

## ประสบการณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยสถาบันเอกชน

เสาวลักษณ์ ทาแจ้ง, พย.ม.<sup>1\*</sup>

(วันที่ส่งบทความ: 20 มิถุนายน 2568; วันที่แก้ไข: 29 ตุลาคม 2568; วันที่ตอบรับ: 3 ธันวาคม 2568)

### บทคัดย่อ

การวิจัยคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสบการณ์และการให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยสถาบันเอกชน ผู้ให้ข้อมูลเป็นอาจารย์พยาบาลสถาบันเอกชน จำนวน 16 คน เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนมีนาคม - พฤษภาคม 2568 รวบรวมข้อมูลโดยวิธีการประชุมกลุ่มย่อย จำนวน 16 คน ในการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นและคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 6 คน โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติความถี่ร้อยละและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการของจอร์จ และมอร์ลีย์ ผลการวิจัยพบว่า ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ความกล้าคิด กล้าทำ และกล้าลองสิ่งใหม่เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ผู้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องมีวิสัยทัศน์ คิดนอกกรอบ และสามารถนำแนวคิดใหม่มาใช้พัฒนาการเรียนการสอนและบริการพยาบาล ประสบการณ์ที่สำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ประสบการณ์ในการส่งเสริมนักศึกษาให้เป็นนวัตกรรม 2) ประสบการณ์การประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ และ 3) ปรับเทคนิคการสอนแบบใหม่ให้เท่าทันการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 สำหรับอุปสรรคขัดขวาง คือ ภาระงานเอกสารมากไม่มีเวลาคิดงานนวัตกรรม งบประมาณสนับสนุนการสร้างงานยังไม่เพียงพอ และการประเมินผลงานนวัตกรรมยังไม่ที่ชัดเจนจริงจังแรงจูงใจ ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาเอกชนของประเทศไทยต่อไป

คำสำคัญ: ประสบการณ์, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับอาจารย์พยาบาล, มหาวิทยาลัยสถาบันเอกชน

<sup>1</sup> อาจารย์, คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี

\* ผู้ประพันธ์บรรณกิจ: เสาวลักษณ์ ทาแจ้ง, อีเมล: saowaluk@rtu.ac.th

## Experience Regarding Innovative Leadership among Nursing Lecturers in Private University Institutions

Saowaluk Thajang, MSN<sup>1\*</sup>

(Received: June 20<sup>th</sup>, 2025; Revised: October 29<sup>th</sup>, 2025; Accepted: December 3<sup>rd</sup>, 2025)

### Abstract

This qualitative phenomenological research aimed to explore the experiences and meanings of innovative leadership among nursing lecturers in private university institutions. The study involved 17 participants in the initial focus group and 6 key informants who were purposively selected for in-depth interviews. Data were collected between March and May 2025. The quantitative data were analyzed using descriptive statistics, including frequencies and percentages, while the qualitative data were analyzed based on the method of Giorgi and Morley. The research findings revealed that innovative leadership was defined as the courage to think, act, and experiment with new approaches to drive meaningful change. Key characteristics included having vision, thinking creatively, and integrating new ideas to enhance teaching and nursing services. Three major themes emerged: (1) fostering students to become innovators, (2) applying innovations in teaching and learning, and (3) adapting instructional techniques to align with 21<sup>st</sup>-century education. Barriers included excessive administrative workload, limited financial support for innovation, and unclear evaluation of innovation-related outcomes, leading to low motivation. The study provides a foundation for designing development programs to enhance innovative leadership among nursing instructors in Thailand's private higher education institutions.

*Keywords:* experience, innovative leadership among nursing lecturers, private university institutions

---

<sup>1</sup> Lecturer, Faculty of Nursing, Ratchathani University, Udonthani campus

\* Corresponding author: Saowaluk Thajang, Email: saowaluk@rtu.ac.th

## บทนำ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นคุณลักษณะสำคัญอย่างหนึ่งในการส่งเสริมความสามารถของอาจารย์พยาบาลในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสุขภาพ และสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ (Melnyk & Fineout-Overholt, 2019) โดยอาจารย์พยาบาลที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมควรเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจน กล้าคิดนอกกรอบ และสามารถสร้างวัฒนธรรมเชิงนวัตกรรมในองค์กรเพราะจะช่วยให้สถาบันการศึกษาพยาบาลมีคณาจารย์และผู้เรียนที่สามารถพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ (Green, 2014) อีกทั้งองค์การอนามัยโลกได้ให้ความสำคัญในบทบาทอาจารย์พยาบาลที่จัดว่าเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการขับเคลื่อนนวัตกรรมด้านสุขภาพและเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพให้ทันยุคศตวรรษที่ 21 เพราะผู้นำที่มีความรู้ทางวิชาการจะสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงในเชิงระบบได้ (World Health Organization [WHO], 2020) นอกจากนี้ อาจารย์พยาบาลที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมยังสามารถสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้นักศึกษากล้าคิด กล้าทำ และเรียนรู้จากความล้มเหลว ซึ่งช่วยหล่อหลอมให้เกิดการเรียนรู้อย่างลึกซึ้งและยั่งยืนได้ (ธนวรรณ จงธนภม, 2566)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ผ่านมาพบว่ามีกรอบแบบโปรแกรมที่มีโครงสร้างชัดเจนและตอบสนองต่อบริบทสามารถเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้งการศึกษาผลงานในประเทศไทยและต่างประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาแนวคิดของ นงนุช หอมเทียม (2563) ได้เสนอแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านสุขภาพในวิชาชีพการพยาบาลไว้ว่า ผู้นำทางการพยาบาลควรให้ความสำคัญและแสดงบทบาทในการส่งเสริมและการสร้างสิ่งแวดล้อมในองค์กรให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมตามขั้นตอนการสร้างนวัตกรรม ประกอบด้วย การสร้างโอกาสและความคิด การค้นหาปัญหา การลงมือปฏิบัติและการควบคุม โดยอาศัยความรู้ ทักษะ ทศนคติและกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานที่ดี การศึกษาของ วราพงษ์ ทาตุ้ย (2565) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ความพร้อมของพยาบาลวิชาชีพกับความสำเร็จในการบริหารงานพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภาคเหนือตอนล่าง พบว่าทั้งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและความพร้อมของบุคลากรมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ และการศึกษาของ เดชา ลุนาวงค์ (2565) ได้พัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยพบว่าบุคลิกภาพ วัฒนธรรมองค์กร และการสนับสนุนจากผู้ได้บังคับบัญชามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

สำหรับการศึกษาของต่างประเทศ พบว่ามีหลายการศึกษามีการพัฒนาเครื่องมือและโปรแกรมสำหรับเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในสายวิชาชีพพยาบาล ได้แก่ การศึกษาของ อิมาม, ฟาครายและ อับดราฮู (Emam et al., 2024) ได้ศึกษาผลของโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำผ่านระบบ 360 องศา ซึ่งพบว่าเพิ่มความสามารถด้านการประเมินตนเองและเสริมสร้างการสื่อสารในทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาของ ฮอโรวิทซ์ และคณะ (Horowitz et al., 2022) เสนอหลักสูตรแบบใช้ปัญหาเป็นฐานที่ช่วยให้นักศึกษาระดับ

