

กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพผู้สอนเพื่อพัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรม

ของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์*

Strategies of Instructors' Potential Development in Innovative Learning

Method for Nursing Students at Boromarajonani College of Nursing

Sanpasithiprasong

¹จรรยา มีหนองหว้า, กชพงศ์ สารการ และ ไพวัลย์ โคตรตะ

¹Jaroonsree Meenongwah, Kotchapong Sarakarn and Paiwan Kotta

¹มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

¹Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand.

¹Corresponding Author's Email: jaroonsree@bcnsp.ac.th



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสถานการณ์การจัดการเรียนการสอนที่พัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) สร้างกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพผู้สอนเพื่อพัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ (วิทยาลัย) 3) ทดลองใช้กลยุทธ์ และ 4) ประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์ เป็นการวิจัยและพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย คือ อาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล 6 แห่ง 169 คน โดยสุ่มอย่างง่าย ผู้ให้ข้อมูล 12 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน อาจารย์ของวิทยาลัย 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบทดสอบ แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติพื้นฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้สอนรับรู้คุณลักษณะการเป็นนวัตกรรมทางสุขภาพระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.27) มีความรู้เรื่องการคิดเชิงนวัตกรรมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 5.47) ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่าจุดแข็งคือ ผู้สอนมีศักยภาพ จุดอ่อน คือขาดความมั่นใจที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ และการสร้างมูลค่าของนวัตกรรม โอกาสคือความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม อุปสรรค คือ จำนวนผู้สอนมีน้อย และมีข้อจำกัดระเบียบการเงินของราชการที่จะสนับสนุนการทำนวัตกรรม 2) กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพผู้สอนเพื่อพัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาวิทยาลัย มีดังนี้ (1) การบริหารจัดการขององค์กร มี 3 กลยุทธ์ย่อย (2) การบริหารหลักสูตร มี 5 กลยุทธ์ย่อย และ (3) การจัดสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ 1 กลยุทธ์ย่อย 3) ผลการทดลองกลยุทธ์พบว่า นักศึกษาได้ผลงานนวัตกรรม 9 ชิ้นงาน และ 4) ผลการประเมินกลยุทธ์พบว่า

*Received September 25, 2020; Revised April 24, 2021; Accepted May 26, 2021



ความเหมาะสมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.23) ความเป็นไปได้ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.21) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.33)

คำสำคัญ: กลยุทธ์; การพัฒนาศักยภาพผู้สอน; การคิดเชิงนวัตกรรม; นักศึกษาพยาบาล

Abstract

This research article aimed at 1) studying the situations of innovative learning method for nursing students; 2) designing the strategies of instructors' potential development in innovative learning method for nursing students at Boromarajonani College of Nursing Sanpasithiprasong (BCNSP); 3) implementing the strategies; and 4) evaluating the strategy for propriety, feasibility, and utilization. The study employed research and development design. Samples consisted of 169 nursing faculties and 12 key informants from 6 nursing colleges, 9 experts, and 9 BCNSP nursing faculties. The research instruments for data collection employed questionnaires, tests, interview forms and evaluation forms. The statistics were used to analyze quantitative data while the and content analysis was used for qualitative data.

The research findings were as follows: 1) nursing instructors rated their perceived of health innovator characteristics at the highest level ($\bar{x}=4.27$) and knowledge of innovative thinking at medium level ($\bar{x}=5.47$). Qualitative analysis indicated Instructors' potential were the strengths of innovative learning methods. On the other hand, the weakness is the lack of self-confidence in creative thinking and creating innovative value. Moreover, participants viewed that technological advancement was opportunities impacted innovative learning skills of nursing students. On the other hand, threats involved innovative learning strategies were a limited number of faculty and restrictions on government financial regulations; 2) The strategies of instructors' potential development in innovative learning method for nursing students comprised 3 strategic groups: (1) Organizational development strategy consisted of 3 sub strategies, (2) Curriculum administration strategy consisted of 5 sub strategies, and (3) Learning facilities management is the strategy for developing innovative facility management sufficiently; 3) The result of experiment showed 9 successful nursing student innovation; 4) The constructed strategies showed the high level of propriety ($\bar{x}=4.23$), feasibility ($\bar{x}=4.21$), and utilization ($\bar{x}=4.33$).

Keywords: Strategy; Instructors' potential development; Innovative thinking; Nursing Students



บทนำ

ความต้องการด้านบริการสุขภาพในปัจจุบันมีเพิ่มมากขึ้น จากผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งผู้ใช้บริการสุขภาพต้องการบริการสุขภาพที่ทั่วถึงและเป็นธรรม สำหรับวิชาชีพพยาบาลเองต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้สถาบันการศึกษาที่ผลิตพยาบาลจำเป็นต้องผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถ ไม่เพียงแต่ด้านการดูแลสุขภาพของประชาชนตามมาตรฐานการพยาบาลเท่านั้น แต่จะต้องพัฒนาศักยภาพให้สามารถผลิตนวัตกรรมทางสุขภาพที่มีประโยชน์และปลอดภัยต่อผู้ใช้บริการสุขภาพด้วย จึงต้องมีการหาวิธีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายโดยให้สอดคล้องกับลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Student Centered Learning) ที่เน้นการเรียนรู้ผ่านกระบวนการมากกว่าผลผลิต หรือคะแนนผลสัมฤทธิ์ โดยให้ผู้เรียนมีโอกาสดำรงความรู้ด้วยตัวเอง มีการฝึกหัด ปฏิบัติการ ค้นคว้ามากขึ้น ไม่เน้นโดยการบรรยายเพียงอย่างเดียว สถาบันการศึกษาพยาบาลเองจึงต้องปรับกลยุทธ์ในการเตรียมผู้เรียนให้มีความพร้อมในการสนับสนุนผู้สอนและผู้เรียนในทุกมิติ โดยต้องพิจารณาเพื่อขับเคลื่อนการผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสถาบัน ร่วมกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา และยุทธศาสตร์ด้านวิชาชีพพยาบาลด้วย

