บทความวิจัย

Factors Related to Creative Systematic Thinking Coaching Performance of Healthcare Providers

Received: Oct 20, 2022
Revised: Jan 4, 2023
Accepted: Apr 11, 2023

Makarapan Jutarosaga, Ed.D.[1]
Wacharee Amornrojanavaravutti, Ph.D.[2]
Saengdao Janda, D.N.S.[3]
Atchara Chanaboon, M.A.[4]
Kanchana Daoprasert, M.N.S.[5]
Anittha Jutarosaga, MSc.[6]
Rungaroon Kramutkant, M.B.A.[7]

Abstract

Introduction: Coaching Performance with Creative Systems Thinking could enhance learners to improve their capability. Hence, they can advance their learning and thinking process towards growth mindset.

Research Objectives: To investigate the relationships between administrative factors, coaching process factors of coaching performance, and creative systems thinking among healthcare providers.

Research methodology: A cross-sectional descriptive design was used in this study. Sample consisted of 127 healthcare providers who participated in the program of development of humanized service-learning process under virtual family project. Tools were the learning process skills using 3-basket techniques and a semi-structured interview. Data were analyzed using descriptive statistics, Spearman's Rank correlation, and content analysis.

Funding: Boromarajonani College of Nursing Khon Kaen, Faculty of Nursing, Praboromarajchanok Institute, Thailand.

[1]Lecturer, Faculty of Public Health, Khon Kaen University, Khon Kaen, Thailand. E-mail: j_makarapan@yahoo.com
[2]Corresponding author: Lecturer, Boromarajonani College of Nursing, Khon Kaen, Faculty of Nursing, Praboromarajchanok Institute, Thailand. E-mail: directorbcnkk@gmail.com [3]Lecturer, Boromarajonani College of Nursing, Khon Kaen, Faculty of Nursing, Praboromarajchanok Institute, Thailand. E-mail: sangdao_j@hotmail.com
[4]Registered Nurse, Senior Professional Level (Knowledge Worker Positions), Sirindhorn College of Public Health, Khon Kaen, Faculty of Public health, Praboromarajchanok Institute, Thailand. E-mail: kdaoprasert@gmail.com
[5]Registered Nurse, Lampang Cancer Hospital, Lampang, Thailand. E-mail: kdaoprasert@gmail.com
[6]Researcher, King Mongkut's University of Technology Thonburi, Bangkok, Thailand. E-mail: anittha.jut@mail.kmutt.ac.th.
[7]Lecturer, Sirindhorn College of Public Health, Ubon Ratchathani, Faculty of Public health, Praboromarajchanok Institute, Thailand. E-mail: rar11kmk@gmail.com

Results: Findings showed that mean scores of administrative and coaching process factors of coaching performance with creative systems thinking were at the highest level. Mean score of learning skills towards growth mindset was at the highest level. The administrative and coaching process factors were significantly positive associated with coaching performance with creative systems thinking using growth mindset ($p<.01$). Further findings also demonstrated that: 1) the atmosphere of learning process was friendly, using gentle dialog, reflecting a holistic thinking, and focusing on social benefit; 2) emerging various perspectives, including deep listening, better understanding the others, taking time before decision making, and thinking broadly; and 3) having the new creative system thinking for public and self-awareness towards their role.

Conclusions: Administrative factors, and coaching process factors had positive associations with coaching performance using creative systems thinking among healthcare providers.

Implications: Coaching performance using creative systems thinking should be promoted to enhance coaching skills among instructors.

Keywords: creative systems thinking, cognitive coaching, thinking reflection using 3-basket techniques

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติบทบาทโค้ช การคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านสุขภาพ

Received: Oct 20, 2022
Revised: Jan 4, 2023
Accepted: Apr 11, 2023

มกราพันธุ์ จูฑะรสก ศษ.ด.[1]
วัชรี อมรโรจน์วรวุฒิ ปร.ด.[2]
แสงดาว จันทร์ดา พย.ด.[3]
อัจฉรา ชนะบุญ ศศ.ม.[4]
กาญจนา ดาวประเสริฐ พย.ม.[5]
อณิษฐา จูฑะรสก วท.ม.[6]
รุ่งอรุณ กระมุทกาญจน์ บธ.ม.[7]

บทคัดย่อ

บทนำ: โค้ชการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาได้เต็มศักยภาพ เกิดการเรียนรู้กระบวนการคิด เปลี่ยนผ่านไปสู่ความคิดแบบเติบโต

วัตถุประสงค์การวิจัย: ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านบริหาร และปัจจัยด้านกระบวนการโค้ช กับการปฏิบัติบทบาทโค้ชการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านสุขภาพ

