

# การศึกษาสถานการณ์และแนวทางการพัฒนาการทำงานในคณะพยาบาลศาสตร์เพื่อเพิ่มสมรรถนะของพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ: การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

## A Study on Situations and Potential Means to Improve Operations in the Srinakharinwirot University Nursing School to Enhance Nurse Graduates' Performances: A Participatory Action Research

นิพนธ์ต้นฉบับ

Original Article

จันทิมา ฤกษ์เลื่อนฤทธิ์<sup>1\*</sup>, สมสิริ รุ่งอมรรัตน์<sup>2</sup> และ เพ็ชรรัตน์ รุจิพงษ์<sup>1</sup>

<sup>1</sup> สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์ จ.นครนายก 26120

<sup>2</sup> สาขาวิชาการพยาบาลเด็ก คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์ จ.นครนายก 26120

\* ติดต่อผู้พิมพ์: juntima@swu.ac.th; aee\_swu@hotmail.com

วารสารไทยเภสัชศาสตร์และวิทยาการสุขภาพ 2555;7(4):175-190

Juntima Rerkluenrit<sup>1\*</sup>, Somsiri Rungamornrat<sup>2</sup> and Petcharat Rujipong<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Department of Adult Nursing, Faculty of Nursing, Srinakharinwirot University, Ongkharak, Nakhonnayok, Thailand 26120

<sup>2</sup> Department of Pediatric Nursing, Faculty of Nursing, Srinakharinwirot University, Ongkharak, Nakhonnayok, Thailand 26120

\* Corresponding author: juntima@swu.ac.th; aee\_swu@hotmail.com

Thai Pharmaceutical and Health Science Journal 2012;7(4):175-190

### บทคัดย่อ

**วัตถุประสงค์:** เพื่อประเมินสถานการณ์การทำงานในการผลิตบัณฑิตในปัจจุบันและพัฒนาแนวทางการทำงานในอนาคตเพื่อเพิ่มสมรรถนะบัณฑิตของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ **วิธีการศึกษา:** การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม กลุ่มตัวอย่างหรือผู้ให้ข้อมูลได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) จากบุคลากรทุกกลุ่มของคณะพยาบาลศาสตร์ ประกอบด้วยผู้บริหาร 2 คน อาจารย์ 5 คน เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ 6 คน และนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต 56 คน รวม 69 คน เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก และการทำกลุ่ม (focus group) วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และการให้รหัส (coding) โดยวิเคราะห์ข้อมูลไปพร้อมกับเก็บข้อมูล **ผลการศึกษา:** สถานการณ์การทำงานในปัจจุบันของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในปัจจุบันมีลักษณะ "ไม่สมดุล" ประกอบด้วย 2 มุมมอง คือ ความไม่สมดุลระหว่างความคาดหวังกับความเป็นจริง และความไม่สมดุลระหว่างความทุ่มเทกับผลลัพธ์ที่กลับมา สำหรับการพัฒนาแนวทางการทำงานเพื่อเพิ่มสมรรถนะบัณฑิตในอนาคตของคณะพยาบาลศาสตร์มีลักษณะ "ร่วมด้วยช่วยกัน" ซึ่งมีหัวข้อที่เกี่ยวข้อง 3 ประการ คือ 1) ร่วมปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อการจัดการเรียนการสอน 2) ร่วมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายในการจัดทำหลักสูตรและประมวลการสอนรายวิชา และ 3) ร่วมเสริมสร้างสมรรถนะในการเรียนการสอนภาคปฏิบัติให้เพิ่มมากขึ้น **สรุป:** สถาบันการศึกษาพยาบาลสามารถนาระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และผลวิจัยไปประยุกต์ในการทำงานตลอดจนการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการผลิตบัณฑิตพยาบาล

**คำสำคัญ:** สมรรถนะ, พยาบาลศาสตรบัณฑิต, คณะพยาบาลศาสตร์, การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

### Abstract

**Objective:** To determine current working circumstance in the Faculty of Nursing, Srinakharinwirot University, and potential solutions useful for the Faculty's future working guideline, to enhance nurse graduates' performance. **Method:** This participatory action research used the purposive sampling method for the recruitment of a total of 69 informants from all personnel levels in the Faculty of Nursing: 2 administrators, 5 instructors, 6 officers, and 56 nursing students. The in-depth interview and the focus group were utilized for data collection. Data were analyzed by content analysis and coding. **Results:** It was found that "imbalanced" characterized present situation of the Faculty of Nursing, Srinakharinwirot University, in relation to 2 perspectives including "Imbalance among expectation and reality," and "Imbalance between lavishness and outcomes." Moreover, the later development of the working guideline to improve nursing graduates' performance was in the "collaboration" manner in relation to 3 topics; 1) to jointly cultivate good attitude with regard to teaching-learning management to all, 2) to mutually encourage one's participation in curriculum and course syllabus development, and 3) to cooperatively enhance the performance in the practicum. **Conclusion:** The participatory action research methodology and its results can be applied in teaching-learning management in nursing schools in order to encourage all related individuals to participate in nursing curriculum.

**Keywords:** performances, nurse graduates, Faculty of Nursing, participatory action research

### บทนำ

การผลิตบัณฑิตเป็นพันธกิจหลักของสถาบันการศึกษาพยาบาลทุกแห่ง ซึ่งกว่าที่บัณฑิตแต่ละคนจะจบเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีศักยภาพอย่างสมภาคภูมินั้น สถาบันการศึกษาจำเป็นต้องมีกลยุทธ์และแนวทางในการดำเนินงานที่เข้มงวดและเข้มข้น โดยบุคลากรทุกฝ่ายทุกระดับในสถาบันล้วนต้องมีบทบาทหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับการผลิตบัณฑิตทั้งสิ้น ประกอบกับใน

ปัจจุบันสังคมมีความคาดหวังต่อบัณฑิตพยาบาลสูงขึ้น ทำให้สถาบันการศึกษาพยาบาลต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการของทุกฝ่ายและให้การดำเนินงานนั้นเป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษา (มคอ.) ซึ่งกำหนดให้บัณฑิตทุกคนต้องมีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ ทักษะทางปัญญา มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและ

ความรับผิดชอบ มีทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงการมีทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล<sup>1</sup> นอกจากนี้ ในปี พ.ศ. 2558 ซึ่งเป็นปีที่ประเทศไทยอาเซียนจะรวมเป็นหนึ่งเดียว โดยในกฎบัตรอาเซียนระบุการเปิดตลาดเสรีที่ชัดเจนอย่างน้อย 2 ด้าน คือ เสรีภาคการค้าและเสรีภาคบริการ<sup>2</sup> ซึ่งการบริการพยาบาลรวมอยู่ในภาคบริการนี้เช่นกัน จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนำไปสู่โอกาสอันดีของสถาบันการศึกษาที่มีภารกิจในการผลิตบัณฑิตรวมทั้งสถาบันการศึกษายาบาล ซึ่งสถาบันการศึกษาเหล่านี้จำเป็นต้องตระหนักถึงความต้องการของกลุ่มประเทศในอาเซียนทั้งหมด จึงเป็นโจทย์ที่สำคัญนำไปสู่แนวคิดที่ว่า ทำอย่างไรพยาบาลไทยจะเป็นผู้มีสมรรถนะและมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ตลอดชีวิตตอบรับกับความต้องการ และทำให้เกิดความสมดุลของวิชาชีพพยาบาลในประชาคมอาเซียนภายใต้กรอบมาตรฐานการศึกษา ดังนั้นการวางแผนการดำเนินการเพื่อผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีสมรรถนะจึงต้องคำนึงถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องทั้งหมดอย่างรอบคอบ

นอกเหนือจากกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษา ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542<sup>3</sup> หมวด 1 มาตรา 4 ได้กล่าวถึงปัจจัยเกื้อหนุนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยระบุว่า การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์และสร้างองค์ความรู้ โดยสถาบันการศึกษาต้องมีการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต นอกจากนี้ในหมวด 4 มาตรา 22 และมาตรา 24 ยังมีการระบุว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และต้องยึดถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ โดยต้องมีการประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ<sup>4</sup> จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบในการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนจบการศึกษาไปเป็นบัณฑิตที่มีคุณลักษณะเป็นที่ต้องการของสังคม มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายประการ ทั้งผู้เรียน หลักสูตร ผู้สอน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และผู้บริหาร โดยครอบคลุมทัศนคติและคุณสมบัติตั้งแต่แรกเข้าศึกษาของผู้เรียน วัตถุประสงค์และโครงสร้างหลักสูตร งบประมาณ และแผนการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร จำนวนและคุณสมบัติของผู้สอนหรืออาจารย์ ความรับผิดชอบของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เกี่ยวข้อง รวมถึงระบบบริหารและพัฒนาอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ<sup>5</sup> ด้วยเหตุนี้ ในการดำเนินงานของสถาบันการศึกษาตามพันธกิจการผลิตบัณฑิตพยาบาลให้สำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกฝ่ายของสถาบันการศึกษา

อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการที่สูงขึ้นของสังคมไม่ใช่เรื่องง่าย ทั้งนี้เนื่องจากพบว่าภาระงานของอาจารย์ในประเทศไทยมีชั่วโมงการทำงาน 900 - 1,200 ชั่วโมงต่อ

ปี ถือเป็นภาระงานที่หนักเมื่อเทียบกับอาจารย์ในกลุ่มประเทศกำลังพัฒนาด้วยกันที่มีภาระงาน 600 - 700 ชั่วโมงต่อปี<sup>6</sup> นอกจากนี้ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยยังมีภาระงานในด้านอื่นทั้งงานวิจัย การบริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอีกด้วย สำหรับอาจารย์พยาบาล แม้จะมีภาระงานที่หนัก แต่อาจารย์ทุกคนยังต้องมีการพัฒนาสมรรถนะของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถต่ออายุใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ซึ่งถือเป็นคุณสมบัติข้อหนึ่งของอาจารย์ที่ระบุใน มคอ.1 สาขาพยาบาลศาสตร์ อย่างไรก็ตาม ในการจัดการเรียนการสอนของสถาบันการศึกษาพยาบาล ไม่เฉพาะอาจารย์ที่ทำงานหนัก แต่นิสิตนักศึกษาพยาบาลก็มีภาระที่หนักเช่นเดียวกัน เนื่องด้วยหลักสูตรในสถาบันการศึกษาพยาบาลส่วนใหญ่มีการจัดการเรียนการสอนมากกว่า 140 หน่วยกิตตลอดหลักสูตร ซึ่งเป็นไปตามที่กำหนดในมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ ที่กำหนดจำนวนหน่วยกิตอยู่ระหว่าง 140-150 หน่วยกิต<sup>7</sup> ทั้งนี้เพื่อให้ได้บัณฑิตที่มีคุณภาพและมีสมรรถนะสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมและวิชาชีพได้ ซึ่งในการจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัตินั้น นิสิตนักศึกษาต้องฝึกงานอย่างน้อย 60 หน่วยชั่วโมงจึงจะได้ครบ 1 หน่วยกิต โดยสภาการพยาบาลได้ระบุให้อัตราส่วนระหว่างอาจารย์ต่อนิสิตนักศึกษาไม่เกิน 1 ต่อ 8<sup>7</sup> จึงนับเป็นการเรียนการสอนที่ต้องใช้ความอดุสาหะมาก ซึ่งในการจัดการเรียนการสอนนอกจากอาจารย์และนิสิตแล้วยังมีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีหน้าที่ช่วยเหลือและสนับสนุนให้การผลิตบัณฑิตดำเนินไปได้ อย่างราบรื่นโดยมีหน้าที่สนับสนุนในทุกพันธกิจ จะเห็นได้ว่าบุคลากรของสถาบันการศึกษาพยาบาลล้วนมีภาระหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง ซึ่งภาระหน้าที่เหล่านั้นมีเป้าประสงค์เดียวกัน คือ การผลิตบัณฑิตที่มีศักยภาพมีสมรรถนะเป็นที่ต้องการสู่สังคม จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกฝ่ายต้องมีการทำงานร่วมกันเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์การดำเนินงาน

เช่นเดียวกับสถาบันการศึกษาอื่น คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลที่มุ่งมั่นผลิตบุคลากรทางด้านสุขภาพที่มีความรู้คุณธรรม มีความสามารถทั้งในศาสตร์ของวิชาชีพ และในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องทั้งขณะศึกษาและภายหลังสำเร็จการศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพแล้ว โดยคณะฯ มุ่งหวังให้นิสิตเป็นบัณฑิตที่มีสมรรถนะ คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีความเป็นผู้นำ กล้าแสดงออกอย่างมีกาลเทศะ และแม้ว่าคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีอายุดำเนินงานมาเพียง 11 ปี จำนวนอาจารย์ที่ปฏิบัติงานไม่มากเมื่อเทียบกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย มีบัณฑิตพยาบาลเพียง 8 รุ่น แต่บัณฑิตทุกรุ่นได้รับการยอมรับจากนายจ้าง ยืนยันได้จากผลการประเมินความพึงพอใจจากนายจ้างหรือผู้ใช้บัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับดีมากมาตลอด<sup>8-10</sup> อย่างไร

ก็ตาม ผู้วิจัยตระหนักว่า แนวทางในการผลิตบัณฑิตยังมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ทั้งนี้เนื่องจากการประเมินความพึงพอใจจากนายจ้างหรือผู้ใช้บัณฑิตรายด้านนั้น พบว่าสมรรถนะในด้านการบริหารและการเป็นผู้มีค่านิยมอยู่เพียงระดับปานกลางเท่านั้น<sup>8-10</sup> นอกจากนี้ ผลการรับรองสถาบันการศึกษาพยาบาลของสภาการพยาบาลของคณะฯ ที่เคยได้ระดับสูงสุดคือ 5 ปีมาตลอดตั้งแต่ก่อตั้งคณะฯ มา ลดลงเหลือเพียง 4 ปี ในการรับรองสถาบันการศึกษาครั้งล่าสุดที่ผ่านมา ซึ่งเมื่อผู้วิจัยวิเคราะห์แล้วพบว่า เป็นผลกระทบมาจากปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ ร้อยละของบัณฑิตที่สอบผ่านในครั้งแรกของการขอขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์จากสภาการพยาบาล และจำนวนผลงานวิจัยหรือผลงานวิชาการของอาจารย์ที่ได้รับการตีพิมพ์น้อยกว่าเกณฑ์ โดยพบว่า 2 ปีการศึกษาที่ผ่านมา ร้อยละของการสอบผ่านในครั้งแรกของการขอขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์จากสภาการพยาบาลของบัณฑิตของคณะฯ ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย คือ ต่ำกว่าร้อยละ 70 ทำให้คณะฯ ต้องการการดำเนินการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจากการสอบถามบัณฑิตที่จบในปีการศึกษาที่ผ่านมา รวมถึงนิสิตพยาบาลศาสตรบัณฑิตชั้นปีที่ 4 บางส่วน พบว่าทั้งนิสิตและบัณฑิตมีความรักและผูกพันกับคณะฯ มาก ตระหนักถึงความหวังดีของอาจารย์และรับรู้การทำงานที่ทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจของอาจารย์ ทั้งนิสิตและบัณฑิตต้องการทำให้คณะฯ มีชื่อเสียง แต่ยังไม่รู้สึกรู้สึกว่าทั้งนิสิตและบัณฑิตมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานของคณะฯ ในพันธกิจของการผลิตบัณฑิตไม่มากนัก จึงต้องการมีส่วนร่วมให้มากขึ้น

จากเหตุผลดังกล่าว การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในครั้งนี้จึงถูกจัดทำขึ้น เนื่องจากผู้วิจัยเห็นความสำคัญของการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานในการผลิตบัณฑิตของคณะฯ โดยในการพัฒนานี้จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการผลิตบัณฑิตของคณะฯ ผู้วิจัยคาดหวังว่าข้อมูลที่ได้อาจจะเป็นประโยชน์ในการดำเนินการผลิตบัณฑิตของคณะฯ ส่งผลให้บุคลากรทุกฝ่ายทำงานอย่างมีความสุข นิสิตมีการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์และมีความสุข และบัณฑิตที่จบการศึกษาจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีศักยภาพและมีสมรรถนะเป็นที่ยอมรับและต้องการของประชาชนต่อไป

