

# ผลของโปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะความเป็นผู้นำในนิสิตพยาบาล: การทดลองในนิสิตพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 4 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จันทิมา ฤกษ์เลื่อนฤทธิ\*, จีรวรรณ อินคัม และ อุ๋นเรือน แก้วพิณีจ

สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

\* Corresponding author: juntima@swu.ac.th

## บทคัดย่อ

**วัตถุประสงค์:** เพื่อศึกษาผลของโปรแกรมการสร้างเสริมสมรรถนะต่อความเป็นผู้นำของนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตชั้นปีที่ 4 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ **วิธีการศึกษา:** การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง ศึกษาในกลุ่มประชากรคือ นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ชั้นปีที่ 4 ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2553 จำนวน 86 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม 2 ชุด คือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลและแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเพื่อวัดภาวะผู้นำของนิสิต โดยมีค่าความเชื่อมั่น 0.85 โดยในการวิจัยครั้งนี้ใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและ Wilcoxon ranked sum test เป็นสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล **ผลการศึกษา:** พบว่าภาวะผู้นำของนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตชั้นปีที่ 4 ภายหลังเข้าร่วมโปรแกรมการสร้างเสริมสมรรถนะมีระดับสูงกว่าภาวะผู้นำของนิสิตก่อนเข้าร่วมโปรแกรมดังกล่าว **สรุป:** สถาบันการศึกษาสามารถใช้โปรแกรมการสร้างเสริมสมรรถนะเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการเพิ่มสมรรถนะความเป็นผู้นำของนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตชั้นปีที่ 4 ได้

**คำสำคัญ:** โปรแกรมการสร้างเสริมสมรรถนะ, ความเป็นผู้นำ, พยาบาลศาสตรบัณฑิต

*ไทยเภสัชศาสตร์และวิทยาการสุขภาพ 2553;5(1):70-75<sup>§</sup>*

## บทนำ

การจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาการพยาบาลเป็นการจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาชีพด้านสุขภาพที่นอกจากจะมุ่งหวังให้นิสิตพยาบาลมีความรู้ความสามารถทั้งในศาสตร์ของวิชาชีพและในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องแล้ว<sup>1</sup> วัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนการสอนอีกอย่างหนึ่งคือมุ่งหวังให้นิสิตเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพของความเป็นผู้นำด้วย

ภาวะผู้นำของนิสิตพยาบาลมีความสำคัญอย่างมาก โดยเฉพาะนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตชั้นปีที่ 4 ซึ่งกำลังจะจบการศึกษาไปเป็นพยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นฟันเฟืองที่สำคัญในการดำเนินไปของวิชาชีพพยาบาล ดังนั้นหากนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตชั้นปีที่ 4 ได้รับการพัฒนาให้มีภาวะผู้นำ รู้จักการทำงานเป็นทีม มีความสามารถในการจูงใจให้บุคคลอื่นกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ในการทำงานนั้น ๆ ย่อมเชื่อได้ว่าเมื่อนิสิตเรียนจบเป็นพยาบาลวิชาชีพ บุคลิกภาพของความเป็นผู้นำจะติดตัวของนิสิตไป ซึ่งจะช่วยให้องค์กรที่นิสิตสังกัดอยู่ประสบความสำเร็จและมีความเจริญก้าวหน้าเช่นกัน

นอกจากนี้ การมีภาวะผู้นำของพยาบาลในอนาคตจะมีความสำคัญมากขึ้น โดยเฉพาะการเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่สามารถทำนายอนาคตได้<sup>2</sup> การเป็นผู้นำที่มีบุคลิกภาพเป็นที่ยอมรับและสามารถเป็นผู้นำในการทำงานเป็นทีมได้<sup>3</sup> นอกจากนี้การพัฒนาให้นิสิตที่ใกล้จะสำเร็จการศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีภาวะผู้นำมีความสำคัญมากขึ้นในสถานการณ์ปัจจุบันที่ทุกองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี พยาบาลวิชาชีพต้องทำงานท่ามกลางการจัดการบริการสุขภาพแบบใหม่ ทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องทำหน้าที่ผู้นำที่มงานการพยาบาล ผู้นำในการให้บริการแก่ผู้รับบริการและครอบครัว รวมทั้งเป็นผู้นำชุมชนไปสู่ความสำเร็จภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จึงเป็นความท้าทายของสถาบันการศึกษาที่จะมุ่งพัฒนาศักยภาพของนิสิตพยาบาลทุกคนให้มีภาวะผู้นำเพื่อจะได้เผชิญกับสถานการณ์ดังกล่าว โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำให้สามารถทำงานได้ตามที่องค์กรต้องการ<sup>4</sup>