จากการศึกษาการประเมินยุทธศาสตร์การบริการพยาบาลระดับประเทศ พ.ศ. 2551-2555 ของ Haruthai (2014) พบว่าไม่มีรายงานข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับนวัตกรรมทางการพยาบาลที่ผลิตและ/หรือพัฒนาในระดับสถาบัน/โรงพยาบาล และชุมชนที่มีการนำไปใช้แก้ไขและส่งเสริมสุขภาพของชุมชนและของประเทศ ในปี พ.ศ. 2560 สำนักการพยาบาลได้วางแผนยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมทางการพยาบาล เพื่อยกระดับคุณภาพให้สอดคล้องกับความท้าทายระบบบริการพยาบาลในยุคลไทยแลนด์ 4.0 ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การบริการพยาบาลระดับประเทศ พ.ศ. 2560-2564 มีเป้าหมายสำคัญให้องค์กรพยาบาลและเครือข่ายพัฒนาการพยาบาล ดำเนินการภายใต้กลยุทธ์การพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพในการจัดการระบบบริการพยาบาลที่เป็นเลิศในสถานบริการสุขภาพระดับทุติยภูมิ/ตติยภูมิ และศูนย์ความเชี่ยวชาญระดับสูง (Nursing Division, 2018) ทั้งนี้ ความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมไม่ใช่ของบุคลากรคนใดคนหนึ่งขององค์กรพยาบาล หากแต่ความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นสามารถถูกพัฒนาและหล่อหลอมด้วยกาลเวลาพร้อมทั้งความรู้และความชำนาญที่เพิ่มมากขึ้น ความคิดสร้างสรรค์จึงไม่ใช่เรื่องเฉพาะบุคคลเท่านั้น แต่สภาพแวดล้อมขององค์กรพยาบาล และบริบททางสังคมล้วนแต่เป็นแหล่งที่มาและเป็นตัวเร่งให้พยาบาลเกิดความคิดสร้างสรรค์ได้ จึงเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม หากองค์กรใดไม่มีทรัพยากรมนุษย์ผู้เปี่ยมด้วยความคิดสร้างสรรค์แล้ว นวัตกรรมต่าง ๆ ขององค์กรย่อมไม่อาจเกิดขึ้นอย่างแน่นอน (Bandansin, 2014)

สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีบทบาทในการดูแลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 30 แห่ง เพื่อการผลิตบุคลากรด้านวิชาชีพพยาบาล ได้กำหนดวิสัยทัศน์ข้อหนึ่งว่า สถาบันพระบรมราชชนกจะสร้างชุมชนให้อุดมปัญญาทางสุขภาพที่ยั่งยืน หมายถึง นำส่งองค์ความรู้ นวัตกรรมทางสุขภาพเพื่อเป็นประโยชน์ต่อระบบการสาธารณสุขของชุมชน ประเทศชาติ และมีความโดดเด่น



ในระดับสากลในการให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาที่เน้นการเรียนการสอนเพื่อชุมชน ส่งผู้ที่สมบูรณ์พร้อมด้วยความรู้ และปัญญาทางสุขภาพกลับไปปรับใช้ระบบสุขภาพในชุมชน (Praboro marajchanok Institute, 2019) เห็นได้ว่าสถาบันพระบรมราชชนกได้ให้ความสำคัญกับการสร้างและพัฒนานวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาสุขภาพผ่านการจัดการศึกษาพยาบาลและสาธารณสุข ผู้สอนเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการขับเคลื่อนการพันธกิจผลิตบัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษาให้ลุล่วงไปพร้อม ๆ กับการพัฒนาปรับเปลี่ยนบทบาท และกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม โดยปรับเปลี่ยนจากบทบาทของผู้สอน หรือผู้ถ่ายทอดความรู้ (Teacher) มาเป็นผู้ชี้แนะ (Facilitator) เพื่อสร้างองค์ความรู้แก่ผู้เรียน เน้นการสอนเชิงสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ตลอดจนดูแลคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา ซึ่งต้องอาศัยการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สร้างผู้สอนมืออาชีพที่มีความชำนาญด้านการสอน การวิจัย มีมนุษยสัมพันธ์ สามารถบริการชุมชน และประเมินผลการสอนได้อย่างเป็นระบบ (Thirawanutpong, and Bunprom, 2018) นอกจากผู้สอนต้องพัฒนาดังกล่าวแล้ว ยังต้องออกแบบการสอนให้ผสมผสานลักษณะการเรียนรู้ของวิชาชีพพยาบาลที่ความรู้มักเกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งด้านเนื้อหาความรู้และประสบการณ์การปฏิบัติการพยาบาล และยังคงสอดคล้องกับความต้องการบริการสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้ใช้บริการสุขภาพที่มากขึ้น ซับซ้อนขึ้น และใช้นวัตกรรมเพื่อการดูแลสุขภาพเพิ่มขึ้นด้วย ผู้สอนต้องฝึกเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดเชิงนวัตกรรม กระบวนการความคิดสร้างสรรค์เชิงปฏิบัติการ การใช้กระบวนการแก้ปัญหา: ความคิดสร้างสรรค์หัตถิภูมิ (A problem solving process: Secondary creativity) และใช้วิธีเชื่อมโยงสัมพันธ์โดยใช้การเปรียบเทียบ (Synectics)