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินสถานการณ์การทำงานในการผลิตบัณฑิตของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในปัจจุบัน ในมุมมองของผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากรสนับสนุนวิชาการและนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต และเพื่อระบุข้อแนะนำหรือวิธีการปัญหาที่เป็นประโยชน์สำหรับพัฒนาเป็นแนวทางการทำงานในอนาคต ซึ่งอาจจะเอื้อให้สามารถเพิ่มสมรรถนะพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้ ซึ่งเนื้อหาเหล่านี้ต้องมาจากการคิดวิเคราะห์และค้นหาร่วมกัน

ระหว่างผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต

ในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยใช้กรอบแนวความคิดการวิจัยดังต่อไปนี้ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (participatory action research; PAR) ซึ่งเป็นแนวทางในการวิจัยทางเลือกใหม่ของการพัฒนาและเรียนรู้ ซึ่งเน้นคนเป็นศูนย์กลาง (people centered) ประกอบด้วยการผสมผสานความรู้ปรัชญา แนวคิด และวิธีการของการวิจัยหลากหลายสาขาเข้าด้วยกัน โดยผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดที่ประยุกต์มาจากแนวคิดของโคเฮนและอับฮอฟ<sup>11</sup> และ อคิน รพีพัฒน์<sup>12</sup> ที่จำแนกการมีส่วนร่วมเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1) การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและวิเคราะห์แนวทางการแก้ไข โดยวิธีการเข้าร่วมประชุม แสดงความคิดเห็น ให้ข้อมูล ตลอดจนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะเลือกจัดทำโครงการต่าง ๆ ขั้นที่ 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนและการตัดสินใจ ประกอบด้วยการรับรู้ เข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผน การรับรู้การวางแผนดำเนินการและร่วมวางแผนกิจกรรม ขั้นที่ 3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ประกอบด้วยการเกี่ยวข้องกับดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ และการตัดสินใจ การทำประโยชน์ตามโอกาสและตามกำลังความสามารถ การช่วยเหลือด้านวัสดุอุปกรณ์ ทุนทรัพย์และแรงงาน หรือโดยการบริหารหรือประสานงาน ขั้นที่ 4) การมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ ประกอบด้วยการจัดสรรผลประโยชน์ผลของการตัดสินใจที่เกิดขึ้น และท้ายสุด ขั้นที่ 5) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ประกอบด้วยการเข้ามามีส่วนในการคิดเกณฑ์ในการประเมินผลสำเร็จ

ในการพิจารณาระดับความมีส่วนร่วมของบุคลากรในคณะฯ นั้น สามารถเรียงตามลำดับจากต่ำสุดไปหาสูงสุด ดังนี้ ระดับ 1) ระดับการให้ข้อมูล เป็นระดับต่ำสุด และเป็นวิธีที่ง่ายที่สุดของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้วางแผนกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ระดับ 2) ระดับการเปิดรับความคิดเห็นของบุคลากรทุกฝ่ายในคณะฯ เป็นระดับขั้นที่สูงกว่าการให้ข้อมูล เป็นการเชิญชวนให้บุคลากรในคณะฯ แสดงความคิดเห็นเพื่อให้ได้ข้อมูลมากขึ้น และประเด็นในข้อดีข้อเสียชัดเจนยิ่งขึ้น ระดับ 3) ระดับการปรึกษาหารือ การวางแผนร่วมกันและตัดสินใจร่วมกัน และสุดท้าย ระดับ 4) ระดับการพัฒนาศักยภาพการมีส่วนร่วม ทั้งในเรื่องการมีส่วนร่วมปฏิบัติและร่วมติดตาม ตรวจสอบ

ผู้วิจัยพบว่า เท่าที่ผ่านมาไม่มีการเผยแพร่ของงานวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรหรือการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาพยาบาล งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยในชั้นเรียน อย่างไรก็ตาม พบว่าปัจจุบันทุกสถาบันการศึกษาโดยเฉพาะการจัดการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพของการเรียนการสอน โดยมีการใช้การประกันคุณภาพมาเป็นตัวกำหนด และมีการเน้นในด้านการเตรียมอาจารย์ผู้สอน มีการกำหนดอาจารย์ผู้รับผิดชอบแต่ละรายวิชา กำหนดกรอบเวลาของการพัฒนา

กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนที่จะทำให้การพัฒนาการเรียนการสอนเกิดขึ้นอย่างถาวรและต่อเนื่อง<sup>13,14</sup> โดยการพัฒนาแนวทางในการดำเนินงานเพื่อผลิตบัณฑิตต้องได้รับความร่วมมือและแรงสนับสนุนอย่างจริงจังและจริงจังกจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย การดำเนินงานต้องเน้นการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ คณาจารย์ต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทของตนเอง และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของสังคม นอกจากนี้ ยังพบว่าแผนพัฒนาการเรียนการสอน แผนพัฒนาคุณภาพบัณฑิต นอกจากเกิดจากตัวของอาจารย์ผู้สอนแล้วยังเกิดจากทัศนคติและความคาดหวังของนักศึกษาต่อการเรียนในวิชาหรือหลักสูตรนั้น ๆ อีกด้วย<sup>15</sup>

สำหรับมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษา (มคอ.) ซึ่งเป็นการศึกษาเทียบเคียงตรวจสอบการจัดการศึกษารวมถึงการผลิตบัณฑิตของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เพื่อให้บัณฑิตทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันนั้น ให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตบัณฑิต ทั้งในด้านหลักสูตรและด้านบุคลากร โดยครอบคลุมทั้งผู้เรียน อาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และผู้บริหาร โดยมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาทำให้ผู้เรียนทราบถึงสิ่งที่คาดหวังจากการเรียนคืออะไร และช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนของตัวเองอีกด้วย สำหรับอาจารย์ การกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้อำนาจให้อาจารย์ผู้สอนทราบทิศทางการสอนและสามารถออกแบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้อของวิชา ในกรณีของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ทำให้ทราบแนวทางในการสนับสนุนพันธกิจต่าง ๆ ของอาจารย์ และส่วนที่สำคัญขาดไม่ได้ คือ ผู้บริหารทราบแนวทางในการบริหารและพัฒนาหลักสูตร อาจารย์ รวมถึงบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ<sup>1, 16</sup>

จากที่กล่าวมาจึงเป็นที่มาของกรอบแนวคิดในงานวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในครั้งนี้ โดยยึดหลักการว่า ในการดำเนินงานเพื่อการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งนิสิตผู้เรียน อาจารย์ผู้สอน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และผู้บริหารซึ่งเป็นผู้กำหนดนโยบาย ดังนั้นในการพัฒนาการเรียนการสอน ข้อมูลที่นำมาพัฒนาจึงควรมาจากการมีส่วนร่วม โดยจากการระดมสมอง หาข้อตกลง ทำความเข้าใจในรายละเอียดเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ซึ่งนำไปสู่แนวทางการดำเนินงานในการผลิตบัณฑิตที่มีสมรรถนะสูงของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒต่อไป

## วิธีการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory action research) โดยกลุ่มประชากร คือ บุคลากรของคณะพยาบาลศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างหรือเรียกว่า “ผู้ให้ข้อมูล” ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) จากบุคลากรของ

คณะพยาบาลศาสตร์ที่ยินดีเข้าร่วมการวิจัย โดยการวิจัยครั้งนี้ได้ข้อมูลอ้อมตัวเมื่อทำการสัมภาษณ์เชิงลึกและ/หรือการทำกลุ่ม (focus group) ในผู้ให้ข้อมูล จำนวนรวม 69 คน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร 2 คน อาจารย์ 5 คน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 6 คน และนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตชั้นปีที่ 1 - 4 จำนวน 15, 14, 18 และ 9 คน ตามลำดับ โดยก่อนการดำเนินการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการชี้แจงขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยละเอียดแก่คณะกรรมการส่งเสริมการวิจัยและคณะกรรมการประจำคณะพยาบาลศาสตร์ เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูลได้ ผู้วิจัยจึงดำเนินการชี้แจงขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยละเอียดแก่ผู้ที่สมัครใจเป็นผู้ให้ข้อมูล ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบตัวต่อตัว ในผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้บริหาร อาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 10 คน และการทำกลุ่มในผู้ให้ข้อมูลที่เป็นนิสิตและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 59 คน ทั้งนี้การเลือกวิธีการเก็บข้อมูลขึ้นอยู่กับความสะดวกของผู้ให้ข้อมูล โดยผู้วิจัยเริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2555 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2555 โดยผู้วิจัยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด เมื่อผู้ให้ข้อมูลยินยอมเข้าร่วมวิจัย ผู้วิจัยจึงเข้าพบ แนะนำตัวเอง ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขั้นตอนในการเก็บข้อมูล และประโยชน์ของการวิจัย จากนั้นจึงนัดหมายวัน เวลาและสถานที่ที่ผู้ให้ข้อมูลสะดวกในการให้ข้อมูล ซึ่งเป็นสถานที่ส่วนตัว ได้แก่ ห้องทำงานของผู้ให้ข้อมูล ห้องประชุม หรือห้องเรียนของคณะพยาบาลศาสตร์ ซึ่งปราศจากการรบกวน โดยผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้บริหาร อาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการด้วยตนเอง สำหรับผู้ให้ข้อมูลที่เป็นนิสิตผู้วิจัยมอบหมายให้ผู้ช่วยวิจัยซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพและมีความรู้ในเรื่องการทำกลุ่มเป็นผู้ดำเนินการในการทำกลุ่มกับนิสิตทุกชั้นปี เพื่อให้ข้อมูลที่ได้ น่าเชื่อถือมากขึ้น โดยผู้วิจัยมีการเตรียมผู้ช่วยวิจัย ด้วยการทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัย โครงสร้างหลักสูตร ระบบการรับนิสิตของคณะฯ และการทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคำถาม รวมถึงการสาธิตและการสาธิตย้อนกลับในการทำกลุ่ม

สำหรับการเก็บข้อมูลทั้งโดยการสัมภาษณ์หรือการทำกลุ่มนั้น เริ่มต้นด้วยการสัมภาษณ์พูดคุยในเรื่องทั่วไปก่อนเริ่มการสัมภาษณ์ตามแนวคำถามที่เตรียมไว้ เช่น “อยู่ที่นี่ (คณะพยาบาลศาสตร์) มากี่ปีแล้วคะ” เพื่อไม่ให้ผู้ให้ข้อมูลรู้สึกว่าคุณครูถาม และทำให้เกิดความเป็นกันเองและไว้วางใจผู้วิจัย สำหรับแนวคำถามที่เตรียมไว้นั้นได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยแบบมีส่วนร่วม 2 ท่าน และอาจารย์พยาบาล 1 ท่าน โดยผู้วิจัยถามคำถามที่นำไปสู่การประเมินสถานการณ์การทำงานในการผลิตบัณฑิตของคณะฯ ในปัจจุบัน และแนวทางการพัฒนาการทำงานในอนาคตของคณะฯ เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบัณฑิต ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ โดย

## ผลการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลทุกคนเห็นตรงกันว่า หากวัดความสำเร็จในการทำงานของคณะฯ จากผลการประเมินความพึงพอใจในศักยภาพหรือสมรรถนะของบัณฑิตด้านการบริหารและการเป็นผู้นำจากผู้ให้บัณฑิต ผลการรับรองสถาบันการศึกษาพยาบาลจากสภาการพยาบาล จำนวนบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ และร้อยละของการสอบผ่านในครั้งแรกของการขอขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ จากสภาการพยาบาลของบัณฑิตของคณะฯ ที่น้อยกว่าเป้าหมายแล้ว สถานการณ์การทำงานในการผลิตบัณฑิตของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในปัจจุบันอยู่ในสถานการณ์ที่ต้องพัฒนา ในการศึกษาครั้งนี้พบว่าสถานการณ์การทำงานในปัจจุบันของคณะฯ มีลักษณะ “ไม่สมดุล” ใน 2 มุมมอง คือ 1) ความไม่สมดุลระหว่างความคาดหวังกับความเป็นจริง และ 2) ความไม่สมดุลระหว่างความทุ่มเทกับผลลัพธ์ที่กลับมา โดยมีรายละเอียดดังนี้

สำหรับความไม่สมดุลระหว่างความคาดหวังกับความเป็นจริงนั้น ผู้ให้ข้อมูลให้คำนิยามของ “ความคาดหวัง” ว่าหมายถึงความต้องการที่บุคคลอยากให้เกิดขึ้นหรือต้องการได้รับการสนองตอบตามที่คาดหวังหรือแนวทางที่คิดไว้ ซึ่งผู้ที่คาดหวังอาจเป็นผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ รวมถึงนิสิตทุกชั้นปีของคณะฯ โดยเป็นความคาดหวังที่ตนเองมีต่อตัวเอง ความคาดหวังที่ตนเองมีต่อคณะฯ และ/หรือบุคลากรภายในคณะฯ สำหรับ “ความเป็นจริง” หมายถึงสิ่งที่เกิดขึ้นจริง

ในด้านความคาดหวังกับความเป็นจริงนั้น ผลการวิจัยในมุมมองของผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้บริหาร พบว่าผู้บริหารรับรู้ว่ามีอาจารย์มีความคาดหวังให้ผู้บริหารจัดหาอัตรากำลังสายวิชาการให้มากขึ้น เนื่องจากในปัจจุบันคณะฯ มีจำนวนอาจารย์ที่ปฏิบัติงานจริงน้อยเมื่อเทียบกับภาระงานที่มี แต่ผู้บริหารไม่สามารถจัดหาได้อย่างเพียงพอ ทั้งนี้เนื่องจากการจัดสรรตำแหน่งเป็นอำนาจของมหาวิทยาลัยฯ จะให้คณะใดก็ตามที่ตำแหน่ง นอกจากนี้ นโยบายในการรับอาจารย์มหาวิทยาลัยที่ต้องจบปริญญาเอกทำให้เป็นอุปสรรคในการรับอาจารย์ รวมถึงค่าตอบแทนที่มหาวิทยาลัยฯ กำหนดยังไม่สามารถดึงดูดใจเท่ามหาวิทยาลัยอื่นได้ นอกจากนี้ผู้บริหารรับรู้ว่ามีอาจารย์ต้องการงบประมาณสนับสนุนทั้งในเรื่องการศึกษาต่อ การพัฒนาตนเองด้านวิชาการ และการทำวิจัย ซึ่งคณะฯ มิได้มีเงินพอ แต่ได้จัดตั้งค่าของงบประมาณเสนอต่อมหาวิทยาลัยฯ และรัฐบาลทุกครั้งที่มีโอกาส จน ณ ปัจจุบันคณะฯ มีทุนสนับสนุนให้อาจารย์ศึกษาต่อระดับปริญญาเอกจำนวนหนึ่งสำหรับทุนสนับสนุนการทำวิจัย คณะฯ มีการจัดสรรงบประมาณเงินรายได้ส่วนหนึ่งให้อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในการทำวิจัย อย่างไรก็ตามเนื่องจากคณะฯ มีเงินรายได้ไม่มากนัก ทำให้ไม่สามารถตอบสนองได้เต็มตามความต้องการของอาจารย์ได้ทุกคน