ด้วยเหตุนี้คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งมีภารกิจหลักคือการผลิตบุคลากรทางการพยาบาลให้เป็นผู้ที่มีความรู้ทั้งในศาสตร์สาขาของวิชาชีพและศาสตร์สาขาที่เกี่ยวข้อง สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการ

<sup>§</sup> 15<sup>th</sup> year of Srinakharinwirot Journal of Pharmaceutical Science

พยายามได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเป็นผู้นำ มีวิจรรณญาณในการวิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมนั้น มีความตระหนักว่าในการจะทำให้ภารกิจนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี นิสิตพยาบาลจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมให้เกิดคุณลักษณะที่คณะฯ ต้องการด้วยวิธีการต่าง ๆ

ในวิชาชีพพยาบาลนั้น ภาวะผู้นำเป็นประเด็นที่สำคัญเนื่องจากภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติที่พยาบาลทุกคนพึงมี การผลิตบัณฑิตพยาบาลต้องคำนึงถึงความต้องการของสังคม ซึ่งการทำงานของพยาบาลส่วนใหญ่จะทำงานร่วมกับบุคลากรทุกระดับในสายวิทยาศาสตร์สุขภาพ ทำให้พยาบาลต้องปฏิบัติตามบทบาทผู้นำที่มีในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ดังนั้นนิสิตพยาบาลจึงต้องเป็นผู้ที่สามารถพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจและทักษะผู้นำได้ทุกเวลา

เท่าที่ผ่านมา พบว่าความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำ” มีหลากหลาย โดยพอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติของบุคคลที่กลุ่มได้คัดเลือกและมอบหมายหน้าที่ให้ควบคุม ประสานงานกับบุคคลหรือองค์กรอื่น การที่บุคคลนั้นสามารถที่จะจูงใจ ชักนำหรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ ทำให้องค์การประสบความสำเร็จก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ<sup>5,6</sup>

หลักการสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำนั้น มี 12 ประการคือ 1) รู้จักตนเอง 2) มองไปข้างหน้า 3) อยู่กับปัจจุบันแต่เป็นนักอนาคต 4) มองภาพใหญ่ 5) มีหลักการทำงานเป็นทีม 6) กล้าเสี่ยง 7) ยอมรับความถูกต้องเพื่อการปฏิบัติ 8) มองการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาส 9) มองไปข้างหน้าและไม่รวบปัญหา 10) สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 11) เป็นที่เลี้ยงผู้อื่น และ 12) ให้อิสระในการจัดการ<sup>7</sup> นอกจากนี้ การศึกษาของคูก์และลิตทาร์ด<sup>8</sup> พบว่าคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำในคลินิกมี 5 ประการ คือ 1) มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างวิธีการทำงานใหม่ 2) มีความโดดเด่นในการจับประเด็นการดูแลใหม่ 3) มีอิทธิพลโน้มน้าวให้ผู้อื่นเข้าใจชัดเจนในความหลากหลายของข้อมูลใหม่ ๆ 4) เป็นที่เคารพนับถือและได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอกองค์กร และ 5) สนับสนุนช่วยเหลือ/พึ่งพา สามารถนำหรือช่วยเหลือผู้อื่นเปลี่ยนแปลงผ่านการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งระดับบุคคล กลุ่ม หรือองค์กร โดยช่วยแก้ไขปัญหและเรียนรู้ร่วมกัน

