



ความสำเร็จอย่างยั่งยืนของการผลิตบุคลากรเพื่อการบริหารสุขภาพที่เป็นเลิศ: การบริหารจัดการ หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล 1 ปี

ผกาพรรณ บุญเต็ม^{1*}, วันเพ็ญ ช่วยจิตต์¹, วรานุช พุฒมารัตน์¹, อุไรวรรณ นิกรปรกรณ์¹ และ อรรวรรณ จันทรมณี¹

¹คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(วันที่รับบทความ: 6 เมษายน 2568; วันที่แก้ไข: 17 มิถุนายน 2568; วันที่ตอบรับ: 25 มิถุนายน 2568)

บทคัดย่อ

สถานการณ์ความต้องการกำลังคนทางด้านสุขภาพมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นส่งผลให้สถาบันการศึกษาด้านการพยาบาลมีการเพิ่มจำนวนการรับนิสิต โดยเฉพาะหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล 1 ปี ที่เป็นหลักสูตรที่สามารถช่วยเพิ่มกำลังคนด้านสุขภาพได้รวดเร็ว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารจัดการหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล 1 ปี หลักสูตรปรับปรุง (2562-2566) ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในการผลิตบุคลากรเพื่อการบริหารสุขภาพที่เป็นเลิศ การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและสัมภาษณ์กลุ่ม เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 5 กันยายน ถึง 15 ตุลาคม 2567 วิเคราะห์ผลการวิจัยด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาจากการตีความด้วยผู้วิจัยทั้ง 5 ท่าน ผลการศึกษา พบว่า ความสำเร็จที่ยั่งยืนของสถาบันการศึกษาพยาบาลมาจาก 5 องค์ประกอบดังนี้ 1) กลยุทธ์การจัดการในหลักสูตรให้ยั่งยืน 2) ระบบการดูแลนิสิต 3) Career Path ของนิสิตเมื่อสำเร็จการศึกษา 4) การยอมรับจากหน่วยงานที่นิสิตจบการศึกษาไปปฏิบัติงาน การยอมรับของที่ทำงานต่อสถาบันที่นิสิตสำเร็จการศึกษา) และ 5) มุมมองการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนเพื่อการบริหารสุขภาพที่เป็นเลิศในปัจจุบัน/อนาคต สถาบันการศึกษาพยาบาลที่เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล 1 ปีมีความสำเร็จอย่างยั่งยืนในการบริหารจัดการเนื่องจากมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบทำให้สามารถเกิดความยั่งยืนในการผลิตบุคลากรด้านสุขภาพได้

คำสำคัญ: ความสำเร็จอย่างยั่งยืน, การบริหารจัดการ, บริการที่เป็นเลิศ

*ผู้รับผิดชอบบทความ: ผกาพรรณ บุญเต็ม; phagapun@swu.ac.th



Sustainable Success in Healthcare Personnel Education for Healthcare Service Excellence: 1-year Practitioner Nurse Curriculum Management

Phagapun Boontem^{1*}, Wanphen Chauyjit¹, Waranuch Puktarat¹, Uraiwan Nikornpakorn¹,
and Aurawan Janmanee¹

¹Faculty of Nursing, Srinakharinwirot University

(Received: 6 April 2025; Revised: 17 June 2025; Accepted: 25 June 2025)

Abstract

Currently, healthcare personnel are increasing demand that nursing education institutes increase their nursing student's capacity. Especially the one-year practitioner nurse program can help increase the health workforce quickly. The objective of this research was to study the management of one-year practitioner nurse curriculum (Improved 2019-2023) to achieve sustainable success and healthcare service excellence. The qualitative study was conducted consisting of in-depth interviews for data collection between 5 September to 15 October 2024. The data were analyzed the contents to interpretation by the five researchers. The results found that sustainable success in this curriculum management consisting of five components: 1) sustainable curriculum management strategies, 2) students service system, 3) career path of graduated nurse practitioners, 4) acceptance from employer to nurse practitioners' education institute, and 5) quality improvement perspective in nursing practitioner curriculum management (for healthcare service excellence) in present and future. In summary, the nursing science education institutes provided promising one-year practitioner nurse curriculum management that have sustainable success in management because of systematically managed, enabling sustainability in the production of health personnel.

