

กลยุทธ์ในการสร้างครูพยาบาลมืออาชีพจากพยาบาลจบใหม่ โดยรองศาสตราจารย์สายหยุด นิยมวิภาต: การวิเคราะห์ข้อมูลทฤษฎีเชิงประวัติศาสตร์จากข้อมูลเชิงคุณภาพ*

ขวัญสุดา บุญทศ ปส.ด.** คารุณี จงอุดมการณ์ ปส.ด.*** ระพีพร สุภาพัญญากุล พย.ม.****
พัชรินทร์ พูลแก้ว ปส.ด.***** ไค ธา ปส.ด.***** พตริ อโรเพยตี ปส.ด.*****

บทคัดย่อ

ความสำเร็จในการสร้างพยาบาลจบใหม่จากการปฏิบัติทางคลินิกไปสู่การเป็นครูผู้สอนวิชาการเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างบุคลากรพยาบาลสู่สังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเตรียมครูพยาบาลในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ที่จัดตั้งเป็นครั้งแรกในประเทศไทย ซึ่งนำโดยรองศาสตราจารย์สายหยุด นิยมวิภาต ท่ามกลางปัจจัยเอื้ออำนวยที่ขาดแคลนไปทุกสิ่ง กลยุทธ์ที่ใช้จึงเป็นสิ่งที่น่าเรียนรู้เป็นอย่างยิ่ง วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษากลยุทธ์ในการสร้างครูพยาบาลจากพยาบาลจบใหม่โดยรองศาสตราจารย์สายหยุด นิยมวิภาต วิธีการวิจัยเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทฤษฎีเชิงคุณภาพ จากเอกสารประวัติศาสตร์การก่อตั้งคณะพยาบาลศาสตร์ถึงกลยุทธ์ในการสร้างพยาบาลจบใหม่สู่การเป็นครูพยาบาลรุ่นแรกของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 7 ฉบับ การสัมภาษณ์เชิงลึกในกลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นอาจารย์และนักศึกษารุ่นแรก บันทึกเสียงและถอดคำสัมภาษณ์แบบคำต่อคำ แล้ววิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์ที่รองศาสตราจารย์สายหยุด นิยมวิภาต ประยุกต์ใช้ในการสร้างครูพยาบาลมืออาชีพจากพยาบาลจบใหม่ ประกอบด้วย 1) การสร้างความรู้สึกรักเป็นเจ้าขององค์กร และมีส่วนร่วมในทุกการดำเนินการ 2) การสร้างอัตลักษณ์-คุณค่า-อุดมการณ์วิชาชีพการพยาบาล และ 3) จัดให้มีประสบการณ์: ผ่านการจัดกิจกรรมและทำบทบาทตัวอย่างสนับสนุน

สรุปได้ว่ากลยุทธ์ที่รองศาสตราจารย์สายหยุด นิยมวิภาต นำมาใช้เพื่อเอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนี้ ส่วนใหญ่เป็นการกระทำบทบาทในลักษณะไม่เป็นทางการเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ครูมือใหม่เป็นครูพยาบาลมืออาชีพและมีความผูกพันต่อองค์กรและอยู่ในองค์กรจนกระทั่งเกษียณอายุงาน จึงอาจเป็นประโยชน์แก่ผู้สนใจนำกลยุทธ์นี้ไปประยุกต์ใช้ต่อไป

คำสำคัญ: กลยุทธ์การสร้างครูพยาบาลจบใหม่ การวิเคราะห์ข้อมูลทฤษฎีเชิงคุณภาพ รองศาสตราจารย์สายหยุด นิยมวิภาต

วันที่รับบทความ 29 มีนาคม 2565 วันที่แก้ไขบทความเสร็จ 11 พฤษภาคม 2565 วันที่ตอบรับบทความ 17 พฤษภาคม 2565

*ข้อมูลจากรายงานวิจัยทุนวิจัยสถาบันในการสร้างอัตลักษณ์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**อาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้จัดทำบทความต้นฉบับ Email: kwaboo@kku.ac.th

***ศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

****พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ ศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น

*****ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

*****อาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์และเทคโนโลยีทางการแพทย์ มหาวิทยาลัยฟาร์ม ช็อค แอ็ค ประเทศเวียดนาม

*****รองศาสตราจารย์ โรงเรียนการพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา ประเทศอินโดนีเซีย

Strategies for creating professional nursing instructors from newly graduated nurses by Associate Professor Saiyud Niyomviphat: An analysis of historic qualitative secondary data*

Kwansuda Boontoch Ph.D** Darunee Jongudomkarn Ph.D*** Rapeeporn Supapanyakul M.N.S.****
Patcharin Poonthawe Ph.D***** Do Thi Ha Ph.D***** Fitri Arofiati Ph.D*****

Abstract

Success in building newly graduated nurses from clinical practice to academic teachers is essential in building a nursing workforce into society, especially in preparing nursing teachers for the first Faculty of Nursing established in Thailand, leading by Associate Professor Saiyud Niyommviphat, in the midst of a shortage of facilitating factors. The strategies used are, therefore, very interesting to learn. The purposes of this research were to examine strategies for creating nursing teachers from newly graduated nurses by Associate Professor Saiyud Niyomviphat. The research methodology used was a qualitative secondary data analysis from seven historical documents of the founding of the Faculty of Nursing with regard to creating a newly graduated nurses to become the first-generation of nursing teachers of the Faculty of Nursing Khon Kaen University. In-depth interviews were performed with key informants, who were first-generation teachers and students. Audio-record and verbatim transcription of the interviews were carried out, then content analysis was conducted.

The results revealed strategies that Associate Professor Saiyud Niyomviphat applied to create professional nursing instructors consisted of 1) Creating a sense of organizational ownership and involvement in all activities 2) Creating of identity-values-ideology of the nursing profession, and 3) Providing experiences : Through activities and role models. It can be concluded that most strategies, adopted by Associate Professor Saiyud Niyomviphat to facilitate this change, were performing informal role to inspire novice nursing graduates to be professional nursing teachers, have organizational bond, and stay in the organization until retirement. These strategies might be beneficial to those interested in applying them in the future.

keywords: strategies building novice nursing instructors; secondary analysis of qualitative data; Associate Professor Saiyud Niyomviphat

Received 29 March 2022 Revised 11 May 2022 Accepted 17 May 2022

*Secondary content analysis of the research report of the Institutional research funding in the dimension of identity building

**Lecturer, Faculty of Nursing, Khon Kaen University, Corresponding author, E-mail: kwaboo@kku.ac.th

***Professor, Faculty of Nursing, Khon Kaen University

****Registered Nurse, professional level, Health Promotion Center Region 7 Khon Kaen

*****Assistant Professor, Faculty of Nursing, Burapha University

*****Lecturer, Faculty of Nursing and Medical Technology, Pham Ngoc Thach University, Vietnam

*****Associate Professor, School of Nursing, Universitas Muhammadiyah, Indonesia

บทนำ

“หัวใจสำคัญในการพยาบาล คือ ความเมตตาที่เราให้ในทุกสิ่งที่เราทำ”

“เกิดเป็นคนไม่ว่าจะอยู่ในอาชีพไหนต้องมี discipline”

นี่คือข้างต้นเป็นสองประโยคที่ได้ยินเสมอในชั้นเรียนของ “คุณครูสายหยุด” จนกลายเป็นอัตลักษณ์ของศิษย์ที่จดจำและทำได้ ท่านรองศาสตราจารย์สายหยุด นิยมวิภาต เป็นครูผู้สอน เป็นคนบดที่ท่านแรก และเป็นหนึ่งในคณะผู้ผลักดันสำคัญในการจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์แห่งแรกของประเทศไทยที่พลิกโฉมระบบการศึกษาพยาบาลครั้งสำคัญในการยกระดับการศึกษาเข้าสู่ระบบอุดมศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