นอกจากนี้เบนนิส<sup>6</sup> ได้อธิบายว่าสมรรถนะของผู้นำที่สามารถประเมินได้จากความสามารถที่สำคัญ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) แรงขับเคลื่อนด้วยความมุ่งมั่น (focused drive) 2) ความฉลาดทางเชาว์อารมณ์ (emotional intelligence) 3) การสร้างความไว้วางใจ/การเพิ่มความสามารรถให้ผู้อื่น (building trust/enabling others) 4) การคิดรวบยอด (conceptual thinking) และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (system thinking) โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำสามารถพัฒนาหรือส่งเสริมได้ อย่างไรก็ตามคุณลักษณะอาจมีการปรับเปลี่ยนบ้าง ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลอาจอยู่ในบริบทสิ่งแวดล้อม

และวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน นอกจากนี้องค์กรแต่ละแห่งยังมีส่วนช่วยพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่แตกต่างกันด้วย ดังนั้นการที่จะนำคุณลักษณะใดมาพัฒนาให้เกิดภาวะผู้นำของบุคลากรจึงต้องเลือกให้เหมาะสมกับบริบท สิ่งแวดล้อม โครงสร้าง และเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนการเรียนรู้เรื่องคุณลักษณะภาวะผู้นำต่าง ๆ ที่องค์กรนั้น ๆ ประสบผลสำเร็จมาก่อน

เท่าที่ผ่านมาพบว่างานวิจัยส่วนใหญ่ทั้งในและต่างประเทศจะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล แต่ไม่พบว่ามีการศึกษาความเป็นผู้นำในนิสิต/นักศึกษาพยาบาลที่กำลังจะจบการศึกษามาเป็นพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นในการศึกษาถึงผลของโปรแกรมการสร้างเสริมสมรรถนะต่อความเป็นผู้นำของนิสิต/นักศึกษาพยาบาล จึงได้ทำการศึกษาในนิสิตชั้นปีที่ 4 ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งโปรแกรมดังกล่าวผู้วิจัยได้พัฒนามาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและจากการทำกลุ่มสัมมนาระหว่างนิสิตพยาบาลชั้นปีที่ 4 ซึ่งผู้วิจัยคาดหวังว่าข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการวางแผนการจัดการเรียนการสอน การพัฒนานิสิตพยาบาล เพื่อหาแนวทางส่งเสริมให้นิสิตชั้นปีที่ 4 มีการพัฒนาตนเองและสมรรถนะของความเป็นผู้นำต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนำโปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะซึ่งผู้วิจัยได้สร้างและปรับปรุงมาจากการทบทวนตำราและเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ รวมทั้งการทำกลุ่มสัมมนา กับนิสิตเพื่อหากิจกรรมร่วมกัน โดยโปรแกรมดังกล่าวประกอบด้วยกิจกรรม 3 กลุ่มที่สร้างเสริมสมรรถนะความเป็นผู้นำ ได้แก่ 1) ด้านความรู้ มีกิจกรรมการให้ความรู้เรื่องภาวะผู้นำและสมรรถนะความเป็นผู้นำ 2) ด้านการรู้จักตนเอง มีกิจกรรมการรู้ทันตนเอง ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ตนเองทั้งจุดที่ส่งเสริมความเป็นผู้นำและจุดที่เป็นอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะความเป็นผู้นำ ทั้งโดยตนเองและเพื่อนในกลุ่ม 3) ด้านการสร้างเสริมคุณลักษณะเรื่องการคิดอย่างเป็นระบบ การตัดสินใจ การสื่อสาร การโน้มน้าวผู้อื่นและการทำงานเป็นทีม โดยมีการประชุมเพื่อสร้างกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมกับนิสิต กิจกรรมการพัฒนาทักษะด้านการตัดสินใจจากสถานการณ์ กิจกรรมพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมและกิจกรรมพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารร่วมกัน และท้ายที่สุดได้มีการกำหนดตารางการดำเนินกิจกรรมที่สร้างขึ้น