มีตัวอย่างคำถาม เช่น “เหตุใดคุณถึงเลือกเข้ามาทำงาน/ ศึกษาที่นี่” “คุณมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับบัณฑิตพยาบาลของคณะฯ” “หากคุณเลือกได้ คุณจะไปใช้บริการในสถานพยาบาลที่มีบัณฑิตของคณะฯ เป็นผู้ดูแลหรือไม่ เพราะเหตุใด” “คุณคิดว่ามีสิ่งใดในคณะฯ ที่เปลี่ยนแปลงแล้ว จะทำให้การจัดการเรียนการสอนดีขึ้น/ หรือที่จะทำให้ศักยภาพ/สมรรถนะของบัณฑิตเพิ่มขึ้น” “คุณคิดว่าอะไร/ ปัจจัยใดที่ยังคงทำให้บุคลากรยังคงต้องการทำงานที่คณะฯ ต่อไป” “คุณคิดว่าสิ่งใดที่คุณต้องการเปลี่ยนแปลงเป็นอันดับแรก เพื่อให้การเรียนการสอนดีขึ้น/ การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น/ หรือที่จะทำให้ศักยภาพ/สมรรถนะของบัณฑิตเพิ่มขึ้น” เป็นต้น โดยผู้วิจัยได้รับอนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลให้บันทึกเทปตลอดการสัมภาษณ์หรือตลอดการทำกลุ่มได้ ซึ่งใช้เวลาในการสัมภาษณ์หรือทำกลุ่มครั้งละประมาณ 90 - 120 นาที และภายหลังการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสรุปประเด็นที่ได้ ตรวจสอบข้อผิดพลาด และเปรียบเทียบกับการวิเคราะห์ให้รหัสที่นำผู้ให้ข้อมูลคนก่อนหรือกลุ่มก่อนหน้า หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้ออกมาวางแผนการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลรายใหม่ ในกรณีที่คำตอบยังไม่ชัดเจน ขาดความต่อเนื่องและชัดเจนของข้อมูล ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลรายอื่นที่มีคุณสมบัติเดียวกัน เช่น เป็นนิสิตเช่นเดียวกัน เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลจากมุมมองของผู้ให้ข้อมูลที่เป็นกลุ่มเดียวกัน นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ใช้การสังเกตและจดบันทึกภาคสนาม (field note) เพื่อประเมินบรรยากาศในขณะที่สัมภาษณ์ ทำทาง สีน้า น้ำเสียง พฤติกรรมของผู้ให้ข้อมูล รวมถึงความรู้สึกของผู้วิจัยในขณะที่สัมภาษณ์หรือทำกลุ่ม สำหรับการยุติการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยยุติการรวบรวมข้อมูลและการสัมภาษณ์เมื่อข้อมูลถึงจุดอิ่มตัวไม่มีประเด็นใหม่เกิดขึ้น ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีผู้ให้ข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 69 ราย

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ไปพร้อมกับการเก็บข้อมูล โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) การให้รหัส การจัดกลุ่มของรหัส และการตั้งหัวข้อหลัก (theme) ที่ครอบคลุมรหัสทั้งหมด นอกจากนี้ ในการตรวจสอบความเชื่อถือได้ของข้อมูลนั้น ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ที่ได้แต่ละครั้งกลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบ แก้ไขและเพิ่มเติมประเด็นที่ไม่ชัดเจน และเมื่อได้ผลการวิจัยทั้งหมดแล้ว ผู้วิจัยนำไปให้ผู้ตรวจสอบจำนวน 10 คน ได้แก่ อาจารย์ 1 คน เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ 1 คน และนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตชั้นปีที่ 1 - 4 จำนวนชั้นปี 8 คน แสดงความคิดเห็น ซึ่งทุกคนเห็นสอดคล้องกับผลการวิจัยโดยไม่มีการแก้ไข

การวิจัยนี้ดำเนินการภายหลังจากผ่านการพิจารณาและอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เลขที่หนังสือรับรอง 1/2555 เริ่มรับรองวันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2555 และผ่านการพิจารณาและอนุมัติให้เก็บข้อมูลจากคณะกรรมการกรรมการประจำคณะพยาบาลศาสตร์แล้ว



สำหรับความคาดหวังของผู้บริหารที่มีต่ออาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และนิสิต คือ การที่อาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และนิสิตมีทัศนคติที่ดีต่อคณะฯ ต่อปัจจัยเกื้อหนุนในการจัดการเรียนการสอนครอบคลุมทั้งเรื่องเตรียมเอกสาร ห้องเรียน อาคาร เครื่องใช้ต่างๆ ทัศนคติที่ดีต่องานที่ได้รับผิดชอบในหน้าที่ และการประเมินผลงาน เพราะทัศนคติที่ดีจะทำให้ทุกคนมีความสุข อย่างไรก็ตามหากมีข้อสงสัย ผู้บริหารต้องการให้เกิดการสื่อสาร การซักถาม มากกว่าการเก็บไว้ในใจหรือการสอบถามจากผู้ที่ไม่เกี่ยวข้อง ซึ่งในความเป็นจริงผู้บริหารทราบดีว่า ยังมีบุคลากรทุกฝ่ายแต่เป็นส่วนน้อยที่บางครั้งมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อคณะฯ ต่อวิธีการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยเกื้อหนุนในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงผลการประเมินอย่างไรก็ตาม ในการบริหารจัดการเรื่องต่างๆ คณะฯ คาดหวังให้อาจารย์และบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม โดยบางครั้งเป็นการสอบถามความคิดเห็นผ่านหัวหน้าสาขาฯ หรือหัวหน้าสำนักฯ โดยเฉพาะในการจัดการเรียนการสอน แต่ส่วนใหญ่มักได้รับความเห็นกลับมาน้อยมาก ยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ความคาดหวังของผู้บริหาร เช่น

*“ถ้าทุกคนมีทัศนคติที่ดี จะทำให้มองบวก อย่างระบบอาจารย์ที่ปรึกษาอาจารย์ประจำชั้นที่คณะฯ มีการกำหนดในตารางสอนเลย ถ้าคนที่ไม่มีทัศนคติที่ดี ก็จะมองว่าดีเพราะทั้งคู่ลูกศิษย์หาเวลาเจอกันยาก แต่ในบางคนที่เหมือนกันที่มองว่าไปบังคับกะเกณฑ์...คณะฯ พยายามจัดหาโต๊ะเก้าอี้ให้นิสิตนั่งเรียนให้สบายที่สุด คนที่มีทัศนคติที่ดีต่อการจัดการ ก็ชมเชย แต่บางคนก็บอกว่าสิ้นเปลือง”*

สำหรับผลการวิจัยในมุมมองของผู้ให้ข้อมูลที่เป็นอาจารย์พบว่า ความคาดหวังของผู้บริหารส่วนใหญ่มาจากดัชนีชี้วัดหรือตัวบ่งชี้คุณภาพที่หน่วยงานต่าง ๆ กำหนด ส่วนใหญ่ไม่มีการทำประชาคมติสอบถามความต้องการจากบุคลากรก่อน โอกาสที่ทำให้เกิดเป็นจริงได้จึงน้อย และสุดท้ายเมื่อทำไม่ได้ตามเป้าหมายย่อมก่อให้เกิดความคับข้องใจทั้งสองฝ่าย นอกจากนี้นโยบายต่าง ๆ มักมีกรอบเวลาเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ยิ่งส่งผลให้เกิดความอึดอัดแก่ผู้ปฏิบัติ ยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์เช่น

*“ผู้บริหารต้องการให้อาจารย์ทุกคนทำวิจัย ทำตารางเพื่อให้ผ่านการประเมินประกันฯ ให้ลาทำวิจัยได้สัปดาห์ละครั้งวัน งามว่าดีมัย ก็ดี เหมือนให้โอกาสไปทำ แต่อาจารย์ยังคงต้องสอนมากเท่าเดิม ไม่รู้จะไปทำตอนไหน ...อยากให้ผู้บริหารกำหนดนโยบายต่าง ๆ พร้อมกับมีแนวทางที่ทำให้จริงเป็นรูปธรรม ไม่อยากให้แก่กำหนดตามตัวบ่งชี้ประกันฯ เท่านั้น”*

นอกจากนี้ ในมุมมองของอาจารย์ที่รับรู้ความคาดหวังของนิสิตส่วนใหญ่ที่มีต่ออาจารย์ คืออาจารย์ต้องสอนสนุก ใจดี ออกข้อสอบง่าย ๆ ให้สอบผ่านตลอด เข้าสอนช้าเลิกเร็ว ซึ่งในความเป็นจริง อาจารย์มีหน้าที่กล่อมเกลานิสิตเป็นคนดี มีระเบียบวินัย ตัวอาจารย์เองจึงต้องมาสอนตรงเวลา ต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ดังนั้นหากนิสิตทำผิดระเบียบข้อตกลง อาจารย์ต้องดู หรือหา

วิธีการต่าง ๆ ที่จะให้นิสิตเป็นคนดี เช่น การหักคะแนนความประพฤติหากส่งงานไม่ตรงเวลาหรือการดักเตือน อาจารย์ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดว่า ต่อให้นิสิตแสดงความแค้นกล้าเพียงใด แต่ในความจริงแล้ว นิสิตยังไร้เดียงสา ยังเหมือนผ้าขาว จึงมีความจำเป็นที่อาจารย์ทุกคนต้องร่วมกันแค้นที่สววยงามที่เมื่อผู้ใดพบเห็นแล้วต้องการอยากได้ แม้ว่าภายหลังการกระทำดังกล่าวจะทำให้ให้อาจารย์เกิดความเครียดและส่งผลต่อการสร้างสรรค์การจัดการเรียนการสอน ยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์เช่น

*“กับลูกศิษย์ไม่ยอมเข้ากับเค้าเกินไป อันไหนปล่อยได้ก็ปล่อย แต่ถ้าไม่มีกฎเกณฑ์เลย ก็คงไม่ได้เพราะเราก็ดูเหมือนพ่อแม่เค้า อันไหนไม่ดีก็ดูกันไป ก็รู้แหละว่าเด็กเค้าคงว่าเราเป็นแม่มด ไม่ใช่แม่พระอย่างที่เค้าอยากเห็น แต่ดีกว่ามานั่งเสียใจถ้าเค้าทำอะไรผิดไปเพราะเราไม่เตือน”*

สำหรับความคาดหวังที่อาจารย์มีต่ออาจารย์คืออาจารย์ทุกคนควรมีแนวทางปฏิบัติหรือแนวคิดในการสอนนิสิตที่คล้ายคลึงหรือเหมือนกัน ทั้งนี้เพื่อไม่ให้นิสิตเกิดความสับสน ในกรณีที่ เป็นอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนน้อยหรือไม่มีเลย ผู้ให้ข้อมูลคาดหวังว่าอาจารย์จะทำตนเปรียบเสมือนน้ำครึ่งแก้วที่พร้อมจะรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากอาจารย์คนอื่น ซึ่งในความเป็นจริงพบว่ายังมีอาจารย์ 2 - 3 คนที่เป็นอาจารย์ใหม่และมีอัตราสูง มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ก่อให้เกิดความขัดแย้งในการเรียนการสอน นอกจากนี้ อาจารย์ที่รับผิดชอบเป็นหัวหน้าวิชาคาดหวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากอาจารย์ผู้ร่วมสอนทุกท่าน รวมถึงนิสิตในการแสดงความคิดเห็นในการจัดทำประมวลรายวิชา เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และเป็นไปตามความต้องการของทุกฝ่าย ซึ่งในความเป็นจริงการทำประมวลการสอนรายวิชาเป็นความรับผิดชอบของหัวหน้ารายวิชาแต่เพียงผู้เดียว จึงมักเกิดปัญหาเมื่อนำไปใช้ สำหรับความคาดหวังที่อาจารย์มีต่ออาจารย์หรือบุคลากรในคณะฯ อีกประการหนึ่ง คือ ความตรงต่อเวลา และการยึดถือปฏิบัติตามแผนหรือข้อตกลง เช่น การนัดหมายประชุม เป็นไปตามตารางการประชุม การที่องค์กรประชุมมาตรงเวลาและเลิกตรงเวลาไม่กระทบกับแผนงานอื่นที่วางไว้แล้ว การทำตามมติจากที่ประชุม เป็นต้น ยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์เช่น

*“อยากให้นัดทุกนัดมีความหมายเพราะเรานัดกันล่วงหน้า เข้าใจดีว่าทุกคนมีงานมาก บางครั้งงานมันซ้อนกัน แต่ก็ยังอยากให้อาจารย์คนมาตรงเวลาเลิกตรงเวลา ซึ่งมันไม่ค่อยเป็นอย่างนั้น ทำให้งานอื่นที่วางไว้กระเทือน...สำหรับน้องสายสนับสนุนรู้ว่าเค้างานเยอะ แต่ก็อยากให้งานให้ทันเวลาตามที่นัดเราไว้และไม่ทำผิดซ้ำ ๆ ซึ่งตอนนี้ก็ยังต้องแก้ไขกันมาก”*

สำหรับผลการวิจัยในมุมมองของผู้ให้ข้อมูลที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พบว่าความคาดหวังส่วนใหญ่มาจากอาจารย์ โดยคาดหวังในเรื่องคุณภาพของงาน ซึ่งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทั้งหมดไม่มีความรู้เรื่องการพยาบาล โดยเฉพาะหากเกี่ยวข้องกับศัพท์เทคนิคต่าง ๆ ทำให้งานที่อาจารย์มอบหมายอาจมีข้อผิดพลาดมากไม่ตรงกับที่คาดหวังไว้ นอกจากนี้ งาน

สนับสนุนวิชาการมีหลายพันธกิจทำให้งานรับผิดชอบของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีมาก อีกทั้งต้องคอยสนับสนุนอาจารย์ทั้งคณะฯ ทำให้บางครั้งสิ่งที่อาจารย์คาดหวังจะได้รับกับสิ่งที่จริงไม่ตรงกัน ยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์ เช่น

“โดยส่วนตัวอาจารย์น่ารักมาก แต่งานที่นี้ส่วนใหญ่ต้องเนี่ยบอาจารย์ส่วนใหญ่เป็นคนที่ทำงานเป็นระเบียบ แบบว่าเป๊ะ ๆ จริง ๆ เราได้เรียนรู้หลายอย่าง แต่พอมีอะไรผิดพลาด มันทำให้รู้สึกแยะ ...บางที่เรารู้ว่าเราผิดเพราะทำไม่ได้อย่างที่รับปาก บางที่อาจารย์ไม่ได้ว่าแรง ๆ แต่เราก็มองตัวเองไม่ได้ เวลาที่ทำให้อาจารย์ผิดหวัง”

นอกจากนี้ ยังมีผลการวิจัยในมุมมองของนิสิตที่พบว่า ทุกคนทั้งผู้บริหาร อาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มักมีความคาดหวังต่อนิสิตมาก ซึ่งบางครั้งความคาดหวังที่มีต่อนิสิตทำให้นิสิตรู้สึกอึดอัด เนื่องจากมันไม่สามารถทำได้จริงตลอดยกตัวอย่างเช่น

“ทุกคนที่คณะฯ และที่มหาวิทยาลัยฯ คาดหวังกับพวกหนูมาก ๆ ว่า นิสิตพยาบาลต้องเรียบร้อย ต้องเป็นระเบียบ แต่บางที่เราก็อยากกระโดดโลดเต้น ยากหลุดโลกบ้างนะคะ ... อาจารย์บอกต้องเข้าห้องเรียนทุกครั้ง ขาดไม่ได้ ถ้าป่วยต้องมีใบรับรองแพทย์ต้องมีใบลา แต่บางครั้งมันไม่ได้มากขนาดต้องไปหาหมอ อย่างปวดท้องเม้นส์ ใครจะไปหาหมอกะ แคะกินยาแล้วนอนก็พอ และหนูตัวนี้คะว่าถึงไปเรียนก็ไม่ว่างเรื่องอยู่ดี เพราะมันไม่สบายอยู่ แต่ก็ต้องไป เพราะไม่รู้จะไปหาใบรับรองแพทย์ได้ยังไง”

สำหรับความไม่สมดุลระหว่างความทุ่มเทกับผลลัพธ์ที่กลับมา นั้น จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลให้ความหมายของ “การทุ่มเท” ว่า คือ การนำเอาสติปัญญา ความสามารถ งบประมาณ พลังงาน ในตัว และแรงใจ ในการทำหน้าที่ของตนเองเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดที่เป็นไปตามความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยผลลัพธ์ของผู้บริหาร หมายถึง คณะฯ และหลักสูตรของคณะฯ ได้รับการรับรองจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การได้รับความร่วมมือจากบุคลากร ผลงานของอาจารย์ได้รับการยกย่อง บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทำงานมีประสิทธิภาพ และบัณฑิตทุกคนสามารถสอบผ่านในครั้งแรกของการขอขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์จากสภาการพยาบาล และบัณฑิตมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับจากสังคม ในขณะที่ “ผลลัพธ์” ของอาจารย์หมายถึง ความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนแก่นิสิต และความสำเร็จในฐานะนักวิชาการ เช่น นิสิตมีความสนใจในชั้นเรียน นิสิตตั้งใจเรียน มีปฏิสัมพันธ์ในขณะเรียน นิสิตมีผลการเรียนดี เป็นบัณฑิตที่มีงานทำเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บัณฑิต ตัวอาจารย์เองเป็นผู้ที่มีศักยภาพและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีผลงานที่เป็นที่ยอมรับสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คำว่า “ผลลัพธ์” คือ ความพึงพอใจของผู้บริหาร อาจารย์ และนิสิตที่มารับบริการ และสำหรับนิสิต “ผลลัพธ์” คือ การเป็นที่ยอมรับของทุกคน ทั้งอาจารย์ เพื่อน

