# สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
# Competencies of Nurse Educators in the Nursing Colleges Under the Ministry of Public Health*

มณฑาทิพย์ สุรินทร์อาภรณ์**, อวยพร ตัณมุขยกุล***

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และสำรวจกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะ รวมทั้งปัจจัยเอื้อและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของคณาจารย์กลุ่มนี้ ประชากรเป็นอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั่วประเทศ จำนวน 985 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามส่วนบุคคล แบบวัดสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล แบบสอบถามกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล และแบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะของประชากรที่ศึกษาโดยรวมและรายด้านคือ ด้านการสอน ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล ด้านการวิจัย ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะที่ถูกระบุจำนวนมากที่สุดคือ ด้านการสอนได้แก่ การได้รับโอกาสศึกษาต่อ ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลได้แก่ การสนับสนุนการค้นคว้าด้วยตนเองในเรื่องการให้ความรู้ ด้านการวิจัยได้แก่ การจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคมได้แก่ การเป็นผู้จัดโครงการสนับสนุนการให้ความรู้แก่ชุมชนและสังคม และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมได้แก่ การมีส่วนร่วมในชมรมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีภายในหน่วยงาน ปัจจัยเอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลได้แก่ การมีประสบการณ์เหมาะสมตามเกณฑ์ที่จะได้รับการพัฒนา นโยบายและแผนของหน่วยงานด้านการพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว การมีเครื่องคอมพิวเตอร์ และสื่ออิเลคโทรนิกส์ที่ทันสมัย และการมีงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาผลงานวิจัยเพียงพอในหน่วยงาน ส่วนปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะได้แก่ วัยวุฒิอยู่ในช่วงที่ไม่เหมาะสม นโยบายการพัฒนาบุคลากรที่ไม่ชัดเจน การมีเครื่องคอมพิวเตอร์และสื่ออิเลคโทรนิกส์ที่ล้าสมัยและไม่สะดวกต่อการใช้ และความไม่พอเพียงของค่าตอบแทนที่ได้รับ

**Abstract**

The purposes of this descriptive research were to assess competencies of nurse educators in the nursing colleges under the Ministry of Public Health and to examine competency development activities and facilitating and impeding factors related to their competency development. The population was composed of 985 nurse educators in the nursing colleges under the Ministry of Public Health. The instruments used for data collection were a demographic profile, Competencies of Nurse Educator Scale, Competency Development Activities Questionnaire, and Factors Related to Competency Development Questionnaire. The data were analyzed using descriptive statistics.

---

* วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

** พยาบาลวิชาชีพ 7 วช. (ด้านการสอน) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท

*** รองคณบดีฝ่ายบริหาร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

The results of the study showed that the mean scores of the studied population's competencies; both overall and 5 subscales : teaching, nursing personnel development, research, provision of academic services, and cultural promoting and preserving, were at a high level. The highest frequencies of identified activities related to each competency development were 1) receiving the opportunities to advance their education for developing teaching competencies, 2) gaining support in self directed learning on knowledge transferring for nursing personnel development, 3) participating in research workshop for the research competency development, 4) organizing and academic service project for provision academic service, and 5) participating in the institution cultural, custom and tradition preservation club for developing cultural promoting and preserving competencies. The facilitating factors for their competency development included their met-criterion experiences, the institution's policy and short and long term plans for the staff development, availability of updated computers and electronic media, and adequacy of financial support for research in the institution. The impeding factors included the age criterion which was inappropriate, unclear staff development policy, out of date and inconvenient computers and electronic media.

## ความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาทางการพยาบาลที่มีคุณภาพจะต้องอาศัยแหล่งความรู้ที่มีคุณภาพและมีการถ่ายทอดความรู้ที่ดี ซึ่งแหล่งความรู้ที่สำคัญคือ อาจารย์พยาบาลที่มีสมรรถนะที่ดี กล่าวคือ ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่แสดงออกมาให้เห็นในรูปพฤติกรรมทางความรู้ เจตคติ และการกระทำที่ดี (Mc Asham, 1979) ซึ่งคริสแมน-สก็อต, เคอร์บัวเมอร์, และทอมป์สัน (Krisman-Scott, Kershbaumer, & Thompson, 1998) เชื่อว่าการที่บุคคลมีสมรรถนะที่ไม่เพียงพอหรือขาดสมรรถนะ อาจไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะของบุคลากรในแต่ละงานไม่ได้กำหนดไว้ตายตัว หากแต่ส่วนใหญ่กำหนดตามการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละวิชาชีพ สำหรับสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัด กระทรวงสาธารณสุขยังไม่พบว่ามีการกำหนดขอบเขตรายละเอียด หรือตัวชี้วัดของสมรรถนะแต่อย่างใด อย่างไรก็ตามวิทยาลัยพยาบาลได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลไว้ครอบคลุมองค์ประกอบ 5 ด้านคือ การสอน การพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (สถาบันพระบรมราชชนก, 2546) ซึ่งสามารถนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลได้

การประเมินสมรรถนะของบุคคล เป็นกระบวนการตัดสิน ตีค่า หาคุณค่าจากความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ และบุคลิกลักษณะของบุคคลที่แสดงออกทางพฤติกรรมและการปฏิบัติ เพื่อเป็นข้อมูลนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ (เตือนใจ พิทยาวัฒนชัย, 2548) แต่เนื่องจากยังไม่มีเกณฑ์มาตรฐานสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลที่เป็นรูปธรรม และจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่ามีการศึกษาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ครอบคลุมเฉพาะด้านการสอนดังเช่น วารุณี มีเจริญ (2539) ศึกษาสมรรถภาพการสอนในคลินิกของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขครอบคลุมเนื้อหา 5 ด้านคือ การเตรียมการสอน การดำเนินการสอน การนิเทศ การประเมินผล และคุณลักษณะของอาจารย์พยาบาลในคลินิก ผลการวิจัยพบว่า สมรรถภาพการสอนในคลินิกของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สำหรับสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในด้านอื่นๆ ตามภารกิจไม่พบว่ามีการรายงานไว้แต่อย่างไร

