริการ	0.85	สอดคล้อง
23. มีความคิดละเอียด รอบครอบ ระมัดระวัง	0.85	สอดคล้อง
24. ประเมินผู้รับบริการเป็นรายบุคคลเพื่อวางแผนการพยาบาลโดย ยึดผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง	1.00	สอดคล้อง
25. สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ในทุกระดับ	0.71	สอดคล้อง
26. ไม่เปิดเผยข้อมูลผู้รับบริการกับบุคคลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการ รักษา	1.00	สอดคล้อง
27. รักษาความลับของผู้รับบริการ ยกเว้นเพื่อประโยชน์ทางการ พยาบาลโดยต้องได้รับความยินยอมจากผู้รับบริการก่อน	0.85	สอดคล้อง
28. สามารถบูรณาการองค์ความรู้และความสามารถในการ ปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพพร้อมกับทีมการพยาบาลได้ อย่างเหมาะสม	0.85	สอดคล้อง
29. มีมุมมองที่กว้างไกลในการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ พยาบาล	0.71	สอดคล้อง
30. มีความสามารถในการพัฒนาแนวคิดใหม่ กระบวนการคิดใหม่ เพื่อให้เกิดประโยชน์อยู่เสมอ	0.71	สอดคล้อง

ผลการประเมินความสอดคล้องภายในของแบบประเมินความพึงพอใจต่อการ
ฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเฝ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา โดย
ผู้ทรงคุณวุฒิใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence) เป็นราย
ข้อที่มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป ถือว่ามีความสอดคล้อง ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
พบว่า ข้อคำถามในแบบประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเฝ้บริการ
สำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 15 ข้อ มีความสอดคล้องกัน รายละเอียด
ดังตาราง 21

ตาราง 20 ผลการประเมินความสอดคล้องภายในของแบบประเมิน ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเฝ้าบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

รายการประเมิน	IOC	ความ สอดคล้อง
1. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมีความชัดเจน เหมาะสม	0.85	สอดคล้อง
2. ความเหมาะสมของกิจกรรมในการฝึกอบรม		
2.1 กิจกรรม ทะลายกำแพงด้วยทีมสร้างสรรค์	0.71	สอดคล้อง
2.2 กิจกรรม การให้ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเฝ้าบริการ	0.85	สอดคล้อง
2.3 กิจกรรม สร้างทีมสร้างงาน	0.85	สอดคล้อง
2.4 กิจกรรม วันพักผ่อนของฉันทัน	0.85	สอดคล้อง
2.5 กิจกรรม อักษรหรรษา	0.57	สอดคล้อง
2.6 ความอ้วนเป็นเหตุ	0.85	สอดคล้อง
2.7 กิจกรรม สถานการณ์การสอนสุขศึกษามารดาหลังคลอด	0.71	สอดคล้อง
2.8 พยาบาลกับกู้ภัย	0.85	สอดคล้อง
2.9 การพยาบาลที่สัมผัสได้ด้วยหัวใจ	0.85	สอดคล้อง
2.10 แพทย์วินิจฉัยว่าเป็น HIV Positive	0.71	สอดคล้อง
2.11 เตรียมตัวอย่างไรให้สอบผ่าน 8 วิชา	0.71	สอดคล้อง
3. การเรียงลำดับขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรมมีความเหมาะสมและต่อเนื่อง	1.00	สอดคล้อง
4. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
5. บรรยากาศของการเข้าร่วมการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
6. ระยะเวลา/ช่วงเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
7. สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
8. ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
9. สื่อและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
10. เอกสารประกอบการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
11. ความเหมาะสมของวิทยากรผู้ดำเนินการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง

ตาราง 20 (ต่อ)

รายการประเมิน	IOC	ความ สอดคล้อง
12. รูปแบบการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมโดยรวมช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำใ้บริการ	1.00	สอดคล้อง
13. การเข้าร่วมการฝึกอบรมทำให้เข้าใจคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการ	1.00	สอดคล้อง
14. ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมการฝึกอบรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง	1.00	สอดคล้อง
15. ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง

ระยะที่ 3 การศึกษาประสิทธิผลของชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ สำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

ผู้วิจัยนำชุดกิจกรรมที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพไปทดลองใช้กับนักศึกษาพยาบาล
ชั้นปีที่ 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 21 คน ที่สมัครใจเข้าร่วมการฝึกอบรม โดยต้องเข้ารับการ
ฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเวลาในการฝึกอบรมตามระยะเวลาที่กำหนดในช่วงเวลา
27 – 29 มีนาคม 2566 ณ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

ผลของการศึกษาประสิทธิผลของชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ
สำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียดโดยแบ่ง
ออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) ผลการประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการของนักศึกษาพยาบาล
ก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรม 2) ผลการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาพยาบาลที่มีต่อการ
ฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา และ
3) ผลการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผลการประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการของนักศึกษาพยาบาล ก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรม

ผลการประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการของนักศึกษาพยาบาลจาก
การนำชุดกิจกรรมไปใช้ในการฝึกอบรม โดยมุ่งเปรียบเทียบการวัดคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการ
ของนักศึกษาพยาบาลผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์
เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการก่อนและหลัง

การฝึกอบรม โดยใช้แบบประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำไปบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและผ่านการพิจารณาและเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทแล้ว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินได้แก่ นักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 3 จำนวน 21 คน ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูล ดังนี้

ตาราง 21 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าอบรม จำแนกตามเพศ อายุ และเกรดเฉลี่ยสะสม

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	18	85.71
ชาย	3	14.29
รวม	21	100.00
อายุ		
20 – 21 ปี	14	66.68
22 – 23 ปี	6	28.56
มากกว่า 23 ปี	1	4.76
รวม	21	100.00
เกรดเฉลี่ยสะสม		
2.00 -2.50	1	4.76
2.51 – 3.00	5	23.80
3.01 – 3.50	14	66.68
3.51 – 4.00	1	4.76
รวม	21	100.00

ข้อมูลทั่วไปของนักศึกษาพยาบาลผู้เข้ารับการฝึกอบรม

นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 100 แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 เพศหญิง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 85.71 อายุระหว่าง 20-21 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 66.68 อายุระหว่าง 22-23 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 28.56 อายุมากกว่า 23 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.76 เกรดเฉลี่ยสะสม 2.00 – 2.50 จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.76 เกรดเฉลี่ยสะสม 2.51 – 3.00 จำนวน 5 คน คิดเป็น

ร้อยละ 23.80 เกรดเฉลี่ยสะสม 3.01 – 3.50 จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 66.68 เกรดเฉลี่ยสะสม 3.51 – 4.00 จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.76 นำเสนอดังตาราง 22

ตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมของคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการของนักศึกษาพยาบาล ก่อนและหลังการฝึกอบรม

คุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการ ของนักศึกษาพยาบาล	n=21				ผลต่าง ร้อยละ	t	p
	ก่อนฝึกอบรม		หลังฝึกอบรม				
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม	3.89	.57	4.35	.58	11.82	-7.54	<0.001
การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม	3.88	.52	4.35	.53	12.11	-7.18	<0.001
กระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน	4.06	.55	4.50	.55	10.83	-7.86	<0.001
การแสดงออกมากด้วยความรัก	4.19	.55	4.51	.50	7.63	-6.51	<0.001
นำด้วยการบริการ	4.02	.65	4.52	.50	12.43	-6.66	<0.001
สร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ	4.25	.53	4.58	.52	7.76	-4.91	<0.001
สร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน	4.02	.60	4.26	.58	5.97	-2.67	.011

นักศึกษาพยาบาลที่เข้ารับการฝึกอบรมด้วยชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา มีค่าคะแนนเฉลี่ยทุกด้านสูงกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรม โดยก่อนการฝึกอบรมนักศึกษาพยาบาลผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.03 (\bar{X} = 4.03) รายคุณลักษณะด้านคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Altruism) เท่ากับ 3.89 (\bar{X} = 3.89) รายคุณลักษณะด้านการเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (Empowerment) เท่ากับ 3.88 (\bar{X} = 3.88) รายคุณลักษณะด้านการกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (Act with humanity) เท่ากับ 4.06 (\bar{X} = 4.06) รายคุณลักษณะด้านการแสดงออกมากด้วยความรัก (Exhibit love) เท่ากับ 4.19 (\bar{X} = 4.19) รายคุณลักษณะด้านนำด้วยการบริการ (Lead with service) เท่ากับ 4.02 (\bar{X} = 4.02) รายคุณลักษณะด้านสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ (Trusting) เท่ากับ 4.25 (\bar{X} = 4.25) รายคุณลักษณะด้านสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน (Visionary to their followers) เท่ากับ 4.02 (\bar{X} = 4.02) เมื่อฝึกอบรมแล้วนักศึกษาพยาบาลที่เข้ารับการฝึกอบรมมีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมหลังการฝึกอบรม เท่ากับ 4.45 (\bar{X} = 4.45) รายคุณลักษณะด้านคำนึงถึง

ประโยชน์ส่วนรวม (Altruism) เท่ากับ 4.35 ($\bar{X} = 4.35$) ว่าคุณลักษณะด้านการเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (Empowerment) เท่ากับ 4.35 ($\bar{X} = 4.35$) ว่าคุณลักษณะด้านการกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (Act with humanity) เท่ากับ 4.50 ($\bar{X} = 4.50$) ว่าคุณลักษณะด้านการแสดงออกมาด้วยความรัก (Exhibit love) เท่ากับ 4.51 ($\bar{X} = 4.51$) ว่าคุณลักษณะด้านนำด้วยการบริการ (Lead with service) เท่ากับ 4.52 ($\bar{X} = 4.52$) ว่าคุณลักษณะด้านสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ (Trusting) เท่ากับ 4.58 ($\bar{X} = 4.58$) ว่าคุณลักษณะด้านสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน (Visionary to their followers) เท่ากับ 4.26 ($\bar{X} = 4.26$) ซึ่งสูงกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรมผลต่างโดยรวมคิดเป็นร้อยละ 10.42 ด้านคุณลักษณะค่านึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Altruism) คิดเป็นร้อยละ 11.82 ด้านคุณลักษณะการเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (Empowerment) คิดเป็นร้อยละ 12.11 ด้านคุณลักษณะการกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน คิดเป็นร้อยละ 10.83 ด้านคุณลักษณะการแสดงออกมาด้วยความรัก คิดเป็นร้อยละ 7.63 ด้านคุณลักษณะนำด้วยการบริการ คิดเป็นร้อยละ 12.43 ด้านคุณลักษณะสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ คิดเป็นร้อยละ 7.76 ด้านคุณลักษณะสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน คิดเป็นร้อยละ 5.97

จากผลการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการฝึกอบรมด้วยสถิติทดสอบค่า t (Dependent t-test) ค่าสถิติทดสอบ t โดยรวมด้านคุณลักษณะค่านึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Altruism) เท่ากับ -7.54 ด้านคุณลักษณะการเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (Empowerment) เท่ากับ -7.18 ด้านคุณลักษณะการกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน เท่ากับ -7.86 ด้านคุณลักษณะการแสดงออกมาด้วยความรัก เท่ากับ -6.51 ด้านคุณลักษณะนำด้วยการบริการ เท่ากับ -6.66 ด้านคุณลักษณะสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ เท่ากับ -4.91 ด้านคุณลักษณะสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน เท่ากับ -2.67 ค่า p โดยรวมและว่าคุณลักษณะแสดงให้เห็นว่า การฝึกอบรมโดยใช้ชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ส่งผลให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการสูงกว่าก่อนฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาพยาบาลที่มีต่อการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยทำการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาพยาบาลผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการฝึกอบรม โดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ที่ผ่านการตรวจสอบ

คุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งผลการประเมินความพึงพอใจในแต่ละด้านเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด คือ 3.51 ด้วยสถิติทดสอบค่า t (One Sample t-test) รายละเอียดดังตาราง 23

ตาราง 23 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

รายการประเมิน	n = 20		t	p	ระดับความ พึงพอใจ
	\bar{x}	S.D.			
1. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมีความชัดเจน เหมาะสม	4.80	.40	14.80	<0.001	มากที่สุด
2. ความเหมาะสมของกิจกรรมในการฝึกอบรม					
2.1 กิจกรรม ทะลายกำแพงด้วยทีมสร้างสรรค์	4.85	.35	17.21	<0.001	มากที่สุด
2.2 กิจกรรม การให้ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ให้บริการ	4.80	.40	14.80	<0.001	มากที่สุด
2.3 กิจกรรม สร้างทีมสร้างงาน	4.52	.67	6.83	<0.001	มากที่สุด
2.4 กิจกรรม วันพักผ่อนของฉัน	4.71	.46	11.92	<0.001	มากที่สุด
2.5 กิจกรรม อักษรหรรษา	4.42	.74	5.63	<0.001	มาก
2.6 กิจกรรม ความอ้วนเป็นเหตุ	4.76	.43	13.14	<0.001	มากที่สุด
2.7 กิจกรรม สถานการณ์การสอนสุขศึกษา มารดาหลังคลอด	4.85	.35	17.21	<0.001	มากที่สุด
2.8 กิจกรรม พยาบาลกับกู้ภัย	4.90	.30	21.24	<0.001	มากที่สุด
2.9 กิจกรรม การพยาบาลที่สัมผัสได้ด้วยหัวใจ	4.80	.40	14.80	<0.001	มากที่สุด

ตาราง 23 (ต่อ)

รายการประเมิน	n = 20		t	p	ระดับความพึงพอใจ
	\bar{x}	S.D.			
2.10 กิจกรรม แพทย์วินิจฉัยว่าเป็น HIV Positive	4.80	.40	14.80	<0.001	มากที่สุด
2.11 กิจกรรมเตรียมตัวอย่างไรให้สอบผ่าน 8 วิชา	4.76	.43	13.14	<0.001	มากที่สุด
3. การเรียงลำดับขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรมมีความเหมาะสมและต่อเนื่อง	4.80	.51	11.63	<0.001	มากที่สุด
4. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการฝึกอบรม	4.85	.35	17.21	<0.001	มากที่สุด
5. บรรยากาศของการเข้าร่วมการฝึกอบรม	4.71	.46	11.92	<0.001	มากที่สุด
6. ระยะเวลา/ช่วงเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม	4.66	.65	8.05	<0.001	มากที่สุด
7. สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม	4.80	.40	14.80	<0.001	มากที่สุด
8. ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม	4.85	.47	12.91	<0.001	มากที่สุด
9. สื่อและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม	4.90	.30	21.24	<0.001	มากที่สุด
10. เอกสารประกอบการฝึกอบรม	4.95	.21	30.29	<0.001	มากที่สุด
11. ความเหมาะสมของวิทยากรผู้ดำเนินการฝึกอบรม	4.90	.30	21.24	<0.001	มากที่สุด
12. รูปแบบการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมโดยรวมช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำใ้บริการ	4.76	.43	13.14	<0.001	มากที่สุด
13. การเข้าร่วมการฝึกอบรมทำให้เข้าใจคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการ	4.71	.486	11.92	<0.001	มากที่สุด
14. ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมการฝึกอบรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง	4.80	.40	14.80	<0.001	มากที่สุด
15. ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมการฝึกอบรม	4.80	.40	14.80	<0.001	มากที่สุด
รวม	4.77	.11	54.72	<0.001	มากที่สุด

จากตาราง 24 เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจของนักศึกษาพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า ความพึงพอใจของนักศึกษาพยาบาลผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 3.51 (ระดับมาก) แสดงให้เห็นว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจของนักศึกษาพยาบาลที่เข้าร่วมกิจกรรมสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

3.1 ด้านพฤติกรรมการเข้าร่วมและการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความตั้งใจ สนใจและมีความกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งพิจารณาได้จาก ผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่มาก่อนเวลาและช่วยทีมวิทยากรจัดอุปกรณ์ประกอบการอบรมทุกวัน และไม่มีผู้เข้าอบรมมาสายเลยแม้แต่คนเดียว อีกทั้งผู้เข้าอบรมยังมีความสนใจและให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย ร่วมแรงร่วมใจทำกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายจนเสร็จ รวมถึงร่วมกันอภิปรายและสรุปสิ่งที่ได้รับในแต่ละกิจกรรม และออกมานำเสนอด้วยความตั้งใจ พร้อมทั้งรับฟังข้อเสนอแนะและนำไปปรับปรุงให้กิจกรรมต่อมามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.2 ด้านสภาพบรรยากาศโดยรวมของการฝึกอบรม

สถานที่ฝึกอบรมมีสภาพแวดล้อมเหมาะสม เครื่องเสียงพร้อมใช้งาน มีจอโปรเจคเตอร์ขนาดใหญ่และทีวีกระจายในห้องอีก 2 จุดทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้อย่างทั่วถึง บรรยากาศเป็นกันเอง สนุกสนาน ไม่น่าเบื่อ วิทยากรผู้ดำเนินการฝึกอบรมมีความสามารถในการสื่อสาร สามารถถ่ายทอดความรู้ได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหา ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมรู้สึกผ่อนคลายสนุกไปกับการทำกิจกรรม ไม่ตึงเครียด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กิจกรรมสถานการณ์การสอนสุขศึกษามารดาหลังคลอดและกิจกรรมเตรียมตัวอย่างไรให้สอบผ่าน 8 วิชา ทุกคนให้ความสนใจมาก

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาเป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผู้วิจัยสรุปผล อภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ไว้ดังนี้

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา
2. เพื่อพัฒนาชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา
3. เพื่อประเมินประสิทธิผลของชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

ระยะที่ 2 การพัฒนาชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

ระยะที่ 3 ศึกษาประสิทธิผลของชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

ระยะที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำใ้บริการ สำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

การศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา เป็นการศึกษาโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ประกอบด้วย อาจารย์พยาบาล 4 คน ผู้ใช้บัณฑิต 3 คน ซึ่งอาจารย์พยาบาลเป็นอาจารย์จากมหาวิทยาลัยที่ทำการเปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตจำนวน 4 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และมหาวิทยาลัยคริสเตียน ส่วนผู้ใช้บัณฑิตจำนวน 3 คน เป็นหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน 1 แห่ง หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลรัฐบาล 1 แห่ง และผู้ดำเนินการศูนย์ดูแลผู้สูงอายุจำนวน 1 แห่ง โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ซึ่งใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเนื้อหากการสัมภาษณ์ และนำเสนอผลที่ได้แบบบรรยาย โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ได้ข้อคำถามจำนวน 60 ข้อ

จากนั้นนำไปตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยตรวจสอบค่าความเที่ยงตรง (Validity) และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item Objective Congruence) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ผลจากการตรวจสอบคุณภาพได้ข้อคำถามจำนวน 51 ข้อ จากนั้นนำแบบสอบถามคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความสอดคล้องของข้อคำถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบวัดคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการ โดยการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ Discrimination power โดยใช้การทดสอบที (t-test) และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.988 จากนั้นนำไปเก็บข้อมูล กับนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564 ที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ จำนวน 7 สถาบัน ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวนทั้งสิ้น 510 ฉบับ จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม Mplus ผลที่ได้จากขั้นตอนนี้ผู้วิจัยนำค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) มาเป็นตัวกำหนดในการพัฒนาชุดกิจกรรม ในด้านการกำหนดเนื้อหาสาระ การจัดรูปแบบ และกิจกรรมในการฝึกอบรมที่เหมาะสมของชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับ

นักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา โดยผู้วิจัยกำหนดกิจกรรมจากการพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย

ระยะที่ 2 การพัฒนาชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

ผู้วิจัยนำค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างโครงร่างด้านการกำหนดเนื้อหาสาระ การจัดรูปแบบและกิจกรรมในการฝึกอบรมที่เหมาะสมของชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา โดยผู้วิจัยกำหนดกิจกรรมจากการพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยที่อยู่ในช่วง 0.970 – 0.683 เพื่อกำหนดระยะเวลาในการจัดกิจกรรม ให้สัมพันธ์กับระยะเวลาของกิจกรรมและปริมาณเนื้อหาของกิจกรรม โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.970) การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.961) การแสดงออกมาด้วยความรัก (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.955) การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.928) นำด้วยการบริการ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.849) สร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.817) สร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.683) รวมทั้งได้นำแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนานักศึกษาระดับอุดมศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา โดยผู้วิจัยใช้แนวคิดในการพัฒนานักศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล โดยบูรณาการจากแนวคิดการพัฒนานักศึกษาระดับอุดมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2561) ในด้านภาวะผู้นำ รวมถึงนำแนวคิดในการสร้างชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา โดยผู้วิจัยใช้แนวคิดในการสร้างชุดกิจกรรมของทีศนา เขมมณี (2559) โดยมีหัวข้อและรายละเอียด ดังนี้ 1) ชื่อกิจกรรม ประกอบด้วยหมายเลขกิจกรรม ชื่อของกิจกรรมและเนื้อหา 2) คำชี้แจง เป็นส่วนที่อธิบายความมุ่งหมายหลักของกิจกรรม และลักษณะของการจัดกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ 3) จุดมุ่งหมาย เป็นส่วนที่ระบุจุดมุ่งหมายที่สำคัญของกิจกรรมนั้น โดยระบุแนวคิด เนื้อหาหรือมโนทัศน์ของกิจกรรมนั้น 4) เนื้อหา / ประสบการณ์การเรียนรู้ 5) สื่อการเรียนรู้ เป็นส่วนที่ระบุถึงวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการดำเนินกิจกรรมเพื่อช่วยในการเตรียมการสอน 6) วิธีการเรียนรู้ การดำเนินกิจกรรม เป็นส่วนที่ระบุวิธีการเรียนรู้/การดำเนินกิจกรรมอย่างมีขั้นตอน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ 7) เวลาที่ใช้เป็นการระบุจำนวนเวลาโดยประมาณในแต่ละกิจกรรม 8) การประเมินผล คือการตรวจสอบดูว่าหลังจากจัดกิจกรรมการเรียนรู้แล้วผู้เรียน ได้มีการ

เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ที่กำหนดไว้หรือไม่ และกระบวนการในการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยใช้แนวคิดกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มาเป็นกรอบแนวคิดในการฝึกอบรมที่เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมในการฝึกอบรม ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เกิดจากการได้ลงมือปฏิบัติจริง ได้แก่ การเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริง (simulation-based learning) และการเรียนรู้แบบทีม (Team-based learning) หลังจากสร้างโครงร่างของชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยนำชุดกิจกรรมฉบับร่างที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคุณภาพด้านความเหมาะสม และประเมินคุณภาพความสอดคล้องภายในของ แบบประเมินภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ก่อน-หลัง ได้รับการฝึกอบรม และแบบประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิตามคุณสมบัติที่ผู้วิจัยกำหนดไว้

ระยะที่ 3 การศึกษาประสิทธิผลของชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

หลังจากได้ชุดกิจกรรมฉบับสมบูรณ์ในระยะเวลาที่ 2 แล้ว ผู้วิจัยทำการศึกษาประสิทธิผลของชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา เป็นการทดลองใช้ชุดกิจกรรม ทำการทดลองแบบกลุ่มเดียววัดก่อนและหลังการทดลอง (The One Group Pretest-Posttest Design) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลของชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา โดยเปรียบเทียบก่อนและหลังการฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาประสิทธิผลของชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา คือนักศึกษาชั้นปีที่ 3 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ โดยการเลือกแบบอาสาสมัครจำนวน 21 คน ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียด ดังนี้ 1) ผลการประเมินภาวะผู้นำใ้บริการจากการนำชุดกิจกรรมไปใช้ในการฝึกอบรม โดยมุ่งเปรียบเทียบคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำใ้บริการก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรม โดยใช้แบบประเมินภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้ เปรียบเทียบผลการวิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (Dependent t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีเกณฑ์ว่า การทดสอบค่า t (Dependent t-test) มีนัยสำคัญทางสถิติอย่างน้อยที่ระดับ .05 จึงจะถือว่าชุดกิจกรรมมีประสิทธิผลที่ยอมรับได้

2) การประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการอบรม ทำการวิเคราะห์ ค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจของนักศึกษาพยาบาลที่เข้าร่วมกิจกรรมมากกว่า หรือ เท่ากับ 3.51 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำใฝ่บริการ สำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

1.1 ผลการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อเติมเต็มคำนิยามของภาวะผู้นำใฝ่บริการ สำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ได้ข้อมูลที่เป็นแนวคิด ความหมาย สำคัญ และองค์ประกอบของภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล ดังนี้

การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Altruism) คุณลักษณะ/พฤติกรรมของ นักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกถึง การยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว มีความเสียสละโดยไม่คำนึงถึงเรื่องผลประโยชน์ส่วนตัวที่จะได้รับ พัฒนาความรู้ ความสามารถ ของตนเพื่อจะได้ใช้ความรู้ในการช่วยเหลือผู้อื่นได้มากขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม และสังคม มีความรับผิดชอบต่อตน ต่องานที่ได้รับมอบหมาย รับผิดชอบต่อคนดูแลผู้ป่วย และ รับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม

การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (Empowerment) คุณลักษณะ/พฤติกรรมของ นักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกถึงการให้เกียรติ ยอมรับคำนิยาม ความเชื่อ การตัดสินใจของ ผู้รับบริการและครอบครัว ใช้กระบวนการส่งเสริมให้ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นมีอิสระในการ ตัดสินใจ แก้ไขปัญหา สามารถดึงศักยภาพที่มีอยู่ภายในของบุคคลมาใช้ในการดูแลและสร้างเสริม สุขภาพของผู้รับบริการ และเพิ่มศักยภาพของบุคคลมาใช้ในการดูแลและสร้างเสริมสุขภาพของ ผู้รับบริการ และเพิ่มศักยภาพของครอบครัวและผู้ดูแล โดยการให้ข้อมูล แนะนำ ชี้แนะ หรือให้ คำปรึกษา เพื่อส่งเสริมให้ผู้ป่วยและผู้ดูแล ได้เรียนรู้ เพิ่มช่องทางประกอบการตัดสินใจในทางเลือก ที่เหมาะสม ร่วมตัดสินใจในการดูแลรักษา และส่งเสริมการปฏิบัติในการดูแลสุขภาพตนเอง ได้อย่างถูกต้อง

การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (Act with humanity) คุณลักษณะ/ พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกทางกายและวาจา การแสดงออกทางกายด้วยความ จริงใจ แสดงกิริยาท่าทางที่สุภาพ อ่อนโยน นุ่มนวล ไม่หยาบกระด้าง ไม่ทำท่าหยิ่งยโส ไม่มองคน

ด้วยสายตาเหยียดหยาม แสดงความเคารพผู้อื่นโดยไม่ยกตนข่มท่าน เคารพผู้อื่นมากกว่าทั้งด้าน วิทยุฒิและคุณวุฒิ รู้จักให้เกียรติผู้อื่น พูดความจริงด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ไม่หยาบคาย นุ่มนวล รู้จัก ใช้คำพูดกับผู้อื่นอย่างเหมาะสม ถูกกาลเทศะและถูกกับบุคคล แสดงออกถึงความเต็มใจในการ ให้บริการด้วยความรักความเมตตา มีความอ่อนน้อมถ่อมตนโดยคำนึงถึงความแตกต่างทาง วัฒนธรรมและความเป็นส่วนตัวของผู้รับบริการ ใส่ใจในทุกปัญหาของผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง

การแสดงผลออกมาด้วยความรัก (Exhibit love) คุณลักษณะ/พฤติกรรมของ นักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกให้เห็นถึง ความเมตตา กรุณา ห่วงใย และหวังดีต่อผู้อื่น เอาใจใส่ ผู้ป่วยด้วยความเต็มใจ เชื่อในส่วนดีของผู้อื่น และมีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่บวก เอาใจใส่ดูแล ผู้อื่นอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นผู้รับบริการหรือเพื่อนร่วมงาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเมตตา จริงใจ ในการดูแลเพื่อเป้าหมายให้ผู้ป่วยหายจากการเจ็บป่วยและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

นำด้วยการบริการ (Lead with service) คุณลักษณะ/พฤติกรรมของ นักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกด้วยความเต็มใจให้บริการ ปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐาน วิชาชีพเพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วย โดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง เคารพสิทธิของผู้ป่วย ให้บริการ พยาบาลภายใต้มาตรฐานการพยาบาล โดยมีคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาล ภายใต้ใต้วินิจฉัยวิชาชีพ ให้การพยาบาลด้วยความรัก ความเมตตา เอาใจใส่ในความทุกข์ของ ผู้รับบริการ จริงใจในการดูแล มีการตระหนักรู้ (Awareness) ในตนเองและในเรื่องทั่วไป รวมทั้ง ตระหนักรู้ในการมี คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล โดยเคารพสิทธิของผู้ป่วย เคารพความแตกต่างของผู้ป่วย ไม่ว่าจะเป็ความเชื่อ ศาสนา วัฒนธรรม

สร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ (Trusting) คุณลักษณะ/พฤติกรรมของ นักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกให้เห็นถึง ความน่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจ ให้กับบุคคลอื่นยอมรับ ว่าเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้ในวิชาชีพการพยาบาล เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จรรยาบรรณในการให้การพยาบาล ทำให้ผู้รับบริการหรือเพื่อนร่วมทีมรู้สึกพึงพาได้ มีความเชื่อมั่น และรักษาข้อมูลความลับของ ผู้รับบริการ รวมถึงการให้ความเชื่อมั่นต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ หรือพยาบาลร่วมทีม หรือ ผู้ป่วย โดยมีความเชื่อว่าบุคคลนั้นเป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีความเปิดเผย ให้ความสนใจ ห่วงใย และให้ความเชื่อในคำพูด การกระทำ และการตัดสินใจของบุคคลอื่น

สร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน (Visionary to their followers) คุณลักษณะ/ พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกให้เห็นถึง การมีความคิดและมุมมองที่กว้างไกล มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถบริหารตนเองให้อยู่ในระเบียบวินัย เป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้อื่นกระทำ ตาม สามารถวางแผน และปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานการพยาบาลร่วมกับทีมได้อย่าง

เหมาะสม และสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ปัญหาที่จะเกิดขึ้น และสามารถแก้ไขปัญหาได้ รวมทั้ง คาดการณ์ผลลัพธ์การพยาบาลที่จะเกิดขึ้นได้

จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ได้ข้อคำถามจำนวน 60 ข้อ แล้วนำไปตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยตรวจสอบค่าความเที่ยงตรง (Validity) และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item Objective Congruence) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ผลจากการตรวจสอบคุณภาพได้ข้อคำถามจำนวน 51 ข้อ จากนั้นนำแบบสอบถามคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความสอดคล้องของข้อคำถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับ นักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการ โดยการวิเคราะห์ หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ Discrimination power โดยใช้การทดสอบที (t-test) และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.988

1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษา พยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับ นักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำใฝ่บริการของนักศึกษา พยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.683 – 0.970 ซึ่งเรียงจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเสริมพลังอำนาจ ผู้ตาม (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.970) การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ 0.961) การแสดงออกมด้วยความรัก (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.955) การคำนึงถึง ประโยชน์ส่วนรวม (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.928) นำด้วยการบริการ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.849) สร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.817) สร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตาม ของตน (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.683)ตามลำดับ

2. ผลการพัฒนาชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

การสร้างชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้ 1) ตอนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย ปัญหาและความจำเป็น วัตถุประสงค์ของชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลใน สถาบันอุดมศึกษา แนวคิด ทฤษฎีพื้นฐานที่ใช้ในการพัฒนาชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ตอนที่ 2 รายละเอียดการจัดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย หลักการของการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมายในการเข้าร่วมการฝึกอบรม บทบาทของวิทยากรผู้นำการฝึกอบรมและผู้ช่วย คุณลักษณะของวิทยากรผู้นำการฝึกอบรม บทบาทของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โครงสร้างเนื้อหาของชุดกิจกรรม ระยะเวลาการฝึกอบรม สถานที่ในการฝึกอบรม ขั้นตอนการฝึกอบรม สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม เทคนิคการฝึกอบรม การวัดและการประเมินผลการฝึกอบรม เกณฑ์การประเมินผล ตอนที่ 3 แผนการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย กำหนดการฝึกอบรม การปฐมนิเทศ หน่วยการฝึกอบรมที่ 1 บทนำเข้าสู่การฝึกอบรม ประกอบด้วย 2 กิจกรรม ใช้เวลาในการอบรมทั้งสิ้น 90 นาที หน่วยการฝึกอบรมที่ 2 การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Altruism) ประกอบด้วย 2 กิจกรรม ใช้เวลาในการอบรมทั้งสิ้น 120 นาที หน่วยการฝึกอบรมที่ 3 การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (Empowerment) ประกอบด้วย 2 กิจกรรม ใช้เวลาในการอบรมทั้งสิ้น 180 นาที หน่วยการฝึกอบรมที่ 4 การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (Act with humanity) ประกอบด้วย 1 กิจกรรม ใช้เวลาในการอบรมทั้งสิ้น 180 นาที หน่วยการฝึกอบรมที่ 5 การแสดงออกมด้วยความรัก (Exhibit love) และ การนำด้วยการบริการ (Lead with service) ประกอบด้วย 2 กิจกรรม ใช้เวลาในการอบรมทั้งสิ้น 300 นาที หน่วยการฝึกอบรมที่ 6 สร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ (Trusting) ประกอบด้วย 1 กิจกรรม ใช้เวลาในการอบรมทั้งสิ้น 120 นาที หน่วยการฝึกอบรมที่ 7 สร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน (Visionary to their followers) ประกอบด้วย 1 กิจกรรม ใช้เวลาในการอบรมทั้งสิ้น 60 นาที และตอนที่ 4 การวัดและการประเมินผล ประกอบด้วย การวัดและประเมินผล เกณฑ์การประเมินผล เครื่องมือที่ใช้ในการกำกับกับการทดลองและการเก็บข้อมูลการใช้ชุดกิจกรรม

3. ผลการศึกษาประสิทธิผลของชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ สำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

3.1 ผลการประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการจากการนำชุดกิจกรรมไปใช้ในการฝึกอบรม โดยมุ่งเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะของภาวะผู้นำใ้บริการก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยใช้แบบประเมินภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการของนักศึกษาพยาบาลที่เข้ารับการฝึกอบรมที่ได้จากการประเมินก่อน และหลังการฝึกอบรมโดยรวม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการประเมินเป็นไปตามสมมติฐานการฝึกอบรม คือ นักศึกษาพยาบาลที่เข้ารับการฝึกอบรมด้วยชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา มีค่าคะแนนเฉลี่ยทุกด้านสูงกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรม โดยก่อนการฝึกอบรมนักศึกษาพยาบาลผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.03 รายคุณลักษณะด้านคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Altruism) เท่ากับ 3.89 รายคุณลักษณะด้านการเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (Empowerment) เท่ากับ 3.88 รายคุณลักษณะด้านการกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (Act with humanity) เท่ากับ 4.06 รายคุณลักษณะด้านการแสดงออกมากด้วยความรัก (Exhibit love) เท่ากับ 4.19 รายคุณลักษณะด้านนำด้วยการบริการ (Lead with service) เท่ากับ 4.02 รายคุณลักษณะด้านสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ (Trusting) เท่ากับ 4.25 รายคุณลักษณะด้านสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน (Visionary to their followers) เท่ากับ 4.02 เมื่อฝึกอบรมแล้ว นักศึกษาพยาบาลที่เข้ารับการฝึกอบรมมีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมหลังการฝึกอบรม เท่ากับ 4.45 รายคุณลักษณะด้านคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Altruism) เท่ากับ 4.35 รายคุณลักษณะด้านการเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (Empowerment) เท่ากับ 4.35 รายคุณลักษณะด้านการกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (Act with humanity) เท่ากับ 4.50 รายคุณลักษณะด้านการแสดงออกมากด้วยความรัก (Exhibit love) เท่ากับ 4.51 รายคุณลักษณะด้านนำด้วยการบริการ (Lead with service) เท่ากับ 4.52 รายคุณลักษณะด้านสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ (Trusting) เท่ากับ 4.58 รายคุณลักษณะด้านสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน (Visionary to their followers) เท่ากับ 4.26 ซึ่งสูงกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรม ผลต่างโดยรวมคิดเป็นร้อยละ 10.42 ด้านคุณลักษณะคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Altruism) คิดเป็นร้อยละ 11.82 ด้านคุณลักษณะการเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (Empowerment) คิดเป็นร้อยละ 12.11 ด้านคุณลักษณะการกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน คิดเป็นร้อยละ 10.83 ด้านคุณลักษณะการแสดงออกมากด้วยความรัก คิดเป็นร้อยละ 7.63 ด้าน

คุณลักษณะ ๓

นำด้วยการบริการ คิดเป็นร้อยละ 12.43 ด้านคุณลักษณะสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ คิดเป็นร้อยละ 7.76 ด้านคุณลักษณะสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน คิดเป็นร้อยละ 5.97

3.2 ผลการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า ความพึงพอใจของนักศึกษาพยาบาลผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 3.51 (ระดับมาก) สรุปได้ว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจของนักศึกษาพยาบาลที่เข้าร่วมกิจกรรมทุกข้อสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ 0.970 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเสริมพลังอำนาจผู้ตามในบทบาทของนักศึกษาพยาบาลเป็นลักษณะของการแสดงออกหรือการแสดงพฤติกรรมที่เป็นการให้เกิดยรรยง ยอมรับค่านิยม ความเชื่อ การตัดสินใจของผู้รับบริการและครอบครัว สามารถใช้กระบวนการพยาบาลในการส่งเสริมให้ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่น มีอิสระในการตัดสินใจจนสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ สามารถตั้งศักยภาพที่มีอยู่ภายในของบุคคลมาใช้ในการดูแลและสร้างเสริมสุขภาพของผู้รับบริการ ครอบครัว และผู้ดูแลได้ ซึ่งเป็นการกระทำโดยการให้ข้อมูล แนะนำ ชี้แนะรวมถึงให้คำปรึกษา เพื่อส่งเสริมให้ผู้รับบริการและผู้ดูแลได้เรียนรู้ เพิ่มช่องทางประกอบการตัดสินใจในทางเลือกที่เหมาะสม ร่วมตัดสินใจในการดูแลรักษาและส่งเสริมการปฏิบัติในการดูแลสุขภาพตนเองได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้จากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่แพร่ระบาดไปทั่วโลก (WHO, 2021) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางระบบบริการสุขภาพ พยาบาลหลายคนทำงานอย่างหนักโดยทำหน้าที่เป็นผู้นำใ้บริการใ้การพยาบาลอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้การทำงานของทีมมีประสิทธิภาพสูงสุดภายใต้ทรัพยากรทางการแพทย์ที่จำกัด (Simon, Mathew, & Thomas, 2022) และผู้รับบริการบางส่วนที่สามารถควบคุมโรคได้เพื่อลดการแออัดและลดการแพร่กระจายเชื้อในโรงพยาบาล อาจไม่จำเป็นต้องมาพบแพทย์ตามนัดซึ่งผู้รับบริการเหล่านี้จะได้รับการตรวจเยี่ยมจากแพทย์ทางวิดีโอ

คอลหรือทางโทรศัพท์ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างมากที่พยาบาลจะต้องให้คำแนะนำและเสริมพลังอำนาจผู้รับบริการในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพเพื่อให้ผู้รับบริการปฏิบัติตนในการดูแลสุขภาพได้อย่างถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับสมรรถนะภาวะผู้นำใ้บริการของ Coetzer et al. (2017) ที่กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจเป็นสมรรถนะของภาวะผู้นำใ้บริการ ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากในยุคที่ระบบสุขภาพเกิดการเปลี่ยนแปลง โดยนักศึกษาพยาบาลต้องมีสมรรถนะในการกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้รับบริการค้นพบและพัฒนาความสามารถเพื่อส่งเสริมสุขภาพของตนให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กุณนที พุ่มสงวน (2557) ที่พบว่า บทบาทของพยาบาลในการสร้างเสริมพลังอำนาจทางสุขภาพเป็นการสร้างเสริมพลังใจให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน ตระหนักรู้และเห็นความสำคัญทางสุขภาพเพื่อมุ่งสร้างสุขภาพที่ดี โดยพยาบาลคอยช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง จนกระทั่งผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นที่จะดูแลตนเองได้ จนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพที่ดีขึ้น

1.2 การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล อาจเนื่องมาจากการกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตนเป็นคุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกทางกายและวาจา เป็นการแสดงออกทางกายด้วยความจริงใจ แสดงกิริยาท่าทางที่สุภาพ อ่อนโยน นุ่มนวล ไม่หยาบกระด้าง ไม่ทำท่าหยิ่งยโส ไม่มองคนอื่นด้วยสายตาที่แสดงการดูถูกเหยียดหยาม แสดงความเคารพผู้อื่นโดยไม่ยกตนข่มท่าน เคารพผู้ใหญ่กว่าทั้งด้านวัยวุฒิและคุณวุฒิ รู้จักให้เกียรติผู้อื่น พูดความจริงด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ไม่หยาบคาย นุ่มนวล รู้จักใช้คำพูดกับผู้อื่นอย่างเหมาะสม ถูกกาลเทศะและถูกกับบุคคล แสดงออกถึงความเต็มใจในการให้บริการด้วยความรักความเมตตา มีความอ่อนน้อมถ่อมตนโดยคำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมและความเป็นส่วนตัวของผู้รับบริการ ใส่ใจในทุกปัญหาของผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Coetzer et al. (2017) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำใ้บริการจะต้องมีคุณลักษณะของการอ่อนน้อมถ่อมตน สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาทางการพยาบาลที่มุ่งเน้นให้นักศึกษาพยาบาลมีคุณลักษณะ/กิริยา การแสดงออกที่สุภาพ อ่อนโยน นุ่มนวล เคารพผู้ที่อาวุโสกว่า ซึ่งลักษณะงานของพยาบาล สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำใ้บริการที่มีแนวคิดพื้นฐานของการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดูแลผู้รับบริการร่วมกัน มุ่งพัฒนาเพื่อร่วมงานให้เจริญอกงามและมุ่งในการให้บริการด้วยพฤติกรรมที่มีคุณธรรม จริยธรรมและสุภาพอ่อนโยน (Prachusilpa, 2018) โดยคำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมของผู้รับบริการ ยอมรับและเข้าใจวิถีวัฒนธรรม ความเชื่อ และพฤติกรรมสุขภาพของผู้รับบริการ (วิไล อุดมพิทยาธรรม, นุรชาฮีด้า เจ๊ะมามะ, ถาวร ล่อกา

และ รัชนิตา เขียนโพธิ์, 2557) ซึ่งคุณลักษณะความอ่อนน้อมถ่อมตนควรเสริมสร้างตั้งแต่เป็น นักศึกษาพยาบาล (หทัยรัตน์ บุษยพรรณพงศ์, 2563) จะทำให้นักศึกษาพยาบาลเกิดการ พัฒนา ทักษะ/คุณลักษณะความอ่อนน้อมถ่อมตนตั้งแต่เรียนจนพัฒนา ฝึกฝนตามลำดับขั้นจนทำงาน เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตนและเกิดคุณภาพการบริการที่ดีต่อไป

1.3 การแสดงออกด้วยความรัก เป็นองค์ประกอบสำคัญลำดับที่สาม ของ องค์ประกอบภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล อาจเป็นเพราะคุณลักษณะ/พฤติกรรม ของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกให้เห็นถึงการเป็นผู้ที่มีความเมตตา กรุณา ห่วงใย และหวังดีต่อ ผู้อื่น เอาใจใส่ผู้อื่นด้วยความเต็มใจ เชื่อในความดีของผู้อื่นและมีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่บวก เอาใจใส่ดูแลผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นผู้รับบริการหรือเพื่อนร่วมวิชาชีพ โดยตั้งอยู่บน พื้นฐานของความเมตตา จริงใจในการดูแลเพื่อเป้าหมายให้ผู้รับบริการพ้นหายจากความเจ็บป่วย และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งผู้นำใฝ่บริการจะมุ่งเน้นการให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความรักความ เต็มใจ ปรารถนาให้ผู้รับบริการพ้นหายจากความเจ็บป่วย สอดคล้องกับการศึกษาของ Maglione & Neville (2021) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณและภาวะผู้นำใฝ่บริการใน นักศึกษาพยาบาลระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา พบว่า จิตวิญญาณและภาวะผู้นำใฝ่ บริการของนักศึกษาพยาบาลมีความสัมพันธ์กันซึ่งจิตวิญญาณภาวะผู้นำใฝ่บริการของนักศึกษา ระดับปริญญาตรีและปริญญาโท สูงกว่าจิตวิญญาณภาวะผู้นำใฝ่บริการของนักศึกษาระดับ ปริญญาเอก และสัมพันธ์กับระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งอาจสรุปได้ว่า ผู้ที่เลือกเรียนพยาบาลมี คุณลักษณะของผู้นำใฝ่บริการและมีจิตวิญญาณของการให้บริการ ซึ่งหากนักศึกษาพยาบาลมี จิตวิญญาณของการให้บริการ นักศึกษาจะแสดงออกถึงพฤติกรรมบริการที่มีความเอื้อ ออาทร และแสดงออกถึงความเข้าอกเข้าใจผู้ป่วย ซึ่งเป็นไปตามความคาดหวังของผู้รับบริการ (จิณห์จุฑา ชัยเสนา ดาลลาส, 2558)

