

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสาร บทความ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้วยการนำเสนอเนื้อหาครอบคลุมหัวข้อตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล
 - 1.1 ความหมายสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล
 - 1.2 องค์ประกอบสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล
 - 1.3 การประเมินสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล
2. การพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล
 - 2.1 การดำเนินการของวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล
 - 2.2 กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล
3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล

ความหมายสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล

คำว่า สมรรถนะ ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า competency ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลายดังนี้

สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลต่อการปฏิบัติกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุมาตรฐานที่กำหนดไว้ (White, 1994)

สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ (Kelly-Thomas, 1998)

สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะที่เป็นคุณสมบัติที่เหมาะสมแก่การกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นฤมล กิจจานนท์, 2540)

สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งพึงมีและสามารถแสดงออกมาให้เห็นในรูปพฤติกรรมที่สะท้อนว่าบุคคลนั้นมีความรู้ เจตคติ และการกระทำที่ดี (Mc Asham, 1979)

สมรรถนะ หมายถึง คุณสมบัติที่เป็นความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะคิของบุคคลที่เป็นผลให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือการกระทำสิ่งต่างๆ ได้ (อังคณา สุเมธสิทธิกุล, 2539)

จากความหมายที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจอย่างมีความรู้ เจตคติ และทักษะที่ดี อาจารย์พยาบาล เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานประจำในวิทยาลัยพยาบาล มีหน้าที่ตามภารกิจทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การสอน การพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (สถาบันพระบรมราชชนก, 2546) ดังนั้น สมรรถนะของอาจารย์พยาบาล (competencies among nurse educators) จึงเป็นความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายคือ การสอน การพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอย่างมีความรู้ เจตคติ และทักษะที่ดี

องค์ประกอบสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล

สมรรถนะของอาจารย์พยาบาล เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาทางการพยาบาล เพราะอาจารย์พยาบาลเป็นผู้ที่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านการกระทำ ความคิด ความรู้สึกของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี (อุดม สุภาไตร และ อัสนีย์ เสาวภาพ, 2537) อาจารย์พยาบาลมีหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนที่กำหนด เพื่อให้ให้นักศึกษามีความรู้และทักษะเชิงวิชาชีพ มีความคิดอย่างวิจารณ์ญาณ ใฝ่รู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างองค์ความรู้ มีภาวะผู้นำสามารถทำงานเป็นทีม ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถด้านการสื่อสารและสารสนเทศ มีความดีงาม เห็นคุณค่าตนเอง ผู้อื่น และสิ่งแวดล้อม มีวินัย เป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบต่องานสังคม มีคุณธรรม จริยธรรมในการดำรงชีวิต (สถาบันพระบรมราชชนก, 2546)

สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลมีหลายองค์ประกอบขึ้นกับองค์กรที่สังกัดเช่น ในประเทศสหรัฐอเมริกา สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลครอบคลุมเนื้อหาความเป็นครู ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้วิจัย และผู้ให้ความร่วมมือ (Southern Regional Education Board, 2002) และในประเทศออสเตรเลีย สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลครอบคลุมองค์ประกอบคือ 1) ระบบการดูแลผู้ป่วยอย่างคล่องตัว 2) การใช้กรอบแนวคิด ทฤษฎี และเครื่องมือที่เหมาะสมในการจัดเกลานักศึกษา 3) การช่วยเหลือ