Keywords: sustainable success, management, excellence service

***Corresponding author:** Phagapun Boontem; phagapun@g.swu.ac.th



บทนำ

สถานการณ์การขาดแคลนกำลังคนทางด้านสุขภาพ (โดยเฉพาะพยาบาล) ส่งผลให้การดูแลสุขภาพประชาชนอาจได้รับการดูแลแบบไม่ทั่วถึงและเท่าเทียม ทางสภาการพยาบาล จึงได้มีประกาศการขยายการผลิตบุคลากรทางด้านสุขภาพ ในส่วนของผู้ช่วยพยาบาล 1 ปีเพิ่มขึ้น การผลิตผู้ช่วยพยาบาลเพื่อเป็นทีมบริการสุขภาพมีความสำคัญมากขึ้น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของประชากรผู้สูงอายุ ซึ่งนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขได้จัดทำแผนการผลิตหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล ปี 2560-2564 เพื่อสนับสนุนการให้บริการด้านสุขภาพการพยาบาล โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จาก โรงพยาบาล 96 แห่ง พบว่า มีจำนวนผู้ช่วยพยาบาลทั้งหมด จำนวน 1,756 คน ผลการสำรวจความต้องการผู้ช่วยพยาบาล เพิ่ม จำนวน 4,731 คน ส่วนจำนวนผู้ช่วยพยาบาลที่ต้องผลิตเพิ่มคำนวณตามค่าภาระงานเต็มเวลาขั้นต่ำ จำนวน 6,871 คน (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2563) จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความ ต้องการการผลิตผู้ช่วยพยาบาลที่เพิ่มขึ้นเพื่อให้เพียงพอกับความต้องการในการให้บริการสุขภาพแก่ประชาชน โดยในปัจจุบันมีสถาบันการศึกษาพยาบาล ที่ได้รับการรับรองหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล 1 ปีจากสภาการพยาบาล เป็นจำนวน 95 สถาบัน (สภาการพยาบาล, 2567) ซึ่งในอนาคตแนวโน้มจะมีการเพิ่มจำนวนมากขึ้นเพื่อรองรับกับ สถานการณ์กำลังคนด้านสุขภาพ

หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล 1 ปี เป็นหลักสูตรที่สามารถตอบสนองการขาดแคลนบุคลากรทางด้าน สาธารณสุข ได้เป็นอย่างดีแนวทางหนึ่ง เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนใช้ระยะเวลาเพียง 1 ปี เมื่อจบแล้วสามารถไป ประกอบอาชีพได้ เกิดความภาคภูมิใจให้กับตนเองและครอบครัว อีกทั้งยังเป็นหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้บุคคลที่จบ การศึกษาในด้านต่างๆโดยมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่าได้เข้ามาศึกษาในหลักสูตรฯ นับเป็นการตอบสนองกับยุทธศาสตร์การศึกษาของกระทรวงการอุดมศึกษา ในด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต (life long learning) อีกด้วย (กลุ่มยุทธศาสตร์กำลังคนในระบบการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2565) จากจำนวน สถาบันการศึกษาพยาบาลที่ได้รับการรับรองจากสภาการพยาบาลที่มีจำนวนถึง 95 สถาบันเป็นที่น่าสนใจในการศึกษาถึง ความสำเร็จในการดำเนินงานในหลักสูตรฯ เพราะจากการพิจารณาในแต่ละสถาบัน บางสถาบันเปิดหลักสูตรนี้มาอย่าง ยาวนานถึง 44 รุ่น (สภาการพยาบาล, 2565) ทำให้เพิ่มโอกาสซึ่งนอกจากจะเป็นการเพิ่มจำนวนบุคลากรทางด้านสุขภาพ ยังทำให้ได้รูปแบบการดำเนินงานที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืนอีกด้วยเป็นประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษาอื่นๆ ทั้งส่วนที่เป็น สถาบันการผลิตดั้งเดิมและสถาบันการผลิตใหม่ๆ

การประสบความสำเร็จขององค์กรทางธุรกิจ จะมุ่งเน้นพิจารณาที่ผลกำไรเป็นหลัก เนื่องจากสามารถวัด ความสำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรม แต่ในทางการศึกษาการพิจารณาความสำเร็จของสถาบันการศึกษา ที่ผลิตบุคลากร ทางด้านสุขภาพ อาจพิจารณาจากการประเมินด้านต่างๆตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบัน บางสถาบันจะมี



การนำเกณฑ์คุณภาพ Education Criteria for Performance Excellence (EdPex) มาเป็นแนวทางในการนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา [สกอ], 2560) บางสถาบันมีการประกันคุณภาพการศึกษาด้วยการประเมิน 1.การบริหารหลักสูตร 2.ทรัพยากรสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน 3.การสนับสนุนและการให้คำแนะนำ 4.การมีโอกาสความก้าวหน้าทางวิชาชีพ Career Path 5.การได้รับการยอมรับจากองค์กรภายนอก ล้วนมีการจัดการเพื่อให้เกิดความยั่งยืนของหลักสูตรฯ ซึ่งในบางครั้งหากพิจารณาจากการที่มีผู้เรียนมาเรียนอย่างต่อเนื่องอาจไม่เพียงพอ