1.4 การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม เป็นคุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษา พยาบาลที่แสดงออกถึง การยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว มีความ เสียสละโดยไม่คำนึงถึงเรื่องผลประโยชน์ส่วนตัวที่จะได้รับ พัฒนาความรู้ ความสามารถของตน ตลอดเวลาเพื่อจะได้ใช้ความรู้ในการช่วยเหลือผู้อื่นได้มากขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม และสังคม มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่องานที่ได้รับมอบหมาย รับผิดชอบในการดูแลผู้ป่วย และ รับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม ซึ่งแนวคิดภาวะผู้นำใฝ่บริการ ผู้นำจะต้องเป็นผู้รับใช้ก่อน มุ่งตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ เพื่อนร่วมวิชาชีพ เพื่อนร่วมงาน ทั้งทางด้านร่างกาย และจิตวิญญาณโดยมุ่งผลที่เกิดกับประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก และมีจิตสำนึกในการพัฒนา ดูแล

ผู้รับบริการเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม รวมถึงสร้างชื่อเสียงและความเชื่อมั่นขององค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคม (สุพัตรา วัชรเกตุ, 2557) ซึ่งการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมหรือจิตสาธารณะเป็นคุณลักษณะทางคุณธรรมจริยธรรมที่นักศึกษาพยาบาลพึงมี เป็นการแสดงออกและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม ชุมชนและสังคม เป็นการกระทำด้วยความเต็มใจ (ขวัญตา ภูริวิทยาธิระ, 2561) ซึ่งการพัฒนาจิตสาธารณะของนักศึกษาพยาบาลสามารถกระทำได้ตั้งแต่ในช่วงที่ศึกษาทุกช่วงชั้นปีเพื่อพัฒนานักศึกษาพยาบาลให้พร้อมที่จะเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ดีต่อไป

1.5 นำด้วยบริการ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกหนึ่งองค์ประกอบ สำหรับภาวะผู้นำใฝ่บริการของนักศึกษาพยาบาล อาจเป็นเพราะคุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกด้วยความเต็มใจให้บริการ ปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วย โดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง เคารพสิทธิของผู้ป่วย โดยให้บริการพยาบาลภายใต้มาตรฐานการพยาบาล โดยมีคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาล ภายใต้กฎหมายวิชาชีพ ให้การพยาบาลด้วยความรัก ความเมตตา เอาใจใส่ในความทุกข์ของผู้รับบริการ จริงใจในการดูแล มีการตระหนักรู้ (Awareness) ในตนเองและในเรื่องทั่วไป รวมทั้งตระหนักรู้ในการมี คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล โดยเคารพสิทธิของผู้ป่วย เคารพความแตกต่างของผู้ป่วย ไม่ว่าจะมีความเชื่อ ศาสนา และวัฒนธรรม ซึ่งผู้นำใฝ่บริการจะเป็นผู้ที่ให้บริการผู้อื่นด้วยความเต็มใจ มีจิตรับใช้และพร้อมให้บริการเพราะต้องเป็นผู้ดูแลและให้บริการกับผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ป่วย ครอบครัวหรือแม้แต่บุคลากรในทีมการพยาบาล (O'Brien, 2011) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการจะให้บริการผู้อื่นก่อนคิดถึงผลประโยชน์ของตนเอง โดยจะทุ่มเทความรู้ความสามารถที่ตนมีอยู่พัฒนาบุคคลและองค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยให้การพยาบาลที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการดูแลผู้รับบริการให้มีสุขภาพที่ดีขึ้น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับและให้เกียรติผู้อื่น (ปุ่นยงษ์ พิมใจใส, อนุชา มาเรียน, มัณฑนา เทวาโกศล, และ พรทิพย์ กวินสุพร, 2563)

1.6 สร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกให้เห็นถึง ความน่าเชื่อถือ นำไว้วางใจเพื่อให้บุคคลอื่นยอมรับ ว่าเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้ในวิชาชีพการพยาบาล เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จรรยาบรรณในการให้การพยาบาล ทำให้ผู้รับบริการหรือเพื่อนร่วมทีมรู้สึกพึงพอใจ มีความเชื่อมั่น และรักษาข้อมูลความลับของผู้รับบริการ รวมถึงการให้ความเชื่อมั่นต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพหรือพยาบาลร่วมทีม หรือผู้ป่วย จนทำให้เกิดการยอมรับใน 3 มิติคือ การเป็นที่พึ่งพาได้ (dependability) ความเชื่อมั่น (confidence) และการ

รักษาข้อมูลเป็นความลับ (confidentiality of information) (Anderson & Dedrick, 1990) ทั้งนี้ ความไว้วางใจเป็นรากฐานที่สำคัญของการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรทางการแพทย์กับผู้ป่วยและครอบครัวและอาจส่งผลต่อคุณภาพบริการที่ผู้ป่วยจะได้รับ ซึ่งในบริบทของการให้บริการสุขภาพ ความไว้วางใจของผู้ป่วยและครอบครัวที่มีต่อบุคลากรทางการแพทย์เกิดขึ้นจากความคาดหวังว่า บุคลากรทางการแพทย์จะดูแลผู้ป่วยอย่างเต็มความสามารถและมีคุณภาพที่เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานสุขภาพ ในทางกลับกันบุคลากรทางการแพทย์ก็คาดหวังว่าผู้ป่วยและญาติจะให้ข้อมูลที่ เป็นความจริงและเป็นประโยชน์ต่อการดูแลและให้การพยาบาล ซึ่งความไว้วางใจในการบริการสุขภาพเป็นประเด็นสำคัญเพราะส่งผลต่อคุณภาพการบริการ ซึ่งพยาบาลควรสร้างความไว้วางใจจนเป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ ซึ่งความไว้วางใจในการบริการพยาบาลจะเกิดขึ้นได้ จำเป็นต้องมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะวิชาชีพ และมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทของการทำงานในองค์กรของตน รวมถึงการมีคุณธรรม จริยธรรมที่จะทำให้เป็นที่ไว้วางใจของผู้ป่วย เพื่อนร่วมงานรวมถึงทีมการพยาบาล (นวลใย พิศชาติ, เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และ วารีย์ วณิชปัญญผล, 2564)

1.7 สร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน ด้านองค์ประกอบของภาวะผู้นำใ้บริการ สำหรับนักศึกษาพยาบาล องค์ประกอบสุดท้ายแต่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ กล่าวคือ การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน เป็นคุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกให้เห็นถึงการมีความคิดและมุมมองที่กว้างไกล มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถบริหารตนเองให้อยู่ในระเบียบวินัย เป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้อื่นกระทำตาม สามารถวางแผน และปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานการพยาบาลร่วมกับทีมได้อย่างเหมาะสม และสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ปัญหาที่จะเกิดขึ้น และสามารถแก้ไขปัญหาได้ รวมทั้งคาดการณ์ผลลัพธ์การพยาบาลที่จะเกิดขึ้นได้ ซึ่งนักศึกษาพยาบาลยุคใหม่ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และมองการณ์ไกล เพื่อพัฒนาวิชาชีพและองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าให้ทันกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สามารถกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างชัดเจน เหมาะสม และคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัญหา อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นพร้อมทั้งวางแผนในการแก้ปัญหาาร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Landis et al., (2021) ที่กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นอัตลักษณ์ของพยาบาลวิชาชีพ และยังมีการศึกษาของ ศิริพร แสงศรีจันทร์, ศิริรัตน์ โกศลวัฒน์, สาวิตรี ลิ้มชัยอรุณเรือง, อิชยา มอญแสง, และ แสงเดือน พรหมแก้วงาม (2559) ที่ใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำในนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 โดยในโปรแกรมได้ให้นักศึกษาฝึกการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำและคุณลักษณะทางวิชาชีพที่เป็นแบบอย่าง ซึ่งพบว่าโปรแกรมเสริมสร้าง

ภาวะผู้นำสามารถเพิ่มภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของนิสิตพยาบาลได้ และภาวะผู้นำใฝ่บริการจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อผู้นำสามารถปลูกฝังวิสัยทัศน์ร่วมให้ผู้ตามได้ (Heyler & Martin, 2018) ซึ่งการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในปัจจุบันต้องเผชิญปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาสุขภาพของตนเอง ปัญหาสุขภาพของผู้รับบริการที่ซับซ้อนขึ้น ความคาดหวังของผู้รับบริการและญาติที่เพิ่มขึ้น ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากที่อาจารย์ผู้สอนจะต้องวางแผนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับบริบทในปัจจุบันได้ และแนวทางการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันควรวางแผนเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงในการศึกษาทางการพยาบาล เพื่อให้ผู้เรียนมีศักยภาพทางการพยาบาล มีทักษะปฏิบัติทางวิชาชีพที่ดีและสามารถให้การพยาบาลอย่างมีภาวะผู้นำ สามารถแสดงวิสัยทัศน์ทางการพยาบาลและเป็นผู้ดำเนินการดูแลสุขภาพได้ (องค์การ ประจักษ์เขตต์, 2557)

2. ผลการพัฒนาชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

ผลการพัฒนาชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากการศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำใฝ่บริการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนานักศึกษาระดับอุดมศึกษา แนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แนวคิดในการสร้างชุดกิจกรรม ซึ่งผู้วิจัยนำผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประกอบด้วย อาจารย์พยาบาลและผู้ใช้บัณฑิต เกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการจากนั้นนำผลจากการสัมภาษณ์มาใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยันของภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาแล้วนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยันของภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างโครงร่าง ในด้านการกำหนดเนื้อหาสาระ การจัดรูปแบบและกิจกรรมในการฝึกอบรมที่เหมาะสมของชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา โดยผู้วิจัยกำหนดกิจกรรมจากการพิจารณาคำนำหนักองค์ประกอบ โดยพิจารณาจากคำนำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยที่อยู่ในช่วง 0.970 – 0.683 เพื่อกำหนดระยะเวลาในการจัดกิจกรรม ให้สัมพันธ์กับระยะเวลาของกิจกรรมและปริมาณเนื้อหาของกิจกรรม ชุดกิจกรรมฉบับร่างประกอบด้วย 11 กิจกรรมได้แก่ 1) กิจกรรม ทะลายกำแพงด้วยทีมสร้างสรรค์ 2) กิจกรรม การให้ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการ 3) กิจกรรม สร้างทีมสร้างงาน 4) กิจกรรม วันพักผ่อนของฉัน 5) กิจกรรม อักษรหรรษา 6) กิจกรรมความอ่อนเป็นเหตุ 7) กิจกรรม สถานการณ์การสอนสุขศึกษามารดาหลังคลอด 8) กิจกรรม พยาบาลกับกู้ภัย 9) กิจกรรม การพยาบาลที่สัมผัสได้ด้วยหัวใจ 10) กิจกรรม แพทย์วินิจฉัยว่าเป็น HIV Positive 11) กิจกรรม เตรียมตัวอย่างไรให้สอบผ่าน 8 วิชา

ชุดกิจกรรมนี้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเหมาะสม โดยการจัดสนทนากลุ่มพบว่า ชุดกิจกรรมมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรมได้จริง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหลักการสร้างชุดกิจกรรม ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้แนวคิดภาวะผู้นำใฝ่บริการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนานักศึกษาระดับอุดมศึกษา แนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แนวคิดในการสร้างชุดกิจกรรมเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาชุดกิจกรรม และนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างโครงร่างในด้านการกำหนดเนื้อหาสาระ การจัดรูปแบบและกิจกรรมในการฝึกอบรมให้เหมาะสมในแต่ละกิจกรรม และดำเนินการพัฒนาชุดกิจกรรมอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยเน้นการพัฒนากิจกรรมในแต่ละกิจกรรมให้สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้ด้วยบรรยายภาพที่ผ่อนคลายและเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำงานเป็นทีมโดยในแต่ละกิจกรรมได้แบ่งกลุ่มในการทำกิจกรรม ซึ่งเป็นการฝึกให้ผู้เข้าอบรมคุ้นเคยกับกระบวนการในการทำงานกลุ่ม ฝึกการเป็นผู้นำ ผู้ตาม รู้จักแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงานซึ่งคล้ายกับการปฏิบัติงานจริงของพยาบาลบนหอผู้ป่วยที่มีหัวหน้าเวร มีผู้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบหน้าที่ต่าง ๆ ในเวรนั้น ๆ สอดคล้องกับการศึกษาของจินตนา พรสัมฤทธิ์โชค, รวมพร มินานนท์, และ ชญานิศา เขมทัสน์ (2560) ที่ใช้กระบวนการกลุ่มเป็นกรอบในการจัดกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำแก่นักศึกษาพยาบาล พบว่า ภายหลังจากเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษาพยาบาลรู้สึกว่าภาวะผู้นำมากกว่าก่อนได้รับการพัฒนา และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ อัญชิสรา ชูศรี, สีน งามประโคน และอำนาจ บัวศิริ (2562) พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล ประกอบด้วย การบรรยาย การประชุมเชิงปฏิบัติการ เช่น การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การขึ้นฝึกปฏิบัติการบนหอผู้ป่วย การระดมสมอง และสอดคล้องกับหลักสูตรต้นแบบ สภาการพยาบาล (2564) ที่กำหนดให้ทุกสถาบันพัฒนาหลักสูตรที่พัฒนาบัณฑิตพยาบาลให้มีภาวะผู้นำ โดยจัดการเรียนการสอนทั้งในและนอกหลักสูตร สะสมประสบการณ์ภาวะผู้นำและเพิ่มพูนตามลำดับขั้นอย่างต่อเนื่องโดยการจัดการทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อนร่วมทีม การพัฒนาภาวะผู้นำนักศึกษา รุ่นพี่ coaching รุ่นน้อง การเป็นนักฝึกอบรมและการเป็นผู้นำทีมการบริหารจัดการ

ชุดกิจกรรมมีหัวข้อและรายละเอียดดังนี้ ลำดับกิจกรรมประกอบด้วยชื่อกิจกรรม คำชี้แจง จุดมุ่งหมาย เนื้อหา/ประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้/การดำเนินกิจกรรม ซึ่งประกอบไปด้วย ขั้นตอนการฝึกอบรมและกติกา เวลาที่ใช้และการประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในการสร้างชุดกิจกรรมของทิสนา แคมมณี (2559) โดยมีหัวข้อและรายละเอียด ดังนี้

- 1) ชื่อกิจกรรม ประกอบด้วยหมายเลขกิจกรรม ชื่อของกิจกรรมและเนื้อหา
- 2) คำชี้แจง เป็นส่วนที่

อธิบายความมุ่งหมายหลักของกิจกรรม และลักษณะของการจัดกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

3) จุดมุ่งหมาย เป็นส่วนที่ระบุจุดมุ่งหมายที่สำคัญของกิจกรรมนั้น โดยระบุแนวคิด เนื้อหาหรือมโนทัศน์ของกิจกรรมนั้น 4) เนื้อหา / ประสบการณ์การเรียนรู้ 5) สื่อการเรียนรู้ เป็นส่วนที่ระบุถึงวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการดำเนินกิจกรรมเพื่อช่วยในการเตรียมการสอน 6) วิธีการเรียนรู้ การดำเนินกิจกรรม เป็นส่วนที่ระบุวิธีการเรียนรู้/การดำเนินกิจกรรมอย่างมีขั้นตอน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ 7) เวลาที่ใช้เป็นการระบุจำนวนเวลาโดยประมาณในแต่ละกิจกรรม 8) การประเมินผล คือการตรวจสอบดูว่าหลังจากจัดกิจกรรมการเรียนรู้แล้วผู้เรียน ได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ที่กำหนดไว้หรือไม่

ชุดกิจกรรมนี้สร้างขึ้นจากแนวคิดภาวะผู้นำใฝ่บริการของ แพทเธอร์สัน (Patterson, 2003) ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการ 7 คุณลักษณะ ดังนี้ การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน การแสดงออกมาด้วยความรัก การนำด้วยการบริการ การสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ และการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน ซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำใฝ่บริการของแพทเธอร์สัน (Patterson) มีลักษณะที่สอดคล้องกับวิชาชีพพยาบาลมากที่สุด เนื่องจากวิชาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่ให้บริการทางสุขภาพแก่ผู้ป่วยเป็นสำคัญ (เฉลิมรัตน์ จันทระเดชา, นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล, รัตติกรณ์ จงวิศาล, และ ยุทธนา ไชยจุล, 2557) และภาวะผู้นำใฝ่บริการเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและสำคัญมากในระบบบริการสุขภาพ (Simon, Mathew, & Thomas, 2022) ซึ่งในอดีตผู้นำทางการพยาบาลที่มีคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการคนแรกคือ มิสฟลอเรนซ์ ไนติงเกล มารดาแห่งการพยาบาลของพยาบาลทั่วโลก (Duffy & Colledge, 2001) ที่ท่านเกิดในสังคมชั้นสูง ท่านปรารถนาที่จะเป็นพยาบาลแต่ครอบครัวไม่เห็นด้วย แต่ท่านมีความเชื่อมั่นว่าชีวิตที่แท้จริงต้องเป็นชีวิตที่ต้องบำเพ็ญประโยชน์แก่เพื่อนมนุษย์ และท่านก็เรียนพยาบาลจนสำเร็จและใช้ความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถโดยที่ไม่เห็นแก่ความยากลำบากจนถึงช่วงสุดท้ายของชีวิต นอกจากนี้ชุดกิจกรรมยังใช้รูปแบบการจัดกิจกรรมโดยการใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) (Bonwell & Eison, 1991) เพื่อให้ได้รูปแบบของชุดกิจกรรมที่ใช้ในการอบรมอย่างเหมาะสมในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ที่เน้นการเรียนรู้แบบทีมและการใช้กระบวนการกลุ่มในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา โดยกำหนดให้ผู้เข้าอบรมได้แบ่งหน้าที่ในการทำงานกลุ่ม มีผู้นำ ผู้ตาม ร่วมกันระดมสมองและแบ่งหน้าที่ในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของ สกาวรัตน์ ไกรจันทร์, ธีรภัทร นวลแก้ว, พนิดา โยวะผุย, และ ณัฐวุฒิ สุริยะ (2556)

ที่ทำการศึกษา โดยการใช้กระบวนการทำงานเป็นทีมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตามการรับรู้ของ นักศึกษาพยาบาลโดยใช้ระบบพยาบาลพี่เลี้ยงในรายวิชาปฏิบัติการบริหารการพยาบาล โดย ศึกษาในนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 จำนวน 118 คน พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมด้านภาวะผู้นำและ การทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาลภายหลังการสิ้นสุดวิชาฝึกปฏิบัติการบริหารการพยาบาล อยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการใช้กระบวนการทำงานเป็นทีมสามารถเสริมสร้างภาวะผู้นำ ได้ และในการศึกษาคั้งนี้ยังใช้กระบวนการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริงเลียนแบบ สถานการณ์จำลองในคลินิก โดยใช้ผู้ป่วยจำลองเพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกปฏิบัติ คิดวิเคราะห์ ตัดสินใจและแก้ปัญหาในสถานการณ์นั้น ๆ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการใช้เหตุผลทางคลินิก ผู้เรียนเกิดความมั่นใจ และความ พึงพอใจ (Melba Sheila D'Souza, Porkodi Arjunan, & Ramesh Venkatesaperumal, 2017)

3. ผลการศึกษาประสิทธิผลของชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ สำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

3.1 ผลการประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการจากการนำชุดกิจกรรมเพื่อ เสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาไปใช้ในการจัด โครงการฝึกอบรม โดยมุ่งวัดเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการก่อนและหลังการ ฝึกอบรม พบว่าด้านค่าคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการที่ได้จากการประเมินก่อนและ หลังการฝึกอบรมในภาพรวม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการประเมินเป็นไปตามสมมติฐานคือ นักศึกษาพยาบาลที่เข้ารับการฝึกอบรมด้วยชุดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล

ในสถาบันอุดมศึกษามีค่าคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการ โดยรวมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมการฝึกอบรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนักศึกษาพยาบาลผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมได้พัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการผ่านกระบวนการฝึกอบรมที่สร้างจากแนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำใ้บริการตลอด 18 ชั่วโมง ทำให้นักศึกษาพยาบาลผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิด กระบวนการเรียนรู้เพิ่มขึ้นจากการฝึกอบรม แสดงให้เห็นว่าชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้นนั้น สามารถ เสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการได้จริง สอดคล้องกับการศึกษาของ อัญชิสา ชูศรี, สีน งามประโคน และอำนาจ บัวศิริ (2562) ที่ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการ สำหรับนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้ บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล โดยใช้ การบรรยาย การประชุมเชิงปฏิบัติการ การระดมสมอง สามารถเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการให้กับนักศึกษาพยาบาลได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริพร แสงศรีจันทร์, ศิริรัตน์ โกศลวัฒน์, สาวิตรี ลิ้มชัยอรุณเรือง, อิชยา มอญแสง, และ แสงเดือน

พรมแก้วงาม (2559) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในนิติตพยาบาล ชั้นปีที่ 4 จำนวน 60 คน โดยใช้กรอบแนวคิดในการสร้างโปรแกรมดังนี้ เมื่อนิติตพยาบาลได้ฝึกการสร้างวิสัยทัศน์ การมีคุณลักษณะผู้นำและคุณลักษณะทางวิชาชีพที่เป็นแบบอย่าง ฝึกนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพการบริการ รวมทั้งฝึกให้มีพลังอำนาจและแรงบันดาลใจ และการฝึกเป็นผู้เชี่ยวชาญงานการพยาบาล จะส่งผลให้นิติตพยาบาลมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลและแสดงออกถึงบทบาทภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลได้อย่างเหมาะสมเด่นชัดยิ่งขึ้น ซึ่งการพัฒนาภาวะผู้นำต้องพัฒนานักศึกษาตั้งแต่เข้าศึกษาและพัฒนา นักศึกษาตลอดหลักสูตรในขณะที่ศึกษาอยู่ อีกทั้งในขณะที่นักศึกษาขึ้นฝึกปฏิบัติบนหอผู้ป่วยนักศึกษา ยังได้เห็นแบบอย่างการวางตัวของพยาบาลพี่เลี้ยงในแหล่งฝึก ซึ่งการเป็นแบบอย่างที่ดีของพยาบาลวิชาชีพในแหล่งฝึกจะช่วยส่งเสริมสมรรถนะความเป็นผู้นำให้กับนักศึกษาพยาบาลได้ (Scammell et al., 2020) และยังมีการศึกษาของ Ha & Pepin ที่ทำกิจกรรมในการพัฒนานักศึกษาพยาบาลด้านการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางคลินิกพบว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี (role models) ช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำทางคลินิกให้กับนักศึกษาพยาบาลได้ (Ha & Pepin, 2018) ประกอบกับศตวรรษแห่งการเปลี่ยนแปลง ปี 2020 ปีสากลของการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (Salvage & Stilwell, 2018) ปีแห่งการเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพอย่างเฉียบพลัน ที่พยาบาลทั่วโลกต้องอาศัยวิธีการทำงานใหม่ กระบวนการคิดใหม่และพฤติกรรมบริการใหม่ (WHO, 2020) ดังนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำไปบริการให้กับนักศึกษาพยาบาลอย่างเป็นรูปธรรมจึงเป็นความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อผลิตพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณลักษณะภาวะผู้นำไปบริการ ที่คิดแบบผู้นำ ให้การพยาบาลแบบมีภาวะผู้นำ เพื่อสร้างนักศึกษาพยาบาลให้มีภาวะผู้นำไปบริการอย่างจริงจัง เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่วิชาชีพการพยาบาล และเป็นผู้นำในการบริการ รวมถึงเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในทุกสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม เป็นผู้มีสมรรถนะที่ตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของประชาชน ตอบโจทย์ผู้ใช้นวัตกรรม (สภาการพยาบาล, 2564b)

3.2 ผลการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาพยาบาลผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมด้วยชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำไปบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็นและทำแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรม พบว่า ผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และการประเมินรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดคือ 3.51 สรุปได้ว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมทุกข้อสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้วิจัยได้ดำเนินการฝึกอบรมที่มีลำดับขั้นตอนเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาระบวนการเรียนรู้เป็นลำดับด้วยบรรยากาศที่ผ่อนคลาย เน้นกระบวนการทำงานเป็นทีมที่เริ่มจากการละลายพฤติกรรมทำให้ทุกคนรู้สึกเหมือนเป็นทีมเดียวกัน ดังนั้นการทำกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดการฝึกอบรมจึงเกิดบรรยากาศที่เป็นกันเองแม้ว่าในการฝึกอบรมจะเกิดการเปลี่ยนกลุ่ม แต่ไม่เกิดปัญหาในการทำกิจกรรมและตลอดการฝึกอบรมผู้วิจัยได้ดำเนินกิจกรรมที่เป็นขั้นตอนมีกิจกรรมที่หลากหลาย ได้แก่ การบรรยาย การอภิปราย การระดมสมอง การประชุมกลุ่มย่อย เกมการบริหาร และการปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนด โดยเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางและมีส่วนร่วมมากที่สุด ตลอดการฝึกอบรมเน้นกระบวนการเรียนรู้แบบกลุ่มมากกว่าบรรยายเนื้อหา แล้วสรุปสิ่งที่ได้จากการทำกิจกรรมเชื่อมโยงกับหน่วยการเรียนรู้ที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับ จึงทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเชื่อมโยงความคิดได้เป็นลำดับขั้น ซึ่งสอดคล้องกับหลักสูตรต้นแบบ สภากาชาด (2564) ที่กำหนดให้ทุกสถาบันพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งให้นักศึกษาพยาบาลมีภาวะผู้นำ โดยจัดการเรียนการสอนทั้งในและนอกหลักสูตรเพื่อสะสมประสบการณ์การเป็นผู้นำโดยการจัดการกิจกรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีม การพัฒนาภาวะผู้นำ นักศึกษารุ่นพี่ coaching รุ่นน้อง การเป็นนักฝึกอบรมและการเป็นผู้นำทีม การบริหารจัดการ และในการศึกษาครั้งนี้นอกจากจะใช้กระบวนการเรียนรู้แบบทีมแล้ว ผู้วิจัยยังใช้กระบวนการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริง ซึ่งการใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริงจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความมั่นใจ ความพึงพอใจ (Melba Sheila D'Souza, Porkodi Arjunan, & Ramesh Venkatesaperumal, 2017) สอดคล้องกับการศึกษาของ Ana Rosa Alconero-Camarero, Carmen María Sarabia-Cobo, María José Catalán-Piris Silvia González-Gómez and José Rafael González-López (2021) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของนักศึกษาพยาบาลในการฝึกอบรม โดยใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริงเป็นกระบวนการในการฝึกอบรมพบว่า การใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริงระดับกลางทำให้ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจสูงกว่าการใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริงระดับสูงเนื่องจากความคุ้มค่า คุ่มค่า แต่ทั้งนี้การเลือกใช้สถานการณ์จำลองระดับใดนั้นขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์การเรียนรู้และระดับความรู้ของผู้เรียน ทั้งนี้ยังมีการศึกษาของ สุศิริภรณ์ อุดมสุข และชมสุภัค ครุฑกะ (2562) พบว่าการพัฒนาชุดฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น สังกัดกองทัพเรือในประชาคมอาเซียน หลังทดลองใช้ชุดฝึกอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมด้วยชุดฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น สังกัดกองทัพเรือในประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้น

มีประสิทธิภาพผลและเหมาะสมในการนำไปใช้ ซึ่งชุดฝึกอบรมสร้างจากแนวคิด ทฤษฎีและดำเนินการตามกระบวนการวิจัย จึงทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

จากการประเมิน การเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการจัดทำข้อเสนอแนะโดยพิจารณาประเด็นที่เกี่ยวข้องและจัดทำข้อเสนอแนะใน 2 ประเด็นคือ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล จากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำใ้บริการทั้ง 7 องค์ประกอบคือการเสริมพลังอำนาจผู้ตาม การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน การแสดงออกมด้วยความรัก การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม นำด้วยการบริการ การสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน เป็นคุณลักษณะที่พยาบาลวิชาชีพทุกระดับพึงมี ดังนั้น สถาบันการศึกษาสามารถนำกระบวนการศึกษานี้ไปปรับใช้ให้เหมาะกับบริบทในแต่ละสถาบันได้ ดังนี้

1.1 การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม เมื่อมีผู้นำยอมมีผู้ตามเสมอ ซึ่งผู้ตามในการศึกษานี้ หมายถึง ผู้รับบริการ ในการศึกษาครั้งนี้คุณลักษณะด้านการเสริมพลังอำนาจผู้ตามเป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบมากที่สุด จึงเป็นองค์ประกอบที่ควรได้รับการพัฒนาสูงสุด ทั้งนี้หน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้ได้โดย ในรายวิชาฝึกปฏิบัติการพยาบาลควรมีรูปแบบการสอนเพื่อให้นักศึกษาพยาบาลสามารถเสริมพลังอำนาจผู้รับบริการและญาติได้อย่างถูกต้องตามกระบวนการพยาบาลและควรมีแบบประเมินที่ชัดเจนเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน

1.2 การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน คุณลักษณะด้านการกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน หน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้ได้โดยสอดแทรกไปในรายวิชาปฏิบัติการพยาบาลทุกรายวิชา และการจัดกิจกรรมในสถาบันเองควรถัดให้รุ่นพี่ รุ่นน้องมีการจัดกิจกรรมร่วมกันเพื่อส่งเสริมความสามัคคีและให้เกียรติตามระดับความอาวุโส

1.3 การแสดงออกมด้วยความรัก คุณลักษณะด้านการแสดงออกมด้วยความรัก หน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้ได้โดยสอดแทรกไปในรายวิชาปฏิบัติการพยาบาลทุกรายวิชา

1.4 การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม คุณลักษณะด้านการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม หน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้ได้โดย ออกแบบพัฒนาทักษะภาวะผู้นำตลอดหลักสูตรที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนในหลักสูตร โดยพัฒนาทักษะภาวะผู้นำและกิจกรรมการพัฒนาทุกระดับทุกชั้นปีเชื่อมโยงกันตามลำดับชั้นปีอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มจากทักษะพื้นฐานการทำงานร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาสังคม การทำงานเป็นทีมและสลับเป็นผู้นำ ผู้ตามในการทำกลุ่ม ภายใต้การควบคุม ชี้นำของอาจารย์

1.5 นำด้วยการบริการ คุณลักษณะด้านการนำด้วยการบริการเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของนักศึกษาพยาบาลที่จะต้องฝึกฝนและพัฒนาการให้บริการทางการพยาบาลภายใต้จรรยาบรรณและกฎหมายวิชาชีพ ทั้งนี้สถาบันการศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมทักษะการให้บริการได้โดยสอดแทรกไปในรายวิชาปฏิบัติการพยาบาลทุกรายวิชา

1.6 การสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ คุณลักษณะด้านการสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ สถาบันการศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้ได้โดยเพิ่มสมรรถนะ กระบวนการในการพัฒนาการสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ เข้าไปในรายวิชาปฏิบัติการพยาบาลตั้งแต่ช่วงชั้นปีที่ 2 โดยเฉพาะในรายวิชาปฏิบัติการพยาบาลพื้นฐานการพยาบาลเพื่อที่จะได้ฝึกนักศึกษาพยาบาลตั้งแต่ในรายวิชาปฏิบัติการทางการพยาบาลวิชาแรก

1.7 การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน คุณลักษณะด้านการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน สถาบันการศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้ได้โดย ออกแบบรายวิชาที่มีการพัฒนาภาวะผู้นำ เช่น วิชาการบริหารทางการพยาบาล โดยออกแบบรูปแบบการเรียนรู้เพื่อให้นักศึกษาได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ในการเป็นผู้นำและฝึกการเป็นผู้ตาม ฝึกการบริหารทีม ให้นักศึกษารุ่นพี่ได้ฝึกการ coaching รุ่นน้องโดยมีอาจารย์ดูแลคอยให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด และการฝึกเป็นผู้นำทีมทางการพยาบาล การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลรวมถึงฝึกออกแบบแก้ปัญหาทางคลินิก

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการติดตามประเมินผลคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการอย่างต่อเนื่องกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อศึกษาพัฒนาการด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการของผู้เข้าอบรม

2.2 ควรมีการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลนอกชั้นเรียน

2.3 ควรทำการศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลระยะยาว ตั้งแต่ช่วงปีการศึกษาชั้นปีที่ 1 - ปีการศึกษาที่ 4 และเพิ่มเนื้อหาและกิจกรรมในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการที่มีความเหมาะสมในแต่ละชั้นปี



บรรณานุกรม

- Ahmann, E. & Dokken, D. (2012). Strategies for encouraging patient/family member partnerships with the health care team. *Pediatric nursing*, 38(4), 232-5.
- Ahmed, S., Akkadechanunt, T., & Chontawan, R. (2015). 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, 136-148.
- AKozberg, G., & Tempel. (1991). *The Saint Paul logo project: An American experience in logo philosophy and implementation*. LCSl. n.p.
- Alconero-Camarero, A. R., Sarabia-Cobo, C. M., Catalán-Piris, M. J., González-Gómez, S., & González-López, J. R. (2021). Nursing Students' Satisfaction: A Comparison between Medium- and High-Fidelity Simulation Training. *Int J Environ Res Public Health*, 18(2), 804.
- American Association College of Nursing. (2011). *The Essentials of Master's Education in Nursing*. Retrieved from <https://www.aacnnursing.org/portals/42/publications/mastersessentials11.pdf>.
- American Nurses Association. (2013). *Leadership Institute: Competency model*. Retrieved from https://estnda.ee/pildid/dokumendid/Nurse_leader_competences_model.pdf.
- Anderson, L. A., & Dedrick, R. F. (1990). Development of the Trust in Physician Scale: A measure to assess interpersonal trust in patient-physician relationships. *Psychological Reports*, 67(3), 1091–1100.
- Arndt, C., & Huckabay, L. M. D. (1980). *Nursing administration: Theory for practice with a systems approach*. Mosby.
- Astin, H. S., & Leland, C. (1991). *Woman of influence, woman of vision: A cross – generation study of leader and social change*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Barbuto, J. E., & Wheeler, D. W. (2006). Scale development and construct clarification of

- servant leadership. *Group & Organization Management*, 31(3), 300-326.
- Bennis, W. (1984). The four competencies of leadership. *Training and Development Journal*, 38(8), 14-19.
- Bih-O. Leea, Hwey-Fang Liangb, Tsui-Ping Chuc, & Chang-Chiao Hungd. (2019). *Effects of simulation-based learning on nursing student competences and clinical performance*. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2019.102646>.
- Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1964). *The managerial grid*. Houston, TX: Gulf Publishing.
- Blimling, G. S., Pascarella, E., & Terenzini, P. (1996). Students' out-of-class experiences and their influence on learning and cognitive development: A literature review. *Journal of College Student Development*, 37, 149-162.
- Bonwell, C., & Eison, J. (1991). *Active Learning: Creating Excitement in the Classroom*. Washington DC: Jossey-Bass.
- Bower, F. L. (2000). *Nurse taking the lead: personal guidelines of effective leadership*. Philadelphia. WB: Sanders Company.
- Bridges, B. K., Buckley, J. A., Hayek, J. C., Kinzie, J., & Kuh, G. D. (2006). *What matters to student success: A review of the literature commissioned report for the national symposium on postsecondary student success*. Washington, DC: National Postsecond.
- Brown, A., Dewing, J., & Crookes, P. (2016). Clinical leadership and pre-registration nursing programmes: A model for clinical leadership and a prospective curriculum implementation and evaluation research strategy. *Nurse Education Today*, 42, 30-34.
- Burn, J. M. (1978). *Leadership*. NY: Harper & Row.
- Catherine, B. (2020). Is there a place for servant leadership in nursing? *Practice Nursing*, 31(3), 128-132.

- Certo, S. C., & Trevis Certo, S. (2009). *Modern Management : Concept and Skills*. NJ: Pearson Prentice Hall.
- Chase, L. K. (2010). *Nurse manager competencies*. (Doctoral dissertation). University of Iowa, Iowa.
- Cherian, S. (2017). A Review On Leadership In Nursing. *International Journal of Nursing Research and Practice*, 4(1), 58-66.
- Cherry, K. (2018). *The eight major theories of leadership*. Retrieved from <https://www.verywellmind.com/leadership-theories-2795323>.
- Chickering, A. W. (1969). *Education and Identity*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Inc.,.
- Coetzer, M. F., Bussin, M., & Geldenhuys, M. (2017). The Functions of a Servant Leader. *Administrative Sciences Adm Sci.*, 7(5), 1-32.
- Cole, G. A. (1996). *Management theory and practice* (5th ed.). London: Book Power/ELST.
- Comrey, A., & Lee, H. (1992). *A first course in factor analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1998). *Charismatic leadership in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Cook, M. & Leathard, H. L. (2004). Learning for clinical leadership. *J Nurs Manag*, 12, 436-444.
- Cooper, M. (2010). *Student support services at community colleges: A strategy for increasing student persistence and attainment*. (Dissertation). White House Summit on Community Colleges, Washington, DC.
- D'Souza, M. S., Arjunan, P., & Venkatesaperumal, R. (2017). High Fidelity Simulation in Nursing Education. *International Journal of Health Sciences & Research*, 7(7), 340-353.
- Dale, E. (1969). Cone of experience. in R. V. Wiman (Ed). *Educational Media: Theory into Practice*. Charles Merrill: Columbus, Ohio.

- Dassanayake, D. (2014). Leadership style of Nurse Managers. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4(8), 1-4.
- Demeh, W., & Rosengren, K. (2015). The visualisation of clinical leadership in the content of nursing education--a qualitative study of nursing students' experiences. *Nurse Educ Today*, 35(7), 888-893.
- Dennis, R. S. (2004). Servant leadership theory: Development of the Servant leadership assessment instrument. *Dissertation International*, 65(5).
- Dennis, R. S., & Bocarnea, M. (2005). Development of the servant leadership assessment instrument. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(8), 600-615.
- DeVito, A., & Krockover, G. H. (1976). *Creative sciencing: A practical approach*. Little, Brown and Compshhy, inc.
- Duane, J. E. (1973). *Individualized instruction--programs and materials: Selected Readings and Bibliography*. Educational Technology.
- DuBrin, A. J. (2004). *Leadership: Research finding Practice and skill*. Boston: Houghton Mifflin.
- Duffy, T. (2001). *Florence Nightingale as Servant-Leader*. (Master Thesis). Augsburg college, Minneapolis, Minnesota.
- Eagle, D. (1969). *The cone of learning*. Retrieved from <https://gove.org/hierarchy-of-learning-learning-retention>.
- Eckard, R., & An, Mary Kearny. (1981). *Language in Education: Theory and practice*. Teaching conversation Skill in ESL Theory and Practice.
- Evans, N. J., Forney, D. S., Guido, F. M., Patton, L. D., & Renn, K. A. (2009). *Student development in college: Theory, research, and practice*. NY: John Wiley & Sons.
- Farling, M., Stone, A. G., & Winston, B. E. (1999). Servant-leadership: Setting the stage for empirical research. *Journal of Leadership Studies*, (1 & 2), 49-72.
- Ferch, S. R., & Mitchell, M. W. (2001). Intentional forgiveness in relational leadership: A

- technique for enhancing effective leadership. *Journal of Leadership Studies*, 7, 70.
- Filej, B. & Kaucic B. M. (2013). Holistic nursing practice. *South East Eur Health Sci J*, 3, 1–7.
- Fischer, S. A. (2016). Transformational leadership in nursing: a concept analysis. *Journal of advanced nursing*, 72(11), 2644-2653.
- Focht, A., & Ponton, M. (2015). Identifying Primary Characteristics of Servant Leadership: Delphi Study. *International Journal of Leadership Studies*, 9(1), 44–61.
- Gandolfi, F., & Stone, S. (2017). The emergence of leadership styles: A clarified categorization. *Revista De Management Comparat International*, 18(1), 18.
- Gardner, W. L., Coglisier, C. C., Davis, K. M., & Dickens, M. P. (2011). Authentic leadership: A review of the literature and research agenda. *Leadership Quarterly*, 22, 1120-1145.
- Georgette, G. M. (1997). *A replication study of nurse manager competencies*. (Dissertation). San Jose State University.
- Gibbs, G. (1998). *Learning by doing: A guide to teaching learning methods*. London: FEU.
- Gibson, C. H. (1995). The Process of Empowerment in Mothers of Chronically Ill Children. *Journal of Advanced Nursing*, 21, 1201-1210.
- Good, C. V. (1970). *Planning student activities*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education*. NY: Hill Book Co.
- Gordon, J. (2011). *5 Positive Leadership Strategies*. Retrieved from <http://www.jongordon.com/blog/5-positive-leadership-strategies>.
- Green, E. (1976). *Toward Independent Learning in Science*. London: Billing and Sons Limited.
- Greenleaf, R. (2014). *Ten principles of servant leadership*. Retrieved from.

https://alumnae.alverno.edu/s/1622/images/editor_documents/servant_leadership/march_2016_sl.pdf?sessionid=29c01174-915d-44da-8a1f-90c74867dd8a&cc=1.

Greenleaf, R. K. (1977). *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. NY: Paulist Press.

Griffin, R. W. (1997). *Management* (5th ed). Delhi: A. I. T. B. S.

Gulick, L. (1937). *Notes on the Theory of Organization*. NY: Institute of Public Administration.

Ha, L., & Pepin, J. (2018). Clinical nursing leadership educational intervention for first-year nursing students: A qualitative evaluation. *Nurse Education in Practice*, 32, 37-43.

Hallin, K., Backstrom, B., Haggstrom, M., & Kristiansen, L. (2016). High-fidelity simulation: Assessment of student nurses' team achievements of clinical judgment. *Nurse Education in Practice*, 19, 12-18.

Harmer, J. (2007). *How to Teach English* (2nd ed). Pearson Education Limited.

Henneman, E. A., & Cunningham, H. (2005). Using clinical simulation to teach patient safety in an acute/critical care nursing course. *Nurse Educator*, 30(4), 172-177.

Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1977). *Management of Organizational Behavior*. (3rd ed). NJ: Utilizing Human Resources. Prentice Hall.

Heyler, S. G., & Martin, J. A. (2018). Servant leadership theory: Opportunities for additional theoretical integration. *Journal of Managerial Issues*, 30(2), 230-243.

Hicks, H. G. (1972). *Management of organizations*. NY: McGraw-Hill.

Jamias, C. J. (1969). "Student Extra – Curriculum Activities and Public Relations, in Student" Problem in Southeast Asian University. Malaysia: University of Malaya.

Jeffries, P. R. (2005). A framework for design, implement, and evaluation simulation used as teaching strategies in nursing. *Nurs Educ Perspect*, 26(2), 96-103.

Johnson, D. W. & Johnson, R. T. (1994). *An Overview of Cooperative Learning. Creativity and Collaborative learning*. Baltimore Maryland: Paul H. Brookes Publishing.