บัณฑิตศึกษามีความสามารถในการตัดสินใจและสร้างนวัตกรรมทางการพยาบาลอย่างรอบด้าน และ เวสต์ฟาล (Westphal, 2012) ได้พัฒนาโปรแกรมเฉพาะทางสำหรับผู้นำพยาบาลแนวหน้า ที่เน้นการบริหารความเสี่ยงและการจูงใจทีมงานเพื่อเสริมสร้างผลลัพธ์การบริการสุขภาพให้เกิดความยั่งยืน จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีโครงสร้างชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพสูงและสามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษายาบาลของสถาบันของภาครัฐและภาคเอกชนมีความแตกต่างกันทั้งในด้าน โครงสร้างการบริหาร บทบาทหน้าที่ และแนวทางการพัฒนา แต่ในบทบาทหน้าที่นั้นอาจารย์พยาบาลจะปฏิบัติงานตามเกณฑ์ภาครัฐซึ่งมีความชัดเจนและครอบคลุม ทั้งด้านการสอน วิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยเฉพาะการวิจัยที่มีบทบาทสำคัญในการพิจารณาความก้าวหน้าในสายวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2563) แต่ในการศึกษายาบาลในสถาบันเอกชน มักจะมีภาระงานเน้นด้านการเรียนการสอนและการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ โดยระบบการประเมินผลและการพัฒนาอาจยืดหยุ่นให้กับนักศึกษาได้มากกว่าภาครัฐและบางแห่งอาจไม่ได้เน้นการวิจัยเชิงวิชาการอย่างเข้มข้น (พงศ์พิชญ์ ธีระพิริยะกิจ, 2564) ซึ่งเป็นความแตกต่างของสถาบันการศึกษายาบาลของภาครัฐกับภาคเอกชน ในบริบทของประเทศไทย

จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาประสบการณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยสถาบันเอกชน เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจบริบท แนวทางและปัจจัยที่เอื้อต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาเอกชนซึ่งต้องเผชิญความท้าทายทั้งด้านวิชาการและการเปลี่ยนแปลงของระบบสุขภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลการศึกษจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาเอกชนของประเทศไทยต่อไปในอนาคต

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยสถาบันเอกชน
2. เพื่อศึกษาประสบการณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยสถาบันเอกชน

### คำถามการวิจัย

1. ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยสถาบันเอกชนเป็นอย่างไร

2. ประสบการณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยสถาบันเอกชนเป็นอย่างไร

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แนวคิดของ ฮัสเซิร์ล (Husserl, 1965) ที่เน้นการเข้าถึงความลุ่มลึกของประสบการณ์โดยปราศจากอคติ และการพิจารณาปรากฏการณ์ตามที่ปรากฏจริงในประสบการณ์ชีวิต โดยประยุกต์ใช้ระเบียบวิธีพรรณนาเชิงปรากฏการณ์วิทยาตามแนวทางของจืออร์จิ จืออร์จิ และมอร์ลีย์ (Giorgi et al., 2017) ซึ่งมุ่งวิเคราะห์ประสบการณ์ชีวิตจริงของผู้ให้ข้อมูลผ่านปรากฏการณ์เชิงจิตวิทยา เพื่อค้นหาโครงสร้างความหมายของประสบการณ์ที่ศึกษา

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ศึกษาประสบการณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยสถาบันเอกชน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology) ตามแนวคิดของ จืออร์จิ, จืออร์จิ และมอร์ลีย์ (Giorgi et al., 2017) โดยมีรากฐานมาจากแนวคิดของ ฮัสเซิร์ล (Husserl, 1965) ที่เน้นความลุ่มลึกของประสบการณ์ผ่านการพรรณนาอย่างปราศจากอคติ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูลหลัก วิเคราะห์ข้อมูลตาม 5 ขั้นตอนของจืออร์จิ, จืออร์จิ และมอร์ลีย์ (Giorgi et al., 2017) ได้แก่ 1) การอ่านเพื่อรวบรวมข้อมูล 2) เข้าสู่ทัศนคติแบบปรากฏการณ์วิทยา 3) แยกหน่วยความหมาย 4) การแปรรูปหน่วยความหมาย และ 5) การสังเคราะห์โครงสร้างทางจิตวิทยา ทั้งนี้เพื่อมุ่งเน้นการเข้าถึงความหมายที่ผู้ให้ข้อมูลประสบการณ์จริง โดยปราศจากการตีความตามสมมติฐานเดิมของผู้วิจัย เก็บข้อมูลระหว่างเดือนมีนาคม 2568 - พฤษภาคม 2568 รวมระยะเวลา 3 เดือน ณ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์พยาบาลของ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 30 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 16 คน เป็นอาจารย์พยาบาลของ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี ที่สมัครใจเข้าร่วมการศึกษาวิจัย กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์คุณสมบัติ คือ 1) มีระยะเวลาการทำงานในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี เป็นเวลา 1 ปีขึ้นไป 2) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปในสาขาการพยาบาล สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพและ สาขาทางการศึกษา 3) มีประสบการณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ 4) มีความยินยอมเข้าร่วมตลอดการวิจัยโดยสมัครใจ โดยในขั้นต้น ผู้วิจัยได้จัดประชุมกลุ่มย่อยเพื่อแลกเปลี่ยน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีผู้เข้าร่วมประชุมทั้งสิ้น 16 คน จากนั้นให้ผู้เข้าร่วมตอบคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความเข้าใจและประสบการณ์ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อวิเคราะห์เบื้องต้นถึงความคลุมเครือและความหลากหลายของประสบการณ์ จากนั้นผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 6 คน ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและแสดงออกถึงประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อทำการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยพิจารณาจากความชัดเจนในการตอบคำถามปลายเปิด ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และความสามารถในการถ่ายทอดประสบการณ์เชิงลึก

### การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล

งานวิจัยนี้ได้ขอการรับรองจากคณะกรรมการพิจารณาวิจัยในมนุษย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี เลขที่ 01-3-2568 อนุมัติวันที่ 2 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 และผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย ขออนุญาตบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ด้วยเครื่องมือบันทึกเสียง และแจ้งความจำเป็นในการบันทึกเสียงขณะสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระในการเข้าร่วมหรือสามารถถอนตัวปฏิเสธการให้ข้อมูลได้ตลอดเวลาของการดำเนินการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับและนำเสนอข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น ผู้วิจัยกำหนดรหัสแทนชื่อสกุลจริง พร้อมทั้งดำเนินการลบข้อมูลจากเครื่องมือบันทึกเสียง เมื่อได้สรุปรายงานวิจัยเรียบร้อยแล้ว

