



ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทางการพยาบาล

Leadership of Nursing Innovation

จิรารัตน์ พร้อมมูล^{1*}, นิรันดร์ จุลทรัพย์²

สิรินทรธัญย์ อรรถพิสิษฐ์³, อัฐภรณ์ สุทธินวน⁴, กุวรรณโชติเพ็ญ ลอ⁵

Jirarat Prommul^{1*}, Niran Chullasap²

Sirinthanan Ananphitsit³, Atthaporn Sutthinuan⁴, Kuwansofia Low⁵

(Received: October 21, 2024; Revised: December 24, 2024; Accepted: January 2, 2025)

บทคัดย่อ

บทความภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทางการพยาบาล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทจากการทบทวนวรรณกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทางการพยาบาล สถานการณ์ของโลกในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของ เทคโนโลยี การแข่งขัน ทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและด้านสุขภาพ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญสำหรับผู้บังคับการที่ต้องเข้าใจและเตรียมพร้อมในการพัฒนาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและด้านสุขภาพ ที่เรียกว่าในยุค VUCA World การบริหารการเปลี่ยนแปลงในระบบบริการสุขภาพให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติ เป็นปัจจัยสำคัญส่งผลทำให้องค์กรอยู่รอดและสามารถก้าวไปข้างหน้าในยุคที่มีการแข่งขันสูง การพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ก้าวกระโดด ทำให้องค์กรที่ไม่สามารถปรับตัวได้ทัน แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพที่สำคัญที่กำลังจะเกิดขึ้น ได้แก่ การคงไว้ซึ่งสุขภาพที่ดี การค้นหาผู้ป่วยกลุ่มเสี่ยง

¹ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสงขลา สถาบันพระบรมราชชนก

¹ Faculty of Nursing, Boromarajonnani College of Nursing, Songkhla Prabommarajchanok Institute

² มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

² Hatyai University

³ โรงเรียนวัดคูหาในพระครูยอดอุปถัมภ์

³ Wat Khuha Nai Phrakru Yot Utpatham School

⁴ โรงเรียนวัดเทพชุมนุม

⁴ Wattephumnum school

⁵ โรงเรียนบ้านบึง

⁵ Banbeeting school

*Corresponding Author: jirarat@bensk.ac.th



การป้องกันการเกิดโรค การให้การรักษาโรคตั้งแต่ระยะเริ่มต้น โดยมีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามามีบทบาทในการวินิจฉัย และให้การรักษาผู้ป่วย

ดังนั้น บทบาทของผู้นำเชิงนวัตกรรมทางการแพทย์มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการดูแลผู้ป่วย รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานในองค์กรพยาบาล โดยบทบาทหลัก ๆ ของผู้นำเชิงนวัตกรรมทางการแพทย์ ได้แก่ 1) การสร้างแรงบันดาลใจ 2) การพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในพยาบาล 3) การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง 4) การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในสถานพยาบาล 5) การใช้เทคโนโลยีใหม่กับการพยาบาลในยุคดิจิทัล 6) การสร้างความร่วมมือและ 7) การประเมินผลและปรับปรุงการดำเนินงานของผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้นำสถานบริการพยาบาลต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทางการแพทย์ และมีบทบาทสำคัญที่จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรทางการแพทย์ให้เกิดประสิทธิภาพ และความสมดุลเพื่อให้บริหารจัดการพยาบาลบรรลุผลสำเร็จเพื่อความปลอดภัยของผู้รับบริการ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, นวัตกรรม, การพยาบาล

Abstract

The purpose of this article was to examine leadership of nursing innovation roles from literature reviews, the current state of the world with its rapidly changing technology, and the competition of the economy, society, and health in both internal and external organizations. These topics are crucial for organization leaders to comprehend and prepare for in order to develop strategies that align with the changes that affect the economy, society, and health in the so-called "VUCA World century." In the century of intense competition, the implementation of changes in the health care system would be essential to the organization's survival and ability to advance. Because science and technology are developing so quickly, the organization is unable to adjust. The trend of vital health change that would he occurred were good health maintenance, risk patient inquiry, illness prevention, and the initial stage of disease healing through the use of technology and innovation in diagnosing and curing patients.

Thus, the following were the primary responsibilities of nursing innovation leadership to improve the quality of patient care and improve the efficiency of nursing organization operations: 1) inspiring others; 2) honing leadership skills in nursing innovation; 3) facilitating change; 4) fostering innovation in the workplace culture; 5) integrating new technology with nursing in the



digital century; 6) fostering collaboration; and 7) assessing and improving work processing of leadership in nursing innovation. In addition, the leader of nursing care services should be at the forefront of nursing innovation to play a critical role in administering and managing nursing resources that result in efficacy and balance for nursing management to achieve success for customer safety.

Keywords: Leadership, Innovation, Nursing

บทนำ

VUCA World สถานการณ์ของโลกในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของ เทคโนโลยี การแข่งขัน สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เศรษฐกิจ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้องค์กรต่าง ๆ ได้รับความผลกระทบ ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญสำหรับผู้บังคับการที่ต้องเข้าใจและเตรียมพร้อมในการแก้ไขกับ สถานการณ์ที่เกิดขึ้นให้ทัน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสังคมและด้านสุขภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมที่รวดเร็ว ซึ่งสามารถเชื่อมโยงประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกันทำให้การสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็วเหมือนโลกไร้พรมแดน ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน จึงต้องมีการปรับเปลี่ยน ทางด้านการบริหารเชิงนวัตกรรมทางการพยาบาลเพื่อให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ดังกล่าว VUCA World ประกอบด้วย Volatility คือ ความผันผวน Uncertainty คือ ความไม่แน่นอน Complexity คือความซับซ้อน และ Ambiguity คือ ความคลุมเครือ แนวทางการบริหารในยุค VUCA world สำหรับผู้บังคับการ ประกอบด้วย 4 ด้านหลัก ๆ ดังนี้คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) 2) การทำความเข้าใจ (Understanding) 3) ความชัดเจนกระจ่าง (Clarify) และ 4) ความว่องไว (Agility) ต่อการเปลี่ยนแปลง

