

รูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก*

A model of promoting administrators creative thinking process in nursing colleges under
praboromarajchanok institute for health workforce development

วิมลณี นาคศรีสังข์ (Wantanee Naksrisang)**

ประเสริฐ อินทร์รักษ์ (Prasert Intarak)***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกตามความเห็นร่วมของผู้เชี่ยวชาญ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ด้วยเทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้แก่แบบสอบถามปลายเปิดและแบบสอบถาม ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ การทดสอบไค-สแควร์ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

รูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ตามความเห็นร่วมของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน เลือกใช้รูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารทั้งหมด 4 รูปแบบ โดยผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดและสอดคล้องกัน ทั้งหมด 4 รูปแบบ และการตรวจสอบความแตกต่างของการเลือกรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารฯ ทั้ง 4 รูปแบบ พบว่าไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน เลือกใช้รูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารฯ ทั้งหมด 4 รูปแบบ เช่นเดียวกับกับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน

* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก” หลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

A Article in Partial Fulfillment of the Requirements for the Thesis Submitted “A model of promoting administrators creative thinking process in nursing colleges under praboromarajchanok institute for health workforce development” The Degree Doctor of Philosophy Program in Educational Administration, Department of Educational Administration, Graduate School, Silpakorn University

** นักศึกษาปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

Student of The Degree Doctor of Philosophy Program in Educational Administration, Department of Educational Administration, Graduate School, Silpakorn University

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

Asst. Prof. Prasert Intarak, Ed.D. Thesis Advisor

รูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีทั้งหมด 4 รูปแบบ คือ 1)รูปแบบ A ประกอบด้วย การให้โอกาส การให้เกียรติ การให้อิสระ การเป็นพี่เลี้ยงสอน การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ การสร้างแรงจูงใจ 2)รูปแบบ B ประกอบด้วย ผู้บริหารต้องเรียนรู้จิตมีศรัทธา วิริยะ สติ สมาธิ ปัญญา ผู้บริหารมีการมองเชิงบวก ผู้บริหารต้องคิดดีกระทำดีทั้งวัจจกรรมและกายกรรมให้เหมาะสมกับเวลาและบุคคล ผู้บริหารต้องมีพุทธะ ผู้บริหารลงมือปฏิบัติธรรมให้สอดคล้องกับการดำเนินชีวิต 3)รูปแบบ C ประกอบด้วย ผู้บริหารฝึกหาแนวคิดสร้างสรรค์ด้วยตนเอง ผู้บริหารต้องเข้าอบรมพัฒนาผู้บริหารให้เป็นระยะๆผู้บริหารต้องมีการส่งสมประสบการณ์ที่ดีและใช้ประสบการณ์ที่ดีต่อยอดการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารต้องใฝ่รู้ด้วยตนเอง ผู้บริหารต้องมีการคิดเชิงบวก 4)รูปแบบ D ประกอบด้วย สถาบันควรลดการทำงานแบบพิธีการ ผู้บริหารมีเวทีในการแสดงผลงานทางวิชาการ ผู้บริหารสร้างความคิดสร้างสรรค์ภายใต้หลักคิดเชิงวิชาการ สถาบันต้องคัดสรร

คำสำคัญ (Keyword) การส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ / ผู้บริหาร / วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

Abstract

The purpose of this research was to determine models of promoting administrators creative thinking process in nursing colleges under Praboromarajchanok institute for health workforce development based on expert's consensus. The descriptive research were used and delphi technique in this study. The instruments for collecting the data were used interview form and questionnaires. The sample of this study were 17 experts. Data were analyzed using frequencie, percentage, median, mode, interquartile range and Chi-square test.

The research findings revealed that :

There were four models of promoting administrators creative thinking process in nursing colleges under Praboromarajchanok Institute for Health Workforce Development based on expert's consensus. All experts agreed at the highest level on four models without differences level. Furthermore, all nine experts also selected the four models similarly to the 17 expert's as described above.

All four models of promoting administrators creative thinking process in nursing colleges under Praboromarajchanok Institute for Health Workforce Development (PBRI) were illustrated. Firstly, Model A included giving opportunities, respecting others, keeping independence, mentoring and setting up creative environment and motivating. Secondly, Model B included leaders should use the religious characteristics such as faith, attempt, attention and wisdom as well as positive thought, being good person both verbal and action in the right time and right person, having Buddha condition and practicing dharma in daily life of

the leaders. Thirdly, Model C projected that the administrators should have self directed learning to look for creative concept by themselves or attend the administrative developmental course continuously, accumulate good experience and apply it in organization development plus positive thinking. Fourthly, Model D included reducing formal environment in the colleges, increasing opportunities to show creative works, the administrators should develop creative ideas based on the academic principle, therefore, assessing creative minds of the new administrators and admiring creative administrators should be performed by PBRI. Furthermore, administrators were expected that being patient for problem and failure, being able to demonstrate their creative minds freely based on missions of institutes, having the integration between international and environmental concepts, applying technology, educational indicators of quality assurance to govern colleges. Moreover, the administrator should have an academic leadership and a good health also.

Keyword promoting administrators creative thinking process

บทนำ

วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมีฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาซึ่งมีหน้าที่หลักในการผลิตบุคลากรด้านการแพทย์และสาธารณสุข โดยมุ่งผลิตนักศึกษาพยาบาลที่มีคุณภาพ เพื่อเตรียมนักศึกษาพยาบาลให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล สนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดความคิดอย่างอิสระ มีทักษะในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจทางคลินิก มีความเจริญทางสติปัญญาตลอดจนสร้างเสริมประสบการณ์ และทักษะทางวิชาชีพและเตรียมให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างมีคุณภาพ ในการผลิตนักศึกษาพยาบาลให้มีคุณภาพตามมาตรฐานดังที่กล่าวมาส่วนหนึ่งต้องอาศัยความสามารถและศักยภาพของผู้บริหาร และอาจารย์ ในการสร้างสรรค์กระบวนการหล่อหลอมให้ได้บัณฑิตที่พึงประสงค์ สถาบันพระบรมราชชนกจึงเน้นการพัฒนาผู้บริหาร และอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ให้เป็นผู้ที่มีฐานความรู้ทางวิชาการและมีมุมมองที่เข้าใจมนุษย์และสังคมตามความเป็นจริง สามารถจัดกระบวนการการเรียนการสอนแบบบูรณาการที่สร้างความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน เน้นชุมชนและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงการปฏิบัติงานตามพันธกิจของสถาบัน ได้แก่การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษาสภากาชาดพยาบาลได้กำหนดสัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา คือ 1 : 8 ในปี พ.ศ. 2555 วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีสัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษามากกว่า 1 : 8 และในปัจจุบัน สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา ยังคงมากกว่า 1 : 8 อยู่ (สถาบันพระบรมราชชนก 2555: 5) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า อัตราส่วนอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษาที่กำหนด นอกจากนี้ในรอบการประเมินผลงานที่ผ่านมาพบว่าผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันพระบรมราชชนกในรอบปีการศึกษา 2554 – 2555 นั้น ผลผลิตภาพโดยรวมของวิทยาลัยยังต้องพัฒนาทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา ผลงานวิชาการ และการผลิตผลงานวิจัย ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราช

ชนก ในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกบางสถาบัน สอบขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพของสภาการพยาบาลในรอบแรก ปี พ.ศ. 2556 ต่ำกว่าร้อยละ 70 ไม่ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด (สถาบันพระบรมราชชนก 2555: 5) และจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของวิทยาลัยพยาบาลสังกัด สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในการประเมินแผน ประจำปีงบประมาณ 2555 พบว่ามีหลายตัวชี้วัดที่ไม่สามารถทำได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด เช่น การผลิตผลงานวิชาการและงานวิจัย (สถาบันพระบรมราชชนก 2555: 7) ซึ่งในการขับเคลื่อนพันธกิจเหล่านี้ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรไปสู่สถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพได้

คุณลักษณะที่ผู้บริหารจะต้องมีสำหรับการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา ได้แก่ การมีความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้สึกและรู้รอบ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง ซึ่งคุณลักษณะประการหนึ่งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการอย่างมืออาชีพ คือ การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้ริเริ่มโครงการใหม่ ๆ สามารถคิดหาทางเลือกได้หลากหลายเพื่อการแก้ปัญหา มีความละเอียดรอบคอบและยึดหยุ่นตามความเหมาะสม อีกทั้งความคิดสร้างสรรค์ยังเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่มีอิทธิพลทางตรงส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ย่อมจะส่งเสริมให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ สามารถพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย แนวคิดและผลการศึกษาของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นต่อการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลานั้น คือ การมีความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้เพราะความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลเผชิญกับปัญหาเป็นตัวกระตุ้นให้สมองคิดอย่างกว้างไกล หลายแง่มุมมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ การบูรณาการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิม อันจะก่อให้เกิดความคิด การกระทำหรือผลผลิตที่แปลกใหม่ แตกต่างจากเดิม เพื่อให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม การมีความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในบทบาทของผู้นำหรือผู้บริหาร ความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นพลังความคิดที่สำคัญหากได้รับการกระตุ้นและส่งเสริมพัฒนาอย่างเป็นระบบและนำไปใช้อย่างเหมาะสมก็จะเกิดประโยชน์ต่อตนเองและประเทศชาติอย่างมหาศาล

ดังนั้นการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหาร เพราะกระบวนการคิดสร้างสรรค์จะช่วยให้เห็นโอกาสใหม่ ๆ สร้างแนวคิดใหม่ สามารถประยุกต์ใช้และแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกเพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา และขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อทราบรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ตามความเห็นร่วมของผู้เชี่ยวชาญ

วิธีการศึกษา

ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดเตรียมโครงการตามระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย โดยการศึกษาเรื่องการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก อาศัยข้อมูลจากเอกสาร ตำรา นำมาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เนื้อหา เพื่อกำหนดกรอบแนวคิด (Framework) พร้อมกันนี้ ผู้วิจัยยังได้ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อปรับปรุงแก้ไข และเสนอขออนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

ขั้นที่ 1 จัดเตรียมโครงการวิจัย และดำเนินการตามโครงการวิจัย เพื่อทราบรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ตามความเห็นร่วมของผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) รอบที่ 1 โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามปลายเปิด ไปเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน โดยผู้วิจัยคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเสนอแนะที่เห็นพ้องกัน (snowball technique) ทำให้ได้ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากนั้นนำข้อมูลมาจำแนกและจัดรูปแบบ นำไปพัฒนาเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าของไลเคิร์ท (Likert's Five Rating Scale)

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) รอบที่ 2 เพื่อทราบรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ตามความเห็นร่วมของผู้เชี่ยวชาญ โดยนำแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าของไลเคิร์ท (Likert's Five Rating Scale) เกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิม จำนวน 17 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median) ค่าฐานนิยม (modes) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) และแปลผลวิจัย

ขั้นที่ 3 ผู้วิจัยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) รอบที่ 3 เพื่อเป็นการยืนยันความคิดเห็นเดิมในรอบที่ 2 และทราบรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ตามความเห็นร่วมของผู้เชี่ยวชาญ โดยนำแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าของไลเคิร์ท (Likert's Five Rating Scale) เกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จากผู้เชี่ยวชาญ ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกันในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน เพื่อเป็นการยืนยันความคิดเห็นเดิมในรอบที่ 2 พร้อมให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่ามีความคิดเห็นตรงหรือสอดคล้องกับตำแหน่งของคำตอบที่ผู้เชี่ยวชาญท่านอื่นแสดงความคิดเห็นหรือไม่ หากไม่เห็นด้วยก็ให้แสดงเหตุผลเพิ่มเติม แต่ถ้าผู้เชี่ยวชาญไม่แสดงเหตุผลก็จะถือว่าเห็นด้วยกับตำแหน่งของคำตอบดังกล่าว

ขั้นที่ 4 ผู้วิจัยนำข้อมูลการเลือกรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน มาตรวจสอบความแตกต่างของการเลือกรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ตามความเห็นร่วมของผู้เชี่ยวชาญ ด้วยการทดสอบไค – สแควร์ (Chi-Square test) และผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติ และจากการวิเคราะห์เนื้อหา มาสร้างแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 9 คนโดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) แล้วจึงนำข้อมูลไปวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปเป็นรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ตามความเห็นร่วมของผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย ผู้วิจัยนำผลการวิจัย ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ มาจัดทำรายงานผลการวิจัย เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมคุณภาพนิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมคุณภาพนิพนธ์เสนอแนะ จัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi technique)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

1. ผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถามปลายเปิดและแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าของไลเคิร์ท เกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ฯ เพื่อทราบรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยเทคนิค เดลฟาย (Delphi technique) ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเสนอแนะที่เห็นพ้องกัน (snowball technique) โดยผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ก่อนในบุคคลแรก จากนั้นสอบถามต่อว่าผู้ใดเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับที่กำหนด หากมีผู้เสนอแนะเห็นพ้องต้องกันจำนวนมาก ผู้วิจัยจะเลือกผู้นั้นขึ้นมาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติ คือ เป็นนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร เป็นผู้ที่ศึกษาค้นคว้า/เป็นที่ปรึกษาเรื่องการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร มีผลงานทางวิชาการ หรือเป็นผู้ที่เข้าใจแนวคิดเรื่องการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในบริบทที่ทำการศึกษารวมได้จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งสิ้น 17 คน

2. ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์เพื่อทราบรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ตามความเห็นร่วมของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกพิจารณาจาก การเป็น

ผู้บริหารระดับสูง หรือนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญ โดยเป็นที่ยอมรับเรื่องการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร มีประสบการณ์การบริหารมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และมีผลงานทางการบริหารหรือวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มผู้บริหารหรือนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 3 คน กลุ่มผู้บริหารหรือนักวิชาการในหน่วยงานอื่นของภาครัฐบาล จำนวน 3 คน และกลุ่มผู้บริหารหรือนักวิชาการในหน่วยงานของภาคเอกชน ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร จำนวน 3 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 9 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามปลายเปิด (open-ended form) และแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าของไลเคิร์ต (Likert's Five Rating Scale) เกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารเพื่อทราบรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ตามความเห็นร่วมของผู้เชี่ยวชาญ โดยเทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) มีผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการคัดเลือก จำนวน 17 คน และผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญไว้ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม 3 รอบ คือ

รอบที่ 1 ผู้วิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามปลายเปิด (open-ended form) เกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผู้วิจัยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และพัฒนาเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าของไลเคิร์ตเกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

รอบที่ 2 ผู้วิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าของไลเคิร์ต (Likert's Five Rating Scale) เกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จากนั้นนำแบบสอบถามให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบคุณภาพในด้านรูปแบบโครงสร้างและเนื้อหา แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน ตอบแบบสอบถามและให้นำหนักตามลำดับความสำคัญของเรื่องต่างๆ

รอบที่ 3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าของไลเคิร์ต (Likert's Five Rating Scale) เกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ไปสอบถามผู้เชี่ยวชาญที่มีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกันในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเป็นการยืนยันความคิดเห็นเดิมในรอบที่ 2 โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าของไลเคิร์ต (Likert's Five Rating Scale) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พร้อมกับให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกันในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ พิจารณามีความคิดเห็นตรงหรือสอดคล้องกับตำแหน่งคำตอบที่ผู้เชี่ยวชาญในกลุ่มจำนวน 17 คนท่านอื่นแสดงความคิดเห็นหรือไม่ หากไม่เห็นด้วยก็ให้แสดงเหตุผลเพิ่มเติม แต่ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามไม่แสดงเหตุผลก็จะถือว่าเห็นด้วยกับตำแหน่งของคำตอบดังกล่าว

2. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) เป็นแบบฟอร์มที่ใช้สำหรับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญยืนยัน จำนวน 9 คน เพื่อทราบรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีลักษณะคำถามแบบปลายเปิด และบังคับเลือก (Force choice) ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญจากการเลือกแบบเจาะจง จากเกณฑ์การเป็นตัวแทนผู้เชี่ยวชาญในบริบทที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร คือ เป็นผู้บริหารระดับสูงหรือนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญ โดยเป็นที่ยอมรับเรื่องการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร มีประสบการณ์การบริหารมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และมีผลงานทางการบริหารหรือวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มผู้บริหารหรือนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 3 คน กลุ่มผู้บริหารหรือนักวิชาการในหน่วยงานอื่นของภาคีรัฐบาล จำนวน 3 คน และกลุ่มผู้บริหารหรือนักวิชาการในหน่วยงานของภาคเอกชน ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร จำนวน 3 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 9 คน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) รอบที่ 1 เพื่อทราบรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ตามความเห็นร่วมของผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามปลายเปิด ไปเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน โดยผู้วิจัยคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเสนอแนะที่เห็นพ้องกัน (snowball technique) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำข้อมูลมาจำแนกและจัดรูปแบบ นำไปพัฒนาเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าของไลเคิร์ต (Likert's Five Rating Scale) เกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จากนั้นนำแบบสอบถามให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบคุณภาพในด้านรูปแบบโครงสร้างและเนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) รอบที่ 2 เพื่อทราบรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ตามความเห็นร่วมของผู้เชี่ยวชาญ ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา โดยนำแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าของไลเคิร์ต (Likert's Five Rating Scale) เกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญเดิม จำนวน 17 คน ให้ตอบแบบสอบถามและให้น้ำหนักตามลำดับความสำคัญของเรื่องต่าง ๆ นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หา ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าฐานนิยม (Modes) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range)

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) รอบที่ 3 เพื่อเป็นการยืนยันความคิดเห็นเดิมในรอบที่ 2 ในการทราบรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ตามความเห็นร่วมของผู้เชี่ยวชาญ ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา โดยนำ

แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าของไลเคิร์ต (Likert's Five Rating Scale) เกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ไปสอบถามผู้เชี่ยวชาญที่มีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกันในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเป็นการยืนยันความคิดเห็นเดิมในรอบที่ 2 ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พร้อมให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่ามีความคิดเห็นตรงหรือสอดคล้องกับตำแหน่งของคำตอบที่ผู้เชี่ยวชาญท่านอื่นแสดงความคิดเห็นหรือไม่ หากไม่เห็นด้วยก็ให้แสดงเหตุผลเพิ่มเติม นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median) ค่าฐานนิยม (Modes) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range)

ขั้นตอนที่ 4 ผู้วิจัยนำข้อมูลการเลือกรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ของผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิม จำนวน 17 คนมาตรวจสอบความแตกต่างของการเลือกรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ตามความเห็นร่วมของผู้เชี่ยวชาญ ด้วยการทดสอบไค – สแควร์ (Chi-Square test) และผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติ และจากการวิเคราะห์เนื้อหา มาสร้างแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญยืนยันที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 9 คนโดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และนำข้อมูลไปวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อทราบรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ความคิดเห็นรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกตามความเห็นร่วมของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อทราบรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกตามความเห็นร่วมของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) รอบที่ 1 จากแบบสอบถามปลายเปิด วิเคราะห์หาความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

1.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกตามความเห็นร่วมของผู้เชี่ยวชาญ ใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) รอบที่ 2 และรอบที่ 3 จากแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าของไลเคิร์ต 5 ระดับ (Likert's Five Rating Scale) วิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median) ค่าฐานนิยม (modes) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range)

2. การวิเคราะห์ความแตกต่างรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เพื่อทราบรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบไค-สแควร์ (Chi-Square – test)

3. การทราบรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

การทราบรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ตามความเห็นร่วมของผู้เชี่ยวชาญ