ความยั่งยืนนั้นอาจมองในระบบของ Sustainable Development Goals โดยทางด้านการศึกษาจะเป็น SDG4 โดยตัวชี้วัดที่ 4.3 มุ่งเน้นการศึกษาให้สามารถเข้าถึงอย่างเท่าเทียมและมีคุณภาพในทุกๆระดับการศึกษา (United Nations, 2018) ดังนั้นจากระบบประกันคุณภาพการศึกษาและ SDG4 ที่ทุกสถาบันการศึกษาต้องนำมาเป็นนโยบายหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งน่าสนใจว่าในแต่ละสถาบันการศึกษาพยาบาลที่เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล 1 ปี นั้นมีปรากฏการณ์ความสำเร็จที่ยั่งยืนในการผลิตบุคลากรทางด้านสุขภาพมีการบริหารจัดการหลักสูตรฯ อย่างไร

ทางคณะผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญในเรื่องดังกล่าวจึงจัดทำการศึกษาเรื่อง ความสำเร็จอย่างยั่งยืนในการผลิตบุคลากร เพื่อการบริการสุขภาพที่เป็นเลิศ: การบริหารจัดการหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล 1 ปี โดยนำข้อมูลหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล 1 ปี ที่มีการดำเนินการมาคล้ายคลึงกันมาถอดบทเรียนความสำเร็จอย่างยั่งยืนของหลักสูตรฯ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการบริหารจัดการหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล 1 ปีที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในการผลิตบุคลากรเพื่อการบริการสุขภาพที่เป็นเลิศ ก่อให้เกิดการนำไปประยุกต์ปรับใช้ในสถาบันการศึกษาพยาบาลอื่นๆ เพื่อประโยชน์ในวงกว้างด้านสุขภาพของประชาชนเหมือนดังคำกล่าวที่ว่า “ผลจะดีได้ย่อมเกิดจากเหตุปัจจัยที่ดีนั่นเอง”

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาการบริหารจัดการหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล 1 ปีที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในการผลิตบุคลากรเพื่อการบริการสุขภาพที่เป็นเลิศ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยนำทฤษฎีระบบ (System theory) ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) Output/Outcome มาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามและเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ผลการศึกษาโดยใช้ความหมายของความสำเร็จอย่างยั่งยืน และการบริการสุขภาพที่เป็นเลิศ เป็นแนวทางในการตีความดังนี้ ความสำเร็จอย่างยั่งยืน จากแนวคิดของ Growth Mindset มีที่มาจากการศึกษาของ Carol Dweck (2006) นักวิจัยจากมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด สหรัฐอเมริกา ระบุว่าแนวคิดที่ใช้ในการกำหนดพฤติกรรมมี 2 แบบ คือ Growth Mindset และ Fixed Mindset



Growth Mindset คือการเชื่อว่าสิ่งที่เรามีหรือเราเป็น เพียงแค่จุดเริ่มต้นของการพัฒนา เชื่อว่าเราสามารถเติบโตได้โดยการให้คุณค่ากับความท้าทาย ความพยายาม และการเรียนรู้ แนวคิดนี้จะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน ซึ่งนำมาใช้เป็นแนวทางในการตีความ

การบริการสุขภาพที่เป็นเลิศ จากนโยบายยุทธศาสตร์ 65-69 ด้านการบริการที่เป็นเลิศ (Service Excellence) ประกอบด้วย 1) พัฒนาระบบสุขภาพปฐมภูมิ 2) พัฒนาระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ และ 3) พัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉินและระบบส่งต่อ ซึ่งได้นำการพัฒนาระบบบริการให้มีประสิทธิภาพมาเป็นแนวทาง โดยการพัฒนาการบริการให้มีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนด้วยเช่นกัน จึงทำให้สามารถเกิดการบริการที่เป็นเลิศได้

ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบการวิจัย การศึกษาครั้งนี้ใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บข้อมูลระหว่างระหว่าง 5 กันยายน ถึง 15 ตุลาคม 2567

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการหลักสูตร/ประธานหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล 1 ปี จำนวนทั้งสิ้น 10 ราย จากสถาบันการศึกษาพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชน ประกอบด้วยสถาบันการศึกษาพยาบาลภาครัฐจำนวน 6 ราย และสถาบันศึกษาภาคเอกชนจำนวน 4 ราย

เกณฑ์การคัดเลือก มีดังนี้

1. เป็นผู้ปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษาพยาบาลตำแหน่งผู้อำนวยการหลักสูตร/ประธานหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล 1 ปี
2. ประสบการณ์ในการบริหารหลักสูตรฯ ไม่ต่ำกว่า 5 ปี
3. เป็นผู้ที่อยู่ในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรฯ ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งหลักสูตรได้รับการรับรองจากสภาการพยาบาล หลักสูตรฯ มีจำนวนการรับเป็นไปตามเกณฑ์กำหนดของสภาการพยาบาล และเปิดรับนิสิตอย่างต่อเนื่อง
4. ยินยอมในการเข้าร่วมการวิจัย

เกณฑ์การคัดออก มีดังนี้

1. หลักสูตรฯ ไม่ได้รับการรับรองจากสภาการพยาบาล
2. หลักสูตรฯ เปิดรับนิสิตไม่ต่อเนื่องอย่างน้อย 5 ปี