จากสถานการณ์ดังกล่าว จำเป็นที่ผู้นำจำเป็นต้องมีภาวะเชิงนวัตกรรมซึ่งภาวะผู้นำ (Leadership) ผู้ที่มีศิลปะในการจูงใจคนอื่นให้ร่วมกันปฏิบัติงานให้สำเร็จ เป็นคุณลักษณะหรือลักษณะที่ทำให้บุคคล สามารถเป็นผู้นำได้ มีความสามารถ ทักษะ กระบวนการที่ผู้นำใช้ในการนำกลุ่ม เพื่อทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จบรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ ภาวะผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นผู้นำทุกคน แต่บางคนอาจ พึ่งพาภาวะผู้นำเพื่อเป็นแรงผลักดันในการดำเนินชีวิตหรืองานที่ต้องทำ

ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทางการพยาบาลเป็นเรื่องใหม่ (New concept) นวัตกรรมทางการพยาบาลเป็นการพัฒนาหรือสร้างนวัตกรรมทางการพยาบาลที่เกิดผลผลิตและการทำงานทางการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทางการพยาบาล ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ผู้นำเป็นบุคคลที่สำคัญในการ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เกิดความคิด



สร้างสรรค์ ช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรมากขึ้น (Tatuy, 2022; Won, 2015) และเป็นผู้ที่ต้องผลักดันโดยการสร้างแรงบันดาลใจให้พยาบาลในหอผู้ป่วยสามารถมีความคิดริเริ่มสร้างนวัตกรรมสำหรับการบริการพยาบาล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแก่ผู้ใช้บริการสุขภาพ (Singchungchai, 2019) พยาบาลวิชาชีพมีบทบาทหน้าที่ ทั้งหมด 4 มิติ คือ 1) การดูแล 2) การส่งเสริม 3) การป้องกันและ 4) การฟื้นฟูสุขภาพ (Hormniam, 2020) ของผู้ป่วยที่รับบริการ โดยพยาบาลวิชาชีพและทีมสุขภาพต้องให้ผู้ป่วยได้รับการบริการแบบใกล้ชิดมากที่สุด (Tatuy, 2022) พยาบาลจึงจำเป็นต้องมีคุณสมบัติและสมรรถนะในการให้บริการอย่างสร้างสรรค์และสามารถประยุกต์ใช้นวัตกรรมเพื่อความปลอดภัยของผู้รับบริการ และองค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บทบาทวิชาการฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทางการพยาบาลเพื่อให้ผู้นำทางการพยาบาลสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานทางการพยาบาลเชิงนวัตกรรมให้เกิดประสิทธิภาพองค์กรได้

ดังนั้น บทบาทของผู้นำเชิงนวัตกรรมทางการพยาบาลมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการดูแลผู้รับบริการและผู้ป่วย รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานในองค์กรพยาบาล โดยบทบาทหลัก ๆ ของผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ 1) การสร้างแรงบันดาลใจ 2) การพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในพยาบาล 3) การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง 4) การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในสถานพยาบาล 5) การใช้เทคโนโลยีใหม่กับการพยาบาลในยุคดิจิทัล 6) การสร้างความร่วมมือและ 7) การประเมินผลและปรับปรุงการดำเนินงานของผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้นำสถานบริการพยาบาลต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทางการพยาบาล และมีบทบาทสำคัญที่จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรทางการพยาบาลให้เกิดประสิทธิภาพ และความสมดุลเพื่อให้บริการจัดการพยาบาลบรรลุผลสำเร็จเพื่อความปลอดภัยของผู้รับบริการ (Singchungchai, 2019; Hormniam, 2020 ; Buachu & Wivatvanit, 2017)

แนวทางการบริหารในยุค VUCA world

VUCA World หมายถึง สถานการณ์ ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของ ดิจิทัลและเทคโนโลยี ในภาวะที่มีการแข่งขันทางธุรกิจและเศรษฐกิจ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้องค์กรต่าง ๆ ได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญสำหรับผู้นำองค์กรที่ต้องเข้าใจและเตรียมพร้อมรับมือให้ทัน (Suksawang, 2017)

ในสถานการณ์ “VUCA World” นั้น ผู้นำในยุคดิจิทัล มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ต้องให้ความสำคัญถึงการเปลี่ยนแปลง (Change) การคิดเชิงนวัตกรรม (Innovation and Thinking different) เพื่อให้การทำงานสามารถรับมือกับสถานะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Suksawang, 2017)



VUCA World ประกอบด้วย (Suksawang, 2017)

1. Volatility คือ ความผันผวน การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว
2. Uncertainty คือ ความไม่แน่นอน ความไม่ชัดเจน การนับข้อมูลมายืนยันในแต่ละเหตุการณ์ได้
3. Complexity คือ ความซับซ้อนต่อการตัดสินใจ
4. Ambiguity คือ ความคลุมเครือหรือความไม่ชัดเจน

แนวทางการบริหารในยุค VUCA world สำหรับผู้นำองค์กร ประกอบด้วย 4 ด้าน (Suksawang, 2017) ดังนี้คือ

1. วิสัยทัศน์ (Vision)

บทบาทของผู้นำองค์กร ต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถตัดสินใจได้โดยอย่างรวดเร็ว

2. การทำความเข้าใจ (Understanding)

ผู้นำองค์กรสามารถทำความเข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร รวมทั้งกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อสามารถรับมือกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

3. ชัดเจนกระจ่าง (Clarify)

ผู้นำองค์กรในยุคสมัยที่หน่วยงานหรือองค์กร มีระบบสภาพแวดล้อมที่มีความซับซ้อนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ผู้นำองค์กรต้องมีความชัดเจนเพื่อให้การตัดสินใจของผู้นำทันต่อเหตุการณ์

4. ความว่องไว (Agility)