ระเบียบวิธีวิจัย: เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงจากผู้ที่ผ่านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ภายใต้ระบบครอบครัวเสมือนจำนวน 127 คน ใช้เครื่องมือ 1) แบบวัดทักษะกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ด้วยเทคนิคตะกร้า 3 ใบ มีค่าความเที่ยง .99 2) แบบวัดกิ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงบรรยาย Spearman's Rank correlation และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลวิจัย: พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริหาร ด้านกระบวนการโค้ช และการปฏิบัติบทบาทโค้ชการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านทักษะกระบวนการเรียนรู้พัฒนาความคิดแบบเติบโต มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และปัจจัยด้านบริหารกับปัจจัยด้านกระบวนการโค้ช มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทักษะกระบวนการเรียนรู้ในการสร้างความคิดแบบเติบโต การสร้างนวัตกรรม และการสะท้อนคิดด้วยพลังคำถาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ พบว่า 1) บรรยากาศการเรียนรู้เป็นกัลยาณมิตร ใช้สุนทรียสนทนา สะท้อนคิดมองภาพแบบองค์รวมและมองประโยชน์ส่วนรวม 2) กระบวนการทางความคิด ได้มุมมองทางความคิดแบบใหม่ หลากหลายมิติเมื่อฟังกันอย่าง

ได้รับทุนสนับสนุนจาก วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีขอนแก่น คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชก ประเทศไทย
[1]อาจารย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประเทศไทย, E-mail: j_makarapan@yahoo.com
[2]Corresponding author อาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ประเทศไทย, E-mail: directorbcnkk@gmail.com
[3]อาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ประเทศไทย, E-mail: sangdao_j@hotmail.com
[4]พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการสอน) วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ประเทศไทย, E -mail: atchara@scphkk.ac.th
[5]พยาบาลวิชีพชำนาญการพิเศษ โรงพยาบาลมะเร็งลำปาง ประเทศไทย, E-mail: kdaoprasert@gmail.com
[6]นักวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ธนบุรี ประเทศไทย, E-mail: anittha.jut@mail.kmutt.ac.th.
[7]อาจารย์ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ประเทศไทย, E-mail: rar11kmk@gmail.com

ลึกซึ้ง เข้าใจคนอื่น และคิดเชื่อมโยง 3) มีกระบวนการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ต่อส่วนรวม เกิดความตระหนักรู้ต่อบทบาทของตน

สรุปผลการวิจัย: ปัจจัยด้านบริหารองค์การเชิงนโยบาย และปัจจัยด้านกระบวนการโค้ช มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติบทบาทโค้ชการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะ: สนับสนุนการโค้ชเป็นนโยบายในการจัดการศึกษาและส่งเสริมให้อาจารย์ผู้สอนมีทักษะในการโค้ชกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์

คำสำคัญ: การคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ การโค้ชทางความคิด การสะท้อนคิดด้วยเทคนิคตะกร้า 3 ใบ

บทนำ

การนำระบบโค้ชมาใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญมาก โดยเฉพาะกับการโค้ชทางความคิดที่เป็นนามธรรมในการคิดระดับสูง อาทิเช่น การคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างเป็นระบบ คิดไตร่ตรอง เป็นต้น ในสังคมไทยได้กำหนดไว้ในพระราชกิจจานุเบกษาให้นำระบบโค้ชมาใช้ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2560-2580 ทั้งนี้สถาบันพระบรมราชชนกได้มีการพัฒนาการจัดการศึกษาเชิงนโยบายตลอดมา[1-3] สะท้อนถึงการนำระบบโค้ชมาใช้ทั้งการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ที่เน้นกระบวนการโค้ชการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมและจิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ที่เป็นอัตลักษณ์ของบุคลากรด้านสุขภาพ[4] ที่มีกลไกการสร้างความสัมพันธ์เครือข่ายนวัตกรรมระบบครอบครัวเสมือนในการเกิดจิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์[5,6]

สถาบันการศึกษาได้นำระบบโค้ชทางความคิดอย่างเป็นระบบมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ผ่านมานับทศวรรษ โดยวิทยาลัยพยาบาล วิทยาลัยการสาธารณสุขในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกหลายแห่งใช้วิจัยเป็นฐานในการขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่องในรูปชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ที่เรียกว่าครูกัลยาณมิตรหรือครูเพื่อศิษย์ที่สร้างความสัมพันธ์ในรูปเครือข่ายทั้งสถานศึกษาและสถานบริการทุกระดับในการขับเคลื่อนระบบโค้ชเพื่อการผลิตบุคลากรด้านสุขภาพและสาธารณสุขในเชิงนโยบายให้เกิดอัตลักษณ์จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ที่คุณครูทั้งในสถานศึกษาและในสถานบริการร่วมมือกันทำบทบาทครูโค้ช ทำให้เกิดการพัฒนาชุมชนสุขภาวะอย่างมีส่วนร่วมได้อย่างเป็นรูปธรรม[6-8]