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ผู้วิจัยโดยนำแนวทางการสัมภาษณ์ชนิดไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) ไปสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีทำ Pilot study โดยการให้ผู้วิจัยฝึกการสัมภาษณ์กับผู้ร่วมวิจัยด้วยกันเพื่อให้ได้ความชัดเจนในการสัมภาษณ์ร่วมกัน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย

1. ขั้นเตรียมการ เป็นขั้นตอนเกี่ยวกับการเตรียมตัวผู้วิจัย ซึ่งผู้วิจัยการเตรียมความพร้อมด้านวิชาการและการเตรียมความพร้อมด้านการดำเนินการวิจัย จากนั้นได้มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้ให้ข้อมูลทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การติดต่อที่เป็นทางการคือการใช้หนังสือราชการติดต่อกับหน่วยงานราชการ การติดต่อที่ไม่เป็นทางการคือการใช้โทรศัพท์ติดต่อกับผู้ให้ข้อมูลโดยตรง และจากนั้นทำหนังสือแจ้งวัตถุประสงค์การวิจัยขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล การเตรียมเครื่องมือวิจัย คณะผู้วิจัยได้เตรียมแนวทางการสัมภาษณ์ชนิดไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลรายบุคคล เป็นการสัมภาษณ์ทั้งแบบ Online และ Onsite

2. ขั้นตอนการ เริ่มจากการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ให้ข้อมูลเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีและเกิดความไว้วางใจในการให้ข้อมูล คณะผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลรายบุคคลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus group) กับผู้ให้ข้อมูลจำนวน 10 ราย ในระหว่างวันที่ 5 กันยายน-15 ตุลาคม 2567 ในแต่ละครั้งหลังจากการสัมภาษณ์รายบุคคลจะมีการบันทึกข้อมูลเป็นไฟล์ และสร้างดัชนีค่า (Indexing) เพื่อจะนำไปใช้ในส่วนของการแยกแยะประเภทและจัดหมวดหมู่ข้อมูลต่อไป เมื่อมั่นใจว่าได้ข้อมูลที่อิ่มตัว (Saturation) แล้วจึงยุติการเก็บข้อมูลรวบรวมข้อมูลดังกล่าว

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ตามวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพตามแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพของ Creswell (2003) ส่วนการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล คณะผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ตามแนวคิดของสฎาภรณ์ จันทวานิช (2557) ใช้การถอดความตามกรอบแนวคิดของ กลยุทธ์การจัดการในหลักสูตรฯ ให้ยั่งยืน และการบริการสุขภาพที่เป็นเลิศ

จริยธรรมการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้รับการรับรองจากหน่วยจริยธรรมและมาตรฐานการวิจัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เลขที่รับรอง SWUEC-672017 ช่วงระยะเวลาที่รับรอง 25 สิงหาคม 2567 ถึง 24 สิงหาคม 2568 และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒโดยยึดหลักเกณฑ์ตาม Declaration of Helsinki, Belmont Report, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP), International Guidelines for Human Research ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามโครงการวิจัยนี้ได้



ผลการวิจัย

ผลสรุปการบริหารจัดการหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล ที่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาการบริหารจัดการหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล 1 ปี ที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในการผลิตบุคลากรเพื่อการบริหารสุขภาพที่เป็นเลิศ

1. กลยุทธ์การจัดการในหลักสูตรฯ ให้ยั่งยืน ดังนี้

ตัวอย่าง code คำของกลุ่มตัวอย่าง

“เรามีการจัดการที่เป็นระบบตั้งแต่ การมีคณะกรรมการการบริหาร ดำเนินการ และยิ่งเราอยู่ในส่วนของสภาวิชาชีพเป็นผู้กำหนดแนวทางมาให้ด้วย”

1.1. จัดกลยุทธ์เชิงโครงสร้างการบริหาร สถาบันที่เปิดรับหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล 1 ปี ทุกสถาบันมีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ มีกระบวนการ