คุณลักษณะสำคัญของผู้สอนมีส่วนสำคัญที่จะช่วยให้ผู้เรียนมีความคิดเชิงนวัตกรรม ซึ่งผู้สอนต้องมีความคิดสร้างสรรค์โดยต้องเป็นนวัตกรรม (Innovator) ก่อน ซึ่งมีคุณลักษณะ ดังนี้ ชอบทำงานที่เสี่ยง มักจะทำสิ่งต่าง ๆ เป็นคนแรก มีความรู้เป็นนักประดิษฐ์หรือมีความรอบรู้เทคโนโลยี หลงใหลในการสร้างนวัตกรรม มีความสัมพันธ์อันดีกับเครือข่าย มีความสามารถในการเข้าใจและประยุกต์ความรู้เชิงเทคนิคที่ซับซ้อนสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนระหว่างการพัฒนาวัตกรรม ซึ่งมีคุณลักษณะเฉพาะบุคคลด้านการทำนวัตกรรม 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสามารถในการเป็นนวัตกรรม ด้านพฤติกรรมในการเป็นนวัตกรรม และด้านทัศนคติที่นำไปสู่การเป็นนวัตกรรม (Sutthawart, and Chuntuk, 2016) โดยต้องยอมรับคุณค่าทางสังคมที่หลากหลายและพัฒนาวัฒนธรรมของผู้เรียนไปด้วย มีการตั้งคำถามเพื่อให้ผู้เรียนได้สำรวจปัญหา ส่งเสริมผู้เรียนโดยการรับฟังมุมมองของผู้เรียน มีเทคนิคหรือวิธีการสอนแบบสร้างสรรค์ผสมผสานความรู้กับวิธีการสอน และใช้ศิลปะการสอนที่แปลกใหม่ไม่เหมือนใคร (Ayob, Hussain, and Majid, 2013)

จากการศึกษาปรากฏการณ์การเรียนการสอนร่วมกับการทบทวนวรรณกรรมที่กล่าวมาแล้วข้างต้นพบว่าผู้สอนในปัจจุบันอยู่ในช่วงของการเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนยุคใหม่ การออกแบบการเรียนการสอนที่ยังไม่ได้เตรียมผู้เรียนให้คิดเชิงนวัตกรรมได้ การสนับสนุนจากบุคลากรสายสนับสนุนข้อจำกัดด้านวิชาชีพพยาบาลที่มีกรอบจริยธรรมของวิชาชีพที่ชัดเจน การจัดสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้เกิดการคิดเชิงนวัตกรรม รวมถึงความชัดเจนของนโยบาย สะท้อนให้เห็นความจำเป็นในการสร้างกลยุทธ์ที่จะพัฒนาศักยภาพผู้สอนให้สามารถสอนนักศึกษาให้มีการคิดเชิงนวัตกรรม ซึ่งจะช่วยให้วิทยาลัยพยาบาล มีเครื่องมือ



ในการพัฒนาศักยภาพของผู้สอนให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21 เป็นการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เป็นบัณฑิตที่มีความพร้อมในการทำงาน เพื่อสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมทางสุขภาพที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และมีความปลอดภัยต่อผู้ใช้บริการ โดยมีคำถามการวิจัยคือ กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพผู้สอนเพื่อพัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรมของนักศึกษา วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสถานการณ์การจัดการเรียนการสอนที่พัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อสร้างกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพผู้สอนเพื่อพัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์
3. เพื่อศึกษาผลของการใช้กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพผู้สอนเพื่อพัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์
4. เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพผู้สอนเพื่อพัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R & D) มี 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสถานการณ์การจัดการเรียนการสอนที่พัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 6 สถาบัน เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และอุปสรรค การสร้างกลยุทธ์และการใช้กลยุทธ์ ใช้ทั้งวิธีการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ สำหรับการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ประชากรคือ อาจารย์ประจำหลักสูตรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุรธธานี วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ จำนวน 300 คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนจึงการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970) ได้ตัวอย่าง 169 คน ใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และคำนวณสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตรของแต่ละวิทยาลัย ส่วนการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องจากหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มคอ. 2 รายงานประจำปีของสถาบันพระบรมราชชนก ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา และยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุข และศึกษาภาคสนามด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยการเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักที่มีคุณลักษณะตามเกณฑ์ที่กำหนด ได้แก่ ผู้บริหารระดับรองผู้อำนวยการด้านวิชาการ หรือด้านยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 6 แห่ง จำนวน 6 คน และอาจารย์ประจำ



หลักสูตรของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 6 สถาบัน จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามการรับรู้คุณลักษณะของผู้สอนในการเป็นนวัตกรทางสุขภาพ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มี 30 ข้อ แบบทดสอบความรู้เรื่องการคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้สอน แบบ 4 ตัวเลือก มี 10 ข้อ และแบบสัมภาษณ์ เพื่อ SWOT Analysis สำหรับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อองค์กร ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแปรผลเทียบกับเกณฑ์ ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ/SWOT Analysis ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถามโดยใช้เทคนิคหาตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) ได้เท่ากับ 0.96 ส่วนค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) กับกลุ่มที่มีลักษณะเดียวกับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ได้เท่ากับ 0.95 และจากกลุ่มตัวอย่าง 169 คน ได้เท่ากับ 0.94 ส่วนแบบทดสอบความรู้ทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้ KR 20 ได้ 0.63 และ 0.61 ตามลำดับ ส่วนแบบสัมภาษณ์ได้นำไปทดลองใช้กับผู้ที่มีคุณลักษณะตรงตามเกณฑ์ของผู้ให้ข้อมูลทดลองอ่าน และสอบถามความเข้าใจของคำถาม 3 คน