จากการทบทวนวรรณกรรมของต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลพบว่า มีสถาบัน 2 แห่ง ในประเทศออสเตรเลียและประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีการกำหนดสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลที่นอกเหนือจากสมรรถนะด้านการสอนกล่าวคือ ในประเทศออสเตรเลียได้กำหนดสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล โดยใช้วิธีเดลฟายไว้ 10 ด้านกล่าวคือ 1) การใช้กลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพที่สะท้อนให้เห็นถึงปรัชญาทางการพยาบาล 2) การพัฒนาและคงไว้ซึ่งการแสวงหาความรู้ 3) การพัฒนาและคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพและสิ่งแวดล้อม 4) การผสมผสานความรู้ทางการพยาบาล การศึกษา และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน 5) การ

อำนวยความสะดวกในการดำเนินกระบวนการพัฒนาหลักสูตร 6) การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และมีทักษะระหว่างบุคคลในทุกๆ ด้าน 7) ความสามารถในการทำให้ผู้มีความเกี่ยวข้องมั่นใจว่าหลักสูตรมีความทันสมัยและปรับปรุงมาจากการประเมินผลการศึกษา 8) การดำเนินการตามหลักสูตรการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ 9) การส่งเสริมทักษะการแสวงหาความรู้ และ10) การหาโอกาสเพื่อพัฒนา ธำรงรักษา และส่งเสริมวิชาชีพทางการพยาบาล (Australian Nurse Teacher Society, 1998) และในประเทศสหรัฐอเมริกาได้กำหนดสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลไว้ 3 ด้านคือ ความเป็นครู ความเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้วิจัย และผู้ให้ความร่วมมือ (Southern Regional Education Board, 2002) รายละเอียดเกี่ยวกับสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลจากทั้ง 2 สถาบันถึงแม้ว่าจะจัดกลุ่มสมรรถนะย่อยที่แตกต่างกันแต่มีสาระไปในทิศทางเดียวกัน และมีสาระบางส่วนที่สอดคล้องกับกรอบแนวคิดภารกิจ 5 ด้านของอาจารย์พยาบาลตามที่ได้กำหนดไว้โดยวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาการกำหนดสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลจากรายงานของทั้ง 2 ประเทศ เป็นการเน้นย้ำถึงความจำเป็นที่ต้องมีการตรวจสอบสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในด้านอื่นๆ นอกเหนือจากการสอน

สมรรถนะของอาจารย์พยาบาล เป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาขึ้นตามแนวคิดการจัดการเชิงสมรรถนะ (competency management) องค์กรจะต้องกำหนดสมรรถนะที่พึงประสงค์เพื่อเป็นเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ สถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งเป็นสถาบันต้นสังกัดของวิทยาลัยพยาบาลได้จัดทำแผนพัฒนาอาจารย์พยาบาล และมอบหมายให้แต่ละวิทยาลัยไปดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ตามศักยภาพของแต่ละวิทยาลัย (งานแผนและพัฒนาบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก, 2546) จากรายงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์พยาบาลที่ผ่านมาพบว่ามีวิทยาลัยพยาบาลบางแห่งหรือผู้บริหารบางคนได้ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์พยาบาลเช่น การศึกษาต่อ การประชุม การศึกษาดูงาน การทำวิจัย เป็นต้น (กาญจนา สันติพัฒนาชัย และคณะ, 2541) การดำเนินการดังกล่าวไม่พบข้อมูลการประเมินผลลัพธ์การพัฒนาว่าอาจารย์พยาบาลมีสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลเพียงใด

การที่บุคลากรปฏิบัติงานจะมีสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจนั้นมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ 1) องค์ประกอบภายในของบุคคล 2) โครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการ 3) สิ่งแวดล้อม และ4) สิ่งจูงใจ จากรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์พยาบาลที่ผ่านมาพบว่า บุคคล โครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการ สิ่งแวดล้อม และสิ่งจูงใจ เป็นทั้งปัจจัยเอื้อ ถ้ามีครบตามความต้องการ และเป็นปัจจัยอุปสรรคหากไม่มีปัจจัยทั้ง 4 องค์ประกอบ (กาญจนา สันติพัฒนาชัย และคณะ, 2541) จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยไม่พบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเอื้อและอุปสรรคต่อการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลที่ครอบคลุมการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจทั้ง 5 ด้าน

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อประเมินระดับสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และสำรวจกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและปัจจัยเอื้อและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของคณาจารย์กลุ่มนี้ เพื่อจะช่วยเป็นแนวทางสำหรับอาจารย์พยาบาล และผู้บริหารในการปรับปรุงและพัฒนาอาจารย์พยาบาลให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจได้เหมาะสมและมีความต่อเนื่อง ส่งผลให้การจัดการศึกษาทางการพยาบาลมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินระดับสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลทั้งในภาพรวมและรายด้าน
2. เพื่อสำรวจกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากร คือ อาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั้ง 29 แห่ง จำนวน 1,147 คน ยกเว้นผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นชุดแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะเป็นคำถามปลายปิด มีข้อคำตอบให้เลือกและเติมคำในช่องว่าง

2. แบบวัดสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 6 ระดับ ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการกำหนดการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จำนวน 56 ข้อ

3. แบบสอบถามกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล ลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (check list) และคำถามปลายเปิด ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จำนวน 27 ข้อ

4. แบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายเปิด ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จำนวน 39 ข้อ

## วิธีการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยติดต่อผู้รับผิดชอบงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั้ง 29 แห่ง เพื่อแจกแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 1,147 ฉบับ ได้รับแบบสอบถาม กลับคืนจำนวน 996 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.84 และนำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาพบว่า มีความสมบูรณ์จำนวน 985 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.90 จากจำนวน 996 ฉบับ

## การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

## สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ประชากรมีอายุเฉลี่ย 38.74 ปี การศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 85.69 มีประสบการณ์การปฏิบัติการพยาบาลก่อนเป็นอาจารย์พยาบาล คิดเป็นร้อยละ 27.01 ระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านการสอนเฉลี่ย 12.60 ปี กลุ่มวิชาภาคทฤษฎีที่สอนมากที่สุดคือ กระบวนวิชาการพยาบาลเด็ก ผู้ใหญ่ และผู้สูงอายุ คิดเป็นร้อยละ 34.21 กลุ่มวิชาภาคปฏิบัติที่สอนมากที่สุดคือ กระบวนวิชาการพยาบาลเด็ก ผู้ใหญ่ และผู้สูงอายุ คิดเป็นร้อยละ 41.83 และการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาลและการวิจัย คิดเป็นร้อยละ 43.76

2. อาจารย์พยาบาลรับรู้สมรรถนะของตนเองโดยรวมและรายด้านคือ ด้านการสอน ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในระดับมาก ดังแสดงในตารางที่ 1

3. ประชากรที่ศึกษาระบุว่าได้รับการพัฒนาสมรรถนะทุกด้าน และเมื่อพิจารณารายด้านเป็นกิจกรรมพบว่ากิจกรรมที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะมากที่สุดของแต่ละด้านคือ การได้รับโอกาสศึกษาต่อ การจัดกิจกรรมสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในเรื่องการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ การจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวิจัย และการเป็นผู้จัดโครงการสนับสนุนให้ความรู้แก่ประชาชนในชุมชนและสังคม การมีส่วนร่วมในชมรมเกี่ยวกับการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีภายในหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 86.40, 78.38, 86.19, 91.98 และ 77.36 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2

4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลที่ถูกระบุจำนวนมากที่สุดคือ การมีประสบการณ์เหมาะสมที่จะได้รับการพัฒนา นโยบายและแผนของหน่วยงานด้านการพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว มีเครื่องคอมพิวเตอร์ และสื่ออิเลคโทรนิกส์ที่ทันสมัย และการมีงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาผลงานวิจัยอย่างเพียงพอในหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 90.36, 65.99, 75.75 และ 65.99 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 3

ประชากรที่ศึกษาระบุว่าปัจจัยอุปสรรคต่อการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลที่ถูกระบุจำนวนมากที่สุดได้แก่ วัยวุฒิอยู่ในช่วงที่ไม่เหมาะสม นโยบายการพัฒนาบุคลากรที่ไม่ชัดเจน การมีเครื่องคอมพิวเตอร์ และสื่ออิเลคโทรนิกส์ที่ล้าสมัยและไม่สะดวกต่อการใช้ และความไม่เพียงพอของค่าตอบแทนที่ได้รับ คิดเป็นร้อยละ 13.41 15.01 19.51 และ 18.29 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4

## อภิปรายผลการวิจัย

### 1. สมรรถนะของอาจารย์พยาบาล

1.1 อาจารย์พยาบาลมีคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้สมรรถนะโดยรวมในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ย 207.51 ($\sigma$ = 4.57) (ดังตารางที่ 1) เนื่องจากอาจารย์พยาบาลทุกคนได้รับการศึกษามาจากสถานศึกษาตามหลักสูตรที่ได้การรับรองและจากการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจจะต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสืบทอดความรู้สู่ผู้อื่น และศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาความรู้ และจะต้องได้รับการพัฒนาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ เพื่อให้สามารถใช้ความรู้เดิม และแสวงหาความรู้ใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง ระบบการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจในวิทยาลัยพยาบาลจะได้รับการปฐมนิเทศ มีการฝึกประสบการณ์ตามหอผู้ป่วยต่างๆ เมื่อปฏิบัติงานในหน่วยงานก็จะมีการปฐมนิเทศเฉพาะหน่วยงาน นอกจากนี้วิทยาลัยพยาบาลยังสนับสนุนให้มีการพัฒนาอาจารย์พยาบาลให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภาวะเศรษฐกิจ เทคโนโลยี ระบบการศึกษา และระบบสุขภาพ โดยการเปิดโอกาสให้อาจารย์พยาบาลได้พัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อ การอบรม การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ (งานแผนและพัฒนาบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก, 2546)

1.2 อาจารย์พยาบาลมีสมรรถนะด้านการสอนในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ย 88.86 ($\sigma$ =10.44) (ดังตารางที่ 1) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวารุณี มีเจริญ (2539) พบว่า สมรรถนะการสอนในคลินิกของอาจารย์พยาบาลทั้งโดยรวมและรายด้านได้แก่ การเตรียมการสอน การดำเนินการสอน การนิเทศ การประเมินผล และคุณลักษณะของอาจารย์พยาบาลในคลินิกอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาที่มีสาระไปในทิศทางเดียวกับการศึกษาของประเทศนอร์เวย์ (Gignac-Caille & Oermann, 2001) และการศึกษาประเทศของฟินแลนด์ (Johnsen, et al., 2002) พบว่า อาจารย์พยาบาลให้ความสำคัญกับสมรรถนะด้านการสอนมากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และจะต้องศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อาจเป็นผลมาจากการที่วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ให้การสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพ โดยการเปิดโอกาสให้อาจารย์พยาบาลพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อ การอบรม และการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศทั้งในระยะสั้น และระยะยาว (งานแผนและพัฒนาบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก, 2546)