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์จำเพาะเพื่อศึกษาผลของโปรแกรมการสร้างเสริมสมรรถนะต่อความเป็นผู้นำของนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตชั้นปีที่ 4 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีสมมติฐานการวิจัยว่า ระดับความเป็นผู้นำของนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตชั้นปีที่ 4 ภายหลังได้รับโปรแกรมการสร้างเสริมสมรรถนะสูงกว่าระดับความเป็นผู้นำก่อนได้เข้าร่วมโปรแกรมฯ

## วิธีการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (quasi-experimental research) โดยมีรูปแบบกลุ่มเดี่ยววัดก่อนและหลังการทดลอง โดยวัดในกลุ่มประชากรทั้งหมด คือ นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตชั้นปีที่ 4 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 87 คน ภายหลังเหลือ 86 คน เนื่องจากนิสิต 1 รายไม่ลงทะเบียนเรียนในภาคการศึกษานั้น ผู้วิจัยดำเนินการชี้แจงขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยละเอียดแก่นิสิต เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้มี 2 ประเภทคือ โปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะและแบบสอบถาม โดยได้แสดงรายละเอียดของโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะนี้ข้างต้นแล้ว และได้ดำเนินการตามโปรแกรมนี้โดยใช้เวลา 3 เดือน โดยเริ่มตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ถึงกันยายน พ.ศ. 2553 ส่วนแบบสอบถามมี 2 ชุด ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลและแบบประเมินภาวะผู้นำ ซึ่งผู้วิจัยปรับปรุงพัฒนามาจากแบบวัดของเบนนิส<sup>6</sup> และจากผลงานวิจัยเชิงคุณภาพของอรอุมา วงษ์พานิช และอารีย์วรรณ อ่วมธานี<sup>9</sup> โดยแบบวัดของเบนนิสจากงานวิจัยที่ผ่านมา<sup>10</sup> พบว่ามีความตรงตามเนื้อหาหรือ content validity สูง (content validity index เท่ากับ 0.92) และค่าความเชื่อมั่นสูงเช่นกัน (สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.84) สำหรับครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบประเมินภาวะผู้นำที่ได้ผ่านการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน มาปรับตามคำแนะนำ และนำไปทดลองใช้กับศิษย์เก่าที่จบการศึกษาในปีการศึกษาที่ผ่านมาจำนวน 30 ราย เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคเป็น 0.85 โดยแบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นมาตรวัดอัตราส่วน (rating scale) 5 อันดับ

การวิจัยนี้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และให้นิสิตลงนามเป็นลายลักษณ์อักษรตามความสมัครใจที่จะเข้าร่วมวิจัย นิสิตได้รับการชี้แจงว่าสามารถยกเลิกการเข้าร่วมวิจัยได้ตลอดเวลาโดยไม่มีผลต่อการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียนของนิสิต

### การวิเคราะห์ทางสถิติ

นำเสนอผลการศึกษาในรูปสถิติเชิงพรรณนาในรูปค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมความถี่และร้อยละ ทดสอบคะแนนความเป็นผู้นำของนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตชั้นปีที่ 4 ก่อนและหลังได้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะ โดยใช้สถิติ Wilcoxon ranked sum test

## ผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในประชากรทั้งหมด คือ นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 86 คน โดยนิสิตส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 91.9) มีอายุระหว่าง 20 - 26 ปี (โดยเฉลี่ย  $21.79 \pm 1.10$  ปี) มีรายได้จากผู้ปกครองและจากการทำงานพิเศษอยู่ในช่วง 2,500 - 12,000 บาท (โดยเฉลี่ย  $4758.14 \pm 1638.18$  บาท และค่ามัธยฐาน = 4,000 บาท) นอกจากนี้ นิสิตส่วนใหญ่ไม่ได้รับมอบหมายให้ทำงานระดับชั้นปีและ/หรือในระดับคณะ หรือมหาวิทยาลัยฯ ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา (ร้อยละ 72.1) โดยปัจจุบันมีนิสิตจำนวนน้อยมากที่ดำรงตำแหน่งในงานระดับชั้นปี เช่น หัวหน้าชั้นปี กรรมการฝ่ายวิชาการ กรรมการฝ่ายเหรียญกฐิต หรือระดับคณะฯ เช่น ที่ปรึกษาสโมสรนิสิตคณะพยาบาลศาสตร์ (รวมกันร้อยละ 9.3) สำหรับปัจจัยที่ส่งเสริมความเป็นผู้นำของกลุ่มประชากร อันดับที่ 1 คือ ตัวนิสิตเอง (ร้อยละ 61.6) รองลงมา คือ เพื่อน (ร้อยละ 17.4) อาจารย์ (ร้อยละ 9.3) ครอบครัว (ร้อยละ 4.7) หลักสูตร (ร้อยละ 4.7) และกิจกรรมเสริมต่างๆ (ร้อยละ 2.3) ตามลำดับ