ในบันทึกข้อเขียนของท่านรองศาสตราจารย์สายหยุด นิยมวิภาต ในหนังสือที่ระลึกครบรอบ 20 ปีแห่งการจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อ พ.ศ. 2534¹ ระบุไว้ว่า “...เป็นคณะที่สร้างขึ้นจากความไม่มีอะไรด้านวัตถุ และฟาสิลิตี้ที่จำเป็นบางอย่าง แต่มีความพร้อมทางด้านความคิดมีสายตายาวไกล มีความมั่นคงที่อยากจะทำให้เกิดสิ่งใหม่ขึ้นในวงการการศึกษาของประเทศ โดยคณะบุคคลกลุ่มเล็ก ๆ ที่อยู่ภายใต้การนำโดยบุกเบิกของท่านศาสตราจารย์พิมล กลกิจ อธิการสมัยนั้น มีสิ่งหนึ่งที่ข้าพเจ้าไม่เคยลืม คือการต่อต้านไม่เห็นด้วยในการจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์จากบุคคลในวงการการศึกษาและวิชาชีพหลายฝ่ายหลายกลุ่มด้วยกัน แม้แต่ผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาลขององค์กรต่างประเทศที่ปฏิบัติอยู่ในประเทศไทย ในขณะนั้น ได้ต่อต้านเป็นเสียงเดียวกันกับพยาบาลระดับ...” เมื่อพิจารณาจากข้อเขียนของคนบดท่านแรกได้สะท้อนถึงความมุ่งมั่น มานะ บากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรคนานัปการ จนสามารถจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์แห่งแรกของประเทศไทยได้ และที่สำคัญควบคู่กันไปกับการจัดตั้งคณะ นั่นก็คือการที่ต้องมีครูผู้สอนที่มีศักยภาพ มีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของครูพยาบาล ท่านได้เตรียมการบุกเบิกสร้างครูพยาบาลกลุ่มแรกของสถาบันการศึกษาจากพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ 4 คน ที่เพิ่งเริ่มปฏิบัติ

งาน ยังมีประสบการณ์น้อย สู้ความเป็นครูพยาบาลซึ่งต่อมาท่านเหล่านั้นได้พัฒนาวิชาชีพ พัฒนาดนสู่ระดับทรงคุณวุฒิที่สูงขึ้นและเกือบทุกท่านได้เป็นผู้บริหาร มีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร มีความผูกพันกับองค์กรแห่งนี้ จากบ้านเกิดที่อยู่ห่างไกลมาและทำงานอยู่จวบจนวาระเกษียณอายุงาน การสืบสานปณิธานท่านรองศาสตราจารย์สายหยุดและนำพาคณะฯ ก้าวอย่างมาจนถึงถึงศตวรรษในปี พ.ศ. 2564 ที่ผ่านมานี้ได้อย่างน่าสนใจ

อาจกล่าวได้ว่า ปรากฏการณ์ของการจัดตั้งคณะวิชาในมหาวิทยาลัย แบบมีอิสระในการบริหารบุคคลและงบประมาณและกลไกในการจัดการศึกษาของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น² เป็นปรากฏการณ์ที่พลิกโฉมระบบการศึกษาพยาบาลเนื่องด้วยต้องมีความมุ่งมั่นบากบั่นและฟันฝ่าอุปสรรคนานัปประการ จึงถือได้ว่ารองศาสตราจารย์สายหยุด นิยมวิภาต เป็นผู้นำทางความคิดและจิตวิญญาณ ซึ่งเป็นหนึ่งในคุณลักษณะของความเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญต่ออุดมการณ์ซึ่งมีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ความศรัทธาอันแน่วแน่มั่นคงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง มีบุคลิกภาพพิเศษ และมีความสามารถในการสร้างพลังศรัทธาต่อสิ่งที่เชื่อมั่นได้³

สำหรับการจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาลเพื่อให้ออกไปรับใช้สังคม พยาบาลได้รับความคาดหวังให้ทำหน้าที่ดูแลผู้ป่วยทั้งทางตรงและทางอ้อม ในขณะที่ครูพยาบาล หรือ อาจเรียกว่านักการศึกษาพยาบาลมีขอบเขตของการปฏิบัติการพยาบาลขยายออกไปมากกว่าการเป็นพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยโดยตรงอย่างเดียว ต้องทำหน้าที่สั่งสอนผู้เรียนให้เป็นพยาบาลที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ มีการเตรียมความพร้อมผู้เรียนเพื่อให้มีศักยภาพในการปฏิบัติการพยาบาล นักการศึกษาพยาบาลจึงต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดวิชาการพยาบาล มีทักษะในการสอนรวมถึงต้องเข้าใจในรูปแบบการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรพื้นฐาน โดยเหตุนี้การเป็นครูพยาบาลจึงต้องมีทักษะสองประการในการทำงาน คือทักษะปฏิบัติการ

พยาบาลและทักษะการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียน ซึ่งการเป็นวิชาชีพการพยาบาล และวิชาชีพการศึกษา มีความแตกต่างกันด้านปรัชญาพื้นฐาน เพราะความเชี่ยวชาญทางคลินิกไม่ได้ส่งผลถึงความเชี่ยวชาญในการสอนของครูแต่อย่างใด⁴

ครูพยาบาลในฐานะผู้ผลิตพยาบาลวิชาชีพ ต้องมีความเข้าใจในมนุษย์และสุขภาพว่ามีความเป็นพลวัตร ดังนั้น การดูแลสุขภาพของประชาชนจึงไม่หยุดนิ่งเช่นกัน มีการปรับตัวอย่างต่อเนื่องตามพัฒนาความรู้ทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และความต้องการของสังคม ครูพยาบาลต้องปรับตัวให้เท่าทัน บริบท ระบบ การดูแลสุขภาพที่เป็นพลวัตรนี้เช่นกัน การเตรียมครูพยาบาลเข้าสู่ระบบการศึกษาจึงต้องได้รับการฝึกฝน ก้าวให้ทันกับการปฏิบัติในวิชาชีพที่ขับเคลื่อนไป⁵

เนื่องด้วยบทบาทในการปฏิบัติการพยาบาล มีความหลากหลาย มีบทบาทหน้าที่ในการให้บริการแก่ประชาชนทั้งโดยตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับวงการวิชาการพยาบาล การเปลี่ยนผ่านบทบาทจากพยาบาลผู้ให้บริการประชาชนโดยตรงสู่การเป็นครูพยาบาลในระบบอุดมศึกษา ทำให้ต้องขยายขอบเขตการให้การพยาบาล นอกเหนือจากการดูแลผู้ป่วยโดยตรง ให้ครอบคลุมทั้งวิชาชีพการพยาบาล และวิชาชีพการศึกษา ครูพยาบาลจึงควรได้รับการเตรียมพร้อมที่จะต้องทำหน้าที่ทั้งเป็นนักศึกษานักวิจัยและพัฒนาประสบการณ์ด้านคลินิกด้วยเช่นกัน⁶ ดังนั้น ด้วยความหลากหลายทางบทบาทของคนเป็นครูพยาบาลที่ต้องครอบงำบทบาท จึงมีข้อมูลจากรายงานวิจัยที่ระบุถึงความเครียดและกดดันที่เกิดขึ้นในกลุ่มครูพยาบาล⁷ ที่ต้องรับภาระทั้งการสอนที่ต้องเตรียมการสอน มีการพัฒนาหลักสูตร มีกลยุทธ์การสอน และวิธีการประเมินผล ให้เป็นครูพยาบาลที่มีคุณภาพ^{6,7} และ เพื่อเป้าหมายสำคัญขององค์กร คือ ความสำเร็จในการผลิตบัณฑิตที่มีประสิทธิภาพ⁸ จึงเป็นโจทย์และความสำคัญของการวิจัยนี้ว่า “รองศาสตราจารย์สาวยุทธ นิยมวิภาต ใช้กลยุทธ์อะไรในการสร้างพยาบาลจบใหม่ เข้ารับบทบาทการเป็นครูพยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา

ที่ห่างไกลศูนย์กลางความเจริญและขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวก และด้วยวิธีการอย่างไร?

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษากลยุทธ์ในการสร้างครูพยาบาลจากพยาบาลจบใหม่โดยรองศาสตราจารย์สาวยุทธ นิยมวิภาต ในการจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์ มข.