ระยะที่ 2 สร้างกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพผู้สอนเพื่อพัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน ดังนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 5 คน ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านยุทธศาสตร์ 2 คน ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอน 2 คน ร่าง ตรวจสอบ และปรับปรุงกลยุทธ์เพื่อการพัฒนา ศักยภาพผู้สอนเพื่อพัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ ตามลำดับ โดยมีองค์ประกอบการจัดวางทิศทางของหน่วยงาน ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์หลักของหน่วยงาน ผลลัพธ์ของกลยุทธ์ และตัวชี้วัดเชิงรูปธรรม โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของกลยุทธ์เพื่อการพัฒนา ศักยภาพผู้สอนเพื่อพัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ โดยสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์เพื่อให้ข้อเสนอแนะและความเห็นเพิ่มเติม และแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์เพื่อการพัฒนา ศักยภาพผู้สอนเพื่อพัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ สอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือการใช้กลยุทธ์เพื่อให้ข้อเสนอแนะและความเห็นเพิ่มเติม วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแปรผลเทียบกับเกณฑ์ ส่วนความคิดเห็นเพิ่มเติมใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถามโดยใช้ CVI ได้เท่ากับ 1.00 โดยพบว่ามีความชัดเจนของภาษา และความครอบคลุมเนื้อหา และตรวจสอบความเชื่อมั่นระหว่างผู้ประเมิน (Inter-rater-reliability) โดยผู้ประเมินที่ไม่ใช่ นักวิจัย 2 คน พิจารณาดัชนีความเห็นพ้องของผู้ประเมิน (Rater agreement Index : RAI) เท่ากับ 0.89

ระยะที่ 3 ทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพผู้สอนเพื่อพัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ ผู้วิจัยได้นำกลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาศักยภาพผู้สอนเพื่อพัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรมของนักศึกษา เนื่องจากการเรียนการสอนที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้สอน

จำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาในเรื่องที่จะสอน จึงต้องพัฒนาที่ตัวผู้สอนก่อน ผู้วิจัยจึงได้ออกแบบและจัดทำหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ ทดลองใช้กลยุทธ์กับอาจารย์ที่เป็นที่ปรึกษาในวัตรกรรม จำนวน 9 คน มีคุณสมบัติเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรของวิทยาลัยฯ ที่ยังไม่เคยมีประสบการณ์ในการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาวัตรกรรมทางการพยาบาลมาก่อน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ความพร้อมในการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวัตรกรรม แบบทดสอบความรู้เรื่องการคิดเชิงวัตรกรรมสำหรับผู้สอน เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ได้แก่ คู่มือการใช้กลยุทธ์เพื่อการพัฒนาศักยภาพผู้สอนเพื่อพัฒนาการคิดเชิงวัตรกรรมของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ แผนการจัดการเรียนรู้ภาคทดลองสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาวัตรกรรมทางการพยาบาล ในโครงการการพัฒนาศักยภาพผู้สอนเพื่อพัฒนาการคิดเชิงวัตรกรรมของนักศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบคะแนนความรู้ก่อนการทดลองและคะแนนหลังทดลองโดยใช้ Wilcoxon Signed Ranks Test ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบสัมภาษณ์ โดยนำไปทดลองใช้กับผู้ที่มิมีคุณลักษณะตรงตามเกณฑ์ของผู้ให้ข้อมูล ทดลองอ่านและสอบถามความเข้าใจของคำถามจำนวน 3 คน

ระยะที่ 4 ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพผู้สอนเพื่อพัฒนาการคิดเชิงวัตรกรรมของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ โดยเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน ที่มีความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 5 คน ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านยุทธศาสตร์ 2 คน ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอน 2 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ที่ครอบคลุมประเด็นและองค์ประกอบของกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพผู้สอนเพื่อพัฒนาการคิดเชิงวัตรกรรมของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ และข้อเสนอแนะที่เห็นว่าควรแก้ไขหรือเพิ่มเติมในแต่ละองค์ประกอบ ผู้วิจัยสรุปและนำข้อมูลที่ผ่านการวิพากษ์จากผู้ร่วมสนทนากลุ่มไปปรับปรุงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการคิดเชิงวัตรกรรมของนักศึกษาให้สมบูรณ์ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบประเมินโดยใช้ CVI ได้เท่ากับ 1.00 พบว่ามีความชัดเจนของภาษา และความครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา และตรวจสอบความเชื่อมั่นระหว่างผู้ประเมินที่ไม่ใช่ นักวิจัย 2 คน พิจารณาดัชนีความเห็นพ้องของผู้ประเมิน เท่ากับ 1.0

จริยธรรมการวิจัย

งานวิจัยนี้ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ รหัสโครงการ EC. 13/2560 ลงวันที่ 25 ธันวาคม 2560 รับรองวันที่ 25 ธันวาคม 2560 ถึง 24 ธันวาคม 2561

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการศึกษาสถานการณ์การจัดการเรียนการสอนที่พัฒนาการคิดเชิงวัตรกรรมของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผู้สอนมีการ



รับรู้คุณลักษณะของผู้สอนด้านการทำนวัตกรรมการทางสุขภาพโดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.66$) มีความรู้เรื่องการคิดเชิงนวัตกรรมระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.47 จากคะแนนเต็ม 10 ค่ามัธยฐานเท่ากับ 6 มีจุดแข็ง คือ ผู้สอนเชื่อว่าการทำนวัตกรรมการเป็นวงจรคุณภาพ มีความตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาและผู้เรียน คำนึงถึงมาตรฐานและคุณภาพ และยอมรับการวิพากษ์ผลงาน จุดอ่อน คือ ผู้สอนไม่มั่นใจที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่มั่นใจว่านวัตกรรมจะสร้างมูลค่าได้ สร้างเครือข่ายการทำงานน้อย และขาดความมั่นใจในการเป็นต้นแบบของนวัตกรรมการทางสุขภาพ โอกาส คือ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีผลต่อการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ และมีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อุปสรรค คือ การถูกจำกัดกรอบอัตรากำลังผู้สอน และข้อจำกัดในระเบียบทางการเงินของราชการ โดยมีแนวทางพัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรมของนักศึกษา 2 ด้าน คือ พัฒนาศักยภาพผู้สอนด้านการสอนการคิดเชิงนวัตกรรม และพัฒนาปัจจัยทางอ้อมที่ส่งเสริมศักยภาพผู้สอน 3 ประเด็น ได้แก่ การบริหารจัดการขององค์กร การบริหารหลักสูตร และการจัดการสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