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือวิจัยโดยศึกษาข้อมูลทบทวนวรรณกรรมจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือและเกี่ยวข้องกับการวิจัยและสร้างประเด็นคำถาม เพื่อสอบถามประสบการณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยสถาบันเอกชน โดยปรึกษาผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาและปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เครื่องมือวิจัยมีดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์เชิงลึกกึ่งโครงสร้างสำหรับอาจารย์พยาบาล โดยมีข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ วุฒิกการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์ในการสอนและแนวคำถามเกี่ยวกับ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำเชิงนวัตกรรม บริบทแวดล้อมที่ส่งเสริมหรืออุปสรรคที่ขัดขวาง แล แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับอาจารย์พยาบาล โดยผู้วิจัยจะถามคำถามเจาะลึกต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนมีความครอบคลุม

2. แบบบันทึกภาคสนาม คือ การจดบันทึกข้อมูลตลอดการวิจัยและการบันทึกเทป โดยมีข้อมูลจากการสังเกต การสัมภาษณ์ รวมถึงการลงรหัสข้อมูล

### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสัมภาษณ์เชิงลึกกึ่งโครงสร้างสำหรับอาจารย์พยาบาลและแบบบันทึกภาคสนาม ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความชัดเจนของถ้อยคำ ลำดับประเด็นคำถาม และความเหมาะสมของการใช้ภาษาเพื่อให้แนวคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและสามารถกระตุ้นให้ผู้ให้ข้อมูลสะท้อน

ประสบการณ์ได้อย่างอิสระและลึกซึ้ง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้แก่ อาจารย์พยาบาลผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับประสบการณ์การเป็นนวัตกรรมการพยาบาลและการบริหารการศึกษาและวิจัยเชิงคุณภาพ คือ 1) อาจารย์คณะครุศาสตร์ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษาและการวิจัยเชิงคุณภาพ 1 ท่าน 2) อาจารย์พยาบาลผู้เชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมการพยาบาลและการวิจัยเชิงคุณภาพ 1 ท่าน และ 3) อาจารย์พยาบาลผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยเชิงปรากฏการณ์ จากนั้นผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะทั้งหมดจากผู้ทรงคุณวุฒิไปปรับแก้ไข ถ้อยคำให้เหมาะสมก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

### วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนมีนาคม – พฤษภาคม 2568 ดังนี้

1. หลังจากรับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แล้ว ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับฝ่ายบริหารของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี เพื่อขออนุญาตจัดประชุมแจ้งวัตถุประสงค์การศึกษาวิจัยและชี้แจงเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลและการได้รับความยินยอมของผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย

2. จัดประชุมกลุ่มย่อยกับผู้ให้ข้อมูล 16 คน เพื่อรับฟังมุมมองความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ โดยผู้วิจัยอธิบายเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัยและสิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง ให้ผู้เข้าร่วมประชุมซึ่งเป็นอาจารย์พยาบาลได้รับทราบและให้ความยินยอมด้วยความสมัครใจ จากนั้นผู้วิจัยแจกแบบสัมภาษณ์ที่เป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้เขียนตอบความคิดเห็นใส่ในแบบสอบถามและผู้วิจัยกล่าวนำเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับอาจารย์พยาบาลพร้อมทั้งเปิดประเด็นคำถามปลายเปิดตามแนวคำถามของแบบสัมภาษณ์เชิงลึกถึงโครงสร้างเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับอาจารย์พยาบาล โดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมประชุมได้แสดงความคิดเห็นและมีการสังเกตรหว่างดำเนินกิจกรรม โดยใช้เวลา 90 นาที

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปประเด็น จากการแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมประชุมและจากการตอบแบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้าง จากนั้นคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกกับอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จำนวน 6 คน ใช้เวลาดำเนินการเป็นเวลา 1 เดือน

4. นัดหมายผู้ให้ข้อมูลหลักและสัมภาษณ์เชิงลึกกับอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จำนวน 6 คน ตามแนวคำถามของแบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้าง โดยมีการขออนุญาตบันทึกเทปและจดข้อมูล ใช้เวลาโดยเฉลี่ยคนละไม่เกิน 60 นาที จนข้อมูลมีความอิ่มตัวและครอบคลุมในทุกประเด็นตามแบบสัมภาษณ์ ใช้เวลาดำเนินการเป็นเวลา 1 เดือน

5. ทำการถอดเทปบันทึกเสียงของผู้ให้ข้อมูลหลักจากการสัมภาษณ์เชิงลึก แบบคำต่อคำและหลังสิ้นสุดการสัมภาษณ์ได้ให้ผู้ให้ข้อมูลหลักตรวจสอบข้อมูลของตนเองทุกครั้งก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล ใช้เวลาดำเนินการเป็นเวลา 1 เดือน

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลตาม 5 ขั้นตอนของจีโออร์จิ, จีโออร์จิ และมอร์ลีย์ (Giorgi et al., 2017) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology) ดังนี้ 1) ผู้วิจัยอ่านถอดความคำสัมภาษณ์ทั้งหมดอย่างต่อเนื่อง เพื่อเข้าใจภาพรวมของประสบการณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาล 2) ปรับเข้าสู่ทัศนคติแบบปรากฏการณ์วิทยา โดยระงับอคติ ความเชื่อเดิม และมุ่งรับฟังประสบการณ์ตามที่ปรากฏจริงในจิตสำนึกของผู้ให้ข้อมูล 3) แยกหน่วยความหมายจากคำบอกเล่าโดยพิจารณาประเด็นหรือความรู้สึกที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4) แปลหน่วยความหมายให้อยู่ในรูปภาษาทางจิตวิทยา เพื่อสะท้อนมิติภายในของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เช่น ความคิดสร้างสรรค์ การกล้าตัดสินใจ หรือการเผชิญความเปลี่ยนแปลง เป็นต้น และ 5) สังเคราะห์โครงสร้างเชิงจิตวิทยาเพื่อสรุปสาระสำคัญของประสบการณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับอาจารย์พยาบาลในบริบทของมหาวิทยาลัยเอกชน

## ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการจัดประชุมกลุ่มย่อยเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยมีผู้เข้าร่วมประชุม 16 คน จากนั้นคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 6 คน ที่มีประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสัมภาษณ์เชิงลึก และวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพตามแนวทางของจีโออร์จิ, จีโออร์จิ และมอร์ลีย์ (2017) ผลการวิจัยดังนี้