- Kanter R. M. (2010). Towards a comprehensive theory of nurse/patient empowerment: applying Kanter's empowerment theory to patient care. *Journal of Nursing Management*, 2010(18), 4–13.
- Kapfer, P. G., & Kapfer, M. B. (1972). Introduction to learning packages. *Educational Technology*, 12(9), 9-11.
- Karp, M. M. (2011). *How Non-Academic Supports Work: Four Mechanisms for Improving Student Outcomes*. (CCRC Brief. Number 54). Community College Research Center, Columbia University.
- Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (1970). *Organization and Management: A system approach*. McGraw-Hill Series in Management: McGraw-Hill.
- Katz, R. L. (1955). Skill of an effective administrator. *Harvard Business*, 33(1), 33-42.
- Katz, R. L. (1974). Skills of an effective administrator. *Harvard Business Review*, 52(5), 90-102.
- King, P. M. & Fields, A. L. (1980). A Framework for student Development: From Student Development Goals to Education Opportunity Practice. *Journal of College Student Personnel*, 21(6), 541-548.
- King, P. M., & Fields, A. L. (1980). A Framework for Student Development: From Student Development Goal Educational Opportunity Practice. *Journal of College Student Personnel*, 28, 541-548.
- Kinlaw, D. C. (1995). *The practice of empowerment: Making the most of human competence*. Gower Publishing, Ltd.
- Kohlberg, L. (1964). Development of Moral Character and Moral Ideology. In: M. L. Hofmann. & L. W. Hoffmann. (Eds.). *Review of Child Development Research*. NY: Russell Sage Foundation.
- Koontz, H., & O'donnell, C. (1972). *Principles of management: An analysis of managerial functions*. NY: McGraw-Hill.

- Kotter, J. P. (1988). *The Leadership factor*. NY: Free Press.
- Kouzes, J. M, & Posner, B. Z. (1995). *The Leadership Challenge*. SF: Jossey-Bass.
- Kruse, K. (2013). *What Is Leadership*. Retrieved form <http://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/04/09/what-is-leadership/2>.
- Landis, T., Godfrey, N., Barbosa-Leiker, C., Clark, C., Brewington, J. G., Joseph, M. L., ... & Weybrew, K. A. (2022). National study of nursing faculty and administrators' perceptions of professional identity in nursing. *Nurse Educator*, 47(1), 13 – 18.
- Laub, J. A. (1999). Assessing the servant organization: Development of the Servant Organizational Leadership (SOLA) instrument. *Dissertation Abstracts International*, 60(2), 308.
- Leininger, M. M. (1984). *Caring: The Essential of Nursing and Health*. Detroit: Wayne State University Oress.
- Leininger, M. M. (1985). Transcultural care diversity and universality: A theory of nursing. *Nursing Health Care*, 6(4), 209-212.
- Leininger, M. M. (1991). *Culture care diversity and universality: A theory of nursing*. NY: National Leaguefor Nursing.
- Leininger, M. M., & McFarland, M. R. (2006). *Culture care diversity and universality: A worldwide nursing theory*. Jones & Bartlett Learning.
- Leininger, M. M., McFarland, M. R., & McFarlane, M. (1987). *Transcultural nursing*. Lincoln Institute of Health Sciences.
- Likert, R. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale. In Fishbeic, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement*. NY: Wiley & Son.
- Littlewood, W. (1981). *Communicative Language Teaching*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lussier , R. N., & Achua, C. F. (2007). *Effective Leadership* (3rd ed). Ohio: South-Western.

- Lyman, F. (1981). The responsive classroom discussions: the inclusion of all students. in A. Anderson (Ed.). *Mainstreaming Digest*. (pp. 109-113). College Park: University of Maryland Press.
- Maglione, J. L., & Neville, K. (2021). Servant leadership and spirituality among undergraduate and graduate nursing students. *Journal of religion and health*, 60, 4435-4450
- Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2009). *Leadership roles and management functions in nursing: Theory and application*. NY: Lippincott Williams & Wilkins.
- Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2017). *Leadership role and management functions in nursing theory and application* (9th ed). Wolters Kluwer Health: Lippincott Williams & Wilkins.
- McAndle, G. (2010). Instructional Design for Action learning. *Journal of European Industrial Training*, 35(5), 515-518.
- McCann, J. T., Graves, D., & Cox, L. (2014). Servant Leadership, Employee Satisfaction, and Organizational Performance in Rural Community Hospitals. *International Journal of Business and Management*, 9(10), 28-38.
- McFarland, M. R., & Leininger, M. (2002). *Transcultural nursing: Curricular concepts, principles and teaching and learning activities for the 21st century*. Culture Care Diversity & Universality: A worldwide nursing theory.
- Michaelson, L. K. (2002). Getting Start with Team-Based Learning. In *Team based learning. A transformative use of small groups*. Westport, CT: Praeger Publisher.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1984). Qualitative data analysis: A sourcebook of new methods. In *Qualitative data analysis: a sourcebook of new methods* (pp. 263-263).
- Miller, T. K., & Winston, R. B. (1991). *Administration and Leadership in Student Affairs: Actualizing Student Development in Higher Education*. (2nd ed). Indiana.

- Montgomery, S. (2013). One leader's experience at the ANA Leadership Institute with link to ANA. *South Carolina nurse (Columbia, SC: 1994)*, 20(3), 14-14.
- Nanus, B. (1992). *Visionary Leadership: Creating a Compelling Sense of Direction for Your Organization*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Netemeyer, R. G., William, O. B., & Sharma, S. (2003). *Scaling procedures issues and applications*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice*. NY: Sage publications.
- O'Brien, M. E. (2010). *Servant leadership in nursing: Spirituality and practice in contemporary health care*. USA: Jones & Bartlett Publishers.
- Opatha, H. H. (2021). Teaching Ethics in Human Resource Management Education: A Study in Sri Lanka. *Prabandhan: Indian Journal of Management*, 14(1), 8-24.
- Packard, T. (2009). *Leadership and performance in human service organization*. In *The Handbook of Human Service Management*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Page, D., & Wong, T. P. (2003). *Servant leadership: An opponent-process model and the revised servant leadership profile*. Servant Leadership Research Roundtable. Regent University School of Leadership Studies, Virginia Beach, VA.
- Pallant, J. (2020). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS*. NY: Routledge.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1985). A conceptual model of service quality and its implication for future research. *Journal of Market*, 49(4), 41-45.
- Patterson, K. A. (2003). *Servant leadership: A theoretical model*. Regent University.
- Plichta, B. S. & Kelvin, E. (2013). *Munro's statistical methods for health care research* (6th ed.). Lippincott Williams & Wilkins.
- Poon, R. (2006). *A model for servant leadership, self-efficacy and mentorship school of leadership studies*. (Paper presented at the Servant Leadership Research

Roundtable, RegentUniversity, Virginia Beach). Regent Univesity.

Prachusilpa, G. (2018). *Nursing Management and Leadership*. Bangkok: Chulalongkorn University Printing Center.

Prichard, S. (2013). *9 Qualities of the Servant Leader*. Skip Prichard Leadership Insights.

Revell, J. (1979). *Teaching techniques for communicative English*. Malaysia: Macmillan Press, Ltd.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management (Edisi 11)*. NJ: Pearson Education, Inc.

Rodgers, R. F. (1980). *Theories Underlying Student Development I. D. G. Creamer Student Development in Higher Education : Theories , Practices and Future Directions. A P C A Media Publication (No. 27)*. Falls Church, VA: American College Personnel Association.

Rost, J. C. (1991). *Leadership of twenty - first century*. NY: Praeger.

Rotter, J. B. (1971). Generalized expectancies for interpersonal trust. *American Psychologist*, 26(5), 443–452.

Russell, R. F., & Stone, A. G. (2002). *A review of servant leadership attributes: developing a practical model*. *Leadership & Organization Development Journal*, 23, 145.

Salvage, J., & Stilwell, B. (2018). Breaking the silence: a new story of nursing. *J Clin Nursing*, 27(7-8), 1301-1303.

Scammell, J. M. E., Apostolo, J. L. A., Bianchi, M., Costa, R. D. P., Jack, K., Luiking, M. L., & Nilsson, S. (2020). Learning to lead: A scoping review of undergraduate nurse education. *Journal of nursing management*, 28(3), 756-765.

Scammell, J. M. E., Apostolo, J. L. A., Bianchi, M., Costa, R. D. P., Jack, K., Luiking, M. L., & Nilsson, S. (2020). Learning to lead: A scoping review of undergraduate nurse education. *Journal of Nursing Management*, 28(3), 756-765.

Seropian, M., Brown, K., Gavilances, J., & Driggers, B. (2004). An approach simulation program development. *Journal of Nursing Education*, 43, 170-174.

- Sherman, R. O., Bishop, M., Eggenberger, T., & Karden, R. (2007). Development of a leadership competency model. *The Journal of Nursing Administration, 37*(2), 85-94.
- Simon, E., Mathew, A. N., & Thomas, V. V. (2022). Demonstrating Servant Leadership during the COVID-19 Pandemic. *journalofchristiannursing.com, 39*(4), 258-262.
- Slavin, R. E. (1995). *A Model of Effective Instruction*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/232828499_A_Model_of_Effective_Instruction/link/549812290cf2c5a7e342905f/download.
- Smercich, L. & Morgan, G. (1982). Leadership : The Management of Meaning. *Journal of Applied Behavioral Science, 18*(3), 257 – 273.
- Smith, S. M. (2010). *What is leadership*.
- Spears, L. C., (2004). Practicing servant leadership. *Leader to Leader, 34*, 7 -11.
- Stogdill, R. M. (1948). Personal Factors Associated with Leadership : A Survey of the Literature. *Journal of Psychology, 25*(1), 35-71.
- Stoner, J. A. F., Freeman. R. E., & Danial. R. (2003). *Management* (6th ed). New Delhi: Prentice Hall of India.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2007). *Using multivariate statistics* (Vol. 5). Boston, MA: Pearson.
- Ulrich, B. (2004). Leadership: the professional responsibility of all RNs. *Nephrol Nurse J, 31*(4), 364-365.
- Victor-Chmil, J. (2013). Critical thinking versus clinical reasoning versus clinical judgment: Differential diagnosis. *Nurse Educator, 38*, 34-36.
- Wagner, J. (2018). *Leadership and Influencing Change in Nursing*. University of Regina Press.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure.

Journal of Management, 34(1), 89-126.

Watson, J. (1988). *Nursing: Human science and human care a theory of nursing*. NY: NLN.

Watson, J. (2008). *Nursing: The philosophy and science of caring*. Boulder, CO: University Press of Colorado.

Webster. (1993). *The New Webster's Dictionary*. US: Lexicon.

WHO. (2021). *Q&As on COVID-19 and related health topics*. Retrieved from <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub>.

Woodcock, M. (1989). *Team development manual* (2nd ed). Vermont: Gower.

World Health Organization. (2020). *Year of the Nurse and the Midwife*. Retrieved from <https://www.who.int/news-room/campaigns/year-of-the-nurse-and-the-midwife-2020>.

Wren, D. A. (1972). *The evolution of management thought*. NY: Ronald Press.

Yukl, G. (2006). *Leadership in organizations* (6th ed.). NJ: Prentice Hall.

กุนนที พุ่มสงวน. (2557). การสร้างเสริมพลังอำนาจทางสุขภาพ : บทบาทที่สำคัญของพยาบาล. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 15(3), 86-90.

ขวัญตา ภูริวิทยาธิระ. (2561). การพัฒนาจิตสาธารณะของนักศึกษาพยาบาล. *วารสารวิจัยและนวัตกรรมทางสุขภาพ*, 1(2), 54-69.

คณะพยาบาลศาสตร์. (2564a). *รายงานการประเมินตนเอง ประจำปีการศึกษา 2563*. บุรีรัมย์: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

คณะพยาบาลศาสตร์. (2564b). *รายงานการประเมินตนเอง ประจำปีการศึกษา 2563*. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

จอนณะจง เพ็งจาด. (2553). การใช้ทฤษฎีการดูแลมนุษย์ของวัตสันในการพยาบาลผู้ป่วยแบบประคับประคอง. *วารสารพยาบาลสหภาพชาติไทย*, 3(1), 1-17.

- จิณห์จุฑา ชัยเสนา ดาลลาส. (2558). ความเข้าใจที่ลึกซึ้ง: พลังเพื่อพัฒนาวิชาชีพพยาบาล. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*, 25(2), 13-24.
- จินตนา พรสัมฤทธิ์โชค, รอมพร มินานนท์, และ ชญานิศา เขมทัสน์. (2560). ผลการพัฒนาภาวะผู้นำต่อการมีภาวะผู้นำของนักศึกษาพยาบาลในรายวิชาปฏิบัติการบริหารการพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี*, 28(2), 55-66.
- จิรวัดณ์ วีรังกร. (2546). *ทิศทางการพัฒนานักศึกษามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต บนเส้นทางการปฏิรูปการเรียนรู้ ในเอกสารประกอบการสัมมนาโครงการอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมนักศึกษา*. กรุงเทพฯ: ฝ่ายกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- เฉลิมรัตน์ จันทระเดชา, นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล, รัตติกรณิ จงวิศาล, และ ยุทธนา ไชยจุฑกุล. (2557). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ในโรงพยาบาลเอกชน: การนิยามมโนทัศน์และพัฒนาเครื่องมือวัด. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 20(2), 1-18.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2545). *เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาเทคโนโลยีการศึกษา หน่วยที่ 1 - 5*. นนทบุรี: สำนักเทคโนโลยีทางการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชาญชัย อินทรประวัติ. (2545). *ชุดฝึกอบรม. เอกสารการสอนชุดวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา เล่ม 2 หน่วยที่ 11*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์.
- ชูศรี มโนการ, สุदारัตน์ สารสว่าง, พร้อมพิไล บัวสุวรรณ, และสุนันท์ ศลโกสม. (2558). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ คุณลักษณะของบุคคล ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ และประสิทธิผลที่มของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ*, 9(2), 76-85.
- ณปภัช วิเศษชูชาติกุล และ พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2559). อิทธิพลของภาวะผู้นำใฝ่บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 21(3), 75-85.
- ดำรงศักดิ์ มีวรรณ. (2552). *การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์และความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้*

โดยชุดกิจกรรมแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์. (สารนิพนธ์ กศ.ม. การมัธยมศึกษา).
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ติน ปรัชญพฤทธิ. (2553). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: อินทภาษ.

ทบวงมหาวิทยาลัย. (2545). *สรุปโครงการส่งเสริมกิจการนิสิตนักศึกษา ปีงบประมาณ 2544*.
กองการบริการการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดมหาวิทยาลัย.

ทิตนา เขมมณี. (2559). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มี
ประสิทธิภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 20). กรุงเทพฯ: แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธารินี พังเสนาะ และ พูลสุข หิงคานนท์. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภาคเหนือตอนล่าง. *วารสารการพยาบาลและ
สุขภาพ*, 11(1), 68-78.

นพคุณ แดงบุญ. (2552). *การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์และเจตคติต่อวิทยาศาสตร์
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมวิทยาศาสตร์*.
(สารนิพนธ์ กศ.ม. การมัธยมศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

นวลใย พิศชาติ, เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และ วารี วณิชปัญญาพล. (2564). ความไว้วางใจกับการ
บริการพยาบาล. *วารสารการพยาบาลและสุขภาพ สสอท*, 3(3), 1-12.

นัตยา พิงสว่าง และ สิริพร บุญเจริญพานิช. (2560). คุณภาพบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ
ระดับอุดมศึกษาอุดมศึกษาแห่งชาติและคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามอัตลักษณ์
วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ. *วารสารแพทยนาวิ*, 44(2), 1 – 17.

บุญเกื้อ ควรหาเวช. (2545). *นวัตกรรมการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2541). *การพัฒนาการสอน*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปกรณ วังศรีตันพิบูลย์. (2553). *การพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำในตัวคุณให้แข็งแกร่ง*. สืบค้นจาก
http://www.entaining.net/article06_leadership.php.

ปัทมา แคนยุกต์. (2554). *รูปแบบการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษาหลักสูตร
พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคใต้*. (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัย
ทักษิณ, สงขลา.

ปัญญากรณ์ ชุตังกร และ สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ. (2556). *การสำรวจสถานการณ์ผู้นำทางการพยาบาล*

แห่งชาติ. *วารสารสภาการพยาบาล*, 28(1), 5-18.

บุญยง พิมใจใส, อนุชา มาเรียน, มัณฑนา เทวาโกศลกุล และพรทิพย์ กวินสุพร. (2563). ภาวะผู้นำใฝ่บริการ: มุมมองผู้บริหารการพยาบาล. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 21(1), 9-17.

ผู้จัดการออนไลน์. (2564). *วิจารณ์สนั่น พยาบาลตะคอกใส่ผู้ป่วย หลังนำผู้ป่วยมาส่งเหตุไม่มีบัตรประชาชน*. สืบค้นจาก <https://mgronline.com/onlinesection/detail/9640000082590>.

พรชัย ภาพันท์. (2546). เมื่อจริยธรรมเด็กไทยหายไปใครไทยต้องกอบกู้. *วารสารวิชาการ*, 6(1), 68-73.

พิมพีใจ อุ่นบ้าน. (2555). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการสร้างเสริมสุขภาพของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข (วิทยานิพนธ์ดุสิตวิทยบัณฑิต การวิจัยและพัฒนาศึกษา)*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

พูนทรัพย์ โพธิ์สุ. (2546). *การพัฒนาชุดกิจกรรมวิทยาศาสตร์เรื่อง พืชและสัตว์ในสาระที่ 1 สิ่งมีชีวิตกับกระบวนการดำรงชีวิต สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 (ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. วิทยาศาสตร์ศึกษา)*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

เพชรรัตดา เทพพิทักษ์. (2545). *การพัฒนาชุดกิจกรรมเรื่องเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อการศึกษา (ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. วิทยาศาสตร์ศึกษา)*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2557). *ครูในศตวรรษที่ 21. ใน เอกสารประกอบการบรรยายงานประชุมวิชาการ "อภิวัดนักการเรียนรู้สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย"*. สืบค้นจาก <http://seminar.qlf.or.th/File/DownloadFile/672>.

มยุรา นพพรพันธุ์, พิมพ์ประภา อมรกิจภิญญา, และ ธนินาฏ ฐนสุนทร. (2560). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำผู้รับใช้เชิงวัฒนธรรมสำหรับ นักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*, 26(2), 116-127.

มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. 2560. (2561). *ราชกิจจานุเบกษา*. (เล่ม 135 ตอนพิเศษ 1 ง).

ยงยุทธ เกษสาคร. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: SK Booknet.

- รวมพร คงกำเนิด. (2543). การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านสุขภาพ. ใน สมจิต หนูเจริญกุล, วัลยา ตันตโยทัย, และ รวมพร คงกำเนิด. (บรรณาธิการ). *การส่งเสริมสุขภาพ*. (น. 119-127). นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- ระพีพันธ์ โพธิ์ศรี. (2549). *การสร้างชุดกิจกรรมการเรียนรู้*. อุดรดิตถ์: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: Diamond in business world.
- รัตนา ทองสวัสดิ์. (2531). *วิชาชีพการพยาบาล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2544). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2538). *กิจการนักศึกษายุคโลกาภิวัตน์ เอกสารทางวิชาการ คณะกรรมการกิจการนักศึกษา สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2538). *กิจการนักศึกษายุคโลกาภิวัตน์ เอกสารทางวิชาการ คณะกรรมการกิจการนักศึกษา สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2544). *การพัฒนานิสิตนักศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตรา กุสุมภ์. (2553). *ประเด็นและแนวโน้มวิชาชีพการพยาบาล (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล สหประชาพาณิชย์.
- วิจิตรา กุสุมภ์. (2553). *ประเด็นและแนวโน้มวิชาชีพการพยาบาล (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล สหประชาพาณิชย์.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2537). *กระบวนการพัฒนาหลักสูตรการเรียนและการสอนภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สุรีวิทยาสาน.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2554). *องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- วิวรรธณ ฉิมพลี, กุลวดี อภิชาติบุตร, และ บุญพิชชา จิตต์ภักดี. (2563). *ภาวะผู้นำไปบริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคเหนือ*. *พยาบาลสาร*, 47(1), 361-373.

- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนวัตทัศน์ร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธ์.
- วิไล อุดมพิทยาธรรม, นุชชาฮีดา เจ๊ะมามะ, ถาวร ล่อกา และ รัชนิตา เขียนโพธิ์. (2557). ความนอบน้อมต่อวัฒนธรรม: การเรียนรู้เพื่อเข้าใจวิถีวัฒนธรรมสุขภาพของผู้รับบริการ. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*, 6(3), 202-210.
- ศิริพร แสงศรีจันทร์, ศิริรัตน์ โกศลวัฒน์, สาวิตรี ลิ้มชัยอรุณเรือง, อิชยา มอญแสง, และ แสงเดือนพรหมแก้วงาม. (2559). ผลของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในนิตินิตพยาบาล มหาวิทยาลัยพะเยา. *วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ*, 34(4), 152-161.
- ศุภาพิชญ์ โพน โบว์แมนน์, ทองสวย สีทานนท์, ศุภวีใจ เจริญสุข, กมลรัตน์ เทอร์เนอร์, และ กฤษฎา แสงดี. (2564). สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตพยาบาลไทย: มุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการพยาบาล. *วารสารสถาบันบำราศนราดูร*, 15(2), 71 – 81.
- สการรัตน์ ไกรจันทร์, ธีรภัทร นวลแก้ว, พนิดา โยวะผุย, และ ณัฐวุฒิ สุริยะ. (2556). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาลโดยใช้ระบบพยาบาลพี่เลี้ยงในรายวิชาปฏิบัติการบริหารการพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม. *วารสารสมาคมพยาบาล สาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 31(1), 169-176.
- สภาการพยาบาล. (2560). *สถาบันการศึกษาที่ทำการสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตที่ได้รับการรับรองจากสภาการพยาบาล*. สืบค้นจาก <https://www.tnmc.or.th/news/35>.
- สภาการพยาบาล. (2561). *สมรรถนะหลักของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก*. สืบค้นจาก <https://www.tnmc.or.th/images/userfiles/files/004.pdf>.
- สภาการพยาบาล. (2564a). *การจัดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อผลิตพยาบาลสำหรับอนาคต*. เอกสารประกอบการอบรม.
- สภาการพยาบาล. (2564b). *การออกแบบหลักสูตรเพื่อผลิตพยาบาลที่มีสมรรถนะจำเป็นต่อการทำงานในระบบสุขภาพอนาคต*. เอกสารประกอบการอบรม.
- สภาการพยาบาล. (2564c). *หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต หลักสูตรต้นแบบ สภาการพยาบาล พ.ศ. 2564*.
- สมจิต แคนสีแก้ว. (2558). ความท้าทายของพยาบาลไทยสู่ประชาคมอาเซียน. *วารสารการพยาบาล*

และการดูแลสุขภาพ, 33(2), 6-14.

สมจิต หนูเจริญกุล. (2543). *การพยาบาล: ศาสตร์ของการปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วีเจพริ้นติ้ง.

สมจิตต์ สีนุชชัย, กันยารัตน์ อุบลวรรณ, และ สุณีย์รัตน์ บุญศิลป์. (2560). ผลของการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริงต่อความรู้ ความพึงพอใจและความมั่นใจในตนเองของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 ในการฝึกปฏิบัติรายวิชาฝึกปฏิบัติทางวิชาชีพก่อนสำเร็จการศึกษา. *รามาศิบัติพยาบาลสาร*, 23(2), 113-127.

สมสมร เรืองวรรณ, อัญชลี สารรัตน์, และ สุวดี เชื้ออรัญโชติ. (2559). การพัฒนาหลักสูตรสร้างเสริมสมรรถนะสากลสำหรับนักศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต. *วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ*, 34(3), 132-139.

สมสิริ รุ่งอมรรัตน์, จันทิมา ฤกษ์เลื่อนฤทธิ, ยุวดี วิทย์พันธ์, สุภาภักดิ์ เกตราสุวรรณ, และ อุบลวนา ขวัญบุญจันทร์. (2554). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อผลิตนิสิตเป็นผู้นำในการสร้างเสริมสุขภาพของนิสิตคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. *วารสารสภาการพยาบาล*, 26(พิเศษ), 44-58.

สายฝน วังสระ. (2552). *การวิจัยและพัฒนาโปรแกรม 4-เอช เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5*. (วิทยานิพนธ์ ค.ม.) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

สายสมร นาคเกษม และ บุญทิพย์ สิริรังศรี. (2557). คุณลักษณะภาวะผู้นำ: กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติการดีเด่นสาขาการบริการพยาบาล ระดับตติยภูมิจากสภาการพยาบาล. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ*, 30(2), 58.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2551). *กิจกรรมนักศึกษากับการพัฒนาคุณภาพบัณฑิต*. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนักศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2552). *หลักสูตรฝึกอบรมนิสิต นักศึกษาเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถาบันอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนภาพพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2558). *คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา ฉบับปีการศึกษา 2557*. สืบค้นจาก

<http://www.mua.go.th/users/bhes/DATA%20BHE2558/upload%20file%20IQA/iqa>

%20manual2557.pdf.

- สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. (2561). *ยุทธศาสตร์การพัฒนานิสิต นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา (พ.ศ. 2560 – 2564)*. สืบค้นจาก http://old.rmutto.ac.th/rmuttonews/attachment/TR3332_235442.pdf.
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2556). *Service Mind*. สืบค้นจาก <http://kmops.moph.go.th/index.php/km-test/2012-12-30-04-59-27/178-mattaree-chubanjong>.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข. (2559). *ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน จุดยืน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยมและยุทธศาสตร์ของกระทรวงสาธารณสุข*. สืบค้นจาก https://bps.moph.go.th/new_bps/sites/default/files/Positioning_MoPH_2559.pdf.
- สำเนาวิ ขจรศิลป์. (2539). *มิติใหม่ของกิจการนักศึกษา 1: พื้นฐานและบริการนักศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- สำเนาวิ ขจรศิลป์. (2542). *มิติใหม่ของกิจการนักศึกษา 2: การพัฒนานักศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ลำลี รักสุทธิ. (2545). *แนวทางจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: เรื่องแสงการพิมพ์.
- สุชาญ โกศิน. (2545). การปรับตัวของครูอาจารย์ในยุคไฮเทค. *วารสารวิชาการ*, 12(24), 53-64.
- สุชาญ โกศิน. (2546). วิสัยทัศน์ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษา. *วารสารวิชาการ*, 6(4), 40-41.
- สุนีย์ เปมะประสิทธิ์. (2543). *ชุดกิจกรรมสำหรับครู เพื่อพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุปราณี เสนาดิษฐ์ และอรุณศรี เตชสังข์. (2553). *บทนำสู่วิชาชีพการพยาบาล*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุพัตรา วัชรเกตุ. (2557). ผู้นำในยุคการเปลี่ยนแปลง. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 15(2), 44-49.
- สุพัตรา วัชรเกตุ. (2557). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้: บัญญัติ 10 ประการของผู้นำทางการพยาบาล. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 15(3), 44-48.
- สุวเชษฐ หิรัญสถิต, สิทธิชัย แสงนิล, และสุกัญญา แซ่ม้าชัย. (2562). การส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อ

- เสริมสร้างภาวะผู้นำของประเทศญี่ปุ่น. *วารสารราชธานีนวัตกรรมทางสังคม*, 3(1), 1-24.
- สุวิมล ว่องวานิช และคณะ. (2549). *โครงการเร่งสร้างคุณลักษณะที่ดีของเด็กและเยาวชนไทย*.
กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุศิริภรณ์ อุดมสุข และชมสุภักดิ์ ครูทกะ. (2562). การพัฒนาชุดฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น สังกัดกองทัพเรือในประชาคมอาเซียน. *วารสาร
แพทยน์าวี*, 46(2), 458-473.
- โสรัตน์ วงศ์สุทธิธรรม, สุวรรณีย์ มหาภายนันท์, ดารัสณี โพธารส, นาวิรัตน์ บุญเนตร, ดวงใจ วัฒนสินธุ์,
และ สาวิตรี วงศ์อินจันทร์. (2563). สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียน.
พยาบาลสาร, 47(4), 444-457.
- หทัยชนันปี กานต์การันยกุล. (2556). *การพัฒนาชุดกิจกรรมการออกแบบทางศิลปะด้วยสมุดร่าง
ภาพ ตามแนวคิดทฤษฎีคอนสแต็คติวิซึ่ม เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ในนักเรียนชั้น
มัธยมปีที่ 4. (ปริญญาศิลปมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.*
- หทัยรัตน์ บุษยพรรณพงษ์. (2563). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการหลักสูตรพยาบาลศาสตร
บัณฑิต เพื่อเสริมสร้างทักษะการดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัด
สถาบันพระบรมราชชนก. (ปริญญาโท กศ.ด. สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ
การศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.*
- องค์อร ประจันเขตต์. (2557). การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง : มุมมองในการศึกษาทางการพยาบาล.
วารสารพยาบาลทหารบก, 15(3), 179-184.
- อภิรดี นันท์ศุภวัฒน์. (2561). *ภาวะผู้นำและการจัดการทางการพยาบาล (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. เชียงใหม่:
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อภิรุฒิ พิมลแสงสุริยา. (2555). การพัฒนาพนักงาน. *สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ*, 13, 149.
- อักรินทร์ ภัคดี, พูนสุข หิงคานนท์, และ ปกรณ์ ประจัญบาน. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ
ผู้นำไปบริการกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนเรศวร.
วารสารการพยาบาลและสุขภาพ, 9(3), 78-85.
- อัญชิสรา ชูศรี, ลิน นามประโคน, และอำนาจ บัวศิริ. (2562). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำไปบริการ
สำหรับนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. *วารสารมหาจุฬานาครทัศน์*,
6(6), 2953 – 2970.

อาชัญญา รัตน์อุบล. (2557). เทคนิคการฝึกอบรม. เอกสารการสอนชุดวิชาหลักการเรียนรู้และ
เทคนิคการฝึกอบรม หน่วยที่ 8-15. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์.

อุษา คำประกอบ. (2550). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติทางวิทยาศาสตร์ด้าน
การมีเหตุผลของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนวิชาวิทยาศาสตร์โดยใช้ชุดการเรียน
การเรียนรู้ด้วยตนเองกับการสอนตามคู่มือครู. (ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. มัธยมศึกษา).
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามคุณลักษณะภาวะผู้นำ
ไฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา


รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการ
สำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สร้อย อนุสรณ์ธีรกุล
อาจารย์ประจำกลุ่มวิชาผดุงครรภ์ การพยาบาลมารดาและทารก
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมปรารถนา ดาผา
อาจารย์ประจำสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์และบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
3. อาจารย์ ดร.ศิปภา ภูมมารักษ์
อาจารย์ประจำสาขาวิชาการพยาบาลชุมชน
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุบล วุฒิพรโสภณ
อาจารย์พิเศษภาควิชารัฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทศพร ชูศักดิ์
อาจารย์ประจำหลักสูตรส.บ.การจัดการสถานพยาบาล คณะสาธารณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์



ภาคผนวก ข

สรุปผลการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการ
สำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามข้อมูลเพื่อการวิจัย
เพื่อใช้ในการศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำใฝ่บริการ
สำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

**แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (อาจารย์พยาบาล และผู้ใช้บัณฑิต) เกี่ยวกับองค์ประกอบ/
คุณลักษณะภาวะผู้นำให้บริการของนักศึกษาพยาบาล**

คำแนะนำในการตอบแบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์ชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อหาข้อมูลองค์ประกอบ/คุณลักษณะภาวะผู้นำให้บริการของนักศึกษาพยาบาล เพื่อนำไปพัฒนาชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์

1.1 ชื่อนามสกุล

1.2 ที่อยู่.....เลขที่.....ซอย.....ถนน.....

แขวง/ตำบล.....เขต/อำเภอ.....จังหวัด.....

รหัสไปรษณีย์.....โทร..... e-mail.....

วันเดือนปีที่สัมภาษณ์.....เริ่มสัมภาษณ์เวลา.....น.

จบการสัมภาษณ์เวลา.....น.

1.3 ระดับการศึกษา () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก

1.4 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ทรงคุณวุฒิ

() ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารตำแหน่ง.....จำนวน.....ปี

() ประสบการณ์ในการเป็นอาจารย์ผู้สอนสาขาการพยาบาล จำนวน.....ปี

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็น สภาพการณ์ องค์ประกอบ/คุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการ
ของนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

2.1 ในความคิดเห็นของท่าน “ภาวะผู้นำใฝ่บริการมีความสำคัญต่อวิชาชีพพยาบาล
หรือไม่อย่างไร”

.....
.....

2.2 จากสภาพการให้บริการ/การทำงานในปัจจุบัน นักศึกษาพยาบาลควรมีภาวะผู้นำ
ใฝ่บริการหรือไม่ อย่างไร

.....
.....

2.3 ในความคิดเห็นของท่าน ในปัจจุบันนักศึกษาพยาบาลมีภาวะผู้นำใฝ่บริการหรือไม่
อย่างไร

.....
.....

2.4 ความคิดเห็นของท่านต่อองค์ประกอบ/คุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการ 7
องค์ประกอบ/คุณลักษณะ ที่มีความจำเป็นต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการของนักศึกษา
พยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา หากท่านเห็นด้วยกับองค์ประกอบ/คุณลักษณะดังกล่าว ท่านคิดว่า
องค์ประกอบ/คุณลักษณะดังกล่าวควรเป็นอย่างไร

2.4.1 การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Altruism)

2.4.2 การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (Empowerment)

2.4.3 การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (Act with humanity)

2.4.4 การแสดงออกมาด้วยความรัก (Exhibit love)

2.4.5 นำด้วยการบริการ (Lead with service)

2.4.6 สร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ (Trusting)

2.4.7 สร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน (Visionary to their followers)

2.5 คุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการที่ท่านมีความเห็นว่ามีควมจำเป็นและสำคัญต่อบทบาทหน้าที่ของนักศึกษาพยาบาล

.....
.....

2.6. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....
.....



**แบบสอบถามคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล
ในสถาบันอุดมศึกษา**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการทำปฏิญานพันธเรื่อง การเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

2. ขอความร่วมมือจากนักศึกษาพยาบาลช่วยตอบแบบสอบถามคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมี 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 51 ข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินค่าใ้การใ้คะแนนแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของนักศึกษาในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของนักศึกษาในระดับมาก

3 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของนักศึกษาในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของนักศึกษาในระดับน้อย

1 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของนักศึกษาในระดับน้อยที่สุด

ขอขอบคุณ

นางอุมาสวรรค์ ชูหา

นิสิตปริญญาเอก สาขาการจัดการการอุดมศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา

คำชี้แจง ขอให้นักศึกษาเขียนเครื่องหมาย \surd ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของนักศึกษา
มากที่สุด

1. เพศ ชาย
 หญิง
2. อายุ
 20 – 21 ปี
 22 – 23 ปี
 มากกว่า 23 ปี
3. ชั้นปีที่ศึกษา 3
4. สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์
 มหาวิทยาลัยนเรศวร
 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 มหาวิทยาลัยบูรพา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
 มหาวิทยาลัยสุราษฎร์ธานี
 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบัน
อุดมศึกษา

คำชี้แจง ขอให้นักศึกษาทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของนักศึกษามากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Altruism)						
1.	คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตนเสมอ					
2.	เสียสละเวลาไปช่วยงานที่คณะเสมอเมื่อมีการจัด กิจกรรม					
3.	ตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม					
4.	ตั้งใจเรียนเพื่อที่จะนำความรู้ไปดูแลผู้รับบริการ					
5.	ใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการแพทย์อย่างเหมาะสม และคุ้มค่า ในการให้การพยาบาล แก่ผู้รับบริการ					
6.	ไม่รับสิ่งตอบแทนใด ๆ จากผู้รับบริการ ที่อาจมี ผลกระทบที่จะทำให้เกิดความเสื่อมเสียทางจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ					
7.	ไม่แสวงหาผลประโยชน์ใด ๆ จากผู้รับบริการ					
2. การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment)						
8.	ให้ข้อมูลแก่ผู้รับบริการในการเข้าถึงระบบบริการ สุขภาพ					
9.	เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการได้ซักถามข้อสงสัยเกี่ยวกับ อาการเจ็บป่วยและการพยาบาลที่ได้รับ					
10.	ส่งเสริมให้ผู้รับบริการปฏิบัติตัวที่เหมาะสมเพื่อสุขภาพ ของตนเอง					
11.	เคารพสิทธิในการตัดสินใจของผู้รับบริการและญาติ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
12.	สนับสนุนให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการวางแผนการพยาบาลและตัดสินใจเลือกวิธีการดูแลรักษาสุขภาพของตนเอง					
13.	ส่งเสริมให้ผู้รับบริการทำกิจวัตรประจำวันด้วยตัวเองที่ไม่ขัดกับการรักษาพยาบาลที่ได้รับ					
14.	กล่าวชมเชยและให้กำลังใจเมื่อผู้รับบริการสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง					
3. ความอ่อนน้อมถ่อมตน (Humanity)						
15.	ปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบจริยธรรมและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพพยาบาล และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีงามต่อสังคม					
16.	ให้เกียรติและเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของอาจารย์ รุ่นพี่ เพื่อน รุ่นน้องและบุคลากรทุกฝ่ายทุกระดับในสถาบันการศึกษาและสหสาขาวิชาชีพผู้รับบริการในสถานพยาบาล รวมทั้งบุคคลในสังคม					
17.	ให้การพยาบาลโดยเคารพในศักดิ์ศรีและคุณค่าความเป็นมนุษย์ของผู้รับบริการ					
18.	แจ้งและขออนุญาตผู้รับบริการทุกครั้งเมื่อทำกิจกรรมการพยาบาล					
19.	เคารพในความเชื่อและค่านิยมของผู้รับบริการ					
20.	สื่อสารและแจ้งข้อมูลที่ถูกต้องเหมาะสมกับผู้รับบริการอย่างสุภาพ					
21.	ปฏิบัติต่อผู้รับบริการโดยคำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม ความรู้สึกและความเป็นส่วนตัวของผู้รับบริการ					
22.	เมื่อผู้รับบริการหรือญาติชมเชย จะกล่าวคำขอบคุณอย่างอ่อนน้อมถ่อมตน					

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
23.	สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ในทุกระดับ					
24.	ให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น					
4. การแสดงออกด้วยความรัก (Exhibit love)						
25.	ทักทายผู้รับบริการด้วยสีหน้ายิ้มแย้มแจ่มใสและเป็นกันเอง					
26.	ตอบคำถามผู้รับบริการและญาติด้วยความเต็มใจ					
27.	ปฏิบัติการพยาบาลด้วยความนุ่มนวลและมีความเอื้ออาทร					
28.	รับฟังผู้รับบริการระบายความรู้สึกด้วยความเห็นอกเห็นใจและตั้งใจฟัง					
29.	สัมผัสมือผู้รับบริการอย่างนุ่มนวลเมื่อผู้รับบริการมีสีหน้าวิตกกังวลหรือร้องไห้					
30.	ยินดีและเต็มใจช่วยเหลือผู้รับบริการทุกครั้ง เมื่อผู้รับบริการร้องขอ					
5. การบริการ (Service)						
31.	ดูแลผู้รับบริการ โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ					
32.	ปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อความปลอดภัยของผู้รับบริการ					
33.	ทำการตรวจสอบชื่อ-นามสกุลของผู้รับบริการทุกครั้ง เพื่อให้การพยาบาลเพื่อป้องกันการผิดพลาด					
34.	ประเมินความต้องการของผู้รับบริการเป็นรายบุคคล เพื่อวางแผนการพยาบาลโดยยึดผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง					
35.	อธิบายกิจกรรมการพยาบาลให้ผู้รับบริการทราบเสมอ ก่อนปฏิบัติการพยาบาล					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
36.	ให้การพยาบาลต่อผู้รับบริการทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน					
37.	เมื่อมีอุปกรณ์การแพทย์ใหม่ จะศึกษาวิธีการใช้จนชำนาญก่อนนำมาใช้กับผู้รับบริการ					
38.	ยกไม้กั้นเตียงขึ้นทุกครั้งหลังให้การพยาบาลเพื่อป้องกันผู้รับบริการตกเตียง					
39.	บันทึกทางการพยาบาลทุกครั้งหลังจากให้การพยาบาลเสร็จสิ้น					
40.	ประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาลของตนเองและหาแนวทางในการพัฒนาให้ดีขึ้น					
6. ความเชื่อถือไว้วางใจ (Trusting)						
41.	เพื่อน ๆ มักจะปรึกษาฉันเสมอเมื่อพวกเขามีเรื่องไม่สบายใจ					
42.	ฉันมักจะได้รับคัดเลือกให้เป็นผู้นำหรือตัวแทนกลุ่ม					
43.	ผู้รับบริการอนุญาตให้ฉันทำกิจกรรมการพยาบาลทุกครั้ง โดยเฉพาะกิจกรรมทางการพยาบาลที่ค่อนข้างยุ่งยากและซับซ้อน					
44.	ไม่เปิดเผยข้อมูลผู้รับบริการกับบุคคลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการรักษา					
45.	รักษาความลับของผู้รับบริการ ยกเว้นเพื่อประโยชน์ทางการพยาบาลโดยต้องได้รับความยินยอมจากผู้รับบริการก่อน					
7. การมีวิสัยทัศน์ (Visionary)						
46.	สามารถวางแผนตารางการเรียนและวางแผนการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลได้					
47.	ปฏิบัติตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งการเรียนและชีวิตส่วนตัว					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
48.	มีมุมมองที่กว้างไกลในการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพพยาบาล					
49.	มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติการพยาบาลให้มีความทันสมัย					
50.	สามารถวิเคราะห์ประเด็นปัญหาทางการพยาบาลรวมทั้งแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่ดีที่สุด					
51.	สามารถบูรณาการองค์ความรู้และความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพพร้อมกับทีมการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม					

แบบสอบถาม "คุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการ สำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา"

เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย

ชื่อโครงการวิจัย : การเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา
ชื่อผู้วิจัยหลัก นางอุษารัตน์ ขุหา
ที่อยู่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 114 ซอยสุขุมวิท 23 ถนนสุขุมวิท แขวง
คลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10110
โทรศัพท์ (ที่ทำงาน) ...02-6495000..... โทรศัพท์มือถือ097-9688509.....