บริบทเชิงประวัติศาสตร์ รองศาสตราจารย์สาวยุทธ นิยมวิภาต เกิดเมื่อวันที่ 9 เมษายน พ.ศ. 2472 เป็นบุตรของรองอำมาตย์ตรีแสง และนางเจือ ยอดอู่สำห้ สมรสกับนายอดุล นิยมวิภาต (พ.ศ. 2470-2525) เป็นบุตรของหลวงบรรสบวิชาฉานและนางนันทนา นิยมวิภาต อดีตรองปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และไม่มีบุตรด้วยกัน⁹ ท่านจบวิชาชีพการพยาบาลในชั้นต้นที่โรงเรียนพยาบาลโรงพยาบาลหญิง (พ.ศ.2492) ศึกษาต่อทางด้านพยาบาลระดับปริญญาตรี โท และเอก (กิตติมศักดิ์) จาก Marquette University (Wisconsin, since 1881) ประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อ พ.ศ.2503 และ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนพยาบาล โรงพยาบาลหญิงในสมัยนั้น (ปัจจุบันคือวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ) ในช่วง พ.ศ.2505-2513¹⁰

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้รับการประกาศจัดตั้งเป็นอันดับที่ 4 ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อ พ.ศ. 2514 นับว่าเป็นการบริหารแบบคณะวิชาของการศึกษาพยาบาล หรือเป็นคณะพยาบาลศาสตร์แห่งแรกในประเทศไทย เพื่อผลิตบุคลากรทางการพยาบาลที่มีความรู้ ความสามารถรับผิดชอบงานด้านพัฒนาสุขภาพประชาชน ซึ่งถือว่าเป็นการผลิตบุคลากรที่ตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่นและของประเทศชาติโดยส่วนรวม มีการศึกษาสภาวะและรวบรวมข้อมูลผลการศึกษาได้จัดตั้ง “คณะกรรมการจัดทำโครงการและร่างหลักสูตร” ใช้เวลาดำเนินการจัดทำโครงการและร่างหลักสูตร เป็นเวลา 8 เดือน จึงได้นำเสนอหลักสูตรและโครงการฉบับสมบูรณ์แก่สภามหาวิทยาลัยขอนแก่น และเมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม

พ.ศ. 2514 มีประกาศราชกิจจานุเบกษาให้มหาวิทยาลัยขอนแก่นมีส่วนราชการเพิ่มขึ้นอีกคณะหนึ่ง คือ “คณะพยาบาลศาสตร์” ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2514 โดยมีรองศาสตราจารย์สายหยุด นิยมวิภาต เป็นคนบัตินคนแรก¹¹

วิธีการวิจัย

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิเชิงประวัติศาสตร์จากข้อมูลเชิงคุณภาพ จากเอกสารบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 7 ฉบับ (transcripts) ของประวัติศาสตร์การก่อตั้งคณะพยาบาลศาสตร์ เน้นเนื้อหาเกี่ยวกับกลยุทธ์ของรองศาสตราจารย์สายหยุด นิยมวิภาต ในการประยุกต์ใช้เพื่อเอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนผ่านจากการเป็นพยาบาลจบใหม่สู่การเป็นครูพยาบาลในการจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์ ผู้ให้สัมภาษณ์เป็นอาจารย์พยาบาลและนักศึกษารุ่นแรก^{12,13} ร่วมกับเอกสารวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผลการวิเคราะห์เนื้อหาได้ให้ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ตรวจสอบผลการวิเคราะห์ (member checking)^{14,15,16} ผ่านกลุ่มไลน์ในสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด 2019

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาทุติยภูมิ (secondary content analysis) โดยอ่านเนื้อหาทั้งหมดของเอกสารที่เกี่ยวข้องและเอกสารการสัมภาษณ์ทบทวนหลายครั้ง เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์เนื้อหาเสนอภาพความคิด¹⁷ วิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์หาแก่นความคิด (thematic analysis) ด้วยวิธีการเปิดรหัสคำและจัดกลุ่มความหมาย¹⁸

ด้านจริยธรรมการวิจัย ด้วยเป็นวิจัยแบบการวิเคราะห์เอกสารทุติยภูมิและเป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในสถาบัน จึงเข้าข่ายยกเว้นขอรับการพิจารณาจริยธรรมตามประกาศ มข. ที่ 1877/2559 เรื่องโครงการที่เข้าข่ายสามารถยกเว้นไม่ต้องขอรับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรม อย่างไรก็ตาม ทุกรุ่นขั้นตอนของการทำวิจัยเอกสาร¹⁹ คณะผู้วิจัยคำนึงถึงและรักษาจริยธรรม

การวิจัยโดยสอบถามถึงความสมัครใจในตรวจสอบผลการวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิในกลุ่มไลน์กลุ่มอาจารย์และนักเรียนในระยะเริ่มต้นของการดำเนินกิจกรรมคณะฯ ซึ่งมีการจัดตั้งกลุ่มไลน์ไว้อยู่แล้วแสดงความคิดเห็นตามอัธยาศัยการรายงานผลวิเคราะห์ที่ไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลไม่เปิดเผยชื่อจริงของผู้ให้ข้อมูลบทความนี้จึงใส่รหัสอ้างอิงผู้ให้ข้อมูลแบบรหัส n1 n2 n3....nX แทนชื่อย่อ และปกปิดข้อความใดก็ตามที่อาจเชื่อมโยงถึงตัวบุคคลได้

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์เนื้อหาได้นำเสนอข้อค้นพบใน 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 บริบทของการศึกษา ได้แก่ 1) บุคลิกและคุณลักษณะของกรณีศึกษา 2) ประกายความคิดในการก่อตั้งคณะพยาบาลศาสตร์ มข. และ ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แก่นแนวคิด 3 แนวคิดของกลยุทธ์ที่รองศาสตราจารย์สายหยุด นิยมวิภาต ใช้ปั้นครูพยาบาลมือใหม่ปี พ.ศ. 2514 ประกอบด้วย 1) การสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และมีส่วนร่วมในทุกการดำเนินการ 2) การสร้างอัตลักษณ์-คุณค่า-อุดมการณ์วิชาชีพการพยาบาล และ 3) จัดให้มีประสบการณ์: ผ่านการจัดกิจกรรมและทำบทบาทตัวอย่างสนับสนุน รายละเอียดมีดังนี้

1. บุคลิกและคุณลักษณะของกรณีศึกษา

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์และข้อมูลด้านเอกสาร บุคคลที่เป็นเจ้าของกรณีศึกษาในการวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ครั้งนี้ คือ รองศาสตราจารย์สายหยุด นิยมวิภาต มีคุณลักษณะเด่นหลายอย่างที่บูรณาการในการนำการบริหารงาน มีความอ่อนโยนจริงใจ มีน้ำใจและผูกใจผู้ใต้บังคับบัญชาในที่ทำงาน แม้งานหนักแต่ทุกคนเต็มใจเสียสละเพื่อการเรียนรู้ ท่านมีบุคลิกแกร่ง กล้าหาญ กล้าคิด กล้าทำ เสียสละ และกล้าตัดสินใจ ซึ่งผ่านการพิสูจน์มาแล้วจากการรับมือต่อสถานการณ์วิกฤตที่ถาโถมหลายครั้ง ดังพิจารณาได้จากตัวอย่างข้อมูลที่กล่าวถึงคุณลักษณะท่านจากผู้ร่วมงานรุ่นแรกและลูกศิษย์รุ่นแรกของท่าน

ที่ขอนแก่น ดังนี้

“อาจารย์สายหยุดเป็นหญิงแกร่ง กล้าหาญ กล้าคิด กล้าทำ และกล้าตัดสินใจ” (n1)

“เป็นผู้นำต้องเสียสละ” เราจำแม่นอย่าไม่เคย สัมตอนท่านนำเข้าสู่บทเรียน ในวิชาผู้นำในวิชาชีพ (n2)

