



คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไป
เขตสุขภาพที่ 2



วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล
ปีการศึกษา 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไป
เขตสุขภาพที่ 2



วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล
ปีการศึกษา 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

วิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไป
เขตสุขภาพที่ 2”

ของ ชูจิตร การาช

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานการสอบวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร. อารี ชิวเกษมสุข)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรรัตน์ หรือตระกูล)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัญญาณัฐ สารภรณ์ธัญย์)

อนุมัติ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา พัดเกตุ)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 2
ผู้วิจัย	ชูจิตร์ การราช
ประธานที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิรรัตน์ หรือตระกูล
ประเภทสารนิพนธ์	วิทยานิพนธ์ พย.ม. การบริหารทางการพยาบาล, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2568
คำสำคัญ	คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ พยาบาลหัวหน้าเวร ยุคดิจิทัล

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยใช้รูปแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัล ของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 2 โดยขั้นตอนที่ 1 กลุ่มตัวอย่าง คือผู้เชี่ยวชาญเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน มีค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (CVI) 0.90 ขั้นตอนที่ 2 เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป ที่ได้จากการสุ่มเลือกโรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 2 ด้วยวิธีการสุ่มแบบง่ายกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของคอมเลย์และลี (Comrey, & Lee, 1992) เก็บข้อมูลกับพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการเป็นหัวหน้าเวรตั้งแต่ 2 ปี ขึ้นไป จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาล หัวหน้าเวรโรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 2 ซึ่งมีค่าความตรงตามเนื้อหาความสอดคล้องของแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ระหว่าง 0.6-0.10 มีค่าความเที่ยงวิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.86 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยวิธีสกัดตัวประกอบหลักและหมุนแกนตัวประกอบแบบอโรโกลอนอลด้วยวิธีแวนแมกซ์

ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 2 มี 7 องค์ประกอบ 70 ตัวแปร มีค่าแปรปรวนรวมกันเท่ากับ 73.40 ได้แก่ 1) ด้านความเป็นผู้นำทางดิจิทัล มี 30 ตัวแปร ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.50 - 0.78 2) ด้านความคล่องตัวทางดิจิทัล มี 13 ตัวแปร ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.52 - 0.71 3) ด้านบุคลิกภาพเชิงบวก มี 10 ตัวแปร ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.58-0.76 4) ด้านความรู้รอบรู้ทางดิจิทัล มี 8 ตัวแปร ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.59 - 0.73 5) ด้านความฉลาดทางการสื่อสาร มี 7 ตัวแปร ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.51-0.62 6) ด้านความรับผิดชอบทางวิชาชีพและการคุ้มครองข้อมูล มี 4 ตัวแปร

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.56 - 0.59 7) ด้านการสร้างทีมแห่งความสำเร็จ มี 3 ตัวแปร ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.52 - 0.57 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 1.83 ผู้บริหารทางการแพทย์สามารถนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าเวรยุคดิจิทัล เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และพยาบาลวิชาชีพสามารถนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางสำหรับการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาตนเอง ในการเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าเวร หัวหน้าหอผู้ป่วยต่อไป



Title: DESIRABLE LEADERSHIP CHARACTERISTICS IN THE DIGITAL ERA OF CHARGE NURSES, GENERAL HOSPITALS, HEALTH REGION 2

Author: Choojit Karach

Advisor: Assistant Professor Jirarat Ruetrakul, Ed.D.

Academic Paper: M.N.S. Thesis in Nursing Administration, Naresuan University, 2025

Keywords: Desirable leadership characteristics, Charge Nurses, Digital era

ABSTRACT

This study employed a descriptive research design using Exploratory Factor Analysis (EFA) to examine the underlying components of desirable digital-era leadership characteristics among charge nurses working in general hospitals within Health Region 2. In the first phase, experts were purposively selected based on predetermined qualifications and participated in semi-structured interviews. The interview framework was validated by five specialists, resulting in a Content Validity Index (CVI) of 0.90. The second phase involved quantitative data collection from professional nurses in general hospitals selected through simple random sampling. Guided by the sampling recommendations of Comrey, & Lee (1992), a total of 350 professional nurses with at least two years of experience as charge nurses were recruited. The research instrument a questionnaire assessing desirable leadership attributes in the digital era demonstrated strong content validity, with Item-Objective Congruence (IOC) values ranging from 0.60 to 1.00, and high reliability, indicated by a Cronbach's alpha coefficient of 0.86. Data were analyzed using principal component extraction with orthogonal varimax rotation.

The results revealed seven components, encompassing 70 variables and accounting for 73.40% of the total variance. These components included: (1) Digital Leadership (30 variables; factor loadings 0.50–0.78), (2) Digital Agility (13 variables; 0.52–0.71), (3) Positive Personality (10 variables; 0.58–0.76), (4) Digital Literacy (8 variables; 0.59–0.73), (5) Communication Intelligence (7 variables; 0.51–0.62), (6) Professional

Responsibility and Data Protection (4 variables; 0.56–0.59), and (7) Team Success Building (3 variables; 0.52–0.57), with a further 1.83% of variance explained. These results provide meaningful implications for nursing administration, offering a framework to guide the development and enhancement of digital-era leadership competencies among charge nurses to promote greater effectiveness in their roles. Moreover, the findings may serve as a foundation for professional nurses to strengthen their readiness for future leadership positions, including roles as charge nurses or ward managers.



ประกาศคุณูปการ

ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิรรัตน์ หรือตระกูล ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าให้คำแนะนำ ให้กำลังใจ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์ด้วยความเอาใจใส่ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วง ได้อย่างสมบูรณ์ และทรงคุณค่า

กราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. อารี ชิวเกษมสุข ประธานสอบวิทยานิพนธ์ ได้ให้ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

กราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. รุจโรจน์ แก้วอุไร รองศาสตราจารย์ ดร.ภก. ลือรัตน์ อนุรัตน์พานิช รองศาสตราจารย์ ดร. อารี ชิวเกษมสุข ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัททยา รัตนจรณะ อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นลินี เกิดประสงค์ อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์วิทยาลัยพยาบาลสวราชศรีราชภัฏ อาจารย์ ดร. รุ่งทิวา บุญประคม อาจารย์ ดร.กมลรจน์ วงษ์จันทร์หาญ อาจารย์ ดร. แสงเดือน อภิรัตน์วงศ์ อาจารย์คณะ พยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เพื่อปรับปรุงให้เครื่องมือวิจัยที่ มีความตรงมากยิ่งขึ้น กราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ทิพรรัตน์ สิทธิวงศ์ อาจารย์นันท์รัตน์ ศรีวิจิราภรณ์ อาจารย์ ดร.ปวงกมล กฤษณบุตร นายแพทย์พงศ์กฤษ เนียมหุ่น แพทย์หญิงญาดา ศุภสิทธิ์ ผู้ให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ที่เป็นประโยชน์เพื่อนำไปสร้างเครื่องมือในการวิจัย

กราบขอบพระคุณ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่กรุณา รับรองจริยธรรมในมนุษย์เพื่อดำเนินการวิจัย ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสุโขทัย ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศรีสังวรจังหวัดสุโขทัย ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสิน มหาราช ที่เห็นชอบให้ดำเนินการวิจัย และที่สำคัญยิ่งต้องขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่เข้าร่วม การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน ของผู้วิจัยที่ให้กำลังใจและให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้านอย่างดีเสมอมา คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึง จะมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบและอุทิศแด่ ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยนี้จะ เป็นประโยชน์ต่อพยาบาลวิชาชีพทุกระดับที่จะมีการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ ของพยาบาลหัวหน้าเวร ที่ดีมีคุณภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

ชูจิตร์ การาช

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
ประกาศคุณูปการ	ช
สารบัญ	ซ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย	4
จุดมุ่งหมายของการศึกษา	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของงานวิจัย	5
ข้อตกลงเบื้องต้น	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำการพยาบาล	9
พยาบาลหัวหน้าเวร (Charge Nurse)	18
ยุคดิจิทัล (Digital Age)	31
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	37
กรอบแนวคิดการวิจัย	41
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย	42
ขั้นตอนที่ 1 เก็บข้อมูลวิจัยโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก	42
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	42
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	44
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	47
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	47

การวิเคราะห์ข้อมูลขั้นตอนที่ 1	47
ขั้นตอนที่ 2 เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ	48
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	48
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	48
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	49
การดำเนินการวิจัย	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล	51
การวิเคราะห์ข้อมูล	51
การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง	52
บทที่ 4 ผลการวิจัย	54
ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์จิตพิสัยของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 2	54
ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ	58
บทที่ 5 บทสรุป	75
สรุปผลการวิจัย	77
อภิปรายผล	79
ข้อเสนอแนะ	86
บรรณานุกรม	88
ภาคผนวก	95
ประวัติผู้วิจัย	140

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการวิเคราะห์เอกสาร ตำรา บทความวิชาการและการสังเคราะห์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	45
ตาราง 2 แสดงสถานภาพทั่วไปส่วนบุคคลของพยาบาลหัวหน้าเวรผู้ตอบแบบสอบถาม (n=350)	59
ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของตัวแปรคุณลักษณะผู้นำ ที่พึงประสงค์ ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 2	60
ตาราง 4 แสดงการตรวจสอบความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างด้วยค่า KMO (Kaiser - Meyer - Olkin Measure of Sampling Adequacy) และตรวจสอบเมตริก สหสัมพันธ์ด้วย Bartlett's test	65
ตาราง 5 แสดงองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 2 ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมของ องค์ประกอบ	66
ตาราง 6 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรในองค์ประกอบที่ 1 ด้านความเป็นผู้นำ ทางดิจิทัล	67
ตาราง 7 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรในองค์ประกอบที่ 2 ด้านความคล่องตัว ทางดิจิทัล	69
ตาราง 8 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรในองค์ประกอบที่ 3 ด้านบุคลิกภาพเชิงบวก	70
ตาราง 9 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรในองค์ประกอบที่ 4 ด้านความรู้ทางดิจิทัล ...	71
ตาราง 10 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรในองค์ประกอบที่ 5 ด้านความฉลาดทางการ สื่อสาร	72
ตาราง 11 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรในองค์ประกอบที่ 6 ด้านความรับผิดชอบ ทางวิชาชีพและการคุ้มครองข้อมูล	73
ตาราง 12 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรในองค์ประกอบที่ 7 ด้านการสร้างทีมแห่ง ความสำเร็จ	74
ตาราง 13 แสดงผลการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ ของพยาบาลหัวหน้าเวร	116

ตาราง 14 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาล หัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญ (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ Key Informant 5 ท่าน)	124
--	-----



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย.....	41
ภาพ 2 แสดงการดำเนินการวิจัยแบบขั้นตอนเชิงสำรวจ.....	50



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุคปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เข้ามามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในทุกภาคส่วน ระบบบริการสุขภาพก็ไม่อาจหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ เทคโนโลยีดิจิทัลถูกนำมาใช้ในงานด้านสุขภาพ และมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในโรงพยาบาลที่ต้องปรับตัวต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดูแลรักษาผู้ป่วย การบริหารจัดการข้อมูลทางการแพทย์ และการสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีการพัฒนาและวิจัยทางคลินิกอย่างต่อเนื่อง (Smith, & Sverdlov, 2018) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการรักษาทางการแพทย์และการพยาบาลอย่างมากมาทั่วโลก (Thimbleby, 2013) โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อพัฒนาคุณภาพในการดูแลผู้ป่วย (Quality of care) ส่งเสริมความปลอดภัยของผู้ป่วย (Patient safety) และปรับปรุงผลลัพธ์การดูแลผู้ป่วยให้ดียิ่งขึ้น (Patient outcome) (Shaw, Hines, & Kielly Carroll, 2017) ตัวอย่างเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ในงานด้านสุขภาพ เช่น การตรวจวินิจฉัยด้วยปัญญาประดิษฐ์ (Artificial intelligence : AI) ระบบการแพทย์ทางไกล (Telemedicine) การบันทึกข้อมูลสุขภาพของผู้ป่วยในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic health records: EHRs) การบันทึกข้อมูลสุขภาพส่วนบุคคล (Personal health records: PHRs) ระบบสนับสนุนการตัดสินใจทางคลินิก (Clinical decision support: CDS) จะเห็นได้ว่าเทคโนโลยีดิจิทัลมีประโยชน์อย่างมหาศาลต่อการให้บริการด้านสุขภาพ

สำหรับประเทศไทย เทคโนโลยีดิจิทัลถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ โดยกำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลร่วมกับการพัฒนาทุนมนุษย์ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศด้านสุขภาพ (Health Information Technology: IT) เข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลระบบสุขภาพเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มุ่งเน้นสุขภาพและคุณภาพชีวิตของประชากร เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาสารสนเทศทางสาธารณสุขได้มีการออกกรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกระทรวงสาธารณสุข การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการจัดการความรู้ด้านการแพทย์และสุขภาพสำหรับประชาชนภายใต้โครงการโรงพยาบาลอัจฉริยะ (Smart hospital) เป้าหมายที่สำคัญเพื่อให้การจัดระบบบริการสุขภาพมีประสิทธิภาพ ลดต้นทุนการรักษาพยาบาล ลดค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการ และยกระดับการบริการทางการแพทย์ให้มีคุณภาพ

มาตรฐานในระดับสากล อันจะนำไปสู่การสร้างความมั่นคงให้กับระบบสาธารณสุขของประเทศ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสุขภาพ (eHealth strategy) ของกระทรวงสาธารณสุข (กระทรวงสาธารณสุข, 2561) ที่มีนโยบายในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมสุขภาพมาใช้ในการบริหารจัดการและสนับสนุนการดำเนินงานการจัดบริการสุขภาพแก่ประชาชน มุ่งเน้นการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (Digital economy) รวมทั้งยุทธศาสตร์เทคโนโลยีดิจิทัลและ eHealth ในระดับสากล (World Health Organization, 2020) โดยสาระสำคัญในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อให้มีศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (กระทรวงสาธารณสุข, 2561) การเปลี่ยนแปลงนี้ได้ส่งผลต่อบทบาทของพยาบาล ผู้นำทางพยาบาล โดยเฉพาะพยาบาล หัวหน้าเวร (Charge Nurse) ซึ่งเป็นบุคลากรสำคัญในการประสานงานภายในทีมสุขภาพและการบริหารจัดการในหน่วยงานต่าง ๆ แทนหัวหน้าหอผู้ป่วยนอกเวลาราชการ สอดคล้องกับการศึกษาภาวะผู้นำการพยาบาลในศตวรรษที่ 21 (ศิริพร สิงหนेत्र, จรวยพร ใจสิทธิ์ และวิชยา เห็นแก้ว, 2560) คุณสมบัติของการมีภาวะผู้นำการพยาบาล ประกอบด้วย 1) ความรู้ตรงประเด็นกับงาน job-relevant knowledge) และความซับซ้อนของการรับรู้ (cognitive complexity) ความรู้ตรงประเด็นและการรับรู้เป็นสิ่งจำเป็น ต่อการวิเคราะห์กระบวนการ (process analysis) 2) จัดการด้วยความสามารถพิเศษอย่างมีประสิทธิภาพ (effective talent management) มุ่งเน้นค่านิยมด้านความซื่อสัตย์ และศีลธรรมจรรยา 3) ความสามารถด้านความยืดหยุ่นพฤติกรรม (behavioral flexibility) และความอ่อนไหวทางวัฒนธรรม (cultural sensitivity) ความรู้และเข้าใจความหลากหลายของทีมงาน การเคารพความแตกต่างของปัจเจกชน เปิดโอกาสการประกอบอาชีพ การสร้างหุ้นส่วน (building partnership) โดยเฉพาะการเกิดกระบวนการการแบ่งปันประสบการณ์ผู้นำ (sharing leadership) เพื่อให้หุ้นส่วนร่วมมือทำงาน มีคนทำงานผู้มีความรู้ (knowledge workers) มากขึ้น 4) ความซื่อสัตย์และศีลธรรมจรรยา (honesty and integrity) ตระหนักรู้ตนเอง (self-awareness) และความรับผิดชอบ (accountability) ทำงานโปร่งใสร่วมกับตรวจสอบได้ตลอดเวลา พร้อมแสดงความรับผิดชอบต่อสิ่งเกิดขึ้นทั้งความสำเร็จและความผิดพลาด ความสามารถทางจิตบริการ (service mentality) สอดคล้องกับ (เนติยา แจ่มเกิด, 2564) ผู้นำทางพยาบาลในศตวรรษที่ 21 ต้องเตรียมตัวเองตั้งแต่เริ่มต้นวิชาชีพการทำงาน พัฒนาความรู้ ประสบการณ์การปฏิบัติการพยาบาล ทักษะทางด้านเทคโนโลยี การวิจัย เพื่อพัฒนาตนเองภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล

โรงพยาบาลมีการจัดบริการในหอผู้ป่วยเป็นการบริการตลอด 24 ชั่วโมง แบ่งเป็นเวรเช้า เวรบ่ายและเวรดึก โดยมีพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่และสอดคล้องกับบทบาทของพยาบาล ทั้งนี้พยาบาลมิได้มีหน้าที่ปฏิบัติการพยาบาลโดยตรงแก่ผู้ป่วยอย่างเดียว พยาบาลยังต้อง

รับผิดชอบการดูแลบริการพยาบาลให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่สุดจึงต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบตามงานที่ได้รับมอบหมาย อาจเป็นงานด้านการบริหารจัดการ หรืองานด้านคลินิก (กองการพยาบาล, 2561) การปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยในแต่ละเวรมีพยาบาลหัวหน้าเวรทำหน้าที่เป็นผู้บริหารจัดการภายในหอผู้ป่วยแทนหัวหน้าหอผู้ป่วยนอกเวลาราชการ ซึ่งบทบาททั้งสองเป็นบทบาทที่มีกิจกรรมเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน สำหรับบทบาททางด้านการงานคลินิคนั้น พยาบาลหัวหน้าเวรมีหน้าที่ในการประเมินความต้องการของผู้ป่วยและครอบครัวในความรับผิดชอบ ปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลที่สอดคล้องกับ มาตรฐานการพยาบาลและแนวทางการรักษาของแพทย์ ส่วนบทบาททางด้านการบริหารพยาบาลนั้นพยาบาลหัวหน้าเวรยังมีหน้าที่ในการวางแผนการปฏิบัติงาน และมอบหมายงานให้กับสมาชิกทุกคนในเวร รวมทั้งช่วยเหลือและควบคุมดูแลสมาชิกในเวรให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ พยาบาลหัวหน้าเวรต้องแสดงภาวะผู้นำในการดำเนินงานทั้งในด้านอำนวยการ การแก้ปัญหา การเป็นที่ปรึกษาการประสานงาน และการตัดสินใจต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลและการบริหารงานแต่ละเวรในหอผู้ป่วย (ลัดดาวัลย์ แดงเงิน, 2559)

บทบาทหน้าที่ของพยาบาลหัวหน้าเวร ประกอบด้วยด้านปฏิบัติการ ด้านบริหารและวิชาการ ไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งหัวหน้าเวรต้องแสดงภาวะผู้นำในการดำเนินงาน การแก้ปัญหาและการตัดสินใจต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน (ภัทรารัตน์ ตันนุกิจ, 2562) พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าเวร เป็นคุณลักษณะผู้นำที่สามารถนำทีมการพยาบาลให้ปฏิบัติภารกิจดูแลผู้ป่วยให้ปลอดภัยและมีคุณภาพ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้รับบริการ ต้องสามารถบูรณาการ บทบาทหน้าที่ให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามในกระบวนการตัดสินใจในเรื่องใด ๆ ของพยาบาลวิชาชีพมักจะเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านความเชื่อ ทศนคติ ความรู้ ความสามารถ การมีภาวะผู้นำในการเป็นหัวหน้าทีมการพยาบาล รวมถึงปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยเฉพาะโลกในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการดำเนินชีวิตประจำวัน อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การเข้าถึงการใช้เทคโนโลยีและปรับปรุงคุณภาพอยู่ตลอดเวลาให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจึงมีความจำเป็นต้องใช้สารสนเทศและดิจิทัลทางการพยาบาลเพื่อเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการสนับสนุนการทำงาน คัสซัม, เนเกล และสตรัดวิก (Kassam, Nagle, & Strudwick, 2017) การใช้สารสนเทศและดิจิทัลที่ถูกต้องและเป็นระบบจะช่วยให้การเพิ่มความรวดเร็วและการเข้าถึงของผู้มารับบริการ ยิ่งกว่านั้นการใช้สารสนเทศและดิจิทัลทางการพยาบาลจะส่งผลต่อการปฏิบัติการพยาบาล ที่จะสนองต่อความรวดเร็วและการเพิ่มคุณภาพการบริการ สอดคล้องกับกองการพยาบาล ได้กำหนดสมรรถนะสารสนเทศและดิจิทัลของพยาบาลเพื่อช่วยเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนการทำงานทางการพยาบาล (กองการพยาบาล, 2561) อย่างไรก็ตามการส่งเสริมให้เกิดสมรรถนะอาจไม่เพียงพอกับผู้นำที่จะต้องมียุทธศาสตร์อื่น ๆ ที่พึงมีในผู้นำที่ดี สต็อกคิลล์ (Stogdill, 1974) ได้สรุปคุณลักษณะและ

ทักษะสำหรับผู้นำไว้ดังนี้ 1) มีคุณลักษณะทางกายภาพที่ดี (physical characteristics) ได้แก่ ท่าทาง อายุ ส่วนสูง น้ำหนัก เป็นต้น 2) ภูมิหลังทางสังคม (social background) การพิจารณาจากภูมิหลังทางเศรษฐกิจสังคม โดยเน้นปัจจัยด้านการศึกษา สถานภาพทางสังคม 3) สติปัญญา (intelligence) พิจารณาจากระดับสติปัญญา การมีปฏิภาณไหวพริบ มีความรู้ ความสามารถ 4) บุคลิกภาพ (personality) พิจารณาจากการมี บุคลิกภาพที่แสดงถึงความเชื่อมั่นใน ตนเอง น่าเชื่อถือ เป็นต้น 5) คุณลักษณะมุ่งความสำเร็จ (task-related characteristics) พิจารณาจากมีความรับผิดชอบสูง มีความทะเยอทะยาน อุทิศตนให้กับงานอย่างเต็มที่ มีความคิดริเริ่ม 6) คุณลักษณะทางสังคม (social characteristics) พิจารณาจากการมีส่วนร่วม กระตือรือร้น ชอบพบปะสังสรรค์กับผู้อื่น กล้าแสดงออกร่วมมือกับผู้อื่นได้ดี ผู้นำทางการพยาบาลนอกจากกล่าวถึงการมีคุณลักษณะที่แสดงถึงผู้นำที่ดีแล้ว ยังต้องมีการแสดงออกถึงความเป็นวิชาชีพ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อสมาชิกในวิชาชีพพยาบาลเพื่อให้การดูแลผู้รับบริการได้อย่างปลอดภัยและมีคุณภาพตามบริบทของหน่วยงาน พยาบาลหัวหน้าเวรจำเป็นต้องมีคุณลักษณะของผู้นำที่สามารถปรับตัวและนำพาทีมให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทของยุคดิจิทัล ซึ่งประกอบด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ การสื่อสาร การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการส่งเสริมความร่วมมือภายในทีม การมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับบริบทของยุคดิจิทัลจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรบริการสุขภาพ

อย่างไรก็ตามแม้จะมีงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่กล่าวถึงบทบาทผู้นำทางการพยาบาลในภาพรวม แต่ยังมีข้อจำกัดเกี่ยวกับการศึกษาเจาะจง “คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์” ของพยาบาลหัวหน้าเวรในบริบทของยุคดิจิทัลโดยเฉพาะ และการกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าเวรในยุคที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในกาปฏิบัติงานของทุกวิชาชีพ รวมทั้งพยาบาลหัวหน้าเวร ดังนั้น งานวิจัยฉบับนี้จึงมุ่งศึกษาคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร และองค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าเวรในยุคดิจิทัลที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าเวรที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถยกระดับคุณภาพการพยาบาลได้อย่างยั่งยืนต่อไป

คำถามการวิจัย

คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 2 ประกอบด้วยอะไรบ้าง

จุดมุ่งหมายของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาคูณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 2
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 2

ความสำคัญของการวิจัย

1. พยาบาลหัวหน้าเวร นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัล และเป็นประโยชน์สำหรับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปใช้ในการศึกษาวิจัย
2. ผู้บริหารทางการพยาบาล สามารถนำผลการศึกษาวิจัยไปเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการประเมินและพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าเวร
3. สามารถนำไปบรรจุในการอบรมหลักสูตรผู้นำทางการพยาบาล เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งหัวหน้าเวร หัวหน้าหอผู้ป่วย และผู้บริหารทางการพยาบาล

ขอบเขตของงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ใช้รูปแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) มี 2 ขั้นตอนประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 เก็บข้อมูลเชิงลึกจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และขั้นตอนที่ 2 เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (Creswell, Shope, Plano Clark, & Green, 2006) เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 2 มีขอบเขตการดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ขอบเขตเชิงพื้นที่

เป็นการดำเนินการวิจัยเพื่อศึกษาคูณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร ในโรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 2 ซึ่งประกอบด้วย โรงพยาบาลสุโขทัย โรงพยาบาลศรีสังวรจังหวัดสุโขทัย โรงพยาบาลเพชรบูรณ์จังหวัดเพชรบูรณ์ โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราชจังหวัดตาก โรงพยาบาลแม่สอดจังหวัดตาก

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเก็บข้อมูลวิจัยโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

ด้านประชากร: คือ ผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าเวรยุคดิจิทัล ประกอบด้วยบุคลากรด้านการพยาบาล ด้านการศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านสารสนเทศทางการพยาบาลและเทคโนโลยีดิจิทัล

กลุ่มตัวอย่าง: เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) กำหนดตามความเหมาะสมให้ครอบคลุมเนื้อหาของงานวิจัยประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ดังนี้

1. อาจารย์พยาบาลผู้เชี่ยวชาญด้านสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัล ตำแหน่ง นักวิชาการพยาบาลชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานพัฒนาระบบสารสนเทศทางการพยาบาลและวิเทศสัมพันธ์ กองการพยาบาลสำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข 1 ท่าน
2. อาจารย์พยาบาลสาขาบริหารทางการพยาบาล สอนด้านผู้นำทางการพยาบาลที่มีวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาเอกและมีประสบการณ์การสอน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 1 ท่าน
3. อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์สาขาเทคโนโลยีทางการศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกและมีประสบการณ์การสอน 5 ปีขึ้นไป 1 ท่าน
4. แพทย์ ผู้บริหารหัวหน้างานบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลทั่วไป มีประสบการณ์ ในตำแหน่งงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 1 ท่าน
5. แพทย์ ผู้บริหารดูแลระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลของโรงพยาบาล มีประสบการณ์ในตำแหน่งงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 1 ท่าน

ขั้นตอนที่ 2 เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

ประชากร: คือ พยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไป ซึ่งประกอบด้วย โรงพยาบาลสุโขทัย โรงพยาบาลศรีสวรรค์สุโขทัย โรงพยาบาลเพชรบูรณ์ โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช โรงพยาบาลแม่สอด จำนวนทั้งหมด 1,751 คน (ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ทรัพยากร สุขภาพ, 2565)

กลุ่มตัวอย่าง: พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไป ที่มีประสบการณ์การ เป็นหัวหน้าเวร 2 ปีขึ้นไป ทั้งหมดที่ปฏิบัติงานใน 5 โรงพยาบาล เขตสุขภาพที่ 2 ใช้การกำหนดขนาด ตัวอย่างของ คอมเลย์และลี (Comrey and Lee, 1992) ซึ่งได้กำหนดขนาดตัวอย่างและระดับ ความเหมาะสมของการวิเคราะห์ 300 ถือว่าดี และเพื่อป้องกันการสูญหาย (drop out) ผู้วิจัยเพิ่มกลุ่ม ตัวอย่างอีก 16.67 เปอร์เซ็นต์ โดยเก็บข้อมูล 350 ตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการสุ่มโรงพยาบาลในเขตสุขภาพ ที่ 2 มาจำนวน 2 โรงพยาบาล โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการใช้การจับ สลาก หลังจากนั้นผู้วิจัยทำการสุ่มพยาบาลจากแต่ละโรงพยาบาลโดยใช้ การสุ่มแบบสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) ตามจำนวนพยาบาลในแต่ละโรงพยาบาลเพื่อให้ได้กลุ่ม ตัวอย่างรวมทั้งหมด 350 คน

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัล ของพยาบาลหัวหน้าเวร ในโรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 2

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยเดือน พฤศจิกายน 2566 – พฤศจิกายน 2567 และเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม – พฤศจิกายน 2567

ข้อตกลงเบื้องต้น

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในโรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 2 โดยเก็บข้อมูลกับพยาบาลหัวหน้าเวรที่มีประสบการณ์การเป็นหัวหน้าเวรตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป ที่สมัครใจและยินยอมในการตอบแบบสอบถาม ผลการวิจัยนำมาแปลผลในภาพรวม โดยไม่ส่งผลกระทบต่อโรงพยาบาลทั่วไปและผู้ตอบแบบสอบถามใด ๆ ทั้งสิ้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

พยาบาลหัวหน้าเวร หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้าเวร มีหน้าที่นำทีมการพยาบาล ด้านบริหาร บริการ วิชาการ ในการให้การพยาบาลโดยใช้อำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ทีมการพยาบาลให้บริการอย่างมีคุณภาพ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง ลักษณะที่ดีและมีความเหมาะสมที่ต้องการให้เกิดขึ้นเพื่อให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคการพัฒนาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้งานแทนเครื่องมือแบบเก่า พร้อมกับการพัฒนาเทคโนโลยีด้านการสื่อสารมาใช้เชื่อมโยงเครื่องคอมพิวเตอร์เป็นระบบเครือข่าย อินเทอร์เน็ตสามารถส่งข้อมูลไปทั่วโลกได้อย่างรวดเร็วอย่างไร้ขีดจำกัด และมีการพัฒนาแอปพลิเคชันหลากหลายรูปแบบมาใช้ประโยชน์ในการทำงานให้เป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็วมีประสิทธิภาพ

คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร หมายถึง คุณลักษณะที่ดีและมีความเหมาะสมที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับพยาบาลหัวหน้าเวรที่ต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำทีมในการให้การดูแลผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพและปลอดภัย รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ ได้เหมาะสม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำสู่การวิจัยโดยมีประเด็นที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำการพยาบาล

- 1.1 ความหมายของคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์
- 1.2 แนวคิดทฤษฎีคุณลักษณะ
- 1.3 คุณลักษณะผู้นำการพยาบาล
- 1.4 ความสำคัญของคุณลักษณะผู้นำการพยาบาล

2. พยาบาลหัวหน้าเวร

- 2.1 ความหมายของพยาบาลหัวหน้าเวร
- 2.2 บทบาทหน้าที่พยาบาลหัวหน้าเวร

3. ยุคดิจิทัล

- 3.1 ความหมายของยุคดิจิทัล
- 3.2 วิวัฒนาการของยุคดิจิทัล
- 3.3 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำยุคดิจิทัล

4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5. กรอบแนวคิดการวิจัย

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารพยาบาล

1. ความหมายของคุณลักษณะที่พึงประสงค์

คุณลักษณะ หมายถึง คุณสมบัติ เครื่องหมายหรือสิ่งที่ชี้ให้เห็น ความดีหรือลักษณะประจำของบุคคล (พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน, 2554)

พึง หมายถึง ควร (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554)

ประสงค์ หมายถึง ต้องการ อยากได้ มุ่งหมาย (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554)

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง คุณสมบัติหรือ คุณลักษณะประจำที่ดีที่พึงมีของผู้หน้าที่ชี้ให้เห็นถึงลักษณะพฤติกรรมที่ดี ที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้น

2. แนวคิดทฤษฎีคุณลักษณะ

2.1 ทฤษฎีบุคลิกภาพแบบบคุณลักษณะ (Trait Personality Theory) คุณลักษณะเป็นรากฐานและโครงสร้างของระบบประสาทของบุคคล ทำหน้าที่ในการบังคับให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ช่วยสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ในการเข้าสังคม Gordon Allport (1935) โดย Hans J. Eysenck (1952) ได้อธิบายว่าคุณลักษณะบุคลิกภาพของบุคคล มี 4 ลักษณะ คือ พฤติกรรมปกปิด, พฤติกรรมเปิดเผย ซึ่งจะเกิดมาจากธรรมชาติของระบบประสาทของบุคคล, พฤติกรรมมั่นคง และแนวโน้มโรคประสาท ซึ่งบุคลิกภาพของแต่ละคนจะได้มาจากการประสบการณ์ที่พบเจอต่างกัน นิขามล พองน้ำ (2558)

2.2 คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic or Attribute) คุณลักษณะขั้นพื้นฐานแสดงให้เห็นถึงการกระทำ ความคิดของบุคคล ซึ่งคุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลจะต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

2.2.1 แรงจูงใจ คือ ตัวผลักดันให้บุคคลกระทำในสิ่งที่คาดหวังไว้ให้ประสบความสำเร็จ

2.2.2 อุปนิสัย คือ สิ่งที่เกิดจากการเลี้ยงดูของครอบครัว จากประสบการณ์ที่พบเจอ และจากการเรียนรู้ที่สั่งสมมาเรื่อย ๆ

2.2.3 อัตมโนทัศน์ คือ ความคิด ทศนคติที่มีต่อตนเอง

2.2.4 บทบาททางสังคม คือ สิ่งที่บุคคลแสดงออกให้ผู้อื่นเห็นถึงบทบาทของตน

2.2.5 ความรู้ คือ ความเข้าใจหลักการในวิชาชีพของตน

2.2.6 ทักษะ คือ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของตน นิขามล พองน้ำ (2557) ซึ่งคุณลักษณะขั้นพื้นฐานดังกล่าวเหล่านี้ จะเป็นตัวผลักดันให้พยาบาลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นแบบอย่างที่ดี

3. คุณลักษณะผู้นำการพยาบาล

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ (Leader) มีผู้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความหมายของผู้นำไว้หลากหลาย ดังนี้

ฟิดเลอร์ (Fiedler, 1976) ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ควบคุมหรือประสานงานกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกิจของกลุ่ม

روبบิน (Robbins, 1988) ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นและสามารถใช้ศิลปจูงใจให้ผู้อื่นคิดตามหรือปฏิบัติตาม

ยูคัล (Yuki, 1989) ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่ม และเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ ของตำแหน่งผู้นำที่ได้รับ

กรีนเบิร์ก และบาร์อน (Greenberg, & Baron, 1993) ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกภายในกลุ่ม ทำให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ แหล่งที่มาของอิทธิพลมาจากตำแหน่งหน้าที่ภายในองค์กร หรือภายนอกองค์กร

ดูบริน (Dubrin, 1998) ผู้นำ คือ บุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้นำคือบุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคง และช่วยเหลือ บุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

สต็อกดิล (Stogdil, 2004) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นผู้นำไว้ คือ ผู้นำเป็นศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง มีบุคลิกภาพ ความสามารถเหนือบุคคลทั่วไป สามารถชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ต้องการได้ ใช้อิทธิพลหรือ กระบวนการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม ตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมองปัญหา และเผชิญกับ สถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีการ ใหม่ ๆ มีการให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา

ฮาลปิน (Halpin, 2006) ให้ความหมายผู้นำไว้ 5 ประการ ดังนี้ 1) มีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงาน มากกว่าผู้อื่น 2) มีบทบาทเหนือผู้อื่น 3) มีบทบาทสำคัญที่สุดในการอำนวยความสะดวกให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ 4) บุคคลที่ได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ และ 5) บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้นำหรือหัวหน้าในหน่วยงาน

สำหรับนักวิชาการของไทยได้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้นำไว้ ดังนี้

วิภาดา คุปตานนท์ (2544) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึงบุคคลที่มีความสามารถในการที่จะทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างก้าวหน้า และบรรลุเป้าหมาย โดยการใช้อิทธิพลเหนือทัศนคติและการกระทำของผู้อื่น เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ จะต้องวิเคราะห์ตัดสินใจโดยมองจากภาพรวมทั้งหมด ปฏิบัติโดยเอากายเอาใจและสมอง เข้าสัมผัส

เสนห์ จุ้ยโต (2544) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึงผู้ที่ได้รับการยอมรับทั้งในตำแหน่งทางการบริหาร และมีอำนาจบารมี ซึ่งผู้บริหารบางคนอาจจะได้รับการยอมรับ ในเชิงของตำแหน่งและอำนาจหน้าที่เท่านั้น

วิศาลาภรณ์ (2552) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการมอบหมาย ซึ่งโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มี อิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจ ชักนำ หรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจ ต่างๆของกลุ่มให้สำเร็จ

สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้า อาจเป็นบุคคลที่ได้รับการมอบหมายโดยการ เลือกตั้งหรือแต่งตั้งให้นำกลุ่ม มีอิทธิพลต่อสมาชิกและกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม มีบทบาทสำคัญในการนำกลุ่ม ให้สามารถดำเนินงานจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลและในการเป็นผู้นำได้นั้นจะต้องมีภาวะผู้นำ