นิสิต และผู้ใช้บัณฑิต ดังนั้น “ความไม่สมดุลระหว่างความทุ่มเทกับผลลัพธ์” หมายถึง ผลลัพธ์ที่ได้น้อยกว่าสิ่งที่ทุ่มเท ทั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และนิสิตมีความทุ่มเทให้ผลลัพธ์ที่ตนเองต้องการ ซึ่งล้วนแต่เกี่ยวข้องกับการผลิตบัณฑิตที่มีศักยภาพของคณะฯ

ทั้งนี้ “ความไม่สมดุลระหว่างความทุ่มเทกับผลลัพธ์” สำหรับผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้บริหาร พบว่าในด้านการบริหาร คณะฯ มีการให้นโยบายในการจัดการเรียนการสอน มีการติดตามปัญหาในการจัดการเรียนการสอน ปัญหาของนิสิต มีนโยบายในการติดตามความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต และให้นโยบายการบริหารและพัฒนาในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารของคณะฯ ซึ่งประกอบด้วยหัวหน้าสาขาวิชาทั้งหมดเป็นประจำทุกเดือน มีการกระตุ้นทั้งนิสิตและอาจารย์ผ่านหัวหน้าสาขาวิชาในการทำหน้าที่ของตนเอง ในด้านการสอน ผู้บริหารมีนโยบายให้งบประมาณในการจ้างอาจารย์พิเศษสอนภาคปฏิบัติได้อย่างเต็มที่โดยให้เป็นไปตามระเบียบของสภาการพยาบาล เพื่อให้อาจารย์ผลิตเปลี่ยนทำภาระงานด้านอื่นโดยเฉพาะด้านการวิจัยและการพัฒนาตนเอง ซึ่งในด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร คณะฯ จัดสรรงบประมาณสำหรับการศึกษาต่อทั้งสำหรับอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเมื่อศึกษาจบหลักสูตร คณะฯ ดำเนินการปรับวุฒิการศึกษาและระดับเงินเดือน นอกจากนี้ในด้านการพัฒนา คณะฯ ได้จัดสรรงบประมาณให้อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อไปร่วมประชุมวิชาการตามความต้องการของแต่ละคน มีการจัดโครงการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพทั้งด้านการเรียนการสอนและการวิจัยแก่อาจารย์ จัดสรรงบประมาณให้อาจารย์และสายสนับสนุนวิชาการไปดูงานทั้งในและต่างประเทศเพื่อเป็นการเปิดโลกทัศน์และทุกคนสามารถนำข้อมูลมาประยุกต์หรือพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป รวมทั้งคณะฯ สนับสนุนงบประมาณให้นิสิตไปนำเสนอผลงานในที่ประชุมระดับชาติและนานาชาติ นอกจากนี้ คณะฯ จัดสรรงบประมาณในการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ความรู้เพิ่มเติมแก่นิสิต มีการจัดงบประมาณสนับสนุนให้มีการสอนเสริมนอกเวลาจากอาจารย์และจากเพื่อนนิสิตด้วยกัน ในด้านการวิจัย คณะฯ มีระเบียบให้อาจารย์ลาทำวิจัยได้คนละครึ่งวันต่อสัปดาห์ และให้ลาเขียนบทความวิจัยได้ ทั้งนี้คณะฯ ได้จัดสรรเงินสนับสนุนการวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้ให้แก่อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทุกปี

จากความทุ่มเทของคณะฯ ในมุมมองของผู้บริหารข้างต้นพบว่าผลลัพธ์ตามเห็นของผู้บริหารมีความไม่สมดุลดังต่อไปนี้ ผลลัพธ์ที่ได้ในความคิดของผู้บริหารในส่วนของนิสิตคือ มีการนำเสนอผลงานวิชาการของนิสิตน้อยกว่าร้อยละ 1 ของนิสิตทั้งหมด ร้อยละของผลการสอบผ่านในครั้งแรกของการขอขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ของบัณฑิตของคณะฯ ต่ำกว่าเกณฑ์และมีแนวโน้มลดลงในช่วง 2 ปีการศึกษาที่ผ่านมา ผลลัพธ์ที่เกิดกับอาจารย์ตาม

การรับรู้ของผู้บริหารคือ แม้ว่าอาจารย์ทุกคนมีงานวิจัยที่กำลังดำเนินการ แต่ยังมีงานวิจัยและผลงานวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์น้อย อาจารย์บางคนไม่มีงานตีพิมพ์เลยตลอด 2 ปีที่ผ่านมา จากที่กล่าวมาส่งผลให้คณะฯ ได้รับการรับรองสถาบันจากสภาการพยาบาลน้อยกว่าที่ต้องการ นอกจากนี้ จากการประเมินความพึงพอใจสมรรถนะบัณฑิตจากผู้ใช้บัณฑิตพบว่าในภาพรวมได้คะแนนความพึงพอใจมากที่สุด แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าสมรรถนะบัณฑิตด้านการบริหารและความเป็นผู้นำอยู่ระดับปานกลางมาตลอดหลายปี ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์

*“คณะฯ มีการประเมินความพึงพอใจสมรรถนะบัณฑิตจากผู้ใช้บัณฑิตทุกปี ก็พบว่าภาพรวมดีมาก ในแต่ละด้านก็ดี ดีมาก ยกเว้นเรื่องความเป็นผู้นำที่อยู่กลาง ๆ มาตลอด เราก็กพยายามพัฒนาแต่ผลประเมินก็ยังเหมือนเดิม เศร้ามาก...การรับรองสถาบันที่ผ่านมาของคณะฯ ได้มาแล้ว 4 ปี ทั้ง ๆ ที่เราน่าจะได้ 5 ปี เพราะคณะฯ ทุ่มเททุกอย่าง จริง ๆ ตัวชี้วัดอื่น ๆ ของเราได้คะแนนเต็มหมด แต่มีเรื่องการสอบไปประกอบโรคศิลป์กับเรื่องงานวิจัยที่น้อยกว่าเกณฑ์ทั้ง ๆ ที่ทุ่มเทอดิดเต็มที่...ผลออกมาทุกคนก็เสียใจเพราะทำกันเต็มที่”*

สำหรับผู้ให้ข้อมูลที่เป็นอาจารย์ให้ข้อมูลเรื่อง “ความไม่สมดุลระหว่างความทุ่มเทกับผลลัพธ์” พบว่า ในฐานะนักวิชาการย่อมต้องการเป็นผู้ที่มีศักยภาพ จึงพยายามพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ค้นคว้าหาความรู้ตลอด เข้าร่วมและเสนอผลงานวิชาการทั้งระดับชาติและนานาชาติและความพยายามสร้างผลงานวิชาการ ในฐานะครูของลูกศิษย์ อาจารย์ทุกคนหาวิธีการเรียนการสอนที่จะดึงความสนใจของนิสิตตลอดการเรียน มีการยกกรณีตัวอย่างเพื่อให้ นิสิตมีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอน มีการนำเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาในบทเรียน เช่น การเปิด Facebook ของสาขาวิชาเพื่อให้ นิสิตมาแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อย่างอิสระซึ่งอาจเป็นเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องเรียน การเรียนโดยใช้ A-Tutor เพื่อให้ นิสิตมีช่องทางในการทบทวนเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง การกำหนดเวลาในการพบพูดคุยระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษากับนิสิต นอกจากนี้ เพื่อให้ นิสิตชั้นปีที่ 4 ได้ทบทวนเนื้อหาที่เรียนไปตลอดหลักสูตร อาจารย์จัดเวลาในการสอนเสริมให้นิสิตโดยเฉพาะ ด้วยหวังว่าจะเป็นประโยชน์ให้นิสิตในการสอบขอขึ้นทะเบียนฯ ของสภาการพยาบาล แต่สถานการณ์ปัจจุบันพบว่า นิสิตมีความสนใจในชั้นเรียนหรือตั้งใจเรียนน้อย บางครั้งนั่งหลับในชั้นเรียน ซึ่งเหตุผลที่ นิสิตบอก คือ นอนน้อยเนื่องจากทำรายงานดึกหรือบางครั้งอ่านหนังสือเตรียมสอบจนไม่ได้นอน สำหรับการมีปฏิสัมพันธ์ในขณะที่เรียนยังน้อยต้องคอยกระตุ้น และเมื่อประเมินผลโดยการสอบข้อเขียนในแต่ละครั้ง พบว่า นิสิตมากกว่าร้อยละ 60 สอบไม่ผ่านในครั้งแรก ต้องจัดให้มีการสอนเสริมและซ่อมเสริม ทำให้ภาระงานที่มากอยู่แล้วยิ่งเพิ่มมากขึ้น สำหรับผลลัพธ์ที่ทุ่มเทให้กับนิสิตชั้นปีที่ 4 ที่ทำให้อาจารย์รู้สึกหมดกำลังใจ ไม่ใช่ผลการสอบผ่านครั้งแรกของการสอบขึ้นทะเบียนฯ จากสภาการพยาบาล แต่เป็นทัศนคติของนิสิตที่คิดว่าตนเองไม่สามารถสอบผ่านทุกรายวิชาใน

คราวเดียวแม้จะทุ่มเทเท่าใดก็ตาม นอกจากนี้ ในด้านการพัฒนาตนเองของอาจารย์ พบว่าผลลัพธ์ที่ได้คือ ยังมีการผลิตผลงานวิชาการและงานวิจัยน้อย ทั้งนี้เนื่องจากจำนวนอาจารย์ที่ปฏิบัติงานจริงยังไม่คงที่ เนื่องจากอาจารย์ส่วนหนึ่งต้องพัฒนาภาษาอังกฤษเพื่อให้สามารถศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก อาจารย์ส่วนหนึ่งลาออก และอาจารย์ส่วนหนึ่งลาศึกษาต่อ ดังนั้นจำนวนอาจารย์ที่ปฏิบัติงานจริงเมื่อเทียบกับภาระงานจึงยังมีจำนวนน้อย ทำให้อาจารย์แต่ละคนโดยเฉพาะในสาขาวิชาที่รับผิดชอบวิชาภาคปฏิบัติตลอดปีการศึกษา มีภาระงานเฉลี่ยมากกว่า 300 - 400 ชั่วโมงต่อภาคการศึกษา ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาตนเองของอาจารย์ทั้งด้านการวิจัยและวิชาการ นอกจากนี้ แม้ว่าคณะฯ มีนโยบายสนับสนุนงบประมาณให้อาจารย์ไปประชุมวิชาการโดยอิสระ แต่ในสถานการณ์จริง ผู้บริหารทำความเข้าใจกับอาจารย์ทุกคนผ่านหัวหน้าสาขาวิชาว่าคณะฯ มีความจำเป็นต้องให้อาจารย์ทตรองจ่ายก่อนเนื่องจากงบประมาณที่คณะฯ ได้รับการจัดสรรนั้นมีเพียงตัวเลข ไม่มีตัวเงิน ซึ่งกว่าจะได้เงินคืนต้องใช้เวลาานาน ทำให้อาจารย์ที่มีเงินเดือนน้อยมีโอกาสในการพัฒนาตนเองลดลงหรืออาจพลาดจากการประชุมวิชาการที่ตนเองสนใจ ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์เช่น

*“อยากให้อีกศิษย์ตั้งใจเรียน ก็รู้ว่าเด็กรุ่นใหม่เค้าสนใจอะไรแบบ ๆ เราก็ต้องหาอะไรที่น่าสนใจ อย่างเรียกถามทีละคน เค้าจะได้ไม่หลับ ใช้ A-Tutor เพราะบางอย่างเค้าอาจไม่อยากจะคุยแบบเห็นหน้า ก็สร้าง Blog ให้เค้าโดยเฉพาะ ทำขนาดนี้บางคนยังหลับได้เลย...เวลาจัดสอบต้องเตรียมสอบซ่อมด้วยเพราะไม่เคยที่จะสอบครั้งเดียวผ่านหมดทั้งชั้น ก็ไม่รู้จะทำยังไงเพราะพยายามหลายวิธีแล้ว แต่ถ้าลูกศิษย์เค้าไม่เอากับเราด้วย มันก็ไม่ได้ผล”*

*“อยากทำตำแหน่งวิชาการมากค่ะ แต่สอนเยอะมากแทบไม่ได้แต่งานวิจัยเลย เพราะสอนก็เหนื่อยแล้ว ไม่มีสมองไปคิดอย่างอื่น...นโยบายคณะฯ ดีมากให้เงินไปประชุม ให้เงินทำวิจัย แต่ต้องรอเงินนะค่ะ เพราะคณะฯ ไม่มีตัวเงิน ก็เข้าใจแต่ก็ขัดใจ เพราะไม่ใช่ทุกคนที่มีเงินออกไปก่อนค่อยเบิกคืน บางคนมีภาระเรื่องบ้าน เรื่องรถ เรื่องลูกอีก ก็ต้องรอ ยังไม่ไปจนกว่าคณะฯ จะได้เงินมา บางทีเค้าก็ปีติรับสมัครไปแล้ว ก็ต้องทำใจอย่างเดียว”*

สำหรับผู้ให้ข้อมูลที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ให้ข้อมูลว่า บุคลากรทุกคนรักคณะฯ เนื่องจากคณะฯ ให้โอกาสทุกคนในการพัฒนาตนเอง สนับสนุนในเรื่องงบประมาณในการศึกษาต่อ ทำให้ทุกคนมีวุฒิการศึกษาอย่างน้อยระดับปริญญาตรี โดยเฉพาะในฝ่ายบริการการศึกษา ที่บุคลากรประมาณครึ่งหนึ่งมีวุฒิปริญญาโท นอกจากนี้ บุคลากรสายสนับสนุนตระหนักดีว่าสายสนับสนุนวิชาการมีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนอาจารย์ในพันธกิจทุกด้านเพื่อการผลิตบัณฑิตที่คุณภาพ ทุกคนจึงทุ่มเทในการทำงานทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ เพื่อให้ทุกคนที่มาติดต่อได้รับความสะดวก อย่างไรก็ตาม ในสถานการณ์ปัจจุบันพบว่าผลลัพธ์ที่ได้คือยังมีผู้รับบริการบางส่วนทั้งผู้บริหาร อาจารย์ และนิสิตไม่พอใจบริการที่ได้รับ โดยเฉพาะหากมารับบริการในตอนเช้าก่อน



8.30 น. ที่มีบุคลากรน้อย ซึ่งบางครั้งมาแล้วแต่ต้องไปคุยสอบกับอาจารย์ ผู้ที่มาติดต่อจึงไม่ได้รับบริการ และในตอนพักกลางวันก็บุคลากรพักรับประทานอาหาร ทำให้ไม่สามารถติดต่อได้นอกจากนี้ การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมาจากการรับคำสั่งหรือมติจากกรรมการที่เกี่ยวข้อง จึงต้องรอมติจากที่ประชุมคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ทำให้หลายครั้งที่พบว่ามติมีการเปลี่ยนแปลงกระทันหัน ซึ่งทางฝ่ายสนับสนุนวิชาการพยายามแจ้งแก่บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทันที แต่ไม่ทันกับความต้องการหรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จึงมักได้รับคำตำหนิ ซึ่งมีผลต่อแรงใจในการทำงานเช่นกัน ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ เช่น

*“อยากให้ทุกคนพอใจเวลาที่มาติดต่อกับเรา อยากเห็นรอยยิ้มจากทุกคน ก็คุยกันตลอดว่าต้องตั้งใจทำงาน อาจารย์อยากได้อะไร นิสิตอยากได้อะไร บอกมาเลย ทำให้ได้จะทำทันที ถ้าไม่ได้ก็จะขอเวลาค่ะ...งานของสายสนับสนุนฯ ต้องรอมติอย่างเดียว แต่บางทีมติเปลี่ยนแปลงบ่อยมาก อย่างตารางสอน ทำให้บางที่เราก็กังเครียดที่เกี่ยวกับไม่ทัน ก็โดนว่าโดนบ่น ก็ท้อเหมือนกัน”*