ผู้นำองค์กรต้องมีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ในสถานการณ์ “VUCA World” นั้น ผู้นำในยุคดิจิทัล มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ต้องให้ความสำคัญถึงการเปลี่ยนแปลง (Change) การคิดเชิงนวัตกรรม (Innovation and Thinking different) เพื่อให้การทำงานสามารถรับมือกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Suksawang, 2024) เราเรียกว่า “VUCA world” ว่า “The New Normal” หรือ ความเป็นปกติแบบใหม่ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่หัวหน้าและผู้นำในองค์กรต้องสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สร้างศักยภาพความสามารถ และพัฒนาพนักงานให้มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตลอดจนการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ภายใต้สภาวะ The New Normal หรือ ความเป็นปกติแบบใหม่

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการอิทธิพล ที่ไม่ใช่คุณลักษณะหรือความสามารถที่มีอยู่ในตัวผู้นำ แต่เป็นสถานการณ์ปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำและผู้ตาม ที่มีอิทธิพลเป็นศูนย์กลางของกระบวนการในการดำเนินงานต่าง ๆ เนื่องจากผู้นำจะส่งต่อแนวทางการดำเนินงานให้แก่ผู้ตาม ผู้นำจึงมีอิทธิพลที่จะ



นำไปสู่การโน้มน้าวบุคคลอื่นให้ทำตามเพื่อให้บรรลุผลร่วมกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกันแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)

การศึกษาทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำเริ่มต้นขึ้นในช่วงปีค.ศ. 1930 - 1940 โดยมีแนวคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Great Man Theory of Leadership) ของกรีกและโรมันโบราณ ที่มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติโดยติดตัวมาตั้งแต่เกิด (Born Leader, Not Made) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงแต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ต่อมาได้เกิดแนวคิดที่เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังพิเศษเหนือผู้อื่น (Leader-Constituent Interaction) (Rungruang & Chantuek, 2017) โดยแนวคิดนี้เกิดขึ้นเพื่อการตอบสนองขึ้นพื้นฐานเรื่องความคาดหวังของบุคคล ผู้นำจึงต้องดำรงความเป็นตัวของตัวเอง และสามารถยืนหยัดด้วยตัวเองได้อย่างมีอิสระ ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ ในยุคนี้มีความพยายามศึกษาคูณลักษณะภาวะผู้นำที่สร้างความแตกต่างระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งคุณลักษณะภาวะผู้นำนี้ยังเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของผู้นำ อาทิ ความเปิดเผย (Openness) การชอบเข้าสังคม (Extraversion) ความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น (The Desire to Ambition) ความมีจิตสำนึก (Conscientiousness) ความซื่อสัตย์ คุณธรรม และยึดมั่นในหลักการ (Honesty and Integrity) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) สติปัญญาที่เฉลียวฉลาด (Intelligence) ความสามารถในการควบคุมตนเองได้อย่างสูง (High Self Monitoring) ดังนั้นคุณลักษณะของความเป็นผู้นำแบบนี้จึงมีคุณค่า และเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ทำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อถือ เชื่อมั่น เชื่อฟังอย่างแท้จริง ทั้งนี้คุณลักษณะภาวะผู้นำที่จะนำไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายจำเป็นต้องประกอบด้วย การโน้มน้าวใจ (Persuasion) แรงจูงใจ (Motivation) บุคลิกภาพที่ดี (Personality) และความสามารถของผู้นำเป็นฐานนั่นเอง (Mongkhonvanit, 2013)

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)

การศึกษาทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำนี้เป็นการศึกษาที่มีการพัฒนาในช่วงปีค.ศ. 1940 - 1960 แนวคิดหลักของทฤษฎีนี้ได้มุ่งเน้นในเรื่องที่ว่า ด้วยทฤษฎีพฤติกรรม โดยทฤษฎีนี้พยายามค้นหาเอกลักษณ์ของผู้นำ หรือพฤติกรรมผู้นำ (Behavior Focus) ดังที่ Wanichawasini (2017); Lunenburg and Ornstein (1996) กล่าวว่า การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำนั้นจำเป็นต้องเลือกมองในสิ่งที่ผู้นำ ปฏิบัติ และชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลต่อกันและกันทั้งนี้สามารถแบ่งพฤติกรรมของผู้นำได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) พฤติกรรมที่เน้นงาน (Task Behavior) และ 2) พฤติกรรมที่เน้นคน (Relationship Behavior) ดังแนวคิดด้านพฤติกรรมศาสตร์ของสำนักการศึกษาต่าง ๆ อาทิ การศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (University of Ohio's Two Dimensional Model of Leader Behaviors) นักวิจัยจากมหาวิทยาลัย



ไอโฮโอ ศึกษาและพบว่า พฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้นำนั้นสามารถจัดแบ่งโดยรวมออกได้เป็น 2 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมที่คำนึงถึงผู้อื่นหรือเน้นคนและพฤติกรรมในการริเริ่มโครงสร้างการทำงานหรือมุ่งงาน (Duangthet, 2021)

3. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational Leadership Theories)

การศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีตามสถานการณ์นี้ทำการศึกษา และพัฒนาขึ้นในช่วงปี ค.ศ.1960 - 1980 ซึ่งเรียกได้ว่าเป็นการศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำที่ดีที่สุดตามสถานการณ์ (Situational Best Way) เนื่องจากมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในบริบทต่าง ๆ แนวคิดหลักของทฤษฎีนี้ ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะและเชิงพฤติกรรมมุ่งหาแบบภาวะผู้นำที่ดีที่สุดที่สามารถนำไปใช้ได้กับทุกสถานการณ์

เพื่อให้ทฤษฎีที่สามารถนำไปใช้ได้ทั่วไป แต่ในช่วงระยะเวลาหนึ่งพบว่า ไม่มีแบบภาวะผู้นำที่ดีที่สุดที่สามารถนำไปใช้ได้ในทุกสถานการณ์ นักวิชาการส่วนใหญ่จึงหันมาสนใจทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้นำ หรือผู้ตาม หรือสภาพแวดล้อม โดยมีการตั้งคำถามว่า คุณลักษณะใดหรือพฤติกรรมใดที่มีผลต่อการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลในสถานการณ์ที่กำหนด (Sikhuntagasamit, & Pakdeejit, 2022)