### ข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 16 คน ทุกคนเป็นเพศหญิง 16 คน (ร้อยละ 100) มีอายุเฉลี่ย 51.37 ปี และมีประสบการณ์ในการสอนเฉลี่ย 22.37 ปี โดยระดับการศึกษาส่วนใหญ่ พบว่า สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 12 คน (ร้อยละ 75.00) และระดับปริญญาเอก จำนวน 4 คน (ร้อยละ 25.00) ผู้ให้ข้อมูลเป็นอาจารย์พยาบาลจากสาขาการพยาบาลผู้ใหญ่ จำนวน 2 คน และสาขาการพยาบาลมารดาทารกและผดุงครรภ์ และสาขาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช อย่างละ 3 คน รวมจำนวน 8 คน รองลงมา คือ อาจารย์พยาบาลจากสาขาการพยาบาลผู้สูงอายุ สาขาการพยาบาลอนามัยชุมชน สาขาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น และหมวดวิชาการศึกษา อย่างละ 2 คน รวม 8 คน

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของอาจารย์พยาบาลจำแนกตามคุณลักษณะและประสบการณ์สอน (n = 16)

ตัวแปร	คุณลักษณะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	หญิง	16	100.00
อายุ (ปี)	35-40	2	12.50

ตัวแปร	คุณลักษณะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	41-45	4	25.00
	46-50	1	6.25
	51-55	3	18.75
	56-60	1	6.25
	60 ปีขึ้นไป	5	31.25
ระดับการศึกษา	ระดับปริญญาโท	12	75.00
	ระดับปริญญาเอก	4	25.00
ประสบการณ์สอน (ปี)	1-10	4	25.00
	11-20	7	43.75
	21-30	2	12.50
	30 ปีขึ้นไป	3	18.75

### ประสบการณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยสถาบันเอกชน

ผลวิเคราะห์ข้อมูลจากการประชุมกลุ่มย่อยกับผู้ให้ข้อมูล จำนวน 16 คน พบว่า ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มี 3 ประเด็นหลัก คือ 1) พัฒนานักศึกษาให้เป็นนวัตกรรมจากการอาจารย์ประจำกลุ่มในวิชานวัตกรรมทางการพยาบาล 2) ส่งเสริมให้นักศึกษานำใช้หรือประยุกต์ใช้นวัตกรรมทางการพยาบาลมาใช้ให้เหมาะสมกับปัญหาสุขภาพของผู้รับบริการ และ 3) ปรับเทคนิคการสอนแบบใหม่ให้เท่าทันการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 มีรายละเอียด ดังนี้

1. ประสบการณ์ในการส่งเสริมนักศึกษาให้เป็นนวัตกรรม การพัฒนานักศึกษาให้เป็นนวัตกรรมจากการอาจารย์ประจำกลุ่มในวิชานวัตกรรมทางการพยาบาล พบว่า อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์เป็นผู้ร่วมสอนวิชานวัตกรรมทางการพยาบาลและสร้างให้นักศึกษาให้เป็นนวัตกรรมจนได้ผลงานที่ใช้เข้าร่วมประกวดแข่งขันในสถาบันการศึกษาของตนเอง จำนวน 8 คน (ร้อยละ 47.05) สร้างนวัตกรรมที่เป็นนักศึกษาให้มีผลงานที่เป็นตัวแทนของสถาบันการศึกษาไปประกวดผลงานนวัตกรรมของนักศึกษาสายอุดมศึกษาในเวทีระดับประเทศและได้รับรางวัล เช่น รางวัลรองชนะเลิศ รางวัลชมเชย เป็นต้น จำนวน 4 คน (ร้อยละ 23.52) และมีผลงานนวัตกรรมของนักศึกษาสายอุดมศึกษาในเวทีระดับจังหวัดและได้รับรางวัลรองชนะเลิศและรางวัลชมเชย จำนวน 2 คน (ร้อยละ 11.76)

2. ส่งเสริมให้นักศึกษานำใช้หรือประยุกต์ใช้นวัตกรรมทางการพยาบาลมาใช้ให้เหมาะสมกับปัญหาสุขภาพของผู้รับบริการ ในการฝึกภาคสนามของรายวิชาปฏิบัติ คือ วิชาปฏิบัติการพยาบาลชุมชน วิชา

ปฏิบัติการพยาบาลมารดาทารกและผดุงครรภ์ และวิชาปฏิบัติการพยาบาลผู้สูงอายุ จำนวน 3 คน (ร้อยละ 17.64)

3.ปรับเทคนิคการสอนแบบใหม่ให้เท่าทันการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 โดยอาจารย์พยาบาลหลายคนมีประสบการณ์ในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการจัดทำสื่อการสอนแปลกใหม่ที่ไม่เคยมีอาจารย์ในสถาบันทำมาก่อน เช่น การนำเกมมาใช้ประกอบการสอนในวิชาทฤษฎี การใช้สื่อเทคโนโลยีและแอปพลิเคชัน การใช้ Line official การสร้างห้องเรียนจำลองโดยใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence, [AI]) การทำช่องยูทูป (YouTube) ของรายวิชา เป็นต้น ซึ่งมีการปรับให้เหมาะสมกับรายวิชาและการเรียนการสอนความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยสถาบันเอกชน

ผลวิเคราะห์ข้อมูลจากการประชุมกลุ่มย่อยและการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีการเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับอาจารย์พยาบาล ในมุมมองที่เป็นทิศทางเดียวกัน โดยให้ความหมายว่า ต้องเป็นคนกล้าคิด กล้าทำ กล้าลองผิดลองถูกสิ่งใหม่เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ทั้งการสร้างนวัตกรรมทางสุขภาพและการเรียนการสอน ซึ่งผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องไม่ยึดติดกับวิธีการเดิมแต่สามารถสร้างแนวทางใหม่ๆ ที่ตอบสนองกับการแก้ไขสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

จากข้อมูลดังกล่าว สามารถสรุปความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยสถาบันเอกชน คือ ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำ และกล้าลองสิ่งใหม่ๆ เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสมทั้งในด้านการเรียนการสอนและการดูแลสุขภาพ โดยต้องมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ มีการมองเห็นไกลและสามารถออกแบบนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมโดยไม่ยึดติดกับแนวทางหรือรูปแบบเดิม ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลว่า

“อาจารย์คิดว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมคือการที่เรากล้าคิด กล้าทำในสิ่งที่ไม่เคยทำมาก่อน เพื่อให้งานมันเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น” (ผู้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก คนที่ 1)

“คือการคิดให้แตกต่าง มีมุมมองที่ไม่เหมือนเดิม แล้วนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับนักศึกษา” (ผู้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก คนที่ 2)

“ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือการที่เราไม่ยึดติดกับวิธีเดิม ๆ กล้าคิด กล้าทำ และกล้าลองสิ่งใหม่เพื่อพัฒนางาน” (ผู้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก คนที่ 6)

#### คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยสถาบันเอกชน

ผลวิเคราะห์ข้อมูลจากการประชุมกลุ่มย่อยและการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความเข้าใจที่สอดคล้องกัน โดยสามารถสังเคราะห์ออกเป็นประเด็นสำคัญ 4 ประการหลัก คือ 1) กล้าคิดกล้าทำและริเริ่มสิ่งใหม่ 2) มีความคิดสร้างสรรค์และมองต่าง 3) มีความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และ 4) มีวิสัยทัศน์และการวางแผนที่ยืดหยุ่น ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลว่า

“คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ความกล้าคิด กล้าทำ และทดลองสิ่งใหม่เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง” (ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก คนที่ 1)

“ถ้าอาจารย์ไม่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม นักศึกษาก็จะไม่ได้รับแรงบันดาลใจหรือโอกาสในการคิดสร้างสรรค์เลย” (ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก คนที่ 2)

“ผู้นำต้องไม่หยุดนิ่ง ต้องกล้าพัฒนาและปรับเปลี่ยนสิ่งที่ล้าสมัยให้ดีขึ้นกว่าเดิม” (ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก คนที่ 3)

“ผู้นำต้องเป็นคนที่ไม่กลัวการเปลี่ยนแปลง และต้องนำการเปลี่ยนแปลงนั้นไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น” (ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก คนที่ 4)

“เป็นความสามารถในการคาดการณ์และวางแผนเชิงกลยุทธ์ โดยใช้นวัตกรรมเข้ามาประยุกต์ให้เหมาะกับสภาพแวดล้อม” (ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก คนที่ 5)

“สำหรับอาจารย์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมก็คือการออกแบบการเรียนรู้ใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับโลกปัจจุบัน” (ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก คนที่ 6)

### **ปัญหาและอุปสรรคที่ผ่านมามีเกี่ยวกับการเกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยสถาบันเอกชน**

ผลวิเคราะห์ข้อมูลจากการประชุมกลุ่มย่อยและการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีมุมมองและเข้าใจในปัญหาและอุปสรรคที่ผ่านมามีเกี่ยวกับการเกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับอาจารย์พยาบาลที่ส่วนใหญ่จะเกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในอาจารย์พยาบาลที่ได้สอนรายวิชานวัตกรรมทางการพยาบาลที่จัดให้มีการเรียนการสอนตามหลักสูตรให้กับนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 2 โดยการเป็นอาจารย์ประจำกลุ่มซึ่งมีผลงานอย่างเป็นรูปธรรมและมีหลักฐานเชิงประจักษ์ซึ่งส่วนมากจะเป็นนวัตกรรมประเภทสิ่งประดิษฐ์และสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งชิ้นงานมีการเผยแพร่โดยการนำไปประกวดและได้รับรางวัลในเวทีประกวดผลงานนวัตกรรมต่างๆ สำหรับเหตุผลที่ทำให้การเกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับอาจารย์พยาบาลในการเรียนการสอนรายวิชาอื่นๆ และในอาจารย์พยาบาลหลายคนในคณะพยาบาลศาสตร์ซึ่งเป็นคนกลุ่มใหญ่ยังเกิดขึ้นได้น้อยหรือยังไม่เกิดสามารถสังเคราะห์ข้อมูลปัญหาและอุปสรรคที่ผ่านมา ได้แก่ 1) ภาระงานเอกสารและงานประกันคุณภาพมากเกินไปและไม่มีเวลาในการพัฒนาแนวคิดนวัตกรรม 2) งบประมาณในการสร้างผลงานนวัตกรรมจากผู้บริหารหรือหน่วยงานต้นสังกัดไม่เพียงพอ 3) บุคลากรยังไม่เปิดวิสัยทัศน์ใหม่ในการเกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4) ขาดการศึกษาฐานเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 5) ความชัดเจนด้านแรงจูงใจและการประเมินผลงานที่เกิดจากการสร้างนวัตกรรม และ 6) ข้อจำกัดด้านทรัพยากรที่เกี่ยวข้องและฝ่ายงานสนับสนุน ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลว่า

“บางทีอาจารย์ก็มีงานสอน งานเอกสาร งานประกันคุณภาพเยอะมาก พอจะคิดนวัตกรรมก็ต้องรอให้มีเวลาว่างก่อน” (ผู้ให้ข้อมูลจากการประชุมกลุ่มย่อย)

“หลายคนยังติดกับระบบเดิม กลัวการเปลี่ยนแปลง ไม่อยากลองของใหม่ ทำให้เราทำอะไรยากขึ้น”  
(ผู้ให้ข้อมูลจากการประชุมกลุ่มย่อย)

“รู้สึกว่ามีโอกาสได้ดูงานหรือแลกเปลี่ยนกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ก็น่าจะทำให้เราเปิดมุมมองมากขึ้น” (ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก คนที่ 4)

“บางครั้งทำอะไรใหม่ ๆ ไปก็รู้สึกไม่ชัดเจนหรือไม่รวมอยู่ในการประเมิน ก็เลยไม่อยากทำเพิ่ม”  
(ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก คนที่ 6)

“สิ่งสำคัญคือเพื่อนร่วมทีม ถ้าเราทำคนเดียวจะเหนื่อยมาก แต่ถ้ามีทีมที่พร้อม เราจะกล้าทำมากขึ้น”  
(ผู้ให้ข้อมูลจากการประชุมกลุ่มย่อย)

“บางครั้งคิดได้แต่ก็ไม่มีคนสนับสนุน หรือถ้างบประมาณไม่พอก็ไปต่อไม่ได้” (ผู้ให้ข้อมูลจากการประชุมกลุ่มย่อย)

#### แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยสถาบันเอกชน

ผลวิเคราะห์ข้อมูลจากการประชุมกลุ่มย่อยและการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีมุมมองและแสดงความคิดเห็นถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยสถาบันเอกชนเพื่อให้เกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถสังเคราะห์ข้อมูลเป็น 5 แนวทางหลัก ได้แก่ 1) จัดสรรเวลาและลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับภารกิจหลัก 2) ส่งเสริมการสนับสนุนเชิงนโยบายจากผู้บริหารและองค์กร 3) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรม 4) พัฒนาเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการอบรมที่เน้นนวัตกรรม และ 5) เพิ่มระบบการประเมินผลในการเห็นคุณค่างานนวัตกรรมและการเกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

“อาจต้องสลับกลุ่มคนสอนวิชานวัตกรรม เพราะมันมีช่วงเวลาให้สอนและทำตามกระบวนการสร้างนวัตกรรมมากที่สุดถึงจะทำให้ทุกคนเกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้” (ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก คนที่ 1)

“ถ้ามีเวลาจริง ๆ ที่ไม่ใช่งานเอกสารหรืองานประเมิน อาจารย์ก็จะได้คิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้มากขึ้น” (ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก คนที่ 6)

“ถ้าได้รับการผลักดันจากผู้บริหาร เช่น งบประมาณที่มากพอหรือการให้โอกาสทดลอง ก็จะทำให้เกิดผลงานใหม่ ๆ” (ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก คนที่ 4)

“ต้องสร้างบรรยากาศที่ทุกคนกล้าคิด กล้าลอง ไม่กลัวล้มเหลว ถึงจะมีของใหม่ ๆ เกิดขึ้น” (ผู้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก คนที่ 2)