สำหรับผู้ให้ข้อมูลที่เป็นนิสิตให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ “ความไม่สมดุลระหว่างความทุ่มเทและผลลัพธ์ที่กลับมา” ว่านิสิตทุกชั้นปีทุ่มเทให้กับทั้งกิจกรรมและการเรียน โดยเฉพาะนิสิตชั้นปีที่ 1 ที่ในความจริงแล้วต้องการเวลาในการปรับตัวทั้งในเรื่องระบบการเรียนและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป แต่ด้วยเวลาน้อยเมื่อเทียบกับกิจกรรมและการเรียนที่มีมาก อีกทั้งต้องการให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนและรุ่นพี่ นิสิตชั้นปีที่ 1 จึงทุ่มเทกับงานกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ แต่ผลลัพธ์ที่ได้กลับมา คือความท้อแท้หมดกำลังใจ เนื่องจากผลของกิจกรรมไม่ดี ทั้งการเรียนก็ตกต่ำ มีหลายคนได้เกรดเฉลี่ยไม่ถึง 2.00 และการตำหนิจากรุ่นพี่ซ้ำ ผลลัพธ์หรือรางวัลจากการทุ่มเทที่นิสิตชั้นปีที่ 1 ต้องการมากที่สุดในปัจจุบัน คือ การที่อาจารย์และนิสิตรุ่นพี่รับฟังความคิดเห็นของนิสิตปี 1 เพิ่มมากขึ้น และการได้รับกำลังใจจากครอบครัวและอาจารย์ สำหรับนิสิตชั้นปีที่ 2 นิสิตเริ่มเข้าสู่รายวิชาการทางการแพทย์ ต้องปรับตัวกับการเรียนที่ยากขึ้น ต้องขึ้นฝึกปฏิบัติบนหอผู้ป่วย สลับกับเรียนในห้องเรียน นิสิตต้องอ่านหนังสือมากขึ้น มีศัพท์เทคนิคเพิ่มมากขึ้น หากเกรดที่ออกมาไม่สอดคล้องกับสิ่งที่ลงแรงไป ทำให้นิสิตไม่มีกำลังใจ แต่หากผลลัพธ์ที่ได้มาเป็นที่น่าพอใจ นิสิตจะมีแรงใจทำต่อไป อย่างไรก็ตามผลการวิจัยพบว่า หากนิสิตไม่ได้ทุ่มเทหรือใช้ความพยายามมากนัก แต่ผลลัพธ์ที่ได้เกินความคาดหมาย เช่น ผลการเรียนอยู่ในระดับดีหรือดีมาก จะส่งผลให้นิสิตประมาทและไม่คิดจะทุ่มเทต่อไป สำหรับนิสิตชั้นปีที่ 3 นิสิตมีความเครียดเนื่องจากเรียนหนักตารางเรียนเต็มทุกวัน มีรายงานหลายฉบับ ทุกรายวิชาที่มีรายงาน นิสิตให้ข้อมูลว่าบางวันนอนเพียง 3 - 4 ชั่วโมง ผลการเรียนไม่ดี เพราะมีเวลาทบทวนน้อย ยอมรับผลการเรียนที่ออกมาได้ไม่หมดกำลังใจ แต่หากอาจารย์โดยเฉพาะอาจารย์ที่ปรึกษาไม่เข้าใจจะรู้สึกหมดกำลังใจมากที่สุด สำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 แม้ว่านิสิตรู้สึกว่ามีเวลาน้อยมาก ไม่มีเวลาทบทวนบทเรียน แต่ยังคงตั้งใจฝึก

ปฏิบัติงานเพื่อให้หน่วยกิตครบตามหลักสูตร ส่วนใหญ่ใช้เวลากับการทำข้อสอบเก่า และเมื่อคณะฯ จัดตารางสอนเสริม นิสิตส่วนใหญ่เข้าเรียนตามตารางเนื่องจากทราบดีว่าเป็นช่วงเวลาสุดท้ายของการทบทวน และสามารถสอบถามอาจารย์ได้หากมีข้อสงสัย อย่างไรก็ตาม นิสิตรู้สึกว่าการที่นิสิตใช้สอบมากมายหลายวิชา จึงไม่มั่นใจว่าตนเองจะสามารถสอบผ่านทุกรายวิชาในคราวเดียว คิดว่าคงทำให้คณะฯ และอาจารย์ผิดหวัง

โดยสรุป ผลการวิจัยพบว่าสถานการณ์การทำงานในการผลิตบัณฑิตของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในปัจจุบันอยู่ในสถานการณ์ที่ต้องปรับปรุงแนวทางการทำงานและการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบันการทำงานของบุคลากรมีลักษณะ “ไม่สมดุล” ทั้งในเรื่องความคาดหวังกับความความเป็นจริง ที่ปัจจุบันทุกคนมีความคาดหวังและถูกคาดหวัง บางครั้งความคาดหวังนั้นไม่ตรงกับสิ่งที่ผู้ที่ถูกคาดหวังต้องการ จึงทำให้ความคาดหวังนั้นเกิดเป็นจริงได้ยาก หรือเกิดเป็นจริงได้แต่ด้วยความคับข้องใจ ทำให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องอึดอัด ไม่มีความสุข จนอาจทำให้คณะฯ ต้องสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ สิ่งที่สะท้อนถึงลักษณะ “ไม่สมดุล” อีกประการหนึ่งคือ ความทุ่มเทของบุคลากรของคณะฯ กับผลลัพธ์ที่กลับมา พบว่าผลลัพธ์ที่ได้ไม่เป็นที่น่าพอใจ ดังนั้นคณะฯ จึงพยายามค้นหาและพัฒนาแนวทางการทำงานในการผลิตบัณฑิตที่มีศักยภาพต่อไป

สำหรับวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลจากการคิดวิเคราะห์และค้นหาแนวทางในการพัฒนาแนวทางการทำงานในอนาคตเพื่อเพิ่มศักยภาพบัณฑิตของคณะฯ พบว่า ลักษณะ “ร่วมด้วยช่วยกัน” น่าจะเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานของบุคลากรของคณะฯ โดยรวมด้วยช่วยกันใน 3 หัวข้อ คือ 1) ร่วมกันปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อการจัดการเรียนการสอน 2) ร่วมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนในการจัดทำหลักสูตรและประมวลการสอนรายวิชา และ 3) ร่วมเสริมสร้างศักยภาพในการเรียนการสอนภาคปฏิบัติให้เพิ่มมากขึ้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

การพัฒนาการทำงานแบบร่วมด้วยช่วยกันในด้าน “ร่วมกันปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อการจัดการเรียนการสอน” โดยทัศนคติเป็นสิ่งเชื่อมบุคคลกับสิ่งแวดล้อม มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในการทำงาน ผลการวิจัยในวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ในการประเมินสถานการณ์การทำงานในปัจจุบันของคณะฯ พบว่าทัศนคติของบุคลากรมีทั้งทัศนคติที่ดีและทัศนคติที่ไม่ดี ซึ่งทัศนคติที่ไม่ดีจะส่งผลให้บุคคลนั้นไม่ต้องการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองหรือปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่เต็มศักยภาพ ดังนั้นแนวทางการพัฒนาการทำงานของคณะฯ ในอนาคตเพื่อการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพควรเริ่มต้นที่การร่วมกันปลูกฝังทัศนคติที่ดี โดยเฉพาะทัศนคติที่ดีต่อการจัดการเรียนการสอน สำหรับความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ในการปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อการเรียนการสอนมีทิศทางเดียวกันดังนี้

ก) การร่วมกันปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อการจัดการเรียนการสอนให้แก่ นิสิต ควรเริ่มตั้งแต่ นิสิตก้าวเข้ามาสู่คณะฯ โดยจัดให้มีการ

ต้อนรับและปฐมนิเทศจากอาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ นิสิตรุ่นพี่ และศิษย์เก่า มีการให้ข้อมูลที่สนับสนุนการเรียนรู้ออนไลน์ รวมถึงระบบอาจารย์ประจำชั้นและระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ทั้งนี้จากผลการศึกษาดาวฤกษ์สงฆ์ข้อที่ 1 ในการประเมิน สถานการณ์การทำงานในปัจจุบันของคณะฯ พบว่า นิสิตเกิดความ ท้อถอยเมื่อผลของกิจกรรมและ/หรือการเรียนตกต่ำลง ดังนั้นการ สร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษาหรืออาจารย์ประจำชั้นที่เข้มแข็งจะ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่นิสิต เพราะอาจารย์จะช่วยนิสิตตั้งแต่การ วางแผนการศึกษา การแนะนำวิธีการเรียน การแบ่งเวลา และ ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการเรียนการสอน ทำให้นิสิตมี ทักษะที่ดี ซึ่งยืนยันได้จากการทำกลุ่มในผู้ให้ข้อมูลที่เป็นนิสิต เช่น

“อาจารย์ที่ปรึกษาของหนูจะสนิทกับพวกหนูมากคะ เรามีปัญหา อะไร อาจารย์จะช่วยตลอด อย่างตอนเทอมหนึ่ง หนูติด (เกรด) E ตัวหนึ่งคะ เพราะอ่านหนังสือไม่ทัน ร้องไห้ไม่กล้าบอกที่บ้าน พอ อาจารย์รู้ก็มาหาที่ห้องคะ ให้กำลังใจ และบอกให้หนูมาวางแผนกับ อาจารย์คะว่าจะทำยังไงต่อไป หนูเลยเรียนมาจนเกือบจบแล้ว... จะ บอกว่าอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นไอดอลก็ว่าได้คะ”

ข) การร่วมกันปลูกฝังทัศนคติที่ดีให้แก่บุคลากรของคณะฯ คือ การสร้างวัฒนธรรมการกล่าวทักทายเมื่อพบหน้ากันครั้งแรกของ วัน โดยผู้น้อยแสดงความเคารพด้วยการยกมือไหว้ ซึ่งวัฒนธรรม นี้ทำให้ผู้ที่กระทำเกิดทัศนคติที่ดีต่อกัน ผู้ใหญ่เกิดทัศนคติที่ดี เกิด ความเอื้อเอ็นดูต่อผู้น้อย

ค) การร่วมกันปลูกฝังทัศนคติที่ดีให้แก่อาจารย์หรือบุคลากรที่ เพิ่งเริ่มปฏิบัติงานในคณะฯ ควรมีการต้อนรับโดยป้ายต้อนรับ บริเวณโถงชั้นล่าง หัวหน้าสาขาวิชา/หัวหน้างานแนะนำอาจารย์ หรือบุคลากรใหม่กับบุคลากรทุกคนในคณะฯ เพื่อไม่ให้อารมณ์เป็น คนแปลกหน้าต่อกัน แนะนำข้อมูลที่สำคัญของคณะฯ และการ สร้างระบบพี่เลี้ยง โดยมอบหมายผู้ที่มีประสบการณ์เป็นพี่เลี้ยง คอยให้คำแนะนำในเรื่องงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียน การสอน เพื่อให้อาจารย์หรือบุคลากรใหม่สามารถปรับตัวได้เร็วขึ้น และมีทัศนคติที่ดีต่อคณะฯ และการจัดการเรียนการสอน

ง) การร่วมกันปลูกฝังทัศนคติที่ดีในการจัดการเรียนการสอน ให้แก่อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยการ จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และจัดกิจกรรมสังสรรค์ อย่างน้อยปีละครั้งเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน นอกจากนี้ ควรมีการให้ข้อมูลการจัดการเรียนที่ทันสมัยแก่อาจารย์อย่าง สม่าเสมอ

สำหรับผู้ที่ให้ข้อมูลที่เป็นนิสิตทุกคน ได้เสนอข้อมูลจาก ประสบการณ์ตรงจากที่นิสิตเคยไปสอบในสถาบันการศึกษาหลาย แห่ง แต่เมื่อมาที่คณะพยาบาลศาสตร์ มศว นิสิตรู้สึกดีกับคณะฯ รู้สึกประทับใจตั้งแต่ก้าวเข้ามาในตึกคณะฯ เพราะสะอาด มองเห็น ทั่วตึก ทำให้ไม่รู้สึกอึดอัด ดังนั้นนิสิตเสนอว่าควรคงทั้งความ สะอาดและลักษณะของตึกไว้ เพราะความรู้สึกประทับใจตั้งแต่แรก ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีได้ง่าย นอกจากนี้นิสิตเสนอการร่วมกันสร้าง

ทัศนคติที่ดีแก่นิสิตใหม่โดยผ่านระบบสายรหัส เพื่อให้สายรหัสรุ่น พี่ตั้งแต่ปี 2 ถึงปี 4 มีส่วนร่วมในการดูแลและปลูกฝังทัศนคติที่ดี แก่นิสิตใหม่ดังตัวอย่างการให้ข้อมูลของนิสิตกลุ่มหนึ่งว่า “เข้ามา ตอนแรก ไม่เกร็งเลยคะ เพราะมีพี่รหัสโทรไปหาตั้งแต่สอบติด พี่ น่ารักมาก คอยต้อนรับตั้งแต่หน้าตึก พอเริ่มเรียนมีปัญหา พี่ปี 2 ตอบไม่ได้ก็ไปถามป้ารหัสให้คะ รู้สึกดีมาก ๆ คะ” อย่างไรก็ตาม นิสิตชั้นปีที่ 1 เสนอเพิ่มเติมว่า การจัดกิจกรรมที่มีหลายกิจกรรม ตั้งแต่ภาคการศึกษาต้นของชั้นปีที่ 1 และการมีกฎระเบียบหลาย ข้อที่แตกต่างจากคณะอื่น ทำให้นิสิตรู้สึกแปลกแยก อ่อนล้าและ รู้สึกไม่ดีทั้งกับคณะฯ และรุ่นพี่ ส่งผลให้ทัศนคติต่อการเรียน พยาบาลไม่ดี จึงเสนอให้ปรับลดกิจกรรม และเพิ่มความยืดหยุ่น ของระเบียบบางอย่าง ดังข้อมูลจากการทำกลุ่มดังนี้

“ตอนเข้าค่ายอัตลักษณ์ พวกหนู นิสิตพยาบาลต้องตื่นตี 3 ไม่เกิน ตี 3 ครึ่ง เพราะพี่บอกว่าอยากให้น้องทุกคนมารวมกันก่อนคณะ อื่น อยากให้น้องได้กินข้าว ในขณะที่นิตตคณะอื่นมา 8 โมง ก็ได้ กินข้าวเหมือนกัน แต่เราต้องมารอดตั้งแต่ตี 5 ไม่เข้าใจว่าทำไม ทำไม ... รู้สึกว่าตัวเองคิดผิดที่มาเข้าที่นี่”

“ไม่มีเวลาอ่านหนังสือเลย ซ้อมกิจกรรมทุกวันตั้งแต่เช้าถึงมืด บางครั้งก็ตี 1 ตี 2 ถ้ามีเรียนพี่ก็นัดตั้งแต่เรียนเสร็จ ... เทอมนี้ (ภาคการศึกษาที่ 2) คณะอื่นเค้าสบายสบายแล้ว แต่ของพยาบาล พี่ให้ตื่นเข้ามารวมกันก่อน 7 โมงครึ่ง มีการตรวจเครื่องแต่งกาย ตรวจกระเป๋าโปร่งเหมือนเด็ก ต้องเข้าแถว ชี้อวัยวะมาพร้อมกัน อยากบอกว่าอายมาก บางทีทำให้ไม่อยากมาเรียนเลย บางครั้งก็ ยอมเข้าห้องสาย”

สำหรับผู้ที่ให้ข้อมูลที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเสนอ แนวทางการร่วมสร้างทัศนคติที่ดีในการจัดการเรียนการสอนว่า ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ทุกคนมีน้ำใจ ช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน มีการให้กำลังใจในยามที่มีปัญหา บุคลากรทุกคนรู้จัก กันหมดทั้งคณะฯ ไปส่วนใดของคณะฯ ก็มีการทักทายกัน ควรมี การฝึกบุคลากรใหม่ให้เวลาในการเรียนรู้ภาระหนึ่งเพื่อให้เกิด ความผิดพลาดน้อยที่สุด นอกจากนี้ควรมีการกำหนดแนวทางการ ทำงานที่เกี่ยวข้องและทุกคนถือปฏิบัติ เช่น แนวทางการจัดพิมพ์ เอกสารต่าง ๆ การตรวจและวิเคราะห์ข้อสอบ เป็นต้น โดยเป็น แนวทางที่เกิดมาจากการมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นจาก บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันความขัดแย้งที่จะนำไปสู่ ทัศนคติที่ไม่ดี