1.3 อาจารย์พยาบาลมีสมรรถนะด้านการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ย 49.72 ($\sigma$ = 9.87) (ดังตารางที่ 1) อาจเนื่องจากอาจารย์พยาบาลได้มีการพัฒนาตนเองให้เป็นปัจเจกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะเชิงวิชาชีพ มีประสบการณ์ชีวิต และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการจัดการศึกษาทางการพยาบาลที่ได้ปรับปรุงหลักสูตรพยาบาลศาสตร-บัณฑิตและพยาบาลศาสตรบัณฑิต (ต่อเนื่อง) ที่เน้นกระบวนการทางปัญญา และเรียนรู้จากสภาพจริงจากชุมชน (สถาบันพระบรมราชชนก, 2546) และจากการที่สภาการพยาบาลได้เปิดโอกาสให้วิทยาลัยพยาบาลเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการจัดอบรมให้แก่บุคลากรทางการพยาบาล (สภาการพยาบาล, 2547) ทำให้อาจารย์พยาบาลจำเป็นจะต้องเรียนรู้การบริหารจัดการโครงการโดยวิธีการเรียนรู้จากการปฏิบัติกล่าวคือ การศึกษาจากงานที่ปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการประเมินทางเลือกในการแก้ปัญหาเรียนรู้จากเหตุจริง และสามารถประเมินผลการเรียนรู้ของการปฏิบัติได้ด้วยตนเอง (ศิริพรรณ จันทร์นุช อ้างในกิ่งทิพย์ พุฒแก้ว, 2545)

1.4 อาจารย์พยาบาลมีสมรรถนะด้านการวิจัยในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ย 30.46 ($\sigma$ = 6.23) (ดังตารางที่ 1) เนื่องจากอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาโทมาก่อน ซึ่งมีประสบการณ์เกี่ยวกับการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์มาก่อน และสถาบันพระบรมราชชนกได้ให้ความสำคัญต่อการวิจัยโดยการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อให้อาจารย์พยาบาลมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เพื่อประเมินสภาพและหาแนวทางการแก้ปัญหารู้จักผสมผสานและประยุกต์ความรู้ต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจด้านอื่นๆ ของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ในการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ โดยการจัดโครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย และสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการวิจัย (สถาบันพระบรมราชชนก, 2549)

1.5 อาจารย์พยาบาลมีสมรรถนะด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ย 20.91 ($\sigma$ = 4.02) (ดังตารางที่ 1) อาจเนื่องจากนโยบายการบริการวิชาการแก่สังคมของวิทยาลัยพยาบาล ทำให้อาจารย์พยาบาลทุกคนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาชุมชนและสังคม เช่น การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน การ

เป็นวิทยากร การประชาสัมพันธ์เผยแพร่วิชาการ และการบริการอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นต้น (วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท, 2548) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมเหล่านี้ ทำให้อาจารย์พยาบาลและนักศึกษาได้มีโอกาสได้เรียนรู้สภาพจริงของสังคมนอกสถาบัน และสามารถนำมาปรับปรุงการจัดการศึกษาทางการพยาบาลได้ (กิ่งทิพย์ พุฒแก้ว, 2545) นอกจากนี้สถาบันการศึกษาทางการพยาบาลยังได้กำหนดนโยบาย แผนงาน และการดำเนินการที่สอดคล้องกับวิชาชีพเพื่อการบริการทางวิชาการแก่สังคมทั้งภายในและภายนอกสถาบัน (ประนอม โอทกานนท์, 2543)

1.6 อาจารย์พยาบาลมีสมรรถนะด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ย 17.56 ($\sigma$ = 3.53) (ดังตารางที่ 1) วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีการประสานงานกับชุมชนอันเป็นที่ตั้งของวิทยาลัยพยาบาล และวิทยาลัยพยาบาลมีส่วนในการเป็นผู้จัดการอบรมและการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เช่น วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท ได้จัดกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา กิจกรรมวัฒนธรรมพื้นบ้าน เป็นต้น (วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท, 2548) รวมทั้งสถาบันพระบรมราชชนกยังได้กำหนดให้วิทยาลัยพยาบาลทุกแห่งผสมผสานศิลปวัฒนธรรมไทย และภูมิปัญญาเข้ากับกระบวนการเรียนการสอน (สถาบันพระบรมราชชนก, 2549)

2. กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล

2.1 กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการสอนพบว่า กิจกรรมที่ถูกระบุจำนวนมากที่สุดคือ การที่ได้รับการศึกษาต่อ คิดเป็นร้อยละ 86.40 (ดังตารางที่ 2) แสดงว่าวิทยาลัยพยาบาลได้ดำเนินการตามนโยบายที่วางไว้และเป็นกิจกรรมที่อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่สามารถเข้าถึงได้ การศึกษาต่อเป็นการพัฒนาที่มีการวางแผนและการดำเนินการอย่างมีระบบ เป็นการพัฒนาให้อาจารย์พยาบาลมีความรู้และศักยภาพสูงขึ้น ทำให้อาจารย์พยาบาลมีโอกาสเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่และพัฒนางานให้ดีขึ้น (กาญจนา สันติพัฒนาชัย และคณะ, 2541) การศึกษาต่อยังเป็นการเพิ่มคุณวุฒิของอาจารย์พยาบาลให้มีความรู้เพิ่มขึ้น หรือได้รับความรู้ใหม่ๆ เพราะวิธีการและเครื่องมือในการปฏิบัติงานเปลี่ยนไป ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เดิมอาจล้าสมัย หรือไม่ทันกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ วิทยาลัยพยาบาลจึงส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลได้มีโอกาสศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