“ถ้ามีโอกาสได้ไปดูงานหรือเข้าร่วมอบรมเชิงนวัตกรรม ก็จะกลับมาคิดต่อยอดได้อีกเยอะเลย” (ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก คนที่ 3)

“ถ้าการทำงานเชิงนวัตกรรมมีผลต่อการประเมิน มันก็จะจูงใจให้อาจารย์คิดและลงมือทำมากขึ้น”  
(ผู้ให้ข้อมูลจากการประชุมกลุ่มย่อย)

## อภิปรายผลการวิจัย

ประสบการณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยสถาบันเอกชน จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งไทยและต่างประเทศยังไม่พบหรืออาจมีน้อยมากที่มีการให้นิยามศัพท์หรือการศึกษาที่เกี่ยวกับ “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับอาจารย์พยาบาล” โดยตรง แต่มีการศึกษาเกี่ยวกับวิชาชีพพยาบาลในตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารในโรงพยาบาล วิชาชีพครูและผู้บริหารสถาบันทางการศึกษาที่มีความเกี่ยวข้องกับความ เป็นอาจารย์พยาบาลในเรื่องของการศึกษาและพัฒนา ศักยภาพของผู้เรียน ดังนั้นจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สามารถอภิปรายผลได้ 5 ประเด็นหลัก คือ 1) ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยสถาบันเอกชน 2) คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยสถาบันเอกชน 3) ปัญหาและอุปสรรคที่ผ่านมาเกี่ยวกับการเกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยสถาบันเอกชน และ 4) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยสถาบันเอกชน มีรายละเอียด ดังนี้

1. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยสถาบันเอกชน จากการศึกษาครั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลมีการรับรู้และเข้าใจในความหมายว่า คือ ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำ และกล้าลองสิ่งใหม่ๆ เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสมทั้งในด้านการเรียนการสอนและการดูแลสุขภาพ โดยต้องมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ มีการมองการณ์ไกลและสามารถออกแบบนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคม โดยไม่ยึดติดกับแนวทางหรือรูปแบบเดิม โดยมีความสอดคล้องกับการศึกษานักวิชาการอย่างหลากหลายโดย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำที่มีสมรรถนะบุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ๆ เช่น ความคิด วิธีการ เทคนิค กระบวนการ ผลิตภัณฑ์ บริการ และการค้นพบวิธีการแก้ไขปัญหาใหม่ๆ มาใช้เป็นกระบวนการเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมและตอบสนองความต้องการในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยช่วยสนับสนุนความคิด สามารถการขับเคลื่อนองค์กรและกำหนดทิศทางกลยุทธ์พร้อมทั้งสร้างความเข้าใจกับคนในองค์กรให้เกิดความมุ่งมั่น และสร้างสรรค์นวัตกรรมในการบริหารจัดการในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม (สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์, 2564; Sen & Eren, 2012; Sultana & Rahman, 2012) สอดคล้องกับแนวคิดของ แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) กล่าวว่า เป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม หรือกระบวนการของผู้นำที่ใช้ความรู้และความสามารถในการส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมในสถานศึกษาหรือองค์กร พร้อมขับเคลื่อนและจูงใจให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือพัฒนาวิธีการและแนวทางใหม่ในการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มคุณค่าและสร้างความก้าวหน้าให้แก่องค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ วราพงษ์ ทา

คีย์ (2565) กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมคือบุคคลที่มีอำนาจและความสามารถ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และบุคลิกภาพ รวมถึงการใช้กระบวนการทางสังคมในการชี้นำ สนับสนุน ควบคุม และสร้างแรงบันดาลใจ ให้สมาชิกในองค์กร เกิดการคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรม และสามารถนำนวัตกรรมไปประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหา หรือสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ที่ส่งเสริมประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร

2. คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยสถาบันเอกชน จากการศึกษาครั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลมีการรับรู้และเข้าใจคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับอาจารย์พยาบาล คือ 1) กล้าคิดกล้าทำและริเริ่มสิ่งใหม่ 2) มีความคิดสร้างสรรค์และมองต่าง 3) มีความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และ 4) มีวิสัยทัศน์และการวางแผนที่ยืดหยุ่น ซึ่งการศึกษาของวิชาชีพพยาบาลที่เกี่ยวข้องและมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ นงนุช หอมเนียม (2563) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีบทบาทในการดูแล ส่งเสริม ป้องกันและฟื้นฟูสุขภาพและเป็นผู้ที่ใกล้ชิดผู้รับบริการมากที่สุดในทีมสุขภาพ จึงจำเป็นต้องมี คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านสุขภาพ คือ 1) มีความเต็มใจที่จะยอมรับความเสี่ยง 2) มีความสามารถทำงานด้วยความคิดใหม่ๆ 3) มีความเต็มใจที่จะบริหารงานที่แตกต่างไปจากกฎเกณฑ์เดิม 4) มีความสามารถในการตอบสนองการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และ 5) มีลักษณะส่วนบุคคลที่กระตือรือร้น มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย (2562) ที่ว่าคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่ส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กรการพยาบาล ได้แก่ ความพร้อมที่จะเผชิญและยอมรับความเสี่ยง ความสามารถในการเปิดรับและร่วมมือกับแนวคิดใหม่ที่ยังไม่เคยมีมาก่อน ความกล้าที่จะบริหารงานในลักษณะที่แตกต่างจากแนวปฏิบัติเดิม ความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และบุคลิกภาพที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กร อย่างไรก็ตามเมื่ออาจารย์พยาบาลมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามข้อความข้างต้นผสมผสานกับคุณสมบัติที่จำเป็นของอาจารย์พยาบาลที่จะนำพาสู่ความสำเร็จในสายอาชีพอาจารย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะคุณลักษณะเหล่านี้มีการศึกษาอย่างมากมายว่ามีในอาจารย์พยาบาลที่ประสบความสำเร็จ ได้แก่ 1) มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ 2) กล้าขยายขอบเขตการทำงานให้ต่างจากบทบาทเดิม 3) เป็นผู้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น 4) เป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กร 5) มีความสามารถในการพัฒนาบุคลากรของตนเอง 6) มีความสามารถในการ พัฒนาองค์กรของตนเอง และ 7) มีการปรับปรุงการเรียนการสอนอยู่เสมอ (Ausmed Education, 2024)

3. ปัญหาและอุปสรรคที่ผ่านมาเกี่ยวกับการเกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยสถาบันเอกชน จากการศึกษาครั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลมีการรับรู้และเข้าใจในประเด็นนี้ ได้แก่ 1) ภาระงานเอกสารและงานประกันคุณภาพมากเกินไปและไม่มีเวลาในการพัฒนาแนวคิดนวัตกรรม 2) งบประมาณในการสร้างผลงานนวัตกรรมจากผู้บริหารหรือหน่วยงานต้นสังกัดไม่เพียงพอ 3) บุคลากรยังไม่เปิด