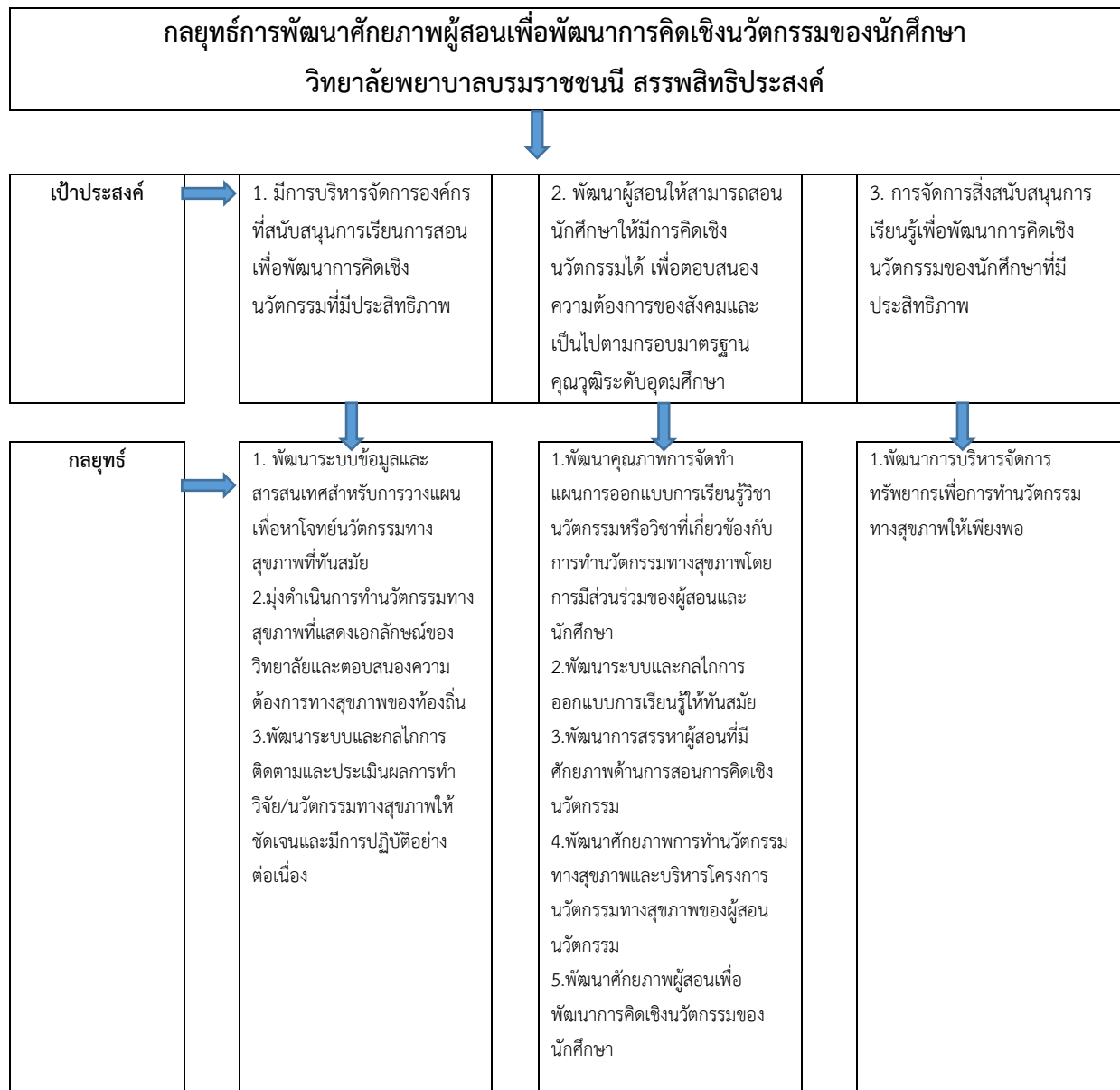
วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพผู้สอนเพื่อพัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ มี 9 กลยุทธ์ แบ่งกลยุทธ์ได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ กลยุทธ์กลุ่มที่ 1 การบริหารจัดการขององค์กร ประกอบด้วย (1) พัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศสำหรับการวางแผนเพื่อหาโจทย์นวัตกรรมการทางสุขภาพที่ทันสมัย (2) มุ่งดำเนินการทำนวัตกรรมการทางสุขภาพที่แสดงเอกลักษณ์ของวิทยาลัยและตอบสนองความต้องการทางสุขภาพของท้องถิ่น และ (3) พัฒนาระบบและกลไกการติดตามและประเมินผลการทำวิจัย/นวัตกรรมการทางสุขภาพให้ชัดเจนและมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์กลุ่มที่ 2 การบริหารหลักสูตร ประกอบด้วย (1) พัฒนาคุณภาพการจัดทำแผนการออกแบบการเรียนรู้วิชานวัตกรรมหรือวิชาที่เกี่ยวข้องกับการทำนวัตกรรมการทางสุขภาพโดยการมีส่วนร่วมของผู้สอนและนักศึกษา (2) พัฒนาระบบและกลไกการออกแบบการเรียนรู้ให้ทันสมัย (3) พัฒนาการสรรหาผู้สอน (4) พัฒนาศักยภาพการทำนวัตกรรมการทางสุขภาพและบริหารโครงการนวัตกรรมการทางสุขภาพของผู้สอนนวัตกรรมการ และ (5) พัฒนาศักยภาพผู้สอนเพื่อพัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรมของนักศึกษา และ กลยุทธ์ที่ 3 การจัดการสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ได้แก่ พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการทำนวัตกรรมการทางสุขภาพให้เพียงพอ