1.2 จัดการดำเนินงานโดยมีกระบวนการทำงานเป็นขั้นตอน ดังนี้ 1) แต่งตั้งคณะกรรมการ เสนอโครงการพัฒนาหลักสูตร วิเคราะห์ Stake holder ทั้งผู้ใช้บัณฑิตและผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาไปแล้ว 2) รับฟังความต้องการผู้ใช้บัณฑิต โดยจัดทำแบบสอบถามเพื่อส่งสอบถามผู้ใช้นิตติทั้งหมด (ที่ทำงานของผู้สำเร็จการศึกษา) 3) จัดทำร่างหลักสูตร โดยจัดประชุมคณะกรรมการเพื่อพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร โดยมีการวิเคราะห์วิพากษ์หลักสูตรบูรณาการกับข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามผู้ใช้นิตติทั้งหมดกับหลักสูตรกลางของสภาการพยาบาล 4) นำเสนอร่างหลักสูตรเริ่มต้นต่อผู้ใช้นิตติ โดยจัดการประชุมคณะกรรมการกับผู้ใช้นิตติทั้งหมดเพื่อนำเสนอหลักสูตรพัฒนาปรับปรุงที่บูรณาการตามข้อเสนอแนะของผู้ใช้นิตติทั้งหมดและหลักสูตรกลางจากสภาการพยาบาล 5) นำเสนอร่างหลักสูตรสุดท้ายต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ใช้นิตติ โดยประชุมคณะกรรมการ คกก.บริหารสถาบันและผู้ใช้นิตติทั้งหมดเพื่อนำเสนอหลักสูตรก่อนส่งออกไปสู่สภาการพยาบาลโดยประชุมคณะกรรมการและผู้ใช้นิตติทั้งหมดเพื่อนำเสนอหลักสูตรก่อนส่งออกไปสู่สภาการพยาบาล 6) ปรับปรุงหลักสูตรตามข้อเสนอแนะจากสภาการพยาบาล โดยจัดการประชุมคณะกรรมการกับผู้ใช้นิตติทั้งหมดเพื่อรับทราบข้อเสนอแนะของสภาการพยาบาล 7) ขออนุมัติหลักสูตร โดยคณะกรรมการปรับปรุงหลักสูตรตามมติที่ประชุมเพื่อส่งขออนุมัติต้นสังกัดของสถาบันและส่งสภาการพยาบาล 8) ประเมินผลลัพธ์ความสำเร็จ โดยผู้รับผิดชอบหลักสูตร ประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาลทำการประเมินผลหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาลทุก 1 ปี ครอบคลุมผู้เรียนและผู้ใช้นิตติ 9) ปรับปรุงเนื้อหาหลักสูตร นำผลที่ได้จากการประเมินมาปรับปรุงเนื้อหาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน 10) ปรับปรุงการบริหารจัดการหลักสูตรรายปี โดยคณะกรรมการจะนำความคิดเห็นของผู้เรียน ผู้ใช้นิตติและความคิดเห็นของผู้บริหารสถาบันมาใช้ในการวางแผนการบริหารจัดการหลักสูตรในปีต่อไป ทั้งนี้ได้ดำเนินการจัดสรรงบประมาณมาบูรณาการให้เกิดความคุ้มค่าคุ้มทุนและตอบสนองความต้องการผู้เรียนและผู้ใช้นิตติอย่างเหมาะสมตามผลการประเมินความสำเร็จในข้อ 8



1.3 สร้างการมีส่วนร่วมจากองค์กรภายในและองค์กรภายนอก โดยมีภาครัฐและเอกชน ในการสนับสนุนงบประมาณ ทุนการศึกษาต่างๆ เช่น องค์กรศาสนา องค์กรรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Southeast Asian Ministers of Education Organization – SEAMEO) กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ) เป็นต้น

1.4 การเสริมสร้างระบบความผูกพัน (Engagement/Fan club) โดยมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารในไลน์กลุ่มของนิสิตทุกระดับ และ keep contact (closed contact)

1.5 สร้างระบบการบอกต่อ (Word of Mouth) เป็นกลยุทธ์ทางการตลาดในการประชาสัมพันธ์รับสมัครผู้เข้ามาศึกษาในหลักสูตร

1.6 สร้างระบบการสื่อสารกลุ่ม (Open chat (line OA)) โดยมี Admin ตอบคำถามกับผู้ที่สนใจเข้าศึกษาในหลักสูตรฯ

2. ระบบการดูแลนิสิต

จาก code คำของกลุ่มตัวอย่าง เช่น “เรามีระบบการดูแลแบบบ้านให้กับนิสิต นิสิตจะได้รับการจัดสรรบ้าน และมีอาจารย์ที่เปรียบเหมือนพ่อแม่”

2.1 ระบบบ้าน สถาบันการศึกษาพยาบาล มีระบบการดูแลนิสิตทั้งที่เป็นระบบบ้าน โดยให้นิสิตทุกหลักสูตรฯ ของสถาบันมีบ้าน (สมมติ)เป็นของตนเอง ตั้งชื่อบ้านเป็นชื่อดอกไม้ เช่น พวงพญา และจัดช่วงเวลา 1 ช่วง (ช่วงบ่ายของวันพุธ) ในแต่ละสัปดาห์ส่งเสริมให้จัดกิจกรรมต่างๆในช่วงเวลานั้น แต่ละบ้านมีอาจารย์ที่ปรึกษาคอยให้การดูแลอย่างใกล้ชิด

2.2 ระบบการดูแลด้านสุขภาพ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจและสังคม โดยมีแพทย์ พยาบาลในการดูแลด้านสุขภาพ

2.3 ระบบการดูแลมิติด้านจิตวิญญาณ การเข้าร่วมกิจกรรมของผู้นำทางศาสนา มี คุณพ่อบาทหลวง ชิสเตอร์ มาร่วมในกิจกรรมต่างๆ