วิสัยทัศน์ใหม่ในการเกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4) ขาดการศึกษาคุณภาพเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 5) ความชัดเจนด้านแรงจูงใจและการประเมินผลงานที่เกิดจากการสร้างนวัตกรรม และ 6) ข้อจำกัดด้านทรัพยากรที่เกี่ยวข้องและฝ่ายงานสนับสนุน ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ ฟลอเรน, ไวเฟอรัริง, และ ฟออุสเซน (Fleuren et al., 2004) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่กำหนดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรสุขภาพ โดยการทบทวนรายงานการวิจัยจำนวน 50 เรื่อง ซึ่งผลการศึกษามีหลายหลายปัจจัย แต่ปัจจัยที่สอดคล้องกับการศึกษาคั้งนี้ คือ 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ได้แก่ การสนับสนุนอย่างเป็นทางการและเข้ากันนโยบายขององค์กร ความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทางด้านสุขภาพ ได้แก่ 2.1) การสนับสนุนจากหัวหน้างานและองค์กรในการดำเนินงานด้านนวัตกรรม 2.2) ความรู้ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม โดยเฉพาะประเด็นนี้จะเห็นได้จากผลการศึกษาคั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลที่มีการสร้างผลงานนวัตกรรมและมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่จับต้องได้และเป็นรูปธรรมส่วนใหญ่มีประสบการณ์ได้เป็นอาจารย์ผู้สอนวิชานวัตกรรมทางการแพทย์ ซึ่งในรายวิชามีขั้นตอนกระบวนการสร้างนวัตกรรม ระยะเวลา และผู้เรียนที่เป็นนักศึกษาพยาบาลให้ผู้สอนที่เป็นอาจารย์พยาบาลได้พัฒนานวัตกรรมอย่างเต็มที่ เมื่อเทียบกับรายวิชาอื่นผู้สอนต้องบูรณาการการเรียนการสอนให้เกิดนวัตกรรมและการสร้างนวัตกรรมไปในขณะเดียวกันจึงทำให้เป็นอุปสรรคในการสร้างผลงานนวัตกรรมสำหรับอาจารย์พยาบาลที่ไม่ได้ถูกจัดให้มาสอนในรายวิชานี้ นอกจากนี้ปัญหาและอุปสรรคในการขัดขวางผู้นำทางการแพทย์หลายคนไม่บรรลุศักยภาพในการคิดสร้างสรรค์ยังมีเหตุผลเพิ่มเติมอีก 3 ประการ จากบทความของ แฮนด์ซี่ (Handze, 2021) ระบุว่า 1) การศึกษาด้านการพยาบาลมุ่งเน้นไปที่ความรู้ทางคลินิกยังไม่ได้เน้นการพัฒนาและส่งเสริมแนวคิดใหม่ๆ 2) พยาบาลมีความคิดเน้นการจัดการกับ "จุดที่เจ็บปวด" ของผู้ป่วย โดยนึกไม่ถึงว่าวิธีการจัดการนั้นเป็นส่วนหนึ่งของวิธีแก้ไขปัญหา และ 3) ลำดับชั้นขององค์กรต้องได้รับการยอมรับในแนวทางใหม่หรือวิธีการใหม่จากทีมผู้ร่วมงานนั้นก่อนถึงจะนำไปใช้ส่งเสริมและแก้ปัญหาได้ ซึ่งในประเด็นนี้มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ ฟลอเรน, ไวเฟอรัริง, และ ฟออุสเซน (Fleuren et al., 2004) เช่นกันในส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กร คือ 1) กระบวนการและขั้นตอนการตัดสินใจในองค์กร และ 2) โครงสร้างลำดับชั้น โดยขอบเขตและกระบวนการตัดสินใจอย่างเป็นทางการผ่านกระบวนการลำดับชั้น ดังนั้นหากลดขั้นตอนการยอมรับอย่างเป็นทางการจากผู้บริหารและทีมผู้ร่วมงานโดยสามารถนำเอาแนวทางใหม่ที่ไม่ยากและซับซ้อนโดยไม่จำเป็นต้องฝึกรูปแบบใดๆ มาประยุกต์ใช้โดยไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อผู้รับบริการได้อิสระตามกรอบวิชาชีพจะช่วยเอื้อให้การทำงานของพยาบาลมีความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมทางสุขภาพได้มากขึ้น

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยสถาบันเอกชน จากการศึกษาครั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลมีการรับรู้และเข้าใจในประเด็นนี้ ได้แก่ 5 แนวทางหลัก ได้แก่ 1) จัดสรรเวลาและลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับภารกิจหลัก 2) ส่งเสริมการสนับสนุนเชิงนโยบายจากผู้บริหารและองค์กร 3) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรม 4) พัฒนาเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

และการอบรมที่เน้นนวัตกรรม และ 5) เพิ่มระบบการประเมินผลในการเห็นคุณค่างานนวัตกรรมและการเกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ เครเมอร์, วิลลามอร์ และอาควินิส (Kremermer et al., 2019) ได้ศึกษาภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมที่ส่งเสริมนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ผู้นำที่มีบทบาทในการแนะนำ สนับสนุนและแบ่งปันความรู้สามารถสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิดใหม่ทำใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมประกอบด้วย 1) การพัฒนาให้ตรงกับบรรทัดฐานของกลุ่ม 2) การออกแบบทีมกลยุทธ์ 3) การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก 4) การสนับสนุนจากองค์กร 5) การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร และ 6) การบริหารผลการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ รัตนภรณ์ กัญญาคำ (2565) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในยุคการศึกษาไทย 4.0 พบว่า มีองค์ประกอบหลัก 5 ประการ คือ 1) วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การคิดสร้างสรรค์ 3) การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม 4) การทำงานเป็นทีม 5) ความกล้า ทั้งนี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานที่สร้างนวัตกรรมหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างเท่าทัน

### สรุปผลการวิจัย

ประสบการณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยสถาบันเอกชนมี 3 ประเด็นหลัก คือ 1) ประสบการณ์การพัฒนานักศึกษาให้เป็นนวัตกรรมจากการอาจารย์ประจำกลุ่มในวิชา นวัตกรรมทางการพยาบาล 2) ประสบการณ์การส่งเสริมให้นักศึกษานำใช้หรือประยุกต์ใช้นวัตกรรมทางการพยาบาลมาใช้ให้เหมาะสมกับปัญหาสุขภาพของผู้รับบริการ และ 3) ประสบการณ์การปรับเทคนิคการสอนแบบใหม่ให้เท่าทันการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 การให้นิยามศัพท์ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยสถาบันเอกชน คือ ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำ และกล้าลองสิ่งใหม่ๆ เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสมทั้งในด้านการเรียนการสอนและการดูแลสุขภาพ โดยต้องมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ มีการมองการณ์ไกลและสามารถออกแบบนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคม โดยไม่ยึดติดกับแนวทางหรือรูปแบบเดิม คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ 1) กล้าคิดกล้าทำและริเริ่มสิ่งใหม่ 2) มีความคิดสร้างสรรค์และมองต่าง 3) มีความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และ 4) มีวิสัยทัศน์และการวางแผนที่ยืดหยุ่น ปัญหาและอุปสรรคที่ผ่าน คือ 1) ภาระงานเอกสารและงานประกันคุณภาพมากเกินไปและไม่มีเวลาในการพัฒนาแนวคิดนวัตกรรม 2) งบประมาณในการสร้างผลงานนวัตกรรมจากผู้บริหารหรือหน่วยงานต้นสังกัดไม่เพียงพอ 3) บุคลากรยังไม่เปิดวิสัยทัศน์ใหม่ในการเกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4) ขาดการศึกษาฐานเพื่อ

