

การศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะ การจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

รุ่งกาญจน์ วุฒิ พยม.* อนรรักษ์ ปัญญาวัฒน์**
ฤตินันท์ สมุทรทัย ค.ด.*** อัจฉราพร ศรีภูษณาพรณ****

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นผู้ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก 4 แห่ง รวมจำนวน 49 คน เป็นผู้บริหาร 6 คน ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากร 4 คน อาจารย์พี่เลี้ยง 11 คน และอาจารย์ใหม่ 28 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง 4 ชุด ตรวจสอบความครอบคลุมและความเหมาะสมของข้อคำถามจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มในระหว่างเดือนมกราคม - มีนาคม 2556 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้ค่าความถี่และร้อยละ ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

สภาพการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พบว่า การกำหนดสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนที่จำเป็นของอาจารย์ใหม่ยังขาดความชัดเจน มีหลักสูตรอบรมการจัดการเรียนการสอนเฉพาะอาจารย์ใหม่สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีระบบและรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ใหม่ที่เป็นแนวทางเดียวกัน ผลการพัฒนาอาจารย์ใหม่ยังไม่เป็นไปตามความคาดหวัง การติดตามและการประเมินผลขาดความชัดเจน และการใช้รูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิดเพื่อพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ใหม่ที่แนวการปฏิบัติยังไม่ชัดเจน

ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ พบว่า ควรมีการกำหนดสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนที่จำเป็นของอาจารย์ใหม่อย่างชัดเจน ควรมีหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนสำหรับฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ที่สามารถดำเนินการได้ในวิทยาลัยตั้งแต่อาจารย์ใหม่ได้มาปฏิบัติงาน ควรมีระบบและรูปแบบการพัฒนาอาจารย์ใหม่ที่เป็นแนวทางเดียวกันโดยให้อาจารย์พี่เลี้ยงมีส่วนร่วมและมีคู่มือดำเนินการพัฒนาอาจารย์ใหม่ ควรกำหนดสมรรถนะให้ชัดเจนและมีเวลาจัดฝึกประสบการณ์ด้านการเรียนการสอนและความเป็นครูที่มีความชัดเจนมากกว่าเดิม ควรมีการติดตามและประเมินผลอาจารย์ใหม่ที่มีความเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง และทุกกลุ่มสนับสนุนให้มีการพัฒนากระบวนการใช้รูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิดให้ชัดเจนและนำมาใช้ได้จริงเพื่อการพัฒนาอาจารย์ใหม่ได้ดียิ่งขึ้นอย่างมีมาตรฐาน ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการศึกษาหารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ที่มีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ในแต่ละวิทยาลัย

คำสำคัญ : การเรียนการสอน การพัฒนา สมรรถนะ อาจารย์ใหม่ วิทยาลัยพยาบาล
ความต้องการพัฒนา

* นักศึกษาหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง)

** ศาสตราจารย์เกียรติคุณ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

**** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

The Study of Contexts and Needs of Instructional Competency Development for Novice Instructors in College of Nursing under The Praboromarajchanok Institute

Rungkarn Wutti MN.S.* Anurak Panyanuwat Ph.D.**
Ruetinan Samuttai Ph.D.*** Acharaporn Sripusanapan Ph.D.****

Abstract

This qualitative study aimed to study the contexts and the needs of Instructional Competency Development for novice nursing instructors of nursing colleges under Praboromarajchanok Institute for Health Workforce Development (PIHWD). The samples were 49, including 6 institutional administrators, 4 human resource development persons, 11 mentors and 28 novice nursing instructors from 4 nursing colleges. The instruments were semi-structured interview and were content appropriately validated by 5 experts. The frequency and percentages were used to analyze quantitative data and content analysis was used to analyze qualitative data.

The results, in terms of, the contexts of novice instructors development showed in many aspects which included: First, the determining the specific teaching and learning competencies of novice instructors were unclear. Second, each college had specific training program for novice instructors. Third, all colleges had the same system and model for novice instructors. Fourth, the results of the novice competency still did not meet the expected outcomes. Fifth, the monitoring and evaluation of novice instructor development were unclear. Last, reflective teaching model was used to improve teaching and learning competencies of novice instructors. However, there was still unclear of how to follow the guideline.

In addition, the aspect of the needs of instructional competencies development for novice instructors, should include: First, the additionally expected performance required for the novice instructors. Second, nursing colleges should have a specific training program for novice instructors. Third, they should have the same system and model for novice instructor's development involving the participation of mentors and the program guideline. Fourth, the program should have been defined competencies and been had the experience of training in teaching for being a teacher, clearly. Fifth, the program should have a novice nursing instructor's evaluation system that is substantial and continuing. Last, the samples gave a recommend and support to develop the process and clearer format, and make it possible to actual use. The researcher recommend that educators should develop the model to improve the teaching and learning competencies of novice instructors which is clarity and practical to use

Keywords : Instruction, Development, Competencies, Novice Instructors,
College of Nursing, Developmental needs

* PhD student in Research and Development in Education (Instructor in Boromarajonnani College of Nursing, NakhonLampang)

** Professor Emeritus, Chiang Mai University

*** Assistant Professor, Faculty of Education, Chiang Mai University

**** Assistant Professor, Faculty of Education, Chiang Mai University

ความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาเพื่อผลิตบุคลากรด้านการพยาบาล เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงของสถาบันการศึกษาพยาบาล โดยเฉพาะการจัดการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนทางการพยาบาลตามความต้องการของกระทรวงสาธารณสุขนั้น สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานดังกล่าวสำหรับสถาบันการศึกษาพยาบาลนั้นอาจารย์พยาบาลถือได้ว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการจัดการศึกษาและผลิตบัณฑิตพยาบาลให้ได้คุณภาพและได้รับการรับรองมาตรฐานจากสภาการพยาบาล นอกจากนี้แล้วอาจารย์พยาบาลยังเป็นปัจจัยสำคัญในการเป็นแบบอย่างที่ดีทางด้านวิชาชีพให้กับนักศึกษาพยาบาล¹ ดังนั้นอาจารย์พยาบาลจึงต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนที่ดี ทั้งนี้เพราะสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลมีความสำคัญต่อความสำเร็จทั้งของสถาบันการศึกษาและนักศึกษาพยาบาล อาจารย์พยาบาลที่มีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนที่ดีจะช่วยเสริมสร้างความพร้อมของนักศึกษาพยาบาลให้เป็นบัณฑิตพยาบาลเพื่อไปปฏิบัติหน้าที่ได้เหมาะสมตามความคาดหวังของประชาชนในการเป็นผู้ให้บริการด้านสุขภาพอนามัย²

จากสภาพปัญหาการขาดแคลนอาจารย์พยาบาลในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อระบบการพัฒนาอาจารย์ใหม่เพราะจำเป็นต้องเร่งรัดและเร่งรับการเตรียมความพร้อมเพื่อให้อาจารย์ใหม่มีความสามารถจัดการเรียนการสอนที่ดีและมีคุณภาพ ส่งผลให้อาจารย์ใหม่ไม่สามารถสร้างประสบการณ์การเรียนการสอนให้กับนักศึกษาพยาบาลเพื่อให้สำเร็จการศึกษาเป็นพยาบาลที่มีสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพตามที่คาดหวังได้เป็นอย่างดี เพราะมีอาจารย์พยาบาลจำนวนหนึ่งที่สอนนักศึกษาโดยไม่มีประสบการณ์การสอน และไม่เคยได้รับการอบรม