พบว่าภายหลังเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะ ระดับความเป็นผู้นำของนิสิตเพิ่มขึ้นสูงกว่าระดับความเป็นผู้นำก่อนเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน (ตารางที่ 1) ทั้งในเรื่องการคิดวิเคราะห์การวางแผน การตัดสินใจ การเสริมสร้างความมั่นใจในตนเอง การทำงานเป็นทีมและทักษะด้านการสื่อสาร การจูงใจ โดยพบว่าคุณลักษณะที่มีระดับที่สูงขึ้นมากที่สุดภายหลังเข้าร่วมโปรแกรมคือการเสริมสร้างความมั่นใจในตนเอง รองลงมาคือทักษะด้านการสื่อสาร การจูงใจและการคิดวิเคราะห์ การวางแผนงาน และการตัดสินใจ ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม พบว่าคุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีมแม้ระดับจะสูงขึ้นกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมฯ แต่เพิ่มขึ้นในระดับน้อยที่สุด

### การอภิปรายผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลองโดยศึกษาในประชากรกลุ่มเดียว ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม โดยศึกษาในประชากรทั้งหมด คือ นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2553 ซึ่งจากการวิจัยพบว่านิสิตมีรายได้ต่างกันมาก ทั้งนี้อาจอธิบายได้ว่าผู้ปกครองของนิสิตบางรายมีรายได้ค่อนข้างสูง จึงสามารถให้ค่าใช้จ่ายส่วนตัวแก่นิสิตได้มาก นอกจากนี้ในนิสิตบางรายอาจมีรายได้จากทั้งผู้ปกครองและจากการทำงานพิเศษของคณะฯ ซึ่งมิตลอดทั้งปี ทำให้มีรายได้ค่อนข้างสูง สำหรับความรับผิดชอบในชั้นปีหรือในคณะฯ นั้น พบว่านิสิตส่วนใหญ่ไม่ได้รับมอบหมายให้

**ตารางที่ 1** ระดับความเป็นผู้นำของนิสิตก่อนและหลังเข้าร่วม  
โปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะความเป็นผู้นำ

ความเป็นผู้นำ	ระดับน้อยที่สุด - มากที่สุด		P-value
	(mean ± SD)		
	ก่อนร่วม โปรแกรม	หลังร่วม โปรแกรม	
ด้านการเสริมสร้าง ความมั่นใจในตนเอง	3 - 5 (3.57 ± 0.79)	4 - 5 (4.29 ± 0.49)	< 0.001
ทักษะด้านการสื่อสาร การจูงใจ	2 - 5 (3.43 ± 0.98)	3 - 5 (3.86 ± 0.38)	< 0.001
ด้านการคิดวิเคราะห์ การวางแผนงาน	3 - 4 (3.70 ± 0.49)	3 - 5 (3.86 ± 0.38)	0.005
ด้านการตัดสินใจ	3 - 5 (3.85 ± 0.69)	3 - 5 (4.00 ± 0.58)	0.025
ด้านการทำงานเป็นทีม	3 - 5 (3.43 ± 0.98)	4 - 5 (3.56 ± 0.38)	< 0.001
คะแนนโดยรวม	2 - 5 (3.60 ± 0.58)	3 - 5 (3.91 ± 0.48)	< 0.001