1. จากการวิเคราะห์เพื่อทราบรูปแบบในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) เพื่อทราบรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ตามความเห็นร่วมของผู้เชี่ยวชาญ 17 คน พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 17 คน มีความคิดเห็นต่อรูปแบบที่มีวิธีการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สอดคล้องกันในระดับมากที่สุด ในทุกข้อย่อยของแต่ละรูปแบบ คือ รูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ทั้งหมด 4 รูปแบบ คือ แบบ A รูปแบบ B รูปแบบ C และรูปแบบ D

2. การวิเคราะห์หาแนวโน้มสรุปเป็นภาพอนาคต เพื่อทราบรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ตามความเห็นร่วมของผู้เชี่ยวชาญ มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 การตรวจสอบความแตกต่างของการเลือกรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน พบว่า ผู้เชี่ยวชาญเลือกใช้รูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ทั้งหมด 4 รูปแบบ โดยรูปแบบ A ผู้เชี่ยวชาญ เลือก 2 คน รูปแบบ B ผู้เชี่ยวชาญเลือก 3 คนรูปแบบ C ผู้เชี่ยวชาญเลือก 5 คน และรูปแบบ D ผู้เชี่ยวชาญเลือก 7 คน จากการตรวจสอบความแตกต่างของการเลือกรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารฯ มีทั้งหมด 4 รูปแบบ ด้วยสถิติไค – สแควร์ (Chi-Square – test) พบว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

2.2 การวิเคราะห์รูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ตามความเห็นร่วมของผู้เชี่ยวชาญ 9 คน พบว่า ผู้เชี่ยวชาญยืนยันเลือกใช้รูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ทั้งหมด 4 รูปแบบ คือ แบบ A รูปแบบ B รูปแบบ C และรูปแบบ D

การอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

การทราบรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ตามความเห็นร่วมของผู้เชี่ยวชาญ

1. จากการวิเคราะห์เพื่อทราบรูปแบบในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) เพื่อทราบรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ตามความเห็นร่วมของผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ผลจากการวิจัย พบว่า รูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ตามความเห็นร่วมของผู้เชี่ยวชาญ 17 ท่าน มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดและสอดคล้องกัน ในทุกข้อย่อยของแต่ละรูปแบบ ทั้งหมด 4 รูปแบบ มีดังนี้

1. รูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก รูปแบบที่ 3 (แบบ A) ประกอบด้วยวิธีการส่งเสริมฯ ดังนี้

1.1 การให้โอกาส คือ เปิดโอกาสให้ผู้บริหารทุกระดับได้มีโอกาสแสดงออกและใช้โอกาสในการคิดสร้างสรรค์โดยแสวงหาหรือจัดให้มีเวทีอย่างสม่ำเสมอ

1.2 การให้เกียรติ คือ ให้การสนับสนุนยกย่องผลของความคิดแนวทางการพัฒนางานที่ผู้บริหารนำเสนอ ให้การชื่นชมเชิดสร้างสรรค์ ยกย่องความสามารถอย่างสม่ำเสมอในความสำเร็จของเขา

1.3 การให้อิสระ คือ ไม่ตีกรอบ ไม่ครอบงำ รับฟังความคิดเห็นอย่างใจกว้าง สนับสนุนให้คิดไม่จำกัดกันความคิดเอื้อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง เชื่อในอำนาจแห่งตน

1.4 การเป็นพี่เลี้ยงสอนงาน คือ ให้แนวทางการทำงาน สนับสนุนให้ศึกษาดูงานกับผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้บริหารที่เป็น ตัวอย่างที่ดีในการคิดสร้างสรรค์ ให้แนวทางแต่ไม่ก้าวก้าวในกระบวนการคิด

1.5 การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์

1.6 การสร้างแรงจูงใจ

2. รูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก รูปแบบที่ 6 (แบบ B) ประกอบด้วยวิธีการส่งเสริมฯ ดังนี้

2.1 ผู้บริหารต้องเรียนรู้จิต มีศรัทธา วิริยะ สติ สมาธิ ปัญญา เกิดปัญญาสูงสุดในการแก้ปัญหา

2.2 ผู้บริหารมีการมองเชิงบวก

2.3 ผู้บริหารต้องคิดดี กระทำดี ทั้งวัจจกรรมและกายกรรมให้เหมาะสมกับเวลา และเหมาะสมกับบุคคล

2.4 ผู้บริหารต้องมีพุทธะ เมื่อเกิดขึ้นภายในจะเกิดศักยภาพ

2.5 ผู้บริหารลงมือปฏิบัติธรรมให้สอดคล้องกับการดำเนินชีวิต

3. รูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก รูปแบบที่ 9 (แบบ C) ประกอบด้วยวิธีการส่งเสริมฯ ดังนี้

3.1 ผู้บริหารฝึกหาแนวคิดสร้างสรรค์ด้วยตนเอง

3.2 ผู้บริหารต้องเข้าอบรมพัฒนาผู้บริหารให้เป็นระยะๆ

3.3 ผู้บริหารต้องมีการสั่งสมประสบการณ์ที่ดี และใช้ประสบการณ์ที่ดีต่อยอดการพัฒนาองค์กร

3.4 ผู้บริหารต้องใฝ่รู้ด้วยตนเอง

3.5 ผู้บริหารต้องมีการคิดเชิงบวก

4. รูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก รูปแบบที่ 12 (แบบ D) ประกอบด้วยวิธีการส่งเสริมฯ ดังนี้

4.1 สถาบันควรลดการทำงานแบบพิธีการลงบ้าง เพื่อให้เกิดการคิดนอกกรอบ

4.2 ผู้บริหารมีเวทีในการแสดงผลงานทางวิชาการ

4.3 ผู้บริหารสร้างความคิดสร้างสรรค์ ภายใต้หลักคิดเชิงวิชาการ

4.4 สถาบันต้องคัดสรร และประเมินความคิดสร้างสรรค์ ของผู้บริหารใหม่

4.5 ผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์ ควรได้รับการชื่นชม จากผู้บริหารระดับสูงและต้องมีระบบให้กำลังใจอย่างจริงจัง ไม่กล่าวโทษต่อกิจกรรมที่ทำ

4.6 ผู้บริหารต้องมีความอดทน ต่อแรงเสียดทานของปัญหา ทนต่อความล้มเหลวที่เกิดขึ้น

4.7 ผู้บริหารสามารถคิดสร้างสรรค์เต็มที่เป็นพันธกิจของวิทยาลัย

4.8 ผู้บริหารมีความคิดเชิงบูรณาการกับนานาชาติ และสิ่งแวดล้อม

4.9 ผู้บริหารต้องใช้เทคโนโลยีในการทำงานได้

4.10 ผู้บริหารต้องใช้เกณฑ์ตัวบ่งชี้การศึกษาเข้ามาบริหารงาน คือ การบูรณาการการประกันคุณภาพการศึกษา