ในเรื่องการเรียนการสอนมาก่อน ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากรายงานการศึกษาสมรรถนะและสภาพการพัฒนาอาจารย์พยาบาลใหม่ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก³ พบว่าอาจารย์พยาบาลใหม่ระบุว่าจุดอ่อนของตนเองคือ ขาดทักษะและประสบการณ์ในการทำหน้าที่อาจารย์พยาบาล ประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนมีน้อย ขาดความมั่นใจในตนเองเนื่องจากประสบการณ์และความรู้ยังไม่มากพอที่จะถ่ายทอดให้นักศึกษาได้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งอาจารย์ใหม่ที่มีประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนน้อยจะเป็นผู้ที่มีสมรรถนะแห่งตนต่ำ⁴ นอกจากนี้อาจารย์ใหม่ที่ได้รับการเตรียมความพร้อมในการเป็นอาจารย์ในระยะเวลาที่น้อย ทำให้ต้องเรียนรู้ในการรับบทบาทการเป็นอาจารย์ด้วยตนเองอย่างมาก รวมทั้งบางคนไม่ได้รับการจัดหาอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อให้การดูแลและเป็นที่ปรึกษา ซึ่งอาจารย์ใหม่ส่วนใหญ่ระบุว่ามีความต้องการได้รับการเตรียมความพร้อมเพื่อเป็นอาจารย์พยาบาล โดยควรมีหลักสูตรการเตรียมความพร้อมสำหรับอาจารย์ใหม่ เช่น จัดให้อาจารย์ใหม่ได้มีการฝึกสอนในสถานการณ์จริงภายใต้การดูแลของอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อให้คำปรึกษา³ สอดคล้องกับการศึกษาของบุหลันทองกลีบ⁵ ที่พบว่า อาจารย์ที่มีคุณวุฒิในระดับปริญญาตรีจะมีปัญหาในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการด้านการสอน และการใช้สื่ออุปกรณ์การสอน และอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนที่แตกต่างกัน จะมีปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะทางด้านการวิชาการโดยรวมที่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่าหากให้อาจารย์ใหม่ที่ยังขาดประสบการณ์และยังไม่มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนให้รับผิดชอบนักศึกษาพยาบาล ซึ่งอาจส่งผลเสียต่อทั้งระบบการศึกษาพยาบาล การผลิตบัณฑิตพยาบาลที่พึงประสงค์และวิชาชีพพยาบาลในอนาคตได้ จึงจำเป็นต้องศึกษาหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

แนวคิดหลักสำหรับการเตรียมความพร้อมให้กับอาจารย์ใหม่ของวิทยาลัยพยาบาลนั้นจะต้องคำนึงถึงสมรรถนะที่สอดคล้องตามบทบาทของความเป็นครูและพยาบาลวิชาชีพ สมรรถนะคือความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้ตามขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบตามกฎหมายที่กำหนด⁶⁻⁷ ในการปฏิบัติหน้าที่ของความเป็นครูนั้น พบว่า สมรรถนะของครูจะสัมพันธ์กับคุณภาพการสอน⁸ ซึ่งคุณลักษณะที่ดีของครูจะต้องมีความเมตตากรุณาต่อผู้เรียน มีความเข้าใจและไวต่อความรู้สึกของผู้เรียน มีความขยันหมั่นเพียร มีบุคลิกภาพดี มีวุฒิภาวะ รักและศรัทธาในวิชาชีพครู⁹⁻¹⁰ ส่วนสมรรถนะที่จำเป็นของพยาบาลวิชาชีพคือ มีความรู้พื้นฐานทางด้านวิชาชีพพยาบาลและความรู้ในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องและมีความจำเป็นในการทำงาน มีทักษะเพียงพอที่จะทำงานได้ตรงตามหลักการ สามารถเชื่อมโยงความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ แก้ปัญหา รับผิดชอบ มีวินัย เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดหยุ่น ยอมรับและปรับตัวได้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล¹¹ นอกจากนั้นแล้วการประเมินสมรรถนะของอาจารย์จะช่วยให้อาจารย์แต่ละคนทราบถึงระดับความสามารถของตนเองและนำไปสู่การพัฒนาตนเองได้สอดคล้องกับความสามารถมากขึ้น โดยเฉพาะการเป็นอาจารย์พยาบาลที่ต้องมีทั้งความเป็นอาจารย์ และความเป็นพยาบาล ดังนั้นสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์ใหม่ จึงเป็นการเตรียมบุคลากรที่จะเข้าสู่การเป็นอาจารย์พยาบาลได้อย่างมีคุณภาพ และส่งผลต่อคุณภาพของบัณฑิตพยาบาลแล้วยังเป็นการสนับสนุนให้

บรรลุปเป้าหมายของหน่วยงาน และหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น¹² อย่างไรก็ตามการศึกษาสภาพการพัฒนและความต้องการพัฒนาของอาจารย์ใหม่ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกยังมีการศึกษากันน้อย อีกทั้งยังพบปัญหาในการพัฒนาอยู่อีกหลายประเด็น³ ทำให้ขาดแนวทางที่ชัดเจนที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาอาจารย์ใหม่ในสภาพปัจจุบันได้ ดังนั้นการศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในครั้งนี้นับได้ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะผลการวิจัยที่ได้จะทำให้ได้ข้อมูลพื้นฐานที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบันพระบรมราชชนก เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาอาจารย์ใหม่ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นจริง เพื่อให้ได้อาจารย์มีสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนตามที่คาดหวัง อันจะส่งผลการผลิตนักศึกษาพยาบาลให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตลอดจนช่วยเสริมสร้างศักยภาพอาจารย์ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างดีและมีคุณภาพ อันจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งระบบการศึกษาและวิชาชีพพยาบาลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีการดำเนินการวิจัยดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informants) เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานประจำในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกเขตภาคเหนือ 4 แห่ง ประกอบด้วย วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสืบเชียงใหม่ วิทยาลัย