นักศึกษาให้ใช้แหล่งทรัพยากรตามความต้องการด้านสุขภาพของผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) การช่วยเหลือนักศึกษาให้ยอมรับผลกระทบที่เกิดจากแรงผลักดันทางสังคมตามระบบสุขภาพในแต่ละกลุ่มชน 5) การเป็นผู้นิเทศนักศึกษาในคลินิก 6) การธำรงรักษาแบบบันทึกทางวิชาการอย่างเหมาะสม 7) การนำเทคโนโลยีเข้าไปมีส่วนร่วมในหลักสูตรและโปรแกรมการศึกษา 8) การประเมินความต้องการด้านโปรแกรมการศึกษาเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนครั้งต่อไป 9) การพัฒนาหลักสูตรตามพันธกิจ ปรัชญา กรอบแนวคิดของโปรแกรมการศึกษาและสถาบัน 10) การอธิบายวัตถุประสงค์และเนื้อหาการสอนได้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตร 11) การยอมรับเนื้อหาและติดตามประสบการณ์การเรียนรู้ของนักศึกษา 12) การวางแผนประสบการณ์การเรียนรู้ของนักศึกษาอย่างเหมาะสม 13) การออกแบบกลยุทธ์การสอน วิธีการสอน และเลือกใช้เทคโนโลยีการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการเรียนรู้ 14) การกำหนดหลักการ กิจกรรมการสอน หรือการเรียนรู้ตามผลการวิเคราะห์ความต้องการของนักศึกษา 15) การเลือกใช้เครื่องมือการประเมินผลที่เหมาะสม 16) การมีส่วนร่วมในการคัดเลือกและประเมินประสบการณ์การเรียนรู้ของนักศึกษา 17) การนำข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินผลการเรียนรู้และโปรแกรมการศึกษามาใช้ในการวางแผนการสอนและปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน 18) การติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 19) การแสดงออกที่ดีที่สุดใน การปฏิบัติการพยาบาลให้ดีที่สุด 20) การเป็นต้นแบบและพี่เลี้ยงที่ดีแก่นักศึกษาในด้านการศึกษา (Australian Nurse Teacher Society, 1998) สำหรับสถาบันพระบรมราชชนก สังกัดกระทรวงสาธารณสุขไม่ได้กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลแต่อย่างใด เพียงแต่กำหนดภารกิจของอาจารย์พยาบาล 5 ด้าน คือ การสอน การพัฒนานุเคราะห์ทางการพยาบาล การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สาระของสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในแต่ละด้านตามภารกิจ มีดังนี้

1. สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการสอน การจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาล เป็นการจัดการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติควบคู่กันไป โดยทั่วไปแล้วการจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาลนั้นจะแบ่งเป็น 3 ส่วน (อรพรรณ ลีอนุวัธวัชชัย, 2543) ประกอบด้วย 1) การจัดการเรียนการสอนภาคทฤษฎี เป็นการมุ่งเน้นความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาสาระ หลักการในวิชาชีพ ความรู้เชิงทฤษฎีและศาสตร์ทางสุขภาพอนามัยของมนุษย์ และหลักการทางการพยาบาล โดยใช้วิธีการสอนหลายรูปแบบเช่น การบรรยาย การอภิปราย การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การสัมมนา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ นักศึกษามีความสามารถในการคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาได้ และการนำไปประยุกต์ 2) การจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ เป็นการเรียนการสอนที่ เน้นการประยุกต์ความรู้ที่ได้จากภาคทฤษฎีนำไปใช้ในการปฏิบัติในสถานการณ์จริง โดยใช้วิธีการสอนที่ให้นักศึกษาได้ลงมือปฏิบัติ มุ่งให้นักศึกษาเกิดทักษะ และประสบการณ์ตรงในการบริการด้าน