การพัฒนาการทำงานแบบร่วมด้วยช่วยกันในด้าน “ร่วม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกกลุ่มในการจัดทำ หลักสูตรและประมวลการสอนรายวิชา” ผลการวิจัยจากผู้ให้ ข้อมูลซึ่งเป็นผู้บริหาร พบว่าในการจัดทำหรือปรับปรุงหลักสูตร ของคณะฯ จะทำในรูปแบบของคณะกรรมการที่ประกอบด้วย อาจารย์เป็นตัวแทนจากสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแต่งตั้งโดยคณบดี นอกจากนี้ ในการจัดการเรียนการสอนของคณะพยาบาลศาสตร์ นิสิตจะลงทะเบียนเรียนเป็นสาร์ปตามที่คณะฯ วางแผนให้ รวมถึง รายวิชาเลือกด้วย โดยนิตคิดว่าตนเองไม่มีส่วนร่วมในการจัด

สำหรับแต่ละอย่างใด ทั้งนี้เนื่องจากคณะฯ มีการเรียงลำดับของวิชาที่เป็นพื้นฐานไปจนถึงวิชาที่ซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งหากให้นิสิตซึ่งไม่มีประสบการณ์เลือกลงทะเบียนเอง นิสิตอาจเลือกลงทะเบียนเรียนในวิชาที่ยากก่อน ทำให้ผลการเรียนไม่ดีหรืออาจต้องเสียเวลาเรียนมากกว่า 4 ปี

สำหรับผลการวิจัยที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลที่เป็นอาจารย์ พบว่าผู้ให้ข้อมูลเกือบทั้งหมดไม่ทราบว่าหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตที่คณะฯ ใช้ในปัจจุบันประกอบด้วยจำนวนกี่หน่วยกิต และไม่มีความรู้เรื่องหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตเลย ซึ่งในความเป็นจริงแล้วผู้ให้ข้อมูลยอมรับว่า คณะฯ มีการจัดปฐมนิเทศนิสิตและอาจารย์ที่เพิ่งเข้ามาเป็นบุคลากรของคณะฯ เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว แต่เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลไม่คิดว่าเป็นเรื่องสำคัญ จึงไม่ได้ตั้งใจจดจำแต่ประการใด อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยยังพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดทำ มคอ. 3 รายละเอียดรายวิชา และ มคอ. 4 รายละเอียดประสบการณ์ภาคสนาม/ภาคปฏิบัติ เนื่องจากคณะฯ มีการจัดประชุมให้ความรู้ และมอบหมายให้จัดทำจริง ซึ่งผู้ให้ข้อมูลระบุว่า ในการจัดทำ มคอ. 3 และ มคอ. 4 นั้น เป็นการจัดทำตามตัวอย่าง ต่อมาคณะฯ เชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาวิพากษ์หลักสูตรฯ ทำให้มีการวิพากษ์ มคอ. 3 และ มคอ. 4 ของบางรายวิชา ทำให้ได้รับความรู้เพิ่มขึ้น สำหรับประมวลรายวิชาที่ใช้ปัจจุบัน มาจากอาจารย์หัวหน้าวิชาเป็นผู้รับผิดชอบจัดทำ จากนั้นนำเข้าพิจารณาในที่ประชุมสาขาวิชาและคณะกรรมการดำเนินงานหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ตามลำดับ สำหรับการจัดตารางสอน อาจารย์ไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง คณะฯ จะเป็นผู้ดำเนินการให้ ซึ่งพบว่ามีปัญหาเกิดขึ้นหลายประการ ได้แก่ บุคลากรไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักสูตร จึงมักเกิดความขัดแย้งในการจัดตารางสอน ส่งผลให้มีการปรับตารางสอนบ่อยครั้งก่อนการประกาศใช้อย่างเป็นทางการ และแม้ว่าประกาศใช้แล้ว ยังมีการปรับเปลี่ยนเกิดขึ้นเสมอ ซึ่งการปรับเปลี่ยนภายหลังนี้ อาจารย์ผู้สอนไม่แจ้งฝ่ายจัดการศึกษาของคณะฯ เนื่องจากไม่มีระเบียบปฏิบัติ จึงนัดหมายกับนิสิตโดยตรง โดยบางครั้งไม่ได้นัดหมายกับนิสิตที่เป็นหัวหน้าชั้นปี ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนของตารางเรียน ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างอาจารย์กับอาจารย์ อาจารย์กับนิสิต นิสิตกับนิสิตด้วยตนเอง หรือการปรับเปลี่ยนตารางเรียนบางครั้งทำให้นิสิตต้องเรียนตั้งแต่เช้า ก่อนเวลา 8.00 น. หรือจนเกินเวลา 18.00 น. นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ทั้งอาจารย์และนิสิตไม่ทราบเกณฑ์ในการรอพินิจของนิสิต ผลการวิจัยดังกล่าวจึงมีผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ

ในการนี้ ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นอาจารย์ได้เสนอแนะแนวทางในการทำงานของคณะฯ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสามารถผลิตบัณฑิตที่มีศักยภาพได้ ดังนี้ 1) จัดสัมมนาหลักสูตรอย่างจริงจังระหว่างผู้บริหาร อาจารย์ และตัวแทนของนิสิตแต่ละชั้นปี เพื่อทำความเข้าใจหลักสูตรทั้งในเรื่องจุดมุ่งหมาย โครงสร้าง และแนวทางดำเนินงาน รวมถึงการประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้ในปีการศึกษาที่ผ่านมา การกำหนดเป้าหมายและวางแผนใน

การเรียนการสอนในอนาคตร่วมกัน จากนั้นผู้รับผิดชอบนำเสนอผู้บริหารเพื่อกำหนดเป็นนโยบายของคณะฯ เพื่อจัดทำคู่มือแนวทางการใช้หลักสูตรของคณะฯ สำหรับประกาศใช้ก่อนจัดทำแผนการสอนต่อไป 2) จัดประชุมกลุ่มระหว่างอาจารย์และนิสิตเพื่อกำหนดเป้าหมายในการเรียนการสอนร่วมกันในการจัดทำประมวลการสอนรายวิชา การร่วมกันกำหนดวิธีการประเมินผลโดยนิสิตควรมีบทบาทในการนำเสนอกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น จำนวนรายงานในแต่ละรายวิชา เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ฝึกฝนมากที่สุด 3) ประชุมกลุ่มระหว่างผู้บริหาร อาจารย์ และนิสิตเพื่อกำหนดวิธีการประเมินผลที่ชัดเจนเป็นขั้นตอนและดำเนินการอย่างจริงจัง มีมาตรการประเมินผลที่ชัดเจน โดยเฉพาะหากบุคลากรไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ในการนี้ผลการวิจัยพบว่ารายวิชาภาคทฤษฎี คณะฯ มีการกำหนดเกณฑ์คะแนนที่ร้อยละ 60 เป็นเกณฑ์ในการสอบผ่าน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลทุกคนเห็นตรงกันว่าเหมาะสม อย่างไรก็ตาม คณะฯ ควรกำหนดวิธีการสอบแก้ตัว จำนวนครั้งของการสอบแก้ตัว เป็นลายลักษณ์อักษร และประกาศให้ทุกทราบและถือปฏิบัติ สำหรับรายวิชาปฏิบัติทางการพยาบาล คณะฯ มีการกำหนดเกณฑ์คะแนนที่ร้อยละ 65 เป็นเกณฑ์ในการสอบผ่าน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลทุกคนเห็นตรงกันว่าเหมาะสม โดยผู้รับผิดชอบควรนำเสนอผู้บริหารเพื่อจัดทำคู่มือแนวทางการประเมินผลของคณะฯ และท้ายที่สุด 4) ประชุมกลุ่มระหว่างหัวหน้ารายวิชา อาจารย์ นิสิต และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เกี่ยวข้อง ในการจัดตารางสอน ซึ่งควรจัดทำทั้งปี ทั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลให้เหตุผลว่า นิสิตเป็นผู้ได้รับผลกระทบโดยตรง จึงควรให้นิสิตเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นว่า ระยะเวลาเรียนนานกี่คาบในแต่ละวันจึงจะเหมาะสม และทั้งนี้ฝ่ายจัดการศึกษาควรมีระบบการจัดการเรื่องตารางสอน ว่าเมื่อกำหนดตารางสอนแล้วไม่ควรมีการเปลี่ยนแปลง หรือหากต้องการเปลี่ยนแปลง ต้องแจ้งโดยตรงที่ฝ่ายจัดการศึกษา ซึ่งประเด็นนี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการให้ความร่วมมือ

สำหรับผู้ให้ข้อมูลที่เป็นนิสิตให้ข้อมูลว่า มีนิสิตชั้นปีละ 2 คนไปร่วมประชุมสัมมนากับอาจารย์เรื่องหลักสูตร แต่ไม่เคยรู้รายละเอียดเกี่ยวกับหลักสูตร เพียงแต่อาจารย์ให้แสดงความเห็นบางเรื่อง นิสิตทั้งหมดไม่ทราบว่าตนต้องเรียนกี่หน่วยกิต จึงจะจบหลักสูตร บางคนให้ข้อมูลว่าไม่ทราบแม้แต่ตารางเรียนในแต่ละวัน เนื่องจากคิดว่าไม่ใช่เรื่องที่ต้องตัดสินใจ แต่ก็กับข้องใจบ้าง เวลาที่อาจารย์ปรับเปลี่ยนตารางสอนบ่อย ๆ แล้วกระทบต่อแผนการกลับบ้าน ในการนี้ ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นนิสิตจึงเสนอแนวทางในการร่วมกันส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนิสิตในการจัดทำหลักสูตรและประมวลการสอนรายวิชาว่า คณะฯ ควรให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร และให้นิสิตทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดตารางสอน นอกจากนี้ ควรให้นิสิตได้เรียนรู้และมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการจัดทำประมวลรายวิชาอย่างน้อยภาคการศึกษาละ 1 รายวิชา

สำหรับผู้ให้ข้อมูลที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้ข้อมูลว่า มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรในด้านการให้ข้อมูล

เกี่ยวกับคณะอื่นที่จัดการเรียนการสอนให้นิสิตพยาบาล และมีหน้าที่ในการจัดพิมพ์ ติดต่อประสานงาน และจัดทำสำรับเพื่อให้รองคณบดีฝ่ายวิชาการพิจารณา สำหรับการจัดทำประมวลรายวิชา ส่วนใหญ่อาจารย์หัวหน้าวิชาจะเป็นผู้รับผิดชอบจัดทำฝ่ายสนับสนุนวิชาการมีหน้าที่ในการเก็บรวบรวมเข้าแฟ้มคณะฯ และจัดพิมพ์สำหรับนิสิตเท่านั้น ในการนี้ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจึงเสนอแนะว่า บุคลากรทุกฝ่ายควรมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรเพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และเพื่อให้มีการวางแผนในการจัดการเรียนการสอนตลอดหลักสูตรที่เป็นไปตามความต้องการของทุกฝ่าย สำหรับการจัดทำประมวลรายวิชา ควรให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีส่วนร่วม เพื่อให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับตารางเวลาโดยเฉพาะกรณีที่ต้องขัดแย้งชั่วโมงสอนจากวันหยุดพิเศษทางราชการ ทั้งนี้เพื่อป้องกันการซ้ำซ้อนกับรายวิชาอื่น

สำหรับการพัฒนาการทำงานแบบร่วมด้วยช่วยกันในด้าน “ร่วมเสริมสร้างศักยภาพในการเรียนการสอนภาคปฏิบัติให้เพิ่มมากขึ้น” นั้น ผู้ให้ข้อมูลทุกคนมีความเห็นตรงกันว่า อาจารย์ที่ขึ้นปฏิบัติงานดูแลนิสิตบนหอผู้ป่วยเป็นกำลังสำคัญที่สุดในการผลิตบัณฑิตให้ประสบความสำเร็จ โดยผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระบุว่า ปัจจุบันอาจารย์ของคณะฯ ทุกคนจบการศึกษาระดับปริญญาโทเป็นอย่างน้อย โดยทุกคนมีประสบการณ์ในการเป็นพยาบาลวิชาชีพหรืออาจารย์พยาบาลมาแล้วอย่างน้อย 2 ปี อย่างไรก็ตาม คณะฯ ไม่ได้ระบุจำนวนปีของประสบการณ์เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกอาจารย์ ทำให้คณะฯ มีอาจารย์ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 2 ปี จนถึงมากกว่า 30 ปี นอกจากนี้ แหล่งฝึกของคณะฯ มีหลายแห่ง แต่ละแห่งมีสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน บางครั้งมีแนวปฏิบัติการพยาบาลที่ต่างกัน ทำให้อาจารย์ต้องปรับตัวมาก สำหรับอาจารย์ที่มีประสบการณ์มากส่วนใหญ่สามารถยืดหยุ่นในเรื่องการปฏิบัติงานพยาบาลได้มาก อันเนื่องมาจากความเชี่ยวชาญที่สั่งสมมา

นอกจากนี้จากการทำกลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นนิสิตระบุว่า ประสบการณ์บนหอผู้ป่วยของอาจารย์มีความสำคัญ เพราะทำให้นิสิตเกิดความอบอุ่นใจ มีแบบอย่างที่ดีให้ปฏิบัติตาม ในขณะที่เดียวกันแพทย์และพยาบาลบนหอผู้ป่วยเกิดความไว้วางใจทำให้นิสิตได้ทำหัตถการหลากหลาย เนื่องจากพยาบาลวางใจว่าอาจารย์สามารถดูแลนิสิตและสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ แต่หากคณะฯ จัดให้อาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อยมาดูแลนิสิตบนหอผู้ป่วย นิสิตแทบไม่ได้ทำหัตถการที่แปลกใหม่เลย เนื่องจากต้องรอพยาบาลมาดูแลร่วมกับอาจารย์ นอกจากนี้ นิสิตยังให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า ในกรณีที่อาจารย์มีประสบการณ์น้อย อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่ไว้วางใจให้นิสิตทำหัตถการด้วยตนเอง นิสิตทำได้เพียงสังเกตการณ์จากที่อาจารย์หรือพยาบาลทำเท่านั้น ซึ่งนิสิตระบุว่า เป็นการเสียโอกาสในการเรียนรู้ เนื่องจากการขึ้นฝึกปฏิบัติได้ดูแลผู้ป่วยจริงและได้ลงมือทำหัตถการกับผู้ป่วยจริง ทำให้นิสิตได้

เรียนรู้และสร้างความเข้าใจต่อยอดจากการเรียนทฤษฎีในห้องบรรยาย หรือการฝึกปฏิบัติกับหุ่น ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์

“พวกหนูสังเกตว่าถ้าอาจารย์ที่เป็นพยาบาลมานาน พี่ๆ เค้าจะเกรงใจ และจะให้ทำงานเยอะมาก จะคอยมาถามอาจารย์ตลอดเลยว่าในห้องทำโน่นนี่นั่นมี พี่ๆ เค้าเคยบอกว่าถ้าอาจารย์คนนี้ขึ้นแล้ว เค้าสบายเลยปล่อยได้ เพราะอาจารย์เก่ง บางครั้งอาจารย์ติดธุระหรือดูเพื่อนอยู่ อาจารย์ก็ขอให้พี่ๆ ช่วยดูให้ พี่ๆ เค้าก็เต็มใจและสอนให้อย่างดี ... เพื่อนเคยมาเล่าว่าขึ้นกับอาจารย์ใหม่ ๆ พออยู่บนวอร์ด เวลาหัดถการ อาจารย์ก็บอกพวกเรอดูไปก่อน เพราะอาจารย์ไม่ไว้วางใจให้เธอทำเอง พี่ๆ ก็ทำหมด บางทีพี่ๆ ก็พูดลอยๆ ว่า ขึ้นมาทำไมก็ไม่รู้ไม่เห็นทำอะไรซักอย่าง... หนูว่าถ้าเลือกได้ขอขึ้นกับอาจารย์ที่อาวุโสดีกว่า ทั้งที่บางทีอาจารย์ดูมากแต่อาจารย์สอนตลอด ไม่ยอมให้เรา นั่งเลย อาจารย์บอกทุกเวลามีค่า จริง ๆ ขึ้นกับอาจารย์ใหม่ก็ได้นะ แต่หนูอยากให้มีอาจารย์เก่ามาดูแลด้วยค่ะ”