ผู้นำในอนาคตจะต้องมีมุมมองที่กว้างไกลระดับโลก (global perspective) จะต้องชาญฉลาดและเข้าใจอย่างถ่องแท้ต่อปัจจัยทางวัฒนธรรม ด้วยเหตุที่จะต้องเกี่ยวกับบุคคลที่หลากหลายวัฒนธรรมมีความแตกต่างของผู้นำในองค์กร และผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร เพิ่มมากขึ้นตามกระแสโลกาภิวัตน์ ผู้นำจำเป็นต้องมีความสามารถในการเข้าใจและสามารถปฏิสัมพันธ์กับคนต่างวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม รู้จักการละเว้นเจตคติแบบการลงความเห็นตัดสินใด ๆ หรือการใช้คำพูดเชิงวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับวัฒนธรรมอื่น แต่ใช้การติดต่อ เรียนรู้โดยตรงด้วยมุมมองที่ดีต่อผู้อื่นเสมอ ผู้นำในอนาคตจะต้องเข้าใจองค์การรูปแบบใหม่จากมุมมองที่เป็นองค์รวมเพื่อให้การปฏิบัติงานหน้าที่ของทุกกลไกในองค์กรมีลักษณะของการบูรณาการ ผู้นำต้องมีความสามารถและทักษะการทำงานแบบทีมงานได้ดี จะต้องมีความทักษะเชิงกลยุทธ์ในงานที่เป็นส่วนต่าง ๆ ขององค์การได้ดีจนประสานสัมพันธ์เกิดเป็นองค์รวมขึ้น ผู้นำในอนาคตจะต้องมีความยืดหยุ่นสูง สามารถเปิดกว้างเพื่อรองรับสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นได้ดี ต้องมีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง (manage change) ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องชอบความท้าทายและการทดลองใหม่ ๆ รู้จักข้อจำกัดของตนและองค์การให้น้อยลง และมีความกล้าเสี่ยงอย่างรอบคอบในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับด้านวิสัยทัศน์มากขึ้น ผู้นำในอนาคตจะต้องผูกพันต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จะต้องหมั่นพัฒนาฝึกอบรมหาประสบการณ์ใหม่เพื่อคงความมีทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการนำองค์การแห่งการเรียนรู้ของตนให้สามารถก้าวทันกระแสโลก

3.2 ผู้นำการพยาบาล หมายถึง พฤติกรรมที่พยาบาลผู้นำที่ใช้ อำนาจ อิทธิพล และการจูงใจเพื่อให้ผู้ตาม ให้การบริการอย่างมีคุณภาพ ผู้ที่มีภาวะผู้นำทางการพยาบาลอาจเป็นผู้อยู่ในตำแหน่งทางการบริหารจัดการหรือไม่มีตำแหน่งก็ได้ ในวิชาชีพการพยาบาล ถือว่าพยาบาลทุกคนควรมีภาวะผู้นำเพราะการปฏิบัติวิชาชีพนั้น จะต้องมีความสามารถด้านต่าง ๆ พูลสุข หิงคานนท์ (2554) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารการพยาบาลจะประสบความสำเร็จในการบริหารงานนั้น สิ่งสำคัญคือ

การที่ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำได้เหมาะสม เพราะการบริหารงานนั้นคือการทำให้บุคคลอื่นทำงานให้เราได้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ คุณสมบัติผู้นำการพยาบาล ต้องพัฒนาภาวะผู้นำการพยาบาลให้บังเกิดแก่พยาบาลทุกคน ด้วยเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล โดยรวมคุณสมบัติสำคัญของผู้นำการพยาบาลในศตวรรษที่ 21 ศิริพร สิงหนนทร และคณะ (2560) ประกอบด้วย 1) ความรู้ตรงประเด็นกับงาน (job-relevant knowledge) และความซับซ้อนของการรับรู้ (cognitive complexity) ความรู้ตรงประเด็นและการรับรู้เป็นสิ่งจำเป็นต่อการวิเคราะห์กระบวนการ (process analysis) ทางธุรกิจนอกจากนี้ยังต้องมีไหวพริบ (intelligence) เชื่อมั่นตนเอง (self-confidence) ร่วมกับคุณลักษณะส่วนบุคคล 3C ประกอบด้วยกล้าหาญ (courage) เชื่ออย่างแรงกล้า (conviction) และแนวคิดสร้างสรรค์ (creative concepts) 2) จัดการด้วยความสามารถพิเศษอย่างมีประสิทธิภาพ (effective talent management) กระตือรือร้นและทะเยอทะยาน ตรวจสอบตัวเองระดับสูง (high self-monitoring) กล้าแสดงออก (assertiveness) ทั้งเรื่องงานและชีวิตส่วนตัว บรรณานาที่จะนำหน้า (desire to lead) ผ่านกระบวนการการใช้ศิลปะ เทคนิคการทำงานให้การจัดการได้ ประสิทธิภาพสูงสุด อย่างเช่นรู้ถึงขีดความสามารถของกลุ่ม (group competency) และจุดอ่อนจุดแข็ง พยายามพัฒนาทุกคนในกลุ่มให้สามารถมากขึ้นและเสริมสร้างพลังของกลุ่มทำงานสร้างสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีเพื่อสมาชิกอบอุ่นและมีขวัญกำลังใจ การบริหารทีมงานอันประกอบด้วยผู้มีความรู้ความสามารถเป็นเรื่องยากเพราะคนเก่งมักอยู่กับองค์กรอันมีผู้นำผู้เก่งกว่า ทำหายกว่า และเปิดโอกาสให้มากกว่า 3) ความสามารถด้านความยืดหยุ่นพฤติกรรม (behavioral flexibility) และความอ่อนไหวทางวัฒนธรรม (cultural sensitivity) ความรู้และเข้าใจพหุหลากหลายของทีมงานและภาควิชา ร่วมดำเนินการประกอบด้วยระบบเกี่ยวกับเศรษฐกิจ กฎหมาย สังคม วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียม ประเพณี โยงไปสู่การเคารพความแตกต่างของปัจเจกชนเปิดโอกาสการประกอบอาชีพ การสร้างหุ้นส่วน (building partnership) โดยเฉพาะการเกิดกระบวนการการแบ่งปันประสบการณ์ผู้นำ (sharing leadership) เพื่อให้หุ้นส่วนร่วมมือทำงาน มีคนทำงานผู้มีความรู้ (knowledge workers) มากขึ้น ทั้งนี้การแบ่งปันถ่ายทอดความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ความสำเร็จของผู้นำผู้มีทีมงานเก่ง ๆ เกื้อกูลต่อการเพิ่มคุณค่าและมูลค่าให้ผู้นำแห่งอนาคตโดดเด่นกว่าผู้นำอื่น ๆ อย่างชัดเจน 4) ความซื่อสัตย์และศีลธรรมจรรยา (honesty and integrity) ตระหนักรู้ตนเอง (self-awareness) และภาวะความรับผิดชอบ (accountability) ทำงานโปร่งใสร่วมกับตรวจสอบได้ตลอดเวลา พร้อมแสดงความรับผิดชอบสิ่งเกิดขึ้นทั้งความสำเร็จและความผิดพลาดความสามารถทางจิตบริการ (service mentality) มุ่งเน้นค่านิยมด้านความสัตย์ซื่อ ยึดถือความซื่อสัตย์และศีลธรรมจรรยา ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นสำคัญ

ยุคศตวรรษที่ 21 เมื่อองค์กรทั้งหลายต้องเผชิญกับการเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและปัญหาท้าทายใหม่ ๆ มากมาย บทบาทของผู้นำทวีความซับซ้อนและเพิ่มสำคัญยิ่งขึ้น ผู้นำการพยาบาลในอนาคตไม่เพียงแต่มีคุณลักษณะดังกล่าวแล้ว ยังต้องมีทักษะและสมรรถนะใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น และในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนตลอดเวลา ย่อมคาดหวังให้ผู้นำการพยาบาลสามารถจัดการให้เกิดความเป็นเลิศ คาดการณ์ได้ถึงสิ่งเกิดขึ้นล่วงหน้าเตรียมตัวเสริมสร้างทักษะรับมือกับความเปลี่ยนแปลง มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงทุกด้านประกอบด้วย การมีจริยธรรมและคุณธรรมการปฏิบัติงานการพัฒนาและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมกับการสร้างเครือข่าย สร้างแรงจูงใจการเสริมพลังอำนาจและการสร้างบรรยากาศในการทำงานการมีวิสัยทัศน์และการจัดการเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาคุณภาพบริการและการตลาด การจัดการความรู้และการบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานทั่วไป การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งผู้นำการพยาบาลในศตวรรษที่ 21 ต้องเตรียมตัวเองตั้งแต่เริ่มต้นวิชาชีพการทำงาน พัฒนาความรู้ประสบการณ์การปฏิบัติการพยาบาล ทักษะทางด้านเทคโนโลยี การวิจัย ทั้งหมดนี้เพื่อพัฒนาตนเองภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก รวมทั้งการยึดมั่นในกรอบจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้นำที่ดีผู้นำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กรและวิชาชีพ คุณลักษณะของผู้นำทางการพยาบาลที่ดีที่พึงมีเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในผู้นำเป็นสิ่งสำคัญในผู้นำในทุกระดับที่มีภาวะผู้นำจะสามารถในการจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ซึ่งถือเป็นความท้าทายของผู้นำ โดยเฉพาะในยุคของความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การสื่อสารไร้พรมแดน ที่เป็นความท้าทายของผู้นำที่มีภาวะผู้นำทางการพยาบาลในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลในปัจจุบันและอนาคต ที่ต้องสามารถแสดงบทบาทหน้าที่ของผู้นำในทุกระดับได้ตามความเหมาะสม ซึ่งประกอบด้วย

1) คุณลักษณะด้านความเป็นวิชาชีพ สามารถสื่อให้เห็นถึงความเป็นเอกสิทธิ์แห่งวิชาชีพที่จะแสดงบทบาทของพยาบาลที่มีต่อการดูแลผู้ป่วย มีความซื่อสัตย์สุจริตทั้งต่อตนเองเพื่อร่วมงานและผู้รับบริการยึดถือประเพณีและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เห็นความสำคัญในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับวิชาชีพโดยการสร้างมาตรฐานการบริการให้เป็นที่ยอมรับ มีความเสียสละมีน้ำใจ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมให้การพยาบาลโดยไม่คำนึงถึงฐานะ ความแตกต่างทางสังคม การเมือง ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม สัญชาติให้ความสำคัญในเรื่องกฎหมายและจริยธรรมทางการพยาบาล การเคารพสิทธิมนุษยชนและสิทธิผู้ป่วย

2) คุณลักษณะด้านการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วางแผนและร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงานเห็นความสำคัญในการสร้างสรรค์พฤติกรรมในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ การทำงานอย่างมีระบบ ให้ความสำคัญกับ ผู้รับบริการเห็นความสำคัญในการส่งเสริมจิตสำนึกในด้านการให้บริการให้เกิดความประทับใจสามารถให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม

ให้ผู้บังคับบัญชาใช้ความรู้ความสามารถและทุ่มเทความพยายามให้กับงานอย่างเต็มที่ให้ความสำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร และประเมินผลการพัฒนาบุคลากรสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมและนำองค์ความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชามีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติการพยาบาลอย่างต่อเนื่องให้ความสำคัญในการสร้างและพัฒนาความเป็นผู้นำให้กับผู้บังคับบัญชา สนับสนุนการทำวิจัยทางการพยาบาลหรือร่วมกับสาขาวิชาชีพสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วางแผน และร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชามีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติการพยาบาลอย่างต่อเนื่องให้ความสำคัญในการสร้างและพัฒนาความเป็นผู้นำให้กับผู้บังคับบัญชา สนับสนุนการทำวิจัยทางการพยาบาลหรือร่วมกับสาขาวิชาชีพ

3) คุณลักษณะด้านการบริหารจัดการ ให้ความสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาแผนงานให้ทันสมัย เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์เห็นความสำคัญในการปรับปรุงวิธีการและกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับหน่วยงานสามารถมอบหมายงานให้ผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถให้ความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาทุกระดับอย่างเหมาะสมและยุติธรรม มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพให้ความสำคัญในการใช้หลักธรรมาภิบาล เน้นความรับผิดชอบ โปร่งใสในการบริหารจัดการ สามารถกำหนดเป้าหมาย วางแผนและกำหนดอัตรากำลังของหน่วยงานให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงพยาบาลได้เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

4) คุณลักษณะด้านการเป็นผู้นำ เป็นแบบอย่างโดยเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามที่ดี มีแรงกระตุ้นภายในที่จะมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย กล้าที่จะรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นทางบวกหรือทางลบให้ความสำคัญในการสร้างความร่วมมือกับบุคคลหรือกลุ่มที่อยู่ภายในและภายนอกวิชาชีพพยาบาลมีวิสัยทัศน์ สามารถวิเคราะห์และคาดการณ์แนวโน้มของสถานการณ์ในโรงพยาบาลและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ มีความกระตือรือร้นและตื่นตัวอยู่เสมอ - มีความมานะพยายามอย่างต่อเนื่องมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าที่จะอาสาเป็นผู้นำกล้าเสี่ยงในการนำแนวทางใหม่ ๆ มาทดลองใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล

5) คุณลักษณะด้านการพัฒนาตนเอง มีความรู้ในการบริหารจัดการและพัฒนาระบบบริการ มีความสามารถเชิงวิจัยหรือประยุกต์ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์หรือใช้ผลการวิจัยเพื่อปรับปรุงคุณภาพบริการพยาบาลให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้จากการนำทฤษฎีทางการพยาบาล ความรู้ความเชี่ยวชาญทางคลินิกมาประยุกต์ใช้ในการดูแลผู้ป่วย เห็นความสำคัญในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและรู้จักใช้ข้อมูลสารสนเทศได้ สนใจแสวงหาความรู้ ติดตามข้อมูลข่าวสารทาง

การเมือง สังคม เศรษฐกิจและสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ สามารถนำเสนอผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยในการประชุมวิชาการได้ มีความสามารถสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศได้อย่างน้อย 1 ภาษา สามารถนำกิจกรรมการบำบัดทางการพยาบาลมาประยุกต์ใช้ในการฟื้นฟูสภาพ มีความสามารถในการใช้และเรียนรู้ที่จะใช้เครื่องมือทางการแพทย์ที่มีเทคโนโลยีขั้นสูง

6) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการและผู้ร่วมงานทุกระดับ มีวิจารณญาณในการคิดวิเคราะห์ตัดสินใจอย่างเป็นระบบ มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม สุภาพให้เกียรติผู้อื่น มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และแสดงอารมณ์ได้เหมาะสมกับสถานการณ์ การแต่งกายดี สุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ มีไหวพริบปฏิภาณในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา มีความสามารถในการติดต่อประสานงาน และเจรจาต่อรอง มีความอดทน อดกลั้นสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่กดดันคือภาวะวิกฤตได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเปิดเผย จริงใจ ตรงไปตรงมา มีความยืดหยุ่น ยอมรับและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นได้ บุคลิกภาพดี น่าเชื่อถือ เป็นที่ไว้วางใจ มีสติปัญญาดี เฉลียวฉลาด หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส แสดงท่าที่เป็นมิตร

คุณลักษณะของผู้นำทางการพยาบาลที่สำคัญที่ควรจะมีในตัวผู้นำการพยาบาลทุกคน คือ มีสติปัญญา รอบรู้ เป็นผู้ที่มีความรู้ มีความสามารถในทุกด้าน ซึ่งหมายถึงทักษะทางวิชาชีพทั้งด้านเทคนิคบริการ การติดต่อสื่อสาร มนุษยสัมพันธ์ ทักษะการเป็นผู้นำ มีบุคลิกลักษณะส่วนตัวดี คือ มีความสง่างาม มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้เป็นสิ่งที่ผู้นำทางการพยาบาลจำเป็นต้องพัฒนา สร้างขึ้นเพื่อส่งเสริมและพัฒนาความเป็นผู้นำในตนเองให้เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบตามความคาดหวังของสังคมและวิชาชีพ ซึ่งคาดหวังให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อจะได้พัฒนางานการพยาบาล และวิชาชีพการพยาบาลให้ก้าวหน้า ภายใต้วินัยแห่งวิชาชีพด้านเทคโนโลยียุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้นำการพยาบาลจะต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต

การเปลี่ยนแปลงในองค์กรและผู้นำในอนาคต

1. ด้านโครงสร้าง (structure) ลักษณะที่เปลี่ยนแปลงขององค์กร เป็นแบบแผนรบบรูปแบบโครงสร้างใหม่ และเน้นใช้ทีมงาน ผู้นำต้องปรับบทบาทใหม่ เน้นที่ผู้ตามและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
2. องค์ประกอบของประชากร (demographic) มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมเพิ่มขึ้น ช่องว่างระหว่างพนักงานสูงอายุกับพนักงานยุคใหม่เพิ่มขึ้น ผู้นำต้องมีความเข้าใจถึงความแตกต่างและองค์ประกอบทางวัฒนธรรม
3. กระแสโลกาภิวัตน์ (globalization) การเผชิญกับการข้ามวัฒนธรรมมากขึ้น (cross-culture) มีทีมงานข้ามชาติ และผู้นำข้ามชาติมากขึ้น ผู้นำต้องเข้าใจวัฒนธรรมความเป็นนานาชาติเพิ่มมากขึ้น เข้าใจกระแสโลกเสมอ

4. จริยธรรมใหม่ของการทำงาน (new work ethic) ความรักดีต่อองค์การลดลงมีการเปลี่ยนแปลงค่านิยมในการทำงานมากขึ้นผู้นำต้องสามารถประสานวิธีการทำงานกับความแตกต่างด้านวัฒนธรรมต้องทำความเข้าใจวัฒนธรรมต่างชาติ และมีความเป็นนานาชาติ

5. การเรียนรู้และองค์ความรู้ (learning and knowledge) บุคลากรที่ทำงานเป็นผู้ที่ความรู้สูงขึ้น องค์การเปลี่ยนเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ (learning organization) ผู้นำต้องพัฒนาความสามารถของตนเองในการนำผู้ร่วมงานที่ทรงความรู้

6. เทคโนโลยีและการเข้าถึงสารสนเทศ (Technology and access to information) เทคโนโลยีใหม่เกิดขึ้นรวดเร็ว สารสนเทศเพิ่มปริมาณมากขึ้น ความเร็วในการเคลื่อนที่ของสารสนเทศสูงมากเกิดวิธีใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพในการเข้าถึงและการใช้สารสนเทศร่วมกัน ผู้นำต้องก้าวทันเทคโนโลยีอยู่เสมอ แหล่งที่มาของอำนาจจะเปลี่ยนไปมีการบูรณาการเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของผู้นำ

7. เน้นเรื่องความยืดหยุ่น (Emphasis on Flexibility) โครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่นพร้อมที่จะปรับตัวได้รวดเร็ว ความยืดหยุ่นส่วนบุคคลเพิ่มมากขึ้น ผู้นำจำเป็นต้องเรียนรู้วิธีการบริหารการเปลี่ยนแปลง (manage change)

8. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (fast-paced change) ความไม่แน่นอนขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์การอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาผู้นำต้องสามารถติดตามและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและสามารถคาดการณ์ต่อไปในอนาคตได้อย่างแม่นยำ

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล ผู้นำต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ตลอดเวลา ผู้นำต้องเรียนรู้วิธีการบริหารการเปลี่ยนแปลง (manage change) องค์การสมัยใหม่ในปัจจุบันก็มีลักษณะปรับตัวเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วเช่นกัน ซึ่ง แมกซ์เวล (Maxvel, 1998) ได้ให้ข้อคิดเรื่องนี้ว่าการพัฒนาปรับปรุงใดๆ (Improvement is impossible without a change in leadership) การเปลี่ยนแปลงกับผู้นำจะต้องอยู่คู่กันตลอดไป

4. ความสำคัญของคุณลักษณะผู้นำการพยาบาล

ผู้นำในบทบาทผู้บริหารทางการพยาบาล ซึ่งมีหลายระดับในการแสดงบทบาทหน้าที่ตามตำแหน่งของผู้บริหารทางการพยาบาลในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1) ผู้บริหารระดับสูง (Top level administrator) ได้แก่ ผู้อำนวยการพยาบาลหรือหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลหรือหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล (Director of nursing)

2) ผู้บริหารระดับกลาง (Middle level administrator) ได้แก่ ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล (Assistant director of nursing) หัวหน้าแผนกการพยาบาล (Head department) และผู้ตรวจการพยาบาล (supervisor nurse)

3) ผู้บริหารระดับต้น (First level administrator) ได้แก่ หัวหน้าหอผู้ป่วย (Head nurse or nurse manager) ในระดับหอผู้ป่วย หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นบุคคลสำคัญ ในการกำหนดพันธกิจของหอผู้ป่วยให้สอดคล้องกับพันธกิจของโรงพยาบาล มีหน้าที่วางแผนงานจัดระบบงาน บริหารอัตรากำลังวัสดุครุภัณฑ์ เพื่อให้เหมาะสมและเพียงพอกับภาระงาน นิเทศงานแก่บุคลากรในความรับผิดชอบ ติดตามประเมินผล เพื่อควบคุมคุณภาพการบริการพร้อมการปรับปรุงแก้ไขเป็นระยะ ๆ

จากการปฏิบัติงานจะเห็นว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่สามารถปฏิบัติงานได้ต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง ตรงกันข้ามกับผู้ป่วยที่ต้องการการดูแลต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง ดังนั้นในหอผู้ป่วยจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารงานบริการพยาบาลภายในเวรนอกเวลาราชการแทนหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งเรียกผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่นี้ว่า พยาบาลหัวหน้าเวร (Charge nurse) เป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อทำหน้าที่จัดให้มีการบริการพยาบาลที่มีคุณภาพแก่ผู้ป่วยในทีม และใช้คนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งทางการบริหารจัดการพยาบาลหัวหน้าเวรเป็นผู้บริหารระดับต้น (First-line Manager) เช่นเดียวกับ หัวหน้าหอผู้ป่วย แตกต่างกัน ในขอบเขตและปริมาณงานที่รับผิดชอบเท่านั้น (Sullivan, & Decker, 2005) จึงอาจกล่าวได้ว่าพยาบาลหัวหน้าเวรคือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่แทนหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการนั่นเอง โดยทั่วไปผู้ที่ทำหน้าที่พยาบาลหัวหน้าเวรคือ พยาบาลอาวุโสสูงสุดในเวรนั้นๆ ซึ่งมีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนปฏิบัติงานเป็น เวรเช้า เวรบ่าย และเวรดึก โดยพยาบาลหัวหน้าเวรมีบทบาททั้งทางด้านการปฏิบัติการพยาบาลและทางด้านการบริหาร การพยาบาล (กองการพยาบาล, 2561) ซึ่งบทบาททั้งสองอย่างเป็นบทบาทที่มีกิจกรรมเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน สำหรับบทบาททางด้านการปฏิบัติการพยาบาลนั้น พยาบาลหัวหน้าเวรมีหน้าที่ประเมินความต้องการของผู้ป่วยและครอบครัวปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางการพยาบาลและแนวทางการรักษาของแพทย์โดยใช้ความรู้ ทักษะในการให้การพยาบาลตามกระบวนการพยาบาลซึ่งได้แก่ การรวบรวมข้อมูล การวินิจฉัยทางการพยาบาล การวางแผนการพยาบาล การปฏิบัติตามแผนการพยาบาล และการประเมินผลการพยาบาล ส่วนบทบาททางด้านการบริหาร การพยาบาล พยาบาลหัวหน้าเวรมีหน้าที่ประเมินและวางแผนการปฏิบัติงานรายวันของสมาชิกทุกคนในเวร ช่วยเหลือและควบคุมดูแลสมาชิกในเวรให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้ติดต่อประสานงานกับทีมสหสาขาวิชาชีพ บริหารจัดการการรับ-จำหน่ายผู้ป่วย ควบคุมจำนวนเตียง เป็นที่ปรึกษาแก้ปัญหาต่าง ๆ และติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานของสมาชิกในเวร รวมทั้งต้องควบคุมดูแลสิ่งแวดล้อมและอุปกรณ์การแพทย์ต่าง ๆ ในเวร (Hughes, & King, 2000) เพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วยและคงไว้ซึ่งมาตรฐานการพยาบาล ป้องกันไม่ให้เกิดผลลัพธ์ในด้านลบกับผู้ป่วยและลดความเสี่ยงด้านการฟ้องร้อง ดังนั้นพยาบาลหัวหน้าเวรจึงควรได้รับการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ เพื่อทำหน้าที่แทนหัวหน้าหอผู้ป่วยดังกล่าวมาข้างต้น โดยเฉพาะการพัฒนาภาวะผู้นำด้านต่างๆ

ให้แก่ผู้นำพยาบาลหัวหน้าเวรเพื่อให้มีคุณสมบัติมีความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล การบริหารการพยาบาล และด้านวิชาการ

พยาบาลหัวหน้าเวร (Charge Nurse)

1. ความหมายของพยาบาลหัวหน้าเวร

สมาคมพยาบาลโอไฮโอ (Ohio Nurses Association, 2016) ให้ความหมายของ พยาบาลหัวหน้าเวร คือ พยาบาลวิชาชีพที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานของหน่วยการพยาบาลตาม ระยะเวลาที่กำหนด มีความรู้และทักษะทางคลินิกที่จะใช้เป็นฐานในการตัดสินใจ มีความสามารถในการ กำหนดงานและการปฏิบัติการพยาบาล มีทักษะในการสื่อสารระหว่างบุคคลเพื่ออำนวยความสะดวกในการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น แสวงหาโอกาสในการเรียนรู้ในการพัฒนาของตนเอง โดยมีหน้าที่พื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่ การวางแผน การประสานงานและการประเมิน กิจกรรมการพยาบาลของหน่วยงาน ภัทรรัตน์ ตันนุกิจ (2562) พยาบาลหัวหน้าเวร หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนหัวหน้าหอผู้ป่วยนอกเวลาราชการและรับผิดชอบกิจกรรมทุกอย่างภายในเวร ส่วน ในทางการบริหารจัดการนั้นถือว่าเป็นผู้บริหารระดับต้น (First-line Manager) เช่นเดียวกันหัวหน้าหอผู้ป่วย เพียงแต่แตกต่างกันในขอบเขตงานและปริมาณความรับผิดชอบงานภายในเวรของตนเองเท่านั้น ปิ่นฤทัย ศรีไสย (2567) ได้ให้ความหมายของ พยาบาลหัวหน้าเวร หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับ มอบหมายเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนหัวหน้าหอผู้ป่วยนอกเวลาราชการ และรับผิดชอบกิจกรรมทุกอย่าง ภายในเวร ในหอผู้ป่วยในแต่ละเวร เช่นเดียวกับหัวหน้าหอผู้ป่วย เพียงแต่แตกต่างกันในขอบเขตงาน และปริมาณ ความรับผิดชอบงานภายในเวรของตนเองเท่านั้น

สรุปได้ว่า พยาบาลหัวหน้าเวร หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้า เวร มีหน้าที่นำทีมการพยาบาล ด้านบริหาร บริการ วิชาการ ในการให้การพยาบาลโดยใช้อำนาจหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ทีมการพยาบาลให้บริการอย่างมีคุณภาพ

ซูลิแวน และเดคเกอร์ (Sullivan, & Decker, 2005) กล่าวว่า หัวหน้าเวรเป็นผู้ที่ได้รับ มอบหมายจากหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อทำหน้าที่จัดให้มีการบริการพยาบาลที่มีคุณภาพแก่ผู้ป่วยในทีม มาลคอล์ม และสตีเวิร์ท (Malcolm, & Stewart, 2008) เสนอว่าบทบาทและความรับผิดชอบของ พยาบาลหัวหน้าเวร ขยายขอบเขตเพิ่มมากขึ้น แต่ยังคงประกอบไปด้วยบทบาททางด้านการปฏิบัติการ พยาบาลและบทบาททางด้านการบริหารจัดการ และต้องให้มีความสมดุลกันในการให้บริการพยาบาล ผู้ป่วยในโรงพยาบาล เพื่อให้ผู้ป่วยปลอดภัย เพิ่มคุณภาพการดูแลรักษาพยาบาล

2. บทบาทและหน้าที่พยาบาลหัวหน้าเวร

พยาบาลหัวหน้าเวร ทางการบริหารจัดว่าเป็นผู้บริหารระดับต้น (First-line manager) เช่นเดียวกับหัวหน้าหอผู้ป่วยแตกต่างกันในขอบเขตและปริมาณความรับผิดชอบ หัวหน้าหอผู้ป่วยทำหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรทางการพยาบาลทุกระดับในหน่วยงาน/หอผู้ป่วยที่รับผิดชอบ มีภารกิจหลัก คือ การบริหารบริการพยาบาลในหน่วยงาน เป็นผู้เชื่อมโยงประสานงานระดับนโยบายกลุ่มงาน การพยาบาลสู่ระดับการปฏิบัติระดับหน่วยงาน หอผู้ป่วย รวมทั้งเป็นผู้นำในการปฏิบัติการพยาบาลให้คำปรึกษา และวินิจฉัยสั่งการ ส่วนพยาบาลหัวหน้าเวร ประกอบด้วยบทบาททั้งด้านการบริหารการพยาบาลและปฏิบัติการพยาบาล (กองการพยาบาล, 2561) ซึ่งบทบาททั้งสองอย่างเป็นบทบาทที่มีกิจกรรมเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ามีผู้ศึกษาถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของพยาบาลหัวหน้าเวร ดังต่อไปนี้

2.1 บทบาทด้านการปฏิบัติการพยาบาล

พยาบาลหัวหน้าเวร จะต้องมีส่วนร่วมในการดูแลผู้ป่วยและครอบครัว ให้การดูแลผู้ป่วยตามความต้องการและความแตกต่างของผู้ป่วยแต่ละคน โดยมีการปรับแผนการดูแลให้มีความทันสมัย พยาบาลหัวหน้าเวรต้องใช้ความรู้และทักษะในการให้การพยาบาลตามกระบวนการพยาบาล ในการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อแก้ไขปัญหาสุขภาพของผู้ป่วยอย่างมีขั้นตอน ได้แก่ การรวบรวมข้อมูล และ ให้ข้อวินิจฉัยทางการพยาบาลวางแผนการพยาบาล การปฏิบัติตามแผน และประเมินผลการพยาบาล พยาบาลหัวหน้าเวรต้องใช้ความรู้และทักษะในการให้การพยาบาลตามมาตรฐานการพยาบาลซึ่งในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีการสื่อสาร ผู้ป่วยมีความต้องการและมีความรู้ทางด้านสุขภาพมากขึ้นการเข้าถึงการเข้ารับบริการได้อย่างรวดเร็วโดยใช้ระบบออนไลน์เข้ามาเกี่ยวข้องจากการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ระบบบริการพยาบาลจะต้องมีการพัฒนากระบวนการพยาบาล โดยนำความรู้มาวิเคราะห์ปัญหาสุขภาพและความต้องการของผู้ป่วยมากขึ้น เพื่อช่วยเหลือแก้ไขปัญหาภาวะฉุกเฉินให้แก่ผู้ป่วยและประเมินผลลัพธ์ของการพยาบาล นอกจากพยาบาลหัวหน้าเวรต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้กระบวนการพยาบาลแล้ว พยาบาลหัวหน้าเวรต้องให้คำแนะนำด้านสุขภาพ สอนสุขศึกษา ส่งเสริมการป้องกันโรคแก่ผู้ป่วยและครอบครัว อีกทั้งยังต้องให้ความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดูแลผู้ป่วยและครอบครัว รวมถึงการขอคำปรึกษาและขอความช่วยเหลือจากบุคลากรในทีมสุขภาพความจำเป็นอย่างเหมาะสม (กองการพยาบาล, 2561) ดังนั้นผู้ที่จะมีความสามารถปฏิบัติบทบาทหน้าที่หัวหน้าเวรได้จะต้องเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีความชำนาญด้านการปฏิบัติการพยาบาลและต้องได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งหัวหน้าหอผู้ป่วยจะเป็นผู้พิจารณาจากระยะเวลาในการปฏิบัติงานและความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันสำหรับพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุนานเท่ากันได้

2.2 บทบาทด้านการบริหารการพยาบาล

นอกจากพยาบาลหัวหน้าเวรจะต้องสามารถปฏิบัติการพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับการให้การดูแลผู้ป่วยที่ตนเองรับผิดชอบแล้วพยาบาลหัวหน้าเวรยังจะต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการทางการพยาบาลอีกด้วย บทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร ประกอบด้วย การมอบหมายงาน การเยี่ยมตรวจการประชุมปรึกษาหารือก่อนและหลังให้การพยาบาล การวางแผน การรับคำสั่ง การรักษา การนิเทศ การติดต่อประสานงาน การประเมินผลการพยาบาล การรับ-ส่งเวร ในการบริหารทางการพยาบาลที่พยาบาลวิชาชีพต้องรับผิดชอบมี 4 ประการ คือ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ และการบริหารจัดการ ได้ให้รายละเอียดไว้ดังนี้

1) การบริหารเกี่ยวกับกำลังคน (Man) การบริหารเกี่ยวกับกำลังคนในหน่วยงานหอผู้ป่วยจะต้องกำหนดเป็นแผนงาน การรับผิดชอบแต่ละผลัดงาน ทั้ง 2 หรือ 3 ผลัดแล้วแต่กรณี เพื่อให้ครอบคลุมระยะเวลาต่อเนื่อง 24 ชั่วโมงในการดูแลผู้ป่วย การบริหารจัดการเกี่ยวข้องกับสิ่งต่อไปนี้การจัดให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผลัด ๆ ละกี่ชั่วโมง ตามนโยบายการบริหาร บริการของแต่ละโรงพยาบาลจัดให้มีวันหยุดคามสิทธิของผู้ปฏิบัติงาน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานแต่ละระดับตามความรู้ความสามารถ กำหนดเกณฑ์การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการพิจารณาความดีความชอบ กำหนดระเบียบการรับ-ส่ง งานแต่ละผลัด วิธีการส่งงาน และการประชุมเสนอผลการดำเนินงานแต่ละผลัด กำหนดแผนการให้สวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งทางด้านความปลอดภัย ด้านร่างกายทรัพย์สินและวิธีปฏิบัติงาน จัดระบบการให้การช่วยเหลือ ทำหน้าที่แทนเมื่อเป็นเวลานานกราชการ หรือในกรณีอุบัติเหตุ มีกรณีฉุกเฉินจัดระบบพัฒนาศักยภาพ ให้ความก้าวหน้าให้ขวัญกำลังใจ ให้รางวัลมาใช้ในการจูงใจการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2) การบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากร (money) ใช้หลักการบริหารทรัพยากรและงบประมาณด้วยทฤษฎี พีพีบีเอส (Planning Programming Budgeting System, PPBS) หมายถึงให้กำหนดการใช้ทรัพยากรในการวางแผนดำเนิน โครงการเป็นแต่ละโครงการเบ็ดเสร็จเพื่อการตรวจสอบการใช้อย่างคุ้มค่า ตรงเป้าหมาย ผู้บริหารจะต้องกำหนดแผนงานโครงการที่ต้องการให้เกิดขึ้นในแต่ละปี ทั้งที่เป็นงานประจำ และงานพิเศษ งานใหม่ เพื่อเสนอผู้บริหารโรงพยาบาลได้รับทราบแนวคิด วิธีการดำเนินงาน การใช้ทรัพยากร งบประมาณ วัสดุครุภัณฑ์ตามแนวทางการดำเนินงาน

3) การบริหารจัดการเกี่ยวกับเครื่องมือ เครื่องใช้ (Material) ให้หมวดทรัพยากรอาจเป็นวัสดุครุภัณฑ์ หรือเครื่องมือรักษาพยาบาล เครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ ส่วนทางด้านการใช้วิธีการใช้ วิธีการบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพที่คือ ใช้งานได้นาน และทนทาน การบริหารจัดการ ความมุ่งในเรื่องการอธิบาย ปฐมนิเทศ สาธิตให้ผู้ใช้งานสามารถใช้เครื่องมือได้อย่างถูกต้อง ถูกวิธี ไม่

ก่อให้เกิดความเสียหาย เขียนวิธีการใช้ติดไว้กับเครื่องมือเพื่อให้ผู้ใช้ได้ศึกษาทบทวนซ้ำทุกครั้งก่อนลงมือใช้ รักษาความสะอาด

4) การบริหารจัดการ (Management) กำหนดให้ได้ผลงานทันเวลา ทันต่อเหตุการณ์และแก้ปัญหาให้การพยาบาลของผู้ป่วยอย่างฉับไว ใช้ความรู้ หลักวิชาและเทคนิคการให้การพยาบาลอย่างถูกต้อง ปลอดภัย ทั้งนี้เนื่องจากการกระทำเกี่ยวกับชีวิตมนุษย์ มอบหมายงานด้วยความยุติธรรม ตามระดับการจำแนกประเภทผู้ป่วยตามความเจ็บป่วย กำหนดวิธีการหรือหลักวิชาการที่จะนำมาใช้ในการให้การพยาบาล ผู้ป่วยให้เกิดผลต่อผู้ป่วยและมีคุณภาพงานตามเป้าหมาย กำหนดเกณฑ์มาตรฐานการพยาบาลผู้ป่วยตามขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงานหรือผู้ป่วย กำหนดวิธีการรายงานผลการพยาบาล ทั้งเป็นลายลักษณ์อักษรและ โดยวิธีสื่อสารวิธีอื่น กำหนดวิธีการพัฒนาปรับปรุงงาน ด้วยการตรวจสอบผลการดำเนินงานทุก 3-6 เดือน กำหนดวิธีการติดต่อประสานความร่วมมือกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก โรงพยาบาล