พยาบาลบรมราชชนนีพะเยา วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง และ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรดิตถ์ ประกอบด้วย 4 กลุ่ม คือ 1) ผู้อำนวยการและ/หรือรองผู้อำนวยการด้านวิชาการ 2) ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากร 3) อาจารย์พี่เลี้ยง และ 4) อาจารย์ใหม่ ทำการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักโดยคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด (Purposive selection) คือเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกำหนด สำหรับอาจารย์พี่เลี้ยงต้องเคยมีประสบการณ์เป็นอาจารย์พี่เลี้ยงให้อาจารย์ใหม่และมีประสบการณ์ในการเป็นอาจารย์ในวิทยาลัยอย่างน้อย 5 ปี และมีความสนใจเข้าร่วมการวิจัย พบว่าได้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลรวม 49 คน เป็นผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการด้านวิชาการ 6 คน ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากร 4 คน อาจารย์พี่เลี้ยง 11 คน และอาจารย์ใหม่ 28 คน โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 89.80) อายุต่ำกว่า 30 ปี และการศึกษาจบระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 55.10) ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องส่วนใหญ่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี (ร้อยละ 85.71) อาจารย์ใหม่ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 2-3 ปี (ร้อยละ 64.29) (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามเพศ อายุระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน (N=49)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	44	89.80
ชาย	5	10.20
อายุ		
51 ปีขึ้นไป	8	16.33
31-50 ปี	14	28.57
ต่ำกว่า 30 ปี	27	55.10
ระดับการศึกษา		
ปริญญาเอก	2	4.08
ปริญญาโท	20	40.82
ปริญญาตรี	27	55.10
ประสบการณ์ทำงานของผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง (N=21)		
มากกว่า 20 ปี	18	85.71
10-20 ปี	1	4.76
ต่ำกว่า 10 ปี	2	9.53
ประสบการณ์ทำงานของอาจารย์ใหม่ (N=28)		
2-3 ปี	18	64.29
น้อยกว่า 2 ปี	10	35.71

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้างจำนวน 4 ชุด ที่สร้างขึ้นจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาพยาบาล¹³⁻¹⁴ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิดที่มีเนื้อหาสาระครอบคลุมเกี่ยวกับสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ใหม่วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และได้รับการตรวจสอบความเหมาะสม ครอบคลุม และสำนวนภาษาจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา 2 คน และด้านการศึกษาพยาบาล 3 คน ภายหลังการปรับแก้ไขแล้วได้แบบสัมภาษณ์ 4 ชุด ดังนี้ ชุดที่ 1 มี 7 ประเด็นหลัก 12 ข้อย่อย ชุดที่ 2 มี 7 ประเด็นหลัก 17 ข้อย่อย ชุดที่ 3 มี 8 ประเด็นหลัก 19 ข้อย่อย และ ชุดที่ 4 มี 11 ประเด็นหลัก 25 ข้อย่อย ผู้วิจัยได้นำไปทดลองใช้กับผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อทดสอบความเข้าใจและความชัดเจนของข้อคำถาม ความเชื่อมโยงของประเด็นคำถาม ตลอดจนความไหลลื่นของข้อคำถามในการสัมภาษณ์ หลังจากนั้นนำมาปรับสำนวนภาษาอีกเล็กน้อยก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักด้วยตนเองในวิทยาลัยพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยได้ขออนุญาตอย่างเป็นทางการในการเก็บข้อมูลต่อผู้อำนวยการวิทยาลัยแต่ละแห่ง ส่วนสถานที่ในการสัมภาษณ์เป็นห้องทำงานหรือห้องประชุมที่ทางวิทยาลัยจัดเตรียมให้ และไม่มีบุคคลอื่นนอกจากผู้ให้ข้อมูลและผู้วิจัย ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์รายบุคคลกับผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 1-3 กลุ่มที่ 4 ใช้การสนทนากลุ่ม ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัยและสิทธิ์ของกลุ่ม

ตัวอย่าง และขออนุญาตบันทึกเทปการสัมภาษณ์ และจัดบันทึกประเด็นที่สำคัญ และได้สรุปประเด็นสำคัญและเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบและแก้ไขประเด็นสำคัญให้ถูกต้อง ก่อนจบการสนทนาใช้เวลาในการสัมภาษณ์แต่ละครั้งนาน 38 นาทีถึง 1 ชั่วโมง 26 นาที ดำเนินการรวบรวมข้อมูลเป็นเวลา 3 เดือน ระหว่างเดือนมกราคม-มีนาคม 2556

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้การวิเคราะห์ค่าความถี่และร้อยละ ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยวิธีของ Miller & Crabtree¹⁵

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ชี้แจงกับผู้ให้ข้อมูลทราบถึงสิทธิการเข้าร่วมวิจัย และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากผลการวิจัยต่อส่วนรวม โดยไม่มีผลใดๆ ต่อผู้ให้ข้อมูล การเข้าร่วมการวิจัยเป็นไปโดยความสมัครใจ ข้อมูลส่วนบุคคลจะไม่ถูกเปิดเผย จะนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ ปัญหา และความต้องการ การเผยแพร่ผลงานวิจัยจะใช้เฉพาะในเชิงวิชาการ และได้รับอนุญาตในการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลทุกคน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่าสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มี 6 ประเด็น ดังนี้

1. การกำหนดสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนที่จำเป็นของอาจารย์ใหม่ยังขาดความชัดเจน

ในสภาพการณ์ที่เป็นจริงของการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัด

สถาบันพระบรมราชชนก พบว่า การกำหนดสมรรถนะ การจัดการเรียนการสอนของอาจารย์พยาบาลยังไม่ได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนและไม่เป็นที่รับทราบ ตรงกัน ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์พยาบาลจึงเป็นไปตามประสบการณ์ของแต่ละคน ดังคำพูดที่ว่า

“ไม่ได้กำหนดสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนไว้อย่างชัดเจน แต่ถ้าเป็นการประเมิน ก็จะประเมินตามสมรรถนะหลัก 5 ตัวของ กพ. แต่ไม่ใช่เรื่องสมรรถนะการเรียนการสอน” (ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากร)

“ไม่ทราบว่าอะไรน่าจะเป็นสมรรถนะการเรียน ถ้าจะดูจากการฝึกกับอาจารย์พี่เลี้ยงก็พอจะดูได้จากที่อาจารย์เค้าทำกัน แต่ไม่เคยได้รับการบอกว่าหนูต้องทำอะไรได้บ้าง” (อาจารย์ใหม่)

สำหรับการกำหนดสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผู้ให้ข้อมูลหลักมีความเห็นว่า สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน^{16,18} อันประกอบด้วยสมรรถนะ 6 ด้านได้แก่ 1) ด้านบุคลิกลักษณะ 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการสนับสนุนผู้เรียนได้พัฒนาตนเอง 4) ด้านการประเมินผลการเรียน 5) ด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และ 6) ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ ทั้ง 6 สมรรถนะมีความเหมาะสมและควรพัฒนาให้อาจารย์ใหม่มีสมรรถนะทั้ง 6 ด้าน และจำเป็นต้องมีสมรรถนะอื่นๆเพิ่มเติม ซึ่งผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นร่วมกันว่าอาจารย์ใหม่ควรมีสมรรถนะการจัดการเรียน 4 ส่วนคือ 1) ความรู้ความสามารถทางการพยาบาลและการสอน 2) ทักษะปฏิบัติทางการพยาบาลและการสอน 3) ทักษะคิดที่มีต่อตนเองและผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ 4) คุณธรรมจริยธรรมในความเป็นครูและพยาบาลที่ดี ซึ่งใน 3 ส่วนแรก เป็นกระบวนการพัฒนาอาจารย์ใหม่ที่กำหนดในสมรรถนะ 6 ด้านที่กล่าวไปแล้ว