บทบาทของผู้สอนในฐานะเป็นโค้ชมีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียน เพราะการโค้ชจะช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพช่วยให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้มีทักษะการเรียนรู้อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างสรรค์นวัตกรรม แนวคิดหลักการของรูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาผู้เรียนคือรูปแบบการโค้ช 3Es (Engage, Empower, and Enliven) เป็นรูปแบบที่สามารถเสริมสร้าง soft skills ให้กับผู้เรียนในยุคดิจิทัลได้เป็นการพัฒนาด้านในมากกว่าการอบรมสั่งสอน ซึ่ง E1 (engage) หมายถึงความผูกพันที่ทำให้เกิดความสนใจ ไว้วางใจ ดึงดูดใจ ยึดมั่น ผูกพันการมีส่วนร่วมการยอมรับนั้นคือการปฏิสัมพันธ์ที่นำไปสู่ความสำเร็จ E2 (empower) หมายถึง การเสริมพลังการเรียนรู้ที่มอบหมายอำนาจการตัดสินใจในการกระทำบางอย่างเพื่อเสริมความเป็นตัวตน กระตุ้นความสามารถให้พึ่งตนเองได้ส่วน E3 (enliven) หมายถึง ความกระตือรือร้น ความตื่นเต้นความท้าทายมีแรงบันดาลใจ ตั้งใจ ความสนุกสนาน ซึ่งทั้ง 3Es มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันสามารถเลือกใช้วิธีการโค้ชแบบผสมผสานกันได้และมีส่วนสำคัญต่อการเกิดความคิดแบบเติบโตของผู้เรียน[9] 3Es มีความสอดคล้องกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ภายใต้ระบบครอบครัวเสมือนที่ใช้ระบบโค้ชพัฒนากระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของนักศึกษาใช้สุนทรียสนทนา การฟังอย่างลึกซึ้ง การสะท้อนคิดด้วยพลังคำถามที่ใช้ตะกร้า 3 ใบ ก่อนที่จะใช้พลังคำถามต่อเนื่อง โดยครูเป็นผู้เอื้อกระบวนการเรียนรู้ คอยชี้แนะด้วยคำถามและประเมินผลการพัฒนาติดตามอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการพัฒนาจิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ภายใต้ระบบครอบครัวเสมือนมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อทักษะกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านสุขภาพผ่านกิจกรรมการถอดบทเรียนด้วยเทคนิคตะกร้า 3 ใบ ที่ให้ผู้เรียนใช้กระบวนการสะท้อนคิดตอบคำถามตนเอง 3 ประการ ได้แก่ รู้สึกอย่างไร ได้เรียนรู้อะไร และจะนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้อย่างไร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05[10]

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น เป็นแกนนำของเครือข่ายจิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์มาอย่างต่อเนื่องนับทศวรรษให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาแบบบูรณาการที่เน้นกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบและจิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ มีกลไกในการขับเคลื่อน คือ ระบบครอบครัวเสมือน นำระบบโค้ชมาใช้ทั้งเชิงนโยบายและกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีความเอื้ออาทร ให้กับอาจารย์ผู้สอนทั้งในสถานศึกษาและในสถานบริการที่เป็นแหล่งฝึกปฏิบัติ เพราะเป็นการเปลี่ยนผ่านทางความคิดให้เกิดความคิดแบบเติบโตแก่ผู้เรียนและมีการวางนโยบายในการสอดแทรกในการเรียนการสอนทั้งวิชาศึกษาทั่วไป วิชาชีพและกิจกรรมเสริมหลักสูตรตลอดจนการฝึกภาคสนาม ที่คุณครูต้องเปลี่ยนบทบาทมาเป็นครูโค้ช