จากการทบทวนวรรณกรรมบทบาทของพยาบาลหัวหน้าเวร พบว่ามีนักวิชาการทั้งภายในและต่างประเทศได้เสนอแนวคิดไว้คล้ายคลึงกัน สามารถสรุปบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรจากแนวคิดทฤษฎี เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของภาวะผู้นำ ผู้วิจัยสรุปบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรประกอบด้วยบทบาทต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านการวางแผน เป็นกระบวนการขั้นแรกของการบริหารและถือว่าเป็นหัวใจอันดับแรกของการทำงาน การวางแผน จะช่วยให้มีแนวทางและเป้าหมายของการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ซึ่งได้แบ่งระดับการวางแผนทางการบริหารการพยาบาลออกเป็น 3 ระดับ คือ (1) การวางแผนของผู้บริหารระดับสูง เป็นการวางแผนของฝ่ายการพยาบาลที่มีหน้าที่กำหนดนโยบายปรัชญาและวัตถุประสงค์การให้บริการพยาบาล จัดทำแผนงานทั้งในและนอกหน่วยงาน แผนการจัดสรรอัตรากำลัง แผนการบริหารวิชาการ แผนควบคุมคุณภาพการให้บริการพยาบาล (2) การวางแผนระดับกลาง เป็นการวางแผนการบริหารงานภายในหอผู้ป่วยของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งอาจร่วมกับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ชำนาญการเฉพาะทาง การวางแผนงบประมาณและการวางแผนพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน (3) การวางแผนระดับปฏิบัติงาน เป็นการวางแผนปฏิบัติงานร่วมกับสมาชิกภายในเวรทีมในการพยาบาลผู้ป่วยประจำวัน การวางแผนนิเทศสมาชิกทีมหรือผู้ร่วมงาน และนักศึกษาพยาบาลที่จะให้การพยาบาลแต่ละวันจากการทบทวนวรรณกรรม เสาวลักษณ์ จิรธรรมคุณ (2552) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติบทบาทหน้าที่ในการวางแผนของพยาบาลหัวหน้าเวร ประกอบด้วย (1) ตรวจสอบจำนวนผู้ป่วยในสมุดบันทึกจำนวนผู้ป่วยประจำวัน (2) สำนวนตรวจดูความพร้อมใช้ของอุปกรณ์การแพทย์ โดยเฉพาะอุปกรณ์ในการช่วยชีวิตผู้ป่วย จำนวนยาเสพติดและเอกสารสำคัญ (3) สำนวนตรวจปัญหาสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกภายในหอผู้ป่วย โดยพยาบาลหัวหน้าเวรจะได้นำมาเป็นข้อมูลในการวางแผนจัดสถานที่และสิ่งแวดลอมภายในเวรให้มีความสะดวก ปลอดภัยและ

เหมาะสมในการปฏิบัติงาน (4) ฟังการรับ-ส่งเวร เป็นการรับฟังการสื่อสารรายละเอียดเกี่ยวกับสถานะของผู้ป่วยจากพยาบาลหัวหน้าเวรในเวรก่อน (5) เป็นผู้เข้าร่วมประชุมปรึกษารื้อกับบุคลากรพยาบาลแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับแผนการดูแลและแนวทางแก้ไขปัญหาของผู้ป่วยในเวรให้สอดคล้องกับข้อวินิจฉัยทางการแพทย์และคำสั่งการรักษา ทำความเข้าใจร่วมกันและเปิดโอกาสให้สมาชิกทีมมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม รวมทั้งให้คำแนะนำ

2. ด้านการจัดระเบียบองค์กร เป็นการจัดระเบียบกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรและมอบหมายงานให้คนปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย การจัดองค์การที่คิดจะช่วยให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพได้เนื่องจากทำให้ทราบขอบเขต ความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ต่าง ๆ ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างพนักงานในองค์กรได้ สามารถแสดงให้เห็นตัวภาระ หน้าที่ความรับผิดชอบได้ชัดเจน ระบุขอบเขตความรับผิดชอบของงานแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน จัดระบบวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีการอำนวยความสะดวกที่ดี รวมถึงการจัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสาร มีการสั่งการที่ดี จัดให้องค์การสามารถปรับตัวกับความเปลี่ยนแปลงได้เพื่อความอยู่รอดขององค์กร โดยมีกระบวนการที่สำคัญ 2 ขั้นตอนคือ 1) ขั้นตอนวิเคราะห์งานขององค์กรได้แก่ การวิเคราะห์ลำดับก่อนหลังของงานและงานอะไรบ้างที่อยู่รวมกันได้ มีความสัมพันธ์กันอย่างไร ควรตัดสินใจที่ส่วนไหนขององค์กรจึงจะเหมาะสม รวมทั้งใครจะมีส่วนร่วมบ้างในการตัดสินใจและหาความสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดการประสานงานกันอย่างระหว่างบุคลากรต่างๆ ที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องกัน 2) ขั้นตอนการดำเนินการจัดองค์การเมื่อได้ข้อมูลจากการวิเคราะห์ดังกล่าวแล้วนำมากำหนดรูปแบบองค์กร ได้แก่ แยกประเภทงาน จัดกลุ่มงาน แบ่งประเภทงานตามหน้าที่ โดยมอบหมายงานตามหน้าที่ โดยมีการระบุตำแหน่งและมีการวางความสัมพันธ์ จะเป็นโครงสร้างที่จะทราบว่าสายการบังคับบัญชาเป็นอย่างไร และช่วยให้การประสานงานของส่วนต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพไม่มีข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนวรรณกรรม พยาบาลหัวหน้าเวร มีบทบาทหน้าที่ในด้านการจัดระเบียบองค์กร ดังต่อไปนี้

(1) วิเคราะห์งานภายในเวรตามปริมาณงาน จำนวนผู้ป่วยและอัตรากำลัง เพื่อนำมาจัดอันดับความสำคัญในการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วย โดยคำนึงความปลอดภัย ผลดีผลเสีย ความคุ้มค่าและ คุ้มทุนที่ผู้ป่วยจะได้รับจะช่วยให้ผู้ป่วยได้รับการบริการพยาบาลที่เกิดผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่ดีและมีประสิทธิภาพ

(2) มอบหมายงานให้สมาชิกในเวรไปปฏิบัติโดยต้องคำนึงถึงระดับความรู้ความสามารถขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละระดับ และยังต้องคำนึงถึงความต้องการ ของผู้ป่วย หากอัตรากำลังหรือจำนวนผู้ป่วยมีการเปลี่ยนแปลง ให้ปรับเปลี่ยนการ

มอบหมายงานใหม่จากเดิมที่หัวหน้าหอผู้ป่วยได้มอบหมายล่วงหน้าไว้แล้ว โดยสามารถเปลี่ยนแปลง อัตรากำลังให้พอเพียงกับภาระงานในเวลานั้น ๆ

(3) การจัดอัตรากำลังบุคลากรภายในเวรและปรับอัตรากำลังตามความเหมาะสมกับภาระงาน โดยที่พยาบาลหัวหน้าเวรสามารถเปลี่ยนแปลงการมอบหมายงานที่หัวหน้าหอผู้ป่วยได้มอบหมายไว้ล่วงหน้าแล้วเมื่ออาการผู้ป่วยมีการเปลี่ยนแปลง จำนวนผู้ป่วยเพิ่มขึ้นหรือลดลง ในกรณีที่ มีบุคลากรลาป่วย ลากิจ พยาบาลหัวหน้าเวรต้องจัดหาบุคลากรทดแทนให้เพียงพอกับภาระงานในเวร

(4) จัดสถานที่และสิ่งแวดล้อมภายในหอผู้ป่วยให้สะอาด เป็นระเบียบและปลอดภัย โดยมีการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ผู้ป่วยและบุคลากรทางการแพทย์

(5) จัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ ยา หรือเวชภัณฑ์อื่นๆไว้ในเวรอย่างเพียงพอ สามารถนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาและ ให้การพยาบาลกับผู้ป่วยได้ทันทีอุปกรณ์การแพทย์อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานหากพบว่าวัสดุอุปกรณ์ไม่พอเพียงให้ติดต่อหน่วยงานต่างๆ เพื่อจัดหาเพิ่มเติม โดยเฉพาะอุปกรณ์ที่ไม่มีประสิทธิภาพให้รีบแก้ไขทันทีหรือส่งซ่อมเพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วยตลอดจนมีการเตรียมสำรองอุปกรณ์ของใช้ไว้สำหรับเวรต่อไป

3. ด้านการบริหารบุคคล เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับ การวางแผนทรัพยากรบุคคล การวิเคราะห์งาน การสรรหาการคัดเลือก การจัดบุคลากรและการมอบหมายงาน การประเมินผลงาน การพัฒนา รวมถึง การให้รางวัลตอบแทน (Marquis and Huston, 2012) เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของเป้าหมายองค์กร กระบวนการบริหารบุคคลทางการแพทย์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ประกอบด้วย

1) การวางแผนบุคลากร หมายถึง การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในอนาคต ซึ่งทำให้ทราบจำนวนความต้องการบุคลากรในองค์กร และต้องการคนประเภทใด ซึ่งสามารถคาดคะเนภาระ ของภาระงานของพยาบาล โดยการหาจำนวนยอดผู้ป่วยเฉลี่ย การจำแนกประเภทของ ผู้ป่วย และการหาความต้องการการดูแลผู้ป่วยตามความรุนแรงของการเจ็บป่วย ทั้งหมดนี้เพื่อเปรียบเทียบกับความต้องการอัตรากำลังคนทั้งหมดที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้ทราบจำนวนคน ตำแหน่ง ปัจจุบันระยะเวลาการปฏิบัติงานเพื่อนำมาเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาการสรรหาอัตรากำลังบุคลากรทางการแพทย์ให้เพียงพอกับความต้องการในปัจจุบันและในอนาคต ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า

2) การจัดอัตรากำลัง หมายถึง กระบวนการปฏิบัติตามระบบในการจัดอัตรา กำลังคนอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และการ ดำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพในหน่วยงาน ซึ่งการจัดอัตรากำลังเกี่ยวข้องกับเรื่องการพิจารณา

ประเภทและจำนวนของการพยาบาลการเลือกประเภทของบุคลากรพยาบาลในการให้การพยาบาล การคำนวณหาจำนวนบุคลากรพยาบาลแต่ละประเภท การสรรหาและคัดเลือก การจัดเวลาการปฏิบัติงานตลอดจนการมอบหมายและความรับผิดชอบในการดูแลผู้ป่วยในแต่ละ หน่วยงาน หลักการจัดอัตรากำลังทางการพยาบาลในปัจจุบัน ใช้แนวคิดระบบการจำแนกผู้ป่วยมาใช้ในการคำนวณปริมาณงานพยาบาล/ความต้องการพยาบาล และศึกษาปริมาณภาระงานของผู้ป่วยแต่ละประเภท การจัดอัตรากำลังมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดจำนวนบุคลากรในการดูแลผู้ป่วยให้เหมาะสมเพียงพอ มีส่วนการผสมผสานอัตรากำลังบุคลากรทางการพยาบาล (Staff mixed) อย่างเหมาะสม และออกแบบการจัดตารางเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมองค์กร

3) การสรรหา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น โดยมีเป้าหมายเพื่อการแสวงหาบุคลากรพยาบาลที่มีความรู้ มีความสามารถ และมีเจตคติที่ดีต่องานให้มาสมัครงาน การสรรหาบุคลากรทางการพยาบาลเป็น ขั้นตอนหนึ่งในการบริหารงานบุคคลหลังจากที่ได้มีการวางแผนกำลังคน มีการจัดอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบการสรรหาบุคลากรทางการพยาบาลนั้นมีสาเหตุหลายประการ เช่น การเพิ่มจำนวนในการรับผู้ป่วยมากขึ้น มีการอัตราการลาออกไอน์ย้ายมากขึ้น มีการขยายเพิ่มหน่วยงานใหม่

4) การคัดเลือก หมายถึง การคัดเลือกผู้สมัครที่เหมาะสมที่สุด โดยพิจารณาจากภูมิหลังการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพและเจตคติต่อวิชาชีพ ระบบการคัดเลือกมี 2 ระบบได้แก่ (1) ระบบคุณธรรม ซึ่งเป็นกระบวนการคัดเลือกที่มีความยุติธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้ พิจารณาจากสมรรถนะ ผลงาน และความประพฤติ (2) ระบบอุปถัมภ์ ซึ่งไม่มีการกำหนดกฎเกณฑ์อย่างเป็นระบบ ใช้ความสัมพันธ์ใกล้ชิดส่วนตัวของผู้พิจารณาและผู้สมัครคัดเลือก หลักการคัดเลือกบุคลากรพยาบาลที่ดี (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2551) ได้แก่ หลักความเท่าเทียมกัน การให้โอกาสแก่ผู้สมัครให้เท่าเทียมกัน โดยใช้ระบบคุณธรรม (merit system) ซึ่งเป็นระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้วยหลักแห่งความ ประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 4 ประการ คือ 1) หลักความสามารถ 2) หลักความเสมอภาค 3) หลักความมั่นคง และ 4) หลักความเป็นกลางทางการเมือง ซึ่งทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถเตรียมบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมและ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และมีเจตคติที่ดีต่อหน่วยงาน

5) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงสุด ซึ่งอาจทำได้โดยการปฐมนิเทศ การฝึกงาน การอบรม การเข้าเรียนในหลักสูตรการประชุมปรึกษา การสัมมนา การเรียนแบบโปรแกรมและการศึกษาด้วยตนเองเป็นต้น การพัฒนาพยาบาลจะช่วยให้สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้ดีขึ้น ทนสมัยขึ้น และสอดคล้องข้อบ่งชี้ถึงความต้องการในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร

6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในปัจจุบันหรืออดีต เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ (Dessler, 2011) ว่าแต่ละบุคคลที่รับเข้าทำงานมีความเหมาะสมกับงานหรือไม่ การประเมินผลจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารในการตัดสินใจมอบหมายงาน เลื่อนขั้น พัฒนาบุคลากร หรือโยกย้ายสับเปลี่ยนบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน และ ช่วยให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับภาระงาน เช่น เมื่อพบว่าผู้ป่วยมีเพิ่มหรือลดจำนวน มีการลาป่วย ลากิจของบุคลากรและมอบหมายงานให้สมาชิกในทีมโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ขอบเขตความรับผิดชอบ

4. การควบคุมงาน (controlling) เป็นกระบวนการบริหารขั้นสุดท้ายซึ่งมีความสำคัญเช่นกัน เพราะเป็นการติดตามว่าการดำเนินงานต่างๆ ขององค์กรเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ การแบ่งกระบวนการควบคุมงานเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) สร้างมาตรฐานของงานที่มีลักษณะ ที่สามารถปฏิบัติได้และคำนึงถึงทรัพยากรที่มีอยู่ 2) การใช้มาตรฐาน โดยการรวบรวมข้อมูลและวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง แล้วนำไปเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด 3) ทำการปรับปรุงแก้ไขหากผลลัพธ์ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 4) ดำเนินการอย่างต่อเนื่องจากการทบทวนวรรณกรรมสรุปได้ว่า พยาบาลหัวหน้าเวรมีบทบาทหน้าที่ ในด้านการควบคุมงาน ดังต่อไปนี้

1) ติดตามตรวจเยี่ยมผู้ป่วย เพื่อประเมินผลการพยาบาลที่ผู้ป่วยได้รับอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมและให้สอดคล้องกับแผนการรักษาของแพทย์ หากผู้ป่วยไม่บรรลุเป้าหมายของการพยาบาล พยาบาลหัวหน้าเวรต้องมีการกลับมาทบทวนแผนการพยาบาล ประชุมปรึกษาร่วมกับสมาชิกภายในเวร เพื่อปรับปรุงและกำหนดกิจกรรมการพยาบาลใหม่ และต้องมีการติดตามผู้ป่วยหลังจากปรับปรุงคุณภาพการดูแลแล้ว

2) ติดตามตรวจสอบการบันทึกรายงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแต่ละรายให้มีความถูกต้องและครอบคลุม โดยพยาบาลหัวหน้าเวรมีหน้าที่ตรวจสอบการเซ็นรับคำสั่งแผนการรักษาของแพทย์ด้วยลายมือที่อ่านออกชัดเจน ความสมบูรณ์ของใบอนุญาตรับการรักษาหรือผ่าตัด ความสมบูรณ์ของแบบบันทึกทางการพยาบาล ตลอดจนสิทธิการรักษาพยาบาลและหลักฐานสำคัญที่ต้องเก็บรักษาไว้ประกอบสิทธิเมื่อมีการจำหน่ายออกจากโรงพยาบาล

3) ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องขณะปฏิบัติงาน และภายหลังการปฏิบัติการพยาบาล พยาบาลหัวหน้าเวรต้องประเมินว่าสมาชิกในเวรมีความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลตามมาตรฐานหรือแนวปฏิบัติการพยาบาลไว้หรือไม่ เพื่อรวบรวมข้อมูลพฤติกรรมการทำงาน of บุคลากรพยาบาลในเวรเสนอต่อหัวหน้าหอผู้ป่วยอีกครั้งหนึ่ง

4) ติดตามดูแลและตรวจสอบสภาพสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในเวรเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง พยาบาลหัวหน้าเวรต้องมีการเดินตรวจตราสิ่งแวดล้อมทั้งหมดภายในหอผู้ป่วยให้มีความปลอดภัย เช่น ความสกปรกหรือความชื้นของพื้นห้องการชำรุดของปลั๊กไฟ การมีสิ่งกีดขวาง

ทางเดิน ถังดับเพลิงและทางหนีไฟ การไม่ได้ยกไม้กั้นเตียงเพื่อป้องกันพลัดตกหกล้ม ตลอดจนแสงเสียง อุณหภูมิ ต้องไม่เป็นการรบกวนการนอนหลับพักผ่อนของผู้ป่วย การลื่นล้มตกเตียง

5) ติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้วัสดุอุปกรณ์ภายในเวรเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง พยาบาลหัวหน้าเวร จะต้องมีการตรวจนับจำนวนยาเสพติด จำนวนยาสำรองของหอผู้ป่วยและยาของผู้ป่วยให้มีใช้อย่างพอเพียง และตรวจสอบการใช้งานของอุปกรณ์ทางการแพทย์ทั้งขณะที่ใช้งานกับผู้ป่วยและที่ไม่ได้ใช้งานให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้อยู่เสมอ ตลอดจนความเพียงพอของอุปกรณ์ของใช้อื่นๆ หากพบว่าอุปกรณ์ของใช้ชนิดใดใกล้หมด ให้จัดบันทึกแล้วรายงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อไป หรือพบว่าไม่เพียงพอสำหรับเวรต่อไป ให้รีบจัดหา เบิกเพิ่มเติมหรือยืมจากหอผู้ป่วยใกล้เคียง แล้วรายงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อไป

6) การบริหารความเสี่ยงทางคลินิก พยาบาลมีบทบาทในทุกกระบวนการของการบริหารความเสี่ยง ได้แก่ การค้นหาความเสี่ยง เป็นขั้นตอนแรกที่มีความสำคัญ เพราะเป็นกิจกรรมเชิงรุกที่ช่วยป้องกันอันตราย จากการบาดเจ็บ และ หรือการสูญเสียที่มีโอกาสจะเกิดขึ้นการประเมินความเสี่ยง เป็นการประเมินความเสี่ยงที่รวบรวมได้จากการค้นหาทั้งในลักษณะการประเมินย้อนหลัง การประเมินปัจจุบันและการประเมินไปข้างหน้าด้วยการพิจารณาความเสียหายและ/หรืออันตรายที่เกิดขึ้น หรืออาจจะเกิดขึ้นจากความเสี่ยงเหล่านั้น ขั้นตอนการประเมินความเสี่ยง ประกอบด้วย การสืบค้นหาข้อเท็จจริง ด้วยการพิจารณาความถี่ความรุนแรงจากอันตรายและความเสียหายที่เกิดขึ้น การจัดทำบัญชีรายการความเสี่ยง (Risk profile) ในหน่วยงาน โดยนำมาจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงที่เกิดจากการควบคุมหรือแก้ไข เพื่อค้นหาวิธีในการจัดการความเสี่ยงการจัดการความเสี่ยง และการประเมินผลการจัดการความเสี่ยง ทำให้เกิดความปลอดภัยทางทั้งในลักษณะการประเมินย้อนหลัง การประเมินปัจจุบันและการประเมินไปข้างหน้าด้วยการพิจารณาความเสียหายและ/หรืออันตรายที่เกิดขึ้น หรืออาจจะเกิดขึ้นจากความเสี่ยงเหล่านั้น เพื่อค้นหาวิธีในการจัดการ ความเสี่ยง การจัดการความเสี่ยงและการประเมินผลการจัดการความเสี่ยง ทำให้เกิดความปลอดภัยทางคลินิกในการบริการการพยาบาล การจัดการความเสี่ยง เป็นการนำแนวทางต่างๆไปสู่การปฏิบัติโดยคำนึงถึงความสามารถของทีมงานในการนำแนวทางที่จะ ใช้จัดการความเสี่ยง ซึ่งแนวทางในการปฏิบัติในการจัดการความเสี่ยงประกอบด้วย การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง (Risk avoidance) เป็นการเลือกที่จะปฏิบัติกิจกรรมซึ่งมีโอกาที่จะทำให้เกิดอันตรายร้ายแรงการผ่องถ่ายความเสี่ยง (Risk Transfer) เป็นการเลือกที่จะ ไม่จัดการความเสี่ยงด้วยตนเอง การให้คนอื่นทำหน้าที่มีความเสี่ยงแทน การป้องกันความเสี่ยง (Risk prevent) เนื่องจากไม่สามารถกำจัดความเสี่ยงนั้นให้หมดไปได้ โดยเป็นการติดตามประเมินผลการพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ ที่พยาบาลได้ทำการพัฒนาไว้แนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม การลดความสูญเสียหลังจากเกิดเหตุการณ์ (Loss reduction) การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการบริหารความเสี่ยง

ในบริบทที่ได้กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นได้ว่าบทบาทของพยาบาลหัวหน้าเวร ประกอบด้วยบทบาททั้งทางด้านการปฏิบัติการพยาบาล บริหารการพยาบาล ซึ่งทั้งสองบทบาทมีความสัมพันธ์กันและมีเป้าหมายเดียวกันคือ ต้องการให้เกิดการบริการพยาบาลที่มีคุณภาพสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้ คำนึงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล ตลอดจนมีความพร้อมที่จะก้าวหน้าและพัฒนาวิชาชีพ องค์กร การบริหารบุคคลและการควบคุมงาน และสามารถปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 บทบาทหน้าที่ด้านวิชาการ

บทบาทหน้าที่ของพยาบาลหัวหน้าเวรด้านวิชาการโดยมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาการให้เจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล ให้ความรู้แก่ผู้ใช้บริการรวมทั้งมีส่วนร่วมในการนำรายงานการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล ตามประมวลข้อบังคับระเบียบและประกาศของสภาการพยาบาล ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลหัวหน้าเวร ดังนี้

- 1) รับนโยบายจากหัวหน้างาน
- 2) วางแผนการพยาบาลในงานที่รับผิดชอบ
- 3) เป็นหัวหน้าทีมการพยาบาล
- 4) มอบหมายงานแก่สมาชิกทีมตามความรู้ ความสามารถ
- 5) ควบคุมและตรวจสอบให้บริการรักษาพยาบาลสมาชิกทีม
- 6) ให้การพยาบาลตามเทคนิคที่ถูกต้อง
- 7) จัดอาคารสถานที่ให้เป็นระบบ ระเบียบ สะดวกปลอดภัยแก่การปฏิบัติ
- 8) จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ให้มีพอเพียงและพร้อมที่จะใช้ได้
- 9) รับผิดชอบจัดเก็บ และดูแลรักษาอุปกรณ์
- 10) ให้การรักษาตามแผนการรักษาของแพทย์
- 11) ดูแลความสะอาดเรียบร้อย การได้รับอาหารอย่างพอเพียง และความ
- 12) จัดสอนสุขศึกษาผู้ป่วยรายกลุ่มและรายบุคคล
- 13) ประเมินผลการพยาบาลที่รับผิดชอบ
- 14) เป็นผู้นำกิจกรรมการพยาบาลในทีม การรับและส่งเวร การประชุมปรึกษา (Pre - Post Conference) การเยี่ยมตรวจผู้ป่วย (Round) การศึกษาผู้ป่วยรายบุคคล (Case conference) การประชุมวิชาการของหน่วยงาน (Inservice education)
- 15) นิเทศการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับรอง
- 16) ป้องกันความพิการและฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ป่วย
- 17) สรุปรวบรวมระเบียบรายงาน
- 18) ให้ความร่วมมือรักษาพยาบาลกับทีมสุขภาพ

- 19) ประสานงานทั้งในและนอกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 20) ร่วมปรับปรุงระบบงานบริการพยาบาลของหน่วยงาน
- 21) ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับรอง
- 22) เป็นวิทยากรเผยแพร่ความรู้ทางการพยาบาล
- 23) ร่วมจัดประสบการณ์การศึกษาทางการพยาบาล
- 24) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

Rowland Beatrica L. (1980) ได้กำหนดหน้าที่และบทบาทของหัวหน้าเวร (Charge Nurse) ไว้ดังนี้

- 1) รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ปัญหาสุขภาพและความต้องการของผู้ป่วย
 - 2) ช่วยเหลือหรือกระตุ้นการแก้ไขปัญหาฉุกเฉินในการช่วยเหลือผู้ป่วยที่อยู่ในภาวะวิกฤติ
 - 3) ให้คำแนะนำด้านสุขภาพแก่ผู้ป่วย ครอบครัวผู้ป่วย
 - 4) ช่วยเหลือในการทำวิจัยเพื่อปรับปรุง พัฒนาการพยาบาลในหน่วยงาน
 - 5) วางแผน จัดระบบงาน สั่งการ ประสานงาน และประเมินผลการปฏิบัติการ
 - 6) ช่วยคัดกรองและส่งต่อผู้ป่วยในรายที่ต้องได้รับการรักษาเพิ่มเติมระหว่างแผนกหรือรักษาเฉพาะทาง มีการส่งเสริมสุขภาพของผู้ป่วย
 - 7) นิเทศพยาบาลในการศึกษาปัญหาสุขภาพและความต้องการของผู้ป่วย
 - 8) ดำรงไว้ซึ่งความถูกต้องครบถ้วนในการบันทึกทางการพยาบาล และการให้การพยาบาล
 - 9) เป็นที่ปรึกษา นิเทศ แนะนำให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน ตลอดจนผู้ป่วยและครอบครัวและวิชาชีพพยาบาลการส่งเสริมป้องกันรวดเร็ว
 - 10) ให้บริการสุขภาพแก่ผู้ป่วยในหน่วยงานตลอดจนการสอนสุขศึกษาและ
 - 11) รับ-ส่ง-ควบคุมการรักษาของแพทย์ได้ปฏิบัติอย่างถูกต้อง ครบถ้วน
- National League for Nursing (1972) ได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของพยาบาลหัวหน้าหน่วย (Head Nurse) ซึ่งพยาบาลหัวหน้าเวร (Charge Nurse) จะต้องปฏิบัติด้วยมีดังนี้ คือ

- 1) วางแผน สั่งการ และนิเทศงานพยาบาลในหน่วยงานย่อยหน่วยงานหนึ่งในโรงพยาบาล รวมทั้งการประเมินผลงานการบริหารดังกล่าวด้วย
- 2) ประสานงานพยาบาลกับการรักษาของแพทย์ โดยร่วมในการตรวจเยี่ยมผู้ป่วย (Rounds) และการประชุมปรึกษารื้อ (Conference)

3) จัดให้มีการพบปะระหว่างเจ้าหน้าที่พยาบาลเพื่อกระตุ้นให้ทุกคนร่วมกันกำหนดข้อปฏิบัติ และร่วมปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้

4) ร่วมมือกับฝ่ายการศึกษาพยาบาล ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม

5) พัฒนาและคงไว้ซึ่งนโยบายของแผนกพยาบาล และนโยบายของโรงพยาบาล

6) ร่วมกับฝ่ายพัฒนابุคลากร ในการให้การศึกษาและการพัฒนابุคลากรช่วยการสอนและนิเทศงานแก่บุคลากรในด้านการปฏิบัติพยาบาล

7) เป็นที่ปรึกษาของเจ้าหน้าที่พยาบาลในหน่วยงาน ประเมินผลงาน และร่วมกับผู้บังคับบัญชาในการเสนอและพิจารณาเลื่อนขั้น ขั้น อัตราเงินเดือนแก่เจ้าหน้าที่พยาบาล

8) วางแผนจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่พยาบาลให้เหมาะสม และพอเพียงกับการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง

9) วางแผนและจัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือในหน่วยงาน (Conference) เพื่อร่วมกันวางแผนการพยาบาล

10) ให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับความต้องการอัตรากำลังบุคลากรที่เหมาะสมกับการให้พยาบาลที่มีประสิทธิภาพ

11) เข้าร่วมในการประชุมระดับผู้บริหารแผนกพยาบาล

12) ส่งเสริมและสร้างสรรค์ ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีความจงรักภักดีแก่องค์การ และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

13) พัฒนาและคงไว้ซึ่งนโยบายของแผนกพยาบาล และนโยบายของโรงพยาบาล

14) ร่วมกับฝ่ายพัฒนابุคลากร ในการให้การศึกษาและการพัฒนابุคลากรช่วยการสอนและนิเทศงานแก่บุคลากรในด้านการปฏิบัติพยาบาล

15) เป็นที่ปรึกษาของเจ้าหน้าที่พยาบาลในหน่วยงาน ประเมินผลงาน และร่วมกับผู้บังคับบัญชาในการเสนอและพิจารณาเลื่อนขั้น ขั้น อัตราเงินเดือนแก่เจ้าหน้าที่พยาบาล

16) วางแผนจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่พยาบาลให้เหมาะสม และพอเพียงกับการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง

17) วางแผนและจัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือในหน่วยงาน (Conference) เพื่อร่วมกันวางแผนการพยาบาล

18) ให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับความต้องการอัตรากำลังบุคลากรที่เหมาะสมกับการให้พยาบาลที่มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่าบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลหัวหน้าเวร (Charge Nurse) นั้น ต้องเป็นทั้งผู้บริหารและผู้บริการในเวลาเดียวกัน โดยพยาบาลหัวหน้าเวรต้องเป็นผู้มีทักษะสูงในการปฏิบัติการพยาบาลต่อผู้ป่วย และมีศิลปะการบริหารอย่างมาก ในการที่จะให้บุคลากร

ในหน่วยงานเกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ Smith (1965) ให้แนวคิดว่าผู้บริหารทางการแพทย์ พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลหัวหน้าเวร จำเป็นต้องมีทักษะในการบริหารงานพอ ๆ กับความสามารถในด้านการพยาบาล ซึ่งบทบาทหน้าที่ดังกล่าวเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้นำทั้งสิ้น พยาบาลหัวหน้าเวรต้องเป็นทั้งผู้นำด้านการปฏิบัติการ พยาบาล การบริหาร และด้านวิชาการในบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วย นอกเวลาราชการ ดังนั้น บทบาทและคุณลักษณะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าเวรนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพของหน่วยงาน ยิ่งกว่านั้นพยาบาลระดับกลางเช่น ผู้ตรวจการ พยาบาลนิเทศ มีจำนวนไม่ เพียงพอที่จะให้การนิเทศการปฏิบัติงานแก่พยาบาลหัวหน้าเวรได้ทั่วถึง อีกทั้งบางสถานการณ์เกิดใน ยามวิกาลซึ่งพยาบาลนิเทศไม่มีเวลาจะให้คำแนะนำปรึกษา หรือช่วยแก้ปัญหา การติดต่อสื่อสารใน ยามวิกาลก็ไม่สะดวกเท่าที่ควร และบางสถานการณ์ก็รอไม่ได้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่พยาบาลหัวหน้าเวร ต้องมีความสามารถตัดสินใจทางการบริหารในหอผู้ป่วยด้วยตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่ มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานในทุก ๆ มิติ ต้องมีการพัฒนาเพื่อนำเทคโนโลยี สารสนเทศทางการแพทย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้รับบริการ อีกทั้งในปัจจุบันและอนาคต การนำกลไกสำคัญในการนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมสร้างงาน การสร้างโอกาสการเรียนรู้ รวมไปถึง การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และการสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจให้เกิด การพัฒนาที่มั่นคงและยั่งยืนเทคโนโลยีดิจิทัลถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อน ประเทศไทย โดยกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) โดยมีเป้าหมายในการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลร่วมกับการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านบริการสุขภาพและสาธารณสุข เทคโนโลยีได้ถูกนำมาใช้ โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อพัฒนาคุณภาพในการดูแลผู้ป่วย (Quality of Care) ส่งเสริมความปลอดภัยของผู้ป่วย (Patient Safety) และปรับปรุงผลลัพธ์การดูแลผู้ป่วยให้ดีขึ้น (Patient Outcome) นำเทคโนโลยีสารสนเทศด้านสุขภาพ (Health Information Technology (IT) เข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้น สุขภาพและคุณภาพชีวิตของประชากรเป็นหลัก

จากการศึกษาเอกสาร ประสบการณ์การทำงานและข้อมูลจากหัวหน้างาน หัวหน้า หอผู้ป่วย พบว่าในอดีตการมอบหมายงานให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในบทบาทหัวหน้าเวร จะเป็น รองหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือพยาบาลที่อาวุโส มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี แต่ในปัจจุบัน ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลทำให้พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้าเวรมี ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 2 ปี (ชมพูนุท ทิพย์ผืน, 2556) และไม่ได้รับการฝึกอบรม จากบัณฑิต วิชาชีพการพยาบาลตามแนวคิดของเบนเนอร์ Benner (1984) พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การ ทำงาน 1 -2 ปี (Advanced beginner) สามารถเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงบริหารจัดการกับ สถานการณ์เฉพาะหน้าได้โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของพยาบาลที่มีประสบการณ์สูงกว่า พยาบาล

วิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน 2 -3 ปี (Competence) อย่างไรก็ตามในปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน ทำให้พยาบาลที่จบการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลเพียง 1 – 2 เดือนต้องทำหน้าที่เป็นพยาบาลหัวหน้าเวรป่วยและเวรตึก ส่งผลต่อความสามารถในการตัดสินใจทางการบริหาร เพราะขาดการเตรียมพร้อมในการเป็นพยาบาลหัวหน้าเวรและขาดประสบการณ์ ในการประเมินและการจัดการปัญหาการแก้ไขเบื้องต้น และการรายงานแพทย์ จนกระทั่งผู้ป่วยอาจมีอาการแย่งจนเสียชีวิต ถูกฟ้องร้อง ส่งผลให้โรงพยาบาลต้องชดใช้ค่าเสียหายเป็นจำนวนมากทำให้เกิด ผลด้านลบต่อตนเองและองค์กร พยาบาลหัวหน้าเวร จึงควรได้รับการเตรียมความพร้อมและการฝึกอบรมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่คุณลักษณะ และสมรรถนะต่าง ๆ ที่สำคัญในบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร เพื่อให้สามารถบริหารจัดการ งานในการดูแลผู้รับบริการได้อย่างดี ในยุคที่มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างกว้างขวาง ผู้รับบริการมีความต้องการและความสามารถในการเข้าถึงเทคโนโลยีด้านการดูแลรักษาเพิ่มขึ้น บุคลากรด้านสาธารณสุข โดยเฉพาะพยาบาลหัวหน้าเวรที่อยู่ใกล้ชิดผู้รับบริการ ทั้งในและนอกเวลาราชการ ต้องสามารถปรับตัวในการนำเทคโนโลยีดังกล่าวมาใช้ให้เหมาะสมเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้รับบริการเกิดคุณภาพและความพึงพอใจของผู้รับบริการ และการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลในพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการเป็นหัวหน้าเวร ตามแนวคิดบันไดวิชาชีพของเบนเนอร์ Benner (1984) ที่กล่าวว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 -2 ปี (Advanced beginner) สามารถเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงบริหารจัดการกับสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของพยาบาลที่มีประสบการณ์สูงกว่านั้นก็คือหัวหน้าหอผู้ป่วย การศึกษาพบว่าพยาบาลหัวหน้าเวรซึ่งมีบทบาทสำคัญในการดูแลผู้รับบริการ ต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร การดูแลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้รับบริการ

ยุคดิจิทัล (Digital Age)

1. ความหมายของยุคดิจิทัล

นักวิชาการได้ให้ความหมายของยุคดิจิทัลไว้ ดังนี้

ณิชา วัชรชยะกูร และสุรพงษ์ โสธนะเสถียร (2558) ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคที่มีรูปแบบเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่พัฒนาการศึกษาให้มีความทันสมัย ตอบสนองความต้องการด้านการสื่อสารของมนุษย์อยู่ตลอดเวลาซึ่งพื้นที่และเวลา ถูกลดความสำคัญลงทีละน้อยสามารถทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารกันเกิดขึ้นแบบทันทีทันใด

สัญญา แซ่มซ้อย (2560) ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคที่เทคโนโลยีความเจริญก้าวหน้า ทำให้มีความสะดวกรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูลข่าวสารและองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคม ไม่ว่าจะเป็นข้อความ ภาพ เสียง หรือคลิปวิดีโอ ทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ทุกที่และตลอดเวลา

ปณณทัต กาญจนสวัสดิ์ (2561) ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคที่มีการพัฒนาเทคโนโลยีทำให้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ มีความฉลาด สามารถติดต่อสื่อสาร และสั่งการให้ทำงานเองไม่ต้องกดสวิตช์ที่ตัวเอง หรือเขียนข้อความ หรือปัญญาประดิษฐ์, 3D Printing, Internet of Things, Fintech จะเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของ การใช้ชีวิตประจำวันของสังคมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