เรียน ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยทุกท่าน
ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้เนื่องจากท่านเป็นผู้มีความสนใจ และมีความตั้งใจ
กลุ่มตัวอย่าง คือ ท่านเป็นนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 3 ที่มีอายุ 20 ปีขึ้นไป ก่อนที่ท่านจะตัดสินใจเข้า
ร่วมในการศึกษารายวิชาดังกล่าว ขอให้ท่านอ่านเอกสารฉบับนี้อย่างถี่ถ้วน เพื่อให้ท่านได้ทราบถึงเหตุผล
และรายละเอียดของการศึกษารายวิชาในครั้งนี้ หากท่านมีข้อสงสัยใดๆ เพิ่มเติมสามารถปรึกษากับผู้วิจัย
ได้ตลอดเวลา ซึ่งจะเป็นผู้สามารถตอบคำถามและให้ความกระจ่างแก่ท่านได้
ท่านมีเวลาว่างเพียงพอในการตัดสินใจโดยอิสระ ท่านสามารถตัดสินใจเข้าร่วมใน
โครงการวิจัยนี้ ขอให้ท่านดำเนินการตอบแบบสอบถามในโครงการวิจัยนี้
การวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา มี
วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ
1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงวิจัยของภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลใน
สถาบันอุดมศึกษา
2. เพื่อพัฒนาชุดเครื่องมือเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบัน
อุดมศึกษา
3. เพื่อประเมินประสิทธิภาพของชุดเครื่องมือเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษา
พยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา
ซึ่งท่านเป็นนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 3 ผู้วิจัยจึงประสงค์ที่จะขอเก็บข้อมูลโดยใช่
แบบสอบถาม เพื่อให้ใช้ในการศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการในนักศึกษาพยาบาล โดยแบบสอบถามมีทั้งหมด

อุดมศึกษา
ซึ่งท่านเป็นนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 3 ผู้วิจัยจึงประสงค์ที่จะขอเก็บข้อมูลโดยใช่แบบสอบถาม เพื่อให้ใช้ในการศึกษา
ภาวะผู้นำใฝ่บริการในนักศึกษาพยาบาล โดยแบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ตอนดังนี้
ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา
ตอนที่ 2 แบบวัดภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล จำนวน 51 ข้อ ใช้เวลาในการตอบแบบสอบถาม
ประมาณ 30 นาที ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนกรกฎาคม - สิงหาคม 2565 เมื่อผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลได้ครบ
ทั้ง 510 ท่าน แล้วจะนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และประมวลผลในภาพรวม เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนการปฏิบัติตัวหากท่านเข้าร่วมโครงการวิจัย
การเข้าร่วมโครงการวิจัยของท่านจะไม่มีความเสี่ยงใดๆโดยไม่มีอันตราย เมื่อท่านตัดสินใจเข้าร่วมในการวิจัย
แล้ว ในระหว่างการวิจัย ท่านสามารถถอนตัวจากการศึกษาได้ตลอดเวลาตามต้องการ โดยไม่ต้องอธิบายเหตุผลให้ผู้
วิจัยทราบ ท่านไม่จำเป็นต้องค่าใช้จ่ายใดๆในการเข้าร่วมโครงการวิจัย การศึกษาค้นคว้าวิจัยจะไม่บันทึกชื่อของท่าน ลง
เป็นรหัสแทนที่นามจริงของผู้วิจัย ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านที่ได้จากการวิจัยไว้เป็นความลับ ผลการวิจัยนำเสนอข้อมูล การ
อภิปรายผลตลอดจนการตีพิมพ์ในวารสาร จะใช้ชื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น ท่านสามารถถอนตัวออกจากโครงการ
ได้ตลอดเวลา โดยไม่มีผลกระทบใดๆทั้งในปัจจุบันและอนาคต หากท่านยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยจะไม่มีการกระทบใดๆ

กระบวนการให้ข้อมูลและการขอคำยินยอม
ผู้วิจัยขอชี้แจงว่าการวิจัยจะไม่มีการเปิดเผยชื่อจริงใดๆของท่าน การตอบแบบสอบถามออนไลน์ ถือเป็นการแสดงความ
ยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยเรียบร้อยแล้ว

หากท่านไม่ได้รับการปฏิบัติตามที่ปรากฏในเอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในการวิจัย ท่านสามารถร้องเรียน
ได้ที่ สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ ในขณะยื่นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 114 ซอยสุขุมวิท 23 ถนนสุขุมวิท
 แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10110 โทร.02-649-5000 ต่อ 11019 ในเวลาราชการ หรือติดต่อ
ได้ที่ หัวหน้าโครงการวิจัย อาจารย์อุษารัตน์ ขุหาที่เบอร์มือถือ 097-9688509 ตลอด 24 ชั่วโมง
ขอขอบคุณในการร่วมมือของท่านมา ณ ที่นี้

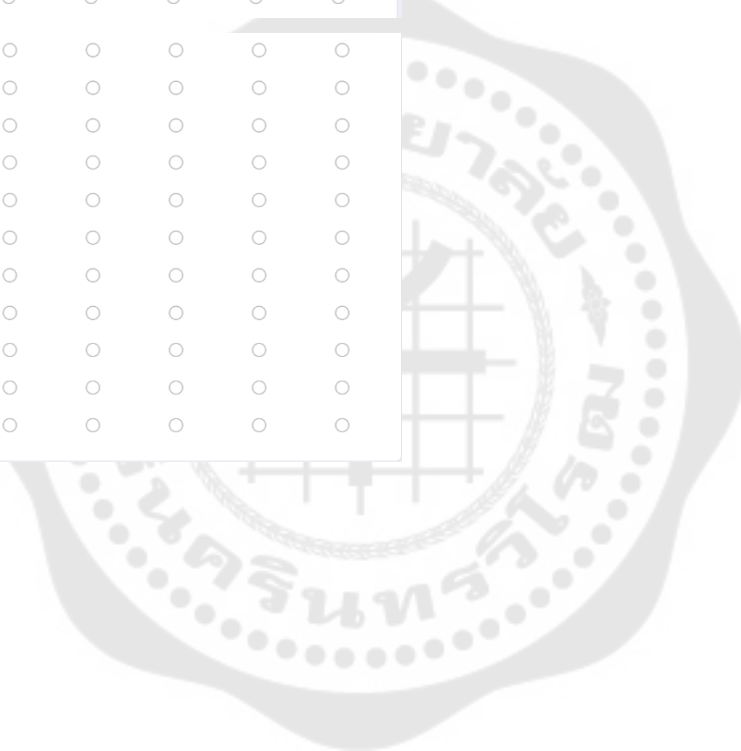
ส่วนที่ 2 จาก 3
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา
คำชี้แจง ขอให้นักศึกษาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของนักศึกษามากที่สุด
เพศ
 ชาย
 หญิง
อายุ
 20 ปี
 21 ปี
 22 ปี
 23 ปี

เกรดเฉลี่ยจนถึงตอนสุดท้าย (GPA) เท่ากับ
ข้อความคำตอบสั้นๆ
สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์
 มหาวิทยาลัยบูรพา
 มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 มหาวิทยาลัยราชภัฏจุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
ต่อจากส่วนที่ 2 ไปยังส่วนถัดไป

ส่วนที่ 3 จาก 3
ตอนที่ 2 แบบวัดภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล
ขอให้นักศึกษาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับคุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษามากที่สุด
หมายเหตุ ข้อความนี้เกี่ยวกับคุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษามากที่สุด
4 หมายถึง ข้อความนี้เกี่ยวกับคุณลักษณะ/พฤติกรรมที่ใช่ปกติ
3 หมายถึง ข้อความนี้เกี่ยวกับคุณลักษณะ/พฤติกรรมที่ใช่ปานกลาง
2 หมายถึง ข้อความนี้เกี่ยวกับคุณลักษณะ/พฤติกรรมที่ใช่ไปบ้าง
1 หมายถึง ข้อความนี้เกี่ยวกับคุณลักษณะ/พฤติกรรมที่ใช่ไปน้อยที่สุด
คำถาม *
5 4 3 2 1
1. คำถึงสิ่งประวั...
2. เลือกลงเวลา...
3. ตั้งใจทำงานที่...
4. ตั้งใจเขียนเพื่อ...
5. ใจดีกับทุกคน...

6. ไม่รับผิดชอบ...
7. ไม่สนใจงาน...
8. ไม่รับผิดชอบ...
9. ไม่รับผิดชอบ...
10. ไม่รับผิดชอบ...
11. ไม่รับผิดชอบ...
12. ไม่รับผิดชอบ...
13. ไม่รับผิดชอบ...
14. ไม่รับผิดชอบ...
15. ไม่รับผิดชอบ...
16. ไม่รับผิดชอบ...
17. ไม่รับผิดชอบ...

18. แฉงเลฆออ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	-	-	-	-	-
19. เคาฬพโนคา...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	30. ชันคณลณ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. สือสารณล...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	31. อุนลยูนน...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. ปฏุมิตถ์...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	32. ปฏุมิตถ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. เมอ์ยูน...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	33. พากา...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. สามาก...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	34. ม...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. โฟ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	35. ล...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. พ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	36. โ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. ล...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	37. เม...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. ป...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	38. อ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. ร...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	39. ม...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29. ส...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	40. ม...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
41. เพ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	41. เม...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
42. ฉ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					
43. ย...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					
44. โ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					
45. ร...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					
46. ส...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					
47. ป...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					
48. ม...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					
49. ม...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					
50. ส...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					
51. ส...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					



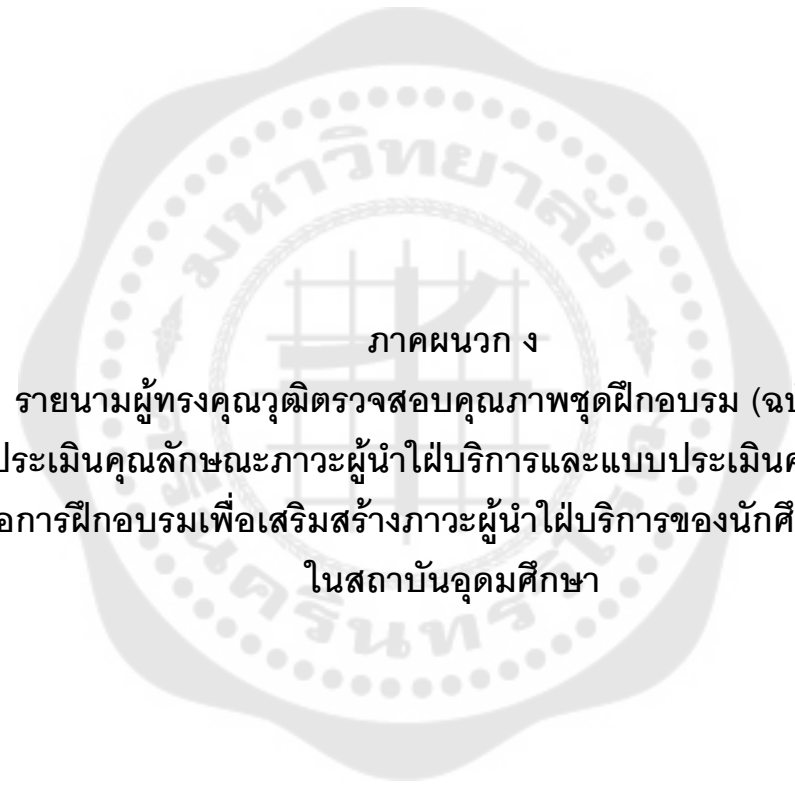
สรุปประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์และนิยามใหม่

คุณลักษณะ	ประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์	นิยามใหม่
การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Altruism)	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาความรู้ ความสามารถของตนให้มากขึ้น เพื่อช่วยเหลือผู้อื่นได้มากขึ้น - การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม - ช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน - ละทิ้งสิ่งที้อาจก่อให้เกิดประโยชน์ส่วนตัวหากสร้างต้นทุนให้ผู้อื่น - การช่วยเหลือผู้อื่นแม้จะมีค่าใช้จ่ายส่วนตัวบ้าง - เอื้อเพื่อแบ่งปันทรัพยากรแก่ผู้อื่น แม้ในยามขาดแคลน - แสดงความห่วงใยในความเป็นอยู่ของผู้อื่น 	<p>คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกถึง การยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว มีความเสียสละโดยไม่คำนึงถึงเรื่องผลประโยชน์ส่วนตัวที่จะได้รับ พัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเพื่อจะได้ใช้ความรู้ในการช่วยเหลือผู้อื่นได้มากขึ้นซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและสังคม มีความรับผิดชอบต่อนตนเอง ต่องานที่ได้รับมอบหมาย รับผิดชอบต่อในการดูแลผู้ป่วย และรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม</p>
การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (Empowerment)	<ul style="list-style-type: none"> - ตระหนักในตนเอง - ความไว้วางใจในตนเองและผู้อื่น - ความเข้าใจผู้อื่นและสถานการณ์ - ให้ความเคารพและไม่ตัดสินผู้อื่น - การสร้างความสัมพันธ์ที่บุคคลรู้สึกสบายใจ - เน้นจุดแข็งและความสามารถของผู้อื่น - สนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้อื่น - การเสริมสร้างพลังอำนาจในตนเอง - การเสริมสร้างพลังอำนาจในตัวผู้รับบริการให้เขาตั้งศักยภาพของตัวเอง 	<p>คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกถึงการให้เกียรติยอมรับค่านิยม ความเชื่อ การตัดสินใจของผู้รับบริการและครอบครัว ใช้กระบวนการส่งเสริมให้ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นมีอิสระในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหา สามารถตั้งศักยภาพที่มีอยู่ภายในของบุคคลมาใช้ในการดูแลและสร้างเสริมสุขภาพของผู้รับบริการ และเพิ่มศักยภาพของครอบครัวและผู้ดูแล โดยการให้ข้อมูล แนะนำ ชี้แนะ หรือให้คำปรึกษา เพื่อส่งเสริมให้ผู้ป่วยและผู้ดูแล ได้เรียนรู้ เพิ่มช่องทางประกอบการตัดสินใจในทางเลือกที่</p>

คุณลักษณะ	ประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์	นิยามใหม่
	ผู้รับบริการออกมาในการดำเนินชีวิตหรือการปรับปรุงพฤติกรรมสุขภาพ	เหมาะสม ร่วมตัดสินใจในการดูแลรักษา และส่งเสริมการปฏิบัติในการดูแลสุขภาพตนเองได้อย่างถูกต้อง
การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (Act with humanity)	<ul style="list-style-type: none"> - นักศึกษาควรมีการแสดงออกถึงความอ่อนน้อมถ่อมตน - การเป็นผู้ที่มีความนอบน้อม - เป็นคนน่าเชื่อถือ - มีความไว้ใจได้ 	<p>คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกทางกายและวาจา การแสดงออกทางกายด้วยความจริงใจ แสดงกิริยาท่าทางที่สุภาพ อ่อนโยน นุ่มนวล ไม่หยาบกระด้าง ไม่ทำท่าหยิ่งยโส ไม่มองคนด้วยสายตาเหยียดหยาม แสดงความเคารพผู้อื่นโดยไม่ยกตนข่มท่าน เคารพผู้อื่นสูงกว่าทั้งด้านวัยวุฒิ และคุณวุฒิ รู้จักให้เกียรติผู้อื่น พุดความจริงด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ไม่หยาบคาย นุ่มนวล รู้จักใช้คำพูดกับผู้อื่นอย่างเหมาะสม ถูกกาลเทศะและถูกกับบุคคล แสดงออกถึงความเต็มใจในการให้บริการด้วยความรักความเมตตา มีความอ่อนน้อมถ่อมตนโดยคำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมและความเป็นส่วนตัวของผู้รับบริการ ใส่ใจในทุกปัญหาของผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง</p>
การแสดงออกมด้วยความรัก (Exhibit love)	<p>การแสดงออกมด้วยความรัก (Exhibit love) เนื่องจากการเจ็บป่วยย่อมทำให้บุคคลท้อแท้ สิ้นหวัง เหนื่อยหน่าย การแสดงออกอย่างให้เกียรติผู้ป่วย เห็นอกเห็นใจหวังดี เอาใจใส่ ย่อมเป็นที่ต้องการของผู้ป่วย อันจะส่งเสริมให้ฟื้นหายเร็วขึ้น</p>	<p>คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกให้เห็นถึงความเมตตา กรุณา ห่วงใย และหวังดีต่อผู้อื่น เอาใจใส่ผู้ป่วยด้วยความเต็มใจ เชื่อในส่วนตัวของผู้อื่น และมีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่บวก เอาใจใส่ดูแลผู้อื่นอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นผู้รับบริการหรือเพื่อนร่วมงาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเมตตา จริงใจในการดูแลเพื่อเป้าหมาย</p>

คุณลักษณะ	ประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์	นิยามใหม่
		ให้ผู้ป่วยหายจากการเจ็บป่วยและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
นำด้วยการบริการ (Lead with service)	<ul style="list-style-type: none"> - การให้บริการด้วยความเต็มใจ - การให้บริการด้วยความกระตือรือร้น - รับฟังผู้รับบริการอย่างตั้งใจ - วิเคราะห์ความต้องการของผู้รับบริการ - มีการปรึกษาทีมสหสาขาวิชาชีพอย่างเหมาะสม - ให้การตอบสนองความต้องการทางการแพทย์ตามบทบาท โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ป่วยเป็นหลัก - ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง ในการแก้ไขปัญหา และให้การพยาบาลแบบองค์รวม - การกระทำที่เกี่ยวข้องกับความ เป็นอยู่ที่ดีของผู้ป่วย เช่น ความอ่อนไหว การปลอบโยน การฟังอย่างตั้งใจ ความซื่อสัตย์ และการยอมรับอย่างไม่ตัดสิน - ความเป็นมืออาชีพในการพยาบาลหมายถึงการดูแลผู้ป่วย - มีความรับผิดชอบ ความเคารพ และความซื่อสัตย์ 	<p>คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกด้วยความเต็มใจ ให้บริการ ปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วย โดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง เคารพสิทธิของผู้ป่วย ให้บริการพยาบาลภายใต้มาตรฐานการพยาบาล โดยมีคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลได้กฎหมายวิชาชีพ ให้การพยาบาลด้วยความรัก ความเมตตา เอาใจใส่ในความทุกข์ของผู้รับบริการ จริงใจในการดูแล มีการตระหนักรู้ (Awareness) ในตนเองและในเรื่องทั่วไป รวมทั้งตระหนักรู้ในการมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ พยาบาล โดยเคารพสิทธิของผู้ป่วย เคารพความแตกต่างของผู้ป่วย ไม่ว่าจะ เป็นความเชื่อ ศาสนา วัฒนธรรม</p>
สร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ (Trusting)	<ul style="list-style-type: none"> - การแสดงออกที่น่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจ เป็นที่ยอมรับในหลายมิติ - การแสดงออกถึงการเป็นที่พึ่งพาได้ตามบทบาทหน้าที่ของพยาบาล 	<p>คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกให้เห็นถึง ความน่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจ ให้กับบุคคลอื่น ยอมรับ ว่าเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้ใน</p>

คุณลักษณะ	ประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์	นิยามใหม่
	<ul style="list-style-type: none"> - สร้างความเชื่อมั่น - มีความยุติธรรม ไม่ลำเอียง - มีการรักษาความลับของผู้ป่วย 	<p>วิชาชีพการพยาบาล เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จรรยาบรรณในการให้การพยาบาล ทำให้ผู้รับบริการหรือเพื่อนร่วมทีมรู้สึกพึงพอใจ มีความเชื่อมั่น และรักษาข้อมูลความลับของผู้รับบริการ รวมถึงการให้ความเชื่อมั่นต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพหรือพยาบาลร่วมทีม หรือ ผู้ป่วย โดยมีความเชื่อว่าบุคคลนั้นเป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีความเปิดเผย ให้ความสนใจ ห่วงใย และให้ความเชื่อในคำพูด การกระทำ และการตัดสินใจของบุคคลอื่น</p>
สร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน (Visionary to their followers)	<ul style="list-style-type: none"> - มีเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกันในการปฏิบัติงาน - มีการวางแผนเพื่อป้องกัน หรือ แก้ไขอุปสรรคไว้ล่วงหน้า 	<p>คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกให้เห็นถึง การมีความคิดและมุมมองที่กว้างไกล มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถบริหารตนเองให้อยู่ในระเบียบวินัย เป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้อื่นกระทำตาม สามารถวางแผน และปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานการพยาบาล ร่วมกับทีมได้อย่างเหมาะสม และสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ปัญหาที่จะเกิดขึ้น และสามารถแก้ไขปัญหาได้ รวมทั้งคาดการณ์ผลลัพธ์การพยาบาลที่จะเกิดขึ้นได้</p>




ภาคผนวก ง

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพชุดฝึกอบรม (ฉบับร่าง)
แบบประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการและแบบประเมินความพึงพอใจ
ที่มีต่อการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการของนักศึกษาพยาบาล
ในสถาบันอุดมศึกษา

**รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพชุดฝึกอบรม (ฉบับร่าง)
และแบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำไปบริการ
ของนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา**

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ สุนทร
รองคณบดีฝ่ายแผนและทรัพยากรบุคคล
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรณวิภา บรรณเกียรติ
อาจารย์ประจำสาขาสุขภาพจิตและจิตเวช
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนภรณ์ ลีศรี
อาจารย์ประจำสาขาการพยาบาลชุมชน
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กฤษณา พูลเพิ่ม
รองคณบดี
สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อนงค์ ภิบาล
รองคณบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรม บริการวิชาการ และชุมชนสัมพันธ์
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
6. อาจารย์ ดร.ศิปภา ภูมมารักษ์
รองคณบดีฝ่ายพัฒนา
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
7. อาจารย์ ดร.จิรัชญา เหล่าคมพุดมาจารย์
รองคณบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนานักศึกษา
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ



ภาคผนวก จ
ชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล
ในสถาบันอุดมศึกษา

ชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล
ในสถาบันอุดมศึกษา



นิติตหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการอุดมศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำนำ

ชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาฉบับนี้ เป็นชุดกิจกรรมที่มีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการ โดยชุดกิจกรรมนี้ นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์อาจารย์พยาบาล 4 คน ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่ทำการเปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตจำนวน 4 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และมหาวิทยาลัยคริสเตียน และผู้ใช้บัณฑิตจำนวน 3 คน เป็นหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน 1 แห่ง หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลรัฐบาล 1 แห่ง และผู้ดำเนินกิจการศูนย์ดูแลผู้สูงอายุจำนวน 1 แห่ง และนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของ ภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา มาประกอบในการจัดทำชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 7 หน่วยการเรียนรู้ ซึ่งชุดกิจกรรมนี้ให้ความสำคัญกับผู้เข้ารับการเรียนรู้ที่จะได้ฝึกปฏิบัติจริงในแต่ละกิจกรรม

ผู้จัดทำคาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ชุดกิจกรรมนี้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนานักศึกษาพยาบาลให้มีภาวะผู้นำใฝ่บริการ เป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์ ปฏิบัติการพยาบาลด้วยหัวใจ มีทักษะปฏิบัติครบด้วยคุณธรรมจริยธรรม ให้การพยาบาลอย่างมีสมรรถนะ น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก และเมื่อสำเร็จการศึกษาจะเป็นบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพ มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมส่วนรวม

อุมาสวรรค์ ชูหา

ผู้วิจัย

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ตอนที่ 1 บทนำ	6
ปัญหาและความจำเป็น	6
วัตถุประสงค์ของชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการ สำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา	14
แนวคิด ทฤษฎีพื้นฐานที่ใช้ในการพัฒนาชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ ใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา	15
ตอนที่ 2 รายละเอียดการจัดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการ สำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา	29
หลักการของการฝึกอบรม	29
วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม	29
กลุ่มเป้าหมายในการเข้าร่วมการฝึกอบรม	29
บทบาทของวิทยากรผู้นำการฝึกอบรมและผู้ช่วย	30
คุณลักษณะของวิทยากรผู้นำการฝึกอบรม	31
บทบาทของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	31
โครงสร้างเนื้อหาของชุดกิจกรรม	32
ระยะเวลาการฝึกอบรม	39
สถานที่ในการฝึกอบรม	39
ขั้นตอนการฝึกอบรม	40
สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม	42
เทคนิคการฝึกอบรม	42
การวัดและการประเมินผลการฝึกอบรม	42
เกณฑ์การประเมินผล	43
ตอนที่ 3 แผนการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการ สำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา	45
กำหนดการฝึกอบรม	46
การปฐมนิเทศ	48

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
ตอนที่ 3	
แผนการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ สำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา	
หน่วยการฝึกอบรมที่ 1 บทนำเข้าสู่การฝึกอบรม	49
กิจกรรมที่ 1 ทำลายกำแพงด้วยทีมสร้างสรรค์	49
กิจกรรมที่ 2 การให้ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการ	51
หน่วยการฝึกอบรมที่ 2 การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Altruism)	54
กิจกรรมที่ 1 สร้างทีมสร้างงาน	54
กิจกรรมที่ 2 วันพักผ่อนของฉัน	56
หน่วยการฝึกอบรมที่ 3 การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (Empowerment)	58
กิจกรรมที่ 1 อักษรหรรษา	58
กิจกรรมที่ 2 ความอ่อนน้อมเป็นเหตุ	60
หน่วยการฝึกอบรมที่ 4 การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (Act with humanity)	62
กิจกรรมที่ 1 สถานการณ์การสอนสุขศึกษามารดาหลังคลอด	62
หน่วยการฝึกอบรมที่ 5 การแสดงออกมด้วยความรัก (Exhibit love) และการนำด้วยการบริการ (Lead with service)	65
กิจกรรมที่ 1 พยาบาลกับกู้ภัย	65
กิจกรรมที่ 2 การพยาบาลที่สัมผัสได้ด้วยหัวใจ	67
หน่วยการฝึกอบรมที่ 6 สร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ (Trusting)	70
กิจกรรมที่ 1 แพทย์วินิจฉัยว่าเป็น HIV Positive	70
หน่วยการฝึกอบรมที่ 7 สร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน (Visionary to their followers)	73
กิจกรรมที่ 1 เตรียมตัวอย่างไรให้สอบผ่าน 8 วิชา	73
ตอนที่ 4	
การวัดและการประเมินผล	88
การวัดและประเมินผล	88
เกณฑ์การประเมินผล	89

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
เครื่องมือที่ใช้ในการกำกับการทดลองและการเก็บข้อมูลการใช้ชุดกิจกรรม	
แบบประเมินภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล	91
ในสถาบันอุดมศึกษา	
แบบสังเกตพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมในกิจกรรม	94
แบบประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม	98
บรรณานุกรม	100



ตอนที่ 1 บทนำ

ปัญหาและความจำเป็น

การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ที่แพร่ระบาดในทุกประเทศทั่วโลก (WHO, 2021) ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับโลก ผู้คนในยุคนี้ต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานในสาขาวิชาชีพตนได้อย่างดีที่สุด รวมถึงวิชาชีพการพยาบาลซึ่งได้รับผลกระทบโดยตรงเช่นกัน จากผลกระทบในครั้งนี้อัศวินวิชาชีพทางการพยาบาลจำเป็นต้องปรับระบบบริการสุขภาพตามยุคนิเวศน์อมัล ในโลกที่ระบบสุขภาพเปลี่ยนแปลง การผลิตบัณฑิตพยาบาลสำหรับยุคระบบสุขภาพที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันนี้ จึงมีความสำคัญเร่งด่วนที่ผู้ผลิตบัณฑิตพยาบาลจะต้องออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้บัณฑิตพยาบาลสามารถให้การพยาบาลเพื่อตอบสนองความต้องการต่อสังคมปกติใหม่ และเป็นพลังสำคัญในการดูแลสุขภาพประชาชน (สภาการพยาบาล, 2564a) ประกอบกับทศวรรษแห่งการเปลี่ยนแปลง ปี 2020 ปีสากลของการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (Salvage & Stilwell, 2018) ปีแห่งวาระครบรอบ 200 ปี ของมิสฟลอเรนซ์ในดิงเกิล มาร์ดาแห่งการพยาบาลของพยาบาลทั่วโลก ปีแห่งการเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพ ที่ต้องอาศัยวิธีการทำงานใหม่ กระบวนการคิดใหม่และพฤติกรรมใหม่ (WHO, 2020) พยาบาลนับว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดูแลสุขภาพของประชากรโลก โดยการดูแลนั้น มุ่งเน้นพยาบาลที่มีภาวะผู้นำทางสุขภาพที่สามารถให้การดูแลผู้รับบริการอย่างมีคุณภาพ ซึ่งภาวะผู้นำทางการพยาบาลมีหลากหลายรูปแบบ อย่างไรก็ตามในทศวรรษแห่งการเปลี่ยนแปลงทางด้านปัญหาสุขภาพของประชากรโลก “ภาวะผู้นำใฝ่บริการ” (servant leadership) นับเป็นภาวะผู้นำที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการดูแลผู้รับบริการ เนื่องจากผู้นำใฝ่บริการจะเป็นผู้ที่ปลุกฝังและพัฒนาผู้อื่นให้ถึงซึ่งศักยภาพสูงสุดของบุคคลได้ โดยการดูแลผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้ผู้รับบริการได้รับความปลอดภัยและความพึงพอใจ (Catherine, 2020)

การจัดการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์มีเป้าหมายมุ่งผลิตบัณฑิตให้มีสมรรถนะที่จำเป็นตามความต้องการของสังคมและผู้ใช้บัณฑิต โดยหลักสูตรมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะทางวิชาชีพ ที่มั่นใจได้ว่าจะให้บริการผู้ป่วยได้อย่างปลอดภัย โดยให้การดูแลแก่บุคคล ครอบครัว ชุมชน เป็นการดูแลแบบองค์รวมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ (Filej & Kaucic, 2013) รวมถึงการสนับสนุนให้กำลังใจ (Encourages) เพื่อช่วยให้ผู้ป่วยฟื้นหายได้อย่างรวดเร็ว (Ahmann, & Dokken, 2012) แต่หลายครั้งเรามักพบความขัดแย้งระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วย และ

บ่อยครั้งที่ พยาบาลแสดงออกในพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม และผลการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม ปลายเปิดกับผู้ไข้บัณฑิตจำนวน 60 คน ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาล สังกัดมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม/มหาดไทย และโรงพยาบาลเอกชน ใน เดือนมิถุนายน 2563 พบว่า สมรรถนะบัณฑิตพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี กับ ความต้องการของผู้ไข้บัณฑิต พบค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (สภากาพยาบาล, 2564b) และรายงานวิจัย เกี่ยวกับการประเมินคุณภาพบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติและคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามอัตลักษณ์วิทยาลัยพยาบาล ทหารอากาศ พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาประเมินตนเองตามคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามอัต ลักษณ์ของวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ ด้านภาวะผู้นำทางทหารมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (นาคยา พึ่ง สว่าง และ สิริพร บุญเจริญพานิช, 2560) และจากรายงานการประเมินตนเองของคณะพยาบาล ศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่เป็นสถาบันใหม่และยังไม่มีผู้สำเร็จการศึกษา จำนวน 2 แห่ง พบว่า ด้านการผลิตบัณฑิต ผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้ (คณะพยาบาลศาสตร์, 2564a, 2564b) อย่างไรก็ตาม ประเด็นปัญหาที่พบในการจัดการเรียนการสอนสาขาพยาบาลศาสตร์ ยัง เน้นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นเนื้อหา (Content-based) จึงมีความท้าทายอย่างมากที่จะทำให้ บัณฑิตพยาบาลมีภาวะผู้นำใ้บริการได้ (สภากาพยาบาล, 2564a) แม้ว่านักศึกษาพยาบาลจะ ขึ้นฝึกในภาคปฏิบัติบนหอผู้ป่วยและได้ปฏิบัติจริงกับผู้ป่วยแต่รูปแบบการเรียนการสอนยังเน้นการ ปฏิบัติการพยาบาลตามคำสั่งเพื่อให้ทันเวลาในการฝึกปฏิบัติ จึงทำให้ผลลัพธ์ไม่ตอบโจทย์ที่จะทำ ให้นักศึกษาพยาบาลมีคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการอย่างแท้จริง

ด้วยปัญหาและความจำเป็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ของภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้ทราบถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการในนักศึกษาพยาบาล โดยการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำใ้บริการแล้วนำข้อมูลมาสร้างแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ประกอบด้วย อาจารย์พยาบาล 4 คน ผู้ไข้บัณฑิต 3 คน ซึ่งอาจารย์พยาบาลเป็นอาจารย์จากมหาวิทยาลัยที่ท่า การเปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตจำนวน 4 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และมหาวิทยาลัยคริสเตียน ส่วนผู้ไข้บัณฑิตจำนวน 3 คน เป็นหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน 1 แห่ง หัวหน้าหอ ผู้ป่วยโรงพยาบาลของรัฐบาล 1 แห่ง และผู้ดำเนินกิจการศูนย์ดูแลผู้สูงอายุจำนวน 1 แห่งสรุปผล จากการศึกษาค้นคว้า ภาวะผู้นำใ้บริการในนักศึกษาพยาบาล ประกอบด้วย 7 คุณลักษณะ ได้แก่

1. **การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Altruism)** คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกถึง การยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว มีความเสียสละโดยไม่คำนึงถึงเรื่องผลประโยชน์ส่วนตัวที่จะได้รับ พัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเพื่อจะได้ใช้ความรู้ในการช่วยเหลือผู้อื่นได้มากขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและสังคม มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย รับผิดชอบในการดูแลผู้ป่วย และรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม

2. **การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (Empowerment)** คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกถึงการให้เกียรติ ยอมรับค่านิยม ความเชื่อ การตัดสินใจของผู้รับบริการและครอบครัว ใช้กระบวนการส่งเสริมให้ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นมีอิสระในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหา สามารถดึงศักยภาพที่มีอยู่ภายในของบุคคลมาใช้ในการดูแลและสร้างเสริมสุขภาพของผู้รับบริการ และเพิ่มศักยภาพของบุคคลมาใช้ในการดูแลและสร้างเสริมสุขภาพของผู้รับบริการ และเพิ่มศักยภาพของครอบครัวและผู้ดูแล โดยการให้ข้อมูล แนะนำ ชี้แนะ หรือให้คำปรึกษา เพื่อส่งเสริมให้ผู้ป่วยและผู้ดูแล ได้เรียนรู้ เพิ่มช่องทางประกอบการตัดสินใจในทางเลือกที่เหมาะสม ร่วมตัดสินใจในการดูแลรักษา และส่งเสริมการปฏิบัติในการดูแลสุขภาพตนเองได้อย่างถูกต้อง

3. **การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (Act with humanity)** คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกทางกายและวาจา การแสดงออกทางกายด้วยความจริงใจ แสดงกิริยาท่าทางที่สุภาพ อ่อนโยน นุ่มนวล ไม่หยาบกระด้าง ไม่ทำท่าหยิ่งยโส ไม่มองคนด้วยสายตาเหยียดหยาม แสดงความเคารพผู้อื่นโดยไม่ยกตนข่มท่าน เคารพผู้ใหญ่ว่าทั้งด้านวัยวุฒิและคุณวุฒิ รู้จักให้เกียรติผู้อื่น พุดความจริงด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ไม่หยาบคาย นุ่มนวล รู้จักใช้คำพูดกับผู้อื่นอย่างเหมาะสม ถูกกาลเทศะและถูกกับบุคคล แสดงออกถึงความเต็มใจในการให้บริการด้วยความรักความเมตตา มีความอ่อนน้อมถ่อมตนโดยคำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมและความเป็นส่วนตัวของผู้รับบริการ ใส่ใจในทุกปัญหาของผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง

4. **การแสดงออกมาด้วยความรัก (Exhibit love)** คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกให้เห็นถึง ความเมตตา กรุณา ห่วงใย และหวังดีต่อผู้อื่น เอาใจใส่ผู้ป่วยด้วยความเต็มใจ เชื่อในส่วนดีของผู้อื่น และมีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่บวก เอาใจใส่ดูแลผู้อื่นอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นผู้รับบริการหรือเพื่อนร่วมงาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเมตตา จริงใจในการดูแลเพื่อเป้าหมายให้ผู้ป่วยหายจากการเจ็บป่วยและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

5. นำด้วยการบริการ (Lead with service) คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกด้วยความเต็มใจให้บริการ ปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วย โดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง เคารพสิทธิของผู้ป่วย ให้บริการพยาบาลภายใต้มาตรฐานการพยาบาล โดยมีคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลภายใต้กฎหมายวิชาชีพ ให้การพยาบาลด้วยความรัก ความเมตตา เอาใจใส่ในความทุกข์ของผู้รับบริการ จริงใจในการดูแล มีการตระหนักรู้ (Awareness) ในตนเองและในเรื่องทั่วไป รวมทั้งตระหนักรู้ในการมี คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล โดยเคารพสิทธิของผู้ป่วย เคารพความแตกต่างของผู้ป่วย ไม่ว่าจะเป็ความเชื่อ ศาสนา วัฒนธรรม

6. สร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ (Trusting) คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกให้เห็นถึง ความน่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจ ให้กับบุคคลอื่นยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้ในวิชาชีพการพยาบาล เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จรรยาบรรณในการให้การพยาบาล ทำให้ผู้รับบริการหรือเพื่อนร่วมทีมรู้สึกพึงพาได้ มีความเชื่อมั่น และรักษาข้อมูลความลับของผู้รับบริการ รวมถึงการให้ความเชื่อมั่นต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ หรือพยาบาลร่วมทีม หรือ ผู้ป่วย โดยมีความเชื่อว่าบุคคลนั้นเป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีความเปิดเผย ให้ความสนใจ ห่วงใย และให้ความเชื่อในคำพูด การกระทำ และการตัดสินใจของบุคคลอื่น

7. สร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน (Visionary to their followers) คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกให้เห็นถึง การมีความคิดและมุมมองที่กว้างไกล มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถบริหารตนเองให้อยู่ในระเบียบวินัย เป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้อื่นกระทำตาม สามารถวางแผน และปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานการพยาบาลร่วมกับทีมได้อย่างเหมาะสม และสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ปัญหาที่จะเกิดขึ้น และสามารถแก้ไขปัญหาได้ รวมทั้งคาดการณ์ผลลัพธ์การพยาบาลที่จะเกิดขึ้นได้

ผลจากการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับ คุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาได้แก่ นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564 ที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ ทั้ง 7 สถาบัน ได้แก่ มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี มหาวิทยาลัย

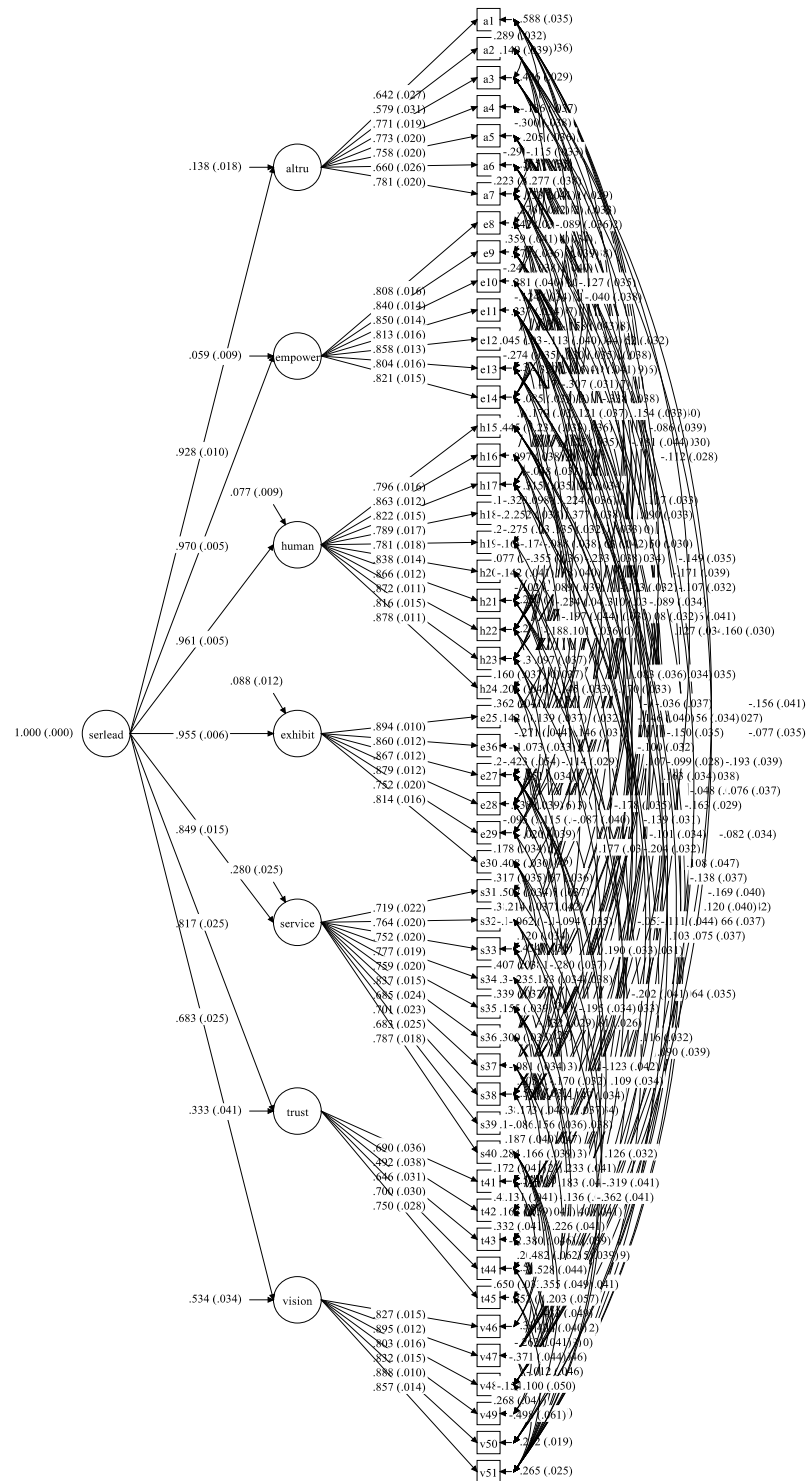
ราชภัฏอุบลราชธานี รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 854 คน ได้แบบสอบถามกลับมาทั้งสิ้น 510 ฉบับ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างโครงสร้างในด้านการกำหนดเนื้อหาสาระ การจัดรูปแบบและกิจกรรมในการฝึกอบรมที่เหมาะสมของชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา โดยผู้วิจัยกำหนดกิจกรรมจากการพิจารณา คำนี้นักองค์ประกอบจากค่านี้นักองค์ประกอบมากไปหาน้อยที่อยู่ในช่วง 0.970 – 0.683 เพื่อ กำหนดระยะเวลาในการจัดกิจกรรม ให้สัมพันธ์กับระยะเวลาของกิจกรรมและปริมาณเนื้อหาของ กิจกรรม โดยค่านี้นักองค์ประกอบเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (ค่านี้นักองค์ประกอบ 0.970) การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (ค่านี้นักองค์ประกอบ 0.961) การแสดงออกด้วยความรัก (ค่านี้นักองค์ประกอบ 0.955) การคำนึงถึงประโยชน์ ส่วนรวม (ค่านี้นักองค์ประกอบ 0.928) นำด้วยการบริการ (ค่านี้นักองค์ประกอบ 0.849) สร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ (ค่านี้นักองค์ประกอบ 0.817) สร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน (ค่านี้นักองค์ประกอบ 0.683) ดังผลที่แสดงในตาราง 1 และภาพประกอบ 1

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับ นักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาแยกตามองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	b	β	S.E.	Z-value	p-value	R-square
	a1	1.000	.642	0.027	23.508	0.000	0.412
	a2	1.054	.579	0.031	18.785	0.000	0.335
ด้านการคำนึงถึง	a3	1.184	.771	0.019	40.516	0.000	0.594
ประโยชน์ส่วนรวม	a4	1.158	.773	0.020	38.745	0.000	0.597
(Altruism)	a5	1.249	.758	0.020	37.244	0.000	0.575
	a6	1.043	.660	0.026	25.087	0.000	0.435
	a7	1.155	.781	0.020	39.968	0.000	0.609
ด้านการเสริมพลัง	e8	1.000	.808	0.016	50.267	0.000	0.653
อำนาจผู้ตาม	e9	1.045	.840	0.014	60.671	0.000	0.705
(Empowerment)	e10	0.996	.850	0.014	62.199	0.000	0.723

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	b	β	S.E.	Z-value	p-value	R-square
	e11	0.829	.813	0.016	50.652	0.000	0.661
	e12	0.981	.858	0.013	68.248	0.000	0.736
	e13	0.991	.804	0.016	49.623	0.000	0.646
	e14	0.919	.821	0.015	54.205	0.000	0.675
	h15	1.000	.796	0.016	49.455	0.000	0.634
	h16	1.084	.863	0.012	71.699	0.000	0.744
	h17	1.045	.822	0.015	53.971	0.000	0.676
ด้านการกระทำ	h18	0.927	.789	0.017	45.476	0.000	0.623
ด้วยความอ่อนน้อม	h19	0.963	.781	0.018	42.464	0.000	0.611
ถ่อมตน	h20	1.175	.838	0.014	60.646	0.000	0.702
(Act with humanity)	h21	1.090	.866	0.012	75.291	0.000	0.750
	h22	1.192	.872	0.011	78.523	0.000	0.760
	h23	1.144	.816	0.015	53.294	0.000	0.665
	h24	1.119	.878	0.011	82.318	0.000	0.770
	e25	1.000	.894	0.010	85.978	0.000	0.800
	e26	1.009	.860	0.012	69.665	0.000	0.739
ด้านการแสดง	e27	0.950	.867	0.012	74.687	0.000	0.752
ออกมาด้วยความรัก	e28	1.047	.879	0.012	75.196	0.000	0.773
(Exhibit love)	e29	0.833	.752	0.020	37.661	0.000	0.565
	e30	0.838	.814	0.016	51.633	0.000	0.663
	s31	1.000	.719	0.022	31.980	0.000	0.517
	s32	1.146	.764	0.020	37.386	0.000	0.584
	s33	1.048	.752	0.020	37.448	0.000	0.566
ด้านนำด้วยการ	s34	1.188	.777	0.019	41.459	0.000	0.603
บริการ (Lead with	s35	1.224	.759	0.020	38.080	0.000	0.576
service)	s36	1.089	.837	0.015	55.183	0.000	0.700
	s37	1.068	.685	0.024	28.368	0.000	0.469
	s38	1.027	.701	0.023	30.071	0.000	0.492
	s39	1.023	.682	0.025	27.563	0.000	0.467