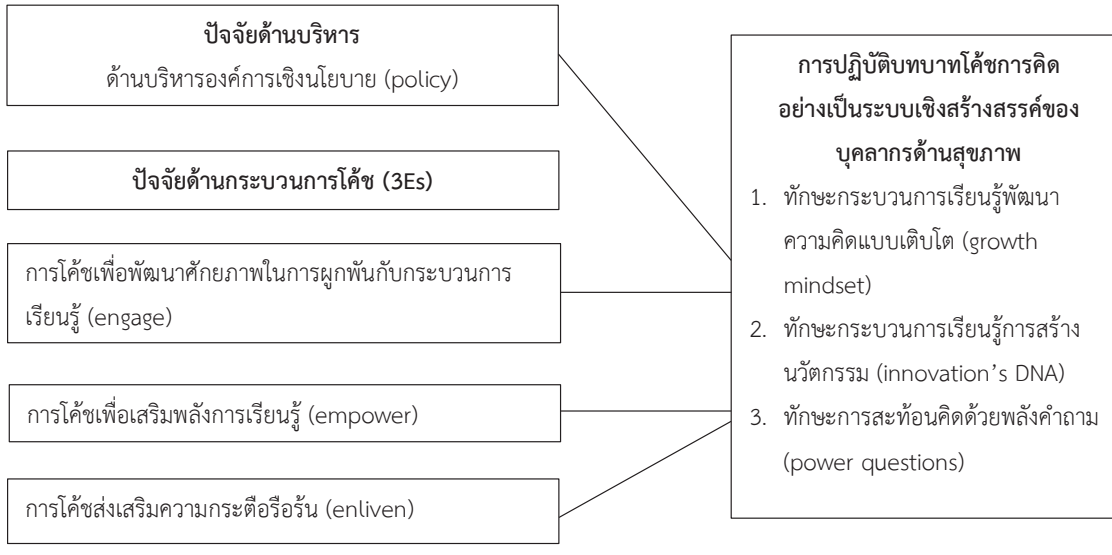
จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้เห็นว่าการปฏิบัติการโค้ชในการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านสุขภาพ เป็นสิ่งที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ปัจจัยด้านบริหารองค์กรเชิงนโยบายและปัจจัยกระบวนการ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จะช่วยเติมเต็มองค์ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการโค้ชที่พัฒนาทักษะกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาการคิดแบบเติบโต ทักษะกระบวนการเรียนรู้ การสร้างสรรค์นวัตกรรม ทักษะการสะท้อนคิดและการใช้พลังคำถาม ซึ่งองค์ความรู้ในประเด็นนี้ยังมีอยู่อย่างจำกัด ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจว่าปัจจัยด้านบริหาร ได้แก่ ปัจจัยด้านบริหารองค์การเชิงนโยบาย และปัจจัยด้านกระบวนการโค้ช ทั้ง 3Es ได้แก่ ปัจจัยด้านกระบวนการโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้ผูกพันกับกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยด้านกระบวนการโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้เสริมพลังการเรียนรู้ และปัจจัยด้านกระบวนการโค้ชเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้น มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติบทบาทโค้ชการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านสุขภาพหรือไม่อย่างไร ซึ่งจะช่วยพัฒนากระบวนการคิดระดับสูงเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพทั้งสถานศึกษาและสถานบริการด้านสุขภาพให้เข้มแข็ง ด้วยการนำปัจจัยที่ศึกษานั้นมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรด้านสุขภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นในปัจจัยด้านบริหาร ปัจจัยด้านกระบวนการโค้ช ของบุคลากรด้านสุขภาพ
2. เพื่อศึกษาทักษะการปฏิบัติบทบาทโค้ชการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านสุขภาพ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบริหาร ปัจจัยด้านกระบวนการโค้ชกับการปฏิบัติบทบาทการโค้ชการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านสุขภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยพัฒนากรอบแนวคิดจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติบทบาทโค้ชการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านสุขภาพ โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ ปัจจัยด้านบริหาร ได้แก่ ปัจจัยด้านบริหารองค์การเชิงนโยบาย (policy) และปัจจัยด้านกระบวนการโค้ช ทั้ง 3Es ได้แก่ ปัจจัยด้านกระบวนการโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้ผูกพันกับกระบวนการเรียนรู้ (engage) ปัจจัยด้านกระบวนการโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้เสริมพลังการเรียนรู้ (empower) และปัจจัยด้านกระบวนการโค้ชเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้น (enliven) แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (cross-sectional descriptive research) เก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป็นแกนนำกัลยาณมิตรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดอัตลักษณ์จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ (Humanized Health Care) ซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพ อาจารย์พยาบาล และบุคลากรด้านสุขภาพและบุคลากรสายสนับสนุนในสถานศึกษา ที่ผ่านการอบรมร่วมเรียนรู้และเป็นเครือข่าย “จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ภายใต้ระบบครอบครัวเสมือน” ของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกอย่างน้อย 1 ครั้ง ตั้งแต่ พ.ศ. 2550 เป็นต้นมา จำนวน 188 คน

กลุ่มตัวอย่าง

คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Weiers เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาหาค่าเฉลี่ยประชากรและทราบจำนวนประชากรที่แน่ชัด อ้างถึงใน Silanoi[11]

$$\frac{N(1.96)^2(100)}{N + 100(1.96)^2}$$

คำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ 126.22 ดังนั้นการศึกษาครั้งนี้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 127 คน

คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) จาก 4 หน่วยงาน เป็นสถาบันการศึกษา 3 หน่วยงาน ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น จำนวน 22 คน วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น จำนวน 40 คน วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 29 คน และสถานบริการด้านสุขภาพ คือ โรงพยาบาลมะเร็งลำปาง จำนวน 36 คน รวม 127 คน เกณฑ์การคัดเข้า (inclusion criteria)

1. เป็นแกนนำกัลยาณมิตรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดอัตลักษณ์จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์
2. เข้าร่วมวิจัยด้วยความสมัครใจ

เกณฑ์การคัดออก (exclusion criteria) ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ตามที่กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล เดือน มิถุนายน-สิงหาคม พ.ศ. 2565

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้พัฒนาขึ้นโดยผู้วิจัย ประกอบด้วยข้อมูลเชิงปริมาณ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบวัดทักษะกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ด้วยเทคนิคตะกร้า 3 ใบ ทั้งหมดจำนวน 100 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็น Rating Scale 5 ระดับ

ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามกึ่งโครงสร้างด้วยเทคนิคการสะท้อนคิดโดยตะกร้า 3 ใบ ที่สะท้อนคิดส่วนบุคคลซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 3 คำถาม มีลำดับชัดเจน ได้แก่ 1) รู้สึกอย่างไร 2) ได้เรียนรู้อะไร 3) จะนำไปใช้อย่างไร

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ค่า Index of item-objective congruence (IOC) เท่ากับ .8 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำไปทดลองใช้กับแกนนำกัลยาณมิตรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดอัตลักษณ์จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ฯ วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 30 คน มีความเที่ยงค่า Cronbach’s Alpha Coefficient เท่ากับ .99

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพโดยทีมผู้วิจัย ให้เวลาในการตอบแบบสอบถาม 30 นาทีและส่งคืนทีมผู้วิจัยที่เป็นผู้รวบรวม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติบทบาทโค้ชการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านสุขภาพ โดยใช้ Spearman's Rank correlation เพื่อหาทิศทางและขนาดของความสัมพันธ์ในตัวแปรที่อยู่ในระดับ ordinal scale และ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ตรวจสอบความถูกต้องของผลการวิเคราะห์โดยการคืนข้อมูลกลับไปยังผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบและการให้นักวิจัยร่วมตรวจสอบความถูกต้องของผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง

โครงการวิจัยนี้ผ่านการพิจารณาอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น เลขที่ IRB-BCNKK-6-2022 เมื่อวันที่ 28 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2565 ผู้วิจัยให้ข้อมูลและชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างทราบถึงวัตถุประสงค์ และขั้นตอนของการวิจัย ข้อมูลที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างจะไม่เปิดเผยข้อมูลที่ระบุถึงตัวบุคคล นำเสนอผลวิจัยในภาพรวมเพื่อประโยชน์ด้านการศึกษาเท่านั้น กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิ์ปฏิเสธการตอบคำถามและถอนตัวได้ตลอดเวลา ผู้วิจัยบันทึกข้อมูลในคอมพิวเตอร์มีการตั้งรหัสป้องกันบุคคลอื่นไม่ให้สามารถเปิดได้ เก็บเอกสารในตู้มิดชิดเป็นเวลา 3 ปี และจะทำลายเอกสารโดยการเผาทำลาย

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรด้านสุขภาพมาจากสถาบันการศึกษา (ร้อยละ 72.43) และ สถานบริการด้านสุขภาพ (ร้อยละ 28.35) มีประสบการณ์การร่วมเรียนรู้การพัฒนาทักษะกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ 1-10 ครั้ง ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ร่วมเรียนรู้ จำนวน 1 ครั้ง (ร้อยละ 76.38) รายละเอียดดังตารางที่ 1

2. ปัจจัยด้านบริหารและปัจจัยด้านกระบวนการโค้ช

ผลการประเมินปัจจัยด้านบริหาร โดยประเมินด้านบริหารองค์การเชิงนโยบาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลทั่วไป (n = 127 คน)

รายการประเมิน		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	19	14.96
	หญิง	108	85.04
อายุ	20-30 ปี	25	19.69
	31-40 ปี	25	19.69
	41-50 ปี	39	30.71
	51-60 ปี	37	29.13
	มากกว่า 60 ปี	1	0.78
ประเภทหน่วยงาน	สถาบันการศึกษา	91	71.65
	สถานบริการด้านสุขภาพ	36	28.35
หน่วยงาน	วพบ.ขอนแก่น	22	17.32
	วสส.ขอนแก่น	40	31.50
	วสส. อุบลราชธานี	29	22.83
	รพ.ศูนย์มะเร็งลำปาง	36	28.35

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านบริหาร ปัจจัยด้านกระบวนการโค้ช (n = 127)

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ
ปัจจัยด้านบริหาร			
การบริหารองค์การเชิงนโยบาย	4.52	0.45	มากที่สุด
ปัจจัยด้านกระบวนการโค้ช			
1. การโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพให้ผูกพันกับกระบวนการเรียนรู้	4.66	0.42	มากที่สุด
2. การโค้ชเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้	4.66	0.43	มากที่สุด
3. การโค้ชส่งเสริมความกระตือรือร้น	4.66	0.44	มากที่สุด
รวม	**4.63**	**0.41**	**มากที่สุด**

ค่าเฉลี่ย 4.52 (SD = 0.45) และปัจจัยด้านกระบวนการโค้ช 1) การโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพให้ผูกพันกับกระบวนการเรียนรู้ 2) การโค้ชเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ และ 3) การโค้ชส่งเสริมความกระตือรือร้น ทั้ง 3 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.66 เท่ากันทั้ง 3 ด้าน (SD = 0.42, SD = 0.43 และ SD = 0.44) รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 2

3. การปฏิบัติบทบาทโค้ชการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านสุขภาพ

การปฏิบัติบทบาทโค้ชการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านสุขภาพ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะกระบวนการเรียนรู้พัฒนา ความคิดแบบเติบโต (growth mindset) 2) ทักษะกระบวนการเรียนรู้การสร้างนวัตกรรม (innovator's DNA) 3) ทักษะการสะท้อนคิดด้านพลังคำถาม (power question) พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทักษะการปฏิบัติบทบาทโค้ชในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.58 (SD = 0.47) โดยมีทักษะกระบวนการเรียนรู้พัฒนาความคิดแบบเติบโต มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.67 (SD = 0.46) รองลงมาคือ ทักษะกระบวนการเรียนรู้การสร้างนวัตกรรม ค่าเฉลี่ย 4.58 (SD = 0.51) และทักษะการสะท้อนคิดด้านพลังคำถาม ค่าเฉลี่ย 4.49 (SD = 0.56) รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 3

4. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติบทบาทโค้ชการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านบริหารและปัจจัยด้านกระบวนการโค้ช มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทุกปัจจัย โดยมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติบทบาทโค้ชการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีขนาดความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .61- .81 ซึ่งการบริหารองค์การเชิงนโยบาย มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับทักษะกระบวนการเรียนรู้พัฒนาความคิดแบบเติบโต (r = .63) และทักษะกระบวนการเรียนรู้การสร้างนวัตกรรม (r = .61) และ ทักษะการสะท้อนคิดด้านพลังคำถาม (r = .61)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะการปฏิบัติบทบาทโค้ช (n = 127)