2.4 ระบบการดูแลด้านชุดนิสิตและชุดฝึกปฏิบัติ บางสถาบันมีการส่งต่อชุดนิสิตและชุดฝึกปฏิบัติจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง บางสถาบันรับผิดชอบดูแลชุดฝึกปฏิบัติให้

การจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าแยกการจัดการเรียนการสอน เป็นที่ รพ MOU และ ที่สถาบันการศึกษา

3. Career Path ของนิสิตเมื่อสำเร็จการศึกษา

Code คำจากกลุ่มตัวอย่าง

“นิสิตสมัยนี้มีโอกาสมากขึ้น เค้ามียางเลือกมากในการที่จะเรียนต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตแต่ก็ต้องมีการแข่งขันกันด้วย และของเรามีการประคับประคองให้ด้วย ก็จะเป็นความภาคภูมิใจ”

3.1 สิทธิการศึกษาต่อพยาบาลศาสตรบัณฑิต การสนับสนุนให้นิสิตได้มีความก้าวหน้าในการเรียนที่สูงขึ้น โดยผู้ที่มียาลำดับคะแนนเป็นลำดับที่ 1 สามารถเข้าเรียนต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต โดยได้รับทุนสนับสนุนค่าธรรมเนียมการศึกษา



3.2 การทำงานในระดับนานาชาติการสนับสนุนในการมีโอกาสเพิ่มเติมในการทำงานต่างประเทศหรือทำงานในโรงพยาบาลนานาชาติ

3.3 การบรรจุเข้ารับราชการ บางสถาบันผู้สำเร็จการศึกษาได้รับการบรรจุเข้าทำงานเป็นข้าราชการ

4. การยอมรับจากหน่วยงานที่นิสิตจบการศึกษาไปปฏิบัติงาน คือ การยอมรับของที่ทำงานต่อสถาบันที่นิสิตสำเร็จการศึกษา การที่นิสิตสำเร็จการศึกษาจากสถาบันเก่าแก่ที่เปิดการเรียนการสอนในหลักสูตรนี้มานาน จะได้รับการยอมรับจากแหล่งทำงาน ทำให้ผู้เรียนมีแนวโน้มจะสมัครเรียนเป็นจำนวนมาก
จาก code คำของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

“วิทยาลัยของเราเปิดสอนในหลักสูตรฯ นี้มาอย่างยาวนาน ซึ่งในการเริ่มการดำเนินการของเราตั้งแต่แรกจนถึงปัจจุบันมีแพทย์มาร่วมสอนด้วย อันนี้อาจทำให้เกิดการยอมรับมากขึ้น”

จึงนำมาวิเคราะห์เป็นปัจจัยบางประการดังนี้

4.1 การร่วมสอนแบบสหวิชาชีพระบบการเรียนสอนในรายวิชาที่มีแพทย์มาสอนทำให้หลักสูตรมีความเข้มข้นในด้านเนื้อหาการเรียนเช่นการเรียนการสอนรายวิชากายวิภาคศาสตร์และการเรียนการสอนด้านภาษาอังกฤษที่มีการเชิญอาจารย์จากคณะศึกษาศาสตร์มาสอนโดยเฉพาะ

4.2 การบันทึกความเข้าใจ (memorandum of understanding-MOU) มีการทำบันทึกความเข้าใจกับสถาบันและสถานบริการทางสุขภาพต่างๆเพื่อการส่งนิสิตไปฝึกปฏิบัติและส่งมอบไปเป็นผู้ทำงานเมื่อนิสิตสำเร็จการศึกษา โดยมีสถาบันที่ทำความร่วมมือในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในที่โรงพยาบาลโดยเนื้อหาการเรียนการสอนไม่แตกต่างกันมีเพียงด้านสถานที่ฝึกปฏิบัติเท่านั้นที่แตกต่างกัน

5. มุมมองการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน (เพื่อการบริหารสุขภาพที่เป็นเลิศ) ในปัจจุบัน/อนาคต มี Code คำของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

“อยากให้มีการให้นิสิตได้ใช้เทคโนโลยีเพิ่มเติมอยากให้มีวิชาสอนเลย แต่เราใช้การบูรณาการเข้ากับการเรียนการสอนทำให้นิสิตได้มีการใช้เทคโนโลยีเพิ่มขึ้น สมัยนี้ใครๆก็ใช้เทคโนโลยี”

5.1 การสื่อสารดิจิทัล เพื่อความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในยุคของสังคมและประเทศชาติที่ต้องการสร้างกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง สำหรับอุตสาหกรรม New Growth Engine ตามนโยบาย Thailand 4.0 และการปฏิรูปการอุดมศึกษาไทย