สรุปได้ว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคการพัฒนาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้งานแทนเครื่องมือแบบเก่า พร้อมกับการพัฒนาเทคโนโลยีด้านการสื่อสารมาใช้เชื่อมโยงเครื่องคอมพิวเตอร์เป็นระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตสามารถส่งข้อมูลไปทั่วโลกได้อย่างรวดเร็วอย่างไร้ขีดจำกัด และมีการพัฒนาแอปพลิเคชันหลากหลายรูปแบบมาใช้ประโยชน์ในการทำงานให้เป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ

ยุคดิจิทัล เป็นยุคที่เทคโนโลยีถูกนำมาพัฒนาต่อยอดเพื่อลดบทบาทของมนุษย์และเพิ่มศักยภาพของมนุษย์ในการใช้ความคิดเพื่อข้ามขีดจำกัด ด้วยความฉลาดของเทคโนโลยีทำให้อุปกรณ์ต่าง ๆ สามารถทำงานเองได้อย่างอัตโนมัติ (วิช โลจิสติกส์, 2561) โดยที่เรียกโลกยุคนี้ว่ายุคดิจิทัลเปลี่ยนโลก (Eric Schmidt and Jared Cohen, 2014) กล่าวคือ เมื่อมีการก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างเต็มตัว ทุกอย่างมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วแบบก้าวกระโดดไม่ว่าจะเป็น การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร หรือการสื่อสารกับผู้อื่น ทำให้ทุกวันนี้ผู้คนสามารถเข้าถึงข้อมูลและสารสนเทศได้อย่างมหาศาล (อภิเกียรติ เดชะจารุพันธ์, 2561) เมื่อเปรียบเทียบกับ การเปลี่ยนแปลงในอดีตที่ผ่านมา ซึ่งมีผลกระทบหลายด้าน อาทิเช่น การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ไม่ว่าจะเป็นร่วมมือระหว่างคนกับเทคโนโลยีหรือการมีส่วนร่วมการมีกำลังของบุคลากรในองค์กรที่สอดคล้องกับทักษะดิจิทัลใหม่ ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานและ ผลลัพธ์การดำเนินงานของหน่วยงานและการปรับตัวของหน่วยงานต่อเรื่องดังกล่าวให้กับผู้บริหารระดับสูงจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, 2562) รวมถึงเกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาอย่างรวดเร็ว ส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากต่อพฤติกรรมในการใช้ชีวิตรวมถึงการเรียนรู้โลกแห่งการเรียนรู้ได้พัฒนาไปอย่างมาก จากการที่มีระบบอินเทอร์เน็ตและการพัฒนาของเทคโนโลยีดิจิทัลสารสนเทศซึ่งตอบสนองการพัฒนาในด้านการเข้าถึงการให้บริการ ด้านความเท่าเทียมและด้านประสิทธิภาพ ประกอบกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2559) ได้กำหนดยุทธศาสตร์พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล "ยุทธศาสตร์ที่ 5" มุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนดิจิทัล (Digital Workforce) ขึ้นมารองรับการทำงานใน

ปัจจุบันการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลกำลังนำสังคมโลกเข้าสู่การวิวัฒนาการอย่างรวดเร็วแบบก้าวกระโดด มีความซับซ้อน เชื่อมโยงได้หลายมิติ ไร้พรมแดนและคาดการณ์ได้ยาก โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การโทรคมนาคม เครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมโยงไปทุกพื้นที่ สามารถส่งผ่านข้อมูลขนาดใหญ่ด้วยความเร็วสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการเปลี่ยนผ่านจากยุค แอนะล็อกเข้าสู่ยุคดิจิทัล ทำให้กิจการต่างๆ ทุกภาคส่วนถูกพัฒนาโดยเทคโนโลยีให้มีความทันสมัยในทุก ๆ ด้านรวมทั้งด้านการแพทย์ และสาธารณสุข

2. วิวัฒนาการยุคดิจิทัล

ยุคดิจิทัลเริ่มจากการพัฒนาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้งานแทนเครื่องมือแบบเก่า พร้อมกับการพัฒนาเทคโนโลยีด้านการสื่อสารมาใช้เชื่อมโยงเครื่องคอมพิวเตอร์เป็นระบบเครือข่าย อินเทอร์เน็ตสามารถส่งข้อมูลไปทั่วโลกได้อย่างรวดเร็วอย่างไร้ขีดจำกัด และมีการพัฒนาแอปพลิเคชันหลากหลายรูปแบบมาใช้ประโยชน์ในการทำงานให้เป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็วมีประสิทธิภาพมีค่าใช้จ่ายลดลง ทั้งในการบริหารจัดการ การผลิต การค้า การลงทุน การบริการ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยสามารถแบ่งวิวัฒนาการของโลกยุคดิจิทัลเป็น 1.0 - 5.0 จนถึงปัจจุบัน ดังนี้

Digital 1.0 ยุค Internet (ปี ค.ศ.1984-1999) เป็นยุคเริ่มต้นของการนำ Internet มาใช้งานการดำเนินชีวิตของคนในสังคมเริ่มเปลี่ยนจากออฟไลน์ (offline) เป็นออนไลน์ (online) มากขึ้น มีการจัดทำเว็บไซต์ (Website) ของหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพื่อใช้ในการเผยแพร่ข้อมูล สารต่างๆ สู่สาธารณะ มีการส่งจดหมายทางอีเมล (E-mail) แทนการส่งจดหมายทางไปรษณีย์ สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ บนโลกอินเทอร์เน็ต (Internet) ได้ง่ายสะดวกรวดเร็วได้ทั่วโลกในเวลาอันสั้นตลอด 24 ชั่วโมง ส่งผลกระทบบอย่างกว้างขวางต่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะการสื่อสารและการดำเนินธุรกิจทั้งภาครัฐและเอกชนให้มีความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น จึงต้องเริ่มปรับตัวรับกระแสการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์ในการทำธุรกรรมต่าง ๆ มากขึ้น

Digital 2.0 ยุค Social Media (ปี ค.ศ. 2000-2003) เป็นยุคที่มีการพัฒนาแอปพลิเคชันต่าง ๆ มาใช้บนเครื่องคอมพิวเตอร์และโทรศัพท์มือถือ ให้สามารถติดต่อสื่อสารบนโลกออนไลน์ เป็นเครือข่ายสังคม (Social Network) เริ่มจากการคุยหรือแชท กับเพื่อนทั้งเป็นบุคคล และเป็นกลุ่ม จากนั้นพัฒนาไปสู่การดำเนินธุรกิจโดยใช้โซเชียลมีเดีย (Social Media) ในการสร้างเครือข่ายในการทำธุรกิจเพื่อตอบสนองความต้องการผู้บริโภคและผู้รับบริการได้อย่างกว้างขวางสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการนำมาใช้ในการประชาสัมพันธ์และพัฒนาส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรออกไปสังคมโลกอย่างไร้ขีดจำกัดภายในเวลาอันสั้น ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับว่า Social Media ได้กลายเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันของคนส่วนใหญ่ ทุกคนที่ใช้ Social Media สามารถผลิตและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารได้ทุกที่ทุกเวลาโดยไม่ต้องอยู่หน้าคอมพิวเตอร์อีกต่อไป สามารถปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นทุกที่ทุกเวลาโดยเสรีด้วยต้นทุนน้อยที่สุด

Digital 3.0 ยุค Data (ปี ค.ศ. 2004 - 2012) เป็นยุคของการใช้ข้อมูลหรือ Data โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลประมวลผลข้อมูลหรือสารสนเทศที่ถูกรวบรวมเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์โดยเฉพาะ ข้อมูลขนาดใหญ่ Big Data เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการดำเนินกิจการต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว โดยใช้ระบบคลาวด์ Cloud Computing มาช่วยอำนวยความสะดวก จัดเก็บข้อมูล ทำให้สามารถพัฒนาแอปพลิเคชัน Application จำนวนมากมาใช้ประโยชน์ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ผ่าน Social Media ทำให้เกิดการขยายตัวในการทำธุรกรรมขององค์กรได้อย่างสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น มีการสร้าง Platform ต่าง ๆ เพื่อให้บริษัทหรือบุคคลภายนอกนำสินค้าหรือบริการมาไว้บน Platform สร้างขึ้นเพื่อให้คนทั่วไปมาใช้ซื้อขายสินค้าและบริการ เช่น Facebook, Uber, Airbnb, Alibaba, You tube ในยุคนี้เป็นยุคที่ " ใครมีข้อมูลมากก็มีอำนาจมาก "

Digital 4.0 ยุค Machine-to-Machine (ปี ค.ศ. 2013-2020) เป็นยุคที่การพัฒนาเทคโนโลยีทำให้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ มีความฉลาดสามารถติดต่อสื่อสารและสั่งการให้ทำงานเองได้อย่างอัตโนมัติสามารถเปิด-ปิด หรือสั่งงานผ่านแอปพลิเคชันได้โดยไม่ต้องกดสวิตช์ที่ตัวอุปกรณ์ การสั่งงานด้วยคำพูดในโทรศัพท์แบบสมาร์ตโฟน ให้ถ่ายภาพหรือเขียนข้อความโดยอัตโนมัติ ในยุคนี้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น Mobile Platform, AI หรือปัญญาประดิษฐ์, 3D Printing ,Internet of Things, Fintech จะมาเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการใช้ชีวิตประจำวันของคนในสังคมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้มากขึ้นเรื่อย ๆ องค์กรต่าง ๆ จึงต้องปรับตัวให้ทันกับการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ บนโลกดิจิทัล เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องโดยไม่ให้เกิดผลกระทบและสร้างความเสียหายอย่างรุนแรงต่อไป

Digital 5.0 ยุค Super Smart Society (ปี ค.ศ. 2021-ปัจจุบัน) หรือเรียกง่าย ๆ ก็คือสังคมที่ฉลาดสุด โดยยุค Society 5.0 คือการรวบรวมระหว่างโลกทางกายภาพ (Physical Space) ซึ่งเป็นโลกที่มนุษย์ใช้ชีวิตผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 เข้ากับโลกเสมือน (Cyber Space) ที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อทุกด้านของชีวิตมนุษย์ เพื่อตอบสนองการใช้ชีวิตอย่างอัจฉริยะ โดยมี AI (ปัญญาประดิษฐ์) และหุ่นยนต์ เป็นเทคโนโลยีสำคัญในการขับเคลื่อน ในด้านการแพทย์ การนำเทคโนโลยีมาใช้กับวงการแพทย์ เช่น การเชื่อมต่อข้อมูล Big Data ระหว่างโรงพยาบาลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการรักษา หรือสามารถตรวจสอบสุขภาพขั้นพื้นฐานได้ผ่านแอปพลิเคชัน รวมถึงในอนาคตอาจจะได้เห็นการใช้หุ่นยนต์ทางการแพทย์ช่วยในการผ่าตัด หรือการพัฒนาหุ่นยนต์ดูแลผู้ป่วยพร้อมระบบรายงานสุขภาพผู้ป่วยไปยังแพทย์ได้โดยตรง ในอนาคตจะต้องมีเทคโนโลยีที่อำนวยความสะดวกและเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับมนุษย์อีกมากมาย ซึ่งปัจจุบันเทคโนโลยีที่นำมาใช้ได้แก่ AI, IoT, VR, Robot รวมถึง Big Data ที่เกิดจากข้อมูลสารสนเทศจำนวนมหาศาล โดยเทคโนโลยีเหล่านี้จะมีบทบาทมากขึ้นจนกลายเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนสังคมและธุรกิจ และระบบสุขภาพเมื่อเข้าสู่ยุค Society 5.0 ดังนั้นองค์กรเองจึงต้องเร่งปรับตัวเพื่อรับเทรนด์เทคโนโลยี ทั้งการนำ

Big Data มาใช้ในการขับเคลื่อนองค์กร การนำเทคโนโลยี IoT มาปรับใช้ รวมไปถึงการใช้เทคโนโลยี AI ในการทำงาน ซึ่งถ้าหากองค์กรสามารถปรับตัวได้เร็วและนำเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมสร้างความได้เปรียบทางธุรกิจ ส่งผลให้สามารถอยู่รอดในทุกวิกฤต พร้อมเติบโตไปกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

3. ยุคดิจิทัลส่งผลอย่างไรต่อผู้นำ

จากกระแสการเปลี่ยนแปลง (Disruption) ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ฯลฯ หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่เข้ามามีบทบาท คือ ดิจิทัลเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาททั้งในชีวิตประจำวันและระบบเศรษฐกิจโลกเป็นอย่างมากจนเป็นกระแส Digital Disruption เกิดขึ้น ผู้นำ ถือเป็นบุคคลสำคัญในการผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จจากกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล ส่งผลให้ผู้นำจำเป็นต้องมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ใหม่ ที่จากเดิมผู้นำมีหน้าที่เพียงวางแผนและบริหารจัดการให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ แต่เนื่องจากในปัจจุบันมีกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างหลากหลายและรวดเร็วโดยเฉพาะดิจิทัลเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทเป็นอย่างมากดังนั้นนอกจากผู้นำจะมีความสามารถในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการกำหนดกลยุทธ์นวัตกรรมหรือกำหนดมาตรการเชิงรุกต่าง ๆ เพื่อเสริมจุดแข็งให้องค์กรในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา และการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจถึงบุคลากรทุกระดับขององค์กร ให้มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้อย่างทันทั่วทั้งที่ไม่ล่าสมัย ดังนี้

1. เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างรวดเร็ว ผู้นำต้องผสมผสานปัจจัย "3C" เข้าด้วยกัน คือ Climate สภาพแวดล้อมการทำงาน Culture วัฒนธรรมองค์กร และ Creativity ความคิดสร้างสรรค์เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม รวมทั้งสร้างวัฒนธรรมการยอมรับความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

2. ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องผลักดันให้หน่วยงานคิดค้นนวัตกรรมหรือบริการใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องหากไม่มี S-Curve ใหม่ หรือมี "ข้าเกินไป" การเติบโตขององค์กรจะหยุดนิ่งและดิ่งลงอย่างรวดเร็ว เพราะการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลจะอยู่ได้ยาว

3. เมื่อถึงเวลาต้องมีการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสามารถปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยการสร้างรูปแบบธุรกิจใหม่ทั้งหมดหรือเปลี่ยนไปทำธุรกิจที่ใกล้เคียงสามารถใช้ประโยชน์จากความรู้ความเชี่ยวชาญ และศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่

4. การทำธุรกิจในยุคดิจิทัล ต้องเผชิญกับแรงกดดันจากเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและทำลายกิจการในองค์กรที่ปรับตัวไม่ทันจนล่มสลาย (Disruptive Technology) ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลต้องกล้าที่จะพัฒนานวัตกรรมหรือบริการใหม่ ๆ มาแทนที่กิจกรรมหรือบริการเดิม ๆ ที่เริ่มล้าสมัย

5. ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องเข้าใจคุณลักษณะของ "Digital Worker" เชื้อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยี (Digital Native) ที่คนเหล่านี้มี และเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความคิด มีอิสระในการตัดสินใจสร้างผลงานเต็มที่

6. องค์กรในยุคดิจิทัลเริ่มมีการนำระบบ Automation หรือหุ่นยนต์ (Robot) เข้ามาทำงานร่วมกับมนุษย์มากขึ้น เรียกว่า "Collaborative Robot" หรือ "CoBot" ตามกฎ 3 ข้อของไอแซค อสิมอฟ (Isac Asimov บิดาแห่งนิยายวิทยาศาสตร์ที่ใช้เป็นกรอบในการอยู่ร่วมกันระหว่างมนุษย์และหุ่นยนต์ (ซีวิน อ่อนละอ, และคณะ, 2563)

จากบทบาทและหน้าที่ในการผลักดันองค์กรของผู้นำใน 6 ข้อข้างต้นมีความสอดคล้องกับจิรพล สังข์โพธิ์, สุวรรณ จันทิวาสารกิจ และเสาวณีย์ อยู่ติรัมย์ (2560) ที่สรุปว่า ผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบไปด้วยการเปลี่ยนแปลงมิติในด้านมิติวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ทันสมัย ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและรู้จักนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในองค์กร มิติการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational communication) ผู้นำในยุคดิจิทัลจะต้องทำการสื่อสารให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจ และบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้เพื่อความรวดเร็วและลดการเกิดความผิดพลาดเกิดในการสื่อสาร มิติการกระตุ้นทางปัญญา (Intelligent stimulation) ผู้นำองค์กรในยุคดิจิทัลจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหา รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร มิติภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) ผู้นำในองค์กรให้การสนับสนุนบุคลากรในด้านต่าง ๆ เช่น กรดดูแลความเป็นอยู่ การให้องค์ความรู้ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในบางส่วน มิติการให้ความสำคัญแก่พนักงาน (Personal recognition) มีการให้รางวัล คำชมเชย ให้ผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดี รวมทั้งต้องเข้าใจถึงศักยภาพและให้การสนับสนุนในด้านของความคิดให้กับบุคลากร และมิติสุดท้ายคือ มิติความหลากหลายของคนในองค์กร (Diversity) ภาวะผู้นำองค์กรยุคดิจิทัลต้องมีการเรียนรู้พฤติกรรม ความแตกต่างระหว่างบุคคล การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การทำงานร่วมกัน และการให้รางวัลกับคนต่างยุคต่างสมัย (ทวีสันต์ วิชัยวงศ์และยุภาพร ยุภาศ, 2562)

สรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคดิจิทัลส่งผลให้ผู้นำต้องมีภาวะผู้นำในการปรับปรุงและเปลี่ยนกระบวนการจัดการบริหารใหม่ ซึ่งผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้บุคลากรมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ร่วมกันอยู่เสมอ และรู้จักใช้ประโยชน์จาก

เทคโนโลยีได้อย่างหลากหลายให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้นำในยุคดิจิทัลจึงควรมีคุณสมบัติ หรือ คุณลักษณะที่สำคัญดังต่อไปนี้

- 1) การมีวิสัยทัศน์ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารในการแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีความเป็นไปได้ มีมุมมองที่ทันสมัย กล้าตัดสินใจกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง นำความรู้และวิธีการใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ
- 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม คือ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งเสริมการทำงานแบบร่วมมือของบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสการมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในองค์กร และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ คือ พฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการคิดจินตนาการ เชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์สู่กระบวนการคิดในสิ่งแปลกใหม่ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และพัฒนาต่อยอดเพื่อนำมาใช้ในการบริหาร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดในการสร้างสรรค์และพัฒนางานใหม่ ๆ อยู่เสมอ
- 4) ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความรู้ ความสามารถและทักษะของผู้บริหารในการเข้าถึงและใช้ข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ความสามารถในการใช้เครื่องมือดิจิทัล พัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายของสถานศึกษา
- 5) การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสร้างขวัญและกำลังใจกระตุ้นบุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้ค่ายกย่องชมเชย รางวัล ข้อเสนอแนะบุคลากร อยู่เสมอส่งเสริมการเกิดทัศนคติที่ดีและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม รวมถึงสร้างค่านิยมและจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน
- 6) องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง หลักการ แนวทางปฏิบัติที่พัฒนาขีดความสามารถและการเรียนรู้ของตนเองและบุคลากรในองค์กร การถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อให้องค์กรมีความคล่องตัวและยืดหยุ่น สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลัดดาวัลย์ แดงเถิน (2559) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจของหัวหน้าเวร โรงพยาบาลแม่สอด พบว่า บทบาทหน้าที่ของพยาบาลหัวหน้าเวรกับกระบวนการตัดสินใจเป็นสิ่งที่ดำเนินคู่กันไปโดยไม่สามารถแยกกันได้ จากการที่พยาบาลหัวหน้าเวร ได้รับมอบหมายหน้าที่จากหัวหน้าหอผู้ป่วยในการบริหารจัดการในแต่ละเวรที่รับผิดชอบทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ รวมถึงการมีบทบาทหน้าที่ในการวางแผนงานประจำวัน การจัดสมาชิกทีม คอยนิเทศตรวจสอบการทำงาน

ช่วยเหลือและติดตามการทำงานของสมาชิกทีม ดังนั้น พยาบาลหัวหน้าเวรต้องแสดงภาวะผู้นำในการดำเนินงาน ทั้งในด้านอำนวยการ และการแก้ปัญหา การเป็นที่ปรึกษาการประสานงาน และการตัดสินใจต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลในแต่ละเวรที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความปลอดภัย ลดความเสี่ยงต่าง ๆ ที่จะเกิดแก่ผู้รับบริการ อย่างไรก็ตามในกระบวนการตัดสินใจในเรื่องใด ๆ ของพยาบาลวิชาชีพมักจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล ด้านความเชื่อ ทักษะ ความมั่นใจ ทางอารมณ์ ความรู้ ความสามารถ และทักษะของแต่ละคน สิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของบุคคล ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะมีผลทำให้การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความพึงพอใจของ ทั้งผู้รับบริการผู้ให้บริการ และหน่วยงานหรือองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปควรมีการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพให้มีทักษะการตัดสินใจ เพราะกระบวนการตัดสินใจที่ดีนำไปสู่คุณภาพของบริการพยาบาลที่ดี

ศิริพร สิงหนธร และคณะ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการพยาบาลในศตวรรษที่ 21 พบว่า คุณสมบัติผู้นำการพยาบาลต้องพัฒนาภาวะผู้นำการพยาบาลให้บังเกิดแก่พยาบาลทุกคน ด้วยเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล โดยรวมคุณสมบัติสำคัญของผู้นำการพยาบาลในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) มีความรู้ตรงประเด็นกับงาน (job-relevant knowledge) และความซับซ้อนของการรับรู้ (cognitive complexity) 2) จัดการด้วยความสามารถพิเศษอย่างมีประสิทธิภาพ (effective talent management) 3) ความสามารถด้านความยืดหยุ่นพฤติกรรม (behavioral flexibility) และความอ่อนไหวทางวัฒนธรรม (cultural sensitivity) 4) ความซื่อสัตย์และศีลธรรม จรรยา (honesty and integrity) ตระหนักรู้ตนเอง (self-awareness) และภาวะความรับผิดชอบ (accountability) ทำงานโปร่งใสร่วมกับตรวจสอบได้ตลอดเวลา พร้อมแสดงความรับผิดชอบ สิ่งเกิดขึ้นทั้งความสำเร็จและความผิดพลาดความสามารถทางจิตบริการ (service mentality) ซึ่งผู้นำการพยาบาลในศตวรรษที่ 21 ต้องเตรียมตัวเองตั้งแต่เริ่มต้นวิชาชีพการทำงาน พัฒนาความรู้ ประสบการณ์การปฏิบัติการพยาบาล ทักษะทางด้านเทคโนโลยี การวิจัย ทั้งหมดนี้เพื่อพัฒนาตนเอง ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก รวมทั้งการยึดมั่นในกรอบจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อก้าวสู่การเป็นผู้นำที่ดีผู้นำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กรและวิชาชีพ

ปราโมทย์ ถ่างกระโทก (2562) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะดิจิทัลของพยาบาลวิชาชีพไทยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณด้วยวิธีการเชิงพรรณนาโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ ใช้สถิติวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าองค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของพยาบาลวิชาชีพไทย ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้ องค์ประกอบด้านทักษะ และองค์ประกอบด้านคุณลักษณะ ซึ่งในด้านคุณลักษณะประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ 1) การติดต่อสื่อสารและประสานงานผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล 2) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบสารสนเทศดิจิทัลที่เกี่ยวกับการพยาบาลการสร้างความร่วมมือ 3) การทำงานร่วมกับผู้อื่นผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล 4) การมีพฤติกรรมที่

เหมาะสมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 5) การส่งเสริมให้ผู้รับบริการเข้าถึงข้อมูล สารสนเทศ และเนื้อหา
ดิจิทัลด้านสุขภาพ 6) การมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ภัทรารัตน์ ตันนุกิจ (2562) ศึกษาสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร ฝ่ายการพยาบาล
โรงพยาบาลกลาง โดยใช้เทคนิคเดลฟาย กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล จำนวน 7 คน
หัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 7 คน อาจารย์พยาบาล จำนวน 6 คน ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะ
พยาบาลหัวหน้าเวร ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลกลางมี 4 ด้านประกอบด้วย 1) สมรรถนะด้าน
เทคนิคเชิงวิชาชีพ มีข้อ้อย่อยจำนวน 7 ข้อ 2) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการมีข้อ้อย่อย จำนวน 5 ข้อ
3) สมรรถนะด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีข้อ้อย่อย จำนวน 3 ข้อ และ 4) คุณลักษณะ
วิชาชีพมีข้อ้อย่อย จำนวน 7 ข้อ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริการพยาบาล

ปาริชาติ รัตนราช (2563) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตพยาบาล
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตพยาบาล
มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี ได้แก่ 1) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 2) ด้านความรู้ 3) ด้านทักษะ
ทางปัญญา 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ 5) ด้านทักษะการวิเคราะห์ตัวเลข
การสื่อสาร และ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 6) ด้านทักษะการปฏิบัติทางวิชาชีพ

เนติยา แจ่มเกิด (2564) ศึกษาผู้นำการพยาบาลในศตวรรษที่ 21 พบว่า คุณลักษณะผู้นำ
ทางการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพมี 17 คุณลักษณะคือ 1) คุณลักษณะทางกาย 2) คุณลักษณะทาง
บุคลิกภาพ 3) คุณลักษณะทางสังคม 4) คุณลักษณะส่วนบุคคล 5) คุณลักษณะด้านความรู้
6) คุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน 7) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ 8) คุณลักษณะทาง
แรงจูงใจ 9) คุณลักษณะทางทักษะ 10) คุณลักษณะด้านการบริหาร 11) คุณลักษณะด้านคุณธรรม
จริยธรรม 12) คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ 13) คุณลักษณะด้านความสามารถที่จะสามารถทำงาน
ร่วมกับผู้อื่น 14) คุณลักษณะด้านความสามารถในการวางแผนการทำงาน 15) คุณลักษณะด้าน
ความสามารถในการทำงานกับชุมชน 16) คุณลักษณะด้านความสามารถในฐานะผู้นำด้านศาสนา
วัฒนธรรมและจริยธรรม 17) คุณลักษณะด้านทัศนคติ

พิชา คนกาญจน์ (2564) ได้ศึกษาผู้นำและการจัดการยุคใหม่ มีจุดมุ่งหมายเพื่อสะท้อนให้
เห็นถึงความสำคัญจำเป็นด้านการมีภาวะผู้นำและสมรรถนะการจัดการของผู้นำทางการพยาบาลในยุค
ใหม่ที่จำเป็นต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงบริบทต่าง ๆ ของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้บริหาร
ผู้นำทางการพยาบาลจึงต้องมีคุณสมบัติใน 5 มิติ คือ 1) คุณสมบัติทั่วไปที่ประกอบด้วยอายุ
ประสบการณ์ ตำแหน่งในการทำงาน มนุษยสัมพันธ์ 2) ความรู้ 3) ความสามารถในการปฏิบัติงาน
4) ทัศนคติของผู้นำทางการพยาบาล 5) ทักษะ ความเชี่ยวชาญความชำนาญพิเศษ นอกจากนี้ควรมี
สมรรถนะที่เอื้อต่อการบริหารจัดการที่ดี 6 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีที่
ทันสมัย 2) ด้านมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร 3) ด้านการนิเทศ 4) ด้านการแก้ไขปัญหาและการ

ตัดสินใจ 5) ด้านความเป็นนักวิชาการเชิงคลินิก 6) ด้านการควบคุมรักษาคุณภาพและจริยธรรม หากผู้นำทางการพยาบาลมีคุณสมบัติและสมรรถนะดังกล่าวครบถ้วนจะนำไปสู่การให้บริการพยาบาลอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ อันเป็นผลให้เกิดองค์กรพยาบาลและองค์การสุขภาพที่ดียั่งยืนต่อไป

อมรทิพย์ อังกูรภัครวัฒน์ และคณะ (2565) ศึกษาสมรรถนะสารสนเทศและดิจิทัลของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นในโรงพยาบาล ตติยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะสารสนเทศและดิจิทัลทางการพยาบาลของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นในโรงพยาบาลตติยภูมิ ประกอบด้วย 3 ด้านหลัก 1) ด้านทักษะทางคอมพิวเตอร์ 2) ด้านทักษะทางวิทยาการสารสนเทศ 3) ด้านทักษะการเป็นพยาบาลสารสนเทศ สมรรถนะสารสนเทศและดิจิทัลของพยาบาลจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยในการดำเนินการจัดการบริหารงานทางการพยาบาล ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการและมีบทบาทในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเชื่อมโยงระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติการพยาบาลมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้นำทางการพยาบาลจำเป็นต้องมีสมรรถนะใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นเพื่อตอบสนองต่อความคาดหวังต่อความเป็นเลิศในการจัดการปัญหา สอดคล้องกับ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) และไทยแลนด์ 4.0 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาสารสนเทศทางสาธารณสุข

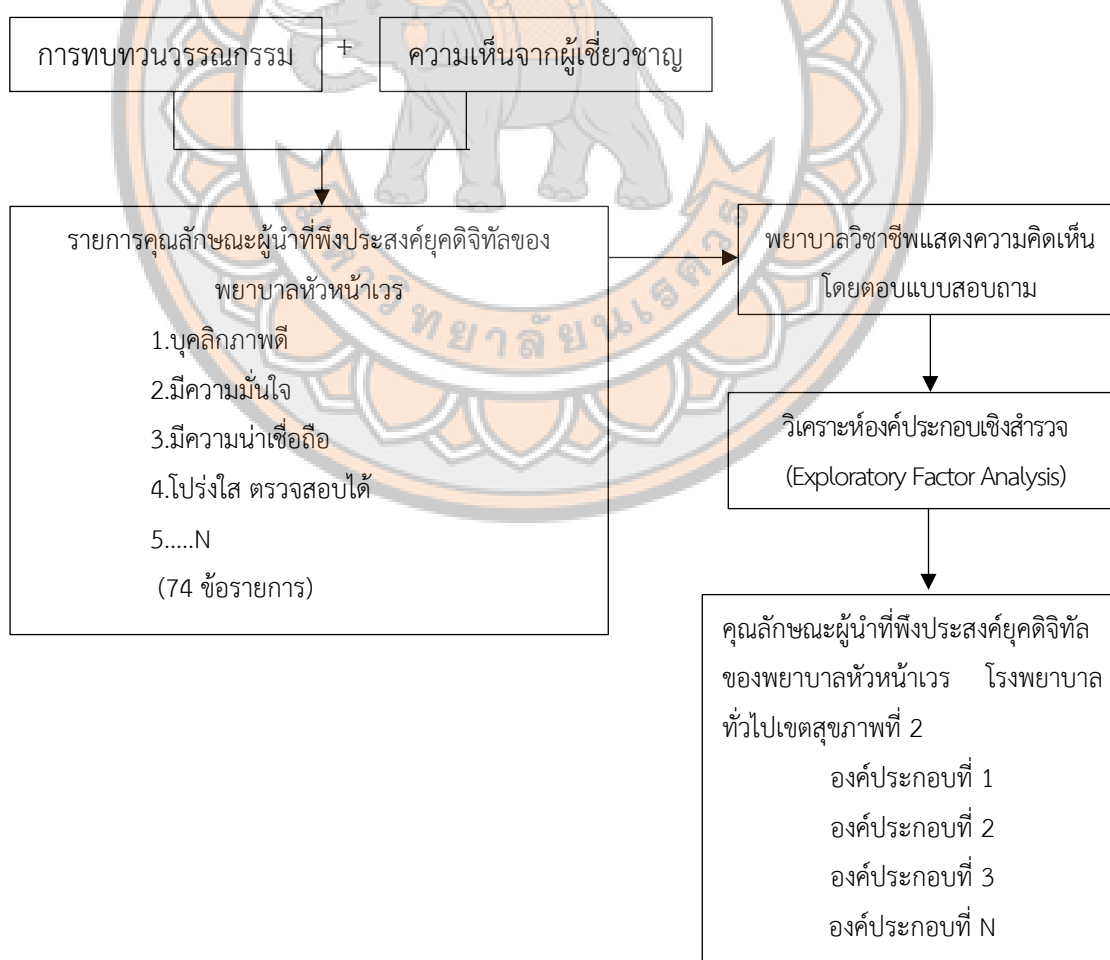
พิมพ์จี มาลัยผ่อง (2566) ศึกษาคุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพที่เป็นเป้าประสงค์ของสภาการพยาบาล คุณลักษณะที่ 1 คือ ปฏิบัติการพยาบาลด้วยใจ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ ความเอื้ออาทร และจริยธรรมทางการพยาบาล คุณลักษณะที่ 2 คือ ความน่าเชื่อถือเป็นแบบอย่างที่ดี ประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบย่อย การปรับตัว บุคลิกภาพของพยาบาล คุณลักษณะที่ 3 คือ ให้การพยาบาลบนพื้นฐานความรู้ที่ถูกต้อง ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบย่อยคือ บทบาทหน้าที่ของพยาบาล ทักษะทางวิชาชีพ การสื่อสาร คุณลักษณะที่ 4 คือ การพัฒนาและต่อยอด ประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบ คือ พัฒนาคุณภาพการบริการ การดูแลต่อเนื่อง คุณลักษณะที่ 5 คือ การจัดการสภาพแวดล้อมประกอบไปด้วย การสร้างสิ่งแวดล้อมที่สะอาดปลอดภัย ต่อภาวะสุขภาพ รวมถึงการสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยต่อผู้ให้การพยาบาล

ศิริลักษณ์ ดีเลิศไพบูลย์ และคณะ (2566) ศึกษาการพัฒนาความรู้ด้านดิจิทัลของพยาบาลวิชาชีพ ที่ผู้บริหารทางการพยาบาลควรดำเนินการ ประกอบด้วย 1. การสร้างความตระหนักในความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล 1) กำหนดนโยบาย 2) จัดตั้งคณะทำงาน 3) สร้างแรงจูงใจในการพัฒนา 4) จัดโครงการให้ความรู้ 5) กำหนดเป็นข้อบังคับพยาบาลวิชาชีพทุกระดับต้องพัฒนาทักษะดิจิทัล 2. การวางแผนการพัฒนาความรู้ด้านดิจิทัลของพยาบาลวิชาชีพในองค์การบริหารทางการพยาบาลระดับสูงสุดมีการมอบนโยบายให้ผู้บริหารระดับต้น เช่น หัวหน้าหอผู้ป่วยกำหนดแนวทางในการพัฒนาให้สอดคล้องกับศักยภาพของแต่ละบุคคลได้แก่ 1) การประเมินตนเอง 2) การวางแผนพัฒนาตนเอง 3) การพัฒนาทักษะด้วยตนเอง 4) การพัฒนาด้วยเครื่องมือ 5) การสะท้อนการ

เรียนรู้ 6) การนำความรู้ไปใช้ 3. การติดตามและประเมินผล ความรอบรู้ด้านดิจิทัลมีความสำคัญสำหรับพยาบาลวิชาชีพ ที่จะนำไปใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดทั้งด้านการให้บริการ และการบริหารจัดการทางการพยาบาล ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรส่งเสริมพยาบาลวิชาชีพ ให้ความรู้พื้นฐานในการใช้ทั้งในด้านฮาร์ดแวร์ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ และซอฟต์แวร์ เช่น ชุดคำสั่งหรือโปรแกรมต่าง ๆ ความรู้ดังกล่าวถือว่าเป็นความรู้เบื้องต้นที่นำไปสู่ การต่อยอดการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขั้นสูง

กรอบแนวคิดการวิจัย

สร้างจากการทบทวนวรรณกรรม และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เรียบเรียงเป็นข้อคำถาม รายการคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 2 เพื่อให้พยาบาลหัวหน้าเวรแสดงความคิดเห็นว่าข้อรายการใดมีความสำคัญต่อคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยใช้รูปแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) เพื่อศึกษาคุณลักษณะและองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 2 มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้เชี่ยวชาญ โดยการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure interview) คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร นำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่กำหนดเกณฑ์คุณสมบัติไว้ 5 ท่าน ขั้นตอนที่ 2 เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (Creswell, Shope, Plano Clark, & Green, 2006) นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาเขียนข้อรายการ สร้างแบบสอบถาม (Closed end Questionnaire) คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร แบบมาตรวัด 5 ระดับนำไปเก็บข้อมูลกับพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เก็บข้อมูลวิจัยโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร กำหนดตามความเหมาะสมให้ครอบคลุมเนื้อหาของงานวิจัยดังนี้ อาจารย์พยาบาลผู้เชี่ยวชาญด้านสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัล อาจารย์พยาบาลผู้สอนสาขาบริหารทางพยาบาลด้านผู้นำทางการพยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกขึ้นไป อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์สาขาเทคโนโลยีทางการศึกษา แพทย์ผู้บริหารดูแลระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลของโรงพยาบาลทั่วไป แพทย์บริหารหัวหน้างานบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลทั่วไป

กลุ่มตัวอย่าง คือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) กำหนดตามความเหมาะสมให้ครอบคลุมเนื้อหาของงานวิจัยโดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ดังนี้

1. อาจารย์พยาบาลผู้เชี่ยวชาญด้านสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัล ตำแหน่งนักวิชาการพยาบาลชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานพัฒนาระบบสารสนเทศทางการพยาบาลและวิเทศสัมพันธ์ กองการพยาบาลสำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข 1 ท่าน

2. อาจารย์พยาบาลผู้สอนสาขาบริหารทางการพยาบาลด้านผู้นำทางการพยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกขึ้นไป มีประสบการณ์ในการสอนด้านผู้นำการพยาบาลอย่างน้อย 5 ปี 1 ท่าน

3. อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์สาขาเทคโนโลยีทางการศึกษา วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกขึ้นไป มีประสบการณ์ในการสอนเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างน้อย 5 ปี 1 ท่าน