2.2 กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลพบว่า กิจกรรมที่ถูกระบุจำนวนมากที่สุดคือ การจัดกิจกรรมสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในเรื่องการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ คิดเป็นร้อยละ 78.38 (ดังตารางที่ 2) อาจเนื่องจากกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรมุ่งเน้นการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรทางการพยาบาล ซึ่งอาจารย์พยาบาลต้องปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ มีความรู้แม่น แน่น และถนัดในสาขาของตน รวมทั้งเป็นความรู้ที่อาจารย์พยาบาลมักจะต้องสอนในชั้นเรียนอยู่แล้ว หน่วยงานจึงไม่ได้จัดกิจกรรมอบรมเช่นเดียวกับกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะด้านการสอน จึงทำให้ประชากรต้องศึกษาด้วยตนเอง และจากการที่วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขเกือบทุกแห่งได้กำหนดให้อาจารย์พยาบาลทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโครงการอย่างน้อยคนละ 2 โครงการ (วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท, 2548)

2.3 กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการวิจัยพบว่า กิจกรรมที่ถูกระบุจำนวนมากที่สุดคือ การจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวิจัย คิดเป็นร้อยละ 86.19 (ดังตารางที่ 2) จะเห็นได้ว่าในการทำวิจัยนั้นผู้วิจัยจะต้องทราบและเข้าใจปัญหา มีความรู้ ความสามารถในระเบียบวิธีวิจัย และสามารถนำเสนอปัญหาการวิจัยได้ (Polit & Hungler, 1999) ซึ่งจะเอื้อให้อาจารย์พยาบาลสามารถพัฒนาโครงการวิจัยได้สำเร็จ และสามารถจัดได้ภายในหน่วยงาน

2.4 กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านบริการวิชาการแก่สังคมพบว่า กิจกรรมที่ถูกระบุจำนวนมากที่สุดคือ การจัดโครงการให้ความรู้แก่ประชาชนในชุมชนและสังคม (ร้อยละ 91.98) (ดังตารางที่ 2) ซึ่งโครงการให้ความรู้แก่ประชาชนนั้นส่วนใหญ่เป็นความรู้ด้านสุขภาพ และเป็นกิจกรรมที่วิทยาลัยพยาบาลต้องจัดขึ้นตามนโยบาย และมีงบประมาณสนับสนุน (วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท, 2548) ซึ่งอาจารย์พยาบาลจะมีโอกาสใช้ความรู้ที่ใช้ในการเรียนการสอน นักศึกษาในชุมชน ทำให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างความรู้ วิทยากร และชุมชน

ในท้องถิ่น โดยการจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนเพื่อให้ชุมชนเป็นส่วนหนึ่งของการบริการวิชาการแก่สังคม เนื่องจากการบริการวิชาการแก่สังคมเป็นการดำเนินการในชุมชน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยทักษะและความรู้เพิ่มเติม

2.5 กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม พบว่า กิจกรรมที่ถูกระบุจำนวนมากที่สุดได้แก่ การมีส่วนร่วมในชมรมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีภายในหน่วยงาน (ร้อยละ 77.36) (ดังตารางที่ 2) ผลการศึกษานี้เป็นการยืนยันว่าการที่อาจารย์พยาบาลได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมและมีประสบการณ์จริงในการเป็นผู้จัดโครงการ ทำให้อาจารย์พยาบาลมีการพัฒนาสมรรถนะด้านนั้น

### 3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล

3.1 องค์ประกอบภายในของบุคคล พบว่าปัจจัยเอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านองค์ประกอบภายในของบุคคลที่ถูกระบุจำนวนมากที่สุดคือ การมีประสบการณ์ที่เหมาะสมจะได้รับการพัฒนา (ร้อยละ 90.36) (ดังตารางที่ 3) จะเห็นได้ว่าผลการศึกษาสอดคล้องกับของกาญจนา สันติพัฒนาชัย และคณะ (2541) ที่พบว่าประสบการณ์การทำงานสูงจะเป็นปัจจัยเอื้อต่อการพัฒนาอาจารย์อาจเนื่องจากอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์มากขึ้นจะทำให้มีโอกาสเรียนรู้ ทำความเข้าใจ มองปัญหาต่างๆ ได้ชัดเจนและถูกต้องมากขึ้น (วารุณี มีเจริญ, 2539) ประสบการณ์ยังทำให้บุคคลเกิดทักษะ เจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ และประสบการณ์ยังช่วยพัฒนาความคิดให้มีจินตนาการ สามารถเลือกทางเลือกได้ดีกว่า มีความเชื่อมั่น มีเหตุผล มีความรอบคอบ เข้าใจสภาพแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงต่างๆ

ปัจจัยอุปสรรคต่อการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านองค์ประกอบภายในของบุคคลที่ถูกระบุจำนวนมากที่สุดคือวัยวุฒิอยู่ในช่วงที่ไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพัฒนาคิดเป็นร้อยละ 13.41) (ดังตารางที่ 4) จะเห็นได้ว่าผลการศึกษาสอดคล้องกับของกาญจนา สันติพัฒนาชัย และคณะ (2541) พบว่า วัยวุฒิอยู่ในช่วงที่ไม่เหมาะสม เป็นปัจจัยอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์ อาจเนื่องจากอาจารย์พยาบาลที่มีวัยวุฒิมากเกินไปเมื่อได้รับการพัฒนาโดยการศึกษาต่อ เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะมีระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ไม่มากนัก