4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปสู่การเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theories)

การศึกษาทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปสู่การเปลี่ยนแปลงนี้ทำการศึกษาและมีการพัฒนาต่อมาในช่วงปี ค.ศ.1980 - 2000 ซึ่งในระยะนี้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและดำเนินไปอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดการแข่งขันเพื่อสู่ความเป็นเลิศในทุกมิติ ดังนั้น วิธีการที่จะทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จได้นั้น คือ ผู้นำต้องมีแนวคิดเปลี่ยนแปลงตนเองและต้องนำการเปลี่ยนแปลงเรื่องอื่น ๆ ไปใช้ในทุกระดับด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีฐานแนวคิดในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลโดยผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะสามารถจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่มุ่งหวังได้ (Berson & Avolio, 2004) อย่างไรก็ดี Saisirisuk (2018) ได้สรุปความเรื่องภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Burns (1978) ว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปสู่การเปลี่ยนแปลงมีความเกี่ยวข้องกันกับการสร้างความสนใจร่วมกันแบบเป็นหนึ่งเดียว (United Common Interest) และการจูงใจที่ช่วยให้สมาชิกเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน ซึ่งสอดคล้อง Bass and Avolio (1993) เป็นภาวะการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการของผู้นำตามอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะโดยสรุปจะมี 4 ประการ ดังนี้



1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence Transformational Leadership) การที่ผู้นำประพฤติตัว เป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ และศรัทธา และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติและมีพฤติกรรมเลียนแบบผู้นำ ผู้นำทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีคุณธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน มีความเฉลียวฉลาด มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยม นอกจากนั้น ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจ ให้เกิดขึ้นกับผู้ตาม และสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้ตาม โดยยึดวิสัยทัศน์และจุดประสงค์ในการทำงานร่วมกัน

2. ผู้นำต้องมีการจูงใจที่ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) การที่ผู้นำจูงใจให้ผู้ตามให้เกิดแรงบันดาลใจ โดยทำให้งานมีความหมายและท้าทาย ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (team spirit) แสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น มองโลกในแง่ดี สื่อความต้องการที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดอารมณ์อุทิศตนเพื่อทีมงาน เห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงาน และเป็นผลทำให้ผู้ตามเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานเป็นพิเศษ

3. ผู้นำที่ต้องคำนึงถึงความเป็นตัวตนของผู้ตาม (Individual Consideration) ผู้นำจะต้องดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล เป็นการทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญ ผู้นำจะต้องกระทำตนเป็นทั้งโค้ช (Coach) และที่ปรึกษา (Advisor) และให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้ตาม รวมทั้งพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น ผู้นำประพฤติตนเป็นผู้มุ่งเน้นการพัฒนา วินิจฉัย และยกระดับความต้องการของผู้ตาม ผู้นำต้องมีการติดต่อกับผู้ตามเป็นรายบุคคลลักษณะการสื่อสารแบบสองทาง มุ่งเอาใจใส่ความต้องการตามความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ตามกระจายอำนาจความรับผิดชอบ รวมถึงส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดจินตภาพด้วยตนเองได้

4. ผู้นำที่สามารถกระตุ้นความคิดด้านสติปัญญาของผู้ตาม (Intellectual Stimulation) การที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามได้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน โดยผู้นำต้องกระตุ้นผู้ตามให้เห็นถึงวิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาโดยทำให้ผู้ตามมีความพอใจและความตั้งใจด้วยการใช้สัญลักษณ์หรือภาษาที่เข้าใจได้ง่าย ส่งเสริมให้ผู้ตามเข้าใจในบทบาท ยอมรับในบทบาท และสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ

5. แนวคิดใหม่ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (New Leadership Approach: Innovative Leadership) การศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดใหม่ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนี้ทำการศึกษาและพัฒนาในช่วงปี ค.ศ. 2000 เรื่อยมาถึงปัจจุบัน หรือเรียกอีกนัยหนึ่งว่าเป็นการศึกษาถึงแนวคิดภาวะผู้นำในยุคแห่งการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ซึ่งทุกองค์กรมีความต้องการผู้นำเชิงนวัตกรรมเข้ามาขับเคลื่อนการสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ โดยแนวคิดนี้เป็นไปตามกรอบนโยบายประเทศไทย 4.0 ที่มีนวัตกรรมเป็น



จุดเด่นตามยุทธศาสตร์การวิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2560 - 2579 (ค.ศ. 2017 - 2036) และมีนักวิชาการอีกหลายคนได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) ไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็น การศึกษาที่เกี่ยวกับตัวของผู้นำที่มีคุณลักษณะ คุณสมบัติทักษะสมรรถนะ อัตลักษณ์ พฤติกรรม และ ความสามารถส่วนบุคคลอันโดดเด่น ในการเข้าถึงโอกาสที่สลับซับซ้อน และมีความสามารถในการ ค้นพบแนวทางการดำเนินงานรูปแบบใหม่ที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำจำเป็นต้องมีความฉลาดรอบ รู้ทางนวัตกรรม และผู้นำต้องมีสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่เป็นความสามารถของผู้นำเอง ใน การทำงานร่วมกับทีมงานเพื่อการสร้างผลงานเชิงสร้างสรรค์ระดับบุคคลระดับหน่วยงาน และมุ่งไปสู่ การสร้างนวัตกรรมระดับองค์กร ดังนั้น การใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารการศึกษา ผู้บริหารต้องกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์เป้าหมายและสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมอย่าง ชัดเจน นอกจากนี้ต้องให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่นวัตกรรม เพื่อตอบสนองนโยบายการวิจัยแห่งชาติและช่วยทำให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรมากขึ้นเป็น ลำดับอีกด้วย(Wanichawasin 2017; Saisirisuk, 2018)