และควรเพิ่มด้านที่ 7 คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

2. มีหลักสูตรอบรมการจัดการเรียนการสอนเฉพาะอาจารย์ใหม่ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ผลการศึกษาพบว่า แต่ละวิทยาลัยได้กำหนดแนวทางพัฒนาอาจารย์ใหม่ไว้เป็นแนวทางที่วิทยาลัยแต่ละแห่งได้ดำเนินการเองตามความเหมาะสม ซึ่งอาจมีความเหมือนหรือแตกต่างกันบ้าง โดยมักจะยึดตามข้อกำหนดของสภาการพยาบาลแห่งประเทศไทย ในการพัฒนาอาจารย์ใหม่เป็นส่วนประกอบหนึ่งเพื่อให้อาจารย์มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์คุณสมบัติอาจารย์พยาบาลประจำ แต่ในปัจจุบันวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกทุกแห่งยังไม่มีหลักสูตรการอบรมที่ใช้เพื่อการพัฒนาสำหรับอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยโดยเฉพาะ แต่จะใช้วิธีการส่งอาจารย์ใหม่เข้ารับการหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนที่ทางวิทยาลัยพยาบาลหรือมหาวิทยาลัยอื่นๆ จัดอบรมขึ้น การเข้ารับการอบรมจึงเป็นไปตามระยะเวลาและสถานที่ที่หน่วยงานอบรมกำหนด ดังนั้นจึงพบว่า อาจารย์ใหม่ในบางวิทยาลัยจำนวนหนึ่งยังไม่เคยได้รับการอบรม ในขณะที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบการเรียนการสอนในรายวิชาแล้ว ดังคำพูดที่ว่า

“ไม่ได้เป็นหลักสูตร แต่ก็สอนทุกเรื่องตามที่อาจารย์ต้องทำ ตรงนี้ก็จะเป็นความคิดของพี่เลี้ยงเองว่าจะทำอะไร เช่น การเขียนแผนสอนแผนนิเทศ การให้ข้อมูลนักศึกษา การดูแลนักศึกษา” (อาจารย์พี่เลี้ยง)

“ตามแผนแล้วหลังจากที่น้องได้เรียนรู้งานตามพันธกิจ น้องจะต้องไปอบรมครูคลินิก ตอนนี้วางแผนจะให้น้องทั้ง 9 คนได้ไปอบรมครูคลินิกพร้อมกัน แต่ไม่รู้จะได้ไปหรือไม่ ไม่รู้ว่าจะมีที่ไหนเปิดอบรมไหม หลังกลับจากครูคลินิกก็ค่อยจัดสรรน้องเข้าภาควิชา” (ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากร)

ซึ่งหลักสูตรที่อาจารย์ใหม่ต้องการฝึกอบรมควรเป็นหลักสูตรเฉพาะสำหรับอาจารย์ใหม่ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกที่สามารถดำเนินการได้ในวิทยาลัยตั้งแต่อาจารย์ใหม่ได้มาปฏิบัติงาน ดังคำกล่าวที่ว่า

“ควรมีหลักสูตรสำหรับฝึกอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัย ให้เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนทั้งหมด อาจให้ศึกษาเอง หรือให้ไปเรียนกับอาจารย์ภายในเอง หรือจัดเป็นระยะสั้นๆ ให้เห็นการจัดการเรียนการสอนจริง” (อาจารย์ใหม่)

“การอบรมหลักสูตรครุคลินิกรู้ไม่น่าจะเป็นคำตอบสุดท้ายเพียงคำตอบเดียวในการพัฒนาการเรียนการสอน” (อาจารย์ใหม่)

3. มีระบบและรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ใหม่ที่เป็นแนวทางเดียวกัน

พบว่าในสภาพปัจจุบันการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ใหม่ของวิทยาลัยพยาบาลยังมีระบบที่ไม่ชัดเจน ยังไม่เหมาะสมและไม่สามารถทำให้อาจารย์ใหม่มีสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามที่คาดหวังได้เป็นอย่างดี ดังคำกล่าวที่ว่า “ระบบที่มีอยู่ยังขาดความชัดเจน ยังขาดการมีส่วนร่วมในการร่วมคิดของอาจารย์ใหม่” (อาจารย์ใหม่) ซึ่งระบบการพัฒนาอาจารย์ใหม่ของวิทยาลัยพยาบาลแต่ละแห่งมีรูปแบบและระยะเวลาที่แตกต่างกัน ดังนี้

1) การปฐมนิเทศ (Orientation) ใช้เวลา 1 วัน ถึง 3 เดือนเพื่อให้อาจารย์ใหม่พบบุคลากรและเรียนรู้งานในวิทยาลัย 2) การฝึกประสบการณ์วิชาชีพพยาบาล (On the job training) การฝึกปฏิบัติงานในโรงพยาบาลใช้เวลา 6 เดือน ถึง 1 ปี 3) การหมุนเวียนเรียนรู้การทำงานในโครงสร้าง (Rotation) บางวิทยาลัยให้อาจารย์ใหม่เรียนรู้งานตามโครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยแบบหมุนเวียน 4) การฝึกการเรียนการสอนกับอาจารย์พี่เลี้ยง (On the job training with Mentoring

& Preceptor) โดยจัดให้อาจารย์ใหม่ได้เรียนรู้กับอาจารย์ในกลุ่ม/สาขาวิชาตามประสบการณ์การปฏิบัติงานของอาจารย์พี่เลี้ยงแต่ละคน และ 5) การอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน (Training) การส่งอาจารย์ใหม่เข้ารับการฝึกอบรมตามสถาบันการศึกษาและระยะเวลาที่หลักสูตรนั้นกำหนด

“ปฐมนิเทศ ก็จะมีการบรรยาย 1-2 วัน” (ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากร)

“สัปดาห์แรกเราจะปฐมนิเทศคะ เกี่ยวกับกลุ่มงานต่างๆ” (ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากร)

“จัดปฐมนิเทศในช่วงแรกเป็นเวลา 3 เดือน โดยที่จะจัดตารางเวียนให้อาจารย์ใหม่ไปพบผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มงาน” (ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากร)

“ฝึกที่โรงพยาบาล 6 วอร์ด 6 เดือน” (อาจารย์ใหม่)

“จัดให้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพพยาบาลที่โรงพยาบาล 1 ปี” (ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากร)

“หลัง 6 เดือน จะให้ไปตามกลุ่มงานๆ ทุกกลุ่มงาน ให้ได้เรียนรู้งานก่อนที่จะมอบหมายการทำงานจริงๆ” (ผู้บริหาร)

“ไม่ได้กำหนดเนื้อหาสาระหรือหลักสูตรเพื่อใช้สำหรับการสอนอาจารย์ใหม่ แต่ได้อาศัยประสบการณ์ที่ทำมาในการสอนและถ่ายทอดความรู้” (อาจารย์พี่เลี้ยง)

“จะต้องไปเรียนครุคลินิก มาอยู่ 8 เดือนแล้ว ยังไม่รู้จะไปเมื่อไหร่” (อาจารย์ใหม่)

สำหรับความต้องการในด้านการพัฒนาอาจารย์ใหม่ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่าการพัฒนาอาจารย์ใหม่นั้นควรมีสิ่งที่เกี่ยวข้อง 3 ส่วน คือ มีหลักสูตรการเตรียมความพร้อมด้านการจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยสำหรับอาจารย์ใหม่ มีระบบอาจารย์พี่เลี้ยงให้ความช่วยเหลือและสนับสนุน และมีคู่มือบทบาทของอาจารย์ใหม่และอาจารย์พี่เลี้ยง ดังคำกล่าวที่ว่า