“เมื่อปีแรกที่ขึ้นมาขอนแก่นประมาณปี 2513, 2514 ทางคณะได้รับมอบหมายจากมข. ให้รับผิดชอบแผนกพยาบาลของมข. เกิดเหตุเด็กวิเศษกับเด็กเกษตร ตักกันที่โรงอาหาร อาจารย์เดินนำไปอยู่กลางระหว่างเด็ก สองคณะเราก็รีบเดินตามไปอยู่ท่ามกลางงานข้าวบิณฑบาตน้ำอ้อลมปลิวว่อน ต้องคอยเอามือกุมหัวไว้” (n1)

“ยืนดูจากหอสามคะเห็นภาพที่อาจารย์สายหยุดกับอาจารย์พิมลยืนอยู่ตรงกลางของสองกลุ่มชนสองคณะวิเศษ และเกษตร เหมือนพ่อกับแม่ กำลังห้ามปรามลูก ๆ และต่อจากนั้นซื้อข้าวแกงร้านยาย เราได้งานพลาสติกแทนงานกระเบื้องขาว (เกรงว่าจะนำงานไปทำสงครามได้อีก)” (n7)

มีข้อมูลจากบันทึกรายงานการประชุม สภามหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง สอบสวนเหตุการณ์ ประท้วงขับไล่อธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 26 มกราคม พ.ศ. 2516 ดังนี้ “...นักศึกษาจำนวนหนึ่งได้ชุมนุม พร้อมมีการตะโกนด่าว่าอธิการบดีอย่างมีอารมณ์ ณ ที่นั้นมีอธิการบดีและคณบดีทุกคณะ (ยกเว้นคณะศึกษาศาสตร์) คอยสังเกตการณ์อยู่บริเวณนั้นด้วย ลักพักท่านอธิการบดีได้เดินเข้าไปหาแก่นักศึกษาที่กำลังตะโกน ทันใดมีผู้ยืนกอดหินมาทางอธิการบดี แล้วถูกบริเวณหน้าผากท่านอธิการบดี ทำให้แว่นตกลงพื้น ในระหว่างนั้น ผศ.สายหยุด คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ (เป็นคนแรก) ที่ได้เดินเข้าไปในกลุ่มนักศึกษาตามด้วยคณบดีคณะอื่น ๆ...” (บันทึกรายงานการประชุมสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น ครั้งที่ 5/2516 ลงวันที่ 2 ก.ค. 2516, หน้า 6)

2. ปรากฏความคิดในการก่อตั้งคณะพยาบาลศาสตร์ มข.

รองศาสตราจารย์สายหยุด ได้เล่าถึงเบื้องหลังของการจัดตั้งคณะพยาบาล

ศาสตร์เป็นคณะวิชาภายใต้การบริหารในระบบอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยไว้ ดังนี้

“หลังจากที่เรียนจบปริญญาโทจากอเมริกา... concept ของการศึกษา...ปรัชญาทางการศึกษา ช่วยให้เราคิดออก...พอเรากลับมาทำงานเราก็มามองพิจารณาเหตุการณ์ ทุกอย่างในบ้านเรา พยาบาลจะก้าวหน้าได้อย่างไร รัฐบาลไทยก็ดี กพ.ก็ดี เขา recognize พื้นฐานการศึกษา ก่อน จะให้เงินเดือนตามการศึกษาไม่ใช่ เพราะให้เงินเดือนตามตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่หนัก ถ้าใครได้ปริญญาตรี ปริญญาโท ให้เงินตามปริญญา เราพยาบาลเรียน 3 ปีครึ่งจากม.ศ. 3 จบประกาศนียบัตรมาเขาเรียกให้เทียบชั้นจัตวา อยู่ทำงานจนเกษียณ งานไม่ได้ก้าวหน้าถึงชั้นเอก นโยบายคนอื่นกำหนดมาให้พยาบาลทั้งนั้น พยาบาลเริ่มจากชั้นจัตวาก็มีหน้าทำงานได้แต่งานเกษียณก็ไม่ได้ขึ้นถึงผู้กำหนดนโยบาย ทำงานหนักแต่ไม่มีผลดีต่อแรงที่ลง....พอเรียนกลับมาจัดการเรื่องปรับพื้นฐานการรับเข้าก่อนเลย จาก ม.ศ.3 ตอนนั้นมาเป็น ม.ศ.5 ซะก่อนเลย.....เรานั่งถกกันในกลุ่มพยาบาลเรา....ดังนั้น ต้องปรับพร้อมกันทั่วประเทศ คนก็ต่อต้านว่าไม่เห็นมีความจำเป็นอะไร พยาบาลเรียนแค่นี้พอแล้ว เสียเวลา ไม่มีคนทำงาน”¹⁰

“พอกระทรวงสาธารณสุขประกาศปรับพื้นฐานของเราเป็นทุกโรงเรียนก็ตามหมดโรงเรียนทหาร โรงเรียนตำรวจตามหมดเลย ต้องทำกันทั่วประเทศเลย ไม่ใช่เฉพาะที่กรมการแพทย์ พอได้เป็น ม.ศ.5 แล้วอาจารย์ก็มาคิดอีกทีว่า แม้เราจะปรับเป็นม.ศ. 5 แต่เรายังกำหนดนโยบายเรื่องการเรียนการสอนพยาบาลเองไม่ได้ ต้องนำการศึกษาพยาบาลเป็นคณะวิชาของเราเอง เรากำหนดการเรียนการสอนเองได้”¹⁰

“...ต้องเป็นคณะหนึ่งของมหาวิทยาลัย ไม่ใช่ไป attach กับใคร...โอ้โฮ...concept อันนี้ยากมาก...กว่าจะเป็นจริง....เขาไม่ยอมให้เราขึ้น...ถึงกระทั่งสภาการศึกษาของประเทศต้องเปิดประชุมนัดพิเศษ เพราะเขาส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยว่าจะให้เราเป็นคณะวิชาหรือเปล่านั้น มหาวิทยาลัยขอนแก่นนี้เป็น มหาวิทยาลัยแห่งแรกที่ต้องการจะ move”¹⁰

รองศาสตราจารย์สายหยุด กล่าวว่า จากแนวคิดที่ว่า “ทำอะไร? ให้พยาบาลสามารถได้” ให้ถึงระดับสูงสุดของระบบราชการได้” และตระหนักว่าการศึกษาก่อนเข้าสู่วิชาชีพการพยาบาลจะต้องจัดการให้พยาบาลจบในระดับปริญญาตรีในระบบอุดมศึกษาเทียบเท่ากับวิชาชีพอื่น ประจวบเหมาะกับการที่มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีแนวคิดที่จะจัดการศึกษาพยาบาลให้แก่มหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งมีความขาดแคลนไปทุกด้าน....ในจุดเริ่มต้น ยังไม่มีใครคำนึงถึงความเป็นคณะวิชา เนื่องจากยังไม่เคยมีในประเทศไทยมาก่อน เรียนพยาบาลได้พร้อมคนอื่นเป็นประเพณีปฏิบัติของการศึกษาพยาบาลที่เคยมีในอดีตในประเทศไทย...” (สัมภาษณ์ พ.ศ. 2556)

“...กำหนดจัดตั้งเป็นคณะพยาบาลศาสตร์ แทนที่จะเป็นโรงเรียนหรือแผนกวิชาอย่างที่ประเพณีปฏิบัติมาแล้วในสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ ...รับอาจารย์รุ่นบุกเบิก 4 ท่าน ซึ่งเป็นผู้สำเร็จการศึกษายังไม่จบปริญญาตรี ประกอบด้วย นางสาวกัลยา พัฒนศรี นางสาวพรรณิ สนั่นเมือง นางสาวเพ็ญศรี ชุนใช้ และนางสาวอัมรา ปานทับทิม จากนั้นมีการรับอาจารย์เพิ่มขึ้นจาก 4 เป็น 12 และ 16 ท่าน ใน พ.ศ. 2515”²⁰

3. กลยุทธ์ที่รองศาสตราจารย์สายหยุด นิยมวิภาตใช้ในการปั้นครูพยาบาลมือใหม่ปี พ.ศ. 2514