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพผู้สอนเพื่อพัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ ผู้วิจัยได้ทดลองใช้กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาศักยภาพผู้สอนเพื่อพัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรมของนักศึกษา กับอาจารย์ที่ปรึกษานวัตกรรมการ 9 คน พบว่า ผู้สอนมีความรู้หลังการอบรมเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนก่อนการอบรม เท่ากับ 4.67 ($SD = 1.32$) หลังการอบรมเท่ากับ 7.22 ($SD = 0.97$) และสามารถทำกิจกรรมตามแผนการดำเนินงานที่ออกแบบสำหรับการเป็นที่ปรึกษานวัตกรรมการ ได้ผลงานนวัตกรรมของนักศึกษาจำนวน 9 ชิ้นงาน เป็นประเด็นการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค ได้แก่ อุปกรณ์ส่งเสริมข้อและกล้ามเนื้อ 2 ชิ้นงาน อุปกรณ์ป้องกันภาวะแทรกซ้อนจากการเจ็บป่วย 3 ชิ้นงาน อุปกรณ์การให้สุขศึกษา 1 ชิ้นงาน อุปกรณ์ส่งเสริมการใช้สมุนไพร 2 ชิ้นงาน และอุปกรณ์ช่วยการทำงานในหอผู้ป่วย 1 ชิ้นงาน

วัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่ากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพผู้สอนเพื่อพัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ มีความเหมาะสมระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.47$) ความเป็นไปได้ระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.50$) และความเป็นประโยชน์ระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.56$) ทั้งนี้ กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพผู้สอนเพื่อพัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ ได้ผ่านการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้นำมาสรุปเป็นองค์ความรู้ได้ตามแผนภาพ ดังนี้





อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพผู้สอนเพื่อพัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามลำดับวัตถุประสงค์ ดังนี้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ผู้สอนรับรู้คุณลักษณะการเป็นนวัตกรรมทางสุขภาพ โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้สอนรับรู้ว่าคุณลักษณะสำคัญของการทำนวัตกรรมทางสุขภาพของผู้สอนจะช่วยส่งผลให้มีการพัฒนานักศึกษาให้มีความคิดริเริ่มทำนวัตกรรมได้ และผู้สอนมีบทบาทสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนในการพัฒนานวัตกรรมในระบบการศึกษาระดับบุคคล โดยเริ่มต้นจากการฝึกฝนตนเองให้เป็นนวัตกรรมด้านสุขภาพก่อน จากนั้นจึงพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมให้กับผู้เรียน สอดคล้องกับการศึกษาของ Khajonnan (2015) ที่พบว่าผู้สอนสายอาจารย์ระดับอุดมศึกษามีความต้องการพัฒนาความเชี่ยวชาญในงานและขณะเดียวกันยังต้องการพัฒนาความสามารถในการพัฒนาศักยภาพผู้สอน ด้วยการสร้างระบบและกลไกในการวิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนเพื่อพัฒนาได้ถูกต้องเหมาะสม ซึ่ง Sutthawart and Pasunon (2015) ได้เสนอว่าการคิดสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมได้นั้น ไม่ได้ทำให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมเพียงอย่างเดียวแต่ต้องมียุทธศาสตร์ประกอบด้านอื่น ๆ รวมถึงกระบวนการที่เสริมสร้างศักยภาพสู่การเป็นนวัตกรรม ส่วนความรู้ของผู้สอนยังอยู่ระดับปานกลาง อาจเนื่องจากการคิดเชิงนวัตกรรมยังเป็นนิยามที่ค่อนข้างจะใหม่ในวงการการศึกษาพยาบาล ซึ่งความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎี และกระบวนการที่ทำให้เกิดการคิดเชิงนวัตกรรม ยังเป็นช่วงเริ่มต้นของการศึกษา แต่ไม่ได้หมายความว่าผู้สอนจะไม่สามารถนำพาให้นักศึกษาทำนวัตกรรมได้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2. พบว่า การสร้างกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพผู้สอนเพื่อพัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ มี 9 กลยุทธ์ แบ่งกลยุทธ์ได้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) การบริหารจัดการขององค์กร 2) การบริหารหลักสูตร และ 3) การจัดการสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ การแบ่งดังกล่าว ช่วยให้เห็นภาพของการขับเคลื่อนของกลยุทธ์ได้ชัดเจนขึ้น หากพิจารณาโดยใช้กรอบแนวคิดเชิงระบบ จะเห็นได้ว่าการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต้องมาจากนโยบายจากผู้บริหารและการจัดการองค์กรเพื่อสนับสนุนทั้งด้านการให้โอกาสการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศของสถาบัน การให้นโยบายในการสร้างเอกลักษณ์ของสถาบันผ่านการสร้างนวัตกรรมทางสุขภาพ และพัฒนาระบบและกลไกการติดตามและประเมินผลการทำวิจัยหรือนวัตกรรมทางสุขภาพให้ชัดเจนและมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ส่วนที่สำคัญในการทำให้เกิดการขับเคลื่อนกลยุทธ์นี้ คือ การบริหารหลักสูตรที่ไม่เพียงแต่ต้องสอดคล้องหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตซึ่งรับรองโดยสภาการพยาบาลแล้ว ยังต้องสอดคล้องกับนโยบายของวิทยาลัยฯ จึงต้องมีการกำหนดให้ทำนวัตกรรมอย่างชัดเจน มีการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง มีการสนับสนุนทั้งด้านเวลาและทุนทรัพย์สำหรับทำนวัตกรรม ตลอดจนการสนับสนุนและผลักดันให้นำนวัตกรรมจนุสิทธิบัตรได้ รวมมีการพัฒนาศักยภาพผู้สอนและผู้เรียนให้สามารถทำนวัตกรรมทางสุขภาพโดยผลลัพธ์ของการใช้กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพผู้สอนเพื่อพัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสะท้อนที่การผลิตผลงานนวัตกรรมของนักศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม



ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า จากการนำกลยุทธ์ย่อยที่ 6 พัฒนาศักยภาพผู้สอน เพื่อพัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรมของนักศึกษา เนื่องจากการเรียนการสอนที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้สอนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในเรื่องที่จะสอน จึงต้องพัฒนาที่ตัวผู้สอนก่อน สอดคล้องกับการศึกษาของ Norkaeo (2014) ที่พบว่าการพัฒนาผู้สอนพยาบาลจะต้องกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้สอนพยาบาลเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่ใช้การเรียนรู้ของผู้สอนเป็นยุทธศาสตร์หลักบูรณาการกับการปฏิบัติพันธกิจของวิทยาลัยฯ ซึ่ง Thummachote (2018) เสนอว่าแนวคิดที่ว่ามนุษย์ต้องการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ในขณะเดียวกันองค์กรก็ต้องการเติบโตตลอดเวลาเช่นกัน องค์กรจะก้าวไปข้างหน้าได้นั้นผู้ที่มีส่วนผลักดันสำคัญคือบุคลากรทุกคน ศักยภาพทุกคนย่อมส่งผลต่อศักยภาพขององค์กร หากบุคลากรทุกคนทำงานได้ดี มีประสิทธิภาพย่อมทำให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพตามไปด้วย ดังนั้น การช่วยส่งเสริมให้ผู้สอนมีศักยภาพในการทำงานที่ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอจึงเป็นภารกิจหนึ่งที่จำเป็นของวิทยาลัยพยาบาล โดยผู้วิจัยได้ใช้กลยุทธ์กับอาจารย์ที่ปรึกษานวัตกรรม จำนวน 9 คน ผลการอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับผู้สอนพบว่าคะแนนทดสอบความรู้เรื่องการคิดเชิงนวัตกรรมหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง ผลการทดลองที่สะท้อนจากข้อมูลเชิงคุณภาพผู้สอนเห็นว่าเป็นการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ดี ผู้สอนและผู้เรียนได้ร่วมเรียนรู้ไปด้วยกัน โดยได้นำประสบการณ์ทั้งของผู้สอนและผู้เรียนมาทำนวัตกรรมได้ ส่งผลให้นวัตกรรมสำเร็จได้เป็นอย่างดี ประกอบกับการเรียนรู้กับสหสาขาวิชาชีพ หรือผู้มีอาชีพงานฝีมือหลากหลายอาชีพช่วยส่งเสริมให้นวัตกรรมประสบความสำเร็จได้ การเรียนรู้ของผู้สอนในเชิงกระบวนการนั้น ผู้สอนมีความเห็นว่าบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษานวัตกรรมมีความสำคัญในการสร้างเสริม บ่มเพาะผู้เรียน ซึ่งผู้สอนต้องมีทักษะสำคัญคือ การสื่อสาร และการตั้งคำถามเพื่อให้ผู้เรียนได้คิด ได้แก่ นวัตกรรมที่ผู้เรียนมานำเสนอนั้นมีความใหม่อย่างไร เป็นบริการผลิตภัณฑ์ หรือกระบวนการใหม่ ๆ มีคุณค่า และมีประโยชน์ทางสุขภาพหรือระบบบริการสุขภาพอย่างไร มีความปลอดภัยกับผู้ใช้นวัตกรรมหรือไม่ สามารถขยายผลต่อได้เชิงพาณิชย์ หรือขายได้หรือไม่

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพผู้สอนเพื่อพัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ พบว่า มีความเหมาะสมความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก กลยุทธ์นี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ดำเนินการในสถาบันการศึกษาทางการพยาบาลได้ภายใต้เงื่อนไขและบริบทของสถาบันการศึกษาพยาบาลซึ่งมีความเหมือนและความแตกต่างกันที่ต้องนำมาพิจารณาร่วมด้วย

สรุป

กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพผู้สอนเพื่อพัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ มีประสิทธิภาพ สามารถทำให้ผู้สอนพัฒนาตนเองเกี่ยวกับกลยุทธ์พัฒนาคุณภาพการจัดทำแผนการออกแบบการเรียนรู้วิชานวัตกรรมหรือรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับการทำนวัตกรรมทางสุขภาพโดยการมีส่วนร่วมของผู้สอนและนักศึกษา กลยุทธ์พัฒนาศักยภาพการทำนวัตกรรมทางสุขภาพและบริหารโครงการนวัตกรรมทางสุขภาพของผู้สอนที่สอนนวัตกรรม และกลยุทธ์พัฒนาศักยภาพผู้สอนเพื่อพัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรมของนักศึกษา โดยหน่วยหรือแผนกต่าง ๆ ของสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้อง



กับการสนับสนุนการทำนวัตกรรมต้องให้ความสำคัญ โดยกำหนดเป็นนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการนำกลยุทธ์นี้ไปใช้ เพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าใจตรงกันและลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากกิจกรรมอื่น ๆ ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากกลยุทธ์นี้มุ่งเน้นให้ผู้สอนสามารถสอนการคิดเชิงนวัตกรรม โดยผู้สอนต้องฝึกฝนตนเองในการเป็นนวัตกรทางสุขภาพซึ่งต้องการการทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างมากร่วมกับการใช้คู่มือการใช้กลยุทธ์ที่ให้รายละเอียดทุกขั้นตอน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

สำหรับสถาบันการศึกษาทางการพยาบาล ดังนี้ ควรมีการพัฒนาศักยภาพผู้สอนด้านการสอนการคิดเชิงนวัตกรรม และพัฒนาปัจจัยทางอ้อมที่ส่งเสริมศักยภาพผู้สอน

หากสถาบันการศึกษาพยาบาลจะนำกลยุทธ์นี้ไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ ควรนำมาพิจารณาบริบทของสถาบันการศึกษาพยาบาล และผู้เรียนเนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญในการผลิตบัณฑิต สิ่งสำคัญคือ การพัฒนาศักยภาพผู้สอนเพื่อนำไปสู่การพัฒนานักศึกษาให้สามารถทำนวัตกรรม หรือเป็นส่วนหนึ่งของทีมสร้างนวัตกรรมทางสุขภาพได้ ส่งผลให้สถาบันการศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านนวัตกรรมต่อไป