3.2 โครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการที่เป็นปัจจัยเอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลที่ถูกระบุจำนวนมากที่สุดคือ การมีนโยบายและแผนขององค์กรด้านการพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว (ร้อยละ 65.99) (ดังตารางที่ 3) จะเห็นได้ว่าผลการศึกษาสอดคล้องกับข้อแนะนำในการศึกษาของกาญจนา สันติพัฒนาชัย และคณะ (2541) ที่กล่าวถึง การมีนโยบาย แนวทาง และแผนการศึกษาต่อเนื่องทั้งในและต่างประเทศ เป็นปัจจัยเอื้อการพัฒนาอาจารย์ และการกำหนดนโยบายยังจะช่วยผลักดันหรือสร้างเงื่อนไขต่อบุคลากรให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง และมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาสมรรถนะของตนเอง นอกจากนี้ในการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงอย่างจริงจัง มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานหรือโครงการต่าง ๆ (อรทัย แสงธำรง, 2540)

ปัจจัยอุปสรรคต่อการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการที่ประชากรที่ศึกษาระบุจำนวนมากที่สุดคือ นโยบายการพัฒนาบุคลากรไม่ชัดเจน (ร้อยละ 15.04) (ดังตารางที่ 4) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกาญจนา สันติพัฒนาชัย และคณะ (2541) ที่พบว่า การไม่มีนโยบายและแนวทางการพัฒนาอาจารย์ การไม่ได้กำหนดแผนการศึกษาต่อเนื่องทั้งในและต่างประเทศของอาจารย์ เป็นปัจจัยอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์ อาจเนื่องจากการกำหนดนโยบายและงบประมาณจะเป็นตัวสะท้อนให้เห็นความต้องการอย่างแท้จริงของหน่วยงาน หากหน่วยงานเห็นความสำคัญก็จะมีอิทธิพลกำหนดความรู้สึกของบุคลากรให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง (อรทัย แสงธำรง, 2540)

3.3 สิ่งแวดล้อม ปัจจัยเอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านสิ่งแวดล้อมถูกระบุจำนวนมากที่สุดคือ การมีเครื่องคอมพิวเตอร์ และสื่อ อิเลคโทรนิกส์ที่ทันสมัย (ร้อยละ 75.74) (ดังตารางที่ 3) จะเห็นได้ว่าผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของกาญจนา สันติพัฒนาชัย และคณะ (2541) ที่พบว่า การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและสะดวกมาใช้จะเป็นปัจจัยเอื้อต่อการพัฒนาอาจารย์ อาจเนื่องจากเครื่องคอมพิวเตอร์และสื่ออิเลคโทรนิกส์ เป็นเครื่องมือพื้นฐานที่ใช้ในการสืบค้นข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยบนเครือข่ายอินเตอร์เน็ต เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าและการปฏิบัติงานของ

**ตารางที่ 1** ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคะแนนสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลโดยรวม และรายด้าน ($N$ = 985)

| สมรรถนะของอาจารย์พยาบาล | คะแนนเต็ม | การรับรู้ | | Max - Min | | ระดับความสามารถ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | $\mu$ | $\sigma$ | | | |
| สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลโดยรวม | 280 | 210.57 | 28.96 | 280 | 105 | มาก |
| สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลรายด้าน | | | | | | |
| ด้านการสอน | 110 | 88.86 | 10.44 | 110 | 34 | มาก |
| ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล | 70 | 50.30 | 9.87 | 70 | 11 | มาก |
| ด้านการวิจัย | 45 | 31.18 | 6.23 | 45 | 9 | มาก |
| ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม | 30 | 21.32 | 4.02 | 30 | 4 | มาก |
| ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม | 25 | 17.64 | 3.53 | 25 | 5 | มาก |

**ตารางที่ 2** ความถี่ และร้อยละของกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล ในแต่ละด้าน ($N$ = 985)

| กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| **ด้านการสอน** | | |
| การได้รับโอกาสศึกษาต่อ | 851 | 86.40 |
| การได้รับโอกาสเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับวิธีการสอน | 806 | 81.83 |
| การจัดกิจกรรมสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง | 805 | 81.72 |
| **ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล** | | |
| การจัดกิจกรรมสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในเรื่องการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ | 772 | 78.38 |
| การจัดกิจกรรมสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในเรื่องการเป็นผู้จัดการโครงการ | 596 | 60.51 |
| การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารจัดการโครงการ | 571 | 57.79 |
| **ด้านการวิจัย** | | |
| การจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวิจัย | 849 | 86.19 |
| การจัดกิจกรรมสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในเรื่องการทำวิจัย | 833 | 84.57 |
| การจัดกิจกรรมสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในเรื่องการนำผลงานวิจัยไปใช้ | 682 | 69.24 |
| **ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม** | | |
| การเป็นผู้จัดโครงการสนับสนุนให้ความรู้แก่ประชาชนในชุมชนและสังคม | 906 | 91.98 |
| การจัดกิจกรรมสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในเรื่องการบริการทางวิชาการแก่สังคม | 596 | 60.51 |
| การเป็นผู้จัดโครงการพัฒนาศักยภาพ | 502 | 50.96 |
| **ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม** | | |
| การมีส่วนร่วมในชมรมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีภายในหน่วยงาน | 762 | 77.36 |
| การเป็นผู้จัดโครงการสร้างจิตสำนึกในการธำรงรักษาวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีไทย | 713 | 72.39 |
| การจัดกิจกรรมสนับสนุนการค้นคว้าด้วยตนเองในเรื่องการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม | 573 | 58.17 |