พยาบาลมือใหม่ที่เกิดขึ้นพร้อมกับการพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประกอบไปด้วย 4 ท่าน ตามรายนามข้างต้นนั้น ซึ่งแต่ละท่านไม่ได้มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคอีสาน และรู้จักจังหวัดขอนแก่นน้อยมาก แต่ต่อมาทุกท่านกลายเป็นหัวใจของท่านอาจารย์สายหยุดในการทำงานร่วมกัน ร่วมทุกข์ร่วมสุข และสร้างประสบการณ์สู่เป้าหมายเดียวกัน คือการสร้างคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นให้เป็นที่ยิ่งของสังคมโดยเฉพาะในภูมิภาคอีสาน²⁰ มีคำบอกเล่าถึงจุดเริ่มต้นของการเป็นครูพยาบาลมือใหม่ ดังนี้

“มีโทรเลขมานะให้ไปรายงานตัวว่าเข้าทำงาน

ที่คณะพยาบาลศาสตร์ที่ขอนแก่น ซึ่งเราก็ไม่รู้จักอีกกว่าทำอะไรยังงั้น...พอมาก็มาก็เริ่มอยู่กับอาจารย์สายหยุดอยู่ที่วิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ (เริ่มเตรียมตัวเป็นครู) เพราะแต่ก่อนอาจารย์เป็นผอ.(ผู้อำนวยการ) ก่อนจะขึ้นมาอยู่ที่นี้ (ขอนแก่น) ปี 13 เนี่ยคะ” (n2)

“อาจารย์สายหยุดเป็นคนขับเคลื่อนและจัดประสบการณ์จากที่อาจารย์ทำ education มานานพอสมควรแต่อาจารย์มาอายุ 40 แต่เราดูอาจารย์แก่แก่..... (หัวเราะ)” (n3)

“ปี 2513, 2514, 2515 เตรียมการและเริ่มต้นจัดการเรียนการสอน...โดยเฉพาะช่วงปี 2513, ปี 2514 เนี่ยเป็นช่วงของการวางรากฐานเกี่ยวกับห้อง nursing lab ย้ายมาอาคารที่ 1 มีสามชั้นชั้นล่างสุดเป็นห้อง nursing lab nutrition lab และก็เป็นห้องอาหาร” (n2)

ผลการวิเคราะห์เนื้อหาพบการให้ความรักและน้ำใจแก่กันและกัน ระหว่างท่านรองศาสตราจารย์สายหยุดและอาจารย์ผู้ร่วมงานใหม่ตลอดเส้นทางความสัมพันธ์ของการพัฒนาคณะฯ ส่งผลให้อาจารย์ใหม่เกิดความรักใกล้ชิดและผูกพันต่อองค์กร จะเห็นว่าอาจารย์ใหม่ทั้ง 4 ท่านรับราชการในตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น และทำงานที่คณะพยาบาลฯ จนเกษียณอายุงาน แก่นความคิดในการสร้างครูพยาบาลมือใหม่ที่รองศาสตราจารย์สายหยุดนำมาใช้ในช่วงก่อตั้งคณะพยาบาลศาสตร์ มข. ประกอบด้วย 3 ประเด็นหลัก ประกอบด้วย 1) การสร้างความรู้สึกรักเป็นเจ้าขององค์กร และมีส่วนร่วมในทุกการดำเนินการ 2) การสร้างอัตลักษณ์-คุณค่า-อุดมการณ์วิชาชีพการพยาบาล และ 3) จัดให้มีประสบการณ์: ผ่านการจัดกิจกรรมและทำบทบาทตัวอย่างสนับสนุน (รูปที่ 1) ดังนี้

1) การสร้างจิตสำนึกเป็นเจ้าขององค์กร และมีส่วนร่วมในทุกการดำเนินการ

ท่านรองศาสตราจารย์สายหยุดสร้างจิตสำนึกความเป็นเจ้าขององค์กรและให้มีส่วนร่วมทางความคิดผ่านการพูดคุยและการประชุม ดังตัวอย่างข้อมูล “ทุกครั้งที่ร่วมประชุมกับท่าน ทุกคนมีพลังเพิ่มขึ้น

ด้วยการพูดที่เราใจ ภาษากาย การกระทำที่แสดงให้เห็นด้วย...” (n2)

“...วิธีการของอาจารย์ก็คือพาพวกเราติดตามไปด้วยเกือบทุกที่ ทำให้ได้เห็นวิธีการพูด การตัดสินใจ การแก้ปัญหาของอาจารย์...ทำให้ซึมซับสิ่งต่างๆ ติดตัวอยู่จนทุกวันนี้” (n4)

“...อาจารย์จะสอนด้วยการกระทำเป็นแบบอย่างทั้งด้านหน้าที่การงานและเรื่องส่วนตัว...หลายอย่างซึมซับและติดตัวมาจนทุกวันนี้” (n5)

“.....อาจารย์ก็สอนทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว อย่างเรื่องมารยาททางสังคม เช่นหนูเวลาดื่มชาวาง (ซ้อน) ไว้และห้ามเอามาลีนะ ให้เอาไว้ข้างๆ ห้ามดุดห้ามอะไรอย่างเงี้ย (หัวเราะ)สมัยตั้งคณะปี 14 เรามีกิจกรรมทำน้ำแข็งหลอดแล้วนะ เสียงก๊งๆ ออกมาแล้ว จะกินน้ำแข็งรู้สึกดี สะอาด ปลอดภัย เออเรามาจิกเย็บผ้าสอนเย็บผ้าให้สอนเย็บผ้าในห้องแล็บเตรียมของอุปกรณ์ห้องแล็บทำเอง เอาคนงานมาสอนมาเย็บๆส่งคนไปทำของเล่นเด็ก ในเรื่องอย่างเนี้ยไปเรียนกับโรงงานของเล่นเด็ก...แต่ก่อนนั้นมีการทำอุปกรณ์ต่างๆ เอง... เหมือนกับอะไรสมัยนี้ เรียกว่านวัตกรรม นักนวัตกรรม innovator” (n2)

2) การสร้างอัตลักษณ์-คุณค่า-อุดมการณ์วิชาชีพการพยาบาล

“อัตลักษณ์-คุณค่า-อุดมการณ์” ในยุคต้นๆ ของการจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์มข. คือการพยาบาลที่เน้นชุมชนเป็นฐานในการปฏิบัติการ ดังข้อเขียนของรองศาสตราจารย์สายหยุดที่ระบุว่า “หลักสูตรใหม่นี้ให้รูปแบบชัดเจนในการเรียนการป้องกัน ส่งเสริมสุขภาพอนามัย ตลอดจนดูแลเมื่อเจ็บป่วย โดยให้ออกาชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อแก้ไขปัญหาสุขภาพของชนบทอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นที่น่าเสียใจว่าคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรในสมัยนั้นขาดความเข้าใจในเรื่อง community oriented curriculum จึงไม่สามารถที่จะยอมรับหลักสูตรนี้ได้ให้กลับมาแก้ไขให้เป็นรูปแบบเดิมของหลักสูตรที่ใช้กับโรงเรียนพยาบาลในสมัยนั้น แต่ต่อมาในปี ค.ศ. 1976 ทาง WHO โดยองค์การอนามัยโลก Dr.Amelia

Maglacus ได้เล็งเห็นความสำคัญเรื่อง community oriented curriculum จึงได้เชิญให้คณะพยาบาลศาสตร์เข้าร่วมในโครงการด้วย ซึ่งนับเป็นสถาบันแห่งแรกของประเทศไทยที่เข้าร่วมในโครงการนี้ ผลงานที่เกิดจากโครงการนี้ เป็นที่ยอมรับและได้นำมาใช้แก้ไขปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาวิชาการพยาบาลในนานาประเทศ....”¹