พัฒนาศักยภาพด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 5) ความชัดเจนด้านแรงจูงใจและการประเมินผลงานที่เกิดจากการสร้างนวัตกรรม และ 6) ข้อจำกัดด้านทรัพยากรที่เกี่ยวข้องและฝ่ายงานสนับสนุน และสำหรับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยสถาบันเอกชน ได้แก่ 5 แนวทางหลัก ได้แก่ 1) จัดสรรเวลาและลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับภารกิจหลัก 2) ส่งเสริมการสนับสนุนเชิงนโยบายจากผู้บริหารและองค์กร 3) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรม 4) พัฒนาเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการอบรมที่เน้นนวัตกรรม และ 5) เพิ่มระบบการประเมินผลในการเห็นคุณค่างานนวัตกรรมและการเกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ดังนั้นประสบการณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยสถาบันเอกชนสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพของอาจารย์พยาบาลให้สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของการศึกษาพยาบาลในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ข้อเสนอแนะ

### ด้านการปฏิบัติการพยาบาล

ควรส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลเป็นต้นแบบในการมอบหมายให้นักศึกษาพยาบาลสร้างหรือนำนวัตกรรมไปใช้ในการดูแลผู้ป่วยจริง โดยเน้นการคิดเชิงระบบ การกล้าลองวิธีใหม่ และการประยุกต์นวัตกรรมกับสถานการณ์ทางคลินิก เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้รับบริการ และพัฒนาศักยภาพของอาจารย์และนักศึกษาพยาบาลควบคู่กันไป

### ด้านการจัดการศึกษาพยาบาล

ควรปรับการสอนให้ทันสมัย โดยใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในยุคดิจิทัล พร้อมทั้งลดภาระงานที่ไม่จำเป็น เพื่อให้อาจารย์มีเวลาในการคิดและพัฒนานวัตกรรม รวมถึงสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดใหม่อย่างต่อเนื่อง

### ด้านการวิจัย

นำไปพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาเอกชนของประเทศไทย ในอนาคตเพื่อนำสู่การใช้จริงในบริบทของสถาบันเอกชนต่อไป

## คำแถลงการใช้ปัญญาประดิษฐ์

บทความนี้มีการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อช่วยตรวจสอบและปรับปรุงความถูกต้องของภาษาในส่วนของบทคัดย่อภาษาอังกฤษเท่านั้น โดยผู้วิจัยเป็นผู้เรียบเรียง ตรวจสอบ และรับผิดชอบเนื้อหาทางวิชาการทั้งหมด

## เอกสารอ้างอิง

- เดชา ลุนาวงค์. (2565). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธนวรรณ จงชนกมล. (2566). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสยาม.
- นงนุช หอมเนียม. (2563). แนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านสุขภาพในวิชาชีพการพยาบาล. *วารสารการแพทย์โรงพยาบาลอุดรธานี*, 28(2), 224-253.
- พงศ์พิชาญ ชีระพิริยะกิจ. (2564). ความแตกต่างของระบบพัฒนาบุคลากรในสถาบันการศึกษารัฐและเอกชน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 23(2), 89-102.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. (2562). ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมสำหรับการบริหารการพยาบาล. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*, 6(1), 260 -267.
- แพรวพรรณ เปรมลาภ. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. [สารนิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- รัตนภรณ์ กัญญาคำ. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในยุคการศึกษาไทย 4.0. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- วราพงษ์ ทาคูย์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมความพร้อมของพยาบาลวิชาชีพกับความสำเร็จด้านการบริหารทางการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภาคเหนือตอนล่าง. [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2563). *แนวทางการประเมินตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา*. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2564). *การพัฒนาภาวะผู้นำการศึกษาในยุค Thailand 4.0*. ตักสิลาการพิมพ์.
- Ausmed Education. (2024). *Seven essential leadership qualities of nurse educators*.  
<https://www.ausmed.com/learn/articles/leadership-qualities-nurse-educators>
- Emam, S. M., Fakhry, S. F., & Abdrabou, H. M. (2024). Leaders' development program by 360-degree feedback: Reflection on head nurses' leadership practices. *BMC Nursing*, 23(1), Article 772.

- Fleuren, M., Wiefferink, & Paulussen, T. T. (2004). Determinants of innovation within health care organizations literature review and delphi study. *International Journal for Quality in Health Care* 2004, 16(2), 107-123.
- Giorgi, A., Giorgi, B., & Morley, J. (2017). The descriptive phenomenological psychological method. In C. Willig & W. Stainton-Rogers (Eds.), *The SAGE handbook of qualitative research in psychology* (2<sup>nd</sup> ed., pp 176-192). SAGE Publications.
- Green, A. (2014). Innovative leadership in nursing education. *Journal of Nursing Education and Practice*, 4(9), 315–320.
- Handze, S. (2021). *Innovation and the nurse leader*. <https://www.wolterskluwer.com/en/expert-insights/innovation-and-the-nurse-leader>
- Horowitz, M. L., Stone, D. S., Sibrian, J., DuPee, C., & Dang, C. (2022). An innovative approach for graduate nursing student achievement of leadership, quality, and safety competencies. *Journal of Professional Nursing*, 38, 134–139.
- Husserl, E. (1965). *Phenomenology and the crisis of philosophy*. Harper & Row.
- Kremer, H., Villamor, & Aguinis, H. (2019). Innovation leadership: Best-practice recommendations for promoting employee creativity, voice, and knowledge sharing. *Business Horizons*, 62,65-74.
- Melnyk, B. M., & Fineout-Overholt, E. (2019). *Evidence-based practice in nursing & healthcare: A guide to best practice* (4<sup>th</sup> ed). Wolters Kluwer.
- Sen, A., & Eren, E. (2012). Innovation leadership for the twenty-first century. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 41, 1-14.
- Sultana, N., & Rahman. M. A. (2012). Innovative leadership (people). *The Jahangirnagar Journal of Business Studies*, 2(1), 37-51.
- Westphal, J. A. (2012). Innovative frontline nurse leader professional development program. *Journal for Nurses in Staff Development*, 28(5), 243–248.
- World Health Organization. (2020). *State of the world's nursing 2020: Investing in education, jobs and leadership*. WHO.