ทำงานระดับชั้นปีและ/หรือในระดับคณะ หรือมหาวิทยาลัย ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมาอย่างเป็นทางการ โดยพบว่าในปัจจุบันนิสิตไม่ถึงร้อยละ 10 ที่ยังคงรับผิดชอบงานของส่วนรวม ทั้งนี้เนื่องจากนิสิตพยาบาลต้องขึ้นฝึกภาคปฏิบัติตั้งแต่ชั้นปีที่ 2 และมีหน่วยกิตที่ต้องศึกษามาก ทำให้ไม่มีเวลารับผิดชอบงานส่วนรวมได้มากนัก อย่างไรก็ตาม เมื่อมีงานส่วนรวม เช่น งานรับน้อง งานแสดงมุทิตาจิตแก่อาจารย์ที่เกษียณอายุราชการและงานวันครบรอบสถาปนามหาวิทยาลัย นิสิตจะเข้าร่วมงานเสมอ

สำหรับปัจจัยที่ส่งเสริมความเป็นผู้นำของกลุ่มประชากรพบว่าปัจจัยที่ส่งเสริมความเป็นผู้นำในความคิดของนิสิต อันดับที่ 1 คือ ตัวนิสิตเอง รองลงมาคือ เพื่อนและอาจารย์ ตามลำดับ ซึ่งอาจอธิบายได้ว่าภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวที่ต้องฝึกฝน หากนิสิตต้องการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำ นิสิตย่อมต้องทุ่มเทแรงกายแรงใจฝึกฝนด้วยตนเอง ผลลัพธ์ที่ต้องการจึงจะเกิดแก่ตัวนิสิตเอง ซึ่งเบนนิส<sup>6</sup> กล่าวว่าบุคคลที่มีความมุ่งมั่น ย่อมจะมีแรงผลักดันในตนเองให้ก้าวสู่ความสำเร็จ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาที่พบว่า เมื่อนิสิตพยาบาลต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจหรือสถานการณ์ที่ตึงเครียด นิสิตจะคิดหาวิธีการเพื่อแก้ปัญหาที่ตนเองก่อน โดยจะพยายามศึกษาและควบคุมสถานการณ์นั้นอย่างตั้งใจ<sup>1</sup> ซึ่งหากจะเปรียบเทียบกับผลการวิจัยในครั้งนี้ ก็อาจกล่าวได้ว่า การแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำถือเป็นความเครียดอย่างหนึ่งของนิสิต เนื่องจากนิสิตยังไม่จบการศึกษาอาจทำให้ขาดความมั่นใจ ต่อเมื่อนิสิตได้มีเวลาพิจารณาไตร่ตรองก็จะเห็นถึงหนทางในการฝึกฝนเพื่อให้เกิดภาวะผู้นำที่ชัดเจนขึ้น ดังเช่นที่เบนเนอร์<sup>11</sup> อธิบายว่า เมื่อจบเป็น

พยาบาลวิชาชีพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดความมั่นใจและความชำนาญจนสามารถแก้ปัญหาด้วยตนเองได้ดี

นอกจากนี้ยังพบว่าภายหลังเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะ ระดับความเป็นผู้นำของนิสิตเพิ่มขึ้นมากกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน ทั้งในด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านการตัดสินใจ ด้านการเสริมสร้างความมั่นใจในตนเอง การทำงานเป็นทีมและทักษะด้านการสื่อสาร ซึ่งผลวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาของธานี กล่อมใจ<sup>12</sup> ที่พบว่า นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 มีภาวะผู้นำมากขึ้นในทุกด้านภายหลังได้รับการฝึกบทบาทของภาวะผู้นำในวิชาการบริหารการพยาบาล ทั้งนี้อาจอธิบายได้ว่าเมื่อได้รับการฝึกฝนนิสิตมีความมั่นใจมากขึ้น ความกลัวและความกังวลใจในการแสดงภาวะผู้นำลดลง ทำให้สามารถแสดงสมรรถนะความเป็นผู้นำได้อย่างเต็มที่มากขึ้น ดังเช่นที่ตีฟ<sup>13</sup> กล่าวว่าผู้นำที่สามารถจัดความวิตกกังวล ความกลัวได้จะสามารถแสดงความกล้าหาญในการกระทำต่าง ๆ ได้ และยังก่อให้เกิดแรงกระตุ้นในการทำงานในที่ทำงานอีกด้วย