ในขณะที่ข้อมูลจากผู้เรียนในหลักสูตร ณ ขณะนั้น ต่างตระหนักในเรื่องอัตลักษณ์ของหลักสูตรที่หล่อหลอมตนมาเช่นกัน ดังข้อคิดเห็นที่ว่า “อาจารย์สายหยุดคือต้นแบบที่เป็นแบบอย่าง คิดว่าโชคดีที่ได้เรียนกับอาจารย์ อาจารย์สอนวิชาบริหารด้วยนะคะ ทำให้เรารู้สึกประทับใจในคนที่เป็อาจารย์ ทำให้เราเรียนรู้และได้เรียนรู้จากอาจารย์...ได้รับการฝึกเยอะมากก็คือตอนที่เรานอกชุมชน เราได้เข้าไปอยู่ในหมู่บ้าน...มันก็จะได้ใช้ศักยภาพในการคิดในการวางแผนการทำงานรวมกันกับเพื่อนที่ไปด้วยกัน กับอาจารย์ที่ไปหรือกิจกรรมร่วมกับชาวบ้าน.....” (n7)

ด้านครูมือใหม่ในขณะนั้นได้รำลึกอดีตพร้อมระบุว่า “การเรียนการสอนในช่วงเวลานั้นเต็มไปด้วยความสุข....อาจารย์สายหยุดคอยสอนชี้แนะสอดแทรกเกี่ยวกับวิชาชีพการพยาบาลตลอดเวลา ทำให้มองเห็นการเชื่อมโยงของความรู้ต่างๆ ที่ได้จากการเรียนมาใช้ในการพยาบาล ทำให้เกิดความลึกซึ้งและประทับใจพร้อมอยากพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลให้มีคุณภาพมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น” (n6)

“...อาจารย์สายหยุด บอกเสมอไม่เป็นไร สิ่งที่เราไม่มีคือ negative approach มันไม่มีที่ไหนหรอก พร้อมเพราะถ้าหุร่อพร้อมใครก็ทำได้แต่ถ้าเราไม่พร้อมแต่เราทำได้ไปสู่เป้าหมายเราก็จะเก่งถ้ามันพร้อมใครก็ทำได้เราต้องอยู่กับสิ่งเหล่านี้....” (n6)

“...(ท่ามกลางความขาดแคลน) ต้องดัดแปลงสร้างเอง... เช่น เติยง ให้เด็กออกไปดูแล้วเหมือนสมัยนี้ที่ว่า มีความสามารถ นักศึกษาทำ ทำหลาย ๆ อย่างสารพัดอย่างเมื่อเริ่มต้นตั้งคณะนะคะ และเรารู้สึกได้ว่าเราสนุก....” (n5)

3) จัดให้มีประสบการณ์: ผ่านการจัดกิจกรรมและทำบทบาทตัวอย่างสนับสนุน

กลยุทธ์สำคัญในการสร้างครูพยาบาลมือใหม่ที่ทำนรองศาสตราจารย์สายหยุดใช้มาตลอดชีวิตการทำงาน คือ การจัดให้ครูมือใหม่มีประสบการณ์ที่หลากหลาย ได้มีโอกาสเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ลองผิดลองถูกและตัดสินใจด้วยตนเองได้รับประสบการณ์ชีวิตการทำงาน ดังคำบอกเล่า ดังนี้

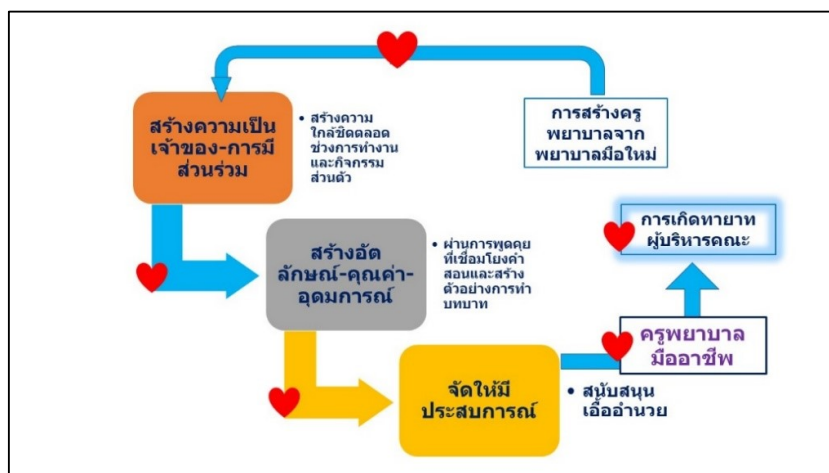
“ตอนที่เรามาทำงาน...ทำความเข้าใจเรื่องวิชา Method teaching and learning เราก็รู้ว่าความเป็นครูมันต้องมีหน้าที่อะไรที่นี้พอเข้ามาแล้ว...รออยู่ที่วิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ ทีมครูมือใหม่ก็ทยอยมาเดือนสิงหาคมของปี 2513 เดินทางมาโดยรถไฟมาพร้อมกันทั้ง 4 คน “มีอาจารย์กัลยา พรหมณี พี่ณศรี อัมรา 4 คน พวกเราจบคณะสาธารณสุขะรุ่นเดียวกัน กัลยา พรหมณี และอัมรา จบจากศิริราชพร้อมกันลาออกมาเรียนที่คณะสาธารณสุข พวกเราเดินทางมาขอนแก่นพร้อมกับท่านอาจารย์สายหยุด และยังมี Miss E. Gallespy ผู้เชี่ยวชาญการพยาบาลแห่งองค์การอนามัยโลก ได้เข้าพักอยู่ที่ มข.พักอยู่หอหนึ่งหอสองของมหาวิทยาลัย” (n1)

“ได้ฝึกเขียนแผนการสอน โดยให้ขึ้น ward ดูแลคนไข้และก็มีอาจารย์หลายท่านที่อยู่วิทยาลัย

การพยาบาลกรุงเทพมา coach เรา...ให้คำแนะนำเรื่องแผนการสอนต่าง ๆ ให้ช่วยกันวิพากษ์เพื่อการเรียนรู้และปรับปรุงงานจะแนะนำเราเขียนอย่างนี้ได้ไหม/ไม่ได้ อาจารย์ช่วยกันดูเราพวกเรารู้สึกระยะหนึ่ง” (n2)

“อาจารย์...มีการบ้าน วันเสาร์ อาทิตย์ก็ต้องมาทำงาน อยู่ขอนแก่นเราก็ต้องทำงาน เราใช้ศัพท์ว่า “มาเข้าเฝ้า” (ทุกคนหัวเราะ) อาจารย์มาแต่เช้าหกโมงครึ่งก็มาแล้ว เรารู้สึก guilty นะ เพราะท่านมาเร็วเรามาช้า อาจารย์นัด 7 โมง แต่อาจารย์มาคณะ 6.45 ใจ”(n2)

“...วิชาที่คนอื่นสอน เช่น คณะวิทยาศาสตร์สอน คณะแพทย์สอน เราต้องรู้ว่าเขาสอนอะไรอาจารย์ให้เราไปนั่งฟังด้วย...อาจารย์มีความเป็นครู และมีความคิด และคิดถึงธรรมชาติของคน เวลาเราเรียนเราจำได้เนาะว่า เราเรียน principle technique ...อาจารย์ให้ไปที่คนไข้เลย อาจารย์บอกว่าเธอต้องรู้จักคนไข้ เธอต้องรู้ว่าความต้องการขั้นพื้นฐาน กินอยู่หลับนอนเป็นอย่างไร เขากินไม่ได้.....และอาจารย์ก็ตัวอย่างอื่น ๆ อีกมาก... ท่านจัด teaching learning module ให้เรารู้จักความเป็นครู...ลงมือปฏิบัติเป็นเวิร์คช็อปเลย จัดบ่อยครั้งมาก พวกเราก็ได้เรียนรู้จากตรงนี้ จากสิ่งที่ที่อาจารย์ให้” (n4)



รูปที่ 1 แสดงรูปแบบกลยุทธ์การสร้างครูพยาบาลมือใหม่ในช่วงตั้งคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