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	b	β	S.E.	Z-value	p-value	R-square
	s40	1.098	.787	0.018	42.938	0.000	0.620
ด้านสร้างควม เชื่อถือและ ไว้วางใจ (Trusting)	t41	1.000	.690	0.036	19.316	0.000	0.476
	t42	1.012	.492	0.038	12.828	0.000	0.242
	t43	0.971	.646	0.031	21.046	0.000	0.418
	t44	0.904	.700	0.030	23.728	0.000	0.490
	t45	0.989	.750	0.028	27.176	0.000	0.563
	v46	1.000	.827	0.015	56.754	0.000	0.684
ด้านสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อผู้ตามของตน (Visionary to their followers)	v47	0.993	.895	0.012	77.760	0.000	0.801
	v48	0.925	.803	0.016	49.502	0.000	0.644
	v49	1.023	.832	0.015	55.888	0.000	0.692
	v50	1.096	.888	0.010	85.166	0.000	0.788
	v51	0.980	.857	0.014	59.294	0.000	0.735
ภาวะผู้นำใ้บริการ ในนักศึกษา พยาบาล (serlead)	altru	1.000	0.928	0.010	97.549	0.000	0.862
	empower	1.285	0.970	0.005	212.424	0.000	0.941
	human	1.149	0.961	0.005	200.683	0.000	0.923
	exhibit	1.336	0.955	0.006	154.430	0.000	0.912
	service	0.916	0.849	0.015	57.253	0.000	0.720
	trust	0.977	0.817	0.025	32.819	0.000	0.667
	vision	1.005	0.683	0.025	27.389	0.000	0.466



ChiSquare=3583.132, df=928, P-value=0.0000, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 1 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของภาวะผู้นำใ้บริการของนักศึกษา

พยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

ทั้งนี้ในการจัดทำชุดกิจกรรมยังได้นำแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนานักศึกษาระดับอุดมศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำไปบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา โดยผู้วิจัยใช้แนวคิดในการพัฒนานักศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำไปบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล โดยบูรณาการจากแนวคิดการพัฒนา นักศึกษาระดับอุดมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2561) ในด้านภาวะผู้นำ รวมถึงนำแนวคิดในการสร้างชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำไปบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา โดยผู้วิจัยใช้แนวคิดในการสร้างชุดกิจกรรมของทิตินา แชมมณี (2559) โดยมีหัวข้อและรายละเอียด ดังนี้ 1) ชื่อกิจกรรม ประกอบด้วยหมายเลขกิจกรรม ชื่อของกิจกรรมและเนื้อหา 2) คำชี้แจง เป็นส่วนที่อธิบายความมุ่งหมายหลักของกิจกรรม และลักษณะของการจัดกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ 3) จุดมุ่งหมาย เป็นส่วนที่ระบุจุดมุ่งหมายที่สำคัญของกิจกรรมนั้น โดยระบุแนวคิด เนื้อหาหรือมโนทัศน์ของกิจกรรมนั้น 4) เนื้อหา / ประสพการณ์การเรียนรู้ 5) สื่อการเรียนรู้ เป็นส่วนที่ระบุถึงวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการดำเนินกิจกรรมเพื่อช่วยในการเตรียมการสอน 6) วิธีการเรียนรู้ การดำเนินกิจกรรม เป็นส่วนที่ระบุวิธีการเรียนรู้/การดำเนินกิจกรรมอย่างมีขั้นตอน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ 7) เวลาที่ใช้เป็นการระบุจำนวนเวลาโดยประมาณในแต่ละกิจกรรม 8) การประเมินผล คือการตรวจสอบดูว่าหลังจากจัดกิจกรรมการเรียนรู้แล้วผู้เรียน ได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ที่กำหนดไว้หรือไม่ และกระบวนการในการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำไปบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยใช้แนวคิดกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มาเป็นกรอบแนวคิดในการฝึกอบรม ที่เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมในการฝึกอบรม ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เกิดจากการได้ลงมือปฏิบัติจริง ได้แก่ การเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริง (simulation-based learning) และการเรียนรู้แบบทีม (Team-based learning) วัตถุประสงค์ของชุดกิจกรรม แนวคิดพื้นฐานที่ใช้ในการพัฒนาชุดกิจกรรม เนื้อหาของชุดกิจกรรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม และการประเมินผลการฝึกอบรมที่จะประเมินทั้งผู้เข้ารับการฝึกอบรมและชุดกิจกรรม

วัตถุประสงค์ของชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล ในสถาบันอุดมศึกษา

1. เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล
ในสถาบันอุดมศึกษา
2. เพื่อให้เกิดการตระหนักและพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการ
3. เพื่อให้สามารถนำองค์ประกอบของภาวะผู้นำใ้บริการทั้ง 7 คุณลักษณะไปปรับใช้ในการ
การปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณลักษณะตรงกับสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการ
ฝึกอบรม

แนวคิด ทฤษฎีพื้นฐานที่ใช้ในการพัฒนาชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ สำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

ชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบัน
อุดมศึกษาฉบับนี้ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการนำหลักการสำคัญจากแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับ
คุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการ แนวคิดการพัฒนานักศึกษาระดับอุดมศึกษา แนวคิดในการสร้าง
ชุดกิจกรรม แนวคิดกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มาบูรณาการเข้าด้วยกัน
เพื่อให้ได้รูปแบบของชุดกิจกรรมที่ใช้ในการอบรมอย่างเหมาะสมในการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้
บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา หลักการสำคัญของแนวคิดที่ใช้ในการสร้าง
ชุดกิจกรรม มีดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการ

ภาวะผู้นำใ้บริการ (servant leadership theory) หมายถึง คุณลักษณะหรือ
พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกถึง การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม การเสริมพลัง
อำนาจผู้ตาม การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน การแสดงออกมด้วยความรัก การนำด้วย
การบริการ การสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ และการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน ดังนี้

1.1 การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Altruism) หมายถึง คุณลักษณะ/
พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกถึง การยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ไม่เห็นแก่
ประโยชน์ส่วนตัว มีความเสียสละโดยไม่คำนึงถึงเรื่องผลประโยชน์ส่วนตัวที่จะได้รับ พัฒนาความรู้
ความสามารถของตนเพื่อจะได้ใช้ความรู้ในการช่วยเหลือผู้อื่นได้มากขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์
ต่อส่วนรวมและสังคม มีความรับผิดชอบต่อตน ต่องานที่ได้รับมอบหมาย รับผิดชอบต่อในการดูแล
ผู้ป่วย และรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม

1.2 การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (Empowerment) หมายถึง คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกถึงการให้เกียรติ ยอมรับค่านิยม ความเชื่อ การตัดสินใจของผู้รับบริการและครอบครัว ใช้กระบวนการส่งเสริมให้ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นมีอิสระในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหา สามารถตั้งศักยภาพที่มีอยู่ภายในของบุคคลมาใช้ในการดูแลและสร้างเสริมสุขภาพของผู้รับบริการ และเพิ่มศักยภาพของบุคคลมาใช้ในการดูแลและสร้างเสริมสุขภาพของผู้รับบริการ และเพิ่มศักยภาพของครอบครัวและผู้ดูแล โดยการให้ข้อมูล แนะนำ ชี้แนะ หรือให้คำปรึกษา เพื่อส่งเสริมให้ผู้ป่วยและผู้ดูแล ได้เรียนรู้ เพิ่มช่องทางประกอบการตัดสินใจในทางเลือกที่เหมาะสม ร่วมตัดสินใจในการดูแลรักษา และส่งเสริมการปฏิบัติในการดูแลสุขภาพตนเองได้อย่างถูกต้อง

1.3 การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (Act with humanity) หมายถึง คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกทางกายและวาจา การแสดงออกทางกายด้วยความจริงใจ แสดงกิริยาท่าทางที่สุภาพ อ่อนโยน นุ่มนวล ไม่หยาบกระด้าง ไม่ทำท่าหยิ่งยโส ไม่มองคนด้วยสายตา ดูถูกเหยียดหยาม แสดงความเคารพผู้อื่นโดยไม่ยกตนข่มท่าน เคารพผู้ใหญ่กว่าทั้งด้านวัยวุฒิและคุณวุฒิ รู้จักให้เกียรติผู้อื่น พูดความจริงด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ไม่หยาบคาย นุ่มนวล รู้จักใช้คำพูดกับผู้อื่นอย่างเหมาะสม ถูกกาลเทศะและถูกกับบุคคล แสดงออกถึงความเต็มใจในการให้บริการด้วยความรักความเมตตา มีความอ่อนน้อมถ่อมตนโดยคำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมและความเป็นส่วนตัวของผู้รับบริการ ใส่ใจในทุกปัญหาของผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง

1.4 การแสดงออกมาด้วยความรัก (Exhibit love) หมายถึง คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกให้เห็นถึง ความเมตตา กรุณา ห่วงใย และหวังดีต่อผู้อื่น เอาใจใส่ผู้ป่วยด้วยความเต็มใจ เชื่อในส่วนดีของผู้อื่น และมีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่บวก เอาใจใส่ดูแลผู้อื่นอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นผู้รับบริการหรือเพื่อนร่วมงาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเมตตา จริงใจในการดูแลเพื่อเป้าหมายให้ผู้ป่วยหายจากการเจ็บป่วยและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

1.5 การนำด้วยการบริการ (Lead with service) หมายถึง คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกด้วยความเต็มใจให้บริการ ปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วย โดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง เคารพสิทธิของผู้ป่วย ให้บริการพยาบาลภายใต้มาตรฐานการพยาบาล โดยมีคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ การพยาบาลภายใต้กฎหมายวิชาชีพ ให้การพยาบาลด้วยความรัก ความเมตตา เอาใจใส่ในความทุกข์ของผู้รับบริการ จริงใจในการดูแล มีการตระหนักรู้ (Awareness) ในตนเองและในเรื่องทั่วไป

รวมทั้งตระหนักรู้ในการมี คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล โดยเคารพสิทธิของผู้ป่วย เคารพความแตกต่างของผู้ป่วย ไม่ว่าจะเป็ความเชื่อ ศาสนา วัฒนธรรม

1.6 การสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ (Trusting) หมายถึง คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกให้เห็นถึง ความน่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจ ให้กับบุคคลอื่นยอมรับ ว่าเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้ในวิชาชีพการพยาบาล เป็นผู้มืคุณธรรม จรรยาบรรณในการให้การพยาบาล ทำให้ผู้รับบริการหรือเพื่อนร่วมทีมรู้สึกพึงพาได้ มีความเชื่อมั่น และรักษาข้อมูลความลับของผู้รับบริการ รวมถึงการให้ความเชื่อมั่นต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ หรือพยาบาลร่วมทีม หรือผู้ป่วย โดยมีความเชื่อว่าบุคคลนั้นเป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีความเปิดเผย ให้ความสนใจห่วงใย และให้ความเชื่อในคำพูด การกระทำ และการตัดสินใจของบุคคลอื่น

1.7 การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน (Visionary to their followers) หมายถึง คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกให้เห็นถึง การมีความคิดและมุมมองที่กว้างไกล มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถบริหารตนเองให้อยู่ในระเบียบวินัย เป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้อื่นกระทำตาม สามารถวางแผน และปฏิบัติกรพยาบาลตามมาตรฐานการพยาบาลร่วมกับทีมได้อย่างเหมาะสม และสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ปัญหาที่จะเกิดขึ้น และสามารถแก้ไขปัญหาได้ รวมทั้งคาดการณ์ผลลัพธ์การพยาบาลที่จะเกิดขึ้นได้

2. แนวคิดการพัฒนานักศึกษาระดับอุดมศึกษา

การพัฒนานักศึกษาหมายถึง กลยุทธ์ วิธีการ กระบวนการของสถาบันการศึกษาที่พัฒนา ส่งเสริมให้นักศึกษามีพัฒนาการอย่างสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม โดยการพัฒนานักศึกษาผ่านกิจกรรมนักศึกษา เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างมีรูปแบบ เกิดประโยชน์และช่วยพัฒนานักศึกษาในด้านต่าง ๆ เป็นการเสริมสร้างประสบการณ์นอกชั้นเรียน ทำให้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ ซึ่งวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนักศึกษาครอบคลุมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของนักศึกษา เช่น ให้ความพร้อมเพียง สามัคคี มีน้ำใจเป็นนักกีฬา มีภาวะผู้นำ เพื่อเตรียมความพร้อมใน ความรับผิดชอบต่อชีวิตและสังคม ใหู้้จักการเสียสละ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น มีวินัยในตนเอง เพื่อพร้อมเป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพ รู้จักเคารพและปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม ดังนั้น วัตถุประสงค์ของกิจกรรมนักศึกษาที่กำหนดโดยมีขอบเขตที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ตามแผนที่วางไว้ จึงเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะทำให้กิจกรรมที่จัดขึ้นสามารถดำเนินไปได้ด้วยดี และสามารถพัฒนานักศึกษาให้มีศักยภาพได้ทุกด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2561)

3. แนวคิดในการสร้างชุดกิจกรรม

ผู้วิจัยใช้แนวคิดในการสร้างชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา โดยบูรณาการจากแนวคิดในการสร้างชุดกิจกรรมของ ทิศนา ขัมมณี (2559) ซึ่งชุดกิจกรรมถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนานักศึกษา โดยการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือผ่านการฝึกอบรม ชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลชุดนี้ มีหัวข้อและรายละเอียด ดังนี้

- 1) ชื่อกิจกรรม ประกอบด้วยหมายเลขกิจกรรม ชื่อของกิจกรรมและเนื้อหา
- 2) คำชี้แจง เป็นส่วนที่อธิบายความมุ่งหมายหลักของกิจกรรม และลักษณะของการจัดกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
- 3) จุดมุ่งหมาย เป็นส่วนที่ระบุจุดมุ่งหมายที่สำคัญของกิจกรรมนั้น โดยระบุแนวคิด เนื้อหา หรือมโนทัศน์ของกิจกรรมนั้น
- 4) เนื้อหา / ประสบการณ์การเรียนรู้
- 5) สื่อการเรียนรู้ เป็นส่วนที่ระบุถึงวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการดำเนินกิจกรรมเพื่อช่วยในการเตรียมการสอน
- 6) วิธีการเรียนรู้ การดำเนินกิจกรรม เป็นส่วนที่ระบุวิธีการเรียนรู้/การดำเนินกิจกรรมอย่างมีขั้นตอน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
- 7) เวลาที่ใช้ เป็นการระบุจำนวนเวลาโดยประมาณในแต่ละกิจกรรม
- 8) การประเมินผล ซึ่งจะเป็นการตรวจสอบดูว่าหลังจากจัดกิจกรรมการเรียนรู้แล้วผู้เรียน ได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ที่กำหนดไว้หรือไม่

4. แนวคิดกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

Active Learning มีแนวคิดพื้นฐานมาจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง Constructivism theory เป็นการเรียนรู้แบบเชิงรุก ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ ระดับการเรียนรู้จะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมของผู้เรียน (Bonwell & Eison, 1991) กิจกรรมในการเรียนรู้ ได้แก่ การฟัง การอ่าน การเขียน การอภิปราย การแก้ปัญหา การสะท้อนความคิด ทำให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้เรียนและผู้สอน มุ่งให้ผู้เรียนกระตือรือร้น คิดค้นหาความรู้ และหาคำตอบอยู่ตลอดเวลา (Active Learner) เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งการจัดอบรมโดยใช้ชุดกิจกรรมในครั้งนี้ใช้รูปแบบการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้การเรียนรู้แบบทีม (Team-based learning) และการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริง (Simulation-based learning) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษากิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบ Active learning ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. การเรียนรู้แบบทีม (Team-based Learning) โดย Michaelson (2002) เป็นการเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐาน เป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง เน้นการร่วมมือในการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ แบ่งกลุ่มผู้เรียน 5-7 คน/กลุ่ม มีวัตถุประสงค์การเรียนรู้แบบทีม ดังนี้

- 1) สร้างความมั่นใจว่าผู้เรียนได้เรียนรู้ตามหลักของรายวิชา
- 2) พัฒนาความสามารถด้านการคิดและการแก้ปัญหา
- 3) เตรียมผู้เรียนให้มีความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 4) ส่งเสริมทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทักษะการทำงานเป็นทีม
- 5) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนรู้

หลักการสำคัญ 3 ประการของการเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐาน (Team-based learning)

1. การเตรียมความพร้อมก่อนการเข้าชั้นเรียน preparation (pre-class) โดยผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ต้องศึกษาเนื้อหาวิชาล่วงหน้าก่อนเข้าชั้นเรียน โดยอาจใช้สื่อ ประเภทตำรา บทความ วิดีโอ

2. การตรวจสอบความรู้ก่อนเรียน (readiness assurance) ใช้เวลาในชั้นตอนนี้ 45-75 นาที แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การทดสอบผู้เรียนรายบุคคล (Individual test) 2) การทดสอบเป็นทีม (Team test) 3) การเขียนสะท้อนความคิดเห็น written appeals (from teams) 4) การให้ความกระจ่างแก่ผู้เรียน (Clarifying lecture)

3. การประยุกต์ใช้ความรู้จากเนื้อหาวิชา (application of course concepts) ใช้เวลาในชั้นตอนนี้ 1 – 4 ชั่วโมง ซึ่งอาจจะเป็นการมอบหมายงานตามสภาพจริง (Authentic Tasks) แบบฝึกหัด กรณีศึกษา และอื่น ๆ

2. การเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริง (simulation-based learning) เป็นกระบวนการที่ผู้สอนจัดอุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่เกี่ยวข้องและสร้างสิ่งแวดล้อมเลียนแบบลักษณะเหมือนจริง เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติ ฝึกการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาในสถานการณ์นั้น ๆ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ระดับของสถานการณ์จำลองเสมือนจริง

การจัดการเรียนรู้โดยการจำลองสถานการณ์เสมือนจริงจะออกแบบสถานการณ์ที่เลียนแบบสถานการณ์จริงในคลินิกบางส่วน หรือเกือบทั้งหมด ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และระดับของการเรียนรู้ที่คาดหวัง ความเสมือนจริงมีตั้งแต่ ระดับต่ำ ระดับกลาง และระดับสูง ผู้สอนสามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ (สมจิตต์ สีนุชชัย และกันยารัตน์ อุบลวรรณ, 2560) ดังนี้

1. สถานการณ์จำลองเสมือนจริงระดับต่ำ (Low-fidelity simulation) เป็นการจำลองสถานการณ์จำลองเสมือนจริงไม่มาก หุ่นจำลองที่ใช้เป็นหุ่นที่ไม่มีปฏิริยาตอบสนองด้านร่างกาย ไม่สามารถเคลื่อนไหวได้เหมือนของจริง เช่น หุ่นแขนสำหรับฝึกฉีดยา นิยมนำมาใช้ในรายวิชาปฏิบัติการพยาบาลพื้นฐาน ซึ่งสถานการณ์จำลองเสมือนจริงระดับต่ำนี้มีการนำมาใช้ทุกสถาบันที่เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตร์

2. สถานการณ์จำลองเสมือนจริงระดับปานกลาง (Medium-fidelity simulation) เป็นสถานการณ์จำลองที่ค่อนข้างเสมือนจริง หุ่นจำลองที่ใช้เป็นหุ่นที่มีชีพจร เสียงหัวใจและปอด แต่ไม่มีการเคลื่อนไหวของทรวงอก และไม่มีการเคลื่อนไหวของตา (Seropian, Brown, Gavilances, & Driggers, 2004) หุ่นประเภทนี้ได้ถูกนำมาใช้ในการฝึกทักษะปฏิบัติการพยาบาลที่ซับซ้อนขึ้น เช่น การประเมินสภาพผู้ป่วยและการช่วยฟื้นคืนชีพ

3. สถานการณ์จำลองเสมือนจริงระดับสูง (High-fidelity simulation) เป็นสถานการณ์จำลองที่มีการจำลองเหตุการณ์ที่เสมือนจริงมาก หุ่นจำลองที่ใช้เป็นหุ่นที่เหมือนร่างกายมนุษย์จริง มีการใช้เทคโนโลยีด้านคอมพิวเตอร์มาจำลองปฏิริยาทางด้านร่างกาย โดยมีชุดคำสั่งที่สามารถประเมินการทำงานของร่างกายได้ เช่น ชีพจร เสียงหัวใจ และปอด การเคลื่อนไหวของทรวงอก และตา พร้อมเสียงพูด การใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริงระดับสูงนี้ ผู้สอน ผู้เรียนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในสถานการณ์ต่าง ๆ ตามที่กำหนด เช่น บทบาทผู้ป่วย ญาติผู้ป่วย บทบาทพยาบาลและแพทย์ ซึ่งสถานการณ์จำลองระดับสูงถูกนำมาออกแบบการเรียนการสอนที่เน้นการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การทำงานเป็นทีม และการปฏิบัติงานในภาวะวิกฤติ (Nickerson, & Pollard, 2010)

กระบวนการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริง เป็นการจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ ดังนั้นการออกแบบสถานการณ์ และการสรุปผลการเรียนรู้จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ผู้สอนต้องวางแผนการจัดการเรียนรู้เป็นอย่างดี ซึ่งกระบวนการเรียนรู้

โดยใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริงประกอบด้วย การเตรียมสถานการณ์จำลองเสมือนจริง
ขั้นตอนการเรียนรู้ การประเมินผลการเรียนรู้ และผลลัพธ์การเรียนรู้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การเตรียมการสอนด้วยสถานการณ์จำลองเสมือนจริง

1. เตรียมทีมผู้สอน

การเตรียมทีมผู้สอนมีความสำคัญมาก เพราะทีมผู้สอนจะต้องสามารถปฏิบัติงานได้ทุกขั้นตอนตั้งแต่การเขียนสถานการณ์จำลอง การนำสถานการณ์จำลองมาเชื่อมโยงข้อมูลกับหุ่นมนุษย์จำลองที่เชื่อมต่อกับโปรแกรมคอมพิวเตอร์ การออกแบบและจัดเตรียมสิ่งแวดล้อม อุปกรณ์และเครื่องมือทางการแพทย์ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการเตรียมการสรุปอภิปรายผลและสะท้อนคิดหลังเรียน ในขั้นตอนนี้ต้องกำหนดทีมผู้สอนในเรื่องจำนวน หน้าที่ที่ชัดเจน และทีมผู้สอนต้องเข้าใจในบทบาท หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การใช้อุปกรณ์ทดสอบอุปกรณ์ สิ่งแวดล้อมก่อนใช้งานจริง (Henneman & Cunningham, 2005) และต้องประชุมวางแผนกันภายในทีมเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนทำการสอนทุกครั้ง

2. เตรียมผู้เรียน

ผู้เรียนจำเป็นต้องได้รับการเตรียมความพร้อมก่อนที่จะเรียนโดยใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริง โดยผู้สอนต้องแจ้งวัตถุประสงค์การเรียนรู้ วิธีการเรียน การเตรียมตัวให้ผู้เรียนทราบล่วงหน้า ซึ่งผู้เรียนต้องเข้าศึกษาสร้างความคุ้นเคยกับหุ่นจำลอง อุปกรณ์การแพทย์และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในห้องเรียนก่อนและต้องเตรียมตัวมาล่วงหน้า

3. เตรียมสถานการณ์จำลอง

การเตรียมสถานการณ์จำลองเสมือนจริงที่ใช้ในการเรียนการสอนมีความสำคัญมาก เนื่องจากผู้สอนจะต้องออกแบบการจัดสถานการณ์เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การเตรียมสถานการณ์จำลองเสมือนจริงที่ดีจะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่คาดหวัง ซึ่งสามารถอธิบายการออกแบบสถานการณ์จำลองตามกรอบแนวคิดการศึกษาทางการพยาบาลด้วยสถานการณ์จำลอง (The Nursing Education Simulation Framework) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบด้าน วัตถุประสงค์ (Objectives) ความเสมือนจริง (Fidelity) ความซับซ้อน (Complexity) ข้อมูลชี้แนะ (Cues) และการสรุปผลการเรียนรู้ (Debriefing) (Jefferies, 2005) ซึ่งผู้สอนสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเตรียมสถานการณ์ดังต่อไปนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ (Objectives)

วัตถุประสงค์การเรียนรู้เป็นแนวทางให้ผู้เรียนเตรียมความพร้อมก่อนการเรียนรู้ และช่วยให้ผู้สอน

ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน วัตถุประสงค์การเรียนรู้ควรจะสัมพันธ์กับระดับความรู้และประสบการณ์ของผู้เรียนและวัตถุประสงค์การเรียนรู้ต้องครอบคลุมการวัดความสามารถของผู้เรียนในการคิดวิเคราะห์ หรือความสามารถทางปัญญา (Cognitive) และการแสดงออกซึ่งความสามารถด้านทักษะ (Psychomotor) และความสามารถด้านอื่น ๆ ตามที่ผู้สอนกำหนด ดังนั้น วัตถุประสงค์การเรียนรู้จึงต้องมีความชัดเจนว่า ต้องการกำหนดให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

หรือต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในด้านใด ซึ่งการกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจนจะทำให้การกำหนดสถานการณ์ง่ายขึ้น และตรงตามความต้องการที่กำหนดไว้มากที่สุด การเขียนวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ได้แก่ ความสามารถในการประเมินสภาพผู้ป่วย การระบุปัญหาจากข้อมูลที่ประเมิน การรายงานแพทย์โดยใช้เทคนิคการกำหนดกรอบการสนทนาเพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ป่วยที่กระชับ รวดเร็ว และครอบคลุมสิ่งที่จำเป็นตามหลัก SBAR ซึ่งประกอบด้วย 1) สถานการณ์ที่ต้องรายงาน (Situation) 2) ภูมิหลังเกี่ยวกับสถานการณ์ (Background) 3) การประเมินสถานการณ์ (Assessment) และ 4) การให้ข้อเสนอแนะ (Recommendation) การจัดลำดับความสำคัญของการปฏิบัติการพยาบาล การปฏิบัติการพยาบาล และการประเมินผล รวมถึงทักษะการสื่อสาร การบริหารจัดการทีมการพยาบาล

2. การออกแบบสถานการณ์ สถานการณ์ต้องเหมือนจริงมากที่สุดทั้งผู้ป่วย อุปกรณ์ และสิ่งแวดล้อม เพราะการออกแบบสถานการณ์จำลองได้เสมือนจริงจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น ทั้งนี้สถานการณ์จำลองเสมือนจริงจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ไม่ว่าจะเป็น ตัวสถานการณ์ อุปกรณ์หรือเครื่องมือทางการแพทย์ รวมถึงสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง การนำผู้ป่วยจริงในคลินิกมาจำลองสถานการณ์จะทำให้สถานการณ์มีความเสมือนจริง และผู้สอนสามารถออกแบบจากแต่ละฉากได้ง่าย โดยองค์ประกอบของสถานการณ์ ประกอบด้วย

2.1 หัวเรื่อง (Title of scenario) กล่าวถึง สถานที่ของสถานการณ์ อาการที่นำผู้ป่วยมาโรงพยาบาล จำนวนฉากที่มีในสถานการณ์และผู้เรียน

2.2 ประวัติผู้ป่วย ประกอบด้วย อาการสำคัญ ประวัติการเจ็บป่วยในปัจจุบัน ประวัติการเจ็บป่วยในอดีต ประวัติการเจ็บป่วยในครอบครัว และการรักษาในปัจจุบัน

2.3 ฉาก (Scene) ซึ่งอาจจะประกอบด้วย 3 หรือ 4 ฉาก ตั้งแต่ระยะแรก (initial phase) ระยะที่มีอาการปานกลาง (Moderate phase) อาการรุนแรง (Severe phase) และระยะพักฟื้น (Recovery phase) ทั้งนี้อาจรวมระยะแรก และระยะปานกลาง

อยู่ในฉากเดียวกัน ส่วนความซับซ้อนและการแก้ปัญหาจากสถานการณ์ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ซึ่งผู้สอนสามารถกำหนดได้จากฉากแต่ละฉากของสถานการณ์ โดยมีข้อมูลชี้แนะ (Cues) ที่ช่วยผู้เรียนในการประเมินสภาพผู้ป่วยและแก้ปัญหาจากสถานการณ์ ข้อมูลชี้แนะประกอบด้วย ข้อมูลที่ผู้ป่วยบอก การสังเกต การตรวจร่างกาย ผลการตรวจทางห้องปฏิบัติการและปฏิกิริยาการตอบสนองของผู้ป่วย เช่น การเปลี่ยนแปลงของสัญญาณชีพในผู้ป่วยช็อก ผลการตรวจทางห้องปฏิบัติการหรือคลื่นไฟฟ้าหัวใจที่ผิดปกติ

3. กำหนดบทบาทของผู้อยู่ในสถานการณ์ ได้แก่ แพทย์ผู้ป่วย และญาติผู้ป่วย บทบาทของญาติในสถานการณ์จะให้ประสบการณ์ที่ละเอียดอ่อนกับผู้เรียนถึงความเศร้าโศก เสียใจ และความวิตกกังวลของญาติ

4. กำหนดรายการอุปกรณ์ที่ใช้ รายการอุปกรณ์ที่ใช้ในแต่ละสถานการณ์ผู้สอนต้องกำหนด และจัดเตรียมให้ครบถ้วน เช่น อุปกรณ์การให้ออกซิเจนชนิดต่าง ๆ ชนิดของสารน้ำทางหลอดเลือดดำ ส่วนประกอบของเลือด ยา ผลการตรวจทางห้องปฏิบัติการ และบันทึกรายงานต่าง ๆ

5. สร้างแบบประเมินการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ สำหรับให้ผู้สอนตรวจสอบผู้เรียนว่า บรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้หรือไม่ รวมทั้งเป็นข้อมูลที่ใช้สำหรับการอภิปราย และสรุปผลการเรียนรู้

6. ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเสมือนจริง และความสมบูรณของสถานการณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในสถานการณ์จำลองเป็นผู้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์โดยเฉพาะในเรื่องการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การตัดสินใจในการพยาบาล และเทคนิคการปฏิบัติการพยาบาล

7. ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และนำข้อมูลทั้งหมดลงโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อควบคุมให้หุ่นจำลองมีการเปลี่ยนแปลงตามฉากที่กำหนด ทดสอบความสมบูรณของโปรแกรม หลังจากนั้นปรับแก้ไขสถานการณ์ให้สมบูรณก่อนนำไปใช้จริง

ขั้นตอนการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริง ผู้สอนต้องเตรียมความพร้อมของผู้เรียนล่วงหน้าประมาณ 1 สัปดาห์ โดยให้ความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริง และชี้แจงให้ผู้เรียนทราบถึงสถานการณ์ทั้งหมดที่จะเรียนรู้ วัตถุประสงค์ในการเรียนรู้แต่ละสถานการณ์ เอกสารตำราที่ควรศึกษา และประเด็นคำถามที่สำคัญเพื่อให้ผู้เรียนทบทวน ค้นคว้าความรู้ก่อนเข้าเรียน จำนวนผู้เรียนแต่ละกลุ่มควรมีผู้เรียน

ประมาณ 8 คน การเรียนรู้ในแต่ละสถานการณ์ใช้เวลาประมาณ 60 นาที ตามลำดับการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ชำนาญ นำ ปฐมนิเทศ ชี้แจงรายละเอียด (Pre-brief) ใช้เวลา 20 นาทีในสถานการณ์แรก ต่อมาเมื่อผู้เรียนเริ่มคุ้นเคยกับการเรียน เวลาที่ใช้ในขั้นนี้จะลดลง ผู้สอนปฐมนิเทศและให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติตัวในห้องปฏิบัติการเสมือนจริง การทำงานของหุ่นเสมือนจริง แนะนำอุปกรณ์ต่าง ๆ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสร้างความคุ้นเคยกับหุ่นและอุปกรณ์ในห้องเมื่อผู้เรียนรับฟังการปฐมนิเทศแล้วผู้เรียนเริ่มชำนาญเข้าสู่บทเรียนตามขั้นตอนดังนี้

1. ทบทวนวัตถุประสงค์การเรียนรู้ แนะนำสถานการณ์และบทบาทของผู้เรียน ได้แก่ การประเมินสภาพผู้ป่วยโดยการซักประวัติและการตรวจร่างกาย การรายงานแพทย์โดยใช้ SBAR การระบุปัญหา การแก้ปัญหา และการตัดสินใจในการปฏิบัติการพยาบาล การให้ข้อมูลข่าวสารกับผู้ป่วยและญาติ การทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำ

2. แบ่งผู้เรียน 8 คนเป็น 2 กลุ่ม ๆ ละ 4 คน สุ่มผู้เรียน 4 คน เข้าเรียนรู้สถานการณ์ โดยกำหนดบทบาทเป็น ญาติผู้ป่วย 1 คน พยาบาลวิชาชีพดูแลผู้ป่วย 3 คน แสดงบทบาทเป็นหัวหน้าเวร หัวหน้าทีม และสมาชิกทีม ส่วนผู้เรียนที่เหลืออีก 4 คน จะเป็นผู้สังเกตการปฏิบัติของเพื่อน และในสถานการณ์ต่อมา ผู้เรียนทั้ง 2 กลุ่มจะสลับบทบาทกันเป็นผู้แสดงและผู้สังเกตการณ์

ขั้นที่ 2 ปฏิบัติตามสถานการณ์ (scenario) ใช้เวลา 15 – 20 นาที โดยผู้สอนและผู้เรียนมีบทบาทในการปฏิบัติในสถานการณ์ ดังนี้

1. บทบาทผู้สอน การเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริง ควรมีผู้สอนอย่างน้อย 2 คน โดยผู้สอนคนที่ 1 ควรเป็นผู้อำนวยความสะดวกหรือผู้ควบคุมสถานการณ์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ซึ่งจะเปลี่ยนระดับสถานการณ์ตามฉากที่กำหนด และเป็นผู้ที่สังเกตพฤติกรรมและบันทึกพฤติกรรมในโปรแกรม ทั้งนี้ผู้สอนคนที่ 1 ต้องควบคุมสถานการณ์ให้ราบรื่นและปรับบทบาทตามสถานการณ์ที่เหมาะสมกับผู้เรียนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้สูงสุด ผู้สอนคนที่ 2 เป็นผู้ให้คำปรึกษาต้องคอยช่วยเหลือและสังเกตผู้เรียน อาจแสดงเป็นแพทย์และเข้าช่วยเหลือเมื่อผู้เรียนมีปัญหา รวมทั้งประเมินการเรียนรู้ในช่วงอภิปรายและสรุปผลการเรียนรู้

2. บทบาทผู้เรียน ผู้เรียนที่ได้รับบทบาทเป็นพยาบาลวิชาชีพเริ่มเข้ามาในสถานการณ์หลังได้ยินคำว่า “start simulation” โดยผู้เรียนแต่ละคนแสดงบทบาทที่ได้รับ

มอบหมาย ได้แก่ การประเมินสภาพผู้ป่วย คิควิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ รายงานอาการผู้ป่วยตามหลัก “SBAR” ซึ่งประกอบด้วย สถานการณ์ที่ต้องรายงาน ภูมิหลังเกี่ยวกับสถานการณ์ การประเมินสถานการณ์ และให้ข้อเสนอแนะผู้เรียนในบทบาทของพยาบาลวิชาชีพ นำข้อมูลมาระบุปัญหาและตัดสินใจในการปฏิบัติพยาบาลเพื่อแก้ปัญหาตามลำดับความสำคัญ

ขั้นที่ 3 สรุปผลการเรียนรู้ (debriefing) ใช้เวลา 20 – 30 นาที การสรุปผลการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการเรียนรู้ โดยใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริง เพราะช่วยให้ผู้เรียนทำความเข้าใจกับประสบการณ์ โดยวิเคราะห์ ความคิด ความรู้สึก และกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติในสถานการณ์ โดยแนวทางการสรุปผลการเรียนรู้มี ดังนี้

1. การสรุปผลการเรียนรู้ (debriefing) การสรุปผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ผู้เรียนและผู้สอนร่วมกันตรวจสอบประสบการณ์จากประสบการณ์จำลองผ่านการสะท้อนคิด เพื่อช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะการใช้เหตุผลทางคลินิก การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการตัดสินใจทางการพยาบาล ซึ่งหลักการสรุปผลการเรียนรู้ประกอบด้วย รูปแบบการสรุปผลการเรียนรู้ วิธีการสรุปผลการเรียนรู้ บทบาทผู้สอน บทบาทผู้เรียน สิ่งแวดล้อมและบรรยากาศ การใช้คำถาม และระยะเวลา ดังนี้

2. รูปแบบการสรุปผลการเรียนรู้ การสรุปผลการเรียนรู้ใช้กระบวนการสะท้อนคิดซึ่งมีรูปแบบหลากหลาย อาจทำได้ทั้งแบบมีโครงสร้างและไม่มีโครงสร้าง ส่วนใหญ่จะต้องมีขั้นตอนที่สำคัญคือ การบรรยายเหตุการณ์ การวิเคราะห์สถานการณ์ และการวางแผนการปฏิบัติสำหรับสถานการณ์ต่อไป เช่น รูปแบบการสะท้อนคิดของ กิบส์ Gibbs's Reflective cycle (Gibbs, 1998) ได้เสนอขั้นตอนไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) ผู้สอนให้ผู้เรียนบรรยายเหตุการณ์ (Description) ว่า “มีอะไรเกิดขึ้น”
- 2) ผู้สอนให้ผู้เรียนบอกความคิด ความรู้สึกที่เกิดขึ้น (Feelings)
- 3) ผู้สอนให้ผู้เรียนประเมินความคิดเห็นต่อสถานการณ์ (Evaluation) ว่า “มีประสบการณ์อะไรที่ทำได้ดีและมีประสบการณ์อะไรที่อยากจะทำให้ดีขึ้น”
- 4) ผู้สอนให้ผู้เรียนวิเคราะห์ภาพรวมของสถานการณ์ (Analysis) โดยเชื่อมโยงความรู้จากทฤษฎีกับประสบการณ์ และระบุความรู้ หลักการที่ใช้แก้ปัญหาในสถานการณ์

5) ผู้สอนให้ผู้เรียนสรุป (Conclusion) หลักการแนวคิดที่นำไปปฏิบัติหรือประยุกต์ในสถานการณ์ใหม่

6) ผู้สอนให้ผู้เรียนวางแผนการกระทำสำหรับอนาคต (Action plan) โดยถามผู้เรียนว่า “เราจะทำอย่างไร ถ้าเกิดเหตุการณ์เช่นนี้อีก”

3. วิธีการสรุปผลการเรียนรู้ มีหลายวิธี ซึ่งผู้สอนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ ดังนี้

3.1 สรุปผลการเรียนรู้ในเหตุการณ์ ขณะที่ผู้เรียนอยู่ในสถานการณ์ อาจพบปัญหาคือ ผู้เรียนไม่รู้จะปฏิบัติกิจกรรมอะไร อย่างไร ผู้สอนสามารถหยุดเหตุการณ์และชี้แนะให้ผู้เรียนค้นหาวิธีการหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ต้องใช้เพิ่ม เพื่อที่จะดำเนินสถานการณ์ต่อไปได้ ซึ่งจะช่วยให้เสริมความมั่นใจ และการประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียน

3.2 สรุปผลการเรียนรู้ในกลุ่มย่อย เมื่อสิ้นสุดสถานการณ์ ผู้สอนอาจจะสรุปผลการเรียนรู้ที่ข้างเคียงผู้ป่วย ถ้าวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้จำเป็นต้องให้ผู้ป่วยหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นสื่อการสอน เช่น ผู้สอนสามารถสาธิตเทคนิคการประเมินสภาพผู้ป่วย การฟังเสียงที่ผิดปกติต่าง ๆ หรือการอธิบายลักษณะของคลื่นไฟฟ้าหัวใจ กระบวนการกลุ่มเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้สมาชิกในกลุ่มมีโอกาสได้อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเหตุผลจากประสบการณ์

3.3 สรุปผลการเรียนรู้โดยใช้เทปที่บันทึกการเปิดเทปบันทึกจากสถานการณ์ให้ผู้เรียนและเพื่อนที่สังเกตการณ์ดู เป็นวิธีการที่ช่วยให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์

3.4 สรุปผลการเรียนรู้โดยใช้แผนผังมโนทัศน์ การใช้แผนผังมโนทัศน์ช่วยพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการใช้เหตุผลทางคลินิก ผู้สอนสามารถมอบหมายให้ผู้เรียนช่วยกันทำแผนผังมโนทัศน์ที่เชื่อมโยงไปสู่ผลลัพธ์การเรียนรู้ นอกจากนี้อาจให้ทำประเด็นอื่น ๆ ที่มีประโยชน์ เช่น การระบุพยาธิสรีรภาพก่อนปฏิบัติในสถานการณ์ และการระบุการพยาบาลหลังสิ้นสุดสถานการณ์ การแสดงความรู้โดยใช้แผน

ภาพจะทำให้ผู้สอนมองเห็นกระบวนการคิดที่เชื่อมโยงและเป็นองค์รวมของผู้เรียน

3.5 สรุปผลการเรียนรู้โดยใช้บันทึกการสะท้อนคิด (Reflective journal) ผู้สอนสามารถมอบหมายให้ผู้เรียนสะท้อนคิดหลังปฏิบัติในสถานการณ์ด้วย

การเขียนบันทึกการสะท้อนคิดตามโครงสร้างคำถามที่ออกแบบไว้ บันทึกการสะท้อนคิดช่วยให้ผู้เรียนเชื่อมโยงความรู้จากสถานการณ์ไปสู่ความรู้และทักษะการปฏิบัติการพยาบาลในคลินิก ซึ่งเชื่อว่าเป็นความรู้ที่คงทนในระยะยาว

4. บทบาทผู้สอน ผู้สอนมีความสำคัญอย่างมากในกระบวนการสรุปผลการเรียนรู้ ผู้สอนเป็นผู้ชี้แนะแนวทางกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้สะท้อนคิดโดยการสร้างความรู้ด้วยตนเอง ถามคำถามให้ข้อมูลป้อนกลับ และทำให้ข้อมูลต่าง ๆ มีความชัดเจน ฟังผู้เรียนอย่างตั้งใจ ให้ความเคารพและไว้วางใจผู้เรียน

5. บทบาทผู้เรียน ผู้เรียนต้องเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ โดยการอภิปราย สังเคราะห์และสรุปประสบการณ์ที่ได้รับด้วยตนเอง

6. สิ่งแวดล้อมและบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและไว้วางใจจะทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสะท้อนคิด สิ่งแวดล้อมควรจะเป็นบวกไม่คุกคาม ผู้เรียนผู้สอนควรนั่งเป็นวงกลมในระดับเดียวกัน บรรยากาศที่มีความไว้วางใจ และให้ความเชื่อมั่นจะส่งเสริมความรู้และความมั่นใจให้กับผู้เรียน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนรู้สึกสบายที่จะมีส่วนร่วมในการสะท้อนคิด การเริ่มต้นด้วยมุมมองด้านบวกจากสถานการณ์สามารถช่วยให้การเริ่มการสนทนาเป็นไปด้วยดีมากกว่า ผู้สอนควรถามผู้เรียนให้พิจารณาสิ่งซึ่งทำได้ดีในระหว่างปฏิบัติในสถานการณ์ และสิ่งนั้นสามารถทำได้ดีกว่านี้จะต้องทำอย่างไร

7. การใช้คำถาม คำถามควรเป็นคำถามปลายเปิดและเน้นที่ทักษะการคิดวิเคราะห์ เช่น ผู้สอนใช้คำถามว่า “นักศึกษาจัดลำดับความสำคัญของปัญหาของผู้ป่วยอย่างไร” หรือ “เพราะเหตุใดนักศึกษาจึงให้การพยาบาลเรื่องนี้เป็นอันดับแรก” คำถามลักษณะนี้เป็นเครื่องมือที่จะให้ผู้สอนทราบเหตุผลในการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาล และกระตุ้นให้ผู้เรียนพัฒนาประสบการณ์ การเรียนรู้ในสถานการณ์ให้ดีขึ้น นอกจากนี้การใช้คำถามเจาะลึก (Probing question) จะช่วยให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ทำให้การอภิปรายขยายกว้างขึ้น ช่วยให้ผู้เรียนเชื่อมโยง อากาโร พยาธิสรีรภาพ ผลการตรวจทางห้องปฏิบัติการ และการปฏิบัติทางการพยาบาล การตอบคำถามเหล่านี้ผู้เรียนจะมีโอกาสฝึกทักษะการคิดอย่างอุปนัย (Inductive) และนิรนัย (Deductive) ซึ่งเป็นพื้นฐานของการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