การปฏิบัติบทบาทโค้ช	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ
1. ทักษะกระบวนการเรียนรู้พัฒนาความคิดแบบเติบโต	4.67	0.46	มากที่สุด
2. ทักษะกระบวนการเรียนรู้การสร้างนวัตกรรม	4.58	0.51	มากที่สุด
3. ทักษะการสะท้อนคิดด้านพลังคำถาม	4.49	0.56	มาก
รวม	**4.58**	**0.47**	**มากที่สุด**

สำหรับปัจจัยด้านกระบวนการโค้ช พบว่า การโค้ชส่งเสริมความกระตือรือร้น มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติบทบาทโค้ชการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านสุขภาพ ด้านทักษะกระบวนการเรียนรู้พัฒนาความคิดแบบเติบโตสูงที่สุด (r = .81) รองลงมาคือ การโค้ชเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ (r = .78) และการโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพให้ผูกพันกับกระบวนการเรียนรู้ (r = .78) และมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติบทบาทโค้ชการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านสุขภาพ ด้านทักษะการสะท้อนคิดด้านพลังคำถามน้อยที่สุดโดยการโค้ชเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด (r = .62) ถัดมาคือ การโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพให้ผูกพันกับกระบวนการเรียนรู้ (r = .64) และการโค้ชส่งเสริมความกระตือรือร้น (r = .65) ดังแสดงในตารางที่ 4

5. การสังเคราะห์ผลของการวิจัยที่ได้ในภาพรวมและการวิเคราะห์ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากถอดบทเรียนด้วยเทคนิคตะกร้า 3 ใบ

โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในข้อคำถามปลายเปิดมาสร้างรหัส (coding) จัดกลุ่มข้อมูลแต่ละประเภทและสร้างแนวคิด (theme) พิจารณาเชื่อมโยงความเหมือนและแตกต่าง สรุปผลข้อค้นพบดังนี้

1. บรรยากาศการเรียนรู้มีความเป็นกัลยาณมิตร ทั้งเครือข่ายภายในและภายนอกองค์กร โดยเฉพาะภายนอกองค์กรที่มีผู้เชี่ยวชาญร่วมเรียนรู้ทำให้ได้มุมมองในมิติใหม่ มีความมั่นใจมากขึ้น ที่จะทำบทบาทแกนนำในองค์กรและชุมชนของตนเอง มีความอบอุ่นใจเมื่อใช้สุนทรียสนทนาที่มีการสะท้อนคิดร่วมกันไม่ตัดสินถูกผิด แต่เมื่อจำเป็นที่ต้องตัดสินใจจะใช้การพิจารณาใคร่ครวญมากขึ้นกว่าเดิม มีบรรยากาศของความเป็นกัลยาณมิตร เห็นได้จาก *"....มีบรรยากาศกัลยาณมิตรและไว้วางใจ มีการรับฟังกันและกัน หากเราเป็นผู้ฟังที่ดี ฟังด้วยใจ ย่อมจะทำให้เราได้เรียนรู้เพิ่มขึ้น ทั้งจากความรู้สึก ความคิดของบุคคลรอบข้างได้ตลอดเวลา..."*

2. เกิดกระบวนการคิดแบบใหม่ ที่ท้าทายจากเดิมที่คิดว่ายากเกินกว่าที่จะทำได้ เช่น การใช้สุนทรียสนทนาเทคนิคตะกร้า 3 ใบ แต่เมื่อผ่านการเรียนรู้แล้วทำให้เปลี่ยนมุมมองใหม่ขอเพียงใช้สติกำกับตนเองให้ฟังกันและกัน มองภาพปรากฏการณ์แบบองค์รวม (holistic views) ที่นำ Mind Mapping มาใช้ ทำให้เห็นภาพความคิดของทุกคนในประเด็นที่กำลังเรียนรู้ และนำไปใช้ในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบได้ เห็นได้จาก

"...มีแง่มุมในการมองโลกด้วยความเข้าใจ ยอมรับความคิดที่บางครั้งเราคิดไม่ถึง ตระหนักถึงคุณค่าทางความคิดของทุกคนเกิดมุมมองเชิงบวก ต่อสิ่งต่าง ๆ ด้วยใจจริงแท้..."

"การเปลี่ยนแปลงทางความคิดเกิดขึ้นได้จริง ทั้งสายสนับสนุนและอาจารย์ที่ร่วมเรียนรู้ด้วยกันมีมุมมองใหม่

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบริหาร และปัจจัยด้านกระบวนการโค้ชกับการปฏิบัติบทบาทโค้ชการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านสุขภาพ (n = 127)

ปัจจัย	ทักษะกระบวนการเรียนรู้ พัฒนา ความคิดแบบเติบโต	ทักษะกระบวนการเรียนรู้การสร้างนวัตกรรม	ทักษะการสะท้อนคิดด้านพลังคำถาม
ปัจจัยด้านบริหาร			
1. การบริหารองค์การเชิงนโยบาย ปัจจัยด้านกระบวนการโค้ช	.63**	.61**	.61**
2. การโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพให้ผูกพันกับกระบวนการเรียนรู้	.78**	.71**	.64**
3. การโค้ชเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้	.78**	.70**	.62**
4. การโค้ชส่งเสริมความกระตือรือร้น	.81**	.70**	.65**