อภิปราย

ความสำเร็จในการสร้างพยาบาลจบใหม่สู่การเป็นครูผู้สอนวิชาการเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างบุคลากรพยาบาลสู่สังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเตรียมครูพยาบาลในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ มข. ที่จัดตั้งเป็นแห่งแรกในประเทศไทย ผลการวิเคราะห์เอกสารบันทึกข้อมูลเชิงคุณภาพพุทธิภูมิ 7 ฉบับ ถึงกรณีศึกษาการสร้างครูพยาบาลมือใหม่ในการก่อตั้งคณะพยาบาลศาสตร์แห่งแรกของประเทศไทย นำโดยรองศาสตราจารย์สายหยุด นิยมวิภาต คณบดีท่านแรกของคณะฯ (พ.ศ. 2514-2522) สามารถสรุปรูปแบบกลยุทธ์การจัดการคือ 1) การสร้างจิตสำนึกความเป็นเจ้าของ 2) การสร้างอัตลักษณ์-คุณค่า-อุดมการณ์องค์กร และ 3) การจัดให้มีประสบการณ์: ผ่านการจัดกิจกรรมและทำบทบาทตัวอย่างสนับสนุน รวมทั้งตลอดเส้นทางของการจัดการผูกพันแห่งสายใยความรัก ความผูกพัน ความจริงใจ ความเอื้ออาทรแห่งการให้ แก่ครูมือใหม่เหล่านี้ จนก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรกลายเป็นผู้บริหารคณะฯ ขับเคลื่อนสู่ความเจริญงอกงามจนเกษียณงานจากองค์กรในที่สุด

จิตสำนึก หรือ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ คือ ความรู้สึกทางจิตใจของการเป็นส่วนหนึ่งหรือความเชื่อมโยงกับสังคม เชิงพื้นที่ วัฒนธรรม อาชีพ หรือกลุ่ม หรือชุมชนประเภทอื่นๆ การแลกเปลี่ยนความเชื่อหรืออุดมคติร่วมกัน สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการส่งเสริมคุณค่า การสร้างโอกาสในการปฏิสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความรู้สึกเป็นเจ้าของในแต่ละบุคคล²¹ การสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของตามแนวทางที่รองศาสตราจารย์สายหยุด นิยมวิภาต ใช้เป็นแนวคิดที่ช่วยให้ครูพยาบาลทำงานด้วยจิตวิญญาณเสมือนหนึ่งเป็นเจ้าขององค์กร โดยจุดประกายความคิดให้ครูพยาบาลใหม่เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ร่วมคิด ร่วมทำงาน ร่วมตัดสินใจ ให้ความใกล้ชิด การเป็นผู้สนับสนุน การเป็นแบบอย่างการทำงาน และการใช้ชีวิต มีการสื่อสารทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยที่ท่านเองเป็นทั้งเครือข่าย

ผู้ให้การสนับสนุน และเป็นผู้เชื่อมประสานให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งสะท้อนถึงภาวะผู้นำของรองศาสตราจารย์สายหยุด นิยมวิภาต อย่างไรก็ตามบริบทของครูพยาบาลในยุคสมัยเริ่มต้นนั้นครูพยาบาลมีจำนวนค่อนข้างจำกัด และอยู่ในระยะของการบุกเบิกพัฒนาคณะฯ ที่กำลังจัดตั้งขึ้น จึงมีกิจกรรมที่ทำให้ได้ทำงานร่วมกันค่อนข้างมาก ซึ่งอาจเป็นส่วนหนึ่งที่ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรได้โดยง่าย การจัดกิจกรรมต่าง ๆ จึงเป็นเสมือนตัวช่วยให้เกิดเครือข่าย และการปฏิสัมพันธ์อันนำไปสู่การสร้างจิตสำนึก/ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรได้

การสร้างอัตลักษณ์-คุณค่า-อุดมการณ์องค์กร การกล่อมเกลாதองศาทางสังคมทำให้ครูพยาบาลจบใหม่เกิดความตระหนักและเข้าใจในอัตลักษณ์-คุณค่าของความเป็นครูพยาบาล สามารถเข้าถึงความหมายที่แท้จริงของชีวิตครูพยาบาล การเข้าใจคุณค่าของคุณธรรม จริยธรรม และการให้คุณค่าของการช่วยเหลือศิษย์ในฐานะบทบาทของครูพยาบาลในอนาคต การสร้างอัตลักษณ์ทางวิชาชีพครูพยาบาล ต้องประกอบด้วย การพัฒนาความรู้ที่จำเป็น การปฐมนิเทศ และการชี้แนะช่องทางในการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง²² ซึ่งจากข้อค้นพบสะท้อนถึงวิสัยทัศน์อันยาวไกลของรองศาสตราจารย์สายหยุด นิยมวิภาต ที่จะพัฒนาพยาบาลใหม่ที่ได้เปลี่ยนผ่านเส้นทางสู่สายผู้สอนผ่านชุมชนนักปฏิบัติ ผ่านการตั้งคำถาม การให้ความใกล้ชิด การเป็นแบบอย่าง การมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน เป็นวิธีการเรียนรู้โดยอาศัยการทำงานร่วมกัน ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอน ซึ่งเทียบได้กับชุมชนนักปฏิบัติที่มีความสำคัญในการพัฒนาบทบาททางวิชาการของพยาบาล²³

การจัดให้มีประสบการณ์แก่ครูมือใหม่: ผ่านการจัดกิจกรรมต่าง ๆ และทำบทบาทตัวอย่างสนับสนุน เป็นส่วนที่สำคัญที่รองศาสตราจารย์สายหยุด นิยมวิภาต ได้ให้ความสำคัญ เพราะครูพยาบาลจบใหม่ยังมีประสบการณ์ทางคลินิก ประสบการณ์ทาง

วิชาการ รวมทั้งทักษะทางสังคมค่อนข้างน้อย เช่น การวางแผน การเข้าสังคม เป็นต้น การจัดให้มีการเข้าร่วมกิจกรรมที่หลากหลาย ผ่านการพัฒนาความรู้ การมีแบบอย่าง การบริหารจัดการ ส่งเสริมคุณค่าด้านสอนและทำทางวางตัว²⁴

ด้วยกลยุทธ์แห่งการปั้นพยาบาลมือใหม่สู่ครูพยาบาลมืออาชีพที่รองศาสตราจารย์สายหยุด นิยมวิภาต ดำเนินการจะเห็นได้ว่าท่านให้ความสำคัญแก่ความเป็นมนุษย์คนหนึ่งในสังคมของพยาบาลจบใหม่ซึ่งทุกคนต่างผ่านการกล่อมเกลางานวิชาชีพการพยาบาลมาระดับหนึ่ง แม้อาจมีความแตกต่างจากคุณลักษณะเฉพาะตนในด้านความรู้สึก มีพลังงานและความสามารถที่แตกต่างกันแต่สามารถได้รับการพัฒนาและกล่อมเกล่าให้เปลี่ยนแปลงร่วมกันได้ในด้านต่อไปนี้คือ 1) การสร้างคุณค่า-ศักดิ์ศรี 2) มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ 3) มีความรับผิดชอบส่วนบุคคล²⁵ และ 4) ก่อเกิด “พันธะแห่งความดีงาม” ที่โดยธรรมชาติมนุษย์ต่างยึดถือ²⁶