4. แพทย์ ผู้บริหารหัวหน้างานบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีหน้าที่พัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาล มีประสบการณ์ในตำแหน่งงาน 5 ปี ขึ้นไป 1 ท่าน

5. แพทย์ ผู้บริหารดูแลระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลของโรงพยาบาล และมีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลของโรงพยาบาลอย่างน้อย 5 ปีขึ้นไป 1 ท่าน

เกณฑ์การคัดเลือก

1. อาจารย์พยาบาลผู้เชี่ยวชาญด้านสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัล ตำแหน่งนักวิชาการพยาบาลชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานพัฒนาระบบสารสนเทศทางการพยาบาลและวิเทศสัมพันธ์ กองการพยาบาลสำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข

2. อาจารย์พยาบาลผู้สอนสาขาบริหารทางการพยาบาลด้านผู้นำทางการพยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกขึ้นไป มีประสบการณ์การสอนสาขาบริหารการพยาบาล 5 ปี ขึ้นไป

3. อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์สาขาเทคโนโลยีทางการศึกษา วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกขึ้นไป มีประสบการณ์การสอนเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ 5 ปี ขึ้นไป

4. แพทย์ ผู้บริหารหัวหน้างานบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลทั่วไป มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 5 ปีขึ้นไป

5. แพทย์ ผู้บริหารดูแลระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลของโรงพยาบาลมีประสบการณ์ในตำแหน่ง 5 ปี ขึ้นไป

6. ยินดีเข้าร่วมโครงการวิจัย

เกณฑ์การคัดออก

1. ไม่สามารถตอบแบบสัมภาษณ์การวิจัยได้ครบทุกข้อ

2. ขอลอนตัวออกจากโครงการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure interview) คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

การพัฒนาเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การวิเคราะห์เอกสาร (Document Research) แนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดประเด็นและค้นหาตัวแปรเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร ได้แก่ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านความรู้ความสามารถ 3) ด้านการเป็นผู้นำ 4) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพยุคดิจิทัล 5) ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 6) ด้านความยืดหยุ่นทางพฤติกรรม 7) ด้านการบริหารจัดการ 8) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 9) ด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจเชิงจริยธรรม 10) ด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณ ดังนี้



การวิเคราะห์เอกสาร ตำรา บทความวิชาการและการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 1 แสดงการวิเคราะห์เอกสาร ตำรา บทความวิชาการและการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของพยาบาล หัวหน้าเวรฉุกเฉิน	สต็อกดิลล์ (Stodill, 1974)	มาควิส และฮิวตัน (Macquis, & Huston, 1996)	ศิริพร สิงห์เนตร และคณะ (2560)	ลัดดาวัลย์ แดงเงิน (2560)	ปาริชาติ รัตนราช (2561)	เบญยา แจ่มเกิด (2564)	พิชา คน กัญณ์ (2564)	ศิริลักษณ์ ดีเลิศไพบูลย์ และคณะ (2566)	ปราโมทย์ ถ่างกระโทก (2560)	อมรทิพย์ อังกูรภัทร วัฒน์ และ คณะ (2562)
1. ด้านบุคลิกภาพ	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓
2. ด้านความรู้ความสามารถ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. ด้านการเป็นผู้นำ	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพยุคดิจิทัล			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
5. ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	✓		✓		✓		✓	✓	✓	✓
6. ด้านความยืดหยุ่นทางพฤติกรรม			✓				✓	✓	✓	✓
7. ด้านการบริหารจัดการ						✓	✓		✓	✓
8. ด้านการมีวิสัยทัศน์						✓	✓	✓	✓	✓
9. ด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจเชิง จริยธรรม		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
10. ด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณ			✓		✓	✓	✓			

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi -Structure Interview) เป็นลักษณะคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความครอบคลุมของเนื้อหา แบบสัมภาษณ์มี 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย เพศ อายุ และระดับการศึกษาสูงสุด

ส่วนที่ 2 คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 2 ตามความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์

- 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวรด้านบุคลิกภาพเป็นอย่างไร
- 2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านความรู้ความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวรตามความคิดเห็นของท่านควรเป็นอย่างไร
- 3) ท่านคิดว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านการเป็นผู้นำทีมในบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรควรเป็นอย่างไร
- 4) ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพยุคดิจิทัล
- 5) ท่านคิดว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลหัวหน้าเวรเป็นอย่างไร
- 6) ท่านคิดว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าเวรด้านความยืดหยุ่นทางพฤติกรรมในยุคดิจิทัล เป็นอย่างไร
- 7) ท่านคิดว่าคุณลักษณะผู้นำด้านการบริหารจัดการของพยาบาลหัวหน้าเวรเป็นอย่างไร
- 8) ท่านคิดว่าคุณลักษณะผู้นำทางการพยาบาลของพยาบาลหัวหน้าเวรด้านการมีวิสัยทัศน์ควรเป็นอย่างไร
- 9) ท่านคิดว่าคุณลักษณะผู้นำทางการพยาบาลของพยาบาลหัวหน้าเวรด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจเชิงจริยธรรม เป็นอย่างไร
- 10) ท่านคิดว่าคุณลักษณะผู้นำทางการพยาบาลของพยาบาลหัวหน้าเวรด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นอย่างไร
- 11) ข้อคิดเห็นอื่น ๆ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสัมภาษณ์คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าเวร ไปหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ได้ เท่ากับ 0.90

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บข้อมูลกับผู้เชี่ยวชาญผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวรโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยประสานผู้เชี่ยวชาญผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการขอสัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าเวรยุคดิจิทัล โดยเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร โดยดำเนินการดังนี้

1.1 ผู้วิจัยประสานผู้เชี่ยวชาญที่คัดเลือกตามคุณสมบัติแล้วเพื่อขอนัดวัน เวลา สัมภาษณ์และขออนุญาตการบันทึกเสียงผู้ให้ข้อมูล โดยระยะเวลาในการขอสัมภาษณ์ 30 นาที ถึง 1 ชั่วโมง รูปแบบการสัมภาษณ์ และส่งแนวคำถามในการสัมภาษณ์พร้อมโครงร่างวิทยานิพนธ์ และหนังสือขอความอนุเคราะห์การเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญล่วงหน้าประมาณ 1 สัปดาห์ก่อนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง 2 ท่าน และเป็นการสัมภาษณ์แบบ ออนไลน์ 3 ท่านโดยได้ศึกษาขั้นตอนและเทคนิคการสัมภาษณ์และมีการซักซ้อมก่อนการสัมภาษณ์จริง

1.2 การดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยแนะนำตัว ชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอน ระยะเวลาการสัมภาษณ์ ขออนุญาตบันทึกข้อมูลด้วยแอปพลิเคชันบันทึกเสียง (Voice Memos) จดบันทึก และขอคำยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย จากนั้นดำเนินการสัมภาษณ์ โดยให้ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นและตอบคำถามได้อย่างอิสระ และทบทวนข้อมูลหรือประเด็นสำคัญเพื่อตรวจสอบความเข้าใจที่ตรงกันกับผู้ถูกสัมภาษณ์

3. หลังจากเก็บข้อมูลครบทั้ง 5 ท่าน ผู้วิจัยถอดคำให้สัมภาษณ์แบบคำต่อคำด้วยแอปพลิเคชัน Dictation – Talk to Text และบันทึกเนื้อหาที่ได้จากการถอดคำให้สัมภาษณ์ลงในซอฟต์แวร์ (Microsoft Word Version 2013) และนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา

การวิเคราะห์ข้อมูลขั้นตอนที่ 1

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ นำมาวิเคราะห์เนื้อหา (จำเนียร จวงตระกูล, มนัสนันท์ วงศ์ประสิทธิ์, 2563) และนำมาเขียนข้อรายการสร้างแบบสอบถาม (Closed-end Questionnaire) แบบมาตรวัด 5 ระดับ คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 2 เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและแก้ไขตามข้อเสนอแนะและนำไปตรวจสอบหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือวิจัย แบบสอบถามในขั้นตอนที่ 2 ต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 2 ซึ่งประกอบด้วย โรงพยาบาลสุโขทัย โรงพยาบาลศรีสังวรจังหวัดสุโขทัย โรงพยาบาลเพชรบูรณ์ โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช โรงพยาบาลแม่สอด จำนวนทั้งหมด 1,751 คน (ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ทรัพยากรสุขภาพ, 2565)

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไป ที่มีประสบการณ์การเป็นหัวหน้าเวร 2 ปีขึ้นไป ทั้งหมดที่ปฏิบัติงานใน 5 โรงพยาบาล เขตสุขภาพที่ 2 ใช้การกำหนดขนาดตัวอย่างของ คอมเลย์และลี (Comrey, & Lee, 1992) ซึ่งได้กำหนดขนาดขนาดตัวอย่างและระดับความเหมาะสมของการวิเคราะห์ 300 ถือว่าดี และเพื่อป้องกันการสูญหาย (drop out) ผู้วิจัยเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีก 16.67 เปอร์เซ็นต์โดยเก็บข้อมูล 350 คน ผู้วิจัยทำการสุ่มโรงพยาบาลในเขตสุขภาพที่ 2 มาจำนวน 2 โรงพยาบาล โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้การจับสลาก หลังจากนั้นผู้วิจัยทำการสุ่มพยาบาลจากแต่ละโรงพยาบาลโดยใช้ การสุ่มแบบสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) ตามจำนวนพยาบาลในแต่ละโรงพยาบาลเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมด 350 คน

เกณฑ์การคัดเข้า

1. พยาบาลหัวหน้าเวรที่มีประสบการณ์การเป็นหัวหน้าเวรตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป
2. ได้รับใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้น 1
3. ลงนามยินยอมเข้าร่วมวิจัยด้วยความสมัครใจ

เกณฑ์การคัดออก

1. ย้ายโรงพยาบาลขณะผู้วิจัยเก็บข้อมูล
2. มีปัญหาสุขภาพไม่สามารถตอบแบบสอบถามขณะเก็บข้อมูลได้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนที่ 2 คือ แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 2 แบบมาตรวัด 5 ระดับ ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลหัวหน้าเวร ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการเป็นหัวหน้าเวร (ปี)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถาม คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร คำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบ 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert Scale, 1967) กำหนดให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีระดับคะแนนและความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุดกับข้อรายการดังกล่าว

4 หมายถึง เห็นด้วยมากกับข้อรายการดังกล่าว

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลางกับข้อรายการดังกล่าว

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อยกับข้อรายการดังกล่าว

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยกับข้อรายการดังกล่าว

ในการพิจารณาแบ่งเกณฑ์เพื่อให้ทราบถึงระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาล หัวหน้าเวรยุคดิจิทัลโรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 2 ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ไว้เป็น 5 ระดับโดยการนำคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละข้อมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ยและใช้หลักการแปลคะแนนค่าเฉลี่ย (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2563) ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย แปลความหมาย

4.50 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง เห็นด้วยมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

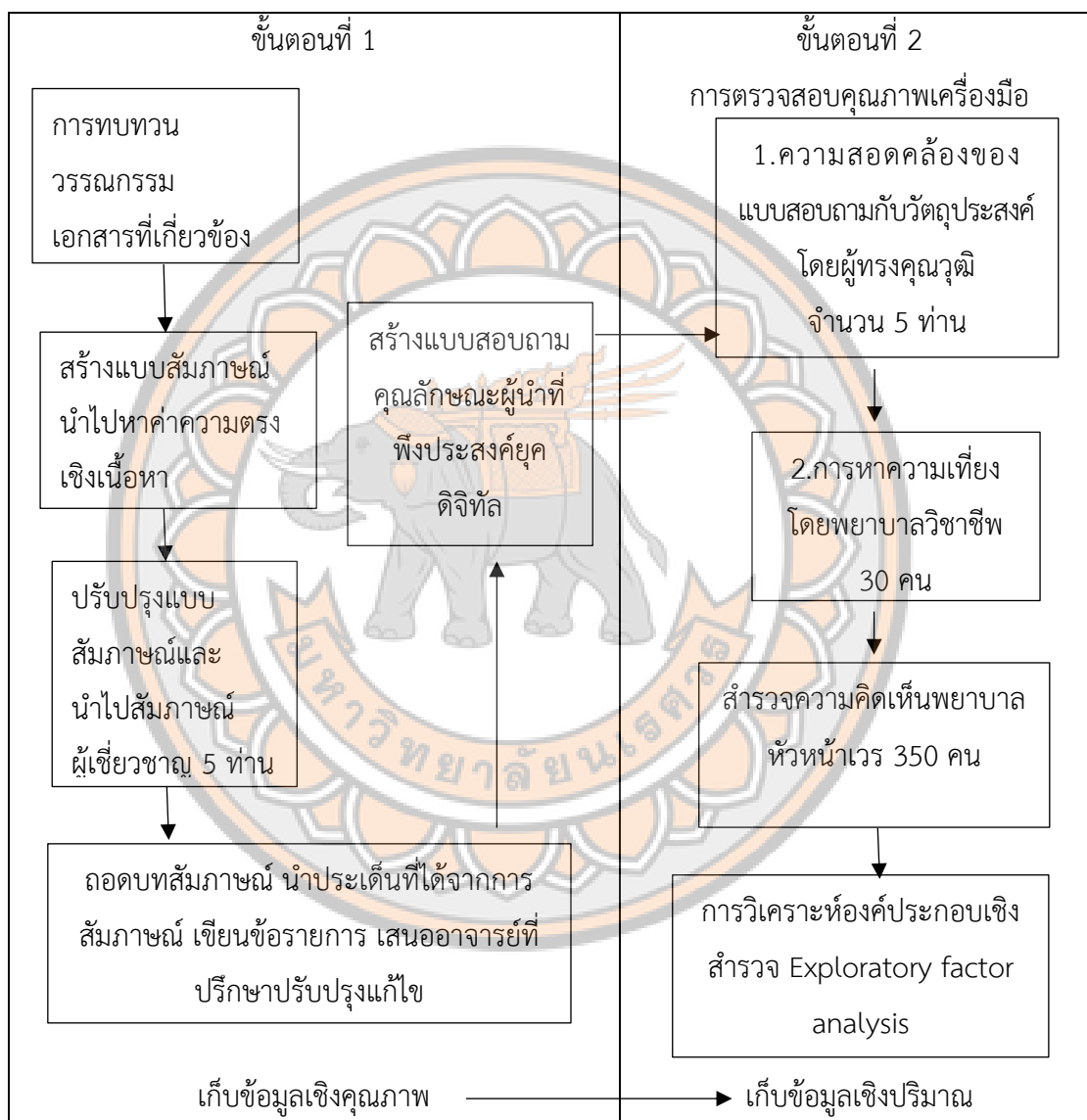
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยหาค่าความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) โดยนำเครื่องมือแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและแบบสอบถามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาล หัวหน้าเวรโรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 2 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ประกอบด้วย อาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการพยาบาล และมีประสบการณ์การสอนสาขาการบริหารทางการพยาบาลอย่างน้อย 5 ปี จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 1 ท่าน มหาวิทยาลัยบูรพา 1 ท่าน วิทยาลัยพยาบาลสภราชประชา 1 ท่าน อาจารย์สาขาเทคโนโลยีทางการศึกษาวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกขึ้นไป จากมหาวิทยาลัยนเรศวร 1 ท่าน อาจารย์สาขาเภสัชศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกขึ้นไป 1 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา ความสอดคล้องของแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ 0.6 – 1 (Index of Item objective congruence: IOC) มีการตัดข้อคำถามที่มีความหมายใกล้เคียงกันออก และปรับปรุงให้มีความชัดเจนใช้ภาษาที่เหมาะสม หลังจากนั้นนำร่างตัวแปรที่ผ่านการแก้ไขแล้วมาสร้างข้อคำถามและสร้างเป็นเครื่องมือฉบับสมบูรณ์

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try Out) กับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไป ซึ่งมีบริบทใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย โดยประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพที่มี

ประสบการณ์การเป็นหัวหน้าเวรอย่างน้อย 2 ปีขึ้นไป จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ขอนครอน (Cronbach' s Alpha Coefficient, 1990) งานวิจัยครั้งนี้มีผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นที่ 0.86

การดำเนินการวิจัย



ภาพ 2 แสดงการดำเนินการวิจัยแบบขั้นตอนเชิงสำรวจ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. หลังจากผ่านการอนุมัติให้ทำการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงโรงพยาบาลทั่วไป ที่มีกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตทำการวิจัยและเก็บข้อมูล
2. ผู้วิจัยประสานงานด้วยตนเองกับหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไป และผู้ประสานงานวิจัยเพื่อแนะนำตัว อธิบายและชี้แจงวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ผู้วิจัยเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างโดยผ่านผู้ประสานงานวิจัยมีขั้นตอนดังนี้ ผู้ประสานงานวิจัยขอรายชื่อและจำนวนพยาบาลหัวหน้าเวร ที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์คัดเข้าจากฝ่ายการพยาบาล หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปที่หอผู้ป่วย โดยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในเวลาส่วนตัวที่ว่างจากการทำงาน ให้เสร็จภายใน 2 สัปดาห์ เมื่อครบ 2 สัปดาห์แล้วผู้ประสานงานวิจัยติดตามการทำแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง
4. ผู้วิจัยสอบถามความคืบหน้าในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ประสานงานวิจัยภายใน 2 สัปดาห์หลังแจกแบบสอบถาม
5. ผู้วิจัยตรวจสอบแบบสอบถามความคิดเห็นที่ได้รับคืน คัดเลือกฉบับที่ตอบครบถ้วน สมบูรณ์สำหรับการวิเคราะห์ นำข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมดมาตรวจนับ และบันทึกข้อมูลเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิธีการทางสถิติที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ

1. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis: EFA) เพื่อหาคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 2 ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

2.1 วัดความเหมาะสมของข้อมูลว่าเหมาะที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ โดยการใช้สถิติ KMO: Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy และ Bartlett's Test of Sphericity ซึ่งข้อมูลที่มีความเหมาะสมสามารถทำการวิเคราะห์องค์ประกอบได้ต้องมีค่า $KMO \geq 0.5$ (Kaiser, & Rice, 2001) และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการทดสอบ Bartlett's

Test of Sphericity ค่าไอเกน (Eigenvalues) ของบางตัวแปรต้องมีค่ามากกว่า 1 และบางตัวแปรมีค่าไอเกน (Eigenvalues) ใกล้ 0 จะทำให้ค่าคิเทอร์มินันต์ของเมทริกซ์สหสัมพันธ์มีค่าติดลบ แสดงว่าเมทริกซ์มีความสัมพันธ์กัน ข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.2 วิเคราะห์องค์ประกอบ ด้วยวิธีการสกัดปัจจัยหรือหาองค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis: PCA) และนำองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigenvalues) เกิน 1 ไปใช้หมุนแกนแบบตั้งฉากออร์ทोगอนอล (Orthogonal) ด้วยวิธีวาริแมกซ์ (Varimax) เพื่อหาองค์ประกอบโดยใช้เกณฑ์ในการเลือกองค์ประกอบที่มีน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ที่ .50 ขึ้นไปซึ่งเป็นค่าน้ำหนักที่มีนัยสำคัญในทางปฏิบัติ (Practically Significant) (AL. Comrey, & Lee. H. B., 1992) ค่าไอเกน (Eigenvalues) เกิน 1 และตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบต้องมีจำนวน 3 ตัวแปรขึ้นไป จึงถือว่าเป็น 1 องค์ประกอบตามเกณฑ์ของ Kaiser, & Rice (2001) ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยได้ดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 ตรวจสอบข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์ว่าเป็นไปตามข้อตกลงหรือไม่และสร้างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation Matrix)

ขั้นที่ 2 สกัดองค์ประกอบ (Extraction Factor Analysis : Factor Extraction หรือ Initial Factors)

ขั้นที่ 3 เลือกวิธีการหมุนแกน (Factors Rotation)

ขั้นที่ 4 เลือกค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factors Loading)

ขั้นที่ 5 การให้ความหมายและการตั้งชื่อองค์ประกอบที่วิเคราะห์ได้

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้พิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างตลอดระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยโดยข้อมูลทั้งหมดของพยาบาลวิชาชีพจะถูกเก็บเป็นความลับและนำเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวม ซึ่งนำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น และได้ดำเนินการเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างซึ่งผู้วิจัยทำหนังสือถึงประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของโรงพยาบาลทั่วไป ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เพื่อนำไปเป็นหลักฐานประกอบการขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย และได้กำหนดการป้องกันผลกระทบด้านจริยธรรมที่อาจเกิดขึ้นแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม และโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยนเรศวร โดยผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และนำไปเป็นหลักฐานประกอบการขออนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยนเรศวร

เอกสารรับรองเลขที่ COA No. 016/2023 IRB No. P2-0281/2566 Progress Report วันที่ 11 มกราคม 2568 ถึง 11 มกราคม 2569

2. มีเอกสารชี้แจงและคำแนะนำแก่ผู้เข้าร่วมการวิจัย (Participant Information sheet) เพื่อชี้แจงสิทธิของผู้ตอบแบบสอบถามให้ทราบว่ามีความเป็นอิสระในการตัดสินใจที่จะเข้าร่วมหรือไม่ เข้าร่วมในการวิจัยและจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน

3. ในการป้องกันผลกระทบต่อบุคคลจะไม่มีกระบวนการระบุชื่อนามสกุลในแบบสอบถามการปกปิดข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามโดยจะทำการปิดผนึกแบบสอบถามถือเป็นการปกปิดข้อมูลเป็นความลับและไม่สามารถระบุถึงตัวผู้ตอบได้ นำแบบสอบถามที่ปิดผนึกใส่กล่องทึบแสงที่เตรียมไว้ส่งคืนให้ผู้วิจัย

4. ป้องกันผลกระทบทางลบต่อภาพลักษณ์ของโรงพยาบาลทั่วไป ในการนำข้อมูลมาแปลผล อภิปรายและเผยแพร่ จะไม่มีการอ้างอิงถึงตัวบุคคลและหน่วยงาน และการรายงานผลการวิจัยผู้วิจัยนำเสนอโดยภาพรวมเท่านั้น

5. ผู้วิจัยอาจถอนท่านออกจากการเข้าร่วมการวิจัยในกรณีดังต่อไปนี้ 1) การเข้าร่วมในโครงการวิจัยครั้งนี้เป็นไปโดยความสมัครใจ หากท่านไม่สมัครใจจะเข้าร่วมการศึกษาแล้วท่านสามารถปฏิเสธการเข้าร่วมได้ 2) ท่านจะได้รับทราบว่ายินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ในกรณีท่านได้ให้อนุญาตผู้วิจัยส่งแบบสอบถามแล้ว ท่านสามารถมีเวลาในการถอดถอนข้อมูลเพียง 2 สัปดาห์หลังจากวันที่ส่งแบบสอบถาม 3) การปฏิเสธเข้าร่วมการวิจัย หรือการขอถอนตัวออกจากโครงการวิจัย ท่านจะไม่ได้รับผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้น

บทที่ 4

ผลการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 2 เพื่อกำหนดตัวแปร และศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 2 ผู้วิจัยเสนอผลการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ตามรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 2

การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร ตำรา งานวิจัย และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) (จำเนียร จวงตระกูล, มนัสนันท์ วงศ์ประสิทธิ์, 2563) โดยใช้คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าเวร ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลของแต่ละขั้นตอนได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์เอกสาร ตำรา บทความวิชาการและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสังเคราะห์งานวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผลการสังเคราะห์คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารวิชาการ พบว่ามีองค์ประกอบหลักของคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร 10 ด้าน ดังนี้

1) ด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย บุคลิกภาพน่าเคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ เชื่อสัจธรรม การเชื่อมั่นในตนเอง กระตือรือร้น มีด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ฉลาด มีไหวพริบ มีวิจารณ์ญาณ รู้จักคิด และมีเหตุผล พุดจาคล่องแคล่ว ไพเราะ มีความเชื่อ ทศนคติ ความมั่นคงทางอารมณ์ ความซื่อสัตย์และศีลธรรมจรรยา ควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ความรับผิดชอบ

2) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วย ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ด้านทักษะทางวิทยาการสารสนเทศ ทักษะทางด้านเทคโนโลยี การวิจัย การใช้เทคโนโลยี การสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ สมรรถนะ ดิจิทัล องค์ประกอบด้านทักษะด้านเทคโนโลยี รู้จักนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในองค์กร

3) ด้านการเป็นผู้นำทีม ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ ทักษะของผู้นำทางการพยาบาล การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) มีภาวะผู้นำในการดำเนินงาน มีสติปัญญา (Intelligence) มีความรู้ดี มีบุคลิกภาพ (Personality) ความสามารถในการปรับตัว รู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้า มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความสามารถ (Ability) มีความสามารถในการขอความร่วมมือ มีภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) ผู้นำในองค์กรให้การสนับสนุนบุคลากร

4) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประกอบด้วย มีความรู้ตรงประเด็นกับงาน (job-relevant knowledge) และความซับซ้อนของการรับรู้ (cognitive complexity) พัฒนาความรู้ ประสบการณ์การปฏิบัติการพยาบาล สมรรถนะความรู้เชิงวิชาการ สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและผดุงครรภ์ สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย องค์ประกอบด้านความรู้ สมรรถนะด้านเทคนิคเชิงวิชาชีพ

5) ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ ทักษะด้านการสื่อสาร มีวิธีการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational communication)

6) ด้านความยืดหยุ่นทางพฤติกรรม ประกอบด้วย ความสามารถด้านความยืดหยุ่นพฤติกรรม (behavioral flexibility) และความอ่อนไหวทางวัฒนธรรม (cultural sensitivity) การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration) ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น

7) ด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ความสามารถด้านการบริหารจัดการ การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) การบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย การจัดการและการพัฒนาคุณภาพ การจัดสมาชิกทีม คอยนิเทศตรวจสอบการทำงาน การเป็นที่ปรึกษาการประสานงาน การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จัดการด้วยความสามารถพิเศษอย่างมีประสิทธิภาพ (effective talent management)

8) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม (Vision) ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ทันสมัย ยอมรับการเปลี่ยนแปลง

9) ด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย สามารถประเมินความเสี่ยงและการจัดการด้านจริยธรรม การแก้ไขปัญหาและทักษะการตัดสินใจ

10) ด้านคุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพและกฎหมาย ประกอบด้วย ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย ด้านการควบคุมรักษาคุณภาพและจริยธรรมความซื่อสัตย์ และศีลธรรมจรรยา (honesty and integrity) มีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

2. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวรจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept- Interview) สามารถจำแนกเป็นหมวดหมู่ของข้อรายการต่าง ๆ ได้ 10 ด้าน

1) ด้านบุคลิกภาพ บุคลิกน่าเชื่อถือ เข้าถึงง่าย มีความมั่นใจมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นคนที่มีความรอบรู้ คล่องตัวการเปิดรับสิ่งใหม่ตลอดเวลา มีความพร้อมที่จะรับที่จะเปลี่ยนแปลง การปรับตัวในการใช้เทคโนโลยี ยอมรับความคิดเห็นผู้อื่น โปร่งใส ตรวจสอบได้ (9 ข้อรายการ)

2) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การใช้งานคอมพิวเตอร์ด้านข้อมูลสารสนเทศ สามารถใช้เทคโนโลยีในการเชื่อมโยงข้อมูลฐานข้อมูลผู้ป่วยผู้ให้บริการ ในการรักษาพยาบาลได้ การนำเสนอข้อมูลที่เหมาะสมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล Lean ระบบงาน การใช้เทคโนโลยีในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในยุคดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือสนับสนุนในการให้การรักษในการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยการใช้งานข้อมูลขนาดใหญ่ (big data) มาช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลเราก็สามารถเลือกใช้งานได้ในเทคโนโลยีที่ใช้ในการศึกษาร่วมกันระหว่างวิชาชีพ ประยุกต์ใช้เครื่องมือในการบริหารจัดการ อาจจะเป็นลักษณะของโปรแกรมที่ใช้ในการบริหารจัดการ (Management) การใช้แอปพลิเคชัน การส่งข้อความ ข้อมูลแบบการแชท (Chat) ได้ตอบ (10 ข้อรายการ)

3) ด้านการเป็นผู้นำทีม มีภาวะความเป็นผู้นำ ในการบริหารจัดการ การปฏิบัติพยาบาลมีความสามารถเชิงคลินิกในการประเมินผู้ป่วยที่อยู่ในความดูแล อาการ อาการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อเฝ้าระวังและป้องกันการเกิดอันตราย เป็นผู้นำทีมในการนำเทคโนโลยีมาใช้มีความสามารถในการชักจูง การมีส่วนร่วมของทีม ผู้ตาม (Engagement) ให้มีเป้าหมายร่วมกัน การสร้างความเชื่อมั่นให้กับคนที่อยู่ในทีมให้สามารถที่จะบรรลุเป้าหมายหรือจุดประสงค์ตามที่ตั้งไว้ ผู้นำต้องอัปเดตอยู่ตลอดเวลาแล้วอะไรที่เหมาะสมกับเรา หัวหน้าหรือหัวหน้าเวร ต้องเป็นคนที่เลือกสรรเพื่อนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ (8 ข้อรายการ)

4) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีความพร้อมในการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา มีทัศนคติที่ดีในการพัฒนาตนเอง เป็นบุคคลที่พร้อมจะเรียนรู้ตลอดเวลา สามารถสืบค้นข้อมูลการดูแลรักษาใหม่ ๆ เสมอ เพื่อสื่อสารให้ทีม การพัฒนางานของตัวเองในงานประจำของหน่วยงานในหอผู้ป่วยหรือแม้กระทั่งการส่งเสริมเรื่องความก้าวหน้าในด้านวิชาการของคนในวิชาชีพเอง การพัฒนาตัวเองเพื่อใช้งานเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงใน การดูแลรักษาผู้ป่วยในยุคปัจจุบัน (8 ข้อรายการ)

5) ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการสื่อสารกับทีม ผู้ป่วยและญาติ สหสาขาวิชาชีพมีความสามารถในการสื่อสารข้อมูลที่เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ เกี่ยวกับโรค การดูแลรักษา การใช้เทคโนโลยีในการดูแลรักษา ให้กับผู้ป่วย ญาติ และทีมได้ถูกต้องเหมาะสม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างช่วงวัย (Generation) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจากการใช้เทคโนโลยี การสื่อสารชัดเจนไม่สับสนเสียงแล้วยังต้องมีการติดตามผลของการสื่อสารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการ

สื่อสารด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ได้ประโยชน์สูงสุดมีทักษะการสื่อสาร การสื่อสารที่ดี พัฒนาตนเอง (up skill) การเรียนรู้ต่างๆ ที่เราสามารถเรียนรู้ เช่นแพลตฟอร์มต่าง ๆ ของ Google ของไมโครซอฟท์ Chat GPT (8 ข้อรายการ)

6) ด้านความยืดหยุ่นทางพฤติกรรม รับฟังความแตกต่างระหว่างช่วงวัย (Generation) มีความยืดหยุ่น เปิดรับความคิดเห็นใหม่ ๆ มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างช่วงวัย การสร้างสภาพแวดล้อมของการทำงานที่เป็นมิตร ต้องมีความยืดหยุ่นในการจัดการข้อบกพร่อง แต่ต้องอยู่ภายในกรอบของคุณธรรมจริยธรรม รับฟังความคิดเห็นของคนในที่ทำงาน แล้วมาตัดสินใจร่วมกัน (6 ข้อรายการ)

7) ด้านการบริหารจัดการ บริหารจัดการคนให้เหมาะสมกับภาระงาน ความสามารถ ประเมินความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นเพื่อหาแนวทางป้องกันบริหารจัดการแล้วก็ไวต่อสถานการณ์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีบริหารจัดการสถานการณ์ต่าง ๆ ในเวทีให้บรรยายในเรื่องของทีใน เรื่องของบุคลากรของเราเองเรื่องของคนไข้ เรื่องของอุปกรณ์ต่าง ๆ ในหอผู้ป่วยการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าการแก้ปัญหาในส่วนที่เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นหรือเป็นการป้องกันความเสี่ยงต่าง ๆ การทำงานที่เรา เรียกว่า Agile ก็คือไม่ใช่การทำงานที่เก่งอยู่คนเดียว (6 ข้อรายการ)

8) ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการประเมินสถานการณ์เพื่อบริหารจัดการใน ทีมให้เหมาะสมการรู้เท่าทันสื่อ โดยเฉพาะทางพยาบาลกล้าตัดสินใจ กำหนดเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ ขององค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงมีมุมมองทางด้านการจัดการทางการพยาบาลที่ทันสมัย มีทักษะนำ ความรู้และวิธีการใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ (5 ข้อรายการ)

9) ด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจเชิงจริยธรรม มีความสามารถในการไกล่เกลี่ย ปัญหาในทีมมีความสามารถเจรจา ไกล่เกลี่ยปัญหาการตัดสินใจในบางเรื่องที่สำคัญต้องตัดสินใจ ร่วมกันกับแพทย์ ทีมพยาบาลและสหสาขาวิชาชีพตัดสินใจบนพื้นฐานด้านจริยธรรมจรรยาบรรณ วิชาชีพ จัดการความเสี่ยงด้านจริยธรรมเหมาะสมความไวต่อประเด็นจริยธรรม มีความสามารถในการ ตัดสินใจเชิงจริยธรรม (7 ข้อรายการ)

10) ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และกฎหมาย โดยยึดผลประโยชน์สูงสุดของคนไข้เป็นหลักยึดหลัก กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ให้คำแนะนำทีมพยาบาลในการใช้สื่อ สังคม ออนไลน์ เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิ์ตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เป็นผู้ดำเนินการนำ หลักจริยธรรม และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (7 ข้อรายการ) นำข้อมูลมาเขียนข้อรายการและผ่านผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบได้ 74 ข้อรายการ

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ได้แก่ ค่าความถี่ (frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาล หัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 2 แบบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ด้วยวิธีการสกัดปัจจัยหรือองค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis: PCA)

โดยเก็บข้อมูลตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง คือพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล 350 ตัวอย่าง นำมาวิเคราะห์ และเสนอผลการวิเคราะห์ โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลหัวหน้าเวร
2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเกี่ยวกับตัวแปรองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัล ของพยาบาลหัวหน้าเวร (ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของตัวแปร)
3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factors Analysis: EFA) ด้วยวิธีการสกัดปัจจัย (Principle Component Analysis: PCA) เพื่อให้ได้ตัวแปรสำคัญ
4. การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 350 คน แยกตาม เพศ อายุ อายุงานในตำแหน่งหัวหน้าเวร วุฒิทางการศึกษาสูงสุดมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 2 แสดงสถานภาพทั่วไปส่วนบุคคลของพยาบาลหัวหน้าเวรผู้ตอบแบบสอบถาม (n=350)

สถานภาพ	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	8	2.30
หญิง	342	97.70
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	60	17.14
30-40 ปี	64	18.28
41-50 ปี	154	44.00
มากกว่า 50 ปี	72	20.58
$\bar{X}=42.46$, S.D.=10.09		
อายุงานในตำแหน่งหัวหน้าเวร (ประสบการณ์)		
2- 5 ปี	19	5.43
5-10 ปี	76	21.71
11-20 ปี	108	30.85
มากกว่า 20 ปี	147	42.00
$\bar{X}=16.88$, S.D.=9.99		
วุฒิทางการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	322	92.00
สูงกว่าปริญญาตรี	28	8.00

จากตาราง 2 สถานภาพทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 342 คน คิดเป็นร้อยละ 97.70 อายุต่ำสุด 24 ปี สูงสุด 58 ปี ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.00 ประสบการณ์ในการเป็นหัวหน้าเวร มากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.00 ประสบการณ์ในการเป็นหัวหน้าเวรเฉลี่ย 16.88 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด คือ ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 322 คน คิดเป็นร้อยละ 92.00

2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัล ของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 2 โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของตัวแปรคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 2

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	ระดับ ความเห็น
9	มีความรับผิดชอบ	4.82	0.40	มากที่สุด
10	โปร่งใส ตรวจสอบได้	4.79	0.42	มากที่สุด
8.	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.78	0.43	มากที่สุด
7	ปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆได้เหมาะสม	4.77	0.45	มากที่สุด
47	เปิดรับความคิดเห็นใหม่ ๆ	4.75	0.45	มากที่สุด
53	บริหารจัดการอุปกรณ์เครื่องมือ	4.75	0.46	มากที่สุด
66	จัดการความเสี่ยงด้านจริยธรรมเหมาะสม	4.75	0.46	มากที่สุด
5	มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับผู้ร่วมงาน	4.74	0.45	มากที่สุด
45	รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.74	0.46	มากที่สุด
6	มีความสนใจใฝ่รู้เทคโนโลยีใหม่ๆ	4.73	0.51	มากที่สุด
46	มีความยืดหยุ่น	4.73	0.49	มากที่สุด
51	ประเมินสถานการณ์เพื่อให้บริการรวดเร็ว	4.73	0.49	มากที่สุด
54	ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.73	0.48	มากที่สุด
64	จัดการความขัดแย้งด้านจริยธรรม	4.73	0.48	มากที่สุด
65	ประเมินความเสี่ยงด้านจริยธรรม	4.73	0.48	มากที่สุด
68	มีความไวต่อประเด็นจริยธรรม	4.73	0.48	มากที่สุด
74	นำเทคโนโลยีการสื่อสารมาใช้	4.73	0.48	มากที่สุด
2	มีความมั่นใจ	4.72	0.49	มากที่สุด