สรุปภาวะผู้นำประกอบด้วย ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) ซึ่งเป็นภาวะผู้นำ เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติโดยติดตัวมาตั้งแต่เกิด (Born Leader, Not Made) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงแต่ สามารถพัฒนาขึ้นได้ ผู้นำต้องมีพฤติกรรมตามทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) พฤติกรรม หลักของผู้นำไว้ 2 แบบ คือ 1) ผู้นำ ที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งคน (Employee-Centered Leader Behavior) ผู้นำแบบนี้จะเน้น เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สนใจและเข้าใจความต้องการของผู้ตาม และ 2) ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งงาน (Job-Centered Leader Behavior) ผู้นำแบบนี้จะเน้นไปที่ผลงานเป็นสำคัญ จึงให้ความสำคัญกับงานและเทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เท่านั้น และมีการศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำที่ดีที่สุดตามทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational Leadership Theories) เนื่องจากมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในบริบทต่าง ๆ ซึ่งในขณะนี้มีการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วและดำเนินไปอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดการแข่งขันเพื่อสู่ความเป็นเลิศในทุกมิติ ผู้นำต้องมี ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปสู่การเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theories) นอกจากนี้ ผู้นำในยุคแห่งการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ซึ่งทุกองค์กรมีความต้องการผู้นำเชิงนวัตกรรมเข้ามา ขับเคลื่อนการสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ ผู้นำจึงต้องมีลักษณะตามทฤษฎีแนวคิดใหม่ด้านภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม (New Leadership Approach: InnovativeLeadership) (Mongkhonvanit,2013; Wanichawasin, 2017; Lunenburg and Ornstein; 1996; Duangthet, 2021; Sikhuntagasamit & Pakdeejit, 2022; Bass & Avolio ,1993; Wanichawasin 2017; Saisirisuk, 2018)



ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง กระบวนการและศิลปะของการทำงานของบุคคลที่เป็นผู้นำในการนำพาสมาชิกหรือองค์กรเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่มุ่งหวัง ผู้นำที่สามารถใช้อิทธิพลและบทบาทของตน จูงใจ กระตุ้นหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคล เพื่อปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้บุคคลอื่น ยอมรับและปฏิบัติตามเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของงานที่กำหนดไว้ (Motham, 2021; Lumpkin, 2021)

นวัตกรรม (Innovation)

มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินคำว่า Novus แปลว่า ใหม่ หมายถึง การทำในบางสิ่งบางอย่างที่ใหม่ขึ้น หรือเป็นความคิดใหม่ หรือเป็นกระบวนการใหม่ หรือเป็นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ครอบคลุมถึงการมีความคิด สร้างสรรค์ (Creative) ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในองค์กร โดยจะต้องเป็นสิ่งที่ไม่เคยมีมาก่อน มีการพัฒนาขึ้นจากเดิมหรือมีการเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่เดิม สามารถส่งผลให้เกิดความพึงพอใจหรือความต้องการของทีมงาน หรือบุคลากร หรือสิ่งประดิษฐ์นั้นมีความต้องการของตลาด (Utterback, 2004)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership)

หมายถึง ผู้นำที่มีลักษณะ สมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการรับรู้ เข้าถึงและสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีความซับซ้อนขององค์กรสามารถแนะนำ สิ่งใหม่ ๆ เช่น ความคิด วิธีการ เทคนิค กระบวนการ ผลิตภัณฑ์บริการ หรือการค้นพบวิธีการในการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ผู้นำที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกโดยใช้ความรู้ความสามารถประสบการณ์ ศิลปะการดำเนินงานของบุคคลที่มีอิทธิพลสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติตามในการขับเคลื่อนให้เกิดความคิด สร้างสรรค์ความสามารถในการขับเคลื่อนให้บุคลากรเกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินการใหม่มาใช้ ส่งเสริมบรรยากาศและอำนวยความสะดวกให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันทั้งผู้นำ ผู้ได้บังคับบัญชา และเครือข่ายความร่วมมือระหว่างองค์กร รวมถึงการกระตุ้น จินตนาการของบุคลากรในองค์กรให้เป็นผู้นำทางความคิดในทุกระดับ (Singhachan, 2021; Changthong, 2019) องค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรม (Tongrugijun, 2024) ประกอบด้วย

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าและทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ เป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดทิศทางขององค์กร ต้องได้รับการพัฒนาทักษะในการคิดและการตัดสินใจ
2. ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง การมีทักษะการ คิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่สะท้อนให้เห็นถึงการ ใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การคิดริเริ่ม 2) การมีจินตนวัตกรรม และ 3) การคิดยืดหยุ่น



3. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออก โดยใช้ กระบวนการทำงาน และการสร้างทีมงานแนวใหม่และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 2) การสร้างความไว้วางใจ 3) การมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม และ 4) การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน

4. ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การประเมินความเสี่ยง 2) การกล้าตัดสินใจ 3) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ 4) การยอมรับความล้มเหลว

5. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กร และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ กระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การจัดสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้ 2) การมีระบบที่เอื้อ 3) การส่งเสริมวัฒนธรรมการสอน และ 4) การสร้างและมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

6. ด้านการมีบุคลิกภาพและแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำควรมีการแสดงออกเชิงนวัตกรรมของทั้งภายในและภายนอก โดยบุคลิกภาพภายใน เกิดจากการมีวิสัยทัศน์ ทักษะคิดเชิงบวก ความคิดสร้างสรรค์ การมีแรงบันดาลใจ และการมีไหวพริบ ส่วนบุคลิกภาพภายนอกเป็นลักษณะเชิงนวัตกรรมที่มองเห็นได้อย่างชัดเจน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การเป็นผู้นำแบบเปิดรับประสบการณ์ 2) การเป็นผู้นำแบบแสดงตัว 3) การเป็นผู้นำทางความคิด 4) การเป็นนักจัดองค์กร และ 5) การเป็นแบบอย่างที่ดี

นวัตกรรมทางการแพทย์พยาบาล (Nursing Innovation)