“ควรมีหลักสูตรสำหรับฝึกอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัย ให้เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนทั้งหมด โดยไม่ต้องรอไปอบรมครูคลินิก” (อาจารย์ใหม่)

“การดูแลอาจารย์ใหม่ควรทำให้เป็นระบบมากขึ้น การให้เป็นความรับผิดชอบของกลุ่มวิชา กับอาจารย์พี่เลี้ยง จะไม่มีใครทราบว่าดีดูแลอย่างไร อาจารย์ใหม่บางคนได้นิเทศนักศึกษาแล้ว ทั้งที่ยังไม่ได้ผ่านการอบรมศาสตร์และศิลป์” (ผู้รับผิดชอบงานพัฒนานุคลากร)

“การฝึกกับอาจารย์พี่เลี้ยงไม่นานพอ การหมุนเวียนไปกับพี่เลี้ยงหลายคน บางคนอาจไม่เป็นตัวแบบที่ดีให้แก่อาจารย์ใหม่ และมีความหลากหลายในการสอน ไม่มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ต่างคนต่างทำ” (ผู้รับผิดชอบงานพัฒนานุคลากร)

“การดูแลอาจารย์ใหม่ยังขาดคู่มือในการปฏิบัติงานของอาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์ใหม่ เพื่อให้เห็น

ระบบที่ชัด เพื่อให้การดูแลอาจารย์ใหม่จะได้มีทิศทางไปในแนวเดียวกัน” (อาจารย์พี่เลี้ยง)

4. ผลการพัฒนาอาจารย์ใหม่ยังไม่เป็นไปตามความคาดหวัง

พบว่า ปัจจุบันสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ยังไม่เป็นไปตามที่วิทยาลัยคาดหวัง แม้ว่าอาจารย์ใหม่เริ่มสามารถปฏิบัติงานในสถานภาพการเป็นอาจารย์พยาบาลได้ แต่ยังคงต้องใช้เวลาในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้และสั่งสมประสบการณ์ให้มากยิ่งขึ้นต่อไป ดังคำกล่าวว่า

“ถือว่าน้องแต่ละคนได้รับการเรียนรู้ การสั่งสอนจากรุ่นพี่ๆ แต่อาจารย์ใหม่ยังต้องเรียนรู้อีกมาก โดยเฉพาะเรื่องเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย จะต้องมีความรอบรู้และความคิดสร้างสรรค์ในการสั่งสมประสบการณ์ในการสอนอีกมาก” (ผู้บริหาร)

สำหรับความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์

ใหม่พบว่า อาจารย์ใหม่ต้องการให้วิทยาลัยมีการกำหนดสมรรถนะให้ชัดเจน และมีระยะเวลาการจัดฝึกประสบการณ์ด้านการเรียนการสอนและความ เป็นครูที่ชัดเจนและยาวนานกว่าเดิม โดยไม่ต้องรอเพียงการเข้าอบรมครูคลินิกเท่านั้น ดังคำกล่าวที่ว่า

“พวกเราได้ทำงานหลากหลาย ได้เรียนรู้มาก แต่สมรรถนะการสอนไม่ค่อยได้ฝึกอย่างจริงจัง เราคาดหวังว่าเมื่อมาถึงน่าจะจะได้เรียนรู้อะไรที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนหลายๆ เรียนรู้ในความเป็นครูผู้สอน แต่เราก็ถูกฝึกไปเรื่อยๆ มีแต่บอกว่า รออบรมครูคลินิก ผมว่าในวิทยาลัยต้องทำให้ครูใหม่ด้วย ต้องจัดการฝึกให้ก่อน จะได้เข้าใจ แล้วให้ไปหาประสบการณ์อีกที จึงจะทำได้” (อาจารย์ใหม่)

5. การติดตามและการประเมินผลขาดความชัดเจน

การติดตามและประเมินผลความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่พบว่า บางวิทยาลัยมีการประเมินอาจารย์ใหม่เป็นระยะๆ โดยใช้แบบประเมินของวิทยาลัย แต่บางวิทยาลัยใช้วิธีการติดตามพูดคุยสอบถามอย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ระบบการติดตามและประเมินผลยังขาดความชัดเจนและเป็นรูปธรรม ส่วนกระบวนการติดตาม การควบคุม และกำกับติดตามยังไม่เป็นระบบทำให้การพัฒนาและประเมินสมรรถนะอาจารย์ใหม่ขาดความชัดเจน ดังนั้น ควรจัดให้มีการพัฒนาระบบการประเมินการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ที่มีความเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

“การประเมินผลในระหว่างฝึกในโรงพยาบาล ในแต่ละที่ที่เราจะมีการประเมินผล ใช้แบบประเมินของเรา” (ผู้รับผิดชอบงานพัฒนานุคลากร)

“การประเมินผลในระหว่างฝึกในโรงพยาบาล การติดตามประเมิน อาจมีการสอบถามอย่างไม่เป็นทางการและไม่ได้เป็นลายลักษณ์อักษร” (ผู้รับผิดชอบงานพัฒนานุคลากร)

“ควรมีการกำหนดสมรรถนะของอาจารย์ใหม่ในแต่ละปีเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาที่ชัดเจน และมีการประเมินที่ชัดเจน หากมีการกำหนดการจัดการเรียนการสอน 6 สมรรถนะ ก็สามารถจัดการเรียนการสอน 6 สมรรถนะได้” (อาจารย์พี่เลี้ยง)

6. การใช้รูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิดเพื่อพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ใหม่

การสอบถามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้รูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิดที่ได้มีการดำเนินอยู่ในวิทยาลัยแต่ละแห่ง พบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าการสอนแบบสะท้อนคิดเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และเป็นกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ครูมีกระบวนการคิดทุกขั้นตอน อย่างไรก็ตามรูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิดยังมีบางขั้นตอนที่มีความชัดเจน แต่บางขั้นตอนยังไม่ชัดเจน ดังนั้นจำเป็นต้องพัฒนากระบวนการที่จะนำไปใช้ในแต่ละขั้นตอนให้ชัดเจนมากขึ้น เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาอาจารย์ใหม่ได้อย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน ดังคำกล่าวว่า

“น่าจะดีตรงที่จะเป็นการฝึกให้เกิดกระบวนการคิดก่อนที่จะสอน ถ้าจะให้ชัดเจนต้องมีรายละเอียดในการดำเนินการว่าในแต่ละขั้นตอนต้องทำอะไร” (ผู้บริหาร)

“จะมีบางส่วนคล้ายกับที่เราใช้กัน แต่เราจะทำแบบไม่ได้มีการกำหนดเป็นกรอบให้ชัด เราจะทำเหมือนการ feedback ให้กับน้อง กระบวนการนี้ฟังดูแล้วจะเน้นกระบวนการคิดของครูทุกขั้นตอน ครูต้องมีการคิดในสิ่งที่ครูทำ ต้องพัฒนาไปเรื่อยๆ เป็นวงจร ก็เป็นวิธีปฏิบัติที่ดี” (ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากร)