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	ระดับ ความเห็น
4	เป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน เข้าถึงง่าย	4.72	0.47	มากที่สุด
23	ทักษะในการประเมินอาการ เปลี่ยนแปลง	4.72	0.47	มากที่สุด
27	แสวงหาความรู้ใหม่ๆเกี่ยวกับข้อมูล สารสนเทศ	4.72	0.47	มากที่สุด
42	ติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	4.72	0.47	มากที่สุด
44	มีความยืดหยุ่น ในสถานการณ์ที่ต้อง ตัดสินใจ	4.72	0.47	มากที่สุด
48	มีส่วนร่วมในการบริหารความขัดแย้ง	4.72	0.49	มากที่สุด
49	ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศบริหาร อัตรากำลัง	4.72	0.51	มากที่สุด
63	มีความสามารถในการเจรจาไกล่เกลี่ย	4.72	0.51	มากที่สุด
70	มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลัก จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	4.72	0.51	มากที่สุด
73	ปฏิบัติการพยาบาลอย่างเป็นองค์รวม	4.72	0.47	มากที่สุด
3	ยิ้มแย้มแจ่มใส	4.71	0.49	มากที่สุด
39	สื่อสารกับทีมการดูแลผู้รับบริการชัดเจน ตรงประเด็น	4.71	0.49	มากที่สุด
40	สื่อสารในทีมต่างช่วงวัยได้เหมาะสม	4.71	0.49	มากที่สุด
41	สื่อสารองค์ความรู้ใหม่ๆในการดูแล รักษาพยาบาล	4.71	0.49	มากที่สุด
43	เป็นผู้นำที่สามารถสื่อสารให้ผู้ตามหรือ ทีมปฏิบัติตามได้	4.71	0.49	มากที่สุด
67.	รู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์	4.71	0.49	มากที่สุด
69	มีความสามารถในการตัดสินใจเชิง จริยธรรม	4.71	0.49	มากที่สุด

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	ระดับ ความเห็น
72	ให้คำแนะนำที่มการพยาบาลในการใช้ สื่อสังคมออนไลน์ เพื่อป้องกันการละเมิด สิทธิ์ ตามกฎหมายคุ้มครองส่วนบุคคล	4.71	0.49	มากที่สุด
11	มีความรอบรู้ในงานของตนเองด้าน เทคโนโลยี	4.70	0.49	มากที่สุด
26	บันทึกทางการพยาบาลตามมาตรฐาน วิชาชีพและเกณฑ์การประเมินคุณภาพ โดยใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล	4.70	0.49	มากที่สุด
29	ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารกับทีมการดูแล	4.70	0.49	มากที่สุด
34	ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสืบค้นข้อมูลทาง วิชาการ	4.70	0.49	มากที่สุด
62	จัดการปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมได้	4.70	0.50	มากที่สุด
71	เป็นผู้นำในการนำหลักจริยธรรม และ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.70	0.52	มากที่สุด
20	เป็นผู้นำที่ดีในการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย	4.69	0.50	มากที่สุด
24	สร้างแรงจูงใจในการทำงาน	4.69	0.52	มากที่สุด
35	ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาคุณภาพ	4.69	0.51	มากที่สุด
36	ส่งเสริม สนับสนุนให้ทีมการพยาบาล พัฒนางานด้านวิชาการ	4.69	0.53	มากที่สุด
37	มีความรู้ในการพัฒนางานให้เกิดคุณภาพ	4.69	0.53	มากที่สุด
55	ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.69	0.50	มากที่สุด
56	มีความรอบรู้ในงาน	4.69	0.54	มากที่สุด
60	ทักษะนำความรู้และวิธีการใหม่ ๆ มา แก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้ประสบ ความสำเร็จ	4.69	0.50	มากที่สุด

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	ระดับ ความเห็น
61	ตัดสินใจกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ ขององค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง	4.69	0.50	มากที่สุด
1	บุคลิกภาพดี	4.68	0.50	มากที่สุด
22	เป็นผู้นำทีมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการ ดูแลรักษาพยาบาลปฏิบัติการพยาบาล ร่วมกับแพทย์ และสหสาขาวิชาชีพ	4.68	0.52	มากที่สุด
25	เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ	4.68	0.50	มากที่สุด
28	ใช้เทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือสนับสนุน การรักษาพยาบาล	4.68	0.50	มากที่สุด
38	ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์	4.68	0.50	มากที่สุด
12	ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการ ปฏิบัติงานด้านการพยาบาล	4.67	0.50	มากที่สุด
13	มีความรู้ในการใช้ฐานข้อมูลระบบ คอมพิวเตอร์	4.67	0.48	มากที่สุด
21	เป็นผู้นำทีมในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมา ใช้	4.67	0.47	มากที่สุด
32	นำข้อมูลสารสนเทศทางการพยาบาลมา ใช้พัฒนาคุณภาพการพยาบาล	4.67	0.47	มากที่สุด
33	นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการ ระบบงานที่ซ้ำซ้อน	4.67	.055	มากที่สุด
57	เลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมกับ งานที่ได้รับมอบหมาย	4.67	.52	มากที่สุด
56	มีความรอบรู้ในงานสามารถตอบคำถาม ผู้รับบริการและญาติได้	4.66	0.52	มากที่สุด
59	มีมุมมองทางด้านการจัดการทางการ พยาบาลที่ทันสมัย	4.66	0.52	มากที่สุด

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	ระดับ ความเห็น
14	เลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมกับ งานที่รับผิดชอบ	4.65	0.52	มากที่สุด
15	มีความรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ และ เลือกใช้ได้กับการพยาบาล	4.65	0.50	มากที่สุด
19	มีความรอบรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถตอบคำถามบุคลากรในทีมการ พยาบาลได้	4.65	0.51	มากที่สุด
30	นำเสนอข้อมูลวิชาการ โดยใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล	4.65	0.51	มากที่สุด
16	นำเสนอสารสนเทศเกี่ยวกับข้อมูลตัวชี้วัด ข้อมูลจากเวชระเบียนมาใช้ในการ บริหารการปฏิบัติการพยาบาล การศึกษา และการวิจัย	4.64	0.53	มากที่สุด
18	ใช้ระบบคอมพิวเตอร์ของโรงพยาบาลที่ เชื่อมโยงข้อมูลไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องได้	4.64	0.52	มากที่สุด
31	เชี่ยวชาญในการใช้งานคอมพิวเตอร์	4.61	0.54	มากที่สุด
17	ใช้ฐานข้อมูลของโรงพยาบาลมา วิเคราะห์ปัญหาผู้รับบริการ/ปัญหา ทางการพยาบาล	4.60	0.55	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม		4.63	0.46	มากที่สุด

จากตาราง 3 พบว่าโดยภาพรวมตัวแปรทั้ง 74 ตัว มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.63 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.46 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.60-4.82 เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรพบว่าตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือตัวแปรที่ 9 มีความรับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .40 ตัวแปรที่มี

ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือตัวแปรที่ 17 ใช้ฐานข้อมูลของโรงพยาบาลมาวิเคราะห์ปัญหาผู้รับบริการ/ปัญหาทางการพยาบาล โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.60 และส่วนเบี่ยงมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.55

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factors Analysis: EFA) ด้วยวิธีการสกัดปัจจัย (Principle Component Analysis: PCA) เพื่อให้ได้ตัวแปรสำคัญ

3.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ข้อตกลงเบื้องต้นที่สำคัญคือตัวแปรมีความสัมพันธ์กันโดยพิจารณาจากค่า KMO and Bartlett's test ซึ่งค่า Kaiser - Meyer - Olkin Measure of Sampling Adequacy เป็นการตรวจสอบความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นดัชนีบอกความแตกต่างระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้กับ matrix สหสัมพันธ์ โดยค่า Kaiser - Meyer - Olkin Measure of Adequacy อยู่ระหว่าง 0-1 และควรมีค่ามากกว่า 0.5 ถ้าขนาดตัวอย่างมีความเหมาะสม และการทดสอบ Bartlett's test of Sphericity ใช้ทดสอบตัวแปรต่าง ๆ ว่าจะมีความสัมพันธ์กันหรือไม่

ตาราง 4 แสดงการตรวจสอบความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างด้วยค่า KMO (Kaiser - Meyer - Olkin Measure of Sampling Adequacy) และตรวจสอบเมตริกสหสัมพันธ์ด้วย Bartlett's test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.965
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	32566.817
	df	2701
	Sig.	.000

จากตาราง 4 พบว่า ผลการตรวจสอบ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) เท่ากับ .965 ซึ่งเข้าใกล้ 1 (มากกว่า 0.5 และเข้าสู่ 1) แสดงถึงความเหมาะสมของข้อมูลทั้งหมดในการที่จะวิเคราะห์ด้วยเทคนิค Factor analysis ได้ในระดับดีมากที่สุดเพราะค่า KMO สูง และจากการทดสอบ Bartlett's test of Sphericity พบว่า ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ (Chi-Square = 32566.817, df = 2701, P-value < 0.05) คือ 0.00 แสดงว่า matrix สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน มีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ

3.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาล หัวหน้าเวรโรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 2 จำนวน 74 ตัวแปร โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นคือค่าไอเกนมากกว่า 1 และถือเอาค่าน้ำหนักปัจจัยองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรแต่ละตัวขององค์ประกอบนั้นมีค่าตั้งแต่ 0.3 ขึ้นไป และประกอบด้วยตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไปตามวิธีของไกเซอร์ (Kaiser) โดยใช้การสกัดปัจจัย (factor extraction) ด้วยวิธี principle component analysis และการหมุนแกนแบบแวนริแมกซ์ (Varimax with Kaiser normalization) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) พบว่าตัวแปรคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 2 สามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบได้ 8 องค์ประกอบ ดังนี้

ตาราง 5 แสดงองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 2 ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบ

component	Total Variance Explained								
	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	% of Variance			% of Variance			% of Variance		
	Total	e	Cumulative %	Total	e	Cumulative %	Total	e	Cumulative %
1	42.96	58.0	58.05	42.96	58.05	58.05	16.23	21.93	21.93
2	3.27	4.42	62.48	3.27	4.42	62.485	9.57	12.93	34.87
3	2.42	3.27	65.75	2.42	3.27	65.759	8.54	11.54	46.41
4	1.78	2.40	68.16	1.78	2.40	68.166	7.26	9.81	56.23
5	1.53	2.07	70.23	1.53	2.07	70.238	4.91	6.63	62.86
6	1.42	1.92	72.16	1.42	1.92	72.163	4.48	6.05	68.92
7	1.18	1.59	73.75	1.18	1.59	73.759	3.31	4.48	73.40
8	1.03	1.39	75.15	1.03	1.39	75.152	1.29	1.74	75.15

จากตาราง 5 พบว่าองค์ประกอบที่มีค่าไอเกนมากกว่า 1 มีจำนวน 8 องค์ประกอบ และสามารถอธิบายความแปรปรวนสะสมทั้งหมดได้เท่ากับร้อยละ 75.15 เมื่อพิจารณาความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) มีค่ามากกว่า 1 และถือเอาค่าน้ำหนักปัจจัยองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรแต่ละตัวขององค์ประกอบนั้นมีค่าตั้งแต่ 0.3 ขึ้นไปและ

ประกอบด้วยตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไปตามวิธีของไคเซอร์ (Kaiser) ได้ 70 ตัวแปร มี 7 องค์ประกอบที่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา

จากผลการศึกษาวิจัยสามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 2 เนื่องจากองค์ประกอบที่ 8 มีเพียง 1 ตัวแปร ซึ่งไม่เป็นไปตามข้อตกลงการวิเคราะห์องค์ประกอบตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป ดังนั้นจึงสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบได้ 7 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านความเป็นผู้นำทางดิจิทัล 2) ด้านความคล่องตัวทางดิจิทัล 3) ด้านบุคลิกภาพเชิงบวก 4) ด้านความรู้ทางดิจิทัล 5) ด้านความฉลาดทางการสื่อสาร 6) ด้านความรับผิดชอบทางวิชาชีพและการคุ้มครองข้อมูล 7) ด้านการสร้างทีมแห่งความสำเร็จซึ่งแสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบดังตาราง

ตาราง 6 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรในองค์ประกอบที่ 1 ด้านความเป็นผู้นำทางดิจิทัล

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
L59	มีมุมมองทางด้านการจัดการทางการแพทย์ที่ทันสมัย	0.78
L60	มีทักษะนำความรู้และวิธีการใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ	0.74
L58	นำวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	0.73
L64	จัดการความขัดแย้งด้านจริยธรรมด้วยความเป็นกลาง	0.73
L61	กล้าตัดสินใจ กำหนดเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ขององค์กร	0.73
L14	เลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	0.72
L51	ประเมินสถานการณ์เพื่อให้บริการรวดเร็วทันเวลา	0.71
L63	มีความสามารถในการเจรจาไกล่เกลี่ย	0.70
L62	จัดการปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมได้	0.69
L65	สามารถประเมินความเสี่ยงด้านจริยธรรม	0.68
L12	ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานด้านการพยาบาล	0.67
L5	มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับผู้ร่วมงาน	0.66
L53	บริหารจัดการอุปกรณ์เครื่องมือ ในการทำงานเหมาะสม	0.63
L49	ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารอัตรากำลังเหมาะสม	0.62

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
L54	ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร	0.62
L48	มีส่วนร่วมในการบริหารความขัดแย้งกับทีมสหสาขาวิชาชีพ	0.62
L50	ใช้ข้อมูลสารสนเทศในการมอบหมายงานที่การพยาบาลตรงกับ ความรู้ความสามารถ	0.61
L71	เป็นผู้นำในการนำหลักจริยธรรม และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน	0.61
L69	มีความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม	0.59
L64	จัดการความขัดแย้งด้านจริยธรรมด้วยความเป็นกลาง	0.58
L68	มีความไวต่อประเด็นจริยธรรม	0.56
L46	มีความยืดหยุ่น จัดการสถานการณ์ได้เหมาะสม	0.56
L72	ให้คำแนะนำทีมการพยาบาลในการใช้สื่อสังคม ออนไลน์ เพื่อป้องกัน การละเมิดสิทธิ์ ตามกฎหมายคุ้มครองส่วนบุคคล	0.55
L43	เป็นผู้นำที่สามารถสื่อสารให้ผู้ตามหรือทีมปฏิบัติตามได้	0.53
L37	มีความรู้ในการพัฒนางานให้เกิดคุณภาพที่ต่อเนื่อง เช่น CQI งานวิจัย	0.50
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		42.96
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance)		58.05

จากตาราง 6 พบว่า องค์ประกอบที่ 1 บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 25 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบระหว่าง 0.50 - 0.78 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 42.96 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) เท่ากับ 58.05 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 25 ตัวแปรนี้ เป็นส่วนประกอบที่สามารถร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยได้ร้อยละ 58.05 เมื่อเปรียบเทียบกับค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ขององค์ประกอบอื่น ๆ แล้วพบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อ L59 มีมุมมองทางด้านการจัดการทาง การพยาบาลที่ทันสมัย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด (0.78) ส่วนข้อ L37 มีความรู้ในการพัฒนา งานให้เกิดคุณภาพที่ต่อเนื่อง เช่น CQI งานวิจัยมีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด (0.50) และเมื่อ พิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปรในองค์ประกอบที่ 1 ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า "ด้านความเป็นผู้นำทางดิจิทัล"

ตาราง 7 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรในองค์ประกอบที่ 2 ด้านความคล่องตัวทางดิจิทัล

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
L33	นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการระบบงานที่ซ้ำซ้อน	0.71
L29	ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารกับทีมการดูแลเช่น แอปพลิเคชันไลน์ อีเมลล์	0.70
L30	นำเสนอข้อมูลวิชาการ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	0.69
L28	ใช้เทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือสนับสนุนการให้การรักษายาบาล การดูแลผู้ป่วย	0.66
L31	เชี่ยวชาญในการใช้งานคอมพิวเตอร์	0.66
L32	นำข้อมูลสารสนเทศทางการแพทย์มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล	0.65
L34	ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสืบค้นข้อมูลทางวิชาการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลที่ทันสมัย	0.61
L38	ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ในการสอนงานจัดทำเอกสารทางวิชาการ และการจัดการความรู้	0.58
L36	ส่งเสริม สนับสนุนให้ทีมการพยาบาลพัฒนางานด้านวิชาการ	0.58
L27	แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศด้านสุขภาพโดยใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล	0.55
L35	ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาคุณภาพหน่วยงาน	0.55
L26	บันทึกทางการแพทย์พยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินคุณภาพโดยใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล	0.53
L13	มีความรู้ในการใช้ฐานข้อมูลระบบคอมพิวเตอร์ของโรงพยาบาล และงานที่ปฏิบัติ	0.52
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		3.27
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance)		4.42

จากตาราง 7 พบว่า องค์ประกอบที่ 2 บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 13 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบระหว่าง 0.52 - 0.71 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 3.27 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) 4.42 แสดงว่า

ตัวแปรทั้ง 13 ตัวแปรนี้เป็นส่วนประกอบที่สามารถร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยได้ร้อยละ 4.42 เมื่อเปรียบเทียบกับค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ขององค์ประกอบอื่นๆแล้วพบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อ L33 นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการระบบงานที่ซ้ำซ้อน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด (0.71) ส่วนข้อ L13 ความรู้ในการใช้ฐานข้อมูลระบบคอมพิวเตอร์ของโรงพยาบาล และงานที่ปฏิบัติ มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด (0.52) และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปรในองค์ประกอบที่ 2 ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า "ด้านความคล่องตัวทางดิจิทัล"

ตาราง 8 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรในองค์ประกอบที่ 3 ด้านบุคลิกภาพเชิงบวก

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
L4	เป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน เข้าถึงง่าย	0.79
L3	ยิ้มแย้มแจ่มใส	0.78
L5	มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับผู้ร่วมงาน	0.76
L9	มีความรับผิดชอบ	0.69
L8	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ และบุคคลทั่วไป	0.68
L2	มีความมั่นใจ	0.67
L7	สามารถปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆได้เหมาะสม	0.65
L1	บุคลิกภาพดี	0.61
L10	โปร่งใส ตรวจสอบได้	0.60
L6	มีความสนใจใฝ่รู้เทคโนโลยีใหม่ๆ	0.58
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		2.42
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance)		3.27

จากตาราง 8 พบว่า องค์ประกอบที่ 3 บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 10 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบระหว่าง 0.58 - 0.79 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 2.42 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) 3.27 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 10 ตัวแปรนี้เป็นส่วนประกอบที่สามารถร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุดและ

องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยได้ร้อยละ 3.27 เมื่อเปรียบเทียบกับค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ขององค์ประกอบอื่นๆแล้วพบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 3 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อ L4 เป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน เข้าถึงง่าย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด (0.79) ส่วนข้อ L6 มีความสนใจใฝ่รู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด (0.58) และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปรในองค์ประกอบที่ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า "ด้านบุคลิกภาพเชิงบวก"

ตาราง 9 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรในองค์ประกอบที่ 4 ด้านความรู้ทางดิจิทัล

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
L16	นำสารสนเทศเกี่ยวกับข้อมูลตัวชี้วัด ข้อมูลจากเวชระเบียนมาใช้ในการบริหาร การปฏิบัติการพยาบาล การศึกษา และการวิจัย	0.73
L57	เลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	0.69
L15	มีความรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ และเลือกใช้ได้กับการพยาบาล	0.68
L13	มีความรู้ในการใช้ฐานข้อมูลระบบคอมพิวเตอร์ของโรงพยาบาล และงานที่ปฏิบัติ	0.65
L12	ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานด้านการพยาบาล	0.65
L18	ใช้ระบบคอมพิวเตอร์ของโรงพยาบาล ที่เชื่อมโยงข้อมูลไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้	0.64
L19	มีความรอบรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถตอบคำถามบุคลากรในทีมการพยาบาลได้	0.60
L17	ใช้ฐานข้อมูลของโรงพยาบาลมาวิเคราะห์ปัญหาผู้รับบริการ/ปัญหาทางการพยาบาล	0.59
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		1.78
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance)		2.40

จากตาราง 8 พบว่าองค์ประกอบที่ 4 บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 8 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบระหว่าง 0.59-0.73 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 1.78 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) 2.40 แสดงว่า

ตัวแปรทั้ง 8 ตัวแปรนี้เป็นส่วนประกอบที่สามารถร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยได้ร้อยละ 2.40 เมื่อเปรียบเทียบกับค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ขององค์ประกอบอื่น ๆ แล้วพบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 4 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อ L16 นำสารสนเทศเกี่ยวกับข้อมูลตัวชี้วัดข้อมูลจากเวชระเบียนมาใช้ในการบริหาร การปฏิบัติการพยาบาล การศึกษา และการวิจัย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด (0.73) ส่วนข้อ L17 ใช้ฐานข้อมูลของโรงพยาบาลมาวิเคราะห์ปัญหาผู้รับบริการ/ปัญหาทางการพยาบาล มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด (0.59) และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปรในองค์ประกอบที่ ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า "ด้านความรู้ทางดิจิทัล"

ตาราง 10 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรในองค์ประกอบที่ 5 ด้านความฉลาดทางการสื่อสาร

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
L42	ติดต่อสื่อสารกับทีมการดูแลอย่างมีประสิทธิภาพ	0.62
L44	มีความยืดหยุ่นในสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจในการจัดการบริการผู้ป่วย	0.57
L40	สื่อสารในทีมต่างช่วงวัยได้เหมาะสม	0.56
L41	สื่อสารองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในการดูแลรักษาพยาบาล	0.56
L45	รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	0.53
L47	เปิดรับความคิดเห็นใหม่ ๆ จากคนต่างช่วงอายุ	0.52
L39	สื่อสารกับทีมการดูแลผู้รับบริการชัดเจน ตรงประเด็น	0.51
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		1.53
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance)		2.07

จากตาราง 10 พบว่า องค์ประกอบที่ 5 บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 7 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบระหว่าง 0.51 - 0.62 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 1.53 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) 2.07 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปรนี้เป็นส่วนประกอบที่สามารถร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยได้ร้อยละ 2.07 เมื่อเปรียบเทียบกับ

ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ขององค์ประกอบอื่น ๆ แล้วพบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 5 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อ L42 ติดต่อกับข้อ L39 สอดคล้องกับการดูแลผู้รับบริการชัดเจนตรงประเด็นมีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด (0.62) ส่วนข้อ L39 สอดคล้องกับการดูแลผู้รับบริการชัดเจนตรงประเด็นมีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด (0.51) และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปรในองค์ประกอบที่ 5 ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า "ด้านความฉลาดทางการสื่อสาร"

ตาราง 11 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรในองค์ประกอบที่ 6 ด้านความรับผิดชอบทางวิชาชีพและการคุ้มครองข้อมูล

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
L73	ปฏิบัติการพยาบาลเป็นองค์รวม โดยใช้กระบวนการพยาบาลครอบคลุมทั้ง 4 มิติ	0.59
L74	นำเทคโนโลยีการสื่อสารมาใช้โดยยึดหลักกฎหมาย PDPA และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	0.58
L70	มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	.058
L67	รู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ยุคดิจิทัล	0.56
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		1.42
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance)		1.92

จากตาราง 11 พบว่า องค์ประกอบที่ 6 บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบระหว่าง 0.56 - 0.59 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 1.42 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) 1.92 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรนี้เป็นส่วนประกอบที่สามารถร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยได้ร้อยละ 1.92 เมื่อเปรียบเทียบกับค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ขององค์ประกอบอื่น ๆ แล้วพบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 6 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อ L73 ปฏิบัติการพยาบาลเป็นองค์รวมโดยใช้กระบวนการพยาบาลครอบคลุมทั้ง 4 มิติ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด (0.59) ส่วนข้อ L67 รู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ยุคดิจิทัล มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด (0.56) และเมื่อพิจารณา

จากรายละเอียดของตัวแปรในองค์ประกอบที่ 6 ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า "ด้านความรับผิดชอบทางวิชาชีพและการคุ้มครองข้อมูล"

ตาราง 12 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรในองค์ประกอบที่ 7 ด้านการสร้างทีมแห่งความสำเร็จ

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
L22	เป็นผู้นำทีมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดูแลรักษาพยาบาลปฏิบัติการพยาบาล ร่วมกับแพทย์ และสหสาขาวิชาชีพ	0.57
L20	เป็นผู้นำที่ดีในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	0.53
L24	สร้างแรงจูงใจในการทำงานกับทีมการพยาบาล	0.52
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		1.03
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance)		1.39

จากตาราง 12 พบว่า องค์ประกอบที่ 7 บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบระหว่าง 0.52 - 0.57 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 1.03 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) 1.39 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรนี้เป็นส่วนประกอบที่สามารถร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยได้ร้อยละ 1.39 เมื่อเปรียบเทียบกับค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ขององค์ประกอบอื่น ๆ แล้วพบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 7 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อ L22 เป็นผู้นำทีมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดูแลรักษาพยาบาลปฏิบัติการพยาบาล ร่วมกับแพทย์ และสหสาขาวิชาชีพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด (0.57) ส่วนข้อ L24 สร้างแรงจูงใจในการทำงานกับทีมการพยาบาล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด (0.52) และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปรในองค์ประกอบที่ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า "ด้านการสร้างทีมแห่งความสำเร็จ"

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยใช้รูปแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ประกอบด้วยขั้นตอนที่ 1 เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้เชี่ยวชาญ และขั้นตอนที่ 2 เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (Creswell, Shope, Plano Clark, & Green, 2006) เพื่อศึกษาคุณลักษณะและองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 2

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร ที่มีคุณสมบัติตามวัตถุประสงค์การวิจัย 5 ท่าน เลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) 2) พยาบาลหัวหน้าเวรที่ปฏิบัติงานมีประสบการณ์เป็นพยาบาลหัวหน้าเวร 2 ปี ขึ้นไปในโรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 2 จำนวน 350 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interviews) คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวรเพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ซึ่งผ่านการตรวจสอบการหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านได้เท่ากับ 0.90

3. เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ คือแบบสอบถาม (Closed end questionnaire) คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 2 ที่พัฒนาจากการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้เชี่ยวชาญ นำมาสร้างเป็นแบบสอบถามเป็นลักษณะคำถามปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 74 ข้อรายการ ซึ่งแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Index of Item objective congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ซึ่งเป็นอาจารย์ที่มีคุณสมบัติตามวัตถุประสงค์ ได้ 0.6-0.1 และหาความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient, 1990) ได้เท่ากับ 0.86

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผู้วิจัยประสานผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านเพื่อขอสัมภาษณ์ตามแบบสัมภาษณ์คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร ขอนัด วัน เวลา สัมภาษณ์และขออนุญาตการบันทึกเสียง โดยระยะเวลาในการขอสัมภาษณ์ 30 นาที ถึง 1 ชั่วโมง รูปแบบการสัมภาษณ์และส่งแนวคำถามในการสัมภาษณ์พร้อมโครงร่างวิทยานิพนธ์ หนังสือขอความอนุเคราะห์การเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญล่วงหน้าประมาณ 1 สัปดาห์ก่อนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง 2 ท่าน และเป็นการสัมภาษณ์แบบ ออนไลน์ 3 ท่านโดยได้ศึกษาขั้นตอนและเทคนิคการสัมภาษณ์และมีการซักซ้อมก่อนการสัมภาษณ์จริง

1) ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลสำคัญ โดยผู้วิจัยแนะนำตัวชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอน ระยะเวลาการสัมภาษณ์ ขออนุญาตบันทึกข้อมูลด้วยแอปพลิเคชันบันทึกเสียง (Voice Memos) จัดบันทึก และขอคำยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย จากนั้นดำเนินการสัมภาษณ์ โดยให้ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นและตอบคำถามได้อย่างอิสระ และทบทวนข้อมูลหรือประเด็นสำคัญเพื่อตรวจสอบความเข้าใจที่ตรงกันกับผู้ถูกสัมภาษณ์

2) หลังจากเก็บข้อมูลครบทั้ง 5 ท่าน ผู้วิจัยถอดคำให้สัมภาษณ์แบบคำต่อคำด้วยแอปพลิเคชัน Dictation – Talk to Text และบันทึกเนื้อหาที่ได้จากการถอดคำให้สัมภาษณ์ลงในซอฟต์แวร์ (Microsoft Word Version 2013) และนำให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา หลังจากนั้นนำไปเขียนข้อรายการและสร้างเป็นแบบสอบถาม คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร แบบมาตรวัด 5 ระดับ เพื่อนำไปเก็บข้อมูลในขั้นตอนที่ 2

ขั้นตอนที่ 2 การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงโรงพยาบาลทั่วไปที่มีกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตทำการวิจัยและเก็บข้อมูล

2) ผู้วิจัยประสานงานด้วยตนเองกับหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไป และผู้ประสานงานวิจัยเพื่อแนะนำตัว อธิบายและชี้แจงวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3) ผู้วิจัยเข้าถึงกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ ผู้ประสานงานวิจัยขอรายชื่อและจำนวนพยาบาลหัวหน้าเวร ที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์คัดเข้าจากฝ่ายการพยาบาล หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปหาคู่มือผู้ป่วย โดยขออนุญาตหัวหน้าหอผู้ป่วยและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในเวลาส่วนตัวที่ว่างจากการทำงาน มีการขอความยินยอมก่อนทำแบบสอบถาม แล้วให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามตามความสมัครใจ ให้เสร็จภายใน 2 สัปดาห์ เมื่อตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วใส่ซอง

น้ำตาลและนำใส่กล่องทึบแสงที่เตรียมไว้แต่ละห่อผู้ป่วย เมื่อครบ 2 สัปดาห์แล้วผู้ประสานงานวิจัยติดตามการทำแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง

4) ผู้วิจัยสอบถามความคืบหน้าในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ประสานงานวิจัยภายใน 2 สัปดาห์หลังแจกแบบสอบถาม

5) ผู้วิจัยตรวจสอบแบบสอบถามความคิดเห็นที่ได้รับคืน คัดเลือกฉบับที่ตอบครบถ้วน สมบูรณ์สำหรับการวิเคราะห์ นำข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมดมาตรวจนับ เติมนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน

5.1 ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จากเอกสาร ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน

5.2 ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ทางสถิติประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ได้แก่ ค่าความถี่ (frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis: EFA) ด้วยวิธีการสกัดปัจจัยเพื่อหาองค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis: PCA)

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัย สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร โดยการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่าคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร ประกอบด้วย 10 ด้าน 74 ข้อรายการ ได้แก่ 1) ด้านบุคลิกภาพ 9 รายการ 2) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 10 รายการ 3) ด้านการเป็นผู้นำทีม 5 รายการ 4) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 7 รายการ 5) ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 5 รายการ 6) ด้านความยืดหยุ่นทางพฤติกรรม 6 รายการ 7) ด้านการบริหารจัดการ 7 รายการ 8) คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์ 5 รายการ 9) ด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจเชิงจริยธรรม 7 รายการ 10) คุณลักษณะด้านจริยธรรม กฎหมายวิชาชีพ และการคุ้มครองข้อมูล 7 รายการ

2. องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 2 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ เรียงลำดับตามค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ได้แก่ 1) ด้านความเป็นผู้นำทางดิจิทัล 2) ด้านความคล่องตัวทางดิจิทัล 3) ด้านบุคลิกภาพเชิงบวก 4) ด้านความรู้รอบรู้ทางดิจิทัล 5) ด้านความฉลาดทางการสื่อสาร

6) ความรับผิดชอบทางวิชาชีพและการคุ้มครองข้อมูล 7) ด้านการการสร้างความสัมพันธ์ที่ประสบความสำเร็จ แต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านความเป็นผู้นำทางดิจิทัล (Digital leadership) เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอันดับ 1 ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 25 ตัวแปร มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 42.96 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) เท่ากับ 58.05 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) อยู่ระหว่าง 0.50 - 0.78 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มากที่สุด คือ มีมุมมองทางด้านการจัดการทางการแพทย์ที่ทันสมัย และตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่น้อยที่สุด คือ มีความรู้ในการพัฒนางานให้เกิดคุณภาพที่ต่อเนื่อง เช่น CQI งานวิจัย

องค์ประกอบที่ 2 ด้านความคล่องตัวทางดิจิทัล (Digital agility) เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอันดับ 2 ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 13 ตัวแปร มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 3.27 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) 4.42 มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ (Factor loading) ระหว่าง 0.52 - 0.71 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มากที่สุด คือ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการระบบงานที่ซับซ้อน ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารกับทีมการดูแลเช่น แอปพลิเคชันไลน์ อีเมลล์ ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่น้อยที่สุด คือ ความรู้ในการใช้ฐานข้อมูลระบบคอมพิวเตอร์ของโรงพยาบาล และงานที่ปฏิบัติ

องค์ประกอบที่ 3 ด้านบุคลิกภาพเชิงบวก (Positive personality) ตัวแปรสำคัญ จำนวน 10 ตัวแปร มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 2.42 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) 3.27 มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ (Factor loading) ระหว่าง 0.58 - 0.76 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มากที่สุด คือ เป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน เข้าถึงง่าย ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับผู้ร่วมงาน ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่น้อยที่สุดคือ มีความสนใจใฝ่รู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ

องค์ประกอบที่ 4 ด้านความรู้ทางดิจิทัล (Digital literacy) ประกอบด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 8 ตัวแปร มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 1.78 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) 2.40 มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ (Factor loading) ระหว่าง 0.59-0.73 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มากที่สุดคือ นำสารสนเทศเกี่ยวกับข้อมูลตัวชี้วัด ข้อมูลจากเวชระเบียนมาใช้ในการบริหาร การปฏิบัติการพยาบาล การศึกษา และการวิจัย ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่น้อยที่สุด คือ ใช้ฐานข้อมูลของโรงพยาบาลมาวิเคราะห์ปัญหา ผู้รับบริการ/ปัญหาทางการพยาบาล

องค์ประกอบที่ 5 ด้านความฉลาดทางการสื่อสาร (Communication intelligence) ประกอบด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 7 ตัวแปร มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 1.53 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) 2.07 มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ (Factor loading) ระหว่าง 0.51-0.62 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มากที่สุด คือ ติดต่อสื่อสารกับการดูแลอย่างมีประสิทธิภาพ ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่น้อยที่สุด คือ สื่อสารกับการดูแลผู้รับบริการชัดเจน ตรงประเด็น

องค์ประกอบที่ 6 ความรับผิดชอบทางวิชาชีพและการคุ้มครองข้อมูล (Professional responsibility and data protection) ตัวแปรสำคัญ จำนวน 4 ตัวแปร มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 1.42 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) 1.92 มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ (Factor loading) ระหว่าง 0.56 - 0.59 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มากที่สุด คือ ปฏิบัติการพยาบาลเป็นองค์รวม โดยใช้กระบวนการพยาบาลครอบคลุมทั้ง 4 มิติ ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่น้อยที่สุด คือ รู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ยุคดิจิทัล

องค์ประกอบที่ 7 ด้านการการสร้างทีมแห่งความสำเร็จ (Building a successful team) ตัวแปรสำคัญ จำนวน 3 ตัวแปร มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 1.03 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) 1.39 มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ (Factor loading) ระหว่าง 0.52 - 0.57 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มากที่สุด คือ เป็นผู้นำทีมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดูแลรักษาพยาบาลปฏิบัติการพยาบาล ร่วมกับแพทย์ และสหสาขาวิชาชีพ ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่น้อยที่สุด คือ สร้างแรงจูงใจในการทำงานกับทีมการพยาบาล

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 2 สามารถสรุปได้เป็น 7 องค์ประกอบ ซึ่งมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร พัฒนามาจากการทบทวนวรรณกรรม และข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญด้านคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร มีความตรงเชิงเนื้อหาและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์อยู่ในเกณฑ์ดี และจากผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านความเป็นผู้นำทางดิจิทัล (Digital leadership) เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการงานพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 2 โดยพยาบาลหัวหน้าเวรต้องสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี นำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้แก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กร ทั้งนี้การที่ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ การมีมุมมองทางด้านการจัดการ

ทางการพยาบาลที่ทันสมัย และทักษะการนำความรู้และวิธีการใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ สะท้อนถึงบทบาทสำคัญของผู้นำที่ต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าได้ นอกจากนี้ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการนำวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง ยังแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่พยาบาลหัวหน้าเวรต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารทีมงานให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร ตลอดจนการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของสคูลลี (Scully, 2015) ระบุว่า ภาวะผู้นำของพยาบาลมีผลโดยตรงต่อคุณภาพการดูแลผู้ป่วยและประสิทธิภาพขององค์กร โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่ต้องการผู้นำที่สามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Transformational Leadership และ Adaptive Leadership) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบว่าพยาบาลหัวหน้าเวรต้องมีทักษะการนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการจัดการความขัดแย้ง นอกจากนี้ AONE (American Organization for Nursing Leadership, 2019) ยังพบว่า ผู้นำทางการพยาบาลในยุคดิจิทัลควรมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ การบริหารจัดการความขัดแย้ง และ การใช้เทคโนโลยีในการตัดสินใจ สภาการพยาบาล (2561) ได้กำหนดสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีสาขาพยาบาลศาสตร์ โดยด้านภาวะผู้นำเป็นด้านหนึ่งที่สภาการพยาบาลให้ความสำคัญเนื่องจาก เป็นทักษะสำคัญในการบริหารจัดการงานพยาบาล พยาบาลวิชาชีพไม่เพียงแต่ต้องมีความรู้และทักษะด้านการพยาบาลเท่านั้น แต่ยังต้องสามารถบริหารจัดการหน่วยงาน ดูแลทีมงาน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการดูแลสุขภาพ ช่วยส่งเสริมคุณภาพการดูแลผู้ป่วย ภาวะผู้นำที่ดีทำให้พยาบาลสามารถกำหนดทิศทางของการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ ส่งผลให้การให้บริการทางการพยาบาลมีประสิทธิภาพมากขึ้น รองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