หมายถึง แนวคิด หรือ สิ่งประดิษฐ์ที่คิดค้น จากการผสมผสานความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์บนพื้นฐานของหลายๆศาสตร์ เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องทำให้เกิดเป็นผลงานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพในด้าน กาย ใจ สังคม และปัญญา โดยอาจมีจุดมุ่งหมายในการสร้างเสริมสุขภาพ การควบคุมและป้องกันโรค การพยาบาลทั้งหมด 4 มิติ คือ 1) การดูแล 2) การส่งเสริม 3) การป้องกันและ 4) การฟื้นฟูสุขภาพ ของผู้ป่วยที่รับบริการโดยพยาบาลวิชาชีพและทีมสุขภาพต้องให้ผู้ป่วยได้รับการบริการแบบใกล้ชิดมากที่สุด พยาบาลจึงจำเป็นต้องมีคุณสมบัติและสมรรถนะในการให้บริการอย่างสร้างสรรค์และสามารถ



ประยุกต์ใช้นวัตกรรมเพื่อความปลอดภัยของผู้รับบริการและองค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Hormniam, 2020; Tatum, 2022)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทางการพยาบาล (Innovative leadership in nursing)

หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อพลังอำนาจและ ความสามารถของตนเองในด้าน ความรู้ บทบาท ทักษะ บุคลิกภาพ รวมถึงกระบวนการทางสังคมในการชี้นำ ผลักดัน ควบคุม สนับสนุน และสร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกขององค์กร ในการ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เกิดความคิดสร้างสรรค์ ช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรมากขึ้น (Tatum, 2022; Won, 2015) และเป็นผู้ที่ด้อยผลักดันโดยการ สร้างแรงบันดาลใจให้พยาบาลในหอผู้ป่วยมีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างนวัตกรรมสำหรับ การบริการพยาบาล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแก่ ผู้ใช้บริการสุขภาพ (Singchungchai, 2019)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย (Kaihin et al., 2021; Hormniam, 2020) ประกอบด้วย 6 ประเด็น คือ

1. ความรู้ความคิดใหม่ ๆ ผู้นำองค์กรสามารถจัดการความรู้ทั้งที่มีอยู่เดิมภายในองค์กร และ สร้างความรู้ใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. การบริหารการใช้เทคโนโลยีใหม่ การที่ผู้นำองค์กรนำแนวคิดจัดระบบบริการใหม่ (New Service) ที่ผสมผสานการจัดบริการสำหรับผู้ใช้บริการตามศักยภาพและความต้องการของผู้ใช้บริการ เป็นหลัก
3. การออกแบบการบริหารแนวคิดใหม่ที่ไม่เคยมีใครคิดมาก่อน (An ability to work with half baked ideas) เป็นผู้นำที่ส่งเสริมในความคิดสร้างสรรค์ ของทีมงาน
4. มีความกล้าในการจัดการ การเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ เป็นการบริหารจัดการองค์กรให้เกิดการ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ของสมาชิกด้วยการถ่ายทอดความรู้ออกมาเป็น ความคิดสร้างสรรค์
5. มีความเต็มใจที่จะยอมรับความเสี่ยง (A willingness to accept risk) ภาวะผู้นำ นวัตกรรม สำหรับการบริหารการพยาบาล ผู้นำต้องเต็มใจในการยอมรับความเสี่ยงในระบบการบริหารใหม่ ๆ
6. มีความคิดเชิงบวก ผู้นำองค์กร ต้องมีความเข้าใจว่ากระบวนการสร้างนวัตกรรมเป็นเชิงบวก (Innovation is Positive) ในมุมมองของผู้นำด้านนวัตกรรม ที่ต้องเห็นคุณค่านวัตกรรมในองค์กรเป็น ด้านบวก

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ประกอบด้วย ผู้นำที่มีองค์ความรู้ใหม่ ๆ และ สามารถการบริหาร โดยการใช้เทคโนโลยีใหม่มาผสมผสานกับการออกแบบการบริหารแนวคิดใหม่ที่ไม่เคยมีใครคิดมาก่อน โดยผู้นำมีความกล้าในการจัดการเปลี่ยนแปลงกับสิ่งใหม่อย่างเต็มใจและพร้อม



ที่รับความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น นอกจากนี้ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความคิดเชิงบวก เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร

บทบาทของผู้นำเชิงนวัตกรรมทางการแพทย์ (Singchungchai, 2019; Hormniam, 2020; Buachu & Wivatvanit, 2017)

จากการทบทวนวรรณกรรมบทบาทของผู้นำเชิงนวัตกรรมทางการแพทย์มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการดูแลผู้ป่วย รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานในองค์กรพยาบาล โดยบทบาทหลัก ๆ ของผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. การสร้างแรงบันดาลใจ: ผู้นำด้านนวัตกรรมสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงานในการนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ด้วยการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ ด้านนวัตกรรมทำให้เป็นจริง ร่วมกันพัฒนาความคิดใหม่กับบุคลากรที่มี ความคิดสร้างสรรค์และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ ผู้นำทดลองวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และนำเสนอกรณีศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการนำแนวทางนวัตกรรมมาใช้ในสถานพยาบาล

2. การพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในพยาบาล: ผู้นำเชิงนวัตกรรมให้ความสำคัญกับการเสนอแนะแนวทางในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะผู้นำสำหรับพยาบาล พัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรทางการแพทย์ มีการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และความสามารถในการนำเทคโนโลยี เครื่องมือและวิธีการแนวทางใหม่ ๆ มาใช้ในกระบวนการดูแลผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง: ช่วยในการจัดการและนำพาการเปลี่ยนแปลงในระบบการพยาบาล โดยการสื่อสารที่ชัดเจนเกี่ยวกับประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลง

4. การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในสถานพยาบาล: ผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถส่งเสริมวัฒนธรรมที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม โดยสนับสนุนให้ทีมงานมีการพัฒนาการวิจัยและศึกษาแนวทางในการส่งเสริมวัฒนธรรมที่สนับสนุนการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในทีมพยาบาล ความคิดสร้างสรรค์และทดลองแนวทางใหม่ ๆ ในการดูแลผู้ป่วย ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมที่เปิดกว้างต่อความคิดใหม่ ๆ โดยการสนับสนุนให้มีการทดลองและวิจารณ์อย่างสร้างสรรค์และนวัตกรรมในทีมพยาบาล

5. การใช้เทคโนโลยีใหม่กับการพยาบาลในยุคดิจิทัล: ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์มักจะนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการดูแลผู้ป่วย มีการสำรวจบทบาทของเทคโนโลยีในภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและผลกระทบต่อ การดูแลผู้ป่วย เช่น ระบบข้อมูลสุขภาพอิเล็กทรอนิกส์ (EHR) หรือแอปพลิเคชันที่ช่วยในการติดตาม



อาการและการรักษาการดูแลผู้ป่วย เพื่อเพิ่มความสะดวกและความปลอดภัย รวมถึงการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ

6. การสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ และการทำงานร่วมกับผู้ป่วยและครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ให้การดูแลเป็นไปอย่างรอบด้านและตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยได้ดีขึ้น

7. การประเมินผลและปรับปรุงการดำเนินงานของผู้นำเชิงนวัตกรรม: ผู้นำเชิงนวัตกรรมวิธีการและเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิภาพของผู้นำเชิงนวัตกรรมในด้านการพยาบาล มีการติดตามและประเมินผลการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องวิเคราะห์อุปสรรคและความท้าทายที่ผู้นำต้องเผชิญ เมื่อพยายามนำเสนอการเปลี่ยนแปลง สม่าเสมอและนำผลมาปรับปรุงกระบวนการเพื่อให้ได้คุณภาพที่ดียิ่งขึ้น และพัฒนากระบวนการอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์สู่ความสำเร็จของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Roglong, 2022) ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องใช้ความรู้พื้นฐาน เรื่อง คณิตศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การเมือง ประวัติศาสตร์และ ภาษา และมีความรู้ในเรื่องเทคนิควิธีการ เทคโนโลยี กระบวนการ และกฎระเบียบ การให้ความรู้และ คำแนะนำที่ดีกับผู้ปฏิบัติงานเข้าใจและตระหนักถึงปัญหาของผู้ปฏิบัติงานและหาวิธีการในการจัดการกับปัญหาให้สำเร็จ

2. ความสามารถ ทักษะและการให้คุณค่า (Talents, Skills, and Values) คือ

2.1 ด้านความสามารถ (Talents) หมายถึง ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องมีกลยุทธ์ความสามารถในการแข่งขัน (Competitive Advantages) โดยการคิดวิเคราะห์สถานการณ์ ปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กร (Analyzing External and Internal Conditions) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ สร้างนวัตกรรม การมองเห็นอนาคตภาพในการพัฒนาภาวะผู้นำ (Seeing the Future Better) หรือ มีความสามารถตั้งแต่กำเนิด แต่ได้รับการพัฒนาผ่านการเรียนรู้การกระทำและการทำซ้ำอย่างต่อเนื่อง

2.2 ด้านทักษะ (Skills) หมายถึง ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องมีทักษะ กลยุทธ์ในการพัฒนาอย่างไรให้ดีขึ้นกว่าเดิม เพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน เพิ่มคุณภาพและลดความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน เป็นทักษะที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาผ่านกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรและ สามารถใช้ความรู้ที่ฝังลึก (Tacit Knowledge) คิดสร้างวิธีการใหม่ๆ

2.3 ด้านการให้คุณค่า (Values) หมายถึง การที่ผู้นำเชิงนวัตกรรมให้ความสำคัญกับการใช้เหตุผล เชื่อในศักยภาพ ให้ความสำคัญใน การพัฒนาและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ร่วมกัน การให้คำแนะนำ และเสริมแรงจูงใจให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุวิสัยทัศน์ และการให้คุณค่ากับสิ่งใหม่ในองค์กร



3. แรงขับภายในตนเอง (Willpower) หมายถึง ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล มีความมุ่งมั่น ต้องการที่จะเป็นที่สุด เป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่ มีแรงผลักดัน และแรงบันดาลใจจากความปรารถนาในวิสัยทัศน์ของตนเอง

สรุป

สำหรับผู้นำองค์กรในยุค VUCA World ผู้นำองค์กรที่ต้องเข้าใจและเตรียมพร้อมรับมือให้ทันไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสังคมและด้านสุขภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมที่รวดเร็ว ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนทางด้านการบริหารเชิงนวัตกรรมทางการพยาบาล เพื่อให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และมีความเหมาะสมกับสถานการณ์

สำหรับผู้บริหารในองค์กรการพยาบาลมีความสำคัญเนื่องจากเป็นบุคคลที่ผลิตสิ่งประดิษฐ์ทางการพยาบาล พร้อมทั้งการทำงานทางการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ โดยผ่านการเป็นผู้นำที่ทำงานทางด้านนวัตกรรม (Won, 2015) และเป็นผู้ที่นำที่ต้องผลักดัน โดยการสร้างแรงบันดาลใจให้พยาบาลในหอผู้ป่วยสามารถมีความคิดริเริ่มสร้างนวัตกรรมสำหรับการบริการพยาบาล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแก่ผู้ใช้บริการสุขภาพ (Singchungchai, 2019)

ดังนั้น บทบาทของผู้นำเชิงนวัตกรรมทางการพยาบาลมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการดูแลผู้ป่วย รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานในองค์กรพยาบาล โดยบทบาทหลัก ๆ ของผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ 1) การสร้างแรงบันดาลใจ 2) การพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในพยาบาล 3) การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง 4) การสร้างวัฒนธรรมการพัฒนา นวัตกรรมในสถานพยาบาล 5) การใช้เทคโนโลยีใหม่กับการพยาบาลในยุคดิจิทัล 6) การสร้างความร่วมมือและ 7) การประเมินผลและปรับปรุงการดำเนินงานของผู้นำเชิงนวัตกรรม