“ก็น่าจะมีการทำบางส่วนแต่อาจจะไม่ทั้งหมด แต่ถ้าทำให้มันชัดเจนขึ้น โดย 6 ขั้นตอนอย่างนี้นะคะ มันก็จะทำให้การพัฒนาความเป็นอาจารย์ใหม่ที่เข้ามาดีขึ้น” (อาจารย์พี่เลี้ยง)

“คิดว่าแบบนี้ดี ถ้ามีแนวปฏิบัติให้ทุกขั้นตอนจริง เราก็จะไปตามนี้ของเราคะ คือตอนนี้เราไม่มีแนวทางที่เป็นมาตรฐานของเราจริงๆคะ” (อาจารย์ใหม่)

โดยที่ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่า รูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิดอาจเป็นรูปแบบช่วยพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ได้ จึงเสนอให้นำรูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิดมาใช้ในการพัฒนาอาจารย์ใหม่เพราะน่าจะเป็นสิ่งที่ดี และเป็นการเพิ่มกระบวนการที่หลากหลายในการพัฒนาคน และมีความชัดเจนในการช่วยอาจารย์ใหม่ให้รู้จักคิดและตัดสินใจ ทั้งนี้ควรพัฒนาการปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนให้ชัดเจนและมีคู่มือแนวปฏิบัติด้วย เนื่องจากรูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิดยังขาดแนวปฏิบัติที่ชัดเจน และยังต้องอาศัยครูพี่เลี้ยงให้ข้อเสนอแนะแก่อาจารย์ใหม่เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน

“ที่ผ่านมาระบบเดิม เราก็ได้ผลออกมาอย่างหนึ่ง แต่ถ้าเราคิดว่าเราหวังผลที่มันแตกต่าง เราก็จะนำแนวทางอะไรที่มันแตกต่างนี้มาใช้ จะทำให้เรามีกระบวนการที่หลากหลาย ในการพัฒนาคนให้มากขึ้น การมีแนวทางในการพัฒนาคนที่หลากหลาย ก็จะเป็นสิ่งที่ดี” (ผู้บริหาร)

“เป็นความคิดที่ดีนะคะ น่าจะทำให้น้องได้พัฒนาอย่างเป็นกระบวนการขึ้น ไม่ได้ทำอะไรสะเปะสะปะ มีกรอบในการทำงานบ้าง ในระยะแรกๆ การพัฒนาจะได้ชัดเจน คงจะใช้ในช่วงเข้ากลุ่มวิชา น่าจะเหมาะสม เพราะเป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนจริงๆ” (ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากร)

การอภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยเสนอโดยเรียงตามประเด็นหลักที่พบทั้ง 6 ประเด็น ดังนี้

1.การกำหนดสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนที่จำเป็นของอาจารย์ใหม่ จากผลการศึกษาที่พบว่า สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนยังไม่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน และไม่เป็นที่ทราบโดยทั่วกัน ทั้งนี้เป็นไปตามประสบการณ์ของแต่ละคน ซึ่งแตกต่างจากวิธีการพัฒนาอาจารย์ใหม่ของสหราชอาณาจักรที่กำหนดให้อาจารย์ใหม่ที่จะเข้ามาเป็นอาจารย์ต้องผ่านหลักสูตรการเตรียมอาจารย์ใหม่ และอยู่ภายใต้การดูแลให้คำปรึกษาจากผู้ที่มีความประสบการณ์ด้านการสอน ซึ่งมุ่งเน้นพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ใหม่ 8 สมรรถนะ คือ การวางแผนและปฏิบัติการอย่างเป็นระบบ การใช้กลยุทธ์ด้านการเรียนการสอน การสร้างสรรค์และรักษาการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ การออกแบบพัฒนาและจัดทรัพยากรการเรียนรู้ การประยุกต์หลักและวิธีการประเมินผล การประเมินการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และแสดงบทบาทนักวิชาการมืออาชีพ¹⁶ สำหรับสมรรถนะเพิ่มจากสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนมีอีก 4 สมรรถนะ คือ ด้านความรู้ความสามารถทางการพยาบาลและการสอน ด้านทักษะปฏิบัติทางการพยาบาลและการสอน ด้านทัศนคติที่มีต่อตนเองและผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ และด้านคุณธรรมจริยธรรมในความเป็นครูและพยาบาลที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา¹⁷ ที่พบว่า สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์พยาบาล แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ สมรรถนะด้านความรู้และทักษะ ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้และทักษะทางการพยาบาล และสมรรถนะด้านความรู้และทักษะการจัดการเรียนการสอน และสมรรถนะด้านความเป็นครูพยาบาล ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านบุคลิกภาพและการเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์พยาบาลจะต้องมีหน้าที่และบทบาทเป็นพยาบาลวิชาชีพและเป็นครู โดยพื้นฐานความ

เป็นพยาบาลได้ถูกปลูกฝังและสั่งสมประสบการณ์มาตั้งแต่เรียน แต่เมื่อมาเป็นครูจึงต้องมีสมรรถนะในบทบาทความเป็นครูด้วย^{12,18} ดังนั้นวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกจึงควรมีการกำหนดสมรรถนะอาจารย์ใหม่อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร และมีการชี้แจงให้เข้าใจตรงกันเพื่อให้การทำงานเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. มีหลักสูตรอบรมการจัดการเรียนการสอนเฉพาะอาจารย์ใหม่ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จากผลการศึกษาพบว่า แต่ละวิทยาลัยพยาบาลยังไม่มีหลักสูตรการอบรมที่ใช้เพื่อการพัฒนาสำหรับอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยโดยเฉพาะ แต่จะใช้วิธีการส่งอาจารย์ใหม่เข้ารับการหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนที่สถาบันการศึกษาอื่นๆ จัดอบรมขึ้น ซึ่งอาจารย์ใหม่ส่วนใหญ่มีความต้องการให้มีการเตรียมอาจารย์ด้วยหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนทั้งหมดแก่อาจารย์ใหม่ตั้งแต่ที่เริ่มเข้ามาปฏิบัติงานวิทยาลัย และต้องการให้มีการพัฒนาระบบอาจารย์พี่เลี้ยงในการช่วยเหลือและสอนงานอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ใหม่ทราบดีว่าการจัดการเรียนการสอนเป็นสมรรถนะหลักของอาจารย์พยาบาล¹⁸ เมื่อเข้ามาเป็นอาจารย์จึงต้องการให้วิทยาลัยได้มีการเตรียมอาจารย์ใหม่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนทั้งหมดอย่างเป็นระบบ โดยมีหลักสูตรการอบรมที่สามารถดำเนินการได้ในวิทยาลัยและสามารถปฏิบัติและเรียนรู้จากประสบการณ์จริง โดยให้มีการพัฒนาการมีส่วนร่วมของอาจารย์พี่เลี้ยงอย่างเป็นระบบ เพราะอาจารย์ใหม่คิดว่าอาจารย์พี่เลี้ยงเป็นผู้มีประสบการณ์สูงกว่าจึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการช่วยในการเรียนรู้ตั้งแต่เริ่มต้น และมีความสำคัญที่จะช่วยให้อาจารย์ใหม่เกิดการเรียนรู้และการทำงานต่อไปของอาจารย์ใหม่ได้เป็นอย่างดี²⁰

3. มีระบบและรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ใหม่ที่เป็นแนวทางเดียวกัน จากผลการศึกษาพบว่า แต่ละวิทยาลัยมีรูปแบบการดำเนินการในการพัฒนาอาจารย์ใหม่ที่แตกต่างกันโดยมีรูปแบบการพัฒนา 4 รูปแบบ คือ 1) การปฐมนิเทศ 2) การฝึกปฏิบัติงานในบทบาทของพยาบาลวิชาชีพ 3) การฝึกปฏิบัติงานในบทบาทอาจารย์พยาบาลกับอาจารย์พี่เลี้ยง 4) การเข้ารับการอบรมหลักสูตรระยะสั้นเกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาอาจารย์ใหม่ของวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ที่มีการพัฒนาอาจารย์ใหม่โดยมีการปฐมนิเทศในช่วงเวลา 1-2 สัปดาห์แรกของการปฏิบัติงาน หลังจากนั้นสร้างความคุ้นเคยกับสถานที่และบุคลากรด้านการปฏิบัติงานการพยาบาลในแหล่งฝึกปฏิบัติอีกเป็นเวลา 6 เดือน ฝึกสอนในรายวิชาที่อาจารย์ใหม่ประจำอยู่ในกลุ่มวิชาต่างๆ โดยจัดให้มีอาจารย์พี่เลี้ยงดูแลและช่วยเหลือการเตรียมแผนการสอนภาคทฤษฎีและในคลินิก รวมทั้งส่งอาจารย์ใหม่เข้ารับการอบรมหลักสูตรการสอนการพยาบาลในคลินิก/พัฒนาสมรรถนะความเป็นครูเป็นเวลา 4 เดือน¹⁷ แต่ในสภาพความเป็นจริงรูปแบบการพัฒนาอาจารย์ใหม่ของวิทยาลัยยังขาดความชัดเจนและไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจากการประเมินผลพบว่าสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ยังไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง รวมทั้งบางคนยังไม่ได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน แต่ได้รับมอบหมายให้อาจารย์ใหม่อยู่กับพยาบาลและนักศึกษาตามลำพัง เนื่องจากอาจารย์พี่เลี้ยงมีภาระงานอื่น³ ดังนั้นอาจารย์ใหม่จึงมีความต้องการให้พัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนที่มีความเฉพาะสำหรับอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัย โดยมีระบบอาจารย์พี่เลี้ยงให้การช่วยเหลือและสนับสนุนอย่างชัดเจน รวมทั้งมีคู่มือการพัฒนาอาจารย์ใหม่สำหรับอาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์ใหม่เพื่อความเข้าใจในบทบาทตรงกัน

4. ผลการพัฒนาอาจารย์ใหม่ยังไม่เป็นไปตามคาดหวัง จากผลการศึกษาพบว่า ผลการประเมินการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ที่ดำเนินในปัจจุบันยังไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง โดยอาจารย์ใหม่มีความเห็นว่าสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของตนเองยังมีไม่มากพอ และยังต้องมีการเรียนรู้อีกมาก ดังนั้นจึงควรมีหลักสูตรอบรมเฉพาะอาจารย์ใหม่ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา/มีประสบการณ์น้อย ให้มีแนวทางที่ชัดเจนอย่างเป็นระบบและเป็นแนวทางเดียวกัน โดยเน้นให้มีอาจารย์พี่เลี้ยงช่วยดูแลสอนงาน ให้มีการอบรมและฝึกปฏิบัติการสอนจริงภายในวิทยาลัย ตั้งแต่เริ่มต้นตั้งแต่เริ่มต้นของการเป็นอาจารย์³ สอดคล้องกับผลการประเมินอาจารย์ใหม่พบว่า อาจารย์ใหม่ใน 3 ปีแรกของการทำงานมีความคาดหวังว่าตนเองจะมีสมรรถนะทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง ส่วนผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องมีความคาดหวังว่าอาจารย์ใหม่ในปีที่ 1 ต้องมีสมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะในระดับสูง ส่วนด้านอื่นๆ ควรอยู่ในระดับปานกลาง ในปีที่ 2 ความคาดหวังว่าสมรรถนะทุกด้านต้องอยู่ในระดับสูง ในปีที่ 3 ความคาดหวังเกือบทุกด้านอยู่ในระดับสูงมาก ขณะที่การประเมินสมรรถนะตนเองของอาจารย์ใหม่ตามที่เป็นจริง เกือบทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง³ อาจารย์ใหม่จึงต้องการให้วิทยาลัยมีการกำหนดสมรรถนะให้ชัดเจน และมีเวลาในการจัดฝึกประสบการณ์ด้านการเรียนการสอนที่มีความชัดเจนมากกว่าเดิม โดยไม่ต้องรอเพียงการเข้าอบรมครูคลินิก อาจเป็นเพราะอาจารย์ใหม่มีความคาดหวังที่จะได้รับการพัฒนาความเป็นครู การได้แสดงบทบาทของครูในการจัดการเรียนการสอน แต่เมื่อรูปแบบการพัฒนาไม่ได้เป็นไปตามที่คาดหวังจึงคิดว่ายังไม่มีสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ

5. การติดตามและการประเมินผลขาดความชัดเจน จากผลการศึกษพบว่า บางวิทยาลัยมีการประเมินอาจารย์ใหม่เป็นระยะๆ โดยใช้แบบประเมินของวิทยาลัย แต่บางแห่งจะใช้การติดตามสอบถามอย่างไม่เป็นทางการ บางวิทยาลัยจะมีการประเมินทั้งการปฏิบัติงานและตามสมรรถนะหลักของข้าราชการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการ ขณะที่บางวิทยาลัยไม่มีการประเมินอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ทำให้การพัฒนาและประเมินสมรรถนะอาจารย์ใหม่ยังไม่ชัดเจน รวมทั้งอาจารย์พี่เลี้ยงยังไม่ทราบบทบาทที่ชัดเจนของตนเอง ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเรียนรู้ของอาจารย์ใหม่ที่จะทำหน้าที่เป็นอาจารย์ผู้สอนจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านการจัดการเรียนการสอน โดยต้องมีอาจารย์พี่เลี้ยงหรือผู้ที่มีประสบการณ์สูงกว่าช่วยดูแลและให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงพัฒนาสมรรถนะการสอน ตลอดจนสมรรถนะที่เกี่ยวข้องในความเป็นครูให้อาจารย์ใหม่ได้สร้างความก้าวหน้าของตนเอง ตลอดจนส่งเสริมพัฒนาการและเพิ่มคุณภาพให้แก่ผู้เรียน²¹ โดยอาจารย์พี่เลี้ยงจะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและกลยุทธ์ในการทำงาน สังเกตการทำงานและให้ข้อมูลย้อนกลับและติดตามดูแลผู้ที่อยู่ในความดูแลเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ²² ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์พี่เลี้ยงบางคนจะให้อาจารย์ใหม่ทำตามแบบที่เคยทำแบบต่อๆ กันมา โดยไม่ได้มีการสอนจากแนวคิดพื้นฐาน เช่น หลักการเขียนแผนการสอน แต่จะใช้วิธีการให้ดูหรือคัดลอกตัวอย่างที่ทำกันมาแล้ว เป็นต้น อาจารย์พี่เลี้ยงอาจใช้ทฤษฎีการเรียนรู้สู่การจัดการเรียนการสอนค่อนข้างน้อย จึงต้องการให้พัฒนาการมีส่วนร่วมของอาจารย์พี่เลี้ยงในการช่วยเหลือและสนับสนุนการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ชัดเจนมากขึ้น