นอกจากนี้จากผลวิจัยในเรื่องของการทำงานเป็นทีมที่ได้ระดับคะแนนที่เพิ่มขึ้นภายหลังเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะ น้อยที่สุด อาจอธิบายได้ว่า โปรแกรมการสร้างเสริมสมรรถนะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ทักษะการทำงานเป็นทีมได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น<sup>14,15</sup> ทั้งนี้เนื่องจากการฝึกฝนให้นิสิตสามารถดำรงบทบาททั้งผู้นำทีมและสมาชิกทีมได้ รู้ตำแหน่งของตนเอง ณ เวลานั้น ทำให้นิสิตเกิดความมั่นใจในการเข้าร่วมกับทีม ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของเบนนิส<sup>6</sup> ที่อธิบายว่าการรู้จักตนเองจะนำไปสู่การกระทำที่มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม สำหรับคะแนนบางด้านที่เพิ่มขึ้นน้อย ๆ นั้น อาจอธิบายได้ว่า ถึงแม้นิสิตจะมีระยะเวลาที่เรียนด้วยกันมาเกือบ 4 ปี แต่ส่วนใหญ่จะมีกลุ่มเพื่อนสนิทที่ทำงานด้วยกันประจำเพียงไม่กี่คน ซึ่งอาจมีผลต่อการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมได้ ดังที่เมเยอร์และสเล็ทรา<sup>16</sup> กล่าวว่าความสำเร็จในการทำงานร่วมกันหรือการทำงานเป็นทีมนั้นต้องอาศัยเวลาในการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สำหรับระดับคะแนนที่เพิ่มขึ้นของทักษะเรื่องการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจ ภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการสร้างเสริมสมรรถนะนั้น สชีพวิ<sup>17</sup> อธิบายไว้ว่าการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างเป็นระบบหรือทักษะของการตัดสินใจเป็นเรื่องที่ไม่ได้มีมาตั้งแต่เกิด แต่เป็นเรื่องที่ต้องได้รับการฝึกฝนหรืออบรม

ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมการสร้างเสริมสมรรถนะมีผลต่อความเป็นผู้นำของนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตชั้นปีที่ 4 ซึ่งอาจจะใช้เป็นข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังนี้ สำหรับหน่วยงานทางสุขภาพ เช่น โรงพยาบาล ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงผลของโปรแกรมฯ ดังนั้นหน่วยงานสามารถพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมสมรรถนะความเป็นผู้นำที่เหมาะสมสำหรับพยาบาลและนักศึกษาพยาบาลที่ฝึก

ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้ ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความเป็นผู้นำที่ดีเพื่อพัฒนางานที่มีคุณภาพต่อไป สำหรับหน่วยงานด้านการวิจัยจะสามารถนำผลวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้กับบุคลากรทางการแพทย์กลุ่มอื่นเพื่อสร้างโปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะความเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับกลุ่มได้ และท้ายที่สุดหน่วยงานด้านการจัดการศึกษาทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ สามารถนำผลวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาสมรรถนะความเป็นผู้นำได้

## กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตชั้นปีที่ 4 ที่ให้ความร่วมมือในการทำวิจัย และขอขอบคุณคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่สนับสนุนทุนวิจัย