องค์ประกอบที่ 2 ด้านความคล่องตัวทางดิจิทัล (Digital agility) เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 2 แสดงให้เห็นว่าการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวร ซึ่งมีการพัฒนาและปรับใช้เทคโนโลยีในระบบบริการสุขภาพมากขึ้น ปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญในระบบสุขภาพทั่วโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานพยาบาลที่ต้องมีการบริหารจัดการข้อมูล ปรับปรุงคุณภาพบริการ และเพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของ World Health Organization (WHO, 2020) ที่ระบุว่า Digital Health เป็นหนึ่งในปัจจัยที่ช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาระบบสุขภาพให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากขึ้น จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการระบบงานที่ซ้ำซ้อน, ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารกับทีมการดูแล เช่น แอปพลิเคชันไลน์ และอีเมล แสดงให้เห็นว่าพยาบาลหัวหน้าเวรต้องการใช้เทคโนโลยีในการลดภาระงานที่ซ้ำซ้อน รวมถึงเพิ่ม

ความรวดเร็วและความแม่นยำในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราโมทย์ ถ่างกระโทก (2561) ศึกษาสมรรถนะดิจิทัลพยาบาลวิชาชีพไทย พบว่าองค์ประกอบด้านคุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพต้องมีความสามารถในการสื่อสาร การพัฒนาระบบเทคโนโลยีเกี่ยวกับการพยาบาล เรียนรู้และพัฒนาตนเองกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรส่งเสริมพยาบาลวิชาชีพให้มีความรู้พื้นฐานในการใช้ทั้งในด้านฮาร์ดแวร์ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ และซอฟต์แวร์ เช่น ชุดคำสั่งหรือโปรแกรมต่าง ๆ นำไปสู่การต่อยอดการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขั้นสูง จากผลการศึกษา พบว่าพยาบาลหัวหน้าเวรให้ความสำคัญกับการนำข้อมูลสารสนเทศทางการพยาบาลมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาคุณภาพหน่วยงาน ซึ่งสะท้อนถึงบทบาทของพยาบาลสารสนเทศ (Nursing Informatics) ที่มีความสำคัญต่อระบบการดูแลสุขภาพ AONE (American Organization for Nursing Leadership, 2019) ระบุว่าพยาบาลยุคใหม่ต้องมีทักษะในการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจทางคลินิกและการบริหารจัดการงานพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า พยาบาลหัวหน้าเวรต้องมีความรู้ในการใช้ฐานข้อมูล ระบบคอมพิวเตอร์ของโรงพยาบาล เพื่อช่วยในการตัดสินใจและบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีในการจัดการความรู้และพัฒนาวิชาชีพ จากผลการศึกษาพบว่าพยาบาลหัวหน้าเวรมีบทบาทในการจัดทำเอกสารทางวิชาการและการจัดการความรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และส่งเสริมให้ทีมพยาบาลพัฒนางานด้านวิชาการ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence-Based Practice (EBP) ที่ได้รับการยอมรับในวงการพยาบาลทั่วโลก งานวิจัยของ (Melnyk, & Fineout-Overholt, 2019) ชี้ให้เห็นว่าพยาบาลที่สามารถเข้าถึงข้อมูลวิชาการผ่านระบบดิจิทัล และนำหลักฐานเชิงประจักษ์มาประยุกต์ใช้ จะช่วยพัฒนาคุณภาพการพยาบาลให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจากผลการศึกษา พบว่าพยาบาลหัวหน้าเวรต้องมีทักษะในการ บันทึกทางการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งเป็นแนวโน้มสำคัญของ Electronic Health Records (EHRs) หรือระบบเวชระเบียนอิเล็กทรอนิกส์ที่กำลังถูกนำมาใช้ในโรงพยาบาลทั่วประเทศ

องค์ประกอบที่ 3 ด้านบุคลิกภาพเชิงบวก (Positive personality) ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพ เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในการเป็นผู้นำยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร โดยตัวแปรสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ ได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และความสามารถในการปรับตัว ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของบุคลิกภาพที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในองค์กรที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ความสำคัญของบุคลิกภาพต่อภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Goleman (1998) เรื่อง "Emotional Intelligence" หรือความฉลาดทางอารมณ์ ระบุว่า บุคลิกภาพที่เปิดกว้าง ยืดหยุ่น และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำสามารถบริหารจัดการทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร สิงหนตร (2561) พบว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพดี และมีความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จ ในการเป็นผู้นำทีม และจากการศึกษาวิจัยพบว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของพยาบาลหัวหน้าเวร ต้องมีบุคลิกภาพที่ดี เป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน เข้าถึงง่าย ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับ ผู้ร่วมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ และบุคคลทั่วไป สามารถปรับตัวกับสถานการณ์ ต่างๆ ได้เหมาะสมเช่นกัน ประเด็นมีความสนใจใฝ่รู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ดังนั้นบุคลิกภาพที่ดีของพยาบาล หัวหน้าเวร เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กรเป็นไปได้อย่าง ราบรื่น สอดคล้องกับการศึกษาของ พิมพ์พีจี มาลัยผ่อง (2566) คุณลักษณะของพยาบาล วิชาชีพที่เป็นเป้าประสงค์ของสภาการพยาบาลพบว่า ด้านบุคลิกภาพประกอบด้วย การมี บุคลิกภาพที่ดี น่าไว้วางใจ น่าเชื่อถือ มีอัตลักษณ์ของวิชาชีพพยาบาล สามารถเป็นแบบอย่าง ที่ดี มีน้ำใจ เต็มใจในการให้การพยาบาล สุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะมีความ ฉลาดทางอารมณ์ และปรับตัวด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่ดี อดทนต่อภาระงานที่หนัก ช่วยเหลือผู้ร่วมงานและมีภาวะผู้นำดังนั้นบุคลิกภาพที่ดีของพยาบาลหัวหน้าเวร เป็นปัจจัย สำคัญที่จะทำให้องค์กร และทีมสุขภาพให้การดูแลผู้ป่วยเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลลัพธ์ที่ดี

องค์ประกอบที่ 4 ด้านความรู้ทางดิจิทัล (Digital literacy) เป็นองค์ประกอบที่มีความ สำคัญลำดับที่ 4 ของคุณลักษณะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าเวรในยุคดิจิทัล โดยตัวแปรที่ สำคัญ ได้แก่ การนำข้อมูลสารสนเทศทางสุขภาพมาใช้ การเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ เหมาะสม ความรู้เท่าทันสื่อออนไลน์ และความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลจากฐานข้อมูลของ โรงพยาบาล ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพยาบาลหัวหน้าเวรต้องมีความรอบรู้และสามารถใช้เทคโนโลยี สารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสำคัญของความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ บุคลากรทางการแพทย์ที่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถนำข้อมูลมาใช้เพื่อ สนับสนุนการตัดสินใจทางคลินิกได้ดีขึ้น สอดคล้องงานวิจัยของสมิท และคณะ (Smith et al., 2020) พบว่า พยาบาลที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถเพิ่มคุณภาพการดูแลผู้ป่วยและลด ข้อผิดพลาดทางการพยาบาลได้ ประเด็นเรื่องความสามารถในการเลือกใช้และประยุกต์เทคโนโลยีใน การปฏิบัติงานพยาบาล สอดคล้องกับกรอบงานของการรู้ดิจิทัลขององค์กรสุขภาพและองค์กรเตรียม ความพร้อมด้านดิจิทัลประเทศอังกฤษ (The Building Digital Ready Workforce (BDRW) program and Health Education England's Technology Enhanced Learning Program, 2017) ในด้านการรู้เท่าทันข้อมูล และสื่อสารสนเทศ (Information, data and content) คือ การที่บุคลากรมีความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีเพื่อประสานงานการดูแลรักษา การระบุข้อมูลที่จำเป็นในการช่วยการตัดสินใจทางคลินิก การทำความเข้าใจโครงสร้างของข้อมูลภายในระบบการบันทึกสุขภาพ รวมถึงการปฏิบัติตาม

ข้อกำหนดทางกฎหมายในการใช้และแบ่งปันข้อมูล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับประกาศสภาพยาบาล (2561) ซึ่งได้กำหนดความรู้ ทักษะความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี ปริญญาโท สาขาพยาบาลศาสตร์ ไว้ในประเด็นสำคัญคือ มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับ คอมพิวเตอร์ โปรแกรมการใช้งานองค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบสารสนเทศด้าน สุขภาพและการพยาบาลและระบบจำแนกข้อมูลทางการพยาบาล ใช้เครือข่ายสื่อสารทาง อิเล็กทรอนิกส์ ในการสืบค้นข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพและการพยาบาล และความรู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของข้อมูล เพื่อนำไปสร้างแนวปฏิบัติในการปรับปรุงคุณภาพการ พยาบาล รวมทั้งติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในทีมสุขภาพและบุคคลทั่วไป สอดคล้องตามแนวคิด Technology Acceptance Model (TAM) ของ (Davis, 1989) พบว่า การยอมรับและการใช้เทคโนโลยีของบุคลากรทางการแพทย์ขึ้นอยู่กับความสามารถในการใช้งาน และการรับรู้ว่ามีประโยชน์ต่อการทำงาน และศิริลักษณ์ ดีเลิศไพบูลย์ (2566) ศึกษาเรื่องการพัฒนา ความรอบรู้ด้านดิจิทัลของพยาบาล พบว่าความรอบรู้ด้านดิจิทัลมีความสำคัญสำหรับพยาบาลวิชาชีพ ที่จะนำไปใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดทั้งด้านการให้บริการและการบริหารจัดการ ทางการพยาบาล โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ และการดูแลผู้ป่วย พยาบาลที่มีความรอบรู้และสามารถใช้สารสนเทศทางสุขภาพได้อย่างมี ประสิทธิภาพ จะสามารถเพิ่มคุณภาพการพยาบาลและพัฒนากระบวนการสุขภาพให้ดีขึ้นได้

องค์ประกอบที่ 5 ด้านความฉลาดทางการสื่อสาร (Communication intelligence) ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของการดูแลผู้ป่วยในสถานพยาบาล การสื่อสารที่ดีช่วยให้ข้อมูล เกี่ยวกับสถานะของผู้ป่วยและแผนการรักษาเป็นไปอย่างราบรื่นและเข้าใจตรงกันระหว่างทีมการดูแล ซึ่งสามารถช่วยลดข้อผิดพลาดในการรักษาและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันในทีมได้ ดังนั้น การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญในหลายๆ ด้าน เช่น การสื่อสารที่ชัดเจนและ ตรงประเด็น ทีมการดูแลต้องสามารถสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผู้ป่วยและการรักษาได้อย่างชัดเจนและ ตรงประเด็น เพื่อให้สมาชิกในทีมสามารถเข้าใจและดำเนินการตามแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารที่คลุมเครือหรือไม่ชัดเจนอาจทำให้เกิดความสับสนและความผิดพลาดในการดูแล ผู้ป่วย สอดคล้องกับ (Bournes, D. A., & Swindle, L. M., 2009) ศึกษาวิธีการสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพในวิชาชีพการพยาบาลและผลกระทบต่อการจัดการการรักษานักศึกษา โดยพบว่าการฝึกฝน ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทำให้พยาบาลสามารถให้การดูแลผู้ป่วยได้ดีขึ้น ประเด็นเรื่อง ความยืดหยุ่นในสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจในการจัดการบริการผู้ป่วย การมีความยืดหยุ่นใน สถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจในการจัดการบริการผู้ป่วยเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการให้การดูแลผู้ป่วย อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่เผชิญกับความไม่แน่นอนหรือเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรัชยา เหล่าเขตรกิจ (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทำนายความสามารถในการ

ตัดสินใจของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลเอกชน พบว่า ด้านความยืดหยุ่นอยู่ในระดับสูงจากลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติกับผู้ป่วยที่มีอาการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา พยาบาลหัวหน้าเวร ต้องมีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม ทั้งความคิดและการกระทำ การตัดสินใจบางอย่างเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์เปลี่ยนไป และรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ยอมรับวิธีการทำงานที่แตกต่างโดยคงไว้ซึ่งความถูกต้อง พยาบาลหัวหน้าเวรต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดรับความคิดเห็นใหม่ ๆ จากคนต่างช่วงอายุในทีมให้บริการและสื่อสารกับทีมได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันในการดูแลผู้ป่วย

องค์ประกอบที่ 6 ความรับผิดชอบทางวิชาชีพและการคุ้มครองข้อมูล (Professional responsibility and data protection) การที่พยาบาลวิชาชีพมีความรู้และปฏิบัติตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องเป็นการเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความปลอดภัยให้กับผู้ป่วย ความยึดมั่นในหลักการเหล่านี้ช่วยให้การปฏิบัติงานของพยาบาลสามารถสร้างความมั่นใจทั้งในผู้ป่วยและสังคมโดยรวม การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเป็นการรับผิดชอบต่อพยาบาลควรคำนึงถึงอย่างต่อเนื่องในยุคดิจิทัล ที่ข้อมูลส่วนบุคคลอาจถูกนำไปใช้ในทางที่ไม่ถูกต้องได้ง่าย ความสำเร็จในการทำงานที่มีคุณภาพไม่เพียงแต่ขึ้นอยู่กับทักษะในการพยาบาลเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความรับผิดชอบต่อจริยธรรมและกฎหมายที่มีบทบาทสำคัญในการปกป้องสิทธิและความปลอดภัยของผู้ป่วย สอดคล้องกับ พิมพ์พิ มัลย์ผ่อง (2566) พบว่าคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพที่เกี่ยวกับการปฏิบัติพยาบาลด้วยใจ ประกอบด้วย ความเอื้ออาทร และจริยธรรมทางการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยสร้างความมั่นใจและปลอดภัยของผู้ป่วยและญาติ และจากการศึกษาของ จิรัชญา เหล่าคมพุดผาจารย์ (2563) พบว่า ปัญหาของการถูกร้องเรียนมีแนวโน้มสูงขึ้น ทั้งนี้ส่วนใหญ่มาจากพฤติกรรมการแสดงออกด้วยวาจา กิริยา ท่าทางที่ไม่เหมาะสม ขาดจิตวิญญาณของการเป็นพยาบาล ความเอื้ออาทร ละเมิดสิทธิผู้ป่วยผ่านสังคมออนไลน์ ปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับบริบท เช่น แสดงออกขัดแย้งกับภาพลักษณ์ที่ดีของวิชาชีพ ซึ่งปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาล เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ภาพลักษณ์ของวิชาชีพพยาบาลเสื่อมเสีย และจากการศึกษาของ วรา เขียวประทุม (2563) คุณธรรมและจริยธรรมเป็นตัวแปรที่สอดคล้องกับสมรรถนะหัวหน้าเวรที่ต้องใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานและการปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีมาตรฐานและกฎหมายและการปฏิบัติการพยาบาลตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อให้พยาบาลทุกคนได้ประพฤติตาม คุณธรรมและจริยธรรมที่ดีจึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของพยาบาลหัวหน้าเวร ในยุคที่การเข้าถึงทางเทคโนโลยีได้ง่ายเสี่ยงต่อการเกิดข้อร้องเรียนจากการปฏิบัติไม่เหมาะสมตามหลักจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

การนำเทคโนโลยีการสื่อสารมาใช้ในการพยาบาลและการดูแลสุขภาพเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการต่างๆ รวมถึงการเข้าถึงข้อมูลผู้ป่วย การติดตามผลการรักษา และการให้คำปรึกษาออนไลน์มีประโยชน์อย่างกว้างขวาง ในขณะเดียวกันข้อมูลส่วนบุคคลด้านสุขภาพของ

ผู้รับบริการถือว่าเป็นความลับของผู้รับบริการ ซึ่งได้รับความคุ้มครองโดยกฎหมายและสภาการพยาบาล ผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ต้องเก็บข้อมูลส่วนบุคคลด้านสุขภาพของผู้รับบริการที่ตนได้ล่วงรู้มาไว้เป็นความลับโดยไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลด้านสุขภาพของผู้รับบริการให้ผู้อื่นรับทราบทางโทรศัพท์ หรือทางโซเชียลมีเดีย จัดเก็บเวชระเบียนและบันทึกทางการแพทย์ จินตนา สุวิทวัส (2561) พยาบาลวิชาชีพต้องรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ยุคดิจิทัลเป็นเรื่องที่สำคัญมากในปัจจุบัน เนื่องจากการใช้สื่อสังคมออนไลน์ได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันของคนส่วนใหญ่ ทั้งในด้านการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูล และการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ป่วยและประชาชนทั่วไป สำหรับพยาบาลวิชาชีพ การรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์จึงไม่ใช่แค่การเข้าใจและใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยี แต่ยังต้องเข้าใจถึงข้อดีและข้อเสีย และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ที่อาจเกิดขึ้นในบริบทของการดูแลผู้ป่วย สอดคล้องกับ วิภาดา ขอเจริญ (2566) กล่าวว่า การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและความปลอดภัยเป็นประเด็นที่พยาบาลวิชาชีพต้องตระหนักถึงในการใช้สื่อไม่ว่าจะเป็นเพื่อการใช้งาน การจัดเก็บ ส่งต่อหรือเผยแพร่ข้อมูลและกิจกรรมใด ๆ ที่เกิดขึ้นกับข้อมูลผู้ป่วยในการสื่อสารระบบงานในโรงพยาบาลหรือเครือข่ายนั้น การปกป้องข้อมูลและเนื้อหาดิจิทัลด้านการพยาบาล การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัว การปกป้องอันตรายที่อาจเกิดขึ้นในสังคมดิจิทัลและปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (Personal Data Protection Act: PDPA) เป็นสำคัญ ถือเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

องค์ประกอบที่ 7 ด้านการการสร้างทีมแห่งความสำเร็จ (Building a successful team) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 7 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อองค์กรพยาบาลอย่างมากเนื่องจากการดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วยนั้นต้องอาศัยความร่วมมือในทีมสุขภาพ ได้แก่ แพทย์ พยาบาล เภสัชกร นักกายภาพบำบัด นักโภชนาการ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยการทำงานร่วมกันแบบสหสาขาวิชาชีพ และแม้แต่ในทีมการพยาบาลเองก็เช่นเดียวกันต้องมีทีมและผู้นำทีมในการวางแผนการตัดสินใจร่วมกันในการให้การพยาบาล การดูแลผู้ป่วย พยาบาลหัวหน้าเวรซึ่งเป็นผู้นำทีมต้องสามารถตัดสินใจและแก้ไขความขัดแย้ง การบริหารจัดการในทีม จัดสรรตามความสามารถ สร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานในทีมสุขภาพได้ สอดคล้องกับ พิริยา คงรอด (2563) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของคุณภาพบริการพยาบาลในหอผู้ป่วย เป็นการกระตุ้นให้ผู้บริหารทางการพยาบาลและทีมพยาบาล สร้างกระบวนการดำเนินงานที่มีความรู้หลักฐานเชิงประจักษ์ และวิธีการปฏิบัติการพยาบาลที่มีคุณภาพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพทั่วทั้งองค์กร ช่วยให้ประสิทธิผลของการทำงานออกมามากที่สุด และสามารถปรับปรุงงานได้อย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมให้คุณภาพบริการพยาบาลในหอผู้ป่วย บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ การทำงานร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพโดยมอบหมายและ

ประสานงานกัน ยังส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสภาพแวดล้อมเชิงบวกด้วย ผู้นำด้านการพยาบาล เช่น หัวหน้าพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้าเวร จะระบุช่องว่างในเวิร์กโฟลว์ รับรู้เมื่อเกิดภาระงานมากเกินไป สอดคล้องกับ พิมพ์วิมล ยงใจยุทธ และวัลภา อรัญนะภูมิ (2567) การส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติและการปรับตัวของทีมเพื่อตอบสนองต่อสภาพของผู้รับบริการที่เปลี่ยนแปลงไป การส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม เป็นคุณสมบัติของทีมที่ประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขององค์กร

คุณลักษณะของผู้นำทางการพยาบาลที่ดีในผู้นำทุกระดับโดยเฉพาะในยุคของความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การสื่อสารไร้พรมแดน การเปลี่ยนแปลงผันผวนและภาวะของโลกที่มีภาวะความเจ็บป่วยเรื้อรังที่มีแนวโน้มสูงขึ้น โรคระบาดที่รุนแรงส่งผลกระทบต่อระบบสาธารณสุขและบุคลากรทางการแพทย์โดยตรงทำให้ต้องปรับตัวให้เข้ากับยุคแห่งความผันผวนความไม่แน่นอน (VUCA Word) ที่เป็นการท้าทายของผู้นำที่มีภาวะผู้นำทางการพยาบาลในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารการเปลี่ยนแปลงในระบบบริการสุขภาพให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติ พิมพ์วิมล ยงใจยุทธ และวัลภา อรัญนะภูมิ (2567) สอดคล้องกับจิรารัตน์ พร้อมมูล (2568) กล่าวว่าปัจจัยสำคัญส่งผลทำให้องค์กรอยู่รอดและสามารถก้าวไปข้างหน้าในยุคที่มีการแข่งขันสูง การพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ก้าวกระโดด ทำให้องค์กรที่ไม่สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้นำทางการพยาบาลจำเป็นต้องพัฒนาความเป็นผู้นำในตนเองให้เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบตามความคาดหวังของสังคมและวิชาชีพ สามารถนำองค์การไปสู่เป้าหมายในการปฏิรูประบบบริการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ภายใต้ความเจริญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์กรวิชาชีพทางการพยาบาล ควรนำผลการวิจัยไปใช้กำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาสร้างแบบประเมินคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร ให้มีความเหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน เพื่อกำหนดคุณลักษณะของพยาบาลหัวหน้าเวร

1.2 ผู้บริหารทางการพยาบาลควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวรในหน่วยงาน โดยการจัดการฝึกอบรมให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถนำไปเป็นข้อมูลเพื่อกำหนด คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าเวร ในการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพเพื่อก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งพยาบาลหัวหน้าเวร หัวหน้าหอผู้ป่วย

1.3 พยาบาลวิชาชีพควรศึกษาทำความเข้าใจและพัฒนาคุณลักษณะผู้นำยุคดิจิทัลของตนเองให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาแบบประเมินคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร หัวหน้าหอผู้ป่วยต่อไป

2.2 ศึกษาวิจัยบริบทที่มีความความหลากหลายหรือเฉพาะเจาะจงในสถานบริการสุขภาพแต่ละระดับหรือในแต่ละบริบทว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร ตัวอย่างเช่น การศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลระดับปฐมภูมิและระดับตติยภูมิ

2.3 นำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาวิจัยรูปแบบอื่น เช่น การพัฒนาและตรวจสอบยืนยัน องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร เป็นต้น





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). *สรุปผลการสำรวจข้อมูลสถานภาพการรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศของประเทศไทย ปี พ.ศ. 2562*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2556). *กรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พ.ศ. 2556–2565*. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2552). *หลักสถิติ* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติพงษ์ พิพิชกุล. (2561). คุณภาพเครื่องมือแบบสอบถาม: Validity กับ Reliability. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 8(2).
- กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2561). *บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ* (น. 25–52). กรุงเทพฯ: สื่อตะวัน.
- ขวัญหล้า น้อยนวล. (2564). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุโขทัยเขต 2*. *วารสารโรงเรียนร้อยแก่นสาร*, 176–189.
- จินตนา สุวิทวัส. (2561). พยาบาลกับการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลด้านสุขภาพของผู้รับบริการ. *วารสารพยาบาลศาสตร์และสุขภาพ*, 41(3), 150–157.
- จิรัชญา เหล่าคมพฒณาจารย์. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมายวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล. *วารสารการแพทย์โรงพยาบาลอุดรธานี*, 28(3).
- จิรัชยา เหล่าเขตร์กิจ, อารีรัตน์ ขำอยู่, และเขมารดี มาสิงบุญ. (2561). ปัจจัยทำนายความสามารถในการตัดสินใจของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลเอกชน. *วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 26(2).
- จิรพล สังข์โพธิ์, สุวรรณ จันทิวาสารกิจ, และเสาวณีย์ อยู่ดีรัมย์. (2560). *ภาวะผู้นำในการบริหารยุคดิจิทัล: องค์การไอทีและองค์การที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิรารัตน์ พร้อมมูล, นรินทร์ จุลทรัพย์มสิรินทร์, ธนัญ อัมณพิสิษฐ์, อัฐกรณ์ สุทธิฉินวล, และกวรรณ ไชเพียล. (2568). *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*, 17(1), 345–362.
- ชมพูนุช ทิพย์พื้น, บุญพิชชา จิตต์ภักดี, ผ่องศรี เกียรติเลิศสนา. (2557). การพัฒนาโปรแกรมการเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นพยาบาลหัวหน้าเวร. *พยาบาลสาร*, 41(1), 145–157.

- ณิชามล พองน้ำ. (2557). *การศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล พฤติกรรมผู้นำ และการทำงานเป็นทีม ที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน* (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เนติยา แจ่มทิม, จารุวรรณ สอนองญาติ, และลักขณา ศิริถิกุล. (2564). คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันบรมราชชนก. *วารสารพยาบาลบรมราชชนนกุลพรรณบุรี*, 4(1), 95–103.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2563). *การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย: คุณสมบัตินิการวัดเชิงจิตวิทยา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปาริชาติ รัตนราช. (2563). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตพยาบาล. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. *วิจัยและประเมินผลอุบลราชธานี*, 9(1).
- ปราโมทย์ ถ่างกระโทก, อารี ชิวเกษมสุข, และสุภาส อังศุโชติ. (2562). การวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะดิจิทัลของพยาบาลวิชาชีพไทย. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 20(3), 277–278.
- พิมพ์จี มาลัยผ่อง. (2566). *คุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพที่เป็นเป้าประสงค์ของสภาการพยาบาล*. มหาวิทยาลัยมหิดล (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พิมพ์วิมล ยงใจยุทธ และวัลภา อรัญนะภูมิ, (2567). กลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาล ในศตวรรษที่ 21. *วารสารการพยาบาล*, 26(2), 136-150
- พีระพงษ์ มานะกิจ. (2562). กสทช. กับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี 5G เพื่อประโยชน์ทางการแพทย์. *วารสารวิชาการ กสทช.*, 33–38.
- ปรียา คงรอด, เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, และเบญจวรรณ พุทธิอังกูร. (2562). ผลของโปรแกรมการทำงานเป็นทีมต่อคุณภาพบริการพยาบาลของหอผู้ป่วย. *พยาบาลสาร*, 46(2), 131-141.
- พีรวิชญ์ คงเจริญ, และวีรพงษ์ พลนิกรกิจ. (2561). การรู้เท่าทันดิจิทัล: วิวัฒนาการ ความหมาย และการสังเคราะห์ทักษะ. *วารสารวิทยาการสารสนเทศและเทคโนโลยีประยุกต์*, 1(2), 72–81.
- พวงยุพา ยิ้มเจริญ, สมใจ พุทธาพิทักษ์, และพรศรี ศรีอัมภาพร. (2562). การพัฒนาบทบาทสู่การเป็นพยาบาลหัวหน้าเวร หน่วยศัลยกรรมเด็ก. *วารสารพยาบาลโรคหัวใจและทรวงอก*, 30(1).
- ภัทรชัย กิริตสิน. (2563). *ความท้าทายการพยาบาลในศตวรรษที่ 21*. สืบค้น 20 มกราคม 2565, จาก <https://ns.mahidol.ac.th/>

- ภัทรพิชชา ครุฑทางคะ, กษิติศ ครุฑทางคะ, จงจิตร รัยมธรรพพงษ์, และเต็มดวง บุญเปี่ยมศักดิ์. (2565). การเปรียบเทียบความรอบรู้ด้านดิจิทัลของพยาบาลวิชาชีพ. *วารสารพยาบาลสภาวิชาชีพไทย*, 15(2), 251-265.
- ภัทรรัตน์ ตันนุกิจ. (2562). การศึกษาสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร. *วารสารโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์*, 15(1), 14-22.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580*. เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก.ลงวันที่ 13 ตุลาคม 2561.
- ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ทรัพยากรสุขภาพ. (2565). *สรุปข้อมูลทรัพยากร*. สืบค้น 1 กันยายน 2565, จาก <http://gishealth.moph.go.th/healthmap/resource.php>
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *ระบบค้นหาคำศัพท์*. สืบค้น 1 กันยายน 2565, จาก <https://dictionary.orst.go.th/>
- รุ่งรัตน์ พลชัย. (2563). ภาวะผู้นำกับการบริหารในยุคดิจิทัล. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร.*, 1(3).
- ลาวัลย์ วัชรไทย์. (2564). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*.
- ลัดดาวัลย์ แดงเถิน. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย. *วารสารการพยาบาลและสุขภาพ*, 10(1), 189-199.
- วรรา เขียวประทุม. (2563). *องค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรหอผู้ป่วยศัลยกรรม*. โรงพยาบาลของรัฐระดับตติยภูมิ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- วรวัชร เทียมสุวรรณ, วัชรพล วิบูลย์ศรี, ศิโรจน์ ผลพันธ์, และเหม ทองชัย. (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21. *บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต*, 15(2).
- วรารักษ์ เจริญบุญ. (2559). ผลของโปรแกรมการเตรียมความพร้อมในการเป็นพยาบาลหัวหน้าเวร. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา*, 10(2), 111-124.
- ภัทรพิชชา ครุฑทางคะ, กษิติศ ครุฑทางคะ, จงจิตร รัยมธรรพพงษ์ และเต็มดวง บุญเปี่ยมศักดิ์. (2565). การเปรียบเทียบความรอบรู้ด้านดิจิทัลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งจังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารพยาบาลสภาวิชาชีพไทย*, 15(2), 251-265.
- ภัทรรัตน์ ตันนุกิจ. (2562). การศึกษาสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลกลาง. *วารสารโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์*, 15(1), 14-22.
- พริยา คงรอด. (2564). การทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์. *โรงพยาบาลหนองบัวลำภูวารสาร*. *พยาบาลสาร*, 46(2), 131-141.

ศิริพร สิงหนตร, จรวยพร ใจสิทธิ์, และวิชา เห็นแก้ว. (2560). ภาวะผู้นำการพยาบาลในศตวรรษ

21. *วารสารนเรศวรพยาบาล*, 10(1), 17-22

ศิริลักษณ์ ดีเลิศไพบุลย์, จาพญา มาเมืองบน, สกฤษฎา ตั้งกุลพิศพร, ทริยา คุณคุณคุณาเดช, อาภาภรณ์ นการพรสวัสดิ์, จินตณคติ วรรณวิจิตร และอารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2566) การพัฒนาความรอบรู้ด้านดิจิทัลของพยาบาลวิชาชีพ. *วารสารการพยาบาล*, 25(1), 70-79

สภาการพยาบาล. (2561). *ประกาศสภาการพยาบาลเรื่องสมรรถนะหลักของผู้สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก สาขาพยาบาลศาสตร์ หลักสูตรฝึกอบรมการพยาบาลขั้นสูงระดับบัณฑิตและได้รับบัณฑิตหนังสืออนุมัติแสดงความรู้ความชำนาญเฉพาะทางการพยาบาลและผดุงครรภ์และการพยาบาลเฉพาะทางสาขาพยาบาลศาสตร์*. สืบค้น 5 กันยายน 2565, จาก <https://www.tnmc.or.th/> [https://](https://www.tnmc.or.th/)

สมร เรื่องวราภรณ์ และสุชาดา ปราณีชัย. (2561). สมรรถนะสากลของวิชาชีพพยาบาล: สารที่จำเป็นสมรรถนะสากลของวิชาชีพพยาบาล วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม. *การประชุมวิชาการครบรอบ 25 ปี*. 2561, (262).

สุษณา รัตตะนี, จิตกานันท์ ศรีจักรโคตร. (2565). การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลศรีนครินทร์. *วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ*, 15(3), 114-122

สุภาวดี นพจุจินดา. (2553). องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2564). *โครงการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้ โครงการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ*. สืบค้น 15 กันยายน 2565, จาก <https://www.ocsc.go.th/DLPProject/mean-dlp>

สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2562). *หลักสูตรการเข้าใจดิจิทัลสำหรับพลเมืองไทย (Digital Literacy for Thai Citizens)*. สืบค้น 25 สิงหาคม 2565, จาก <https://itm.eg.mahidol.ac.th>

เสาวลักษณ์ จิรธรรมคุณ. (2552). *ถามและตอบ: การบริหารหอผู้ป่วย*. กรุงเทพฯ: ฮายาบุสะกราฟฟิค.

เสาวลักษณ์ ศรีโพธิ์, สุนทรี ชะชาตย์, และอุษณียาภรณ์ จันท. (2564). คุณลักษณะของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามอัตลักษณ์บัณฑิตวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุพรรณบุรี*, 3(1), 61-78

- Grove, S.J., L. Carlson, & M.J. Dorsch. (2007). Comparing the application of Integrated marketing communication (IMC) in magazine ads across product type and time. *Journal of Advertising*, 36(1), 37-54.
- Goleman, D.; Boyatzis R., & McKee, A. (2003). *Primal Leadership: Realizing the power of Emotional Intelligence*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Kassam I., Likert R., Nagle, L. & Strudwick, G. (2017). Informatics competencies for nurse leaders: Protocol for a scoping review. *BMJ open*, 7(12), e018855.
- Maria Joseph. (2019). *Factors Influencing Nurses' Attitudes towards Information Technology in Nursing Practice*. EUROPEAN ACADEMIC RESEARCH ISSN 2286
The method of constructing and attitude Scale. Attitude theory and measurement. New York: Wiley & Son.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Newbury Park, CA: sage.
- McClelland, D. (1973). Testing for competence rather than intelligence. *American Psychologist*, 28, 1-14.
- Ohio Nurse Association. (2016). *The Role of the RN as Charge Nurse*. Retrieved March, 1, 2020, from <http://ohnurses.org/wpcontent/uploads/2016/08/FINAL-NP-21-The-Role-of-the-RN-as-Charge-Nurse.pdf>
- Richard E. Boyatzis. (1982). The Competent Manager. A Model for Effective Performance. *Case Western Reserve University*, 2(643), 47-60.
- Shaw, T., Hines, M., & Kielly-Carroll, C. (2017). *Impact of digital health on the safety and quality of health care*. Sydney: ACSQHC.
- Sherman, R. O., Schwarzkopf, R., Kiger, A. J. (2013). What we learned from our charge nurses. *Nurse Lead*, 11, 34-39.
- Smith, B., & Sverdlov, A. (2018). Digital technology: The future is bright. *Clinical Pharmacology and Therapeutics*, 104(1), 9-11. doi:10.1002/cpt.1092
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York: McMillan

- Sullivan, L. (2017). *8 Skills Every Digital Leader Needs*. Retrieved November 2, 2024, from [https://www.cmswire.com/digital workplace/8-skills-every-digital-leader-needs/](https://www.cmswire.com/digital-workplace/8-skills-every-digital-leader-needs/)
- Thimbleby, H. (2013). Technology and the future of healthcare. *Journal of Public Health*, 2(3), 160-167.
- The American Association of Nurse Assessment Coordination (AANAC). (2014). Nursing leadership management & leadership styles. Retrieved November 19, 2024, from [https://www.aanac.org/docs/ white-papers/2013nursing-leadership management-leadership styles](https://www.aanac.org/docs/white-papers/2013nursing-leadership-management-leadership-styles)
- The Building a Digital Ready Workforce (BDRW) Program and Health Education England's Technology Enhanced Learning Program. (2017). *A Health and Care Digital Capabilities Framework*. Retrieved from Retrieved November 19, 2024, <https://www.hee.nhs.uk>
- World Health Organization. (2020). *Global diffusion of eHealth: making universal health coverage achievable: Report of the third global survey on eHealth*. Geneva: World Health Organization.
- Yuki. (1998). *Leadership in organizations*. Englewood Cliffs. New Jersey: Pearson Prentice - Hall.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก เอกสารที่ใช้สำหรับการวิจัย



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เรื่อง อนุมัติให้นิสิตระดับปริญญาโทดำเนินการทำวิจัย

ครั้งที่ ๐๑๗/๒๕๖๗

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้ นางสาวจิตร การาช รหัสประจำตัว ๖๔๐๖๐๖๖๖ นิสิตระดับปริญญาโท
หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล ดำเนินการทำวิจัย
ตามโครงร่างวิทยานิพนธ์ที่เสนอ

เรื่อง ภาษาไทย “คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไป
เขตสุขภาพที่ ๒”
ภาษาอังกฤษ “DESIRABLE LEADERSHIP CHARACTERISTICS IN THE DIGITAL AGE OF
NURSES ON DUTY GENERAL HOSPITAL, HEALTH REGION 2”
โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรรัตน์ หรือตระกูล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(รองศาสตราจารย์ ดร.กรรณกาญจน์ ชูทิพย์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อควบคุมการทำวิทยานิพนธ์
ระดับปริญญาโท

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ของนิสิตระดับปริญญาโท ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยมีคุณภาพและ
มาตรฐานสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และเป็นไปตามข้อ ๒๗ (๒) (ก)
แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยนเรศวร ว่าด้วยการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนเรศวร พ.ศ. ๒๕๓๓
บัณฑิตวิทยาลัย จึงแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ของ นางชฎิกร การราช
รหัสประจำตัว ๖๔๐๘๐๒๖๖ สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล ดังต่อไปนี้

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรรัตน์ หรือตระกูล ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ให้อาจารย์ที่ปรึกษาดำเนินการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยนเรศวร
เรื่อง แนวปฏิบัติในการทำวิทยานิพนธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(รองศาสตราจารย์ ดร.กรรณกาญจน์ ชูทิพย์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มอบปริญญาบัตรออนไลน์ให้บัณฑิต

จุติกร การราช

ได้รับมอบหมายจากอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตั้งแต่วันที่ 17 สิงหาคม 2564

ผ่านระบบออนไลน์ โดยใช้โปรแกรม Microsoft Teams

(ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูริย์ มณีรัตน์)

อธิการบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Thoi MOOC
 Thailand Massive Open Online Course Platform

แพลตฟอร์มเพื่อการเรียนรู้ออนไลน์ตลอดชีวิต | กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

จุติกร การราช

ได้ผ่านการเรียนออนไลน์ตามเกณฑ์การวัดผลในรายวิชา

จรรยาบรรณการวิจัยในมนุษย์เบื้องต้น (5 ชั่วโมงการเรียนรู้)

พัฒนารายวิชาโดย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

รศ.ดร.พัชรภรณ์ สุดชาภา
 เลขาธิการและกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ Panel 1 & 3
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

นายแพทย์สมบูรณ์ ดันสุภะสวัสดิ์กุล
 ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ Panel 1 & 3
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วนาวิทย์ ลาดี
 ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ Panel 2
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มร.ชุดที่ 1 และ ศูนย์วิจัยทางคลินิก คณะแพทยศาสตร์

ประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

ชูจิตร การราช

ได้ผ่านการอบรมหลักสูตร GCP online training (Computer based)

“แนวทางการปฏิบัติการวิจัยทางคลินิกที่ดี (ICH-GCP:E6(R2))”

ประกาศนียบัตรฉบับนี้มีผลตั้งแต่วันที่ 02 ตุลาคม 2564 ถึงวันที่ 02 ตุลาคม 2566

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ไพฑูริย์ ชัยศรีวนสิงห์)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มร.ชุดที่ 1

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์สมนึก มิ่งพรหมมา)

รองคณบดีฝ่ายวิจัย



COA No. 016/2023

IRB No. P2-0281/2566



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
 99 หมู่ 9 ตำบลท่าโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก 65000 เบอร์โทรศัพท์ 05596 8752

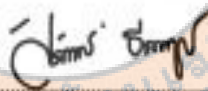
เอกสารรับรองโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

ชื่อโครงการ : ศูนย์ชะลอวัยที่พึ่งประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวก้าวหน้า โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 2
 ผู้วิจัยหลัก : นางจุติกร การราช
 สังกัดหน่วยงาน : คณะพยาบาลศาสตร์
 วิธีทบทวน : การพิจารณาแบบเร่งรัด (Expedited Review)
 รายงานความก้าวหน้า : ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี หรือส่งรายงานฉบับสมบูรณ์หากดำเนินโครงการเสร็จสิ้นก่อน 1 ปี

เอกสารรับรอง

1. PF-01 Submission for Post Approval Report เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 11 มกราคม 2568

ลงนาม: 
 (รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริลักษณ์ ชีระภุช)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
 กลุ่มสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์เทคโนโลยี มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
 มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

วันที่รับรอง : 11 มกราคม 2567
 วันหมดอายุ : 11 มกราคม 2568
 วันที่รับรองต่อเนื่องครั้งที่ 1 : 11 มกราคม 2568
 วันที่หมดอายุการรับรองครั้งที่ 1 : 11 มกราคม 2569

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)



ที่ อว ๐๖๐๓.๐๒/๐๓๓๔

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอมือเืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๓๐ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ try - out)

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๒ ฉบับ

ด้วย นางจุติกร การราช รหัสประจำตัว ๖๔๐๖๐๖๖๖ นิสิตรดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ ๒" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรรัตน์ หรือตระกูล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นิสิตรมีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ try out) จากหน่วยงานของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นามคม)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๕๖-๘๘๓๔

โทรสาร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๖

๒. นางจุติกร การราช

ที่ ๒๖ ๐๖๐๓.๐๒๖/ว ๐๓๗๒



กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
 เลขที่รับ 5967
 วันที่รับ ๑๙ ส.ค. ๒๕๖๗
 เวลา ๑๑.๐๐ น.