6. การใช้รูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิดเพื่อพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ใหม่ จากผลการวิจัยพบว่า อาจารย์บางคนใช้บางขั้นตอนในรูปแบบการสอนแบบสะท้อนคิด 6 ขั้นตอนในการสอนอาจารย์ใหม่ แต่ไม่สามารถตรวจสอบวิธีดำเนินการของอาจารย์แต่ละคนได้ว่าครบถูกต้องทุกขั้นตอน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลเห็นว่าวิทยาลัยควรพัฒนากระบวนการใช้รูปแบบให้ชัดเจนและนำมาใช้ได้จริง เพื่อให้เกิดการเตรียมอาจารย์ใหม่ที่มีกระบวนการพัฒนา มีกรอบในการทำงาน แนวคิดการเรียนรู้การสอนที่ชัดเจนขึ้น ทั้งนี้ควรพัฒนาการปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนให้ชัดเจน มีแนวปฏิบัติอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร เนื่องจากในรูปแบบยังไม่สามารถเห็นถึงแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ซึ่งแนวคิดของนักการศึกษา²³⁻²⁴ เสนอให้ใช้การปฏิบัติสะท้อนคิดนำมาใช้ทางการศึกษา เนื่องจากเป็นวิธีการหรือกระบวนการการปฏิบัติของครูเกี่ยวกับวิธีการและการตัดสินใจในการสอนของตนเอง การที่ครูนำการปฏิบัติแบบสะท้อนคิดมาใช้ การสะท้อนคิดในมุมมองที่แตกต่างกันในการสอนจะทำให้ครูมีการนำความรู้มาใช้เป็นฐานในการปฏิบัติงาน และสามารถประยุกต์ทักษะต่างๆ ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ และกลยุทธ์ใหม่ๆ ได้ ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และพัฒนาการสอนที่ดีขึ้น สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งการปฏิบัติการสอนแบบสะท้อนคิดจะเน้นการคิดของครูเพื่อการคิดวิเคราะห์สิ่งที่จะเกิดขึ้นหรือเกิดผ่านไปแล้วเพื่อให้มีการคิดสะท้อนเป็นการใช้กระบวนการทางปัญญาของครูเพื่อเป้าหมายให้เกิดการพัฒนาการสอนให้ดีขึ้นในครั้งต่อไป¹⁵⁻¹⁶

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ผู้บริหาร อาจเป็นผู้อำนวยการ หรือรองผู้อำนวยการด้านวิชาการ ควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการกำหนดสมรรถนะและพัฒนาอาจารย์ใหม่อย่างเป็นระบบ และให้มีผู้รับผิดชอบในการกำหนดสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนและการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ใหม่อย่างเป็นรูปธรรม

2. ฝ่ายพัฒนาบุคลากร ควรกำหนดสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาแบบแผนการพัฒนาอาจารย์ใหม่ที่ชัดเจน โดยควรมีการศึกษาหาแบบแผนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ที่มีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้จริงในแต่ละวิทยาลัย

เอกสารอ้างอิง

- JintanaYunibhand. Caring: A core of nursing education. The proceedings of the 7th Asian Regional Conference of CICIAM; Caring a path to health and healing. The Academics committee of CNG of Thailand; 1997 November 9-13; Bangkok. The Catholic Nurses' Guild of Thailand; 1998.
- Krisman-Scott MA, Kershbaumer SrR, Thompson JE. Faculty preparation : A new solution to an old problem. Journal Nursing Education. 1998; 37 : 318-20
- รุ่งกาญจน์ วุฒิ. การศึกษาสมรรถนะและสภาพการพัฒนาอาจารย์พยาบาลใหม่ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก. ลำปาง: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง; 2554.
- Nugent KE, Bradshaw MJ, Kito N. Teacher self- efficacy in new nurse educators. Journal Professional Nursing. 1999; 15: 229-37
- บุหลัน ทองกลีบ. ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะทางด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2535.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. แนวทางการพัฒนาข้าราชการในระหว่างการทำงานที่ราชการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการพลเรือน; 2548.
- สำนักงานการพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. แผนยุทธศาสตร์การบริการพยาบาล (พ.ศ.2547-2549). กรุงเทพฯ: สำนักงานการพยาบาล กรมการแพทย์; 2547.
- Natapoff JN, Pennington EA. Faculty roles in higher education: Teaching, service and scholarship. New York: National League for Nursing, 1986 : 31-47.
- สุรางค์ โค้วตระกูล. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2544.
- ณรงค์ รณณียกุล. “ร่วมคิด ร่วมเขียน” ปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค; 2543.
- มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์.ระเบียบวิธีการสอนการพยาบาลในคลินิก. กรุงเทพฯ :ยุทธรินทร์การพิมพ์; 2543.

12. Dubois DR, Stern WK., Kemp L. Competency-based human resource management. California: Library of Congress Cataloging-in-Publication Data; 2004.
13. Clarke PAJ. Reflective teaching model: A tool for motivation, collaboration, self-reflection, and innovation in learning. (internet) Georgia State University; 2007 (cite 2011 Sep 28)
14. Pollard A, et al. Reflective teaching: Evidence-informed professional practice. (3rd ed). London: Continuum International Publishing Group; 2008.
15. Miller, W.L. & Crabtree, B.F. Primary care research a method typology and qualitative road map.
16. In B.F. Crabtree & B.L. Miller eds, Doing qualitative research. Newbury Park: SAGE; 1992
17. National League for Nursing. The scope of practice for academic nurse educators. New York: NLN Press; 2006.
18. ัญพร ชื่นกลิ่น. การกำหนดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ของอาจารย์พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก. เพชรบุรี: วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี; 2552.
19. Davis DC, et al. Nurse educator competencies. Council on Collegiate Education for Nursing: West Virginia; 2002
20. Nick, J. M., Delahoyde, T. M., Del Prato, D., et al. Best practices in academic mentoring: A model for excellence. Nurse Education Practice. 997906 e-pub; 2012.
21. วัชร เล่าเรียนดี. การนิเทศการสอน : Supervision of instruction. พิมพ์ครั้งที่ 4. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2552.
22. Sweeny BW. Leading the teacher induction and mentoring program. 2nd ed. Thousand Oaks: Corwin Press; 2008.
23. Leitch R, Day C. "Action research and reflective practice: Towards a holistic view" Education Action Research, 8, 179-184, 2000.
24. Larrivee B. "Transforming teaching practice: becoming the critically reflective teacher". Reflective Practice, 1: 293-5, 2000