สุขภาพอนามัยแก่ประชาชนหรือเรียกว่า การสอนในคลินิก ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการเรียนการสอนทางการแพทย์ เพราะเป็นการเรียนการสอนที่เน้นการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติจริง ต้องอาศัยเทคนิค และศิลปะในการประยุกต์ทฤษฎีมาใช้ที่เหมาะสม และ 3) การเรียนการสอนภาคทดลอง เป็นการเรียนการสอนในห้องปฏิบัติการใช้วิธีการสอนแบบสาธิต ทดลอง นักศึกษาได้มีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง มีการพิสูจน์ สังเคราะห์ผลการทดลอง ใช้กระบวนการคิดและตัดสินใจ เพื่อให้ได้ข้อสรุปและสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อาจารย์ในสาขาพยาบาลศาสตร์ได้มีโอกาสดำเนินการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ซึ่งไม่ว่าอาจารย์พยาบาลจะทำหน้าที่การสอนภาคทฤษฎีหรือภาคปฏิบัติ บทบาทหน้าที่สำคัญของอาจารย์พยาบาล คือ การสอนให้นักศึกษามีความรู้ ความสามารถทางวิชาชีพ มีความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสามารถบูรณาการความรู้ทางการแพทย์และศาสตร์อื่นๆ ไปใช้ในการปฏิบัติในระบบสุขภาพ การจัดการเรียนการสอนในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติมีความแตกต่างกัน หากสิ่งสำคัญที่อาจารย์พยาบาลจะต้องยึด คือ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักศึกษาเป็นศูนย์กลาง โดยอาจารย์พยาบาลที่ทำหน้าที่ในการสอนจะต้องเป็นผู้วางแผนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ กระทำตนเป็นผู้นำโดยการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม เลือกประสบการณ์ให้เหมาะสมกับเนื้อหา และมีทักษะในการทดสอบและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ (อมร ไกรดิษฐ์ อ่างใน กิ่งทิพย์ พุดแก้ว, 2545) การที่อาจารย์พยาบาลจะได้ชื่อว่ามีประสิทธิภาพด้านการสอนนั้น อาจารย์พยาบาลจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการสอนได้แก่ การกระตุ้นนักศึกษาให้สนใจการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ การใช้เทคนิค วิธีการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหา สามารถอธิบายรายละเอียดเนื้อหาให้นักศึกษาเข้าใจ สามารถใช้คำถามเพื่อปรับความเข้าใจของนักศึกษาและเพื่อสร้างเนื้อหา ร่วมกัน การเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน สร้างบรรยากาศการเรียนการสอนที่ดี และแก้ปัญหาขณะทำการสอนได้ดี (มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์, 2543) สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการสอนมีการแบ่งไว้หลายลักษณะเช่น การศึกษาของวารุณี มีเจริญ (2539) ศึกษาสมรรถนะด้านการสอนในคลินิกครอบคลุมความสามารถในการดำเนินการเกี่ยวกับการสอน 4 ประการคือ การเตรียมการสอน การดำเนินการสอน การนิเทศ การประเมินผล และคุณลักษณะของอาจารย์พยาบาลในคลินิก ส่วนการศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา (Seih & Bell, 1994) ประเทศนอร์เวย์ (Gignac-Caille, & Oermann, 2001) และประเทศฟินแลนด์ (Johnsen, Aasgaard, Wahl, & Salminen, 2002) เป็นการศึกษาที่เน้นความคิดเห็นต่อสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการสอนครอบคลุมเนื้อหา 5 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการสอน ความสามารถทางการแพทย์ ทักษะการประเมินผล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และบุคลิกลักษณะ จะเห็นได้ว่าไม่ว่าจะเป็นการสอนภาคทฤษฎี หรือการสอนภาคปฏิบัติ หรือการสอนในคลินิก สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในด้านการ

สอนครอบคลุมความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน การวางแผนการสอน การดำเนินการสอน และการวัดและการประเมินผล มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน ตามแนวคิดของสุพิน บุญชูวงศ์ (2538) เป็นความรู้พื้นฐานของอาจารย์ที่จะต้องมี ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร ซึ่งเป็นความรู้ใน วัตถุประสงค์ โครงสร้าง กิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลของหลักสูตรในแต่ละ หลักสูตร ความเข้าใจในปรัชญาของแต่ละหลักสูตร และความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาที่จะสอน ซึ่งเป็น ความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาที่จะสอน การจะสอนเรื่องใดเรื่องหนึ่งนั้นผู้สอนจะต้องมีความรู้ในเรื่อง นั้นมากพอที่จะอธิบายให้นักศึกษาเข้าใจได้อย่างลึกซึ้งตามลำดับ การมีความรู้น้อยจะทำให้เป็นผู้สอน ที่ดีไม่ได้ เนื่องจากขาดความเชื่อมั่นในตนเอง การมีความรู้มากเกินไปก็มีแนวโน้มที่จะสอนเนื้อหา มากและยาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกาในกลุ่มตัวอย่างอาจารย์พยาบาล ของสถาบันการศึกษาพยาบาลเขตภาคใต้ สหรัฐอเมริกาจำนวน 16 แห่ง เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล เป็นแบบวัดสมรรถนะ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์พยาบาลที่จะทำการสอนได้จะต้องมีความรู้ใน หลักการ ปรัชญา และทฤษฎีการเรียนรู้ กลยุทธ์การสอนที่หลากหลาย การใช้เทคโนโลยีในการ สอน การพัฒนาหลักสูตร เครื่องมือการประเมินผล กฎหมายวิชาชีพ ระบบพี่เลี้ยง การติดต่อสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพ และวัฒนธรรม ธรรมเนียม ประเพณีที่มีอิทธิพลต่อระบบสุขภาพ (Southern Regional Education Board, 2002) และในประเทศออสเตรเลีย ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์พยาบาลจะต้องมีการ ดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพกล่าวคือ มีการตระหนักถึงความสำคัญของ โปรแกรม สถานที่ปฏิบัติงานจริง และแหล่งประโยชน์ด้านกายภาพและการเงิน มีการใช้ความ หลากหลายในการศึกษาและประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์สำคัญของหลักสูตร มีการวางแผนและการนำประสบการณ์จากสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับการศึกษาเป็นตัวกระตุ้นการ เรียนรู้ และมีการบริหารและสร้างไว้ซึ่งแหล่งประโยชน์ในการการเรียนการสอน (Australian Nurse Teacher Society, 1998)

1.2 การวางแผนการสอน เป็นการกำหนดทิศทาง วิธีการดำเนินกิจกรรมการเรียน การสอนโดยอาจารย์พยาบาลไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อเป็นแนวทางที่จะช่วยให้การ เรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์, 2543) กิจกรรม ที่อาจารย์พยาบาลจะต้องกระทำในการวางแผนการสอนได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการ เรียนรู้ เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในเรื่องห้องเรียน อุปกรณ์การสอน กิจกรรมการเรียนการสอน ที่หวังไว้ สัมพันธภาพระหว่างอาจารย์พยาบาลกับนักศึกษา ลักษณะและความต้องการของนักศึกษา 2) การออกแบบการสอน เป็นขั้นที่อาจารย์พยาบาลจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ จัดเรียงวัตถุประสงค์ และตัดสินใจเลือกเนื้อหา เลือกดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่

วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีการจัดลำดับขั้นของการเรียนการสอน และเลือกวิธีการสอนแบบต่างๆ ที่เหมาะสมมาใช้สอน ทำให้นักศึกษาได้มีโอกาสฝึกปฏิบัติและเกิดการเรียนรู้ทั้งความรู้ ความเข้าใจ การปรับตัว ทักษะ และช่วยสร้างเจตคติที่ดีแก่นักศึกษา และ 3) การประเมินผล เป็นการกำหนดสิ่งต่างๆ ก่อนที่จะเรียนรู้ได้แก่ วิธีการประเมินผล แผนการประเมินผลการสอน และแผนการประเมินผล การเรียนรู้ (จินตนา ยูนิพันธ์, 2527) และจากการทบทวนการศึกษาศมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในเรื่องการเตรียมการสอนพบว่า อาจารย์พยาบาลมีระดับสมรรถนะในการเตรียมการสอนแตกต่างกัน เช่น การศึกษาของพัฒนา รุจิโกชน (2534) ศึกษาสมรรถนะด้านการเรียนการสอนของอาจารย์พยาบาลอนามัยชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในกลุ่มตัวอย่างอาจารย์พยาบาลอนามัยชุมชน จำนวน 32 คน ผู้บริหารจำนวน 16 คน และนักศึกษา 281 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามครอบคลุมเนื้อหา 6 ด้านคือ หลักสูตร การสอน การนิเทศ การวัดและประเมินผล และการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์พยาบาลมีสมรรถนะการเตรียมการสอนอยู่ในระดับปานกลาง การศึกษาของวารุณี มีเจริญ (2539) และ ดวงเนตร ธรรมมากุล (2543) ศึกษาสมรรถภาพการสอนในคลินิกของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์พยาบาลมีสมรรถนะการเตรียมการสอนอยู่ในระดับมาก