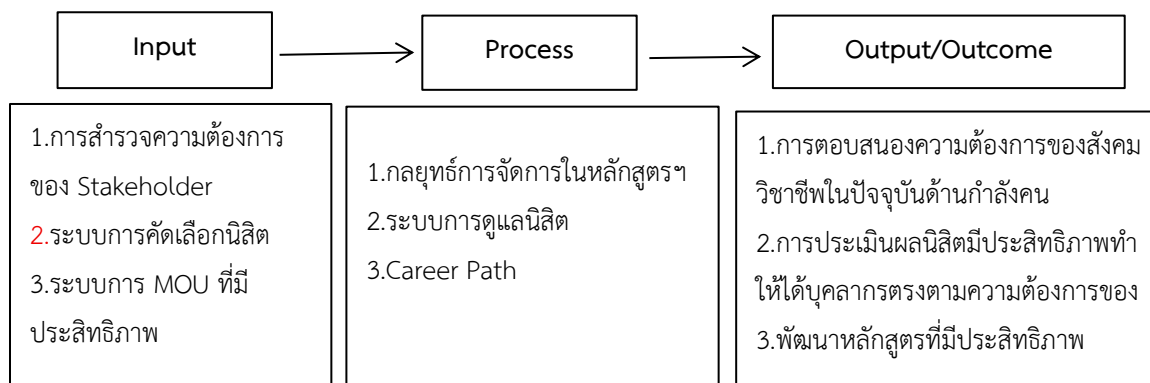
5.2 การสื่อสารภาษาอังกฤษ เป็นการเพิ่มโอกาสในการทำงานระดับนานาชาติ เช่น การทำงานในต่างประเทศ การทำงานกับโรงพยาบาลนานาชาติในประเทศ เพิ่มรายได้พิเศษจากความสามารถทางด้านภาษา

5.3 การดูแลแบบประคับประคอง การดูแลด้วยความรักและเมตตา เป็นการรองรับสังคมสูงวัย (Aging Societies) ที่มีผู้สูงอายุจำนวนมาก และจำนวนไม่น้อยที่มีอายุยืนยาวและหรือมีโรคประจำตัวที่ต้องการการดูแลประคับประคอง



5.4 ส่งเสริมการนำใช้นวัตกรรมในการดูแลผู้รับบริการด้วยในการดูแลผู้รับบริการที่มีบริบทต่างกันจำเป็นต้องมีการประยุกต์ในการนำนวัตกรรมเพื่อให้การดูแลให้เหมาะสมเป็นรายบุคคล

สรุปผลการวิจัยครั้งนี้ได้ดังรูปที่ 1 แผนภาพสรุปผลการจัดการบริหารหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล 1 ปี อย่างยั่งยืนตามกรอบแนวคิดของ System Theory ดังนี้



แผนภาพที่ 1 แผนภาพสรุปผลการจัดการบริหารหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล 1 ปี อย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

การพิจารณาจากการเปิดหลักสูตรรับนิสิตอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ได้รับการรับรองหลักสูตรจนถึงปัจจุบัน ส่งผลต่อคุณภาพการบริการที่เป็นเลิศจาก Word of Mouth ของ Stakeholders และระบบประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งผลการศึกษพบว่า 1) กลยุทธ์การจัดการในหลักสูตรฯให้ยั่งยืน 2) ระบบการดูแลนิสิต 3) Career Path ของนิสิตเมื่อสำเร็จการศึกษา 4) การยอมรับจากหน่วยงานที่นิสิตจบการศึกษาไปปฏิบัติงาน และ 5) มุมมองการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน/อนาคต มีผลทำให้สถาบันการศึกษาพยาบาลประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในการผลิตผู้ช่วยพยาบาลสอดคล้องกับการศึกษาของนันทนเทพ คำสอน และนพดล พันธุ์พานิช (2564) ที่มีผลการศึกษพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการอย่างยั่งยืนประกอบด้วย ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมไปถึงปัจจัยทางการตลาด เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางด้านการดนตรีสำหรับแนวทางการบริหารจัดการธุรกิจโรงเรียนสอนดนตรีเอกชนให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนเป็นเรื่องที่โรงเรียน จะต้องใช้ความสามารถในการบริหารจัดการกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จอย่างมีศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเน้นไปที่การตอบสนองต่อความคาดหวังของลูกค้า ด้านการเรียนการสอน หลักสูตร เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัย รวมไปถึงคุณภาพและมาตรฐาน และปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งก็คือปัจจัยทางการบริหารการตลาดที่โรงเรียนสอนดนตรีเอกชนจะต้องให้การทุ่มเท จึงจะทำให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนอย่างแท้จริง อีกทั้งจากผลการศึกษาของไมทนา สิทธิพิทักษ์สิริพันธ์ศิริกุล เตชะพาพงษ์ และ พันธุ์ศักดิ์ พลสารมัย (2566) พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จของมหาวิทยาลัยสีเขียวที่ยั่งยืนมี 4 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยที่ 1 การกำหนดนโยบายมหาวิทยาลัยสีเขียวหรือมหาวิทยาลัยที่ยั่งยืน ที่ครอบคลุม



ประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมต่างๆ ทั้งทางด้านกายภาพและการสร้างความตระหนักรู้ให้กับประชาคมในมหาวิทยาลัย ปัจจัยที่ 2 การมีส่วนร่วมของทุกคน โดยเฉพาะผู้บริหารรวมถึงการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการตามนโยบายที่ได้ประกาศไว้อย่างชัดเจน ปัจจัยที่ 3 การกำหนดตัวชี้วัด เป้าหมาย การติดตาม ประเมินผลการโครงการและกิจกรรม โดยใช้กระบวนการคุณภาพ (P-D-C-A) และปัจจัยที่ 4 การเรียนรู้เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในทุกภาคส่วนของมหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บริหาร คณาจารย์บุคลากรสายสนับสนุน รวมถึงนิสิตนักศึกษา ให้ใส่ใจ มีความรู้ ความตระหนักและพฤติกรรมด้านสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของสาธิตา ตาลชัย, ธนุ วงษ์จินดา และ สุวัฒน์พงษ์ ร่มศรี (2568) ที่ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน กล่าวว่ากลยุทธ์ที่สำคัญต้องเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการทำงานร่วมกับผู้อื่น การบริหารโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต้องมุ่งเน้นการพัฒนาครู การออกแบบหลักสูตรที่ยืดหยุ่น การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน และการสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน การจัดการทรัพยากรการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพยังเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและยั่งยืน เช่นเดียวกับการศึกษาของ Maria Jose and Francisco Javier (2013) ที่ศึกษาเรื่อง *Strategic Management as Key to Improve the Quality of Education* พบว่า การให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและการคงอยู่ด้านการศึกษา ทั้งการเปลี่ยนแปลงของประชากรทั้งในระดับชาติและนานาชาติมีการเจริญเติบโตมากขึ้น ดังนั้นต้องเท่าทันสู่การเป็นผู้นำทางการศึกษา เช่นเดียวกับการศึกษาของ Hung-Yu Yang, Chiu-Hui Yu, and Ming-Jye Wang (2013) ที่พบว่า โครงสร้างด้านเงินเดือน, สวัสดิการ, และกำลังคน เป็นกลยุทธ์หรือเป็นปัจจัยสำคัญที่ดึงดูดและมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติการพยาบาล

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์สามารถขยายโอกาสการศึกษาต่อยอดสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรนี้ อย่างเป็นระบบและรูปธรรมพร้อมทุนการศึกษาจากสถานที่ทำงานเดิมโดยไม่ต้องลาออกเพื่อใช้ทุนการศึกษาส่วนตัวหรือการกู้ยืม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะในวิชาชีพของนิสิตที่สำเร็จหลักสูตรนี้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการวิจัยต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2563). รายงานผลการพัฒนาครั้งแผนยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2560-2564. โรงพิมพ์เทพอักษรการพิมพ์. กรุงเทพฯ.
- กลุ่มยุทธศาสตร์กำลังคนในระบบการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (2565). กรอบนโยบายและยุทธศาสตร์ การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2566-2570. กลุ่มสื่อสารองค์กร กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.



เอกสารอ้างอิง

- นันทน์เทพ คำสอน และนพดล พันธุ์พานิช. (2564). แนวทางการบริหารจัดการธุรกิจโรงเรียนสอนดนตรีเอกชนให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 7(2), 1-14.
- โมนา สิทธิพิทักษ์ สิริฉันท์สฤกุล เทชพาหพงษ์ และพันธ์ศักดิ์พลสารมัย. (2566). ปัจจัยแห่งความสำเร็จของมหาวิทยาลัยสีเขียวที่ยั่งยืน. *วารสารครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 49(2), 1-10.
- สภาการพยาบาล. (2567). สถาบันที่ทำการสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาลที่สภาการพยาบาลให้การรับรอง. [https://www.tnmc.or.th/images/userfiles/files/5_1\(23\).pdf](https://www.tnmc.or.th/images/userfiles/files/5_1(23).pdf).
- สาธิตา ตาลชัย ธน วงษ์จินดา และสุวัฒน์พงษ์ ร่มศรี. (2568). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน. *วารสารสหศาสตร์การพัฒนาลังคม*, 3(1), 221-230.
- สุภากร จันทวานิช. (2557). การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2560). *ประกาศคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557* สืบค้นจาก <https://qm.kku.ac.th/downloads/hbMUA57ed3.pdf>
- Creswell W. John. (2003) *Research design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.
- Latorre-Medina, M. J., & Blanco-Encomienda, F. J. (2013). Strategic management as key to improve the quality of education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 81, 270-274.
- United Nations. (2018). SDGs Indicators Metadata repository. Retrieved from <https://unstats.un.org/SDGs/metadata/?Text=&Goal=3&Target.University>.
- Yang, H. Y., Yu, C. H., & Wang, M. J. (2013). Strategic management in the establishment of a magnet hospital: A nursing staff perspective. *Health*, 5(8), 1318-1327.