**ตารางที่ 3** ความถี่ และร้อยละของปัจจัยเอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในแต่ละด้าน ($N$ = 985)

| ปัจจัยเอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| **ด้านองค์ประกอบภายในของบุคคล** | | |
| 1 การมีประสบการณ์เกณฑ์เหมาะสมที่จะได้รับการพัฒนา | 890 | 90.36 |
| 2 การมีภาวะสุขภาพร่างกายแข็งแรงดี | 743 | 75.43 |
| 3 การมีวัยวุฒิอยู่ในช่วงเหมาะสมที่จะได้รับการพัฒนา | 859 | 87.21 |
| **ด้านโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการ** | | |
| 1 การกำหนดภาระงานในหน่วยงานอย่างชัดเจน | 611 | 62.03 |
| 2 การได้รับมอบหมายตรงกับความสามารถและประสบการณ์ | 599 | 60.81 |
| 3 การมีโครงสร้างการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานอย่างชัดเจน | 595 | 60.41 |
| **ด้านสิ่งแวดล้อม** | | |
| 1 การมีเครื่องคอมพิวเตอร์ และสื่อ อิเลคโทรนิกส์ที่ทันสมัยในหน่วยงาน | 746 | 75.74 |
| 2 การมีห้องสมุดในหน่วยงานที่ให้บริการสะดวกและรวดเร็ว | 695 | 70.56 |
| 3 การมีห้องทำงานที่มีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้ดี | 673 | 68.32 |
| **ด้านสิ่งจูงใจ** | | |
| 1 การมีงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาผลงานวิจัยอย่างเพียงพอในหน่วยงาน | 650 | 65.99 |
| 2 มีการแสวงหาเงินทุนเพื่อสนับสนุนการพัฒนา ผลิตผลงานวิจัยจากแหล่งเงินทุนภายนอกในหน่วยงาน | 542 | 55.03 |
| 3 การมีผู้บริหารที่ให้ความสนใจ ติดตามการปฏิบัติงาน การผลิตผลงานวิจัยวิชาการของท่าน | 522 | 52.99 |

**ตารางที่ 4** ความถี่ และร้อยละของปัจจัยอุปสรรคต่อการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในแต่ละด้านที่ได้จาก คำถามปลายเปิด

| ปัจจัยอุปสรรคต่อการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| **ไม่ระบุ** | 375 | 38.07 |
| **ไม่มี** | 364 | 36.95 |
| **มี** | 246 | 24.98 |
| **ด้านองค์ประกอบภายในของบุคคล** | | |
| การมีวัยวุฒิอยู่ในช่วงไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพัฒนา | 33 | 13.41 |
| การมีประสบการณ์ไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพัฒนา | 26 | 10.57 |
| ภาวะสุขภาพที่มีโรคประจำตัว | 25 | 10.16 |
| **ด้านโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการ** | | |
| การมีนโยบายการพัฒนาบุคลากรไม่ชัดเจน | 37 | 15.04 |
| การมีนโยบายการเงินสำหรับการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ | 35 | 14.23 |
| การมีภาระงานซ้ำซ้อน ไม่ชัดเจน และมากเกินไป | 16 | 6.50 |
| **ด้านสิ่งแวดล้อม** | | |
| การมีเครื่องคอมพิวเตอร์ และสื่อ อิเลคโทรนิกส์ที่ล้าสมัยและไม่สะดวกต่อการใช้ | 48 | 19.51 |
| การมีหนังสือและวารสารในห้องสมุดมีจำนวนน้อย และไม่ทันสมัย | 31 | 12.60 |
| การมีสถานที่ปฏิบัติงานไม่เป็นสัดส่วน และคับแคบ | 11 | 4.47 |
| **ด้านสิ่งจูงใจ** | | |
| ความไม่เพียงพอของค่าตอบแทนที่ได้รับ | 45 | 18.29 |
| ความไม่เพียงของงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและกิจกรรมเสริมสร้างสมรรถนะ | 36 | 14.63 |
| สวัสดิการได้แต่เงินเดือน และมีน้อย | 25 | 10.16 |

อาจารย์พยาบาล ซึ่งเครือข่ายอินเตอร์เน็ตได้เปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสวงหาความรู้ตลอดเวลา (สุราง สิโรโรตม์สกุล, 2539)

ปัจจัยอุปสรรคต่อการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านสิ่งแวดล้อมที่ประชากรที่ศึกษาระบุจำนวนมากที่สุดคือ การมีเครื่องคอมพิวเตอร์ และสื่ออิเลคโทรนิกส์ที่ล้าสมัยและไม่สะดวกต่อการใช้ (ร้อยละ 19.51) (ดังตารางที่ 4) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกาญจนา สันติพัฒนาชัย และคณะ (2541) พบว่า การขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการค้นคว้า และการไม่ได้รับความสะดวกในการใช้สื่อ และอุปกรณ์อิเลคโทรนิกส์เป็นปัจจัยอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์ อาจเนื่องจากคอมพิวเตอร์ และสื่ออิเลคโทรนิกส์เป็นเครื่องมือใช้ในการสืบค้นหาข้อมูลที่ทันสมัย ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าและการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลเช่น บทความวารสารที่มีเนื้อหาเต็ม การแลกเปลี่ยนความรู้กับบุคคลอื่น การแจ้งข่าวสารทางบนเครือข่ายจดหมายอิเลคโทรนิกส์ ข้อมูลเกี่ยวกับการดูแลรักษาพยาบาลด้วยโรคต่างๆ และเนื่องจากเครือข่ายอินเตอร์เน็ตได้เปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสวงหาความรู้ตลอดเวลา (สุราง สิโรโรตม์สกุล, 2539)