## เอกสารอ้างอิง

- มณฑา ลิมทองกุล, สุภาพ อารีเอื้อ. แหล่งความเครียด วิธีเผชิญความเครียดและผลลัพธ์การเผชิญความเครียดของนักศึกษาพยาบาลในการฝึกภาคปฏิบัติครั้งแรก. *รวมาริบัติพยาบาลสาร* 2552;15(2):192-204.
- Stichler JF. The nurse as a consultant. *Nurs Admin Quart* 2002; 26(2):52-68.
- พสุ เดชะรินทร์. Balanced scorecard รู้ลึกในการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547: น.1-30.
- Ulrich B. Leadership: the professional responsibility of all RNs. *Nephrol Nurs J* 2004;31(4):364-365.
- เสริมศักดิ์ วิชาลากรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ. ไทยวัฒนาพานิช, 2536: น.1-23.
- Bennis W. Leadership assessment instrument. Natural Resource Conservation Service-Social Science Team, Technical note 6.1. February, 2003. (Accessed on June, 30, 2010, at [http://www.ssi.nrcs.usda.gov/publications/2\\_Tech\\_Reports/T024\\_Leadership\\_Assessment.html](http://www.ssi.nrcs.usda.gov/publications/2_Tech_Reports/T024_Leadership_Assessment.html))
- Bower FL. Nurses taking the lead: personal guidelines of effective leadership. Philadelphia. W. B. Sanders Company, 2000.
- Cook M, Leathard HL. Learning for clinical leadership. *J Nurs Manag* 2004;12:436-444.
- อรอุมา วงษ์พานิช, อารีวรณ อ่วมธานี. ภาวะผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลในช่วงปี พ.ศ. 2551 - 2560. *วารสารสภาการพยาบาล* 2551; 23(2):105-117.
- เรมवल นันท์ศุภวัฒน์, อรอนงค์ วิชัยคำ. สมรรถนะภาวะผู้นำของนักศึกษาพยาบาลในระดับบัณฑิตศึกษา. *พยาบาลสาร* 2551;35(2), 48-58.
- Benner P. From novice to expert. California. Addison-Wesley, 1984.
- ธานี กล่อมใจ. การศึกษาการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนักศึกษาพยาบาลก่อนและหลังการฝึกปฏิบัติบทบาทผู้นำทางการพยาบาล ของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ชั้นปีที่ 4. 2551. (สืบค้นข้อมูลวันที่ 13 ตุลาคม 2553, ที่ [http://dcms.thailis.or.th/dcms/browse.php?option=show&browse\\_type=title&titleid=90091&display=list\\_subject&q=%C1](http://dcms.thailis.or.th/dcms/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=90091&display=list_subject&q=%C1))
- Daft RL. The leadership experience. (3<sup>rd</sup> edition). Melbourne. Thomson Learning, 2005.
- Clinton M, Murrells T, Robinson S. Assessing competency in nursing: A comparison of nurses prepared through degree and diploma programs. *J Clin Nurs* 2005;14:82-94.
- Hendricks JM, Cope VC, Harris M. A leadership program in an undergraduate nursing course in Western Australia: Building leaders in our midst. *Nurs Educ Today* 2010;30:252-257.
- จุมพจน์ เชื้อสาย (ผู้แปล). หลัก 5 ประการสู่การเป็นผู้นำ. จาก Meyer PL, Slechta R. The 5 pillars of the leadership: กรุงเทพฯ. ดีเอ็มจี, 2550.
- Schyve MP. System thinking and patient safety-advances in patient safety. 2005. (Accessed on June, 30, 2010, at <http://proquest.umi.com>.)

# Effect of the Competency Program on Nursing Leadership: An Experiment in 4<sup>th</sup> Year Nursing Students, Faculty of Nursing, Srinakharinwirot University

Juntima Rerkluenrit<sup>1</sup>, Jirawan Incoom<sup>2</sup>, Unraun Kaewphinit<sup>3</sup>

Department of Adult Nursing, Faculty of Nursing, Srinakharinwirot University, Thailand

\* Corresponding author: juntima@swu.ac.th

## ABSTRACT

**Objective:** This quasi-experimental research aimed to examine the effect of competency program on leadership of the 4th year nursing students, Faculty of Nursing, Srinakharinwirot University, Thailand. **Method:** All 86 students as the population were recruited. Leadership competency were evaluated before and after the program using a 5-level rating scale (Cronbach's alpha of 0.85). The program was conducted during July to September, 2010. Leadership competency scores between before and after the program were tested Wilcoxon ranked sum test. **Results:** The study revealed that leadership competencies of the 4th year nursing students after receiving the competency program were significantly higher than those of them before starting the program. **Conclusion:** The findings suggest that the competency program could be used to promote leadership in the 4th year nursing students.

**Key words:** competency program, leadership, nursing students

*Thai Pharm Health Sci J 2010;5(1):70-75<sup>§</sup>*