สถาบันการศึกษาพยาบาลควรสนับสนุนให้ผู้สอนนวัตกรรมได้พัฒนาตนเองด้านการสอนการคิดเชิงนวัตกรรมให้กับนักศึกษา โดยมีการพัฒนาศักยภาพผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ

สถาบันการศึกษาพยาบาลสามารถนำผลวิจัยนี้ไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ร่วมกันกับกลยุทธ์หลักของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนในการพัฒนาหน่วยงานไปพร้อม ๆ กัน การนำกลยุทธ์นี้ไปใช้ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างจริงจัง รวมถึงความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงประโยชน์และผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินการตามกลยุทธ์อย่างแท้จริง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 ควรมีการทำวิจัยเชิงระบบโดยวิทยาลัยนำกลยุทธ์ย่อยทุกกลยุทธ์ไปขับเคลื่อนให้ แผนงานโครงการและกิจกรรมที่สนองต่อระดับนโยบายให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้สอนและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรมทั้งของผู้สอนและผู้เรียน

2.2 ควรสนับสนุนการทำงานของหน่วยหรือแผนกที่เกี่ยวข้องจัดการความรู้เรื่องผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ ให้เชื่อมโยงการทำงานในรูปแบบของเครือข่าย เพื่อให้เป็นแหล่งสนับสนุนให้กับผู้สอนในสถาบันที่จะสามารถเชื่อมต่อการทำนวัตกรกับองค์กรภายนอกได้ รวมทั้งเป็นแหล่งสืบค้นและเป็นการบริการวิชาการให้กับบุคคลภายนอกได้ ตลอดจนนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.3 ควรกำหนดให้การทำนวัตกรรมเป็นสมรรถนะสำหรับอาจารย์ประจำหลักสูตร



2.4 ควรมีงบประมาณจัดสรรที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาทั้งด้านการทำนวัตกรรม การขอจดอนุสิทธิบัตร และพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถเป็นแหล่งสืบค้นและเรียนรู้เรื่องการทำนวัตกรรมที่เข้าถึงได้ง่าย และพอเพียง

2.5 ผู้สอนทำการทดลองกลยุทธ์ย่อย หรือการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งผู้สอนต้องตระหนักเสมอว่า การจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรมเป็นภารกิจที่สำคัญเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะศตวรรษที่ 21 ด้วยการพัฒนาศักยภาพตนเองให้เป็นนวัตกรรมทางสุขภาพก่อน เนื่องจากผู้สอนมีความสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรมของนักศึกษา

2.6 ผู้สอนควรทำงานวิจัยนวัตกรรมในรูปแบบเครือข่าย หรือสหสาขาวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมมุมมอง พัฒนาความคิดเชิงนวัตกรรมและเพิ่มความเชื่อมั่นให้กับตนเองและมีงานวิจัยนวัตกรรมที่ได้รับการยอมรับจากวิชาชีพอื่น เป็นการยกระดับการพัฒนาวัตกรรมทางสุขภาพให้กับตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อผู้เรียนในสถาบันการศึกษา ช่วยให้ผู้สอนสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้นักศึกษามีการคิดเชิงนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

References

- Ayob, A., Hussain, A., & Majid, R.A. (2013). A Review of Research on Creative Teachers in Higher Education. *International Education Studies*, 6(6), 8-14.
- Bandansin, J. (2014). Develop the Creativity Toward the Nursing Service Innovation. *Journal of the Royal Thai Army Nurses*, 15(3), 9-17.
- Haruthai, C. (2014). The Strategies' Development of National Nursing Service System from the Year 2013 to 2016. *Journal of Nursing and Health Care*, 32(2), 57-69.
- Juntanasiri, S., & Khajonnan, N. (2015). Functional Competency Development for Lecturers of the Department of Business Administration, Faculty of Management Science, Suan Dusit Rajabhat University. *Suan Dusit Graduate School Academic Journal*, 11(3), 163-169.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities, *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Norkaeo, D. (2014). The Development of Nurse Instructors' Characteristics to Achieve Learning Organization in the Colleges of Nursing, Praboromarajchanok Institute. *Nursing Journal of The Ministry of Public Health*, 24(1), 80-91.
- Nursing Division, Ministry of Public Health. (2018). *Strategies of Nursing Services: National level 2517 – 2021 According to 20 years of the national strategic plan*. Retrieved December 7, 2018, from http://www.nursing.go.th/Book_nurse/strategic_20/0001.pdf



- Praboromarajchanok Institute. (2019). *Strategies of Praboromarajchanok Institute, Higher Education Institute under the Jurisdiction of MOPH 2020 – 2024: KPI Template Manual*. Bangkok: PBRI.
- Sutthawart, W., & Chuntuk, T. (2016). Educational Innovator's Potential Development Method. *Veridian E-Journal Silapakorn University*, 9(1), 748-767.
- Sutthawart, W., & Pasunon, P. (2015). Factors Affecting Individual Innovative Behavior in The Office of Basic Education Commission. *Veridian E-Journal Silapakorn University*, 8(1), 530-545.
- Thirawanutpong, P., & Bunprom, P. (2018). The Development of Lecturer's Potential in higher education institutions. *SKRU Academic Journal*, 8(1), 33-40.
- Thummachote, R. (2018). Innovative Human Resource Management of Thailand to Create Competitive Advantages in the ASEAN Community: A case study of Siam Cement Thailand Public Company Limited and Advanced Info Service Public Company Limited. *Rajapark Journal*, 12(26). 186-198.
- Trilling, B., & Fadel, C. (2009). *21st Century Skills: Learning for life in our Times*. San Francisco: Jossey-Bass.