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
 อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๓๐ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอุ้มผาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ (๑ ชุด/๑ (วิจัย))

ด้วย นางจุติกร การราช วรสประจำตัว ๒๕๐๖๐๖๖๖ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล ซึ่งกิตติบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของบุคลากรพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ ๒" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรวัฒน์ หรือตระกูล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน บัณฑิตวิทยาลัย จึงได้ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะส่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ หรือเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

เรียน ผู้อำนวยการ

☒ เปรตพร☐ อนุมัติ☐ อนุมัติ☐ เพื่อดำเนินการ☒ มอบหมายผู้แทน☐ การพิจารณา

อื่นๆ

การพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามย์ นาอุดม)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

๐๖

วันที่ ๑๙ ส.ค. ๒๕๖๗

วัน

วันที่ ๑๙ ส.ค. ๒๕๖๗

วัน

วันที่ ๑๙ ส.ค. ๒๕๖๗

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๕๖-๘๘๐๘

โทรสาร ๐-๕๕๕๖-๘๘๐๖

๒. นางจุติกร การราช

โทร ๐๙ ๓๐๒๘ ๔๖๖๕

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอุ้มผาง
 สืบเนื่องด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
 ขอความอนุเคราะห์ให้ทางวิชาการ การ
 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลวิทยานิพนธ์
 เห็นสมควรให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการต่อ
 (นางอุไรวรรณ รุ่งคำ)
 หัวหน้าศูนย์การพยาบาล

๑๙/๐๘/๒๕๖๗
 ๑๙/๐๘/๒๕๖๗
 ๑๙/๐๘/๒๕๖๗

ที่ อว ๐๖๐๓.๐๒/ว ๐๓๓๒

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๓๐ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศรีสังวร จังหวัดสุโขทัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน.....๒.....ฉบับ

ด้วย นางจุจิตร การาช รหัสประจำตัว ๖๕๐๖๐๖๖๖ นิสิตรดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารทางการแพทย์ สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรรัตน์ หรือตระกูล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นาอุดม)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

1. อาจารย์ ดร. รุ่งทิวา บุญประคม อาจารย์พยาบาล กลุ่มวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. อาจารย์กมลรัตน์ วงษ์จันทร์หาญ อาจารย์พยาบาล กลุ่มวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
3. อาจารย์ ดร. แสงเดือน อภิตนวงศ์ อาจารย์พยาบาล กลุ่มวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

รายนามผู้เชี่ยวชาญ (Key Informant) ผู้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

1. อาจารย์นันท์รัตน์ ศรีวัชรากุล นักวิชาการชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานพัฒนาระบบสารสนเทศทางการแพทย์และวิเทศสัมพันธ์ กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
2. รองศาสตราจารย์ ดร. ทิพรรัตน์ สิทธิวงศ์ อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา
3. อาจารย์ ดร. ปวงกมล ฤๅษณบุตร อาจารย์พยาบาลคณะพยาบาลศาสตร์ ภาควิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ มหาวิทยาลัยนเรศวร
4. นายแพทย์พงศ์ฤๅษ เนียมหุ่น นายแพทย์เชี่ยวชาญ ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ (พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ) โรงพยาบาลสุโขทัย
5. แพทย์หญิงญาดา ศุภสิทธิ์ นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านพัฒนาศักยภาพบุคคล โรงพยาบาลสุโขทัย

ขั้นตอนที่ 2

แบบสอบถามงานวิจัย (Closed - ended questionnaire)

1. รองศาสตราจารย์ ดร. อารี ชิวเกษมสุข อาจารย์สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
2. รองศาสตราจารย์ ดร. รุจโรจน์ แก้วอุไร อาจารย์ภาควิชาเทคโนโลยีและการสื่อสาร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
3. รองศาสตราจารย์ ดร. ภก. ลีรัตน์ อนุรัตน์พานิชย์ อาจารย์ประจำคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สหทัย รัตนจรรย์ อาจารย์สาขาบริหารทางการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นลินี เกิดประสงค์ อาจารย์สาขาบริหารทางการพยาบาล
คณะพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสภธรรม์ประชารักษ์



ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร
โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 2

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 2
2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้จำแนกเป็น 2 ส่วนคือ
 - ส่วนที่ 1. สถานภาพทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์
 - ส่วนที่ 2. คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 2

ข้อมูลนิสิต

นางจุจิตร การาช

นิสิตในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารทางการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร

ที่ทำงาน โรงพยาบาลสุโขทัย 2/1 ม 12 ต.บ้านกล้วย อ.เมือง จ.สุโขทัย

โทร. 0910284265 (มือถือ) 055-611333 ต่อ 1500 (ที่ทำงาน)

วันที่สัมภาษณ์.....เดือน.....พ.ศ.....เริ่มสัมภาษณ์เวลา.....น.

ส่วนที่ 1 สถานภาพผู้ให้สัมภาษณ์

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. อายุปี
3. คุณวุฒิการศึกษาสูงสุด โปรดระบุ

.....

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 2

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร ด้านบุคลิกภาพควรเป็นอย่างไรตามความคิดเห็นของท่าน

.....

.....

2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านความรู้ความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวรตามความคิดเห็นของท่านควรเป็นอย่างไร

.....

.....

3. ท่านคิดว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านการเป็นผู้นำทีมในบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรควรเป็นอย่างไร

.....

.....

4. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพยุคดิจิทัล

.....

.....

5. ท่านคิดว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลหัวหน้าเวรเป็นอย่างไร

.....

.....

6. ท่านคิดว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าเวรด้านความยืดหยุ่นทางพฤติกรรมในยุคดิจิทัล เช่น การเคารพในความแตกต่างของบุคคลควรเป็นอย่างไร

.....

.....

7. ท่านคิดว่าคุณลักษณะผู้นำด้านการบริหารจัดการของพยาบาลหัวหน้าเวรเป็นอย่างไร

.....

.....

8. ท่านคิดว่าคุณลักษณะผู้นำทางการพยาบาลของพยาบาลหัวหน้าเวรด้านการมีวิสัยทัศน์ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

9. ท่านคิดว่าคุณลักษณะผู้นำทางการพยาบาลด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจเชิงจริยธรรม ของพยาบาลหัวหน้าเวรเป็นอย่างไร

.....

.....

10. ท่านคิดว่าคุณลักษณะผู้นำทางการพยาบาลของพยาบาลหัวหน้าเวรด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นอย่างไร

.....

.....

11. ความคิดเห็นอื่น ๆ

.....

.....



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การเป็นหัวหน้าเวร เพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลประกอบการวิจัยเรื่องคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 2
2. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร จึงใคร่ขอความกรุณาท่านได้โปรดตอบคำถามที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด คำตอบของท่านมีค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัย ข้อมูลเหล่านี้จะไม่มีการเปิดเผยต่อการใช้งานของท่านแต่ประการใด
3. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ส่วน ได้แก่
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 2


(นางจุจิตร การาช)

นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ข้อมูลนิสิต

นางจุจิตร การาช

นิสิตในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร

ที่ทำงาน โรงพยาบาลสุโขทัย 2/1 ม 12 ต.บ้านกล้วย อ.เมือง จ.สุโขทัย

โทร. 0910284265 (มือถือ) 055-611333 ต่อ 1500 (ที่ทำงาน)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความหรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับความเป็นจริง

1.. เพศ

() 1 ชาย

() 2 หญิง

2. ปัจจุบันท่านอายุปีเดือน

3. อายุงานในตำแหน่งหัวหน้าเวร.....ปีเดือน

4. วุฒิทางการศึกษาสูงสุด

() ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

() สูงกว่าปริญญาตรี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็น คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร
โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 2

นิยามศัพท์เฉพาะ

พยาบาลหัวหน้าเวร หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้าเวรมีหน้าที่
นำทีม ด้านบริหาร บริการ วิชาการ ในการให้การพยาบาลโดยใช้อำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
เพื่อให้ทีมการพยาบาลให้บริการอย่างมีคุณภาพ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง ลักษณะที่ดีและมีความเหมาะสมที่ต้องการให้เกิดขึ้น
เพื่อให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคการพัฒนาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้งานแทนเครื่องมือแบบเก่า
พร้อมกับการพัฒนาเทคโนโลยีด้านการสื่อสารมาเชื่อมโยงเครื่องคอมพิวเตอร์เป็นระบบเครือข่าย
อินเทอร์เน็ตสามารถส่งข้อมูลไปทั่วโลกได้อย่างรวดเร็วอย่างไร้ขีดจำกัด และมีการพัฒนาแอปพลิเคชัน
หลากหลายรูปแบบมาใช้ประโยชน์ในการทำงานให้เป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็วมีประสิทธิภาพ

คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร หมายถึง ลักษณะที่ดีและ
มีความเหมาะสมที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับพยาบาลหัวหน้าเวรที่ต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำทีมในการให้การ
ดูแลผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพและปลอดภัย รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี
ดิจิทัลและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลต่างๆได้เหมาะสม

คำชี้แจง: ข้อความต่อไปนี้ เป็นการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์
ในยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวรตามความคิดเห็นของท่าน โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ท่านเห็น
ว่าเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่านเพียงคำตอบเดียวในแต่ละคำถามให้เลือก 5 คำตอบ ซึ่งมีระดับ
การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุดกับข้อรายการดังกล่าว
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมากกับข้อรายการดังกล่าว
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลางกับข้อรายการดังกล่าว
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อยกับข้อรายการดังกล่าว
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยมากกับข้อรายการดังกล่าว

กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านว่าข้อรายการดังกล่าวควรมีในระดับใดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร

คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. บุคลิกภาพดี					
2. มีความมั่นใจ					
3. ยิ้มแย้มแจ่มใส					
4. เป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน เข้าถึงง่าย					
5. มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับผู้ร่วมงาน					
6. มีความสนใจใฝ่รู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ					
7. สามารถปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เหมาะสม					
8. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ และบุคคลทั่วไป					
9. มีความรับผิดชอบ					
10. โปร่งใส ตรวจสอบได้					
11. มีความรอบรู้ในงานของตนเองด้านเทคโนโลยีดิจิทัล					
12. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานด้านการพยาบาล					
13. มีความรู้ในการใช้ฐานข้อมูลระบบคอมพิวเตอร์ของโรงพยาบาล และงานที่ปฏิบัติ					
14. เลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ					
15. มีความรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ และเลือกใช้ได้กับการพยาบาล					

คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
16. นำสารสนเทศเกี่ยวกับข้อมูลตัวชี้วัด ข้อมูลจากเวชระเบียนมาใช้ในการบริหาร การปฏิบัติการพยาบาล การศึกษา และการวิจัย					
17. ใช้ฐานข้อมูลของโรงพยาบาลมาวิเคราะห์ปัญหาผู้รับบริการ/ปัญหาทางการพยาบาล					
18. ใช้ระบบคอมพิวเตอร์ของโรงพยาบาล ที่เชื่อมโยงข้อมูลไปยังหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้					
19. มีความรอบรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถตอบคำถามบุคลากรในทีมการพยาบาลได้					
20. เป็นผู้นำที่ดีในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
21. เป็นผู้นำทีมในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้งานได้เหมาะสม					
22. เป็นผู้นำทีมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดูแลรักษาพยาบาล ปฏิบัติการพยาบาล ร่วมกับแพทย์ และสหสาขาวิชาชีพ					
23. มีทักษะในการประเมินอาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยที่อยู่ในความดูแล					
24. สร้างแรงจูงใจในการทำงานกับทีมการพยาบาล					
25. เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ และสนับสนุน ส่งเสริมทีมให้เกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน					
26. บันทึกทางการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินคุณภาพโดยใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล					
27. แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศด้านสุขภาพ โดยใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล					
28. ใช้เทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือสนับสนุนการให้การรักษายาบาล การดูแลผู้ป่วย					
29. ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารกับทีมการดูแลเช่น แอปพลิเคชันไลน์ อีเมลล์					
30. นำเสนอข้อมูลวิชาการ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล					

คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
31. เชี่ยวชาญในการใช้งานคอมพิวเตอร์					
32. นำข้อมูลสารสนเทศทางการพยาบาลมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล					
33. นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการระบบงานที่ซ้ำซ้อน					
34. ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสืบค้นข้อมูลทางวิชาการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลที่ทันสมัย					
35. ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาคุณภาพหน่วยงาน					
36. ส่งเสริม สนับสนุนให้ทีมพยาบาลพัฒนางานด้านวิชาการ					
37. มีความรู้ในการพัฒนางานให้เกิดคุณภาพที่ต่อเนื่อง เช่น CQI งานวิจัย					
38. ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ในการสอนงานจัดทำเอกสารทางวิชาการ และการจัดการความรู้					
39. สื่อสารกับทีมการดูแลผู้รับบริการชัดเจน ตรงประเด็น					
40. สื่อสารในทีมต่างช่วงวัยได้เหมาะสม					
41. สื่อสารองค์ความรู้ใหม่ๆ ในการดูแลรักษาพยาบาล					
42. ติดต่อสื่อสารกับทีมการดูแลอย่างมีประสิทธิภาพ					
43. เป็นผู้นำที่สามารถสื่อสารให้ผู้ตามหรือทีมปฏิบัติตามได้					
44. มีความยืดหยุ่น ในสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจในการจัดการบริการผู้ป่วย					
45. รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
46. มีความยืดหยุ่น จัดการสถานการณ์ได้เหมาะสม					
47. เปิดรับความคิดเห็นใหม่ๆ จากคนต่างช่วงอายุ					
48. มีส่วนร่วมในการบริหารความขัดแย้งกับทีมสหสาขาวิชาชีพ					
49. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารอัตรากำลังเหมาะสมกับภาระงาน					
50. ใช้ข้อมูลสารสนเทศในการมอบหมายงานทีมพยาบาลตรงกับความรู้ความสามารถ					
51. ประเมินสถานการณ์เพื่อให้บริการรวดเร็วทันเวลา					

คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
52. ประเมินและป้องกันการเกิดความเสี่ยงในระหว่างปฏิบัติงาน					
53. บริหารจัดการอุปกรณ์เครื่องมือ ในการทำงานเหมาะสมเพียงพอ พร้อมใช้งาน					
54. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร					
55. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานด้านการพยาบาล					
56. มีความรอบรู้ในงานสามารถตอบคำถามผู้รับบริการและญาติได้					
57. เลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ					
58. นำวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน					
59. มีมุมมองทางด้านการจัดการทางการแพทย์พยาบาลที่ทันสมัย					
60. มีทักษะนำความรู้และวิธีการใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ					
61. กล้าตัดสินใจ กำหนดเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ขององค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง					
62. จัดการปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมได้					
63. มีความสามารถในการเจรจาไกล่เกลี่ย					
64. จัดการความขัดแย้งด้านจริยธรรมด้วยความเป็นกลาง					
65. สามารถประเมินความเสี่ยงด้านจริยธรรม					
66. จัดการความเสี่ยงด้านจริยธรรมเหมาะสม					
67. รู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์					
68. มีความไวต่อประเด็นจริยธรรม					
69. มีความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม					
70. มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน					
71. เป็นผู้นำในการนำหลักจริยธรรม และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน					

คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
72. ให้คำแนะนำทีมการพยาบาลในการใช้สื่อสังคม ออนไลน์ เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิ์ ตามกฎหมายคุ้มครองส่วนบุคคล					
73. ปฏิบัติการพยาบาลเป็นองค์รวม โดยใช้กระบวนการพยาบาลครอบคลุมทั้ง 4 มิติ					
74. นำเทคโนโลยีการสื่อสารมาใช้โดยยึดหลักกฎหมาย ข้อมูลส่วนบุคคลและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง					

ขอขอบคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ชูจิตร การราช



ตาราง 13 แสดงผลการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าเวร

	Stodill (1974)	Maquis, & Huston (1996)	ศิริพร และคณะ (2560)	ลัดดาวัลย์ แดงเงิน (2560)	ปาริชาติ รัตราช (2563)	เนติยา แจ่มเกิด (2564)	พินา คนกาญจน์ (2564)	ศิริลักษณ์ ดีเลิศ ไพบุลย์ และคณะ (2566)	ปราโมทย์ ถ่างกระโทก (2561)	อมรทิพย์ อังกูรวัชร วัฒน และคณะ	
บุคลิกภาพนำเคารพ	✓	✓			✓						
นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ		✓							✓		
- การเชื่อมั่นในตนเอง	✓										
- กระตือรือร้น	✓										
- ด้านมนุษยสัมพันธ์	✓										
- ฉลาด มีไหวพริบ มี	✓										
วิจารณ์ญาณ รู้จักคิด											
พูดจาคล่องแคล่ว ไพเราะ											
- ด้านความเชื่อ ที่ศรัทธา	✓	✓						✓			
ความมั่นคงทางอารมณ์					✓						
- ความซื่อสัตย์			✓						✓		
- ศีลธรรมจรรยา			✓								
- ควบคุมอารมณ์ได้ใน		✓									
สถานการณ์วิกฤต											
- ตระหนักรู้ตนเอง	✓		✓						✓		

1. ด้านบุคลิกภาพ

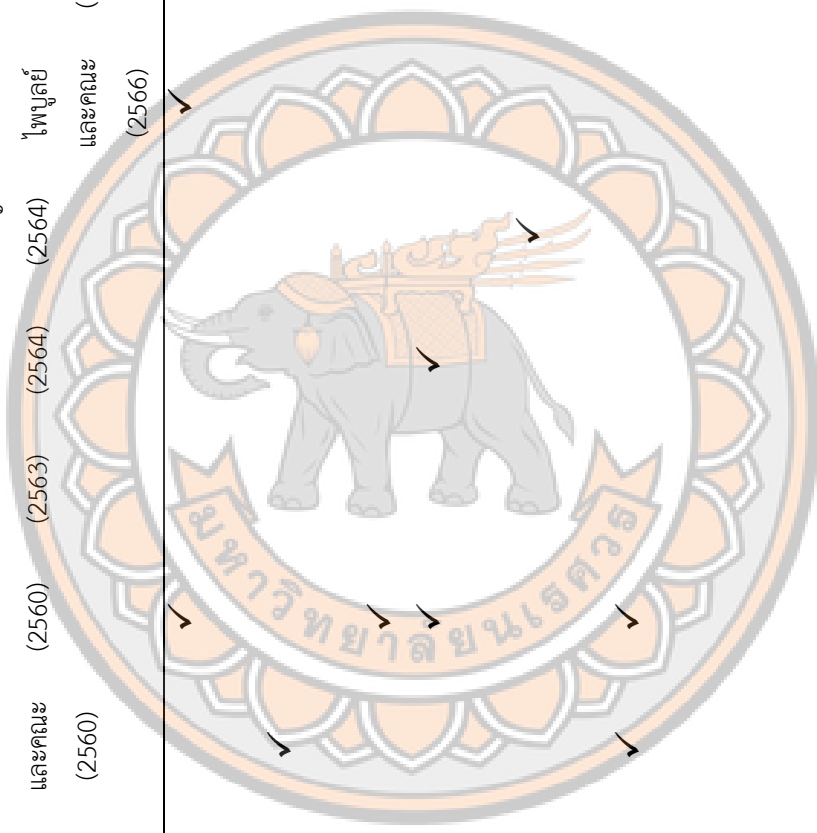
Stodill (1974)	Maquis, & Huston (1996)	ศิริพร และคณะ (2560)	ลัดดาวัลย์แดงเงิน (2560)	ปาริชาติ รัตราช (2563)	เนติยา แจ่มเกิด (2564)	พิชา คนกาญจน์ (2564)	ศิริลักษณ์ ตีเลิศไพบุลย์ และคณะ (2566)	ปราโมทย์ ถ่างกระโทก (2561)	อมรทิพย์ อังกูรภัคร วัฒนวิเศษ และคณะ
✓	✓	✓							
- ความรับผิดชอบ									
- ทักษะทางคอมพิวเตอร์		✓					✓		2. ด้านความรู้
- ทักษะการเป็นพยาบาล		✓					✓		✓
- ทักษะทางด้านการใช้เทคโนโลยี		✓							✓
- ทักษะทางด้านเทคโนโลยี การวิจัย									✓
- สมรรถนะด้านเทคโนโลยี									✓
- การสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ									✓
- สมรรถนะดิจิทัล									✓
- ด้านทักษะด้านเทคโนโลยี									✓
- รู้จักนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในองค์กร									✓
- ด้านภาวะผู้นำ	✓	✓					✓	✓	

Stodill (1974)	Maquis, & Huston (1996)	ศิริพร สิงหนธร และคณะ (2560) (2566)	ลัดดาวัลย์ แดงเงิน (2560)	ปาริชาติ รัตราช (2563)	เนติยา แจ่มเกิด (2564)	พิชา คนกาญจน์ (2564)	ศิริลักษณ์ ดีเลิศ ไพบุลย์ และคณะ (2566)	ปราโมทย์ ถ่างกระ โทก (2561)	อมรทิพย์ อังกูรภัทร วัฒน์ และคณะ
- ทักษะการคิดของผู้นำทางการพยาบาล	✓								
- การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation)	✓								
- ภาวะผู้นำในการดำเนินงาน	✓								
- ผู้นำต้องมีสติปัญญา (Intelligence) มีความรู้ดี	✓								
- ความสามารถในการปรับตัว รู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้า มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์									
- ด้านความสามารถ (Ability) มีความสามารถในการขอความร่วมมือ									

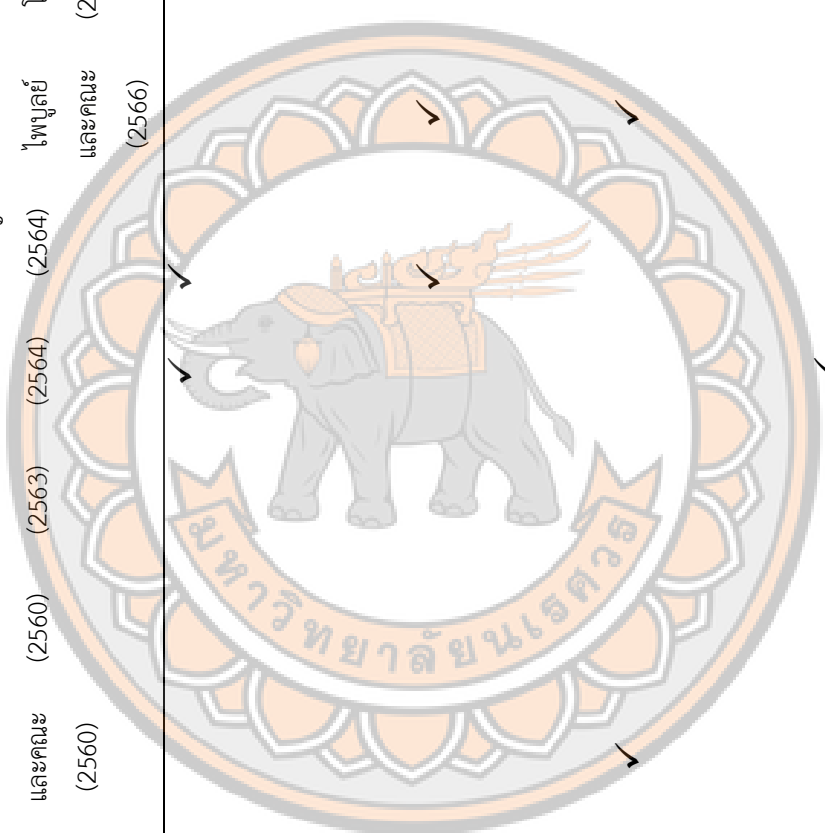
3. ด้านผู้นำทีม

Stodill (1974)	Maquis, & Huston (1996)	ศิริพร และคณะ (2560)	กัตตาวัลย์ แดงเถิน (2560)	ปาริชาติ รัตราช (2563)	เนติยา แจ่มเกิด (2564)	พิชา คณาภรณ์ (2564)	ศิริลักษณ์ ดีเลิศ ไพบุลย์ และคณะ (2566)	ปราโมทย์ อมรทิพย์ อังกูรภัทร วัจน์ และคณะ
- มิติภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) ผู้นำในองค์กรให้การสนับสนุนบุคลากร		✓			✓		✓	
- มีความรู้ตรงประเด็นกับงาน (job-relevant knowledge) และความรู้ขั้นพื้นฐานของการรับรู้ (cognitive complexity)		✓			✓		✓	4. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ยุดิจิทัล
- พัฒนาความรู้ประสบการณ์การปฏิบัติการพยาบาล		✓			✓		✓	
- สมรรถนะความรู้เชิงวิชาการ			✓					
- สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล				✓		✓		

Stodill	Maquis, & Huston (1996)	ศิริพร และคณะ (2560)	ลัดดาวัลย์แดงเงิน (2560)	ปาริชาติรัตราช (2563)	เนติยาแจ่มเกิด (2564)	พิชาคนกาญจน์ (2564)	ศิริลักษณ์ดีเลิศ ไพบุลย์ และคณะ (2566)	ปราโมทย์ ถ่างกระโทก (2561)	อมรทิพย์ อังกูรภัคร วัจน์ และคณะ
- สมรรถนะด้านเทคนิค เชิงวิชาชีพ -ด้านการสื่อสาร สัมพันธภาพ -สมรรถนะด้านการสื่อสาร -ทักษะด้านการสื่อสาร -มิติการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational communication) -ความสามารถด้านความยืดหยุ่นพฤติกรรมและความอ่อนไหวทางรู้วัฒนธรรม -การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล)ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น									
✓ 5. ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 6. ด้านความยืดหยุ่นทางพฤติกรรม									



[illegible]

Stodill (1974)	Maquis, & Huston (1996)	ศิริพร และคณะ (2560)	ลัดดาวัลย์แดงเงิน (2560)	ปาริชาติรัตราช (2563)	เนติยาแจ่มเกิด (2564)	พิชาคนกาญจน์ (2564)	ศิริลักษณ์ดีเลิศ ไพบุลย์ และคณะ (2566)	ปราโมทย์ ถ่างกระโทก (2561)	อมรทิพย์ อังกูรภัคร วัธนุ และคณะ
									
- ด้านมิติวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ทันสมัย ยอมรับการเปลี่ยนแปลง - กล้าตัดสินใจ กำหนดเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ขององค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง - สามารถประเมินความเสี่ยงและการจัดการด้านจริยธรรม - ด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ - ทักษะการตัดสินใจ									
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9. ด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจเชิงจริยธรรม

[illegible]

[illegible]

คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร				
โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 2				
ชื่อค้นพบจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ				
ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5
คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร	เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อเฝ้าระวังและป้องกันการเกิดอันตราย	เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อเฝ้าระวังและป้องกันการเกิดอันตราย	ทีม ผู้ตาม ให้มีเป้าหมายร่วมกัน	เปลี่ยนแปลงต่างๆ เพื่อเฝ้าระวังและป้องกันการเกิดอันตราย
			เป้าหมายร่วมกัน	22. เป็นผู้นำทีมในการนำเทคโนโลยีมาใช้
				23. มีความสามารถในการ Engagement (การมีส่วนร่วม) ของทีม ผู้ตามให้มีเป้าหมายร่วมกัน
				24. การสร้างความเชื่อมั่นให้กับคนที่อยู่ในทีมใหม่
				สามารถที่จะบรรลุเป้าหมายหรือจุดประสงค์ตามที่ตั้งไว้
				25. ผู้นำต้องอาศัยอยู่ตลอดเวลาแล้วอะไรที่มันเหมาะสมกับเราหัวหน้าหรือหัวหน้าเวรก็จะต้อง

ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์เชิงจิตวิทยาของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 2					
ข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ					
ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5	
คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์เชิงจิตวิทยาของพยาบาลหัวหน้าเวร					
4. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	- มีความพร้อมในการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา	- มีทัศนคติที่ดีในการพัฒนาตนเองก็คือต้องเป็นบุคคลที่พร้อมจะเรียนรู้ตลอดเวลา - สามารถสืบค้นข้อมูล การดูแลรักษาใหม่ ๆ เสมอ เพื่อสื่อสารให้ทีม	- ยอมรับที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ไปตลอดไม่ว่าจะเป็นเรื่องของ Digital information เรื่องของ Digital Health - การพัฒนางานของตัวเองในงานประจำในหน่วยงานในหอผู้ป่วยหรือแม้กระทั่งการส่งเสริมเรื่อง - ความก้าวหน้าในด้านวิชาการของคนในวิชาชีพเอง - การพัฒนาตัวเองเพื่อใช้งานเทคโนโลยีที่	- มีความเชี่ยวชาญในเรื่องของวิชาการแล้ว - ทัศนคติที่ดีในการพัฒนาตนเองก็คือต้องเป็นบุคคลที่พร้อมจะเรียนรู้ตลอดเวลา - ต้องมีความรู้เฉพาะเจาะจงวิชาชีพ - มีความรู้พื้นฐานเบื้องต้นที่ดีที่จะสามารถแก้ไขปัญหาก็ได้ - พัฒนางานเองให้มี - ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล - เหมือนอาชีพอื่น ๆ	- เป็นคนที่เลือกเลือกสรรเพื่อเอาเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ - 26. มีความพร้อมในการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา - 27. มีทัศนคติที่ดีในการพัฒนาตนเองก็คือต้องเป็นบุคคลที่พร้อมจะเรียนรู้ตลอดเวลา - 28. สามารถสืบค้นข้อมูล การดูแลรักษาใหม่ ๆ เสมอ เพื่อสื่อสารให้ทีม - 29. การพัฒนางานของตัวเองในงานประจำในหน่วยงานในหอผู้ป่วยหรือแม้กระทั่งการส่งเสริมเรื่องความก้าวหน้าในด้าน

คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร					
ประสงค์ยุคดิจิทัลของพยาบาลหัวหน้าเวร					
โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 2					
ข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ					
ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5	สรุป
5. ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ - มีความสามารถในการสื่อสารกับทีมผู้ป่วยและญาติ สหสาขาวิชาชีพ - มีความสามารถในการสื่อสารข้อมูลที่เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับโรค การดูแลรักษา การใช้เทคโนโลยีในการดูแลรักษา ให้กับ - การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจากการใช้เทคโนโลยี - การสื่อสารชัดเจนไม่สูญเสียอย่างต่อเนื่องติดตามผลของการสื่อสารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการสื่อสารด้วยเทคโนโลยี - การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่าง Generation - ทักษะการสื่อสาร การสื่อสารที่ดี 33. มีความสามารถในการสื่อสารกับทีม ผู้ป่วยและญาติ สหสาขาวิชาชีพ 34. มีความสามารถในการสื่อสารข้อมูลที่เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับโรค การดูแลรักษา การใช้เทคโนโลยีในการดูแลรักษา ให้กับ					

ผลการสัมภาษณ์ผู้นำที่พึงประสงค์ผู้คิดจิตใจของพยาบาลหัวหน้าเวร					
โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 2					
ข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ					
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	
6. ด้านความยืดหยุ่นทางพฤติกรรม	- รับฟังความแตกต่างระหว่างเงินเนอเรน - มีความยืดหยุ่น - เปิดรับความคิดเห็นใหม่ ๆ	- ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมทีม	- มีความยืดหยุ่น - มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง Generation	- การสร้างสภาพแวดล้อมของการทำงานที่เป็นมิตร	- ต้องมีความยืดหยุ่นในการจัดการข้อบกพร่องของคุณธรรมจริยธรรม - ฟังความคิดเห็นของคนในที่ทำงานแล้วมาตัดสินใจเราทำงานร่วมกัน - ยอมรับในความแตกต่างของคนอื่นมากกว่าเอาความคิดเห็นของตนเอง
สรุป					
38. รับฟังความแตกต่างระหว่างเงินเนอเรน 39. มีความยืดหยุ่นเปิดรับความคิดเห็นใหม่ ๆ 40. มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง Generation 41. การสร้างสภาพแวดล้อมของการทำงานที่เป็นมิตร 42. ต้องมีความยืดหยุ่นในการจัดการข้อบกพร่องของคุณธรรมจริยธรรม 43. ฟังความคิดเห็นของคนในที่ทำงาน แล้วมาตัดสินใจเราทำงานร่วมกัน					

คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของบุคลากรหัวหน้าเวร				
ประสงค์คุณลักษณะของ				
พยาบาลหัวหน้าเวร				
ข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ				
ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5
	- จัดการความเสี่ยงด้านจริยธรรมเหมาะสม	- แพทย์ พยาบาล และสหสาขาวิชาชีพ - จัดการความเสี่ยงด้านจริยธรรมเหมาะสม - ความไวต่อประเด็นจริยธรรม - มีความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม	- แพทย์ พยาบาล และสหสาขาวิชาชีพ - จัดการความเสี่ยงด้านจริยธรรมเหมาะสม - ความไวต่อประเด็นจริยธรรม - มีความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม	58. การตัดสินใจในบางเรื่องที่สำคัญต้องตัดสินใจร่วมกันกับแพทย์ ทีมการพยาบาลและสหสาขาวิชาชีพ 59. ตัดสินใจบนพื้นฐานด้านจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ 60. จัดการความเสี่ยงด้านจริยธรรมเหมาะสม 61. ความไวต่อประเด็นจริยธรรม 62. มีความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม
10. ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	- ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และกฎหมายวิชาชีพ	- ปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม	- การยึดหลักจริยธรรม โดยยึดผลประโยชน์สูงสุดของคนไข้เป็นหลัก	63. ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และกฎหมายวิชาชีพ วิชาชีพ