สำหรับข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลที่เป็นอาจารย์พบว่า คณะฯ มีนโยบายให้ทุกหอผู้ป่วยที่มีนิสิตขึ้นต้องมีอาจารย์ที่สามารถดูแลนิสิตเต็มเวลาเสมอ โดยอาจเป็นอาจารย์ประจำของคณะฯ หรืออาจารย์พิเศษสอนภาคปฏิบัติก็ได้ ทั้งนี้อาจารย์พิเศษสอนภาคปฏิบัติทุกคนต้องผ่านการอบรมการเรียนการสอนในหลักสูตรที่สภากาชาดรับรองแล้ว แต่เนื่องจากการขาดแคลนทั้งอาจารย์และพยาบาล ทำให้อาจารย์ผู้ดูแลนิสิตในภาคปฏิบัติต้องทำงานหนักมาก แม้บางครั้งจะมีปัญหาสุขภาพก็ไม่สามารถลาป่วยได้ เนื่องจากไม่สามารถหาผู้ที่จะมาดูแลนิสิตได้แทน นอกจากนี้ มีผู้ให้ข้อมูลตั้งข้อสังเกตว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์มากมักเป็นผู้บริหาร ทำให้มีภาระงานในเรื่องการบริหารมากขึ้น ภาระงานสอนที่มีนั้น มักเป็นการสอนในห้องบรรยาย การสอนบนหอผู้ป่วยน้อยลง หรือบางครั้งมีการกำหนดในตารางปฏิบัติแต่อาจารย์ติดประชุมกระทั่งหันหน้าทำให้ไม่สามารถดูแลนิสิตบนหอผู้ป่วยได้ ต้องจัดสรรอาจารย์คนอื่นดูแลนิสิตแทน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลให้ความเห็นว่า มีผลกระทบต่อการศึกษาและพัฒนาศักยภาพในด้านทักษะปฏิบัติของนิสิต

ในการนี้ ผลการวิจัยจากผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้บริหารเสนอแนวทางในการร่วมเสริมสร้างศักยภาพในการเรียนการสอนภาคปฏิบัติว่า สำหรับอาจารย์ควรมีการฝึกประสบการณ์ภาคปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ดังนั้นคณะฯ ควรกำหนดให้อาจารย์ขึ้นฝึกภาคปฏิบัติทุกภาคการศึกษา ในกรณีที่อาจารย์ต้องการฝึกภาคปฏิบัติเพิ่มเติมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของตนเอง คณะฯ ควรเป็นสื่อกลางในการประสานขอร่วมมือจากสถานพยาบาลที่อาจารย์ต้องการ ในกรณีที่นิสิตจำเป็นต้องเสริมสร้างศักยภาพประสบการณ์ภาคปฏิบัติ คณะฯ ควรเป็นสื่อกลางในการประสานขอร่วมมือจากสถานพยาบาลรวมถึงจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าตอบแทนพยาบาลผู้ดูแลนิสิตด้วย

สำหรับผู้ให้ข้อมูลที่เป็นอาจารย์ ได้เสนอแนวทางการร่วมกันเสริมสร้างศักยภาพในการเรียนการสอนภาคปฏิบัติให้เพิ่มขึ้นนั้น

สามารถกระทำได้นี้ 1) คณะฯ ควรจัดสรรอาจารย์ที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี ดูแลนิสิตบนหอผู้ป่วย อย่างน้อยให้นิสิตทุกคนได้เรียนรู้จากอาจารย์ที่มีประสบการณ์มากคนละครั้ง ซึ่งการที่คณะฯ กำหนดภาระงานสอนให้อาจารย์ที่เป็นผู้บริหารน้อยลง เป็นเรื่องที่เหมาะสม แต่คณะฯ ควรจัดสรรภาระงานสอนที่น้อยลงนั้นเป็นการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยมากกว่าการสอนทฤษฎี เพื่อให้การเรียนการสอนประสบความสำเร็จมากขึ้น เนื่องจากอาจารย์ที่มีประสบการณ์มากสามารถถ่ายทอดและเชื่อมโยงทฤษฎีกับปฏิบัติเข้าด้วยกันได้ 2) ในกรณีที่อาจารย์มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี หรือเป็นอาจารย์ที่มีประสบการณ์แต่เพิ่งเริ่มเป็นอาจารย์ของคณะฯ น้อยกว่า 1 ปี คณะฯ ควรมีข้อกำหนดให้อาจารย์ขึ้นปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยต่าง ๆ ในฐานะพยาบาลวิชาชีพ อย่างน้อย 6 เดือน เพื่อทบทวนความรู้ ทักษะ ตลอดจนสร้างความคุ้นเคยกับบรรยากาศผู้ป่วย และสร้างสัมพันธภาพกับเจ้าหน้าที่บนหอผู้ป่วย และกำหนดให้ปฏิบัติงานกับอาจารย์ที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี ในฐานะอาจารย์พยาบาลอีกอย่างน้อย 1 - 2 ภาคการศึกษา ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้บทบาทของอาจารย์บนหอผู้ป่วย เรียนรู้เทคนิคการถ่ายทอดความรู้จากอาจารย์ที่อาวุโสกว่า ทั้งนี้ตลอดระยะเวลาของการปฏิบัติงาน คณะฯ ควรคิดภาระงานและประเมินผลให้อาจารย์ตามระเบียบ 3) คณะฯ ควรมอบหมายให้ฝ่ายจัดการศึกษาเป็นผู้ดูแล จัดสรรอาจารย์ที่ไม่ติดภารกิจ และ/หรือภาระงานต่ำกว่าเกณฑ์ขึ้นดูแลนิสิตบนหอผู้ป่วย ไม่ควรให้เป็นภาระแก่หัวหน้าวิชาหรือสาขาวิชา อย่างไรก็ตาม คณะฯ ควรทำความเข้าใจและข้อตกลงกับอาจารย์ของคณะฯ ก่อนการเปลี่ยนแปลงใด ๆ และ 4) ในระหว่างการฝึกปฏิบัติงานของอาจารย์ เพื่อให้อาจารย์สามารถพัฒนาศักยภาพในการเรียนการสอนภาคปฏิบัติได้อย่างเต็มที่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการควรดูแลในเรื่องเอกสารหรือหนังสือต่าง ๆ ที่อาจส่งถึงอาจารย์ ควรมีการติดต่อออกกล่าวเพื่อให้อาจารย์รับทราบและตัดสินใจในการดำเนินการ เนื่องจากอาจารย์ส่วนใหญ่ฝึกปฏิบัติในสถานพยาบาลที่ห่างไกลจากคณะฯ อาจทำให้ขาดโอกาสในการดูแลเอกสารหรือหนังสือสำคัญที่ส่งมาถึงในเวลาอันได้

สำหรับผู้ให้ข้อมูลที่เป็นนิสิต เสนอแนวทางในการร่วมสร้างเสริมศักยภาพศักยภาพในการเรียนการสอนภาคปฏิบัติว่า ในการเตรียมตัวก่อนขึ้นฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วย นิสิตต้องการให้มีการฝึกในห้องสาธิตทางการพยาบาลก่อนทุกภาคการศึกษา เพื่อทบทวนและเสริมความมั่นใจ โดยต้องการให้เป็นกลุ่มเล็กประมาณไม่เกิน 8 คน ทำให้นิสิตทุกคนสามารถฝึกฝนและถามอาจารย์ได้อย่างใกล้ชิด

สำหรับผู้ให้ข้อมูลที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้เสนอแนวทางในการร่วมสร้างเสริมศักยภาพศักยภาพในการเรียนการสอนภาคปฏิบัติว่า ให้มีการกำหนดแนวปฏิบัติร่วมกันในการขอใช้ห้องสาธิตทางการพยาบาล กรณีที่อาจารย์ต้องการให้อาจารย์ใหม่หรือนิสิตฝึกประสบการณ์เพิ่มเติม เพื่อให้ผู้ใช้ห้องสาธิตทางการพยาบาลได้รับความสะดวก

โดยสรุป ผลการวิจัยซึ่งมาจากการคิดวิเคราะห์ร่วมกันของผู้ให้ข้อมูลทั้งที่เป็นผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตทั้ง 4 ชั้นปี พบว่า สถานการณ์การทำงานเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีศักยภาพในปัจจุบันมีจุดอ่อนที่ควรแก้ไข คณะฯ จึงควรมีการพัฒนาแนวทางการทำงาน โดยผลการวิจัยพบว่าสถานการณ์การทำงานในปัจจุบันของคณะฯ มีลักษณะ "ไม่สมดุล" ประกอบด้วย 2 มุมมอง คือ 1) ความไม่สมดุลระหว่างความคาดหวังกับความเป็นจริง และ 2) ความไม่สมดุลระหว่างความทุ่มเทกับผลลัพธ์ที่กลับมา สำหรับการพัฒนาแนวทางการทำงานในอนาคตเพื่อเพิ่มศักยภาพบัณฑิตของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒนั้น มีหัวข้อที่เกี่ยวข้อง 3 ประการ คือ 1) ร่วมปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อการเรียนการสอน 2) ร่วมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนในการจัดทำหลักสูตรและประมวลการสอนรายวิชา และ 3) ร่วมเสริมสร้างศักยภาพในการเรียนการสอนภาคปฏิบัติให้เพิ่มมากขึ้น โดยทั้ง 3 ประการนี้อยู่ภายใต้แนวทางการทำงานในลักษณะ "ร่วมด้วยช่วยกัน"

## อภิปรายและสรุปผลการศึกษา

จากผลการวิจัยในเรื่องความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลที่ตรงกันในเรื่องสถานการณ์การทำงานในการผลิตบัณฑิตของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในปัจจุบัน พบว่าอยู่ในสถานการณ์ที่ต้องปรับปรุงการทำงาน หากวัดความสำเร็จในการทำงานหรือการผลิตบัณฑิตของคณะฯ จากผลการประเมินความพึงพอใจในสมรรถนะของบัณฑิตด้านการบริหารและการเป็นผู้นำ จากผู้ใช้บัณฑิต ผลการรับรองสถาบันการศึกษาพยาบาลจากสภาการพยาบาล จำนวนบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ และร้อยละของการสอบผ่านในครั้งแรกของการขอขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์จากสภาการพยาบาลของบัณฑิตของคณะฯ ที่น้อยกว่าเป้าหมายแล้ว อาจอธิบายความคิดเห็นนี้ได้ว่า เนื่องจากคณะฯ มีความมุ่งมั่นในการผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีศักยภาพหรือสมรรถนะทั้งในเรื่องความรู้ คุณธรรมจริยธรรม ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมถึงความสามารถในการบริหารและการเป็นผู้นำสู่สังคม ดังนั้นเมื่อผลการประเมินความพึงพอใจในสมรรถนะของบัณฑิตด้านการบริหารและการเป็นผู้นำจากผู้ใช้บัณฑิตอยู่ในระดับปานกลางมาตลอด จึงเป็นตัวบ่งบอกว่าการควบคุมคุณภาพในกระบวนการผลิตบัณฑิตของคณะฯ มีจุดอ่อนที่ต้องได้รับการแก้ไข

นอกจากนี้ การควบคุมคุณภาพในกระบวนการผลิตบัณฑิตของคณะฯ ยังอยู่ภายใต้การรับรองสถาบันการศึกษาจากสภาการพยาบาลอีกด้วย ซึ่งสภาการพยาบาลให้ความสำคัญกับจำนวนบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ และร้อยละของการสอบผ่านในครั้งแรกของการขอขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์จากสภาการพยาบาลของบัณฑิตของ

คณะฯ โดยจัดให้ปัจจัยทั้ง 2 ประการ เป็นตัวบังคับหลักที่มีค่าน้ำหนักคะแนนสูงมากในการรับรองสถาบันการศึกษาพยาบาล<sup>7</sup> ดังนั้น จึงไม่แปลกใจเลยหากบุคลากรของคณะฯ ทุกคนเห็นตรงกันว่า คณะฯ ต้องมีการพัฒนาแนวทางการทำงานที่จะปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตบัณฑิตทั้งนี้เพื่อผลิตบัณฑิตพยาบาลของคณะฯ ให้มีคุณภาพและเป็นที่ต้องการของสังคมต่อไป

ผลการศึกษาศาสนาการณการทำงานในปัจจุบันของคณะฯ พบว่าลักษณะการทำงานของคณะฯ ในปัจจุบันมีลักษณะ “ไม่สมดุล” เนื่องจากผลลัพธ์ที่ได้มาไม่เป็นไปตามที่คณะฯ คาดหวังหรือตั้งเป้าหมายไว้ ทั้งที่คณะฯ ได้ทุ่มเททั้งทรัพยากรบุคคล เวลา รวมทั้งงบประมาณในการผลิตเพื่อให้ได้บัณฑิตที่มีศักยภาพ แต่ผลการสอบขอขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตฯ ใน 2 ปีการศึกษาที่ผ่านมาน้อยลงเรื่อย ๆ ซึ่งการที่ผลการวิจัยออกมาในลักษณะ “ไม่สมดุล” เช่นนี้ อาจอธิบายได้ว่า เนื่องจากคณะฯ วัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนการสอนจากผลการสอบขอขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตฯ ทำให้รู้สึกว้าวุ่นที่ทุ่มเทกับผลลัพธ์ที่ได้ไม่สมดุลกัน ซึ่งในความเป็นจริงแล้วบัณฑิตของคณะฯ เป็นที่ยอมรับว่า มีสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถในการทำงานกับบุคคลอื่น และมีคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งวัดได้จากระดับความพึงพอใจในภาพรวมของผู้ใช้บัณฑิตที่อยู่ในระดับมากที่สุดเสมอ<sup>8-10, 17</sup> นอกจากนี้ หากวัดความสำเร็จในการผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพจากอัตราการจ้างงาน พบว่าบัณฑิตจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีอัตราการจ้างงานที่คิดเป็นร้อยละ 100 ในบัณฑิตทุกรุ่น รวมทั้งนิสิตชั้นปีที่ 4 ในปัจจุบัน ที่มีสถานพยาบาลมาจองตัวเพื่อให้งานแล้วเกือบร้อยเปอร์เซ็นต์ ทั้งนี้ ในส่วนที่ยังไม่มีการจองตัวคือ นิสิตที่ยังไม่ตัดสินใจว่าจะทำงานที่ใดเท่านั้น

ในส่วนของผลการศึกษาที่พบว่า คณะฯ มีความคาดหวังต่อนิสิตพยาบาลที่จะก้าวไปสู่การเป็นบัณฑิตในอนาคต ส่งผลให้เกิดระบบระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ ทั้งผู้บริหารที่ต้องติดตามความสำเร็จในการดำเนินงาน ทั้งอาจารย์ที่ต้องดำเนินการให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ คือ บัณฑิตพยาบาลที่มีศักยภาพ ซึ่งประเมินได้จากผลการเรียนของนิสิตที่ผ่านมาในแต่ละชั้นปี ผลการประเมินความพึงพอใจจากนายจ้างหรือผู้ใช้บัณฑิต รวมถึงการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่ต้องทำงานให้ถูกต้อง ตรงเวลา ซึ่งในการคาดหวังที่เกิดขึ้นนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา<sup>18</sup> ที่กล่าวว่า นักศึกษาพยาบาลต้องเผชิญกับความคาดหวังของผู้ปกครองและสังคม รวมทั้งความคาดหวังของอาจารย์ที่มีต่อความรู้ความสามารถของนิสิตนักศึกษา ทั้งนี้ อาจอธิบายได้ว่า วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ทำงานเกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์ ต้องสัมผัสเสี่ยงกับอันตรายซึ่งอาจเกิดได้กับชีวิตได้ตลอดเวลา ทั้งการทำงานไม่เป็นเวลา และการถูกฟ้องร้อง เป็นต้น ดังนั้นหากนิสิตและบัณฑิตพยาบาลเป็นผู้ไม่มีระเบียบวินัย ยืนอยู่บนความประมาท ย่อมส่งผลเสียทั้งกับตัวของนิสิต บัณฑิตและผู้ที่เกี่ยวข้อง

ของได้ ดังนั้นคณะฯ จึงมีความคาดหวังต่อนิสิตและบัณฑิตพยาบาลในระดับที่สูงกว่าวิชาชีพอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับชีวิต

ผลการวิจัยเรื่องความไม่สมดุลของความทุ่มเทกับผลลัพธ์ที่กลับมาในกรณีของการทุ่มเทของคณะฯ ที่มีให้กับอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการน่าจะเรียกได้ว่าเกือบสมดุล ทั้งนี้วัดได้จากผลการวิจัยที่พบว่า ทั้งผู้บริหาร อาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความทุ่มเทให้กับการพัฒนาตนเองและการผลิตบัณฑิต แต่ในส่วนของผู้บริหาร อาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทุ่มเทเพื่อผลิตบัณฑิตนั้น อยู่ในลักษณะไม่สมดุล อาจอธิบายได้ว่า นิสิตพยาบาลต้องมีการปรับตัวทุกปี ตั้งแต่ชั้นปี 1 จนถึงชั้นปี 4 หรือแม้เมื่อสำเร็จเป็นบัณฑิตก็ตาม ทั้งนี้เนื่องจากมีประสบการณ์ รวมถึงสิ่งแวดล้อมของแหล่งฝึกที่เปลี่ยนแปลงเกือบตลอด ดังนั้นจึงเป็นไปได้ที่นิสิตจะเหนื่อยล้า และแสดงออกมาในลักษณะที่เบื่อหน่าย และปล่อยทุกอย่างตามแต่โชคชะตา อีกทั้งสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ นิสิตไม่ตระหนักถึงความสำคัญว่า หากผลการสอบขอขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตฯ จากสภาการพยาบาล ไม่ผ่านนั้นอาจมีผลต่อการทำงานในอนาคต เนื่องจากการที่มีผู้จ้างงานที่ยินยอมจ้างงานและผ่อนปรนให้บัณฑิตมีเวลาในการสอบขึ้นทะเบียนฯ จึงทำให้นิสิตชั้นปีที่ 4 ที่ใกล้สำเร็จเป็นบัณฑิตประมาณ และขาดความตั้งใจที่จะสอบให้ผ่านทุกวิชาตั้งแต่การสอบขอขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตฯ จากสภาการพยาบาลตั้งแต่ครั้งแรก

ในส่วนของผลวิจัยในเรื่องการพัฒนาแนวทางการทำงานในอนาคตของคณะฯ นั้น ตามที่ผลการวิจัยพบว่าทัศนคติมีผลต่อการพัฒนาแนวทางการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นนั้น อาจอธิบายได้ว่า ทัศนคติ หรือความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเป็นความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีก็ได้<sup>19</sup> ทั้งนี้ขึ้นกับประสบการณ์ ความรู้ ความเข้าใจและสิ่งแวดล้อมที่บุคคลนั้นประสบ โดยทัศนคติจะถูกแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรม ดังนั้นหากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีทัศนคติที่ดีต่อการจัดการเรียนการสอน ย่อมมีความตั้งใจในการทำงาน ทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลให้เกิดการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์อย่างเต็มกำลัง นอกจากนี้ การจัดการเรียนการสอนจะสมบูรณ์มากขึ้น หากอาจารย์มีทัศนคติที่ดีต่อการจัดการเรียนการสอน ต่อนิสิต ต่อการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เช่น ห้องเรียนและอุปกรณ์ประกอบการสอนมีความพร้อมในการใช้งาน ย่อมส่งผลให้อาจารย์ตั้งใจในการเตรียมการสอนมากขึ้น ในขณะเดียวกัน หากนิสิตมีทัศนคติที่ดีต่อคณะฯ ต่อหลักสูตรที่เรียน ต่ออาจารย์ผู้สอน ต่อสิ่งแวดล้อมในห้องเรียน นิสิตย่อมตั้งใจเรียนมากขึ้น มีปฏิสัมพันธ์กับอาจารย์มากขึ้น บรรยากาศภายในห้องเรียนเช่นนี้ ย่อมส่งเสริมการเรียนรู้ของนิสิต ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาที่พบว่า การพัฒนาคุณภาพบัณฑิตนอกจากเกิดจากตัวของอาจารย์ผู้สอนแล้ว ยังเกิดจากทัศนคติและความคาดหวังของนักศึกษาต่อการเรียนในวิชาหรือหลักสูตรนั้น ๆ อีกด้วย<sup>15</sup>

สำหรับผลการวิจัยเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนในการจัดทำหลักสูตรและประมวลการสอนรายวิชา



ที่เสนอให้มีการจัดสัมมนาหลักสูตรอย่างจริงจังระหว่างบุคลากรทุกฝ่ายของคณะฯ เพื่อทำความเข้าใจหลักสูตรทั้งในเรื่องจุดมุ่งหมาย โครงสร้าง และแนวทางดำเนินงาน และเพื่อจัดทำคู่มือแนวทางการใช้หลักสูตรของคณะฯ สำหรับประกาศใช้ก่อนจัดทำแผนการสอนต่อไปนั้น อาจารย์บายได้ว่า หลักสูตรเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานการจัดการศึกษา เป็นสิ่งที่กำหนดแนวทางในการพัฒนาผู้เรียน โดยหลักสูตรมีความสัมพันธ์กับการสอน การจัดกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ต้องสอดคล้องกับเนื้อหาวิชาที่หลักสูตรกำหนด<sup>20</sup> ดังนั้นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรของคณะฯ จึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่ง ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายมีการดำเนินงานในแนวทางเดียวกัน และยังทำให้นิสิตทราบถึงวัตถุประสงค์ของหลักสูตร สิ่งที่คาดหวังจากการเรียน ช่วยให้นิสิตพัฒนาการเรียนของตนเอง สำหรับอาจารย์ ทำให้อาจารย์ผู้สอนทราบทิศทางในการสอน และการออกแบบการเรียนการสอนที่เหมาะสมต่อไป<sup>16</sup> ในกรณีที่ผลการวิจัยแสดงว่า นิสิตมีความรู้สึก ว่าตนเองไม่มีส่วนร่วมในการจัดสร้างวิชานั้น อาจารย์บายได้ว่า สาเหตุอาจเกิดจากการขาดการให้ข้อมูลแก่บุคลากรรวมถึงนิสิตว่าในการจัดการเรียนการสอนนั้น คณะฯ มีการจัดการประเมินผลการเรียนการสอนทุกรายวิชา มีการประเมินหลักสูตร ซึ่งคณะฯ ได้นำข้อมูลดังกล่าวมาเป็นพื้นฐานในการจัดการเรียนการสอนรวมถึงการจัดสร้างวิชาด้วย<sup>17</sup> เพียงแต่ยังขาดการประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายรับทราบ

สำหรับผลการวิจัยในการพัฒนาแนวทางการทำงานของคณะฯ ในอนาคต โดยการเสริมสร้างศักยภาพในการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ นั้น อาจารย์บายได้ว่าเป็นหัวใจของการผลิตบัณฑิตพยาบาล เนื่องจากหัวใจของวิชาชีพการพยาบาล คือ การปฏิบัติการพยาบาลบนคลินิก ดังนั้นหากสามารถทำให้การเรียนการสอนบนคลินิกเกิดประสิทธิภาพสูงสุด นิสิตย่อมสามารถประยุกต์ความรู้ทางทฤษฎีในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้เกิดความสำเร็จนี้ได้ คือ อาจารย์ที่มีประสบการณ์ตรง จากผลการวิจัยที่ระบุเรื่องความไว้วางใจที่เจ้าหน้าที่พยาบาลมีต่ออาจารย์ ความเกรงใจ สัมพันธภาพที่ดี และการหยิบยื่นโอกาสให้นิสิตได้ทำหัตถการ ล้วนแล้วแต่มาจากความมีประสบการณ์ของอาจารย์ ซึ่งตรงกับงานวิจัยที่ผ่านมา<sup>21</sup> ที่พบว่าประสบการณ์บนหอผู้ป่วยของอาจารย์ทำให้อาจารย์มีคำแนะนำในขณะให้การดูแลนักศึกษาในการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลบนหอผู้ป่วย ก่อให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้ ทำให้นักศึกษาสามารถเชื่อมโยงความรู้กับการปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ผ่านมา<sup>22</sup> ที่ระบุว่า ประสบการณ์ของอาจารย์ที่สอนวิชาที่มีการปฏิบัติร่วมด้วยควรมีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี จึงมีผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้นข้อเสนอแนะจากผู้ให้ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ที่เสนอว่าให้อาจารย์ใหม่ปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยก่อนการทำหน้าที่อาจารย์ผู้ดูแลนิสิตน่าจะช่วยให้ศักยภาพในการปฏิบัติงานของนิสิตบนหอผู้ป่วยดีขึ้น

สำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์นั้น เนื่องจากงานวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ข้อมูลที่ได้มาจากการคิดวิเคราะห์และค้นหาร่วมกันระหว่างบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการผลิตบัณฑิตทั้งผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการและนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ทำให้ทราบถึงสถานการณ์การทำงานในการผลิตบัณฑิตของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในปัจจุบัน และทำให้เกิดพัฒนาแนวทางการทำงานในอนาคตเพื่อเพิ่มศักยภาพบัณฑิตของคณะฯ ดังนั้นในด้านการบริหาร ผู้บริหารสามารถนำผลวิจัยมากำหนดนโยบายการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีแก่ผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการและนิสิต การจัดการเรียนการสอนที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย การพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ทั้งในด้านการเรียนการสอนและด้านการทำและเผยแพร่ งานวิจัยหรือผลงานวิชาการ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ทั้งนี้ควรเน้นในเรื่องของทักษะการสื่อสาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ในด้านการวิจัย เนื่องจากผลการวิจัยนี้คือแนวทางในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ ดังนั้นบุคลากรของคณะฯ สามารถทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำแนวทางดังกล่าวไปใช้ เช่น การประเมินสมรรถนะการบริหารและความเป็นผู้นำของนิสิตเมื่อจบในแต่ละปีการศึกษาและติดตามไปจนเป็นบัณฑิต เป็นต้น อย่างไรก็ตาม การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัด กล่าวคือ ผลวิจัยที่ได้เป็นแนวทางการทำงานที่หวังผลสำเร็จคือการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสู่สังคม ดังนั้นในการดำเนินการต้องใช้ระยะเวลาอันยาวนานกว่าจะเห็นผลลัพธ์ของแนวทางที่พัฒนาขึ้น ในขั้นตอนของการประเมินผลตามระเบียบวิธีวิจัยแบบมีส่วนร่วมจึงยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างสมบูรณ์ นอกจากนี้งานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จึงเป็นข้อมูลจากบุคคลากรและสภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจุบัน ดังนั้นแนวทางที่เกิดขึ้นเหมาะสมกับคณะฯ ในขณะนี้ แต่ต่อไปหากมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ เกิดขึ้นซึ่งส่งผลกระทบต่อการผลิตบัณฑิต แนวทางการทำงานดังกล่าวอาจมีความเหมาะสมน้อยลง อย่างไรก็ตาม หากหน่วยงานด้านการจัดการศึกษาพยาบาลต้องการพัฒนาหน่วยงานก็สามารถนำระเบียบวิธีวิจัยและผลวิจัยนี้ไปประยุกต์ในการทำงานตลอดจนการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในผลิตบัณฑิตของหน่วยงาน

### กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณบุคลากรและนิสิตคณะพยาบาลศาสตร์ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล และขอขอบพระคุณคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่สนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัย

### เอกสารอ้างอิง

1. ดรุณี รุจกรกานต์. แนวทางการพัฒนาหลักสูตรตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์. มปส, 2553: น.12-34.

2. ประภัสสร เทพชาตรี (บรรณาธิการ). สู่ประชาคมอาเซียน 2015. กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552: น.1-25.
3. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. หนังสือราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 116. (สืบค้นข้อมูลวันที่ 31 มีนาคม 2554, ที่ <http://www.moe.go.th/main2/plan/p-r-b42-01.htm>)
4. กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว, 2543.
5. เอกสารประกอบการประชุมผู้บริหารสถาบันการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ กับการนำไปใช้ปฏิบัติในสถาบันการศึกษา วันพฤหัสบดีที่ 8 ตุลาคม 2552 ณ ห้องประชุมสภาการพยาบาล บริเวณกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี. นนทบุรี. สภาการพยาบาล, 2552.
6. บรรเท็ง ศิลป์สกุลสุข. แนวทางแก้วิกฤตคุณภาพการศึกษาไทย. (สืบค้นข้อมูลวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2554, ที่ [http://cooltonga.wordpress.com/2011/02/09/education\\_crisis/](http://cooltonga.wordpress.com/2011/02/09/education_crisis/))
7. ข้อบังคับสภาการพยาบาล ว่าด้วยการรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2550. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 124 ตอนพิเศษ 92 ง. (สืบค้นข้อมูลวันที่ 31 มีนาคม 2554, ที่ <http://www.tnc.or.th/certificate/policy.html>)
8. ศศิธร วรรณพงษ์, สุปราณี อัทธเสรี, ทศนียา วิงสะจันทานนท์, วิไลกุล หนูแก้ว, พรปวีณ์ ชื่นใจเรือง. การประเมินสมรรถนะของบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. รายงานการวิจัย. นครนายก. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2545.
9. วันเพ็ญ รัชพงษ์ชน, ชฎาภรณ์ วัฒนวิไล, ศศิธร วรรณพงษ์, จารุวรรณ ริ้วไพบูลย์. ผลการประเมินหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. *วารสารการแพทย์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ* 2545;13(1):136-145.
10. ทศนียา วิงสะจันทานนท์, ศศิธร วรรณพงษ์, อุไรวรรณ นิกรณ์ปกรณ์, ขวัญจิต คุปตานนท์. ผลการประเมินหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. *ไทยเภสัชศาสตร์และวิทยาการสุขภาพ* 2553;5(4):344-349.
11. ถวิลวดี บุรีกุล. การมีส่วนร่วม: แนวคิด ทฤษฎีและกระบวนการ. (พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี. สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า, 2552.
12. อคิน ระพีพัฒน์. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาชนบทในสภาพสังคมและวัฒนธรรมไทย. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา. กรุงเทพฯ. ศักดิ์โสภณาการพิมพ์, 2527: น.100-165.
13. Lu WP, Zhao S. Development on quality assurance of teaching and learning. *Manage Sci Eng* 2010; 4(2):62-68.
14. Yeh YC, Huang LY, Yeh YL. Knowledge management in blended learning: Effects on professional development in creativity instruction. *Comput Educ* 2011;56(1):146-156.
15. Bruno S, Munoz G. Education and interactivism: Levels of interaction influencing learning processes. *New Ideas Psych* 2010;28(3):365-379.
16. จิตรากล ชิงศ์ษา. การพัฒนาหลักสูตร. (สืบค้นข้อมูลวันที่ 31 มีนาคม 2554, ที่ [http://www.moe.go.thhttp://sps.lpru.ac.th/script/show\\_article.pl?mag\\_id=5&group\\_id=22&article\\_id=190/main2/plan/p-r-b42-01.htm](http://www.moe.go.thhttp://sps.lpru.ac.th/script/show_article.pl?mag_id=5&group_id=22&article_id=190/main2/plan/p-r-b42-01.htm))
17. รายงานการประเมินตนเอง คณะพยาบาลศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2553. (สืบค้นข้อมูลวันที่ 15 มกราคม 2555, ที่ <http://nurse.swu.ac.th/QA1.htm>)
18. เจริญชัย หมื่นห่อ. คุณภาพชีวิตของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนม. *วารสารพยาบาล* 2553;59(1):24-31.
19. อัมพร อภรณ์ทิพย์. ความรู้ ความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของบุคลากรสาย ข ค และลูกจ้างที่มีต่อกิจกรรม 5 ส ตามนโยบายของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. *วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์* 2547;10(2):223-234.
20. สุนีย์ เหมาะประสิทธิ์. เอกสารประกอบการสอนหลักสูตรศาสตร์และศิลป์การสอนทางการพยาบาล: ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับหลักสูตร. 2552.
21. อภิรดี เจริญกุล, ฉัตรสุดา กานกายนต์. ประสบการณ์การเรียนรู้ผ่านบันทึกการสะท้อนคิดประจำวันในการเขียนรายงานการวางแผนการพยาบาลในหอผู้ป่วยวิกฤต. บทความวิจัย การประชุมวิชาการระดับชาติเพื่อการพัฒนาด้านวิจัยอย่างยั่งยืน วันที่ 25-26 ธันวาคม 2555 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ. 2555.
22. Adeyemi TO. Influence of teachers' teaching experience on students' learning outcomes in secondary schools in Ondo State, Nigeria. *Afr J Educ Stud Math Sci* 2007;5:9-19.

Editorial note  
 Manuscript received in original form on March 30, 2012;  
 accepted in final form on December 29, 2012.