4.11 ผู้บริหารมีสมรรถนะเป็นผู้นำทางวิชาการ

4.12 ผู้บริหารต้องสุขภาพดี แข็งแรง

แสดงว่ารูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารฯ ทั้ง 4 รูปแบบ เป็นรูปแบบที่สามารถนำไปใช้ในการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกได้จริง โดยขึ้นอยู่กับศักยภาพภายในตัวบุคคลและแรงจูงใจ ซึ่งกับผลการศึกษาของ เอ็ดเวิร์ด เด โบโน (Edward de Bono 2009 : 21-22) ที่พบว่า ไม่เพียงแต่จะมีแรงจูงใจหรือทักษะหรือความสามารถที่จะคิดสร้างสรรค์อย่างใด อย่างหนึ่งเพียงเท่านั้น แต่จะต้องมีศักยภาพทางการคิด (Cognitive) ต้องมีความอดทน ความอยากรู้อยากเห็น กล้าเสี่ยง ซึ่งเป็น คุณลักษณะทางอารมณ์ (Affective) หรือสภาพแรงจูงใจที่เอื้ออำนวยต่อการคิดสร้างสรรค์ ควบคู่ไปด้วยเสมอ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าองค์ประกอบที่จะก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์นั้นคือ ความสามารถ ทักษะและแรงจูงใจที่จะคิดสร้างสรรค์ ทั้งสามอย่างนี้จะอยู่ในลักษณะที่เอื้อซึ่งกันและกัน จะไม่เกิดขึ้นอย่างโดดเดี่ยว ความคิดสร้างสรรค์เป็นผลรวมของศักยภาพที่มีอยู่แล้วในตัวบุคคล และเกิดจากการฝึกอบรม ถ้าบุคคลมีศักยภาพทางการคิด ได้รับการฝึกให้มีทักษะการคิดและได้ รับการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่จะคิดค้นหรือริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ความก้าวหน้าในการคิดก็จะเกิดขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคาร์อน (Clark Chamber Carolyn 2009: 9-10) พบว่าการเป็นผู้นำความคิดสร้างสรรค์ของการพยาบาล ไม่ใช่มีความคิดที่เปลี่ยนแบบ แต่ต้องก่อให้เกิดประโยชน์และสามารถคิดค้นการแก้ไขปัญหาใหม่ได้ โดยสร้างโอกาสในการเป็นผู้นำ

และสร้างสรรค์วิธีการแก้ไขปัญหา ผู้นำความคิดสร้างสรรค์ต้องใช้จินตนาการหรือมโนภาพในการคิดค้นการแก้ปัญหา นอกจากนี้ต้องมีทักษะในการแก้สถานการณ์ที่ท้าทาย ต้องใช้ทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวข้องมาสัมพันธ์กับการคิดการแก้ปัญหา นอกจากนี้ต้องมีสิ่งแวดล้อมที่ดีทุกด้าน เพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ในการทำงานของพยาบาล สอดคล้องกับแนวคิดของทอแรนซ์ (Torrance 1964: 8) กล่าวว่า การส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ จะต้องส่งเสริมคนให้กล้าคิด กล้าแสดงออก กล้าทดลอง กล้าเสี่ยง และเล่นกับความคิดของตน และมีความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่พลาดกลัวต่อสิ่งที่ลึกลับประหลาดหรือคลุมเครือ แต่กลับช่วยและท้าทาย ให้อยากลอง และรู้สึกพอใจ ตื่นเต้นที่จะเผชิญกับสิ่งเหล่านั้น จัดว่าเป็นบุคคลที่มีสุขภาพจิตดี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของเจรี และเอลิซาเบท (Jeri A. Milstead and Elizabeth Furlong 2006:13-15) กล่าวว่า การส่งเสริมผู้นำแบบมีส่วนร่วมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ จะต้องพัฒนาความไว้วางใจและสร้างความปลอดภัย การนำผลการสะท้อนไปปรับปรุงคุณภาพส่วนบุคคลอย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมในการทำให้เกิดพลังในการทำงานและป้องกันไม่ให้เกิดอิทธิพลต่างๆ การประเมินสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกัน การพัฒนาความชัดเจนของวิสัยทัศน์และการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาคนโดยสนับสนุนและให้คำปรึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของคิม (Kim Suzie Hesook 2010: 9-10) พบว่าการพัฒนาความรู้ในการพยาบาลที่สะท้อนความเป็นมืออาชีพ ความเป็นแบบองค์รวมเป็นสิ่งสำคัญ จึงต้องใช้ทฤษฎีเกี่ยวกับการคิดในการพยาบาล จะต้องผสมผสานระหว่างความรู้ส่วนตัวกับความรู้สาธารณะ ซึ่งความรู้ทั้ง 2 แบบ มีความสัมพันธ์ที่ซ้อนกัน ทำให้มีผลซึ่งกันและกัน การจะเกิดความรู้ส่วนตัว ประกอบด้วย 1.ความรู้ทางคลินิก 2.ความรู้ส่วนบุคคล 3.ประสบการณ์ ส่วนความรู้สาธารณะ ประกอบด้วย 1.การพัฒนาทฤษฎี 2.การวิจัย 3.การพัฒนาฉันทามติ 4.การตั้งคำถามมาตรฐาน และ 5.การสร้างรูปแบบ และหลักการของความรู้ ดังนั้นการพัฒนาความคิดทางการพยาบาล จะต้องปฏิบัติในสาขาวิชาความรู้สาธารณะ ผ่านการปฏิบัติเป็นวิทยาศาสตร์แต่ยังต้องมีความรู้ส่วนตัว เพื่อผสมความรู้กลายเป็นพยาบาลมืออาชีพ

2. จากวิเคราะห์หาแนวโน้มสรุปเป็นภาพอนาคต เพื่อทราบรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ตามความเห็นร่วมของผู้เชี่ยวชาญ มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 จากการตรวจสอบความแตกต่างของการเลือกรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน พบว่าผู้เชี่ยวชาญเลือกใช้รูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ทั้งหมด 4 รูปแบบ โดยรูปแบบ A ผู้เชี่ยวชาญ เลือก 2 คน รูปแบบ B ผู้เชี่ยวชาญเลือก 3 คน รูปแบบ C ผู้เชี่ยวชาญเลือก 5 คน และรูปแบบ D ผู้เชี่ยวชาญเลือก 7 คน จากการตรวจสอบความแตกต่างของการเลือกรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารฯ ทั้ง 4 รูปแบบ ด้วยสถิติไค – สแควร์ (Chi-Square) (χ^2)-test พบว่า ไม่แตกต่างกัน แสดงว่า รูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารฯ ทั้ง 4 รูปแบบ เป็นรูปแบบที่สามารถนำไปใช้ในการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกได้จริง ขึ้นอยู่กับศักยภาพภายในตัวบุคคลและแรงจูงใจ ซึ่งสอดคล้องกับเ็ดเวิร์ด เด โบโน (Edward de Bono 2009 : 21-22) กล่าวว่า ไม่เพียงแต่จะมีแรงจูงใจหรือทักษะ