8. เวลา ผู้สอนควรให้ความสำคัญกับการใช้เวลาในการสรุปผลการเรียนรู้ ซึ่งควรจะกระทำทันที หรือไม่เกิน 5 นาที หลังเสร็จสิ้นประสบการณ์ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถจดจำความคิดความรู้สึก และกิจกรรมที่ได้กระทำไปแล้ว ระยะเวลาสรุปผลการเรียนรู้ควรจะประมาณ 20 – 30 นาที เวลาส่วนใหญ่ควรใช้เพื่อการวิเคราะห์และอภิปรายเหตุการณ์ โดย

ในระยะแรกใช้เวลา 5 นาทีสำหรับอธิบายความรู้สึก และ 5 – 10 นาทีสำหรับตอนสิ้นสุดการสรุปผลการเรียนรู้ เพื่อสรุปและถ่ายโยงความรู้ไปสู่การปฏิบัติการพยาบาลในสถานการณ์จริง

การสรุปผลการเรียนรู้ตามรูปแบบการสะท้อนคิดของกิบส์ เป็นรูปแบบที่ใช้ได้ดีโดยการบรรยายเหตุการณ์ ความคิด ความรู้สึก วิเคราะห์สถานการณ์ ถึงสิ่งที่ทำได้ดีและสิ่งที่อยากจะทำให้ดีขึ้น การใช้กระบวนการพยาบาลเป็นแนวทางการสะท้อนคิด เป็นวิธีการให้ผู้เรียนสะท้อนคิดได้ง่ายขึ้น โดยเริ่มด้วยการประเมินสภาพ การระบุปัญหา การปฏิบัติการพยาบาล โดยเชื่อมโยงประสบการณ์กับทฤษฎี สรุปแนวคิดหลักการเพื่อถ่ายโยงสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ในอนาคต อย่างไรก็ตามขณะที่ผู้เรียนสะท้อนคิด ผู้สอนเป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้โดยการใช้คำถามกระตุ้นให้ผู้เรียนได้คิด วิเคราะห์ และการฝึกทักษะการให้เหตุผลทางคลินิก ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการตัดสินใจทางคลินิก บรรยายภาคที่มีความไว้วางใจให้ความเคารพ ไม่คุกคาม และตัดสินใจเรียนทำให้ผู้เรียนรู้สึกสบายที่จะมีส่วนร่วมในการสะท้อนคิด

5. การประเมินผลการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริง

การประเมินผลการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริง ช่วยให้ผู้สอนพัฒนาผู้เรียน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลอง มีดังนี้

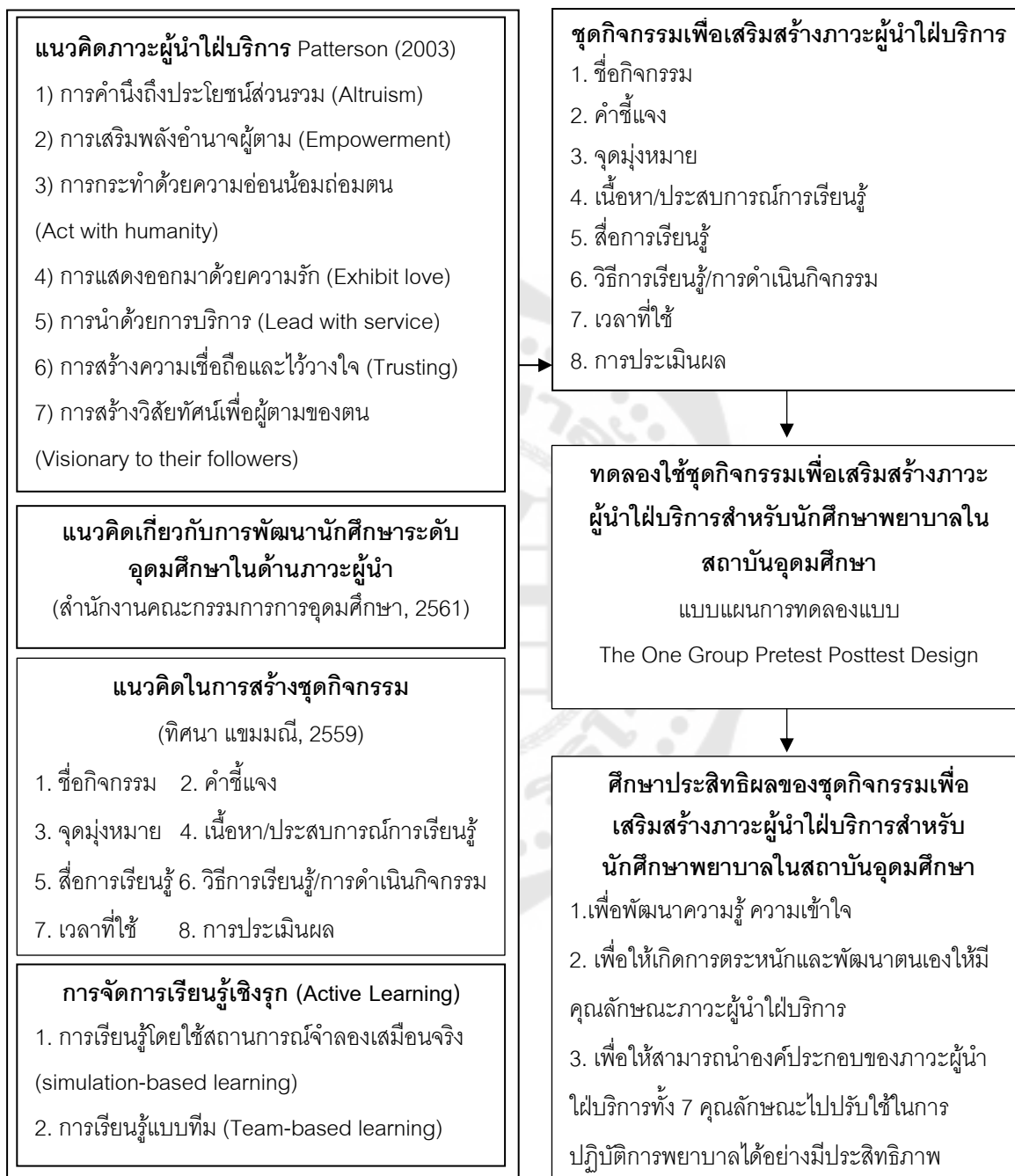
1. แบบประเมินการเรียนรู้ ผู้สอนตรวจสอบทักษะและสมรรถนะการปฏิบัติการพยาบาลของผู้เรียนตามแบบประเมินที่ออกแบบให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้
2. แบบทดสอบก่อน – หลังการเรียนรู้ (Pre-test and Post-test) ผู้สอนสามารถสร้างแบบทดสอบเพื่อประเมินความรู้ ความเข้าใจของผู้เรียนจากสถานการณ์ในประเด็นการประเมินสภาพผู้ป่วย การแปลความหมายของข้อมูลที่รวบรวมได้ การวินิจฉัยการพยาบาล การพยาบาล และการประเมินผลการพยาบาล ผลการประเมินช่วยให้ผู้สอนวิเคราะห์ผู้เรียนได้ว่าผู้เรียนควรได้รับการพัฒนาในด้านใด
3. แบบประเมินการตัดสินใจทางคลินิกของลาเซเตอร์ (The Lasater Clinical Judgment Rubric) เป็นแบบประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริง ประกอบด้วยประเด็นที่จะประเมิน 4 ประเด็น ได้แก่ การสังเกต การตีความ การปฏิบัติการพยาบาล และการสะท้อนคิด เครื่องมือนี้ผู้สอนสามารถใช้เป็นข้อมูลป้อนกลับในการเรียนรู้ของผู้เรียนเมื่อสิ้นสุดสถานการณ์ และผู้เรียนสามารถใช้ข้อมูลป้อนกลับที่ได้รับจากสถานการณ์หนึ่งไปปรับแก้ไขในสถานการณ์ต่อไป

6. ผลลัพธ์การเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริง

ผลลัพธ์การเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลองตามกรอบแนวคิดการศึกษาทางการพยาบาลด้วยสถานการณ์จำลองของเจฟเฟอรี่ (Jefferies, 2005) ประกอบด้วยผลลัพธ์การเรียนรู้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ความรู้ หมายถึง ความตระหนัก ความเข้าใจ และความชำนาญที่ได้รับผ่านประสบการณ์หรือการเรียนรู้ และความรู้นั้นจะเป็นความรู้ที่คงทน
2. ทักษะการปฏิบัติ (Skill performance) ทักษะการปฏิบัติที่เป็นผลลัพธ์ของการเรียนรู้ โดยใช้สถานการณ์จำลอง ประกอบด้วย ทักษะปฏิบัติการพยาบาล (technical skills) และทักษะที่ไม่ใช่การปฏิบัติการพยาบาลโดยตรง (Non-technical skills) เช่น การทำงานเป็นทีม และการสื่อสารซึ่งเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับพยาบาล
3. ความพึงพอใจ (Learner satisfaction) หมายถึง การตอบสนองต่อประสบการณ์การเรียนรู้ โดยใช้สถานการณ์จำลอง สามารถประเมินผลได้ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ
4. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical thinking) และการตัดสินใจทางการพยาบาล (Clinical judgment) การเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลองส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เรียน มีความสามารถในการระบุปัญหาที่เกิดขึ้น จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและตัดสินใจทางการพยาบาล
5. ความมั่นใจในตนเอง (Self - confidence) ความมั่นใจในตนเอง คือการรับรู้ของบุคคล ถึงความสามารถของตนที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ

**สรุปภาพรวมการสร้างชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษา
พยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา**



ตอนที่ 2

รายละเอียดการจัดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

หลักการของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา มีหลักการการจัดการฝึกอบรม ดังนี้

1. เป็นการฝึกอบรมที่เน้นกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา 7 คุณลักษณะคือ การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน การแสดงออกมาด้วยความรัก นำด้ว้การบริการ สร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ สร้างวิสัยทัศน์ใ้ผู้ตามของตน

2. เป็นการฝึกอบรมที่นำแนวคิดและรูปแบบการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) โดยการนำเอาสถานการณ์จำลองเสมือนจริง (simulation-based learning) และการเรียนรู้แบบทีม (Team-based learning) มาบูรณาการเข้าด้ว้กัน เพื่อให้เป็นการฝึกอบรมที่เน้นการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการแก่ผู้เข้าอบรม

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

1. เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา
2. เพื่อให้เกิดการตระหนักและพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการ
3. เพื่อให้สามารถนำองค์ประกอบของภาวะผู้นำใ้บริการทั้ง 7 คุณลักษณะไปปรับใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณลักษณะตรงกับสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรม

กลุ่มเป้าหมายในการเข้าร่วมการฝึกอบรม

นักศึกษาพยาบาลที่ศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ชั้นปีที่ 3 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ที่ศึกษาในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 21 คน ซึ่งสถาบันการศึกษาทุก ๆ สถาบันที่ทำการเปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ต้องจัดหลักสูตรภายใต้ มคอ.1 ที่กำหนดโดยสภาการพยาบาล ซึ่ง มคอ.1 เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนา นักศึกษาพยาบาลใ้มีความรู้ด้ว้านการพยาบาลควบคู่กับทักษะปฏิบัติการพยาบาลและมี

คุณลักษณะของภาวะผู้นำ ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 ของ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เป็นตัวแทนของประชากรในการศึกษา

บทบาทของวิทยากรผู้นำการฝึกอบรมและผู้ช่วย

เพื่อให้การนำชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำไปบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จึงได้กำหนดบทบาทของวิทยากรผู้นำการฝึกอบรมและผู้ช่วย ดังนี้

บทบาทของวิทยากรผู้นำการฝึกอบรม

1. ศึกษาเอกสารชุดฝึกอบรม ทำความเข้าใจในเนื้อหา วัตถุประสงค์ สื่อการเรียนรู้ วัสดุอุปกรณ์ วิธีการดำเนินการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล เพื่อวางแผนการฝึกอบรมอย่างถูกต้องและเหมาะสม
2. เตรียมสถานที่ฝึกอบรม สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อการเรียนรู้ เอกสาร วัสดุอุปกรณ์ เพื่อให้การฝึกอบรมดำเนินไปตามขั้นตอนกับแผนที่วางไว้เหมาะสมกับการฝึกอบรมในแต่ละชุดกิจกรรม
3. เตรียมเครื่องมือรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ได้แก่ แบบประเมินภาวะผู้นำไปบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา แบบสังเกตพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมในกิจกรรม แบบประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม
4. ชี้แจงเรื่องเอกสาร การทำข้อตกลงร่วมกันกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม
5. อำนวยความสะดวกให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
6. กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดแรงจูงใจ กระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรม และร่วมแสดงความคิดเห็น
7. ตอบคำถาม หรือข้อสงสัยหรืออธิบายการทำกิจกรรม และสรุปประเด็นที่ได้รับจากการทำกิจกรรม เป็นผู้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรือร่วมอภิปรายในประเด็นต่าง ๆ รวมถึงประเด็นคำถาม
8. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบประเมินภาวะผู้นำไปบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา แบบสังเกตพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมในกิจกรรม แบบประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม

บทบาทของผู้ช่วยวิทยากรผู้นำการฝึกอบรม

1. ศึกษาเอกสารชุดฝึกอบรม ทำความเข้าใจ เนื้อหา วัตถุประสงค์ สื่อการเรียนรู้ วัสดุอุปกรณ์ วิธีการดำเนินการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล เพื่อช่วยเหลือวิทยากรผู้นำการฝึกอบรม
2. เป็นผู้จัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการฝึกอบรม รวมถึงความพร้อมด้านสถานที่ สิ่งแวดล้อม สื่อ เอกสารและอุปกรณ์ต่าง ๆ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การฝึกอบรมเป็นไปอย่างราบรื่นและเหมาะสม
3. อำนวยความสะดวกให้แก่วิทยากรผู้นำการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม
4. ให้ความช่วยเหลือวิทยากรผู้นำการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรมเมื่อเห็นสมควรหรือได้รับการร้องขอ
5. เป็นผู้สังเกตการณ์บรรยากาศของการฝึกอบรม การเรียนรู้ การฝึกปฏิบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

คุณลักษณะของวิทยากรผู้นำการฝึกอบรม

วิทยากรผู้นำการฝึกอบรมและผู้ช่วย ควรมีคุณลักษณะ ดังนี้

คุณลักษณะของวิทยากรผู้นำการฝึกอบรม

1. มีความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์เกี่ยวกับเนื้อหาสาระที่จะถ่ายทอดให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. มีความสามารถในการสื่อสารที่ดี ทั้งในด้านการพูด และการเขียน สามารถถ่ายทอดความรู้ ซึ่งต้องใช้เทคนิคในการจัดการฝึกอบรม จิตวิทยา และศิลปะในการถ่ายทอดความรู้ ช่างสังเกต มีไหวพริบดีดีในการแก้ปัญหา มีความสามารถในการแสดงความคิดเห็นและให้คำแนะนำ
3. มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมแก่การเป็นวิทยากร เป็นที่น่านับถือและน่าเชื่อถือ ทั้งกิริยา ท่าทางการพูด และการแต่งกาย มีการจัดการอารมณ์ที่เหมาะสม มีความเป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์และมีอารมณ์ขันตามสมควร มีความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม
4. มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า มีการวางแผนที่ดีทั้งเนื้อหาและลำดับขั้นตอนการนำเสนอและสามารถจัดการงานต่าง ๆ
5. มีความสามารถในการใช้สื่อ และนำเสนอสื่อในขณะฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ

คุณลักษณะของผู้ช่วยวิทยากรผู้นำการฝึกอบรม

1. มีความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์เกี่ยวกับเนื้อหาสาระที่จะถ่ายทอดให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. มีความสามารถในการสื่อสารที่ดี ทั้งในด้านการพูด การเขียน ช่างสังเกต และมีความสามารถในการให้คำแนะนำ
3. มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม ทั้งกิริยา ท่าทาง การพูด และการแต่งกาย มีการจัดการอารมณ์ที่เหมาะสม มีมนุษยสัมพันธ์ ประสานงานเก่ง และมีความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

บทบาทของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมและบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรแสดงบทบาท ดังนี้

1. เข้าร่วมการฝึกอบรมตรงตามกำหนดเวลา
2. ร่วมแสดงความคิดเห็น อภิปราย ซักถามข้อสงสัย เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันกับวิทยากรผู้นำการฝึกอบรม
3. ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมในการฝึกอบรมทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม
4. เคารพกติกา ในการเข้ารับการฝึกอบรม
5. มีความซื่อสัตย์ในการประเมินตนเอง

จากการศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำใฝ่บริการของนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) มีค่าเกินกว่า .05 ทุกองค์ประกอบ ซึ่งผู้วิจัยนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างโครงสร้างในด้านการกำหนดเนื้อหาสาระการจัดรูปแบบและกิจกรรมในการฝึกอบรมที่เหมาะสมของชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา โดยผู้วิจัยกำหนดกิจกรรมจากการพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยที่อยู่ในช่วง 0.970 – 0.683 เพื่อกำหนดระยะเวลาในการจัดกิจกรรม ให้สัมพันธ์กับระยะเวลาของกิจกรรมและปริมาณเนื้อหาของกิจกรรม ดังนี้

องค์ประกอบภาวะผู้นำไปบริการ ของนักศึกษาพยาบาล	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	ระยะเวลาในการ จัดอบรม
การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม	.970	180 นาที
การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน	.961	180 นาที
การแสดงออกมากด้วยความรัก	.955	180 นาที
การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม	.928	120 นาที
นำด้วยการบริการ	.849	120 นาที
สร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ	.817	120 นาที
สร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน	.683	60 นาที

โครงสร้างเนื้อหาของชุดกิจกรรม

ผู้วิจัยกำหนดกิจกรรมฝึกอบรมตามคุณลักษณะภาวะผู้นำไปบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลทั้ง 7 คุณลักษณะ ดังนี้ การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน การแสดงออกมากด้วยความรัก นำด้วยการบริการ สร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ สร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน ซึ่งผู้วิจัยใช้แนวคิดและรูปแบบการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) โดยการนำเอาสถานการณ์จำลองเสมือนจริง (simulation-based learning) และการเรียนรู้แบบทีม (Team-based learning) มาบูรณาการเข้าด้วยกัน เพื่อให้เป็นการฝึกอบรมที่เน้นการเสริมสร้างภาวะผู้นำไปบริการแก่ผู้เข้าอบรม ดังนี้

กระบวนการจัดการเรียนรู้

กระบวนการจัดการเรียนรู้	คุณลักษณะภาวะผู้นำไปบริการ
การเรียนรู้แบบทีม (Team-based learning)	1. การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Altruism) 2. การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (Empowerment)
การใช้สถานการณ์จำลอง เสมือนจริง (simulation-based learning)	3. การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (Act with humanity) 4. การแสดงออกมากด้วยความรัก (Exhibit love) 5. การนำด้วยการบริการ (Lead with service)
การเรียนรู้แบบทีม	6. การสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ (Trusting) 7. การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน

กระบวนการจัดการเรียนรู้	คุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการ
(Team-based learning)	(Visionary to their followers)

เนื้อหาของชุดกิจกรรม

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 บทนำเข้าสู่การฝึกอบรม			
ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	เทคนิคการฝึกอบรม	ระยะเวลา
กิจกรรมที่ 1			
ทะลายกำแพงด้วยทีมสร้างสรรค์	1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทำความคุ้นเคยกัน 2. เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม 3. เกิดบรรยากาศการผ่อนคลาย สร้างบรรยากาศที่ดีในการฝึกอบรม	1. การระดมสมอง 2. เกมการบริหาร 3. การฝึกปฏิบัติในเวลาจำกัด 4. การอภิปราย	30 นาที
กิจกรรมที่ 2			
การให้ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการ	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการ	การบรรยายประกอบ Power Point และฉายวีดิทัศน์	60 นาที

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Altruism)			
ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	เทคนิคการเรียนรู้	ระยะเวลา
<u>กิจกรรมที่ 1</u>			
สร้างทีมสร้างงาน	1. เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ใฝ่บริการด้านการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม 2. เพื่อให้เกิดการตระหนักรู้ และพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม 3. เพื่อพัฒนาคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	1. เกมการบริหาร 2. การฝึกปฏิบัติในเวลาที่กำหนด 3. การอภิปราย	60 นาที
<u>กิจกรรมที่ 2</u>			
วันพักผ่อนของฉัน	1. เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม 2. เพื่อให้เกิดการตระหนักรู้ และพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม 3. เพื่อพัฒนาคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	1. การวิเคราะห์สถานการณ์ในเวลาที่กำหนด 2. การอภิปราย	60 นาที

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (Empowerment)			
ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	เทคนิคการเรียนรู้	ระยะเวลา
<u>กิจกรรมที่ 1</u>			
อักษรหรรษา	<p>1. เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการด้านการเสริมพลังอำนาจผู้ตาม</p> <p>2. เพื่อให้เกิดการตระหนัก และพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการด้านการเสริมพลังอำนาจผู้ตาม</p> <p>3. เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านการเสริมพลังอำนาจผู้ตาม</p>	<p>- นำอักษรตัวแรกในชื่อเล่น ภาษาอังกฤษของแต่ละคน มาสร้างคำใหม่ที่มี ความหมายที่แสดงถึง “การมีภาวะผู้นำ” หรือ “ภาวะผู้นำใ้บริการ” ที่ แสดงอัตลักษณ์ของกลุ่ม ที่บ่งบอกถึงการมีภาวะผู้นำใ้บริการ</p>	60 นาที
<u>กิจกรรมที่ 2</u>			
ความอ้วนเป็นเหตุ	<p>1. เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการด้านการเสริมพลังอำนาจผู้ตาม</p> <p>2. เพื่อให้เกิดการตระหนัก และพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการด้านการเสริมพลังอำนาจผู้ตาม</p> <p>3. เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านการเสริมพลังอำนาจผู้ตาม</p>	<p>1. การวิเคราะห์สถานการณ์ในเวลา ที่กำหนด</p> <p>2. การอภิปราย</p>	120 นาที

หน่วยการฝึกอบรมที่ 4 การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (Act with humanity)			
ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	เทคนิคการฝึกอบรม	ระยะเวลา
กิจกรรมที่ 1			
สถานการณ์การสอน สุขศึกษามารดา หลังคลอด	1. เพื่อพัฒนาความรู้ ความ เข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่ บริการด้านความอ่อนน้อม ถ่อมตน 2. เพื่อให้เกิดการตระหนัก และพัฒนาตนเองให้มี คุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่ บริการด้านความอ่อนน้อม ถ่อมตน 3. เพื่อเสริมสร้าง คุณลักษณะภาวะผู้นำด้าน ความอ่อนน้อมถ่อมตน	1. ให้สถานการณ์มารดา หลังคลอดที่มีคุณลักษณะ แตกต่างกัน 3 สถานการณ์ 2. แบ่งกลุ่มระดมความคิด ให้เห็น 3. แสดงบทบาทสมมติใน สถานการณ์ที่กลุ่มได้รับ - อภิปราย	180 นาที

หน่วยการฝึกอบรมที่ 5 การแสดงออกมด้วยความรัก (Exhibit love) และการนำด้วยการบริการ (Lead with service)

ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	เทคนิคการฝึกอบรม	ระยะเวลา
กิจกรรมที่ 1			
พยาบาลกับกู้ภัย	1. เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านการนำด้วยการบริการ 2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมตระหนักและพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านการบริการ 3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีคุณลักษณะที่แสดงออกถึงการนำด้วยการบริการ	1. รับชมวิดีโอคลิป 2. แบ่งกลุ่มระดมความคิดเห็น 3. อภิปราย	120 นาที

หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การแสดงออกมาด้วยความรัก (Exhibit love) และการนำด้วยการบริการ (Lead with service)

ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	เทคนิคการเรียนรู้	ระยะเวลา
กิจกรรมที่ 2			
การพยาบาลที่สัมผัสได้ด้วยหัวใจ	<p>1. เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านการนำด้วยการบริการและการแสดงออกมาด้วยความรัก</p> <p>2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมตระหนักและพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านการนำด้วยการบริการและการแสดงออกมาด้วยความรัก</p> <p>3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีคุณลักษณะที่แสดงออกถึงการนำด้วยการบริการและการแสดงออกมาด้วยความรัก</p>	<p>1. แบ่งกลุ่มระดมความคิดเห็น</p> <p>2. แสดงบทบาทสมมุติ (Role playing) ตามสถานการณ์ที่ได้รับ</p> <p>3. อภิปราย</p>	180 นาที

หน่วยการฝึกอบรมที่ 6 การสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ (Trusting)			
ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	เทคนิคการฝึกอบรม	ระยะเวลา
กิจกรรมที่ 1			
แพทย์วินิจฉัยว่าเป็น HIV Positive	<p>1. เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านการสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ</p> <p>2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมตระหนักและพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านการสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ</p> <p>3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีคุณลักษณะที่แสดงออกถึงการสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ</p>	<p>1. Case study มารดา หลังคลอด HIV positive</p> <p>2. แบ่งกลุ่มวิเคราะห์ และวางแผนการพยาบาลในสถานการณ์นี้</p> <p>3. อภิปราย</p>	120 นาที

หน่วยการฝึกอบรมที่ 7 สร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน (Visionary to their followers)			
ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	เทคนิคการฝึกอบรม	ระยะเวลา
กิจกรรมที่ 1			
เตรียมตัวอย่างไรให้ สอบผ่าน 8 วิชา	1. เพื่อพัฒนาความรู้ ความ เข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่ บริการด้านการสร้าง วิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน 2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรม ตระหนักและพัฒนาตนเอง ให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำ ใฝ่บริการด้านการสร้าง วิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน 3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมี คุณลักษณะที่แสดงออกถึง การสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อผู้ตามของตน	1. ให้ระดมความคิดเห็น 2. วางแผนการปฏิบัติงาน ร่วมกันเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ตามที่ กำหนดให้ 3. อภิปรายผล	60 นาที

ตารางการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างหน่วยการเรียนรู้กับองค์ประกอบภาวะผู้นำ
ใฝ่บริการ

หน่วยการเรียนรู้	องค์ประกอบภาวะผู้นำใฝ่บริการ						
	Altruism	Empowerment	humanity	love	service	Trusting	Visionary
หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม							
กิจกรรมที่ 1 สร้างทีมสร้างงาน	✓						
กิจกรรมที่ 2 วันพักผ่อนของฉัน	✓						✓
หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม							
กิจกรรมที่ 1 อักษรหรรษา		✓					
กิจกรรมที่ 2 ความอ้วนเป็นเหตุ		✓			✓		✓
หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 ความอ่อนน้อมถ่อมตน							
กิจกรรมที่ 1 สถานการณ์การสนทนา ศึกษามารดาหลังคลอด		✓	✓		✓		
หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การแสดงออกมาด้วยความรักและการนำด้วยการบริการ							
กิจกรรมที่ 1 พยาบาลกับกู้ภัย			✓	✓	✓		✓
กิจกรรมที่ 2 การพยาบาลที่สัมผัสได้ ด้วยหัวใจ			✓	✓	✓		
หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 การสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ							
กิจกรรมที่ 1 แพทย์วินิจฉัยว่าเป็น HIV positive					✓	✓	
หน่วยการเรียนรู้ที่ 7 การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน							
กิจกรรมที่ 1 เตรียมตัวอย่างไรให้สอบ ผ่าน 8 วิชา		✓					✓

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ระยะเวลาในการฝึกอบรม 3 วัน รวม 18 ชั่วโมง

สถานที่ในการฝึกอบรม

ห้องประชุม คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

ขั้นตอนการฝึกอบรม

ผู้วิจัยนำชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง และศึกษาผลการใช้และหาประสิทธิภาพ โดยการวัดหรือสังเกต (O_1) ก่อนการใช้ชุดกิจกรรมและหลังจากฝึกอบรมเสร็จแล้ว จะทำการวัดหรือสังเกต (O_2) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างก่อนและหลังการใช้ชุดกิจกรรม จากนั้นสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อชุดกิจกรรม โดยมีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1. ขั้นตอนเตรียมการฝึกอบรม

1.1 ผู้วิจัยติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณบดี คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ไปทดลองใช้ชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 21 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการดำเนินการวิจัย

1.2 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับคณบดี และรองคณบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนา นักศึกษา ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบแผนการพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาพยาบาลของคณะพยาบาลศาสตร์ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของงานวิจัยแนวทางการฝึกอบรมของชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลที่พัฒนาขึ้น และวางแผนในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม ทั้งในด้านการจัดตารางการเรียนรู้และระยะเวลาในการทำกิจกรรม จากนั้นขอความร่วมมือในการอำนวยความสะดวก เพื่อประสานงานและปฐมนิเทศ พร้อมทั้งชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานวิจัยให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ พร้อมทั้งแจกเอกสารคู่มือการฝึกอบรมให้กับนักศึกษาพยาบาลที่เข้ารับการฝึกอบรม อธิบายการใช้คู่มือและเอกสารต่าง ๆ ในการดำเนินการฝึกอบรม

1.3 ผู้วิจัยทบทวนรายละเอียดต่าง ๆ ของชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลและรายละเอียดกิจกรรมตามแผนเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน

1.4 ผู้วิจัยติดต่อประสานวิทยากรที่เกี่ยวข้อง และทีมกิจกรรม เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการใช้ชุดกิจกรรม รายละเอียดของการจัดกิจกรรมตามแผนเพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน

1.5 ผู้วิจัยคัดเลือกสื่อประกอบชุดกิจกรรม สรรวจความพร้อมของสถานที่ และอุปกรณ์ที่ต้องใช้ต่าง ๆ เช่น ห้องฝึกอบรม วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่ใช้ในชุดกิจกรรม ได้แก่ สื่อวีดิทัศน์ คอมพิวเตอร์ โปสเตอร์ กระดาษ ปากกา และอุปกรณ์อื่น ๆ ที่ใช้ในการทำชุดกิจกรรม

1.6 ผู้วิจัยจัดแผนกำหนดการฝึกอบรม

1.7 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานและเตรียมความพร้อม

2. ขั้นตอนการฝึกอบรม

2.1 ผู้วิจัยดำเนินการฝึกอบรมโดยใช้ชุดกิจกรรมตามระยะเวลาที่กำหนด โดยผู้วิจัยนำชุดกิจกรรมไปทดลองใช้ตามวัน เวลา ที่ได้กำหนดไว้เพื่อให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของชุดกิจกรรม กับนักศึกษากลุ่มทดลองจำนวน 21 คน ซึ่งทุกคนต้องเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเวลาที่กำหนด สำหรับสถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรมเป็นห้องประชุม คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ในระหว่างการทำกิจกรรม นักศึกษาจะได้เรียนรู้เป็นระยะพร้อมทั้งสรุปข้อคิดหรือการเรียนรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม บันทึกลงในแบบบันทึกการเรียนรู้ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้ และใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนในการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการอย่างต่อเนื่อง ลักษณะของการฝึกอบรมจะใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริง (simulation-based learning) และการเรียนรู้แบบทีม (Team-based learning) ดังนี้

กระบวนการจัดการเรียนรู้	คุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการ
การเรียนรู้แบบทีม (Team-based learning)	1. การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Altruism) 2. การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (Empowerment)
การใช้สถานการณ์จำลอง เสมือนจริง (simulation-based learning)	3. การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (Act with humanity) 4. การแสดงออกมด้วยความรัก (Exhibit love) 5. การนำด้วยการบริการ (Lead with service) 6. การสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ (Trusting)
การเรียนรู้แบบทีม (Team-based learning)	7. การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน (Visionary to their followers)

2.2 ผู้วิจัยกำหนดสถานการณ์จำลอง เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมใช้ทักษะการทำงานเป็นทีม ฝึกการวางแผน การแก้ไขปัญหา ฝึกการเป็นผู้นำและการเป็นสมาชิกทีม เพื่อประเมินผลหลังสิ้นสุดการฝึกอบรม

2.3 ผู้วิจัยใช้วิธีการประเมินเชิงคุณภาพกับองค์ประกอบต่าง ๆ ร่วมด้วยในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างการฝึกอบรม โดยใช้เครื่องมือต่าง ๆ เช่น ใบงาน แบบบันทึกการเรียนรู้ และแบบสะท้อนคิด การสังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของนักศึกษาและกลุ่ม การสุ่มสัมภาษณ์ นักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมอย่างไม่เป็นทางการถึงความรู้สึกและประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม และการวางแผนเพื่อนำความรู้และประสบการณ์ในการเรียนรู้ไปใช้ในการทำงานต่อไป

2.4 เครื่องมือที่ใช้ในการฝึกอบรม คือ ชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว

3. ขั้นตอนและประเมินผลกิจกรรม

3.1 ผู้วิจัยนำแบบประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำให้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเองก่อนและหลังการฝึกอบรม

3.2 ผู้วิจัยสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในระหว่างการฝึกอบรม

3.3 ผู้วิจัยประเมินคุณภาพจากผลงานที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำระหว่างการฝึกอบรม

3.4 ผู้วิจัยนำแบบประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินหลังสิ้นสุดการฝึกอบรม

3.5 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารประกอบกิจกรรมในการฝึกอบรม นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อประเมินประสิทธิผลของกิจกรรม

4. สื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม

1. เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องฉายภาพโปรเจคเตอร์พร้อมจอรับภาพ
2. เอกสารประกอบการทำกิจกรรมต่าง ๆ และใบงานกิจกรรมทุกกิจกรรม
3. Power Point และวิดีโอทัศน์
4. Standard Patient
5. เครื่องมือรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบบันทึกการเรียนรู้ แบบประเมินภาวะผู้นำ
ใฝ่บริการ สำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา แบบสังเกตพฤติกรรมและการมีส่วนร่วม
ในกิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา แบบ
ประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษา
พยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

เทคนิคการฝึกอบรม

เทคนิคที่ใช้ในการฝึกอบรม ใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบผสมผสานวิธี ได้แก่ การบรรยาย (Lecture) การอภิปราย (Discussion) การโค้ช (Coaching) การระดมสมอง (Brainstorming) การประชุมกลุ่มย่อย (Small group discussion) เกมการบริหาร และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จำลองเสมือนจริงที่กำหนด โดยเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางและมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม

การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม

การวัดและการประเมินผลการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา กำหนดการวัดและประเมินผลเป็นสามส่วน เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ดังนี้

ส่วนที่ 1 การประเมินภาวะผู้นำใฝ่บริการ จากแบบประเมินภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อประเมินคุณลักษณะของนักศึกษาพยาบาลในด้านการมีภาวะผู้นำใฝ่บริการ จากการใช้ชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

1. ก่อนการเข้าร่วมการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเองเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการ โดยใช้แบบประเมินภาวะผู้นำใฝ่บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert, 1967) จำนวน 30 ข้อ

2. ขณะและหลังการทำกิจกรรมทุกวันของการฝึกอบรม ผู้ช่วยวิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมใช้แบบสังเกตพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมคนอื่นในกลุ่ม

ส่วนที่ 2 การประเมินผลการใช้ชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา โดยใช้แบบประเมินภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา หลังการจัดกิจกรรมฝึกอบรมประมาณ 1 สัปดาห์ เพื่อประเมินความสามารถในการนำสิ่งที่ได้รับจากการเรียนรู้เกี่ยวกับชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ไปปรับใช้กับการปฏิบัติจริงให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพ และแสดงพฤติกรรมตรงกับสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรม แบบประเมินภาวะผู้นำใ้บริการนี้เป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งเป็นการประเมินตนเองของผู้เข้าอบรม โดยประเมินภายหลังการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมไปแล้ว 1 สัปดาห์ เพื่อติดตามผล โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเอง เกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการ โดยใช้แบบประเมินภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเป็นชุดเดียวกันกับก่อนเข้าร่วมการฝึกอบรม

ส่วนที่ 3 การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการฝึกอบรม หลังการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม โดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจต่อการอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อประเมินว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อชุดกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

เกณฑ์การประเมินผล

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การประเมินการจัดฝึกอบรม ดังนี้

ส่วนที่ 1 การประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการ

1. คะแนนเฉลี่ยรวมของภาวะผู้นำใ้บริการ โดยใช้แบบประเมินภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา หลังการเข้าร่วมการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมการฝึกอบรม

2. คะแนนเฉลี่ยรวมของระดับคุณลักษณะที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงออกมากกว่าหรือเท่ากับ 3.51 โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของนักศึกษาในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของนักศึกษาในระดับมาก
- 3 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของนักศึกษาในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของนักศึกษาในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของนักศึกษาในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 การประเมินผลการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ สำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

คะแนนคุณลักษณะของนักศึกษาพยาบาลที่เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละทักษะ
ไม่ต่ำกว่า 3.00 และคะแนนเฉลี่ยรวมของคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการมากกว่าหรือเท่ากับ
3.51 โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการ ฝึกอบรม

คะแนนเฉลี่ยรวมของความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมมากกว่าหรือเท่ากับ 3.51
โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3

แผนการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำไปบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล ในสถาบันอุดมศึกษา

กำหนดการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำไปบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา เป็นการรวบรวม แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ และนำมาบูรณาการอย่างสอดคล้อง เพื่อสร้างกิจกรรมสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม สำหรับเป็นแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำไปบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งการฝึกอบรมครั้งนี้ประกอบด้วยกิจกรรมการฝึกอบรม 11 กิจกรรม รวมเวลาการฝึกอบรม 18 ชั่วโมง ดังนี้

การปฐมนิเทศ	ระยะเวลา 30 นาที
หน่วยการฝึกอบรมที่ 1 บทนำเข้าสู่การฝึกอบรม	ระยะเวลา 90 นาที
กิจกรรมที่ 1 ทะลายกำแพงด้วยทีมสร้างสรรค์	ระยะเวลา 30 นาที
กิจกรรมที่ 2 การให้ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำไปบริการ	ระยะเวลา 60 นาที
หน่วยการฝึกอบรมที่ 2 การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Altruism)	ระยะเวลา 120 นาที
กิจกรรมที่ 1 สร้างทีมสร้างงาน	ระยะเวลา 60 นาที
กิจกรรมที่ 2 วันพักผ่อนของฉัน	ระยะเวลา 60 นาที
หน่วยการฝึกอบรมที่ 3 การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (Empowerment)	ระยะเวลา 180 นาที
กิจกรรมที่ 1 อักษรหรรษา	ระยะเวลา 60 นาที
กิจกรรมที่ 2 ความอ้วนเป็นเหตุ	ระยะเวลา 120 นาที
หน่วยการฝึกอบรมที่ 4 การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (Act with humanity)	ระยะเวลา 180 นาที
กิจกรรมที่ 1 สถานการณ์การสอนสุขศึกษามารดาหลังคลอด	ระยะเวลา 180 นาที
หน่วยการฝึกอบรมที่ 5 การแสดงออกมาด้วยความรัก (Exhibit love) และการนำด้วยการบริการ (Lead with service)	ระยะเวลา 300 นาที
กิจกรรมที่ 1 พยาบาลกับกู้ภัย	ระยะเวลา 120 นาที
กิจกรรมที่ 2 การพยาบาลที่สัมผัสได้ด้วยหัวใจ	ระยะเวลา 180 นาที

หน่วยการฝึกอบรมที่ 6 สร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ (Trusting)	ระยะเวลา 120 นาที
กิจกรรมที่ 1 แพทย์วินิจฉัยว่าเป็น HIV positive	ระยะเวลา 120 นาที
หน่วยการฝึกอบรมที่ 7 สร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน (Visionary to their followers)	ระยะเวลา 60 นาที
กิจกรรมที่ 1 เตรียมตัวอย่างไรให้สอบผ่าน 8 วิชา	ระยะเวลา 60 นาที
รวมระยะเวลา	18 ชั่วโมง



กำหนดการฝึกอบรม
“ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บริการสำหรับ
นักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา”
ระหว่างวันที่ 27 – 29 มีนาคม 2566
ณ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

.....
27 มีนาคม 2566

- 08.00 – 08.30 น. ลงทะเบียน
- 08.30 – 09.00 น. ปฐมนิเทศ
 ทีมวิทยากรผู้นำการฝึกอบรมแนะนำตัวและกล่าวต้อนรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม
 ผู้เข้ารับการประเมินทำแบบประเมิน ภาวะผู้นำให้บริการสำหรับนักศึกษา
 พยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา
- 09.00 – 09.30 น. ฝึกอบรมหน่วยการฝึกอบรมที่ 1: บทนำเข้าสู่การฝึกอบรม
 กิจกรรมที่ 1: ทะลายกำแพงด้วยทีมสร้างสรรค์
- 09.30 – 10.30 น. กิจกรรมที่ 2: การให้ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำให้บริการ
- 10.30 – 10.45 น. พักรับประทานอาหารว่าง
- 10.45 – 12.00 น. หน่วยการฝึกอบรมที่ 2 การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Altruism)
 กิจกรรมที่ 1 กิจกรรมสร้างทีมสร้างงาน
- 12.00 – 13.00 น. พักรับประทานอาหารกลางวัน
- 13.00 – 14.45 น. หน่วยการฝึกอบรมที่ 2 การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Altruism)
 กิจกรรมที่ 2 วันพักผ่อนของฉัน
- 14.45 – 15.00 น. พักรับประทานอาหารว่าง
- 15.00– 16.00 น. หน่วยการฝึกอบรมที่ 3 การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (Empowerment)
 กิจกรรมที่ 1 อักษรหรรษา

28 มีนาคม 2566

- 08.30 – 09.00 น. ลงทะเบียน
- 09.00 – 10.30 น. หน่วยการฝึกอบรมที่ 3 การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (Empowerment)
กิจกรรมที่ 2 ความอ้วนเป็นเหตุ
- 10.30 – 10.45 น. พักรับประทานอาหารว่าง
- 10.45 – 12.00 น. หน่วยการฝึกอบรมที่ 4 การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (Act with humanity)
กิจกรรมที่ 1 สถานการณ์การสอนสุขศึกษามารดาหลังคลอด
- 12.00 – 13.00 น. พักรับประทานอาหารกลางวัน
- 13.00 – 14.30 น. กิจกรรมที่ 1 สถานการณ์การสอนสุขศึกษามารดาหลังคลอด (ต่อ)
- 14.30 – 14.45 น. พักรับประทานอาหารว่าง
- 14.45 – 16.45 น. หน่วยการฝึกอบรมที่ 5 การแสดงออกมาด้วยความรัก (Exhibit love) และ
การนำด้วยการบริการ (Lead with service)
กิจกรรมที่ 1 พยาบาลกับกู้ภัย

29 มีนาคม 2566

- 08.00 – 08.30 น. ลงทะเบียน
- 08.30 – 10.30 น. หน่วยการฝึกอบรมที่ 5 การแสดงออกมาด้วยความรัก (Exhibit love) และ
การนำด้วยการบริการ (Lead with service)
กิจกรรมที่ 2 การพยาบาลที่สัมผัสได้ด้วยหัวใจ
- 10.30 – 10.45 น. พักรับประทานอาหารว่าง
- 10.45 – 12.00 น. กิจกรรมที่ 2 การพยาบาลที่สัมผัสได้ด้วยหัวใจ (ต่อ)
- 12.00 – 13.00 น. พักรับประทานอาหารกลางวัน
- 13.00 – 14.30 น. หน่วยการฝึกอบรมที่ 6 สร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ (Trusting)
กิจกรรมที่ 1 แพทย์วินิจฉัยว่าเป็น HIV positive
- 14.30 – 14.45 น. พักรับประทานอาหารว่าง
- 14.45 – 15.45 น. หน่วยการฝึกอบรมที่ 7 สร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน (Visionary to their followers)
กิจกรรมที่ 1 เตรียมตัวอย่างไรให้สอบผ่าน 8 วิชา
- 14.45 – 16.30 น. พิธีปิดกิจกรรมฝึกอบรม