**p<.01

ที่บางครั้งตัวเรายังคิดไม่ถึง เกิดความตระหนักถึงคุณค่าทางความคิดของกันและกันในทางบวกต่อสิ่งต่าง ๆ ด้วยความจริงใจ"

3. เกิดกระบวนการคิดแบบสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ "จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์" ที่ยังต้องอาศัยระบบโค้ชที่มีผู้เชี่ยวชาญภายนอกที่เข้าใจ บริบทภูมิสังคม และผู้บริหารที่ลดการสั่งการมาใช้การชี้แนะสอนงานด้วยการรับฟังกันและกันมากขึ้น รู้สึกว่าการเรียนรู้แบบนี้มีความเป็นธรรมชาติ เคารพคุณค่าของกันและกันในวงสนทนา ทำให้ความสุขใจเกิดขึ้นเสมอเมื่อนำสุนทรียสนทนามาใช้สร้างวัฒนธรรมการสื่อสารในองค์กร เห็นได้จาก

"หากต้องการนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทางวิชาการ...การสื่อสารร่วมกันที่ใช้การรับฟังอย่างจริงใจนั้นจะเป็นการสื่อสารที่ทำให้เกิดความสุขที่สามารถแก้ปัญหาร่วมกันได้ เป็นการพัฒนางาน ทำให้มองเห็นแนวทางในการแก้ปัญหาและทำให้เห็นว่าสิ่งที่กำลังทำ...เป็นการเพิ่มคุณภาพการผลิตนักศึกษาได้จริง..."

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารองค์การเชิงนโยบายเกี่ยวกับการนำระบบโค้ชมาใช้ และปัจจัยด้านกระบวนการโค้ช 3Es อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.63 (SD = 0.41) และการประเมินทักษะกระบวนการเรียนรู้ในการปฏิบัตินั้นในการสร้างความคิดแบบเติบโต การสร้างนวัตกรรม และการใช้พลังคำถาม (เทคนิคตะกร้า 3 ใบ) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.58 (SD = 0.47) เมื่อนำมาหาค่าสหสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยด้านบริหารและปัจจัยด้านกระบวนการโค้ช 3Es มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ 1) ทักษะกระบวนการเรียนรู้พัฒนาความคิดแบบเติบโต 2) ทักษะกระบวนการเรียนรู้การสร้างนวัตกรรม และ 3) ทักษะการสะท้อนคิดด้วยพลังคำถาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการโค้ชส่งเสริมความกระตือรือร้น มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติบทบาทโค้ชการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านสุขภาพ ด้านทักษะกระบวนการเรียนรู้พัฒนาความคิดแบบเติบโตสูงที่สุด (r = .81) ทั้งนี้การโค้ชส่งเสริมความกระตือรือร้น เป็นความท้าทาย มีแรงบันดาลใจ กำหนดเป้าหมายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นพลังการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการเกิดความคิดแบบเติบโตของผู้เรียน[9] ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า 1) บรรยากาศการเรียนรู้มีความเป็นกัลยาณมิตร ใช้สุนทรียสนทนา สะท้อนคิดมองภาพแบบองค์รวม และมองประโยชน์ส่วนรวมมากขึ้น 2) กระบวนการทางความคิด ได้มุมมองทางความคิดแบบใหม่ หลากหลายมิติ เมื่อฟังกันอย่างลึกซึ้ง เข้าใจคนอื่นมากขึ้น ชะลอการตัดสินและคิดเชื่อมโยง 3) มีกระบวนการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ต่อส่วนรวม เกิดความตระหนักรู้ต่อบทบาทของตน รู้สึกภูมิใจในคุณค่าของตนเองและผู้อื่น ระบบครอบครัวเสมือนเป็นต้นทุนทางวัฒนธรรมที่บ่มเพาะกระบวนการเรียนรู้ให้ทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข จนเกิดอัตลักษณ์จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ และมีทักษะกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ และการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนที่ใช้ระบบโค้ชทางความคิด[12] เป็นกระบวนการพัฒนาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สอดคล้องกับ Sergiovanni[13,14] ที่ให้ความสำคัญกับคุณธรรมเรื่องของความเอื้ออาทรในการเรียนรู้และความเป็นวิชาชีพ มีแนวคิดการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยนำประสบการณ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานในพื้นที่มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ส่งเสริมให้องค์กรมีทั้งความรู้คู่คุณธรรมแห่งความเอื้ออาทรที่ทำให้เกิดความเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนาร่วมกันอย่างจริงใจต่อกัน[15,16] เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องที่ไม่แยกส่วนระหว่างสถานศึกษาและสถานบริการสุขภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ Jutarosaka[10] พบว่า ผลของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ภายใต้ระบบครอบครัวเสมือนมีความสัมพันธ์กับทักษะการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ด้วยตะกร้า 3 ใบของบุคลากรด้านสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการศึกษาของ Wongyai และ Phatphon[17] ที่ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ คือ การรวมกลุ่มของผู้ประกอบวิชาชีพเพื่อพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพ และคุณภาพของผู้เรียนผ่านการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมใจ โดยกลุ่มผู้ประกอบวิชาชีพนั้นได้เรียนรู้จากการถอดประสบการณ์การปฏิบัติงานในพื้นที่ แล้วนำประสบการณ์ที่ได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย สถาบันการศึกษาควรนำระบบการโค้ชมากำหนดเป็นนโยบายในการจัดการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายของ พรบ.การศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ ส่งเสริมให้อาจารย์ผู้สอนนำบทบาทโค้ชกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ มาเป็นกลยุทธ์การสอนทักษะการคิดให้กับผู้เรียน เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะการคิดอย่างเป็นระบบแก่นักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