หรือความสามารถที่จะคิดสร้างสรรค์อย่างไร อย่างหนึ่งเพียงเท่านั้น แต่จะต้องมีศักยภาพทางการคิด (Cognitive) ต้องมีความอดทน ความอยากรู้อยากเห็น กล้าเสี่ยง ซึ่งเป็น คุณลักษณะทางอารมณ์ (Affective) หรือสภาพแรงใจที่เอื้ออำนวยต่อการคิดสร้างสรรค์ ควบคู่ไปด้วยเสมอ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าองค์ประกอบที่จะก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์นั้นก็คือ ความสามารถ ทักษะและแรงใจที่จะคิดสร้างสรรค์ ทั้งสามอย่างนี้จะอยู่ในลักษณะที่เอื้อซึ่งกันและกัน จะไม่เกิดขึ้นอย่างโดดเดี่ยว ความคิดสร้างสรรค์เป็นผลรวมของศักยภาพที่มีอยู่แล้วในตัวบุคคล และเกิดจากการฝึกอบรม ถ้าบุคคลมีศักยภาพทางการคิด ได้รับการฝึกให้ทักษะการคิดและได้รับการกระตุ้นให้เกิดแรงใจที่จะคิดค้นหรือริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ความก้าวหน้าในการคิดก็จะเกิดขึ้นได้ สอดคล้องกับแนวคิดของกิลฟอร์ด (Guilford 1967 : 5-7) อธิบายว่าความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็นความสามารถทางสมองที่คิดได้กว้างไกล หลายทิศทาง หรือเรียกว่าลักษณะความคิดนอกเนกนัย เป็นความคิดที่แปลก แตกต่างจากความคิดเดิม และอาจไม่เคยมีใครนึกหรือคิดถึงมาก่อน ต้องอาศัย ลักษณะความกล้าคิด กล้าลอง มีการคิดจินตนาการและฝึกฝนจากจินตนาการ จำเป็นต้องคิดสร้างและหาทางทำให้เกิดผลงานจึงเป็นสิ่งที่คู่กัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพอร์เซค (Plsek 2013 : 8-9) ได้ทำการสังเคราะห์และได้สรุปเป็นวงจรการปฏิบัติการคิดสร้างสรรค์ (The directed creativity cycle) ทุกรูปแบบต้องประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1)การเตรียม 2)จินตนาการ 3)การพัฒนา และ4)การปฏิบัติ

2.2 ผลจากการวิเคราะห์รูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ตามความเห็นร่วมของผู้เชี่ยวชาญ 9 คน พบว่า ผู้เชี่ยวชาญยืนยันเลือกใช้รูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ทั้งหมด 4 รูปแบบ คือ แบบ A รูปแบบ B รูปแบบ C และรูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก รูปแบบที่ 3 (แบบ A) ประกอบด้วยวิธีการส่งเสริมฯ ดังนี้

1.1 การให้โอกาส คือ เปิดโอกาสให้ผู้บริหารทุกระดับได้มีโอกาสแสดงออกและใช้โอกาสในการคิดสร้างสรรค์โดยแสวงหาหรือจัดให้มีเวทีอย่างสม่ำเสมอ

1.2 การให้เกียรติ คือ ให้การสนับสนุนยกย่องผลของความคิดแนวทางการพัฒนางานที่ผู้บริหารนำเสนอ ให้การชี้แนะเชิงสร้างสรรค์ ยกย่องความสามารถอย่างสม่ำเสมอในความสำเร็จของเขา

1.3 การให้อิสระ คือ ไม่ตีกรอบ ไม่ครอบงำ รับฟังความคิดเห็นอย่างใจกว้าง สนับสนุนให้คิดไม่จำกัดกันความคิดเอื้อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง เชื่อในอำนาจแห่งตน

1.4 การเป็นพี่เลี้ยงสอนงาน คือ ให้แนวทางการทำงาน สนับสนุนให้ศึกษาดูงานกับผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้บริหารที่เป็น ตัวอย่างที่ดีในการคิดสร้างสรรค์ ให้แนวทางแต่ไม่ก้าวก้าวในกระบวนการคิด

1.5 การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์

1.6 การสร้างแรงจูงใจ

2.รูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก รูปแบบที่ 6 (แบบ B) ประกอบด้วยวิธีการส่งเสริมฯ ดังนี้

- 2.1 ผู้บริหารต้องเรียนรู้จิต มีศรัทธา วิริยะ สติ สมาธิ ปัญญา เกิดปัญญาสูงสุดในการแก้ปัญหา
- 2.2 ผู้บริหารมีการมองเชิงบวก
- 2.3 ผู้บริหารต้องคิดดี กระทำดี ทั้งวัจกรรมและกายกรรมให้เหมาะสมกับเวลา และเหมาะสมกับบุคคล
- 2.4 ผู้บริหารต้องมีพุทธะ เมื่อเกิดขึ้นภายในจะเกิดศักยภาพ
- 2.5 ผู้บริหารลงมือปฏิบัติธรรมให้สอดคล้องกับการดำเนินชีวิต
- 3.รูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก รูปแบบที่ 9 (แบบ C) ประกอบด้วยวิธีการส่งเสริมฯ ดังนี้
- 3.1 ผู้บริหารฝึกหาแนวคิดสร้างสรรค์ด้วยตนเอง
- 3.2 ผู้บริหารต้องเข้าอบรมพัฒนาผู้บริหารให้เป็นระยะๆ
- 3.3 ผู้บริหารต้องมีการสั่งสมประสบการณ์ที่ดี และใช้ประสบการณ์ที่ดีต่อยอดการพัฒนาองค์กร
- 3.4 ผู้บริหารต้องใฝ่รู้ด้วยตนเอง
- 3.5 ผู้บริหารต้องมีการคิดเชิงบวก
- 4.รูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก รูปแบบที่ 12 (แบบ D) ประกอบด้วยวิธีการส่งเสริมฯ ดังนี้
- 4.1 สถาบันควรลดการทำงานแบบพิธีการลงบ้าง เพื่อให้เกิดการคิดนอกกรอบ
- 4.2 ผู้บริหารมีเวทีในการแสดงผลงานทางวิชาการ
- 4.3 ผู้บริหารสร้างความคิดสร้างสรรค์ ภายใต้หลักคิดเชิงวิชาการ
- 4.4 สถาบันต้องคัดสรร และประเมินความคิดสร้างสรรค์ ของผู้บริหารใหม่
- 4.5 ผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์ ควรได้รับการชื่นชม จากผู้บริหารระดับสูงและต้องมีระบบให้กำลังใจอย่างจริงจัง ไม่กล่าวโทษต่อกิจกรรมที่ทำ
- 4.6 ผู้บริหารต้องมีความอดทน ต่อแรงเสียดทานของปัญหา ทนต่อความล้มเหลวที่เกิดขึ้น
- 4.7 ผู้บริหารสามารถคิดสร้างสรรค์เต็มที่ตามพันธกิจของวิทยาลัย
- 4.8 ผู้บริหารมีความคิดเชิงบูรณาการกับนานาชาติ และสิ่งแวดล้อม
- 4.9 ผู้บริหารต้องใช้เทคโนโลยีในการทำงานได้
- 4.10 ผู้บริหารต้องใช้เกณฑ์ตัวบ่งชี้การศึกษาเข้ามาบริหารงาน คือ การบูรณาการการประกันคุณภาพการศึกษา
- 4.11 ผู้บริหารมีสมรรถนะเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 4.12 ผู้บริหารต้องสุขภาพดี แข็งแรง

แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตามความเห็นร่วมของผู้เชี่ยวชาญ 9 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เหมือนกับกลุ่มตามความเห็นร่วมของผู้เชี่ยวชาญ 17 คน รูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารฯ ทั้งหมด 4 รูปแบบ สามารถนำไปใช้ได้จริง เป็นรูปธรรม และเหมาะสมกับผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ 9 คน ได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม และให้เหตุผลสนับสนุน ในการเลือกรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ดังนี้

รูปแบบ A เป็นรูปแบบการส่งเสริมผู้บริหารทุกระดับให้มีการพัฒนาด้านความคิดสร้างสรรค์ การดำเนินการตามข้อ 1-6 เป็นสิ่งที่ควรดำเนินการที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดกระบวนการคิดสร้างสรรค์ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะการบริหารงานในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งรูปแบบนี้นอกจากจะส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการคิดสร้างสรรค์แล้ว ยังให้โอกาสผู้บริหารทุกระดับมีโอกาสหรือได้มีการพัฒนาการคิดสร้างสรรค์ด้วย ซึ่งหมายถึงเป็นการเตรียมสำหรับการเป็นผู้บริหารสูงขึ้นในอนาคต ในปัจจุบันขาดการเตรียมผู้บริหารระดับสูงอย่างเป็นรูปธรรม ทำให้มีปัญหาหรือไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเท่าที่ควรเมื่อได้รับตำแหน่งเป็นผู้บริหาร ฉะนั้นรูปแบบ A นี้จึงเป็นรูปแบบที่เป็นการเตรียมผู้บริหารในอนาคต ดังนั้นต้องจัดให้ผู้บริหารทุกระดับได้มีโอกาสดำเนินการตามข้อ 1-6 อย่างจริงจัง จะทำให้ผู้บริหารทุกระดับได้พัฒนากระบวนการคิดสร้างสรรค์

รูปแบบ B เป็นรูปแบบที่จะต้องนำ มิติทางด้านจิตสังคม และแนวทางแบบพุทธ มาบูรณาการในการบริหารงาน จะทำให้การบริหารงานดียิ่งขึ้น

รูปแบบ C มีผู้เชี่ยวชาญเลือกรูปแบบ แต่ไม่ได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

รูปแบบ D เป็นรูปแบบที่มีความชัดเจนจับต้องได้มีรูปธรรมพอที่จะทำให้การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ดังนี้ 1)การเป็นผู้บริหารการศึกษา ควรเป็นผู้รอบรู้ทั้งทางด้านบริหารจัดการ ด้านวิชาการ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้านตามพันธกิจขององค์กร ซึ่งรูปแบบ B มีความเป็นรูปธรรมที่จับต้องได้ 2) การบริหารการศึกษา ผู้บริหารควรเท่าทันโลกคิดสร้างสรรค์ มองเชิงบวก (หาโอกาสมากกว่าอุปสรรค) และคิดไปข้างหน้า ในการขับเคลื่อนภารกิจของมหาวิทยาลัย/วิทยาลัย จึงต้องเป็นผู้มีสมรรถนะของผู้ทางวิชาการ เพื่อนำพาองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของนานาชาติ และภายในชาติ การบริหารของเขาจึงต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีวิธีการที่ยืดหยุ่น และบูรณาการกับภาคส่วนอื่นๆแต่รักษามาตรฐานอย่างมั่นคง 3)ผู้บริหารจึงต้องบริหารตนเองให้มีสุขภาพดี ทั้งกาย จิต สิ่งแวดล้อม มีความอดทน และพร้อมรับทั้งความสำเร็จ ความล้มเหลว รวมถึงปัญหาอุปสรรคต่างๆรวมทั้งต้องมีทักษะการเสริมแรงจูงใจต่อทีมงาน การยกย่องชื่นชม การสอน สั่ง และการกำกับงาน 4)เนื่องจากเป็นระบบราชการที่ยังคงยึดโยงกับการใช้อำนาจ ขณะเดียวกันเป็นการศึกษาที่ต้องพัฒนาให้เท่าทันโลกาภิวัตน์ ดังนั้นการสร้างเสริมสมรรถนะหรือพัฒนาผู้บริหาร เบื้องต้นควรละการทำงานแบบพิธีการ สร้างเสริมวิถีคิดหรือกระบวนการคิดนอกกรอบ คิดสร้างสรรค์ให้องกาม ให้มีเวทีแสดงออกที่สร้างสรรค์ และสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ น่าจะทำให้การพัฒนาศึกษาก้าวหน้าได้รวดเร็วกว่า