3.4 สิ่งจูงใจ ปัจจัยเอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านสิ่งจูงใจที่ประชากรที่ศึกษาระบุจำนวนมากที่สุดคือ การมีงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาผลงานวิจัยเพียงพอในหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 65.99 (ดังตารางที่ 3) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกาญจนา สันติพัฒนาชัย และคณะ (2541) พบว่า การมีเงินหรือจัดตั้งกองทุนในการจัดทำวิจัยหรือผลงานวิชาการต่างๆ จะเป็นปัจจัยเอื้อต่อการพัฒนาอาจารย์ อาจเนื่องจากงบประมาณจะเป็นตัวสะท้อนให้เห็นความต้องการอย่างแท้จริงของหน่วยงาน หากหน่วยงานเห็นความสำคัญก็จะมีอิทธิพลกำหนดความรู้สึกของบุคคลให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง (อรทัย แสงธำรง, 2540)

ปัจจัยอุปสรรคต่อการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านสิ่งจูงใจที่ประชากรที่ศึกษาระบุจำนวนมากที่สุดคือ ความไม่พอเพียงของค่าตอบแทนที่ได้รับ (ร้อยละ 18.29) (ดังตารางที่ 4) จะเห็นได้ว่าสอดคล้องกับคำแนะนำของสุนิภา ชินวุฒิ (2538) ที่กล่าวว่าผลตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจให้อาจารย์พยาบาลอยากปฏิบัติงาน และพยายามที่จะปรับปรุงตนเอง เพื่อให้ได้รับผลตอบแทนเช่นคนอื่น

## ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การพัฒนาและคงไว้ซึ่งสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร งบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน และสนับสนุนให้อาจารย์พยาบาลได้ศึกษาต่อ อบรม ศึกษาดูงาน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีสมรรถนะทั้ง 5 ด้านอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการวิจัย

2. การศึกษาครั้งนี้พบว่า การดำเนินโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลจะต้องมีงบประมาณเป็นองค์ประกอบสำคัญ หากไม่มีงบประมาณ การพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลก็ไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารควรสรรหาแนวทางและจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

## ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้บริหาร และนักศึกษา

2. ศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาสมรรถนะกับความต้องการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางระบบการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล

## เอกสารอ้างอิง

กาญจนา สันติพัฒนาชัย และคณะ. (2541) **การประเมินความต้องการการพัฒนาอาจารย์ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก.** รายงานการวิจัยสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข.

กิ่งทิพย์ พุฒแก้ว. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทัศนคติต่อการเป็นครู และความเชื่ออำนาจภายในตนด้านการปฏิบัติบทบาทของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. Retrieved March 20, 2006, from http://161.200.145.7/dcms/files//01556/Kingtip.pdf.

งานแผนและพัฒนาบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก. (2546). **คู่มืองานแผนและพัฒนาบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนกประจำปีงบประมาณ 2546.** (อัดสำเนา).

เตือนใจ พิทยาวัฒนชัย. (2548). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย.** วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น. Retrieved March 20, 2006, from http://202. 28.92.232/ dcmsth/detail.nsp

ประนอม โอทกานนท์. (2543). **การประกันคุณภาพการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วารุณี มีเจริญ. (2539). **สมรรถภาพการสอนในคลินิกของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท. (2548). **คู่มือแผนและการปฏิบัติงานประจำปี งบประมาณ 2549.** (อัดสำเนา).

สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2549). **คู่มือการสนับสนุนงานวิจัยสถาบันพระบรมราชชนก.** ปีงบประมาณ 2549. (อัดสำเนา).

สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.(2546). **คู่มือการใช้หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต พ.ศ. 2546.** มปท.

สุนิภา ชินวุฒิ. (2538). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมกับบทบาทการวิจัยของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.**วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรางค์ สิโรโรตม์สกุล. (2539). **ข้อมูลทางการพยาบาลและสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องบนเครือข่ายอินเตอร์เน็ต.** สารสภาการพยาบาล, 11 (4), 19-25.

อรทัย แสงธำรง. (2540). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา (อุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

Australian Nurse Teacher Society. (1998). **Nurse teacher competency standards.** Retrieved April 20, 2003, from www.ants.org.au/Pages/ Competencies. htm__15k.

Drejer, A. (2000). **Organisational learning and competence development.** The Learning Organization, 7(4) , 4-16. Retrieved June 26, 2003, from http://proquest. Umi. Com/pqweb/Did.

Gignac-Caille, A. M., & Oermann, M. H. (2001). **Student and faculty perception of effective clinical instructions in programs, Retrieved June 26, 2003,** from http://proquest. Umi. Com/ pqweb/Did.

Krisman-Scott, M. A., Kershbaumer, S. M., & Thompson, J. E. (1998). **Faculty preparation: A new solution to an old problem.** Journal of Nursing Education, 37(7), 318-320.

McAham, H. H. (1979). **Competency based education and behavioral objective.** New jersey : Education Technology publishing.

Polit, D. F., & Hunger, B. P. (1999). **Nursing research : Principles and methods.** (6th ed.). Philadelphia : J. B.Llippincott.

Southern Regional Education Board. (2000). **Nurse educator competencies.** Retrieved April 22, 2003, from http:// www.org/programs/ publication/nurse__competencies.pdf.