1. ศึกษาผลลัพธ์ของการส่งเสริมทักษะด้านการโค้ชการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ของอาจารย์ผู้สอน

2. ศึกษาการพัฒนารูปแบบกระบวนการโค้ชที่นำ 3Es มาใช้เพื่อส่งเสริมทักษะการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมของอาจารย์ผู้สอนซึ่งจะทำให้ผู้เรียนเกิดความคิดแบบเติบโตโดยใช้กิจกรรมที่ลงมือ ปฏิบัติจริงที่มีความหลากหลาย

References

1. Siriporn L, Jutarosaga M, Charoensuk S, Nopaphanlop F, Santwanpas N. Integrated education model of systems thinking and humanized health care within multi–cultural society, Praboromarajchanok Institute. Journal of Nursing and Education 2014;7(1):39-54. (in Thai)
2. Prombuasri P, Swangwatanasade O, Anucha C, Klayhiran W, Klayhiran W, Likitpongwit B, et al. The integrated education model of professional learning community, coaching, reflection and power question of the nursing colleges, Praboromarajchanok Institute. Nursing Journal of the Ministry of Public Health 2016;27(1):60-72. (in Thai)
3. Prombuasri P, Swangwatanasade O. Development of coaching instructor in 21st century. Journal of Health Science Research 2017;11(1):110 –121. (in Thai)
4. Jutarosaga M, Amornrojanavaravutti W, Charoensuk S, Tippayaphalapholgul B, Jutarosaga A. Innovative curriculum: Creative systems thinking and humanized healthcare in a multicultural society toward creating innovation in the areas of healthcare and public health services, Boromarajchanok Institute Ministry of Public Health. Journal of Health Science 2021;30(1):141-157. (in Thai)
5. Kittiraktrakul S, Jutarosaga M, Watanasrisen J, Panomrit S, Ariyanon W, Assavapittaya P, et al. Developing a network model: Humanized health care among nursing colleges under the Praboromarajanok Institute, Thailand. Journal of Nursing Division 2011;38(1):16-30. (in Thai)
6. Hanpattanachaikun S, Jutharosoka M, Siriporn L, Watanasrisen J, Charoensuk S, Amornrojanavaravutti W, et al. Community health development by using virtual family systems: One college, one community. Public Health Nurse Journal 2014;24(1):67-79. (in Thai)
7. Siriporn L, Jutarosaga M, Charoensuk S, Nopaphanlop F, Santwanpas N. Integrated education model of systems thinking and humanized health care within multi–cultural society, Praboromarajchanok Institute. Journal of Nursing and Education 2014;7(1):39-54. (in Thai)

8. Jutarosaga M, Prombuasri P, Amornrojanavaravutti W, Charoensuk S, Attohi P, Jutarosaga A, et al. Reflection pathway of humanized health care learning process reform by a simulated family model to a community of practice. Nursing Journal of the Ministry of Public Health 2017;27(2): 31-46. (in Thai)
9. Wongyai W, Patphol M. Coaching paradigm for enhance hands-on and mind-on learning 2nd ed. Bangkok: Jaransanitwong Printing; 2019. (in Thai)
10. Jutarosaga M, Mahaprom T, Somtua N, Komaratat S, Sansuk J, Chanaboon A, et al. Effect of the humanizes health care development with simulated family system on systematic creative thinking skills with three baskets technique among health care personnel. Journal of Research and Curriculum Development 2021;11(1):49-70. (in Thai)
11. Silanoi L. How to use the appropriate statistical formulas for determining the sample size for quantitative research designs in the humanities and social science study. Journal of Research and Development 2017;12(2):50-61. (in Thai)
12. Amornrojanavaravutti W, Somtua N, Tippayaphalapholgul B. Integrated learning management for nursing student development in humanized health care, Praboromrachanok Institute. Journal of Research and Curriculum Development 2020:10(1):125-151. (in Thai)
13. Sergiovanni T. Building community in schools. San Francisco: Jossey-Bass;1994.
14. Sergiovanni T. Leadership as pedagogy, capital development and school effectiveness. International Journal of Leadership in Education 1998:1(1): 37-46.
15. DuFour R, DuFour R. The School leader's guide to professional learning communities at work. U.S.A.: Solution Tree;2012.
16. Emira M. Leading to decide or deciding to lead? Understanding the relationship between teacher leadership and decision making. Educational Management Administration & Leadership 2010;38(5):591–612.
17. Wongyai W, Phatphon M. Lecture document on the project of developing a systematic thinking process for integrated education management under the learning process of service mind with human heart 3-5 April 2013. Kanchanaburi;2013.(in Thai)