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคาร์อน (Clark Chamber Carolyn 2009: 9-10) กล่าวว่า การเป็นผู้นำความคิดสร้างสรรค์ของการพยาบาล ไม่ใช่มีความคิดที่เลียนแบบ แต่ต้องก่อให้เกิดประโยชน์และสามารถคิดค้นการแก้ไขปัญหาใหม่ได้ โดยสร้างโอกาสในการเป็นผู้นำ และสร้างสรรค์วิธีการแก้ไขปัญหา ผู้นำความคิดสร้างสรรค์ต้องใช้จินตนาการหรือโนภาพในการคิดค้นการแก้ปัญหา นอกจากนี้ต้องมีทักษะในการแก้สถานการณ์ที่ท้าทาย และต้องใช้ทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวข้องมาสัมพันธ์กับการคิดการแก้ปัญหา นอกจากนี้ต้องมีสิ่งแวดล้อมที่ดีทุกด้าน เพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของพยาบาล สอดคล้องกับงานวิจัยของเจรี และเอลิซาเบธ (Jeri A. Milstead and Elizabeth Furlong 2006: 13-15) กล่าวว่า การส่งเสริมผู้นำแบบมีส่วนร่วมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ จะต้องพัฒนาความไว้วางใจและสร้างความปลอดภัย การนำผลการสะท้อนไปปรับปรุงคุณภาพส่วนบุคคลอย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมในการทำให้เกิดพลังในการทำงานและป้องกันไม่ให้เกิดอิทธิพลต่างๆ การประเมินสภาพ แวดล้อมการทำงานร่วมกัน การพัฒนาความชัดเจนของวิสัยทัศน์และการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาคนโดยสนับสนุนและให้คำปรึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของคิม (Kim Suzie Hesook 2010: 9-10) กล่าวว่า ในศตวรรษที่ 21 มีข้อความระบุว่า เป็นขั้นตอนการกระจายการพัฒนาความรู้ทางการพยาบาล ให้การพยาบาลภายใต้ความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาความรู้ในการพยาบาลที่สะท้อนความเป็นมืออาชีพ ความเป็นแบบองค์รวมเป็นสิ่งสำคัญ จึงต้องใช้ทฤษฎีเกี่ยวกับการคิดในการพยาบาล จะต้องผสมผสานระหว่างความรู้ส่วนตัวกับความรู้สาธารณะ ซึ่งความรู้ทั้ง 2 แบบ มีความสัมพันธ์ที่ซ้อนกัน ทำให้ผลซึ่งกันและกัน การจะเกิดความรู้ส่วนตัว ประกอบด้วย 1.ความรู้ทางคลินิก 2.ความรู้ส่วนบุคคล 3.ประสบการณ์ ส่วนความรู้สาธารณะ ประกอบด้วย 1.การพัฒนาทฤษฎี 2.การวิจัย 3.การพัฒนาฉันทามติ 4.การตั้งคำถามมาตรฐาน และ 5.การสร้างรูปแบบ และหลักการของความรู้ ดังนั้นการพัฒนาความคิดทางการพยาบาล จะต้องปฏิบัติในสาขาวิชาความรู้สาธารณะ ผ่านการปฏิบัติเป็นวิทยาศาสตร์ แต่ยังต้องมีความรู้ส่วนตัวเพื่อสะสมความรู้กลายเป็นพยาบาลมืออาชีพ

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่ารูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ตามความเห็นร่วมของผู้เชี่ยวชาญ สามารถนำไปใช้ได้ทั้ง 4 รูปแบบ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ควรมีการวางแผนและการจัดการในการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์กับผู้บริหารทุกระดับ โดยสนับสนุนในด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์ การสร้างแรงจูงใจภายในและภายนอกให้กับผู้บริหารทุกระดับ เพื่อขับเคลื่อนทั้งองค์กร โดยตอบสนองต่อกลยุทธ์ ทิศทาง และเป้าหมายขององค์กร
2. สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ควรนำแนวคิดเรื่องการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มาเป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาผู้บริหารระดับสูงอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารงานในยุคศตวรรษที่ 21

3. สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ควรนำแนวคิดเรื่องการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มาเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้บริหารในอนาคต เพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับได้รับการส่งเสริมพัฒนาความคิดเชิงสร้างสรรค์ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร

4. ควรมีการนำข้อค้นพบจากการวิจัยไปเผยแพร่ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับขององค์กร หรือนำไปเป็นประเด็นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการขยายความรู้และประสบการณ์ในการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรนำรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ได้จากงานวิจัยในครั้งนี้ไปศึกษาวิจัยแบบกึ่งทดลองในสถานศึกษา เพื่อทราบถึงประสิทธิภาพของรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารต่อไป

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในสถาบันการศึกษาในประเทศไทยและประเทศในกลุ่มอาเซียน หรือประเทศอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่สามารถนำมาใช้ในการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

3. ควรมีการศึกษาวิจัย เรื่องการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลขององค์กรของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เพื่อต่อยอดความรู้และเพื่อทราบถึงประสิทธิผลขององค์กรหลังการส่งเสริมกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

ปภาดา เสนาะพิน. (2557). “การพัฒนาแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมีอาชีพ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.” วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University ปีที่ 7, ฉบับที่ 3 (เดือนกันยายน – ธันวาคม) : 555.

เมธพร คงคาน้อย. (2554). “นโยบายและแนวทางส่งเสริมการปฏิบัติงานของสภาวัฒนธรรมในประเทศไทย.” วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University ปีที่ 4, ฉบับที่ 1 (เดือนพฤษภาคม – สิงหาคม) : 631.

สถาบันพระบรมราชชนก.(2555). รายงานการประกันคุณภาพการศึกษา (กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข).

ภาษาต่างประเทศ

Best John W. (1981). Research in Education. 2 nd. new jersey: pranseith Hall Inc., Englewood Cliffs.

Beyer K Barry K. (1991). Practical Strategies for the Teaching of Thinking. London : Allyn and Bacon, Inc.

Carolyn Clark Chamber. (2009). Creative Nursing Leadership & Management (London : Jones and Bartlett Publishers).

- Cowley Sue. (2004). Getting the Buggers to Think. London : Continuum International Publishing Group.
- De Bono, Edward. (2009). Think Before It's Too Late. London : McQuaig Group Inc.
- Dyer Jeffrey H., Gregersen Hal B., and Christensen Clayton M. (2009). The Innovator's DNA Harvard Business Review December. 1-7.
- Guildford, J.P. (1967). The nature of human intelligence. New York : McGraw-Hill.
- Hesook Kim Suzie.(2010). The Nature of Theoretical Thinking in Nursing (New York : Springer Publishing).
- Houghton, J. D., & DiLiello, T. C.. (2010). "Leadership development: the key to unlocking individual creativity in organizations." Leadership & Organization Development Journal. 31,3 : 230-245.
- King Lloyd. (2003). Test Your Creative Thinking : Enhance Your Lateral Thinking – Learn to Think Outside the Box. London : Kogan Page Publishers.
- Maxwell, John C..(2009). How successful people think. New York, USA.
- Milstead Jeri A. and Furlong Elizabeth.(2006). Handbook of Nursing Leadership Creative Skills For a Culture of Safety (London : Jones and Bartlett Publishers).
- Nickerson Raymond S. (2004). Enhancing Creativity, 5th (First Published : USA).
- Peters Tom. (2003). Re-imagine. London : Dorling Kindersley.
- Plsek Paul.E. Working Paper : Models for the Creative Process. Accessed september 2013
Available from <http://www.directedcreativity.com/pages/WPModels.html>.
- Torrance, E.P. (1964). Guiding creative talent. Englewood Cliffs. NJ. : Prentice-Hall.
- Young James Webb. (1972). Guiding creative talent. New York : McGraw-Hill.