พยาบาลวิชาชีพมีบทบาทในการดูแล ส่งเสริม ป้องกันและฟื้นฟู สุขภาพของผู้รับบริการ โดยพยาบาลต้องให้การดูแลผู้รับบริการหรือผู้ป่วยแบบใกล้ชิดมากที่สุดในที่มสุขภาพ จึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการให้บริการแบบสร้างสรรค์ และใช้นวัตกรรม ซึ่งการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทางการพยาบาล นอกจากจะใช้ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานแล้ว ผู้นำจำเป็นต้องมีกลยุทธ์สู่ความสำเร็จของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ดีด้วย สำหรับการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ทันยุคสมัยและก้าวกระโดดสู่มิติใหม่ของการบริการ สำหรับผู้บริหารในองค์กรการพยาบาลมีความสำคัญเนื่องจากเป็นบุคคลที่ผลิตสิ่งประดิษฐ์ทางการพยาบาลที่เกิดสิ่งประดิษฐ์ พร้อมทั้งการทำงานทางการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ โดยผ่านการเป็นผู้นำที่ทำงานทางด้านนวัตกรรม (Won, 2015) และเป็นผู้



ที่ต้องผลักดันโดยการสร้างแรงบันดาลใจให้พยาบาลในหอผู้ป่วยสามารถมีความคิดริเริ่มสร้างนวัตกรรม
สำหรับการบริการพยาบาล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแก่ผู้ให้บริการสุขภาพ (Singchungchai, 2019)

รายการอ้างอิง (References)

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformation leadership and organizational culture. *Public Administration Quarterly*, 17(1), 114 - 122. <https://www.jstor.org/stable/40862292>
- Berson, Y., & Avolio, B. J. (2004). Transformational leadership and the dissemination of organizational goals: A case study of a telecommunication firm. *The Leadership Quarterly*, 15(5), 625 - 646. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.07.003>
- Buachu, T., & Wivatvanit, S. (2017). Innovation Leadership of Head Nurse, Government University Hospital. *Journal of Nursing Science Chulalongkorn University*, 29 (1), 140 - 153. <https://digital.car.chula.ac.th/cuns/vol29/iss1/12/>
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Changthong, T. (2019). *The relationship between innovative leadership of school administrators and Digital organization of educational institutions In Tha Chana District, under the jurisdiction of Primary Education Area Office Surat Thani District 2. Graduate School*. [Master's thesis], Sukhothai Thammathirat Open University.
- Duangthet, W. (2021). *A Study of Situational Leadership of School Administrators, Rimkok Consortium under the secondart educational service area Chiangrai*. [Master's thesis], University of Phayao.
- Hormniam, N. (2020). Health care Innovative Leadership in the Nursing Profession. *Udonthani Hospital Medical Journal*. 28(2). 244 – 253. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/udhhosmj/article/view/245099/166635>
- Kaihin, R., Singchungchai, P., & Pathumarak, N. (2021). Experience regarding Innovative Leadership among Head Nurses in Community Hospitals. *The Southern College Network Journal of Nursing and Public Health*. 8(2), 138 - 149. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/nmdjournal/article/view/255921/183383>



- Lumpkin, P (2021). *Development of a program to strengthen creative leadership for school administrators. Under the jurisdiction of the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office, Area 3*. [Master's thesis]. Mahasarakham University.
- Lunenburg, F.C., & Ornstein, A.C. (1996). *Educational Administration: Concepts and Practices*. (2nd ed). Wadsworth.
- Mongkhonvanit, C (2013). *Organizational administration and educational personnel*. Chulalongkorn University.
- Motham, T. (2021). *Leadership of executives that affects being a professional learning community in School under the jurisdiction of the Secondary Education District Office, District 22*. [Master's thesis], Sakon Nakhon Rajabhat University.
- Roglong, P. (2022) . *Innovative leadership of executives and effectiveness of Chainat Province Secondary School*. [Master's thesis], Silpakorn University.
- Rungruang, S., & Chantuek, T. (2017). Leadership development model leads to creating creative impetus. *Veridian E - Journal, Silpakorn University, 10 (1)*, 29 - 40. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/79908>
- Saisirisuk, P. (2018). *Innovative leadership of administrators in interdisciplinary secondary schools. Panchapakee District, under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office 4*. [Master's thesis]. Kasetsart University.
- Sikhuntagasamit, H., & Pakdeejit, Y. (2022). Situational Leadership Roles of School Administrators in Small Schools Under Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 1. *Education Journal Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University, 6(1)*, 178-190. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/edunsrujo/article/view/259058>
- Singchungchai, P. (2019). Innovative Leadership in Nursing Management. *The Southern College Network Journal of Nursing and Public Health, 6 (1)*, 260 - 267. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/scnet/article/view/154534>
- Singhachan, P. (2021). *Development of a model for enhancing innovative leadership among executives. Educational institution under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office* [Master's thesis]. Sakon Nakhon Rajabhat University.



- Suksawang, S. (2017, November 8) . *VUCA World, challenges for modern leaders*. <https://www.sasimasuk.com/16768188/vuca-world>
- Tatuy, W. (2022). *The Relationship between innovative leadership, Readiness of Professional nurses and success in nursing administration of an university hospital, The lower northern region*. [Master's Thesis]. Naresuan University.
- Tongrugjun, N. (2024) . *Factors and Indicators of Innovative Leadership of Private School administrators in the Digital Era in the East Coast Southern Sub-Region of Thailand*. Education Degree in Education administration Hatyai University.
- Utterback, J.M. (2004) . *The dynamics of Innovation*. (Research Report). https://www.researchgate.net/publication/286234989_The_dynamics_of_innovation/citations
- Wanichawasin, P. (2017). *Leadership development: from theory to good practice and case studies*. *Leadership Development: Theories, Best Practices and Case Study*. Intellectual.
- Won, H. (2015). Clinical Leadership of Staff Nurse: A Phenomenology Study. *Indian Journal of Science and Technology*, 8(26), 1 - 5. <http://doi.org/10.17485/ijst/2015/v8i26/80217>