ปฐมนิเทศ

ระยะเวลา 30 นาที

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับรู้จุดมุ่งหมาย แนวทางปฏิบัติ วัน เวลา สถานที่ ในการฝึกอบรม
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และสร้างความคุ้นเคยกับทีม วิทยากรผู้นำการฝึกอบรม วิทยากรผู้ช่วย และผู้เข้ารับการฝึกอบรมคนอื่น โดยการทักทายและ แนะนำตัว
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบ กฎ กติกา เกณฑ์การประเมิน และการทำกิจกรรม ในการฝึกอบรม

สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้

1. กระดาษทำป้ายชื่อสีต่าง ๆ ปากกาเมจิก เชือก
2. แบบประเมินภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

ขั้นตอนการฝึกอบรม

1. ทีมวิทยากรการฝึกอบรมพบผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทักทาย และต้อนรับเข้าสู่การ ฝึกอบรม
2. ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำป้ายชื่อ โดยใช้กระดาษสีที่ทีมวิทยากรเตรียมไว้ในกระเป๋า ลงทะเบียน แยกสีตามกลุ่ม เพื่อให้สะดวกในการติดต่อสื่อสาร และทำกิจกรรมกลุ่มระหว่าง การ ฝึกอบรม
3. ทีมวิทยากรการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันสร้างข้อตกลงในการทำ กิจกรรมร่วมกัน ได้แก่ การตั้งชื่อกลุ่ม ระเบียบวินัยในการทำกิจกรรมกลุ่ม
4. ทีมวิทยากรการฝึกอบรมเก็บแบบประเมินภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษา พยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

ประเด็นที่ได้จากการฝึกอบรม

หลังเสร็จกิจกรรมทุกกิจกรรม ให้ผู้เข้าอบรมประชุมอภิปรายกันภายในกลุ่ม แล้วช่วยกัน หา key success factors ว่าในการทำกิจกรรมนั้น ๆ มีอะไรที่ทำให้สำเร็จ หรือถ้าไม่ประสบความสำเร็จ ให้อภิปรายร่วมกันว่าเกิดจากอะไร และให้ผู้เข้าอบรมนำเสนอ key success factors หรือปัญหาที่ทำให้ไม่ประสบความสำเร็จ ต่อจากการนำเสนอผลของการทำกิจกรรม และวิทยากร สรุปกิจกรรม หรือ key success factors ทุกกิจกรรม ซึ่งมีแนวทางในการฝึกอบรมเพื่อความเข้าใจ ที่ตรงกัน ดังนี้

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 บทนำเข้าสู่การฝึกอบรม

ระยะเวลา 90 นาที

สาระสำคัญ

บทนำเข้าสู่การฝึกอบรมจัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ผ่อนคลาย และมีโอกาสปรับตัวพร้อมทั้งได้ทำความรู้จักกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมคนอื่น ผ่านการทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นทีมเดียวกัน เสริมสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร ทะลายนกำแพงความขัดแย้งระหว่างบุคคล เห็นพฤติกรรมที่เป็นมุมมองใหม่ กล้าแสดงความคิดเห็นที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำกิจกรรมด้วยพลังแห่งทีมสร้างสรรค์ ทราบถึงระเบียบการปฏิบัติระหว่างการฝึกอบรม รวมถึงเนื้อหาที่เป็นสาระประโยชน์สำคัญของการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย 2 กิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 ทะลายนกำแพงด้วยทีมสร้างสรรค์

คำชี้แจง

แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็น 3 กลุ่ม ๆ ละ 7 คนและให้ร่วมรับฟังกติกาขั้นตอนการฝึกอบรมที่ต้องปฏิบัติในการทำกิจกรรม และเข้าร่วมกิจกรรมตลอดระยะเวลาในการทำกิจกรรมจนเสร็จสิ้นกระบวนการ

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทำความคุ้นเคยกัน
2. เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม
3. เกิดบรรยากาศการผ่อนคลาย สร้างบรรยากาศที่ดีในการฝึกอบรม

เนื้อหา/ประสบการณ์การเรียนรู้

เนื้อหา

กิจกรรมนี้เป็นการฉีกกระดาษ A4 อย่างต่อเนื่องให้ยาวที่สุดและไม่ใช้อุปกรณ์ใด ๆ ในการต่อกระดาษเพื่อเพิ่มความยาว กำหนดเวลาในการระดมสมองรวมถึงการทำกิจกรรมในการฉีกกระดาษในเวลา ที่กำหนดรวมไม่เกิน 10 นาที หลังจากนั้นให้แต่ละกลุ่มนำเสนอผลงานที่ทำสำเร็จ โดยกลุ่มไหนฉีกกระดาษได้ยาวที่สุด กลุ่มนั้นชนะการแข่งขัน และให้แต่ละกลุ่มอธิบายวิธีการฉีกกระดาษของตนเองและแนวคิด ว่าทำไมเลือกฉีกกระดาษด้วยวิธีนั้น

ประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้รับ

เมื่อเสร็จสิ้นกิจกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความสนุกสนาน มีความคุ้นเคยกัน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม และสร้างบรรยากาศที่ดีในการฝึกอบรม อีกทั้งกิจกรรมนี้ยังช่วยพัฒนาความสามารถด้านการคิดและการแก้ปัญหา

สื่อการเรียนรู้

1. กระดาษ A4

วิธีการเรียนรู้/การดำเนินกิจกรรม

กิจกรรมนี้เป็นการเรียนรู้แบบทีม (Team-based learning) โดยมีเทคนิคการฝึกอบรม ดังนี้

1. การระดมสมอง
2. เกมการบริหาร
3. การฝึกปฏิบัติในเวลาจำกัด
4. การอภิปราย

ขั้นตอนการฝึกอบรม

1. วิทยากรผู้ว่าการฝึกอบรมชี้แจงวัตถุประสงค์ ความสำคัญ และขั้นตอนของการฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบ
2. วิทยากรผู้ว่าการฝึกอบรมแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็น 3 กลุ่ม ๆ ละ 7 คน
3. วิทยากรผู้ว่าการฝึกอบรมแจกกระดาษ A4 กลุ่มละ 1 แผ่น
4. วิทยากรผู้ว่าการฝึกอบรมชี้แจงกติกาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบและทำความเข้าใจ
5. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมทำกิจกรรมตามกติกา
6. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประชุมกลุ่มเพื่ออภิปรายวิธีการทำกิจกรรม และระดมสมองเพื่อหา key success factors ของการทำกิจกรรมนี้ได้สำเร็จ ในกรณีที่กิจกรรมไม่สำเร็จ เช่น กระดาษขาดก่อนที่จะฉีกเสร็จ เป็นต้น ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันอภิปรายว่าสาเหตุใดที่ทำให้ไม่ประสบความสำเร็จ
7. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละกลุ่ม นำเสนอวิธีการในแต่ละขั้นตอนของการฉีกกระดาษให้ยาวที่สุด อภิปรายข้อดี ข้อด้อยของแต่ละวิธีการที่แต่ละกลุ่มใช้ และนำเสนอ key success factors หรือปัจจัยที่ทำให้กิจกรรมไม่ประสบความสำเร็จ
8. วิทยากร สรุปกิจกรรม และ key success factors ที่ได้จากผู้เข้ารับการฝึกอบรม

กติกา

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละกลุ่มชี้กระดาษ A4 ให้ยาวที่สุด โดยที่กระดาษไม่ขาด
เวลาที่ใช้ ระยะเวลา 30 นาที

การประเมินผล

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคุ้นเคยกันมากขึ้น
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมปรึกษาหารือกันภายในกลุ่ม
3. เกิดบรรยากาศที่ผ่อนคลายในการฝึกอบรม

กิจกรรมที่ 2 การให้ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการ

คำชี้แจง

การให้ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการใช้เวลาในการบรรยายทั้งสิ้น 60 นาที ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าร่วมกิจกรรมตลอดระยะเวลาในการทำกิจกรรมจนเสร็จสิ้นกระบวนการเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการ

จุดมุ่งหมาย

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการ

เนื้อหา/ประสบการณ์การเรียนรู้

ภาวะผู้นำใ้บริการ (servant leadership theory) หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกถึง การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน การแสดงออกมด้วยความรัก การนำด้วยการบริการ การสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ และการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน ดังนี้

1. **การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Altruism)** คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกถึง การยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว มีความเสียสละโดยไม่คำนึงถึงเรื่องผลประโยชน์ส่วนตัวที่จะได้รับ พัฒนาความรู้ ความสามารถของตน เพื่อจะได้ใช้ความรู้ในการช่วยเหลือผู้อื่นได้มากขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและสังคม มีความรับผิดชอบต่อตน ต่องานที่ได้รับมอบ

หมาย รับผิดชอบในการดูแลผู้ป่วย และรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม

2. **การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (Empowerment)** คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกถึงการให้เกียรติ ยอมรับค่านิยม ความเชื่อ การตัดสินใจของผู้รับบริการและครอบครัว ใช้กระบวนการส่งเสริมให้ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นมีอิสระในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหา สามารถดึงศักยภาพที่มีอยู่ภายในของบุคคลมาใช้ในการดูแลและสร้างเสริม

สุขภาพของผู้รับบริการ และเพิ่มศักยภาพของบุคคลมาใช้ในการดูแลและสร้างเสริมสุขภาพของผู้รับบริการ และเพิ่มศักยภาพของครอบครัวและผู้ดูแล โดยการให้ข้อมูล แนะนำ ชี้แนะ หรือให้คำปรึกษา เพื่อส่งเสริมให้ผู้ป่วยและผู้ดูแล ได้เรียนรู้ เพิ่มช่องทางประกอบการตัดสินใจในทางเลือกที่เหมาะสม ร่วมตัดสินใจในการดูแลรักษา และส่งเสริมการปฏิบัติในการดูแลสุขภาพตนเองได้อย่างถูกต้อง

3. การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (Act with humanity) คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกทางกายและวาจา การแสดงออกทางกายด้วยความจริงใจ แสดงกิริยาท่าทางที่สุภาพ อ่อนโยน นุ่มนวล ไม่หยาบกระด้าง ไม่ทำท่าหยิ่งยโส ไม่มองคนด้วยสายตาเหยียดหยาม แสดงความเคารพผู้อื่นโดยไม่ยกตนข่มท่าน เคารพผู้ใหญ่กว่าทั้งด้านวัยวุฒิและคุณวุฒิ รู้จักให้เกียรติผู้อื่น พุดความจริงด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ไม่หยาบคาย นุ่มนวล รู้จักใช้คำพูดกับผู้อื่นอย่างเหมาะสม ถูกกาลเทศะ

และถูกกับบุคคล แสดงออกถึงความเต็มใจในการให้บริการด้วยความรักความเมตตา มีความอ่อนน้อมถ่อมตนโดยคำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมและความเป็นส่วนตัวของผู้รับบริการ ใส่ใจในทุกปัญหาของผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง

4. การแสดงออกด้วยความรัก (Exhibit love) คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกให้เห็นถึง ความเมตตา กรุณา ท่วงไຍ และหวังดีต่อผู้อื่น เอาใจใส่ผู้ป่วยด้วยความเต็มใจ เชื้อในส่วนตัวของผู้อื่น และมีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่บวก เอาใจใส่ดูแลผู้อื่นอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นผู้รับบริการหรือเพื่อนร่วมงาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเมตตา จริงใจในการดูแลเพื่อเป้าหมายให้ผู้ป่วยหายจากการเจ็บป่วยและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

5. นำด้วยการบริการ (Lead with service) คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกด้วยความเต็มใจให้บริการ ปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วย โดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง เคารพสิทธิของผู้ป่วย ให้บริการพยาบาลภายใต้มาตรฐานการพยาบาล โดยมีคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลภายใต้กฎหมายวิชาชีพ ให้การพยาบาลด้วยความรัก ความเมตตา เอาใจใส่ในความทุกข์ของผู้รับบริการ จริงใจในการดูแล มีการตระหนักรู้ (Awareness) ในตนเองและในเรื่องทั่วไป รวมทั้งตระหนักรู้ในการมี คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล โดยเคารพสิทธิของผู้ป่วย เคารพความแตกต่างของผู้ป่วย ไม่ว่าจะเป็ความเชื่อ ศาสนา วัฒนธรรม

6. สร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ (Trusting) คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกให้เห็นถึง ความน่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจ ให้กับบุคคลอื่นยอมรับ ว่าเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้ในวิชาชีพการพยาบาล เป็นผู้มีความคุณธรรม จรรยาบรรณในการให้การพยาบาล ทำให้ผู้รับบริการหรือเพื่อนร่วมทีมรู้สึกพึงพอใจ มีความเชื่อมั่น และรักษาข้อมูลความลับของผู้รับบริการ รวมถึงการให้ความเชื่อมั่นต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ หรือพยาบาลร่วมทีม หรือ ผู้ป่วย โดยมีความเชื่อว่าบุคคลนั้นเป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีความเปิดเผย ให้ความสนใจ ห่วงใย และให้ความเชื่อในคำพูด การกระทำ และการตัดสินใจของบุคคลอื่น

7. สร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน (Visionary to their followers) คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกให้เห็นถึง การมีความคิดและมุมมองที่กว้างไกล มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถบริหารตนเองให้อยู่ในระเบียบวินัย เป็นแบบอย่างที่ดี ให้ผู้อื่นกระทำตาม สามารถวางแผน และปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานการพยาบาลร่วมกับทีมได้อย่างเหมาะสม และสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ปัญหาที่จะเกิดขึ้น และสามารถแก้ไขปัญหาได้ รวมทั้งคาดการณ์ผลลัพธ์การพยาบาลที่จะเกิดขึ้นได้

สื่อการเรียนรู้

เอกสารความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเฝ้บริการ

วิธีการเรียนรู้/การดำเนินกิจกรรม

การบรรยายโดยใช้ Power point และฉายวีดิทัศน์

ขั้นตอนการฝึกอบรม

ฟังบรรยายเกี่ยวกับภาวะผู้นำเฝ้บริการและร่วมแสดงความคิดเห็น

เวลาที่ใช้ ระยะเวลา 60 นาที

การประเมินผล

1. บอกความหมายของภาวะผู้นำเฝ้บริการได้
2. อธิบายคุณลักษณะภาวะผู้นำเฝ้บริการของนักศึกษาพยาบาลได้
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสนใจฟัง ร่วมตอบคำถาม และแสดงความคิดเห็น และสามารถตอบคำถามได้

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Altruism)

สาระสำคัญ

การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Altruism) เป็นคุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกถึง การยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว มีความเสียสละโดยไม่คำนึงถึงเรื่องผลประโยชน์ส่วนตัวที่จะได้รับ พัฒนาความรู้ ความสามารถของตน เพื่อจะได้ใช้ความรู้ในการช่วยเหลือผู้อื่นได้มากขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและสังคม มีความรับผิดชอบต่อตน ต่องานที่ได้รับมอบหมาย รับผิดชอบในการดูแลผู้ป่วย และรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม

กิจกรรมที่ 1 สร้างทีมสร้างงาน

คำชี้แจง

แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็น 3 กลุ่ม ๆ ละ 7 คนและให้ร่วมรับฟังกติกา ขั้นตอนการฝึกอบรมที่ต้องปฏิบัติในการทำกิจกรรม และเข้าร่วมกิจกรรมตลอดระยะเวลาในการทำกิจกรรมจนเสร็จสิ้นกระบวนการ

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำไปบริการด้านการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม
2. เพื่อให้เกิดการตระหนักและพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำไปบริการด้านการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม
3. เพื่อพัฒนาคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

เนื้อหา/ประสบการณ์การเรียนรู้

เนื้อหา

กิจกรรมนี้เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมภาวะผู้นำไปบริการ ด้านการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม โดยการใช้การเรียนรู้แบบทีม (Team-based Learning) (Michaelson, 2002) ซึ่งกิจกรรมนี้เน้นรูปแบบการทำกิจกรรมที่พัฒนาความสามารถในการคิด การแก้ปัญหา ของผู้เข้าอบรม เน้นความร่วมมือในการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนากระบวนการคิดด้านการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม โดยแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็น 3 กลุ่ม ๆ ละ 7 คน ซึ่งมีวิธีการจัดกิจกรรม ดังนี้

วิทยากรมอบของซึ่งภายในบรรจุกระดาษรูปทรงต่าง ๆ ให้สมาชิกกลุ่มทุกคน ๆ ละ 1 ซอง ทั้งนี้ในแต่ละกลุ่มจะมีสมาชิก 1 คน ที่ได้รับซองชิ้นส่วนที่สามารถต่อได้เป็นรูปสี่เหลี่ยมผืนผ้าถูกต้องตั้งแต่ครั้งแรก

กติกาให้ผู้เข้าอบรมต่อกระดาษที่ได้รับให้เป็นรูปสี่เหลี่ยมผืนผ้า และสามารถแลกเปลี่ยนชิ้นส่วนกระดาษในชุดของตนเองกับเพื่อนได้ โดยจะต้องยื่นกระดาษที่ต้องการให้เพื่อนไปไว้หน้าคนที่เราต้องการจะมอบให้ ทั้งนี้ห้ามใช้เสียง ชี้ หรือทำท่าทางที่จะบอกใบ้ให้สมาชิกในกลุ่มรู้ว่าจะต้องเอาชิ้นส่วนกระดาษให้ใครหรือจะขอชิ้นส่วนจากใคร ต้องเป็นการมอบชิ้นส่วนให้ด้วยความสมัครใจเท่านั้น กลุ่มใดต่อสี่เหลี่ยมผืนผ้าถูกต้องครบทุกคน กลุ่มนั้นชนะการแข่งขัน ให้เวลา 15 นาที ในรอบที่ 1 หากยังไม่มีกลุ่มใดต่อสี่เหลี่ยมผืนผ้าได้ครบทุกคน ให้ทำกิจกรรมต่ออีกในรอบที่ 2 หากยังไม่มีกลุ่มใดต่อได้สี่เหลี่ยมผืนผ้าได้ครบทุกคนอีก ต่อเวลาในรอบที่ 3 โดยให้เวลาในการต่อรอบละ 15 นาที เมื่อครบ 3 รอบ ยังไม่มีกลุ่มใดชนะ ให้สิ้นสุดการทำกิจกรรม

ประสบการณ์การเรียนรู้

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนากระบวนการคิด การแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

สื่อการเรียนรู้

1. กระดาษแข็งรูปทรงต่าง ๆ ที่ประกอบเป็นรูปทรงสี่เหลี่ยมผืนผ้า

วิธีการเรียนรู้/การดำเนินกิจกรรม

กิจกรรมนี้เป็นการเรียนรู้แบบทีม (Team-based learning) โดยมีเทคนิคการฝึกอบรมดังนี้

1. เกมการบริหาร
2. การฝึกปฏิบัติในเวลาที่จำกัด
3. การอภิปราย

ขั้นตอนการฝึกอบรม

1. วิทยากรผู้นำการฝึกอบรมชี้แจงวัตถุประสงค์ ความสำคัญ และขั้นตอนของการฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบ
2. วิทยากรผู้นำการฝึกอบรมแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็น 3 กลุ่ม ๆ ละ 7 คน
3. วิทยากรผู้นำการฝึกอบรมแจกซองกระดาษที่เตรียมไว้กลุ่มละ 7 ซุด

4. วิทยากรผู้นำการฝึกอบรมชี้แจงกติกาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบและทำความเข้าใจ
5. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมทำกิจกรรมตามกติกา
6. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประชุมกลุ่มเพื่ออภิปรายวิธีการทำกิจกรรม และระดมสมองเพื่อหา key success factors ของการทำกิจกรรมนี้ได้สำเร็จ ในกรณีที่กิจกรรมไม่สำเร็จ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันอภิปรายว่าสาเหตุใดที่ทำให้ไม่ประสบความสำเร็จ

กติกา

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนต่อกระดาษของตนเองเป็นสี่เหลี่ยมผืนผ้า สามารถมอบชิ้นส่วนให้เพื่อน ๆ ในทีมได้โดยวิธียื่นให้ แต่ห้ามคุย หรือ ปรีะทากัน ห้ามชี้ หรือทำท่าทางบอกใบ้
2. กลุ่มที่ต่อสี่เหลี่ยมผืนผ้าถูกต้องครบทุกคน จะชนะการแข่งขัน

เวลาที่ใช้ ระยะเวลา 60 นาที

การประเมินผล

1. ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการด้านการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม
2. ผู้เข้าอบรมตระหนักและพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการด้านการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม
3. ผู้เข้าอบรมมีคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

กิจกรรมที่ 2 วันพักผ่อนของฉัน

คำชี้แจง

แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็น 5 กลุ่ม ๆ ละ 4-5 คนและให้ร่วมรับฟังกติกาขั้นตอนการฝึกอบรมที่ต้องปฏิบัติในการทำกิจกรรม และเข้าร่วมกิจกรรมตลอดระยะเวลาในการทำกิจกรรมจนเสร็จสิ้นกระบวนการ

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการด้านการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม
2. เพื่อให้เกิดการตระหนักและพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการด้านการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม
3. เพื่อพัฒนาคุณลักษณะการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

เนื้อหา/ประสบการณ์การเรียนรู้

เนื้อหา

กิจกรรมนี้เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมภาวะผู้นำใฝ่บริการ ด้านการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม โดยการใ้การเรียนรู้แบบทีม (Team-based Learning) (Michaelson, 2002) ซึ่งกิจกรรมนี้เน้นรูปแบบการทำกิจกรรมที่พัฒนาความสามารถในการคิด การแก้ปัญหา ของผู้เข้าอบรม เพื่อพัฒนากระบวนการคิดด้านการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม โดยแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็น 5 กลุ่ม ๆ ละ 4-5 คน มี 2 สถานการณ์ ใช้วิธีจับฉลากในการเลือกสถานการณ์ โดยให้ผู้เข้าอบรมในแต่ละกลุ่มวิเคราะห์สถานการณ์และเสนอวิธีการแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไข แล้วออกมานำเสนอในสถานการณ์ที่กลุ่มได้รับ ซึ่งมีสถานการณ์ดังนี้

สถานการณ์ที่ 1 พยาบาล A ลาพักร้อน 5 วัน ระหว่างวันที่ 8-12 เมษายน 2566 หลังจากที่ไม่ได้กลับบ้านต่างจังหวัดนาน 3 เดือน แต่ได้รับสายจากหัวหน้าแผนกว่า “ขอให้มาทำงานในวันที่ 9 เมษายน 2566 เนื่องจากพยาบาล B ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และไม่สามารถหาใครมาขึ้นเวรได้ จึงจำเป็นต้องให้พยาบาล A มาช่วยปฏิบัติหน้าที่แทน” หากท่านเป็นพยาบาล A ท่านจะทำอย่างไร

สถานการณ์ที่ 2 พยาบาล C ลาพักร้อน 10 วันเพื่อที่จะเดินทางไปเที่ยวฝรั่งเศส โดยที่วีซ่าผ่านแล้ว ตัวเครื่องบินที่พัก ชำระเงินเรียบร้อยแล้วรวม 120,000 บาท แต่ในแผนกมีพยาบาลติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จำนวน 2 คน พยาบาลในเวรจึงขาดไป 2 คน หัวหน้าแผนกจึงขอให้ท่านมาช่วยขึ้นเวร แต่ในวันที่มาขึ้นเวรนั้นตรงกับวันแรกของการเดินทาง หากท่านเป็นพยาบาล C ท่านจะทำอย่างไร

ประสบการณ์การเรียนรู้

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนากระบวนการคิด การแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

สื่อการเรียนรู้

สถานการณ์จำลอง 2 สถานการณ์

วิธีการเรียนรู้/การดำเนินกิจกรรม

กิจกรรมนี้เป็นการเรียนรู้แบบทีม (Team-based learning) โดยมีเทคนิคการฝึกอบรมดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานการณ์ในเวลาที่กำหนด
2. การอภิปราย

ขั้นตอนการฝึกอบรม

1. วิทยากรผู้นำการฝึกอบรมชี้แจงวัตถุประสงค์ ความสำคัญ และขั้นตอนของการฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบ
2. วิทยากรผู้นำการฝึกอบรมแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็น 5 กลุ่ม ๆ ละ 4-5 คน
3. วิทยากรผู้นำการฝึกอบรมให้ตัวแทนกลุ่มจับฉลาก กลุ่มละ 1 สถานการณ์
4. วิทยากรผู้นำการฝึกอบรมชี้แจงกติกาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบและทำความเข้าใจ
5. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมทำกิจกรรมตามกติกา
6. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประชุมกลุ่มเพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็น แล้วออกมา
นำเสนอ

กติกา

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละกลุ่มระดมความคิดเห็น ในเวลาที่กำหนดให้แล้ว
ออกมานำเสนอ

เวลาที่ใช้ ระยะเวลา 60 นาที

การประเมินผล

1. ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำไปบริการด้านการคำนึงถึง
ประโยชน์ส่วนรวม
2. ผู้เข้าอบรมตระหนักและพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำไปบริการด้านการ
คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม
3. ผู้เข้าอบรมมีคุณลักษณะการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (Empowerment) ระยะเวลา 180 นาที สาระสำคัญ

การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (Empowerment) หมายถึง คุณลักษณะ/พฤติกรรมของ นักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกถึงการให้เกียรติ ยอมรับค่านิยม ความเชื่อ การตัดสินใจของ ผู้รับบริการและครอบครัว ใช้กระบวนการส่งเสริมให้ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นมีอิสระในการ ตัดสินใจ แก้ไขปัญหา สามารถดึงศักยภาพที่มีอยู่ภายในของบุคคลมาใช้ในการดูแลและสร้างเสริม สุขภาพของผู้รับบริการ และเพิ่มศักยภาพของบุคคลมาใช้ในการดูแลและสร้างเสริมสุขภาพของ ผู้รับบริการ และเพิ่มศักยภาพของครอบครัวและผู้ดูแล โดยการให้ข้อมูล แนะนำ ชี้แนะ หรือให้ คำปรึกษา เพื่อส่งเสริมให้ผู้ป่วยและผู้ดูแล ได้เรียนรู้ เพิ่มช่องทางประกอบการตัดสินใจในทางเลือก ที่เหมาะสม ร่วมตัดสินใจในการดูแลรักษา และส่งเสริมการปฏิบัติในการดูแลสุขภาพตนเองได้ อย่างถูกต้อง

กิจกรรมที่ 1 อักษรหรรษา

คำชี้แจง

แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็น 3 กลุ่ม ๆ ละ 7 คนและให้ร่วมรับฟังกติกา ขั้นตอนการฝึกอบรมที่ต้องปฏิบัติในการทำกิจกรรม และเข้าร่วมกิจกรรมตลอดระยะเวลาในการทำ กิจกรรมจนเสร็จสิ้นกระบวนการ

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการด้านการเสริมพลังอำนาจ ผู้ตาม
2. เพื่อให้เกิดการตระหนักและพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการด้าน การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม
3. เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านการเสริมพลังอำนาจผู้ตามเนื้อหา/ประสบการณ์การ เรียนรู้

เนื้อหา

กิจกรรมนี้เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านการเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (Empowerment) โดยการใช้การเรียนรู้แบบทีม (Team-based Learning) (Michaelson, 2002) ซึ่งกิจกรรมนี้เน้นรูปแบบการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เข้าอบรมได้ดึงศักยภาพของตนเองที่มีออกมาใช้ อย่างเต็มที่ เน้นความร่วมมือในการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ โดยแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็น 3 กลุ่ม ๆ ละ 7 คน ซึ่งมีวิธีการจัดกิจกรรม ดังนี้

ให้ผู้เข้าอบรมอภิปราย เพื่อหาลักษณะเฉพาะของกลุ่มว่ามีคุณลักษณะของภาวะผู้นำอย่างไรบ้าง ทำการบันทึกไว้ หลังจากนั้นให้ผู้เข้าอบรมแต่ละกลุ่มเขียนชื่อเล่นของทุกคนเป็นภาษาอังกฤษลงในกระดาษ A4 จากนั้นนำอักษรตัวแรกในชื่อเล่นภาษาอังกฤษของแต่ละคนมาสร้างคำใหม่ที่มีความหมายที่แสดงถึง “การมีภาวะผู้นำ” เช่น สมาชิกกลุ่มชื่อเล่นคือ น้ำตาล ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษคือ Sugar สมาชิกชื่อ Eye เป็นต้น หลังจากนั้นนำตัวอักษร S, E และตัวอักษรตัวแรกของสมาชิกรวม 7 คน มาสร้างเป็นคำ รวมทั้งให้ระบุด้วยว่าตัวอักษรแต่ละตัวหมายถึงคำว่าอะไร เช่น “SHE TALL” มาจากคำว่า S = Service, H = Humanity, E = Empowerment, T = Trusting, A = Altruism, L = Leader, L = Love ให้ผู้เข้าอบรมร่วมกันระดมสมองและทำกิจกรรมกลุ่ม 30 นาที หากในรอบแรกไม่เสร็จให้ต่อเวลาอีก 30 นาที หรือจนกว่าจะเสร็จทุกกลุ่ม หลังจากนั้นสรุป อภิปราย

ประสบการณ์การเรียนรู้

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความสนุกสนาน มีความคุ้นเคยกัน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม และสร้างบรรยากาศที่ดีในการฝึกอบรม พร้อมทั้งดึงศักยภาพที่มีในตัวบุคคลออกมาใช้ ให้เกียรติ ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อเป้าหมายความสำเร็จของกลุ่ม

สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้

1. กระดาษ A4
2. ปากกาเมจิก
3. ปากกาเน้นข้อความ

วิธีการเรียนรู้/การดำเนินกิจกรรม

กิจกรรมนี้เป็นการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านการเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (Empowerment) โดยการเรียนรู้แบบทีม (Team-based learning) (Michaelson, 2002) ซึ่งกิจกรรมนี้เน้นรูปแบบการทำกิจกรรมที่พัฒนาความสามารถให้ผู้เข้าอบรมดึงศักยภาพของตนเองและเพื่อนร่วมทีมออกมาได้อย่างเต็มที่ เน้นความร่วมมือในการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อพัฒนาระบวนการคิดด้านการเสริมพลังอำนาจผู้ตาม โดยแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็น 3 กลุ่ม ๆ ละ 7 คน มีเทคนิคการฝึกอบรม ดังนี้

นำอักษรตัวแรกในชื่อเล่นภาษาอังกฤษของแต่ละคนมาสร้างคำใหม่ที่มีความหมายที่แสดงถึง “การมีภาวะผู้นำ” หรือ “ภาวะผู้นำใ้บริการ” ที่ แสดงอัตลักษณ์ของกลุ่มที่บ่งบอกถึงการมีภาวะผู้นำใ้บริการ

ขั้นตอนการฝึกอบรม

1. วิทยากรผู้นำการฝึกอบรมชี้แจงวัตถุประสงค์ ความสำคัญ และขั้นตอนของการฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบ
2. วิทยากรผู้นำการฝึกอบรมแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็น 3 กลุ่ม ๆ ละ 7 คน
3. วิทยากรผู้นำการฝึกอบรมแจกกระดาษ A4 ที่เตรียมไว้กลุ่มละ 10 แผ่น ปากกาเมจิก และปากกาเน้นข้อความ
4. วิทยากรผู้นำการฝึกอบรมชี้แจงกติกาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบและทำความเข้าใจ
5. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมทำกิจกรรมตามกติกา
6. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประชุมกลุ่มเพื่ออภิปรายวิธีการทำกิจกรรม และระดมสมองเพื่อหา key success factors ของการทำกิจกรรมนี้ได้สำเร็จ ในกรณีที่กิจกรรมไม่สำเร็จ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันอภิปรายว่าสาเหตุใดที่ทำให้ไม่ประสบความสำเร็จ

กติกา

1. ผู้เข้าอบรมแต่ละกลุ่มผสมอักษรที่มีในชื่อเล่นภาษาอังกฤษของทุกคนในกลุ่มมาผสมกันให้เกิดคำ ข้อความที่มีความหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด
2. คำ หรือข้อความจะต้องเป็นคำ หรือข้อความที่มีความหมายของ ภาวะผู้นำหรือ “ภาวะผู้นำใฝ่บริการ”
3. คำ หรือข้อความใหม่ของกลุ่มจะต้องเป็นคำ หรือข้อความที่แสดงอัตลักษณ์ของกลุ่มที่บ่งบอกถึงการมีภาวะผู้นำใฝ่บริการ
4. เมื่อทุกกลุ่มทำงานเสร็จเรียบร้อย ให้แต่ละกลุ่มนำเสนอวิธีการที่ใช้

เวลาที่ใช้ ระยะเวลา 60 นาที

การประเมินผล

1. ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านการเสริมพลังอำนาจผู้ตาม
2. ผู้เข้าอบรมตระหนักและพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านการเสริมพลังอำนาจผู้ตาม
3. ผู้เข้าอบรมมีคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการเสริมพลังอำนาจผู้ตาม

กิจกรรมที่ 2 ความอ้วนเป็นเหตุ

คำชี้แจง

แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็น 3 กลุ่ม ๆ ละ 7 คนและให้ร่วมรับฟังกติกา ขั้นตอนการฝึกอบรมที่ต้องปฏิบัติในการทำกิจกรรม และเข้าร่วมกิจกรรมตลอดระยะเวลาในการทำ กิจกรรมจนเสร็จสิ้นกระบวนการ

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการด้านการเสริมพลังอำนาจผู้ตาม
2. เพื่อให้เกิดการตระหนักและพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการด้านการเสริมพลังอำนาจผู้ตาม
3. เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านการเสริมพลังอำนาจผู้ตาม

เนื้อหา/ประสบการณ์การเรียนรู้

เนื้อหา

กิจกรรมนี้เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านการเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (Empowerment) โดยการใช้การเรียนรู้แบบทีม (Team-based Learning) (Michaelson, 2002) ซึ่งกิจกรรมนี้เน้นรูปแบบการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เข้าอบรมได้ดึงศักยภาพของตนเองเพื่อเสริมพลังอำนาจผู้รับบริการ เน้นความร่วมมือในการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ โดยแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมเป็น 3 กลุ่ม ๆ ละ 7 คน ซึ่งมีสถานการณ์จำลอง ดังนี้

ณ แผนกผู้ป่วยนอกอายุรกรรม ขณะที่รอการพบแพทย์ตามนัด มีผู้ป่วยหญิงวัย กลางคน อายุ 50 ปี น้ำหนัก 90 กิโลกรัม ส่วนสูง 160 เซนติเมตร มีโรคประจำตัวคือ เบาหวานและ ความดันโลหิตสูง มีอาการหน้ามืดเป็นลม หากท่านเป็นพยาบาลในแผนกผู้ป่วยนอกอายุรกรรม ท่านจะมีวิธีการดูแลและส่งเสริมสุขภาพผู้ป่วยรายนี้อย่างไร

ประสบการณ์การเรียนรู้

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนากระบวนการคิดด้านการเสริมพลังอำนาจผู้รับบริการ

สื่อการเรียนรู้

Standard patient

วิธีการเรียนรู้/การดำเนินกิจกรรม

กิจกรรมนี้เป็นการเรียนรู้แบบทีม (Team-based learning) โดยมีเทคนิคการฝึกอบรม ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานการณ์ในเวลาที่กำหนด

2. การอภิปราย

ขั้นตอนการฝึกอบรม

1. วิทยากรผู้นำการฝึกอบรมชี้แจงวัตถุประสงค์ ความสำคัญ และขั้นตอนของการฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบ

2. วิทยากรผู้นำการฝึกอบรมแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็น 3 กลุ่ม ๆ ละ 7 คน

3. วิทยากรผู้นำการฝึกอบรมชี้แจงกติกาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบและทำความเข้าใจ

4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมทำกิจกรรมตามกติกา

5. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประชุมกลุ่มเพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็น แล้วออกมา

นำเสนอ

กติกา

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละกลุ่มระดมความคิดเห็น ในเวลาที่กำหนดให้แล้ว ออกมานำเสนอ

เวลาที่ใช้ ระยะเวลา 120 นาที

การประเมินผล

1. ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการด้านการเสริมพลังอำนาจผู้รับบริการ

2. ผู้เข้าอบรมตระหนักและพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการด้านการเสริมพลังอำนาจผู้ตาม

3. ผู้เข้าอบรมมีคุณลักษณะการเสริมพลังอำนาจผู้ตาม

หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (Act with humanity) ระยะเวลา 180 นาที

สาระสำคัญ

การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (Act with humanity) หมายถึง คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกทางกายและวาจา การแสดงออกทางกายด้วยความจริงใจ แสดงกิริยาท่าทางที่สุภาพ อ่อนโยน นุ่มนวล ไม่หยาบกระด้าง ไม่ทำท่าหยิ่งยโส ไม่มองคนด้วยสายตาเหยียดหยาม แสดงความเคารพผู้อื่นโดยไม่ยกตนข่มท่าน เคารพผู้อื่นกว่าทั้งด้านวัยวุฒิและคุณวุฒิ รู้จักให้เกียรติผู้อื่น พุดความจริงด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ไม่หยาบคาย นุ่มนวล รู้จักใช้คำพูดกับผู้อื่นอย่างเหมาะสม ถูกกาลเทศะและถูกกับบุคคล แสดงออกถึงความเต็มใจในการให้บริการด้วยความรักความเมตตา มีความอ่อนน้อมถ่อมตนโดยคำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมและความเป็นส่วนตัวของผู้รับบริการ ใส่ใจในทุกปัญหาของผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง

กิจกรรมที่ 1 สถานการณ์การสอนสุขศึกษามารดาหลังคลอด

คำชี้แจง

แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็น 3 กลุ่ม ๆ ละ 7 คนและให้ร่วมรับฟังกติกาขั้นตอนการฝึกอบรมที่ต้องปฏิบัติในการทำกิจกรรม และเข้าร่วมกิจกรรมตลอดระยะเวลาในการทำกิจกรรมจนเสร็จสิ้นกระบวนการ

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำให้บริการด้านความอ่อนน้อมถ่อมตน
2. เพื่อให้เกิดการตระหนักและพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำให้บริการด้านความอ่อนน้อมถ่อมตน
3. เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านความอ่อนน้อมถ่อมตน

เนื้อหา/ประสบการณ์การเรียนรู้

เนื้อหา

กิจกรรมนี้เป็นการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บริการด้านการกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (Act with humanity) เป็นการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริง (simulation-based learning) (Jefferies, 2005) ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 ขั้นนำปฐมนิเทศ ชี้แจงรายละเอียด (Pre-brief) ขั้นที่ 2 ปฏิบัติตามสถานการณ์ (scenario) ขั้นที่ 3 สรุปผลการเรียนรู้ (debriefing) ซึ่งกิจกรรมนี้เน้นรูปแบบการทำกิจกรรมที่พัฒนาระบบการคิดการแก้ปัญหาตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ พร้อมทั้งสามารถเขียนแผนการสอนสุขศึกษาให้

เหมาะสมกับคุณลักษณะส่วนบุคคลที่กำหนดให้ได้ รวมถึงการพัฒนาทักษะการอภิปราย และร่วมแสดงความคิดเห็น เน้นความร่วมมือในการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ และยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น โดยแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็น 3 กลุ่ม ๆ ละ 7 คน มีเทคนิคการฝึกอบรม ดังนี้

สถานการณ์จำลอง “การสอนสุขศึกษามารดาหลังคลอดที่มีคุณลักษณะที่แตกต่างกัน 3 ราย” ได้แก่

มารดาหลังคลอดรายแรก: มารดาหลังคลอดครรภ์แรก อายุ 24 ปี ประวัติทางสูติกรรม G₁P₀A₀L₀ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความมั่นใจในตนเองสูงมาก ไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น

มารดาหลังคลอดรายที่ 2: มารดาหลังคลอดวัยรุ่น จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ประวัติทางสูติกรรม G₁P₀A₀L₀ ไม่มีความรู้ในการเลี้ยงบุตร อาศัยอยู่กับครอบครัวทางบ้านสามี

มารดาหลังคลอดรายที่ 3: มารดาหลังคลอดปกติ อายุ 24 ปี ประวัติทางสูติกรรม G₂P₁A₀L₁ Last 3 ปี จบการศึกษามัธยมปลาย บุตรคนก่อนเลี้ยงเอง อาศัยอยู่กับสามี

ประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้รับ

1. ยอมรับความคิดเห็น มุมมองของคนอื่น
2. เขียนแผนการสอนสุขศึกษามารดาหลังคลอดให้เหมาะสมกับคุณลักษณะส่วนบุคคลได้
3. ให้คำแนะนำมารดาหลังคลอดโดยคำนึงถึงคุณลักษณะส่วนบุคคลและแสดงกิริยาด้วยท่าทีที่ให้เกิดประโยชน์ในความเป็นปัจเจกบุคคล

สื่อการเรียนรู้

1. สถานการณ์มารดาหลังคลอด (Case study)
2. Standard patient

วิธีการเรียนรู้/การดำเนินกิจกรรม

การใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริง (simulation-based learning) โดยมีเทคนิคการฝึกอบรม ดังนี้

1. ให้สถานการณ์มารดาหลังคลอดที่มีคุณลักษณะแตกต่างกัน 3 สถานการณ์
2. แบ่งกลุ่มระดมความคิดเห็น
3. อภิปราย
4. แสดงบทบาทสมมุติ (Role playing)

ขั้นตอนการฝึกอบรม

1. วิทยากรผู้นำการฝึกอบรมชี้แจงวัตถุประสงค์ ความสำคัญ และขั้นตอนของการฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบ
2. วิทยากรผู้นำการฝึกอบรมแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็น 3 กลุ่ม ๆ ละ 7 คน
3. วิทยากรผู้นำการฝึกอบรมแจกสถานการณีกุ่มละ 1 สถานการณืโดยการจับฉลาก
4. วิทยากรผู้นำการฝึกอบรมชี้แจงกติกาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบและทำความเข้าใจ
5. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมทำกิจกรรมตามกติกา
6. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละกลุ่มร่วมกันอภิปราย วางแผนการสอนสุขศึกษามารดาหลังคลอดในแต่ละสถานการณื
7. แสดงบทบาทสมมุติ (Role playing) ในสถานการณืที่กลุ่มได้รับ
8. อภิปรายข้อดี ข้อด้อยของแต่ละวิธีการที่แต่ละกลุ่มเลือกใช้
9. ทีมวิทยากรสรุปผลการเรียนรู้

กติกา

1. กำหนดให้ส่งแผนการสอนสุขศึกษาภายในระยะเวลาที่กำหนดทุกกลุ่ม ก่อนเริ่มการอภิปราย
2. ทำการสอนสุขศึกษามารดาหลังคลอดตามสถานการณืที่ได้รับ โดยสอนสถานการณืละ 10 นาที

เวลาที่ใช้ ระยะเวลา 180 นาที

การประเมินผล

1. ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการด้านความอ่อนน้อมถ่อมตน
2. ผู้เข้าอบรมตระหนักและพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการด้านความอ่อนน้อมถ่อมตน
3. ผู้เข้าอบรมมีคุณลักษณะที่แสดงออกถึงความอ่อนน้อมถ่อมตน

หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การแสดงออกมาด้วยความรัก (Exhibit love) และการนำด้วยการบริการ (Lead with service) ระยะเวลา 300 นาที

สาระสำคัญ

การแสดงออกมาด้วยความรัก (Exhibit love) หมายถึง คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกให้เห็นถึง ความเมตตา กรุณา ห่วงใย และหวังดีต่อผู้อื่น เอาใจใส่ผู้ป่วยด้วยความเต็มใจ เชื่อในส่วนดีของผู้อื่น และมีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่บวก เอาใจใส่ดูแลผู้อื่นอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นผู้รับบริการหรือเพื่อนร่วมงาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเมตตา จริ่งใจในการดูแลเพื่อเป้าหมายให้ผู้ป่วยหายจากการเจ็บป่วยและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