กล่าวโดยสรุป ผลจากการวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ถึงกรณีการพัฒนาพยาบาลจบใหม่ให้เป็นครูพยาบาลมืออาชีพของรองศาสตราจารย์สายหยุด นิยมวิภาต ในครั้งนี้ได้ผลที่ติดตามมาจากกระบวนการพัฒนา คือความผูกพันของครูพยาบาลต่อองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมาย นโยบายการบริหารขององค์กร การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความหวังใจในอนาคตขององค์กร มีความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร²⁷ เมื่อพิจารณากลยุทธ์ที่รองศาสตราจารย์สายหยุด นิยมวิภาตประยุกต์ใช้คือการให้ความสำคัญกับการสนับสนุนของผู้บริหาร การสื่อสารทางบวก การเรียนรู้ระหว่างสมาชิก ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการผ่านความจริงใจตามจังหวะ โอกาสและกาลเทศะ ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความผูกพันที่ยั่งยืนยิ่งเข้าใจและผูกพัน^{28,29} ซึ่งอาจเป็นประโยชน์แก่ผู้สนใจนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของตนเองต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์เนื้อหาข้อมูลเชิงคุณภาพ ทฤษฎีภูมิ พบว่ายุทธศาสตร์สำคัญที่รองศาสตราจารย์สายหยุด นิยมวิภาต นำมาใช้เพื่อเอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนี้ส่วนใหญ่เป็นการทำบทบาทในลักษณะที่ไม่เป็นทางการ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ครูมือใหม่ซึมซับ ทำให้สามารถสร้างพยาบาลจบใหม่เป็นครูพยาบาลมืออาชีพและมีความผูกพันต่อองค์กรและอยู่ในองค์กรจนกระทั่งเกษียณอายุงาน จึงอาจเป็นประโยชน์ในการเตรียมครูพยาบาล สำหรับหน่วยงาน องค์กร หรือผู้สนใจนำกลยุทธ์นี้ไปประยุกต์ใช้ต่อไป โดยเฉพาะในส่วนของการเตรียมครูพยาบาลใหม่ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เช่น การปฐมนิเทศด้วยโปรแกรมที่เจาะจงของทางองค์กร หรือรูปแบบอาจารย์พี่เลี้ยง การศึกษาในอนาคตมีประเด็นที่ท้าทายคือการพัฒนาครูพยาบาลในด้านการสร้างความรู้สึกรักและผูกพันเป็นเจ้าขององค์กร ความตระหนักและเข้าใจในอัตลักษณ์-คุณค่าของความเป็นครูพยาบาล การสร้างการมีส่วนร่วม และการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณท่านผู้ให้ข้อมูลทุกท่านที่พยายามทบทวนความทรงจำถึงประสบการณ์ในอดีต ให้ข้อมูลเพิ่มเติม รวมทั้งร่วมตรวจสอบผลการวิเคราะห์ข้อมูล

References

1. Niyomviphat S. Reminiscing to the past and congratulations. In a book on the twenty-year anniversary of the faculty of nursing, Khon Kaen university. Khon Kaen: Siriphaan Offset;1991 p.8-9. (in Thai)
2. Jongudomkarn D, Lertrt P. The emergence of the first nursing faculty of nursing in Thailand: A step towards professional autonomy. JNSH 2014;37(2):57-70 (in Thai)

3. Jahandar P, Tafreshi MZ, Rassouli M, Atashzadeh-Shoorideh F, Kavousi A. Nurses' perspective on spiritual leadership: A qualitative study based on fry's spiritual leadership model. *Electronic Physician* 2017;9(11): 5721-31. Available from: <http://dx.doi.org/10.19082/5721>
4. Booth TL, Emerson CJ, Hackney MG, Souter S. Preparation of academic nurse educators. *Nurse Educ Pract* 2016;19:54-7. doi: 10.1016/j.nepr.2016.04.006. Epub 2016 May 6. PMID: 27428693.
5. Anderson J. The work-role transition of expert clinician to novice academic educator. *J Nurs Educ* 2009;48(4):203-8. Available from: <https://doi.org/10.3928/01484834-20090401-02>
6. Rujkorakarn D. Presentation document nursing conference;2014. [cited 2022 Feb 25]. Available form: http://www.nur.psu.ac.th/nur/news_show.aspx?id=13191. (in Thai)
7. Laari TT, Apiribu F, Gazari T, Akor MH, Mensah ABB, Atanuriba GA, et al. Strategies adopted by novice nurse educators to facilitate their transition from practice to academia: A qualitative study in Ghana. *SAGE Open Nursing* 2021;7:1-10. DOI: 10.1177/23779608211035209
8. Kelly K. Is the DNP the answer to the nursing faculty shortage? Not likely! *Nurs Forum* 2010 Oct-Dec;45(4):266-70. doi: 10.1111/j.1744-6198.2010.00197.x. PMID: 21077896.
9. Niyomviphat S. Significance statement of establishing the he first nursing faculty of nursing in Thailand. *Newsletter of Brick Color, Khon Kaen: Copy printed; 1971. (in Thai)*
10. Thongsong W. Nursing leadership development of Associate Professor Saiyud Niyomviphatt. Master degree thesis report of nursing administration, Graduate School, Chiang Mai University;1996. (in Thai)
11. Edutorial team. A book on the twenty-year anniversary of the faculty of nursing, Khon Kaen university. Khon Kaen: Siriphaan Offset;1991. p.10-6. (in Thai)
12. Sandeloski M. Whatever happened to qualitative description? *Res Nurs Health* 2000;23(4):334-40. doi:10.1002/1098-240x(200008)23:4<334:aid-nur9>3.0.co;2-g. PMID: 10940958.
13. Long-Sutehall T, Sque M, Addington-Hall J. Secondary analysis of qualitative data: A valuable method for exploring sensitive issues with an elusive population?. *JRN* 2010; 16 (4) : 3 3 5 - 4 4 . DOI: 10.1177 / 1744987110381553
14. Morgan DL. Focus groups. In Hesse-Biber SN, Leavy P, editors. *Approach to qualitative research: A reader on theory and practice*. New York: Oxford University Press;2004: p.263-85
15. Bryman A. *Social research methods*. Oxford: Oxford University Press; 2001.
16. Paley J. Positivism and qualitative nursing research. *Sch Inq Nurs Pract* 2001 Winter; 15(4):371-87; discussion 389-97. PMID: 11885869.
17. Attride-Stirling J. Thematic networks: An analytic tool for qualitative research. *Qual Health Res* 2001;1(3):385-405.

18. Holloway I, Wheeler S. Qualitative research in nursing, 2nd ed. Oxford, UK.: Blackwell; 2002.
19. Sanjari M, Bahramnezhad F, Fomani FK, Shoghi M, Cheraghi MA. Ethical challenges of researchers in qualitative studies: The necessity to develop a specific guideline. *J Med Ethics Hist Med* 2014; 7:14.
20. Jongudomkarn D. Two decades of commitment to forming the Faculty of Nursing, Khon Kaen University. In a book on the twenty-year anniversary of the faculty of nursing, Khon Kaen university. Khon Kaen: Siriphan Offset;1991: p.17-22. (in Thai)
21. Raman S. Sense of belonging. In: Michalos AC, editors. *Encyclopedia of quality of life and well-being research* 2014, Springer, Dordrecht. Available from: https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_2646
22. Woods A, Cashin A, Horstmanhof L. The social construction of nurse educator professional identities: Exploring the impact of a community of practice through participatory action research. *J Adv Nurs* 2022 Apr 5. doi: 10.1111/jan.15200. Online ahead of print.
23. Andrew N, Ferguson D, Wilkie G, Corcoran T, Simpson L. Developing professional identity in nursing academics: The role of communities of practice. *Nurse Educ Today* 2009; 29(6): 607-11. doi: 10.1016/j.nedt.2009.01.012. Epub 2009 Feb 27. PMID: 19250718.
24. Jafari H, Mohammadi E, Ahmadi F, Kazemnejad A, Shorofi SA. The experience of nursing instructors and students on professional competency of nursing academic staff: A qualitative study. *Glob J Health Sci* 2014 Apr 14;6(4):128-35. doi: 10.5539/gjhs.v6n4p128. PMID: 24999130; PMCID: PMC4825461.
25. Held D. *Cosmopolitanism: Ideals and Realities*. Cambridge: Polity Press; 2010.
26. Cameron JD. Grounding experiential learning in 'Thick' conceptions of global citizenship. In: Tiessen R, Huish R, editors, *Globetrotting or global citizenship? perils and potentials of experiential Learning*, Toronto: University of Toronto Press;2013:p.21-42.
27. Rai A, Maheshwari S. Exploring the mediating role of work engagement between the linkages of job characteristics with organizational engagement and job satisfaction. *MRR* 2021; 44(1): 133-57. Available from: <https://doi.org/10.1108/MRR-10-2019-0442>
28. Tourish D, Jackson B. Guest editorial: Communication and leadership: An open invitation to engage. *Leadership* 2008;4(3): 219-25. doi:10.1177/1742715008092359
29. Sanongyart J, Buasuwan P, Hemtanon S. Factors to create a professional learning community of nursing instructors. *JMND* [Internet]. 2019 Nov 24 [cited 2022 May 10];6(9):4250-6. Available from: <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/view/223448>