การนำด้วยการบริการ (Lead with service) หมายถึง คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกด้วยความเต็มใจให้บริการ ปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วย โดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง เคารพสิทธิของผู้ป่วย ให้บริการพยาบาลภายใต้มาตรฐานการพยาบาล โดยมีคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาล ภายใต้กฎหมายวิชาชีพ ให้การพยาบาลด้วยความรัก ความเมตตา เอาใจใส่ในความทุกข์ของผู้รับบริการ จริ่งใจในการดูแล มีการตระหนักรู้ (Awareness) ในตนเองและในเรื่องทั่วไป รวมทั้งตระหนักรู้ในการมี คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล โดยเคารพสิทธิของผู้ป่วย เคารพความแตกต่างของผู้ป่วย ไม่ว่าจะเป็ความเชื่อ ศาสนา วัฒนธรรม

กิจกรรมที่ 1 พยาบาลกับผู้ป่วย

คำชี้แจง

แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็น 4 กลุ่ม ๆ ละ 5-6 คนและให้ร่วมรับฟังกติกาศั้นตอนการฝึกอบรมที่ต้องปฏิบัติในการทำกิจกรรม และเข้าร่วมกิจกรรมตลอดระยะเวลาในการทำกิจกรรมจนเสร็จสิ้นกระบวนการ

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการด้านการนำด้วยการบริการ
2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมตระหนักและพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการด้านการบริการ
3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีคุณลักษณะที่แสดงออกถึงการนำด้วยการบริการ

เนื้อหา/ประสบการณ์การเรียนรู้

เนื้อหา

กิจกรรมนี้เป็นการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการด้าน การนำด้วยการบริการ เป็นการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริง (simulation-based learning) (Jefferies, 2005) ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 ขั้นนำ ปฐมนิเทศ ชี้แจงรายละเอียด (Pre-brief) ขั้นที่ 2 ปฏิบัติตามสถานการณ์ (scenario) ขั้นที่ 3 สรุปผลการเรียนรู้ (debriefing) ซึ่งกิจกรรมนี้เน้นรูปแบบการทำกิจกรรมที่พัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา ตามสถานการณ์ดังต่อไปนี้

พาดหัวข่าว “กู้ภัยคนพาคนเจ็บชักส่งรพ.เจอพยาบาลตะคอกถ่มไม่ช้กประวัติก่อนส่ง พ้อตั้งใจช่วยกลับถูกด่า”

จากเหตุการณ์ที่ใช้เฟสบุครายหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่กู้ภัย ได้โพสต์คลิปเหตุการณ์ในห้องฉุกเฉินของโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง หลังเจ้าตัวนำผู้ป่วยที่มีอาการลมชักส่งโรงพยาบาลแต่ไม่มีญาติผู้ช่วยมาด้วย ปรากฏว่าหนุ่มผู้โพสต์มีปากเสียงกับพยาบาลห้องฉุกเฉิน เรื่องการช้กประวัติผู้ป่วยมาไม่ครบถ้วน บางช่วงในคลิปจะได้ยินเสียงของทั้งสองฝ่ายโต้เถียงกัน ด้วยน้ำเสียงฉุนเฉียว โดยมีผู้ป่วยชายรอการรักษาอยู่

จากสถานการณ์นี้ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร และหากท่านเป็นพยาบาลในห้องฉุกเฉินท่านจะแก้ไขปัญหานี้ได้อย่างไร

ประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้รับ

1. เข้าใจความรู้สึกของคนอื่น
2. แสดงออกอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่กำหนด

สื่อการเรียนรู้

วิดีโอคลิป

วิธีการเรียนรู้

1. รับชมวิดีโอคลิป
2. แบ่งกลุ่มระดมความคิดเห็น
3. อภิปราย

ขั้นตอนการฝึกอบรม

1. วิทยากรผู้นำการฝึกอบรมชี้แจงวัตถุประสงค์ ความสำคัญ และขั้นตอนของการฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบ
2. วิทยากรผู้นำการฝึกอบรมแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็น 4 กลุ่ม ๆ ละ 5-6 คน

3. ให้ผู้เข้าอบรมดูคลิปพยาบาลกับกู้ภัย
4. วิทยากรผู้นำการฝึกอบรมชี้แจงกติกาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบและทำความเข้าใจ
5. ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละกลุ่มร่วมกันอภิปราย

กติกา

1. กำหนดให้ผู้เข้าอบรมระดมสมองภายในระยะเวลาที่กำหนด ก่อนเริ่มการอภิปราย
เวลาที่ใช้ ระยะเวลา 120 นาที

การประเมินผล

1. ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการด้านการนำด้วยการบริการ
2. ผู้เข้าอบรมตระหนักและพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการด้านการนำด้วยการบริการ
3. ผู้เข้าอบรมมีคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการที่แสดงออกถึงการนำด้วยการบริการ

กิจกรรมที่ 2 บริการที่สัมผัสได้ด้วยหัวใจ

คำชี้แจง

แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็น 3 กลุ่ม ๆ ละ 7 คนและให้ร่วมรับฟังกติกาขั้นตอนการฝึกอบรมที่ต้องปฏิบัติในการทำกิจกรรม และเข้าร่วมกิจกรรมตลอดระยะเวลาในการทำกิจกรรมจนเสร็จสิ้นกระบวนการ

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการด้านการนำด้วยการบริการและการแสดงออกมาด้วยความรัก
2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมตระหนักและพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการด้านการนำด้วยการบริการและการแสดงออกมาด้วยความรัก
3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีคุณลักษณะที่แสดงออกถึงการนำด้วยการบริการและการแสดงออกมาด้วยความรัก

เนื้อหา/ประสบการณ์การเรียนรู้

เนื้อหา

กิจกรรมนี้เป็นการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้าน การแสดงออกมาด้วยความรัก (Exhibit love) เป็นการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริง (simulation-based learning) (Jefferies, 2005) ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 ขั้นนำ ปฐมนิเทศ

ชี้แจงรายละเอียด (Pre-brief) ขั้นที่ 2 ปฏิบัติตามสถานการณ์ (scenario) ขั้นที่ 3 สรุปผลการเรียนรู้ (debriefing) ซึ่งกิจกรรมนี้เน้นรูปแบบการทำกิจกรรมที่พัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการแสดงออกอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ พร้อมทั้งสามารถวางแผนการพยาบาลโดยใช้กระบวนการคิด วิเคราะห์ในสถานการณ์ที่กำหนดให้ได้ และพัฒนาทักษะการอภิปราย ร่วมแสดงความคิดเห็น และยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น โดยแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็น 3 กลุ่ม ๆ ละ 7 คน มีเทคนิคการฝึกอบรม ดังนี้

สถานการณ์จำลอง มารดาหลังคลอดครรภ์แรก ประวัติทางสูติกรรม G₁P₀A₀L₀ ที่มีภาวะมดลูกแตกต้องได้รับการช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน ต้องนำผู้คลอดเข้ารับการผ่าตัดคลอดเพื่อช่วยชีวิตมารดาและทารกในครรภ์ สรุปการรักษาเนื่องจากทารกมีภาวะขาดออกซิเจน จึงทำให้ทารกเสียชีวิตในเวลาต่อมา ส่วนผู้คลอดเนื่องจากมารดามีภาวะตกเลือดจำนวนมาก แพทย์พิจารณาตัดมดลูกเพื่อหยุดเลือด จากสถานการณ์นี้หากท่านเป็นพยาบาลหลังคลอด ท่านจะมีวิธีการวางแผนการพยาบาลมารดาและครอบครัวอย่างไร

ประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้รับ

1. เข้าใจความรู้สึกของคนอื่น
2. แสดงออกอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่กำหนด

สื่อการเรียนรู้

1. สถานการณ์จำลอง ผู้คลอดที่มีภาวะมดลูกแตกและทารกเสียชีวิต
2. Standard patient

วิธีการเรียนรู้/การดำเนินกิจกรรม

การใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริง (simulation-based learning) โดยมีเทคนิคการฝึกอบรม ดังนี้

1. สถานการณ์จำลอง ผู้คลอดที่มีภาวะมดลูกแตกและทารกเสียชีวิต
2. แบ่งกลุ่มระดมความคิดเห็น
3. แสดงบทบาทสมมติ (Role playing) ตามสถานการณ์ที่ได้รับ
4. อภิปราย

ขั้นตอนการฝึกอบรม

1. วิทยากรผู้นำการฝึกอบรมชี้แจงวัตถุประสงค์ ความสำคัญ และขั้นตอนของการฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบ
2. วิทยากรผู้นำการฝึกอบรมแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็น 3 กลุ่ม ๆ ละ 7 คน

3. วิทยากรผู้นำการฝึกอบรมชี้แจงกติกาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบและทำความเข้าใจ

4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมทำกิจกรรมตามกติกา

5. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละกลุ่มร่วมกันอภิปราย

6. ทีมวิทยากรสรุปผลการเรียนรู้

กติกา

1. กำหนดให้ส่งงานภายในระยะเวลาที่กำหนดทุกกลุ่ม ก่อนเริ่มการอภิปราย

เวลาที่ใช้ ระยะเวลา 180 นาที

การประเมินผล

1. ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการด้าน การนำด้วยการบริการและการแสดงออกมาด้วยความรัก

2. ผู้เข้าอบรมตระหนักและพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการด้านการนำ ด้วยการบริการและการแสดงออกมาด้วยความรัก

3. ผู้เข้าอบรมมีคุณลักษณะที่แสดงออกถึงการนำด้วยการบริการและการแสดงออกมาด้วยความรัก

หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 สร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ (Trusting) ระยะเวลา 180 นาที

สาระสำคัญ

การสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ (Trusting) หมายถึง คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกให้เห็นถึง ความน่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจ ให้กับบุคคลอื่นยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ในวิชาชีพการพยาบาล เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ จรรยาบรรณในการให้การพยาบาล ทำให้ผู้รับบริการหรือเพื่อนร่วมทีมรู้สึกพึงพอใจ มีความเชื่อมั่น และรักษาข้อมูลความลับของผู้รับบริการ รวมถึงการให้ความเชื่อมั่นต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ หรือพยาบาลร่วมทีม หรือ ผู้ป่วย โดยมีความเชื่อว่าบุคคลนั้นเป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีความเปิดเผย ให้ความสนใจ ห่วงใย และให้ความเชื่อในคำพูด การกระทำ และการตัดสินใจของบุคคลอื่น

กิจกรรมที่ 1 สถานการณ์มารดาหลังคลอด แพทย์วินิจฉัยว่าเป็น HIV Positive

คำชี้แจง

แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็น 3 กลุ่ม ๆ ละ 7 คนและให้ร่วมรับฟังกติกาขั้นตอนการฝึกอบรมที่ต้องปฏิบัติในการทำกิจกรรม และเข้าร่วมกิจกรรมตลอดระยะเวลาในการทำกิจกรรมจนเสร็จสิ้นกระบวนการ

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการด้านการสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ
2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมตระหนักและพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการด้านการสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ
3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีคุณลักษณะที่แสดงออกถึงการสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ

เนื้อหา/ประสบการณ์การเรียนรู้

เนื้อหา

กิจกรรมนี้เป็นการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้าน สร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ (Trusting) เป็นการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริง (simulation-based learning) (Jefferies, 2005) ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 ขั้นนำ ปฐมนิเทศ ชี้แจงรายละเอียด (Pre-brief) ขั้นที่ 2 ปฏิบัติตามสถานการณ์ (scenario) ขั้นที่ 3 สรุปผลการเรียนรู้ (debriefing) ซึ่งกิจกรรมนี้เน้นรูปแบบการทำกิจกรรมที่พัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการแสดงออกอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ พร้อมทั้งสามารถวางแผนการพยาบาลโดยใช้กระบวนการคิด วิเคราะห์ในสถานการณ์ที่กำหนดให้ได้ และพัฒนาทักษะ

การอภิปราย ร่วมแสดงความคิดเห็น และยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น โดยแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็น 3 กลุ่ม ๆ ละ 7 คน มีเทคนิคการฝึกอบรม ดังนี้

กิจกรรมนี้เป็นกิจกรรมที่เสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการด้านสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้วางแผนการพยาบาลโดยใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ มีสถานการณ์ ดังนี้

สถานการณ์จำลองมารดาหลังคลอด G₂P₁A₀L₁ แพทย์วินิจฉัยว่าเป็น HIV Positive สามีและครอบครัวของมารดาหลังคลอดยังไม่ทราบผลเลือดเพราะมารดาหลังคลอดรายนี้ปกปิดข้อมูลมาตลอดว่าตนเองติดเชื้อ HIV กับสามีคนก่อน ก่อนที่จะมาอยู่กับสามีคนปัจจุบัน มารดาหลังคลอดขอร้องท่านไม่ให้บอกความจริงกับสามีและครอบครัว ซึ่งมารดาหลังคลอดแจ้งท่านว่าจะหาวิธีบอกสามีเอง

ในวันที่ 2 หลังคลอด สามีมาเยี่ยมมารดาหลังคลอดและถามพยาบาลว่า ทำไมลูกของตนจึงไม่ได้กินนมแม่ และทำไมลูกจึงได้กินยาอีก 2 ขวด หากท่านเป็นพยาบาลในแผนกหลังคลอด ท่านจะปฏิบัติอย่างไร

ประสบการณ์การเรียนรู้

1. แสดงออกถึงการรักษาสิทธิของผู้ป่วยและครอบครัว
2. ร่วมกันแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

สื่อการเรียนรู้

1. Case study

วิธีการเรียนรู้/การดำเนินกิจกรรม

การใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริง (simulation-based learning) โดยมีเทคนิคการฝึกอบรม ดังนี้

1. สถานการณ์จำลอง มารดาหลังคลอดแพทย์วินิจฉัยว่าเป็น HIV Positive
2. แบ่งกลุ่มวิเคราะห์ และวางแผนการพยาบาลในสถานการณ์นี้
3. อภิปรายผล

ขั้นตอนการฝึกอบรม

1. วิทยากรผู้นำการฝึกอบรมชี้แจงวัตถุประสงค์ ความสำคัญ และขั้นตอนของการฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบ
2. วิทยากรผู้นำการฝึกอบรมแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็น 3 กลุ่ม ๆ ละ 7 คน
3. วิทยากรผู้นำการฝึกอบรมชี้แจงกติกาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบและทำความเข้าใจ

4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมทำกิจกรรมตามกติกา

5. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละกลุ่มร่วมกันอภิปราย

กติกา

1. กำหนดให้ส่งงานภายในระยะเวลาที่กำหนดทุกกลุ่ม ก่อนเริ่มการอภิปราย

เวลาที่ใช้ ระยะเวลา 180 นาที

การประเมินผล

1. ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการด้านการสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ

2. ผู้เข้าอบรมตระหนักและพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการด้านการสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ

3. ผู้เข้าอบรมมีคุณลักษณะที่แสดงออกถึงการสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ



หน่วยการเรียนรู้ที่ 7 สร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน (Visionary to their followers)

ระยะเวลา 60 นาที

สาระสำคัญ

การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน (Visionary to their followers) หมายถึง คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษายาบาลที่แสดงออกให้เห็นถึง การมีความคิดและมุมมองที่กว้างไกล มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถบริหารตนเองให้อยู่ในระเบียบวินัย เป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้อื่นกระทำตาม สามารถวางแผน และปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานการพยาบาลร่วมกับทีมได้อย่างเหมาะสม และสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ปัญหาที่จะเกิดขึ้น และสามารถแก้ไขปัญหาได้ รวมทั้งคาดการณ์ผลลัพธ์การพยาบาลที่จะเกิดขึ้นได้

กิจกรรมที่ 1 เตรียมตัวอย่างไรให้สอบผ่าน 8 วิชา

คำชี้แจง

ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม ๆ ละ 4-5 คนและฟังกติกา ขั้นตอนการฝึกอบรมที่ต้องปฏิบัติในการทำกิจกรรม และเข้าร่วมกิจกรรมตลอดระยะเวลาในการทำกิจกรรมจนเสร็จสิ้นกระบวนการ

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการด้านการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน
2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมตระหนักและพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการด้านการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน
3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีคุณลักษณะที่แสดงออกถึงการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน

เนื้อหา/ประสบการณ์การเรียนรู้

เนื้อหา

กำหนดให้ทุกกลุ่มร่วมปรึกษาหารือ ระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการเตรียมตัวอย่างไรให้สอบผ่าน ใบประกอบโรคศิลป์ 8 รายวิชาในครั้งแรก และหากสอบผ่านทั้ง 8 รายวิชาในครั้งแรก ท่านคิดว่า จะเกิดผลดีอย่างไร ให้เวลาในการระดมความคิดเห็น 30 นาที

ประสบการณ์การเรียนรู้

1. พัฒนาระบบการคิดอย่างเป็นระบบ
2. กล้าแสดงความคิดเห็น

สื่อการเรียนรู้

1. กระดาษ A 4 และปากกา

วิธีการเรียนรู้/การดำเนินกิจกรรม

กิจกรรมนี้เป็นการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน (Visionary to their followers) โดยการเรียนรู้แบบทีม (Team-based learning) (Michaelson, 2002) ซึ่งกิจกรรมนี้เน้นรูปแบบการทำกิจกรรมที่พัฒนากระบวนการคิด การตัดสินใจ พัฒนาทักษะการอภิปราย และร่วมแสดงความคิดเห็น เน้นความร่วมมือในการเรียนรู้ อย่างสร้างสรรค์ และยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น โดยแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็น 5 กลุ่ม ๆ ละ 4-5 คน มีเทคนิคการฝึกอบรม ดังนี้

1. ให้ระดมความคิดเห็น
2. วางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดให้
3. อภิปรายผล

ขั้นตอนการฝึกอบรม

1. วิทยากรผู้ผ่านการฝึกอบรมชี้แจงวัตถุประสงค์ ความสำคัญ และขั้นตอนของการฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบ
2. วิทยากรผู้ผ่านการฝึกอบรมแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็น 5 กลุ่ม ๆ ละ 4-5 คน
3. วิทยากรผู้ผ่านการฝึกอบรมชี้แจงกติกาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบและทำความเข้าใจ
4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมทำกิจกรรมตามกติกา
5. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละกลุ่มร่วมกันอภิปราย

กติกา

1. กำหนดให้ส่งงานภายในระยะเวลาที่กำหนด ก่อนเริ่มการอภิปราย

เวลาที่ใช้ ระยะเวลา 60 นาที

การประเมินผล

1. ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน
2. ผู้เข้าอบรมตระหนักและพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน
3. ผู้เข้าอบรมมีคุณลักษณะที่แสดงออกถึงการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน

ใบงานกิจกรรมที่ 1: การให้ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการ

1. ความหมายของภาวะผู้นำใ้บริการ

.....

.....

.....

2. อธิบายคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการของนักศึกษาพยาบาล ทั้ง 7 คุณลักษณะ ดังนี้

2.1 การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Altruism) หมายถึง

.....

.....

2.2 การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (Empowerment) หมายถึง

.....

.....

2.3 การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (Act with humanity) หมายถึง

.....

.....

2.4 การแสดงออกมาด้วยความรัก (Exhibit love) หมายถึง

.....

.....

2.5 การนำด้วยการบริการ (Lead with service) หมายถึง

.....

.....

2.6 การสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ (Trusting) หมายถึง

.....

.....

2.7 การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน (Visionary to their followers) หมายถึง

.....

.....

ใบงานกิจกรรมที่ 2: กิจกรรมสร้างทีมสร้างงาน

กติกาให้ผู้เข้าอบรมต่อกระดาษที่ได้รับให้เป็นรูปสี่เหลี่ยมผืนผ้า และสามารถแยกชิ้นส่วนกระดาษในชุดของตนเองกับเพื่อนได้ โดยจะต้องยื่นกระดาษที่ต้องการให้เพื่อนไปไว้หน้าคนที่เราต้องการจะมอบให้ ทั้งนี้ห้ามใช้เสียง ชี หรือทำท่าทางที่จะบอกใบ้ให้สมาชิกในกลุ่มรู้ว่าจะต้องเอาชิ้นส่วนกระดาษให้ใครหรือจะขอชิ้นส่วนจากใคร ต้องเป็นการมอบชิ้นส่วนให้ด้วยความสมัครใจเท่านั้น กลุ่มใดต่อสี่เหลี่ยมผืนผ้าถูกต้องครบทุกคน กลุ่มนั้นชนะการแข่งขัน ให้เวลา 15 นาทีในรอบที่ 1 หากยังไม่มีกลุ่มใดต่อสี่เหลี่ยมผืนผ้าได้ครบทุกคน ให้ทำกิจกรรมต่ออีกในรอบที่ 2 หากยังไม่มีกลุ่มใดต่อได้สี่เหลี่ยมผืนผ้าได้ครบทุกคนอีก ต่อเวลาในรอบที่ 3 โดยให้เวลาในการต่อรอบละ 15 นาที เมื่อครบ 3 รอบ ยังไม่มีกลุ่มใดชนะ ให้สิ้นสุดการทำกิจกรรม

อภิปรายวิธีการในแต่ละขั้นตอนของการต่อกระดาษให้เป็นรูปสี่เหลี่ยมผืนผ้าให้ได้มากที่สุด
อภิปรายข้อดี ข้อด้วยของแต่ละวิธีการที่ในกลุ่มใช้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 4 การวัดและการประเมินผล

การวัดและประเมินผล

การวัดและการประเมินผลการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา กำหนดการวัดและประเมินผลเป็น 3 ส่วน เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ดังนี้

ส่วนที่ 1 การประเมินภาวะผู้นำใ้บริการ จากแบบประเมินภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อประเมินคุณลักษณะของนักศึกษาพยาบาลในด้านการมีภาวะผู้นำใ้บริการ จากการใช้ชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

1. ก่อนการเข้าร่วมการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเองเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการ โดยใช้แบบประเมินภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert, 1967) จำนวน 30 ข้อ

2. ขณะและหลังการทำกิจกรรมทุกวันของการฝึกอบรม ผู้ช่วยวิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมใช้แบบสังเกตพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมคนอื่นในกลุ่ม

ส่วนที่ 2 การประเมินผลการใช้ชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา โดยใช้แบบประเมินภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา หลังการจัดกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการของนักศึกษาพยาบาล หลังการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมประมาณ 1 สัปดาห์ ว่าสามารถนำความรู้ไปปรับใช้กับการปฏิบัติจริงให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพ และแสดงพฤติกรรมตรงกับสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรม แบบประเมินภาวะผู้นำใ้บริการนี้เป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งเป็นการประเมินตนเองของผู้เข้าอบรม โดยประเมินภายหลังการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมไปแล้ว 1 สัปดาห์ โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเองเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการ โดยใช้แบบประเมินภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเป็นชุดเดียวกันกับก่อนเข้าร่วมการฝึกอบรม

ส่วนที่ 3 การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการฝึกอบรม หลัง การจัดกิจกรรมการฝึกอบรม โดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจต่อการอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเฝ้าบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อประเมินว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อชุดกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเฝ้าบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

เกณฑ์การประเมินผล

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การประเมินการจัดฝึกอบรม ดังนี้

ส่วนที่ 1 การประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำเฝ้าบริการ คะแนนเฉลี่ยรวมของภาวะผู้นำเฝ้าบริการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงออก มากกว่าหรือเท่ากับ 3.51 ถือว่าผ่านเกณฑ์ โดยเกณฑ์การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยรวมของระดับคุณลักษณะ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเฝ้าบริการในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเฝ้าบริการในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเฝ้าบริการในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเฝ้าบริการในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเฝ้าบริการในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 การประเมินผลการใช้ชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเฝ้าบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องได้คะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะภาวะผู้นำเฝ้าบริการไม่ต่ำกว่า 3 ในแต่ละคุณลักษณะและคะแนนเฉลี่ยรวมต้องมากกว่า 3.51 ถือว่าผ่านเกณฑ์ โดยเกณฑ์การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยรวมของระดับคุณลักษณะ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณลักษณะ
ภาวะผู้นำใ้บริการในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณลักษณะ
ภาวะผู้นำใ้บริการในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณลักษณะ
ภาวะผู้นำใ้บริการในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณลักษณะ
ภาวะผู้นำใ้บริการในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณลักษณะ
ภาวะผู้นำใ้บริการในระดับน้อยที่สุด

**ส่วนที่ 3 การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มี
ต่อการฝึกอบรม** คะแนนเฉลี่ยรวมของความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
มากกว่าหรือเท่ากับ 3.51 โดยเกณฑ์การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยรวมของระดับความพึง
พอใจ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม
ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม
ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม
ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม
ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม
ในระดับน้อยที่สุด

เครื่องมือที่ใช้ในการกำกับการทดลองและการเก็บข้อมูลการใช้ชุดกิจกรรม
แบบประเมินภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

แบบประเมินภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาล
ในสถาบันอุดมศึกษา

คำชี้แจง

แบบประเมินภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ก่อน-หลัง
ได้รับการฝึกอบรม ดังนั้นเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม จึงขอความร่วมมือผู้เข้ารับ
การฝึกอบรมกรุณาทำแบบประเมินนี้ด้วยความตั้งใจ แบบประเมินนี้ประกอบด้วยส่วนสำคัญ
3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ตอนที่ 2 คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำใ้บริการ

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

มากที่สุด

1. เพศ ชาย หญิง

2. อายุ

20 – 21 ปี

22 – 23 ปี

มากกว่า 23 ปี

3. เกรดเฉลี่ยสะสมจนถึงเทอมปัจจุบัน.....

ตอนที่ 2 คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำใ้บริการ

คำชี้แจง โปรดเลือกคำตอบโดยทำเครื่องหมาย \surd ในข้อที่ท่านเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับตัวท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีความหมายและเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง คุณลักษณะตรงกับตัวท่านในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง คุณลักษณะตรงกับตัวท่านในระดับมาก
- 3 หมายถึง คุณลักษณะตรงกับตัวท่านในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง คุณลักษณะตรงกับตัวท่านในระดับน้อย
- 1 หมายถึง คุณลักษณะตรงกับตัวท่านในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	คุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Altruism)						
1.	มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล					
2.	มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า					
3.	คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน					
4.	ตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์สูงสุดของส่วนรวม					
5.	ใช้ทรัพยากรที่จัดให้อย่างคุ้มค่า เหมาะสม					
2. ด้านการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment)						
6.	รับรู้และตระหนักในศักยภาพของตนเอง					
7.	ดึงศักยภาพของตนเองออกมาใช้อย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จของส่วนรวม					
8.	ให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น					
9.	ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้อื่นใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จ					
10.	ชี้แนะโอกาสทางเลือกให้ผู้อื่นเลือกปฏิบัติเพื่อความสำเร็จ					

ข้อ	คุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3. ด้านความอ่อนน้อมถ่อมตน (Humanity)						
11.	เคารพในความเชื่อและค่านิยมของผู้อื่น					
12.	ให้เกียรติและเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น					
13.	ให้การพยาบาลโดยเคารพในศักดิ์ศรีและคุณค่าความเป็นมนุษย์ของผู้รับบริการ					
14.	สื่อสารและแจ้งข้อมูลที่ต้องการเหมาะสมกับผู้รับบริการอย่างสุภาพ					
15.	ปฏิบัติต่อผู้รับบริการโดยคำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม ความรู้สึกและความเป็นส่วนตัวของผู้รับบริการ					
4. ด้านการแสดงออกด้วยความรัก (Exhibit love)						
16.	ทักทายผู้รับบริการด้วยสีหน้ายิ้มแย้มแจ่มใสและเป็นกันเอง					
17.	ตอบคำถามผู้รับบริการและญาติด้วยความเต็มใจ					
18.	ปฏิบัติการพยาบาลด้วยความนุ่มนวลและมีความเอื้ออาทร					
19.	รับฟังผู้รับบริการระบายความรู้สึกด้วยความเห็นอกเห็นใจและตั้งใจฟัง					
20.	สัมผัสมือผู้รับบริการอย่างนุ่มนวลเมื่อผู้รับบริการมีสีหน้าวิตกกังวลหรือร้องไห้					
5. ด้านการบริการ (Service)						
21.	ดูแลผู้รับบริการ โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ					
22.	ปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อความปลอดภัยของผู้รับบริการ					
23.	มีความคิดละเอียด รอบคอบ ระมัดระวัง					

ข้อ	คุณลักษณะภาวะผู้นำใ้บริการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
24.	ประเมินผู้รับบริการเป็นรายบุคคลเพื่อวางแผนการพยาบาลโดยยึดผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง					
25.	สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ในทุกระดับ					
6. ด้านความเชื่อถือไว้วางใจ (Trusting)						
26.	ไม่เปิดเผยข้อมูลผู้รับบริการกับบุคคลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการรักษา					
27.	รักษาความลับของผู้รับบริการ ยกเว้นเพื่อประโยชน์ทางการแพทย์โดยต้องได้รับความยินยอมจากผู้รับบริการก่อน					
28.	สามารถบูรณาการองค์ความรู้และความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพพร้อมๆ กับการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม					
7. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Visionary)						
29.	มีมุมมองที่กว้างไกลในการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพพยาบาล					
30.	มีความสามารถในการพัฒนาแนวคิดใหม่ กระบวนการคิดใหม่เพื่อให้เกิดประโยชน์อยู่เสมอ					

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

**แบบสังเกตพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำไปบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา**

ชื่อกิจกรรม

ชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม

วันที่ฝึกอบรมเวลาเริ่มกิจกรรมเวลาสิ้นสุดกิจกรรม

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้ข้อมูลมาสนับสนุนการประเมินประสิทธิผลของชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำไปบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งจะทำให้มีความครอบคลุมและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

คำชี้แจง ให้ท่านเติมหมายเลข 1-5 ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงหมายเลขเดียวโดยมีความหมายและเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมในระดับน้อยที่สุด |

แบบสังเกตพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการฝึกอบรม

คุณลักษณะภาวะผู้นำ ให้บริการ	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	
การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Altruism)																						
การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (Empowerment)																						
การกระทำด้วยความอ่อนน้อมต่อม ตน (Act with humanity)																						
การแสดงความออกมาด้วยความรัก (Exhibit love)																						
นำด้วยบริการ (Lead with service)																						
สร้างความเชื่อถือและไว้วางใจ (Trusting)																						
สร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน (Visionary to their followers)																						

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

ผู้สังเกต

ค่านิยมคุณลักษณะภาวะผู้นำไม่บริการ

การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Altruism) คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกถึงการยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว มีความเสียสละโดยไม่คำนึงถึงเรื่องผลประโยชน์ส่วนตัวที่จะได้รับ พัฒนาความรู้ที่จะได้ใช้ความรู้ในการช่วยเหลือผู้อื่นได้มากขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและสังคม ความเป็นที่รับมอบหมาย รับผิดชอบในการดูแลผู้ป่วย และรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม

การเสริมพลังอำนาจผู้ตาม (Empowerment) คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกถึงการให้เกียรติ ยอมรับค่านิยม ความเชื่อ การตัดสินใจของผู้รับบริการและครอบครัว ใช้กระบวนการส่งเสริมให้ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นอิสระในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหา สามารถตั้งศักยภาพที่มีอยู่ภายในของบุคคลมาใช้ในการดูแลและสร้างสุขภาพของผู้รับบริการ และเพิ่มศักยภาพของบุคคลมาใช้ในการดูแลและสร้างเสริมสุขภาพของผู้รับบริการ และเพิ่มศักยภาพของครอบครัวและผู้ดูแล โดยการใช้ข้อมูล แนะนำ ชี้แนะ หรือให้คำปรึกษา เพื่อส่งเสริมให้ผู้ป่วยและผู้ดูแล ได้เรียนรู้ เพิ่มช่องทางประกอบการตัดสินใจในทางเลือกที่เหมาะสม ร่วมตัดสินใจในการดูแลสุขภาพตนเองได้อย่างถูกต้อง

การกระทำด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (Act with humanity) คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกทางกายและใจ การแสดงออกทางกายด้วยความจริงใจ แสดงกิริยาท่าทางที่สุภาพ อ่อนโยน นุ่มนวล ไม่ทำท่าหยิ่งยโส ไม่มองคนด้วยสายตาเหยียดหยาม แสดงความเคารพผู้อื่นโดยไม่ยกตนข่มท่าน เคารพผู้อื่นสูงกว่าทั้งด้านวัยวุฒิและคุณวุฒิ รู้จักให้เกียรติผู้อื่น พุดความจริงด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ไม่หยาบคาย นุ่มนวล รู้จักใช้คำพูดกับผู้อื่นอย่างเหมาะสม ถูกกาลเทศะและถูกกับบุคคล แสดงออกถึงความรักความเมตตา มีความอ่อนน้อมถ่อมตนโดยคำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมและความเป็นส่วนตัวของผู้รับบริการ ใส่ใจในทุกปัญหาของผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง

การแสดงออกมาด้วยความรัก (Exhibit love) คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกให้เห็นถึง ความเมตตา กรุณา ห่วงใย และหวังดีต่อผู้อื่น เอาใจใส่ผู้ป่วยด้วยความเต็มใจ เพื่อในส่วนตัวของผู้อื่น และมีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่บวก เอาใจใส่ดูแลผู้อื่นอยู่เสมอ ไม่กว่าจะเป็นผู้รับบริการหรือเพื่อนร่วมงาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเมตตา จริงใจในการดูแลเพื่อเป้าหมายให้ผู้ป่วยหายจากการเจ็บป่วยและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

นำตัวบริการบริการ (Lead with service) คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกด้วยความเต็มใจให้บริการ ปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วย โดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง เคารพสิทธิของผู้ป่วย ให้บริการพยาบาลภายใต้มาตรฐานการพยาบาล โดยมีคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลด้วยความรัก ความเมตตา เอาใจใส่ในความทุกข์ของผู้รับบริการ จริงใจในการดูแล มีการตระหนักรู้ (Awareness) ในตนเองและในเรื่องทั่วไป รวมทั้งตระหนักรู้ในการมี คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล โดยเคารพสิทธิของผู้ป่วย เคารพความแตกต่างของผู้ป่วย ไม่ว่าจะมีความเชื่อ ศาสนา วัฒนธรรม

สร้างความเชื่อถือนและไว้วางใจ (Trusting) คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกให้เห็นถึง ความน่าเชื่อถือ นำไว้วางใจให้กับบุคคลอื่นยอมรับ ว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ในวิชาชีพการพยาบาล เป็นผู้มีความรู้ คุณธรรม จรรยาบรรณ ในการให้การพยาบาล ทำให้ผู้รับบริการหรือเพื่อนร่วมทีมรู้สึกพึงพาได้ มีความเชื่อมั่น และรักษาข้อมูลลับของผู้รับบริการ รวมถึงการให้ความเชื่อมั่นต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ หรือพยาบาลร่วมทีม หรือ ผู้ป่วย โดยมีความเชื่อว่าบุคคลนั้นเป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีความเปิดเผย ให้ความเชื่อในคำพูด การกระทำ และการตัดสินใจของคุณ

สร้างวิสัยทัศน์เพื่อผู้ตามของตน (Visionary to their followers) คุณลักษณะ/พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกให้เห็นถึง การมีความคิดและมุมมองที่กว้างไกล มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถบริหารจัดการตนเองให้อยู่ในระเบียบวินัย เป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้อื่นกระทำตาม สามารถวางแผนและปฏิบัติตามพยาบาลตามมาตรฐานการพยาบาลร่วมกับทีมได้อย่างเหมาะสม และสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ปัญหาที่จะเกิดขึ้น และสามารถแก้ไขปัญหาได้ รวมทั้งคาดการณ์ผลลัพธ์การพยาบาลที่จะเกิดขึ้นได้

**แบบประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการ
สำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา**

แบบประเมินฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัย ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมตอบแบบประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา ขอความร่วมมือจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมตอบแบบประเมินตามความเป็นจริงมากที่สุด คำตอบของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกข้อจะมีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

เพศ () ชาย () หญิง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม

เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมอ่านข้อความแล้วให้ทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมตามความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีความหมายและเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมฝึกอบรมในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมฝึกอบรมในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมฝึกอบรมในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมฝึกอบรมในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมฝึกอบรมในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ประเด็นประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
1.	วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมีความชัดเจนเหมาะสม					
2.	ความเหมาะสมของกิจกรรมในการฝึกอบรม					
	2.1 กิจกรรม ทะลายกำแพงด้วยทีมสร้างสรรค์					
	2.2 กิจกรรม การให้ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการ					
	2.3 กิจกรรม สร้างทีมสร้างงาน					

ข้อ	ประเด็นประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
	2.4 กิจกรรม วันพักผ่อนของฉัน					
	2.5 กิจกรรม อักษรหรรษา					
	2.6 กิจกรรม ความอ้วนเป็นเหตุ					
	2.7 กิจกรรม สถานการณ์การสนทนาศึกษามารดา หลังคลอด					
	2.8 กิจกรรม พยาบาลกับกู้ภัย					
	2.9 กิจกรรม การพยาบาลที่สัมผัสได้ด้วยหัวใจ					
	2.10 กิจกรรม แพทย์วินิจฉัยว่าเป็น HIV Positive					
	2.11 กิจกรรม เตรียมตัวอย่างไรให้สอบผ่าน 8 วิชา					
3.	การเรียงลำดับขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรม มีความเหมาะสมและต่อเนื่อง					
4.	การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการฝึกอบรม					
5.	บรรยากาศของการเข้าร่วมการฝึกอบรม					
6.	ระยะเวลา/ช่วงเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม					
7.	สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม					
8.	ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม					
9.	สื่อและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรม การฝึกอบรม					
10.	เอกสารประกอบการฝึกอบรม					
11.	ความเหมาะสมของวิทยากรผู้ดำเนินการฝึกอบรม					
12.	รูปแบบการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมโดยรวมช่วย ส่งเสริมภาวะผู้นำใ้บริการ					
13.	การเข้าร่วมการฝึกอบรมทำให้เข้าใจคุณลักษณะ ภาวะผู้นำใ้บริการ					
14.	ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการเข้าร่วม การฝึกอบรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง					
15.	ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมการฝึกอบรม					

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....



บรรณานุกรม

1. Ahmann, E. & Dokken, D. (2012). Strategies for encouraging patient/family member partnerships with the health care team. *Pediatric nursing*, 38(4), 232-5.
2. Bonwell, C., & Eison, J. (1991). *Active Learning: Creating Excitement in the Classroom*. Washington DC: Jossey-Bass.
3. Catherine, B. (2020). Is there a place for servant leadership in nursing. *Practice Nursing*. 31(3), 128 - 132.
4. Filej, B. & Kaucic B. M. (2013). *Holistic nursing practice*. South East Eur Health Sci J, 3, 1–7. Plichta & Kelvin, 2013
5. Gibbs, G. (1998). *Learning by doing: A guide to teaching learning methods*. London: FEU.
6. Henneman, E. A., & Cunningham, H. (2005). Using clinical simulation to teach patient safety in an acute/critical care nursing course. *Nurse Educator*, 30(4), 172-177.
7. Jamias, C. J. (1969). "Student Extra – Curriculum Activities and Public Relations, in Student" Problem in Southeast Asian University. Malaysia: University of Malaya.
8. Jeffries, P. R. (2005). A framework for design, implement, and evaluation simulation used as teaching strategies in nursing. *Nurs Educ Perspect*, 26(2), 96-103.
9. Michaelson, L. K. (2002). *Getting Start with Team-Based Learning. In Team based learning. A transformative use of small groups*. Westport, CT: Praeger Publisher.
10. Salvage J, Stilwell B. *Breaking the silence: a new story of nursing*. J Clin Nurs. 2018; 27(7-8):1301-1303. <https://doi.org/10.1111/jocn.14306>
11. Patterson, K. A. (2003). *Servant leadership: A theoretical model*: Regent University.
12. Seropian, M., Brown, K., Gavilances, J., & Driggers, B. (2004). An approach simulation program development. *Journal of Nursing Education*, 43, 170-174.

13. World Health Organization. *Year of the Nurse and the Midwife 2020*. Retrieved from <https://www.who.int/campaigns/year-of-the-nurse-and-the-midwife-2020>
14. World Health Organization. (2021). *Q&As on COVID-19 and related health topics*. Retrieved from <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub>
15. คณะพยาบาลศาสตร์. (2564a). *รายงานการประเมินตนเอง ประจำปีการศึกษา 2563*. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
16. คณะพยาบาลศาสตร์. (2564b). *รายงานการประเมินตนเอง ประจำปีการศึกษา 2563*. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
17. ทบวงมหาวิทยาลัย. (2545). *สรุปโครงการส่งเสริมกิจการนิสิตนักศึกษา ปีงบประมาณ 2544*. กองการบริการการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย.
18. ทิศนา แชมมณี. (2559). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 20). กรุงเทพฯ: แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
19. นาดยา ฟิ่งสว่าง และ สิริพร บุญเจริญพานิช. (2560). คุณภาพบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาอุดมศึกษาแห่งชาติและคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามอัตลักษณ์วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ. *วารสารแพทยนาวิ*, 44(2), 1 – 17.
20. วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2538). *กิจการศึกษายุคโลกาภิวัตน์ เอกสารทางวิชาการ คณะกรรมการกิจการนักศึกษา สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
21. สภาการพยาบาล. (2564a). *การจัดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อผลิตพยาบาลสำหรับอนาคต*. เอกสารประกอบการอบรม
22. สภาการพยาบาล. (2564b). *การออกแบบหลักสูตรเพื่อผลิตพยาบาลที่มีสมรรถนะจำเป็นต่อการทำงานในระบบสุขภาพอนาคต*. เอกสารประกอบการอบรม.
23. สมจิตต์ สิ้นรัชชัย, กัญยรัตน์ อุบลวรรณ, และ สุนีย์รัตน์ บุญศิลป์. (2560). ผลของการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริงต่อความรู้ ความพึงพอใจและความมั่นใจในตนเองของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 ในการฝึกปฏิบัติรายวิชาฝึกปฏิบัติทางวิชาชีพก่อนสำเร็จการศึกษา. *รามาริบัติพยาบาลสาร*, 23(2), 113–127.

24. สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. (2561). ยุทธศาสตร์การพัฒนานิสิต นักศึกษาใน
สถาบันอุดมศึกษา (พ.ศ. 2560 – 2564). สืบค้นจาก
http://old.rmutto.ac.th/rmuttonews/attachment/TR3332_235442.pdf.
25. สำเนาฯ ขจรศิลป์. (2542). มิติใหม่ของกิจการนักศึกษา 2: การพัฒนานักศึกษา. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.





ภาคผนวก จ

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

MF-04-version-2.0

วันที่ 18 ต.ค. 61



หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย
เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัยและยินยอม

หมายเลขข้อเสนอการวิจัย SWUEC-G-002/2565E

ข้อเสนอการวิจัยนี้และเอกสารประกอบของข้อเสนอการวิจัยตามรายการแสดงด้านล่าง ได้รับการพิจารณาจาก คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแล้ว คณะกรรมการฯ มีความเห็นว่าข้อเสนอการวิจัยที่จะดำเนินการมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและ ข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอการวิจัยนี้ได้

ชื่อโครงการวิจัยเรื่อง: การเสริมสร้างภาวะผู้นำไปบริการสำหรับนักศึกษาพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

ชื่อผู้วิจัยหลัก: นาง อูมาสวรรค์ ชูหา

สังกัด: คณะศึกษาศาสตร์

- เอกสารที่รับรอง:
1. แบบเสนอโครงการวิจัย
 2. โครงการวิจัย
 3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย
 4. หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

เอกสารที่พิจารณาทบทวน

- | | |
|---|---------------------------------------|
| 1. แบบเสนอโครงการวิจัย | ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 24 มกราคม 2565 |
| 2. โครงร่างการวิจัย | ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 24 มกราคม 2565 |
| 3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย | ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 24 มกราคม 2565 |
| 4. หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย | ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 24 มกราคม 2565 |

(ลงชื่อ).....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทันตแพทย์หญิงณปภา เอี่ยมจิตรกุล)

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ).....

(แพทย์หญิงสุรีพร ภัทรสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/E/G-002/2565

วันที่ให้การรับรอง : 24/01/2565

วันหมดอายุใบรับรอง : 24/01/2566

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	อุมาสวรรค์ ชูหา
วัน เดือน ปี เกิด	6 ตุลาคม 2518
สถานที่เกิด	อุบลราชธานี
วุฒิการศึกษา	2552 - 2556 การพัฒนาระดับสูง มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2537 - 2540 พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ที่อยู่ปัจจุบัน	12/9 หมู่ 23 ตำบลขามใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี 34000