1.3 การดำเนินการสอน เป็นกระบวนการถ่ายทอดความความรู้ ทักษะ ทศนคติ และความคิดสร้างสรรค์เกี่ยวกับวิชาๆ นั้นด้วยการบรรยาย อภิปราย ใ้งานและรายงาน สาธิตและการทดลองในห้องปฏิบัติการ การจัดประสบการณ์ และการให้คำปรึกษาโดยตรงแก่นักศึกษา (Johnson, et al, 2002) ซึ่งผลของการสอนจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และผู้สอนจะต้องคำนึงถึงความพร้อม ความรู้พื้นฐาน และความต้องการที่จะเรียนรู้ของนักศึกษา (นันทนา น้าฝน, 2527) ในการดำเนินการสอนผู้สอนจะต้องมีทักษะการถ่ายทอดที่ดี ซึ่งเป็นความสามารถเกิดขึ้นได้ ถ้าได้รับการฝึกฝนทักษะต่างๆ ทั้งทักษะเดี่ยวๆ หรือทักษะบูรณาการตั้งแต่ 2 ทักษะขึ้นไป มีความสามารถในการแก้ปัญหาการสอน ซึ่งเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในขณะที่ดำเนินการสอน (สุพิน บุญชูวงศ์, 2538) และอาจารย์พยาบาลจะต้องเปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน เพราะการจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาลแตกต่างจากการจัดการเรียนการสอนของวิชาชีพอื่นๆ อาจารย์พยาบาลจะต้องพยายามทำให้นักศึกษาได้รู้จักตีความ วิเคราะห์ และประสานประสบการณ์การเรียนรู้ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ นอกจากนี้จะต้องกำหนดหัวข้อการสอน รูปแบบหรือวิธีการสอนที่จะทำให้ นักศึกษาเกิดการเรียนรู้มากที่สุด อาจารย์พยาบาลจะต้องมีความเข้าใจในขั้นตอนการเตรียมความพร้อมของนักศึกษา การจัดให้นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติการพยาบาล โดยอาจารย์พยาบาลนอกจากจะมีความรู้ในขอบเขตของเนื้อหาวิชาที่จะสอนแล้วยังต้องสามารถเลือกใช้เทคนิควิธีการสอน สื่อการเรียนการสอน และแหล่งทรัพยากรต่างๆ ที่จะเอื้อ

ประโยชน์ต่อการเรียนรู้ และก่อนที่สิ้นสุดการเรียนการสอนจะต้องเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้อภิปรายผลการเรียนรู้ และให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ (ดรุณี ชุนหวัด, 2539) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาในประเทศฟินแลนด์ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์พยาบาลที่มีความสามารถในการดำเนินการสอนจะต้องมีความรู้ในเนื้อหาอย่างลึกซึ้ง มีความสามารถในการอธิบายได้อย่างชัดเจน มีความชัดเจนในเป้าหมายของนักศึกษาและการเป็นนิเทศนักศึกษา สนุกในการสอน ใช้วิธีการสอนที่หลากหลายวิธี และมีความสามารถในการกระตุ้นให้นักศึกษามีความคิดอย่างวิจารณ์และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง (Johnson, et al, 2002) จากการทบทวนรายงานการวิจัยที่ผ่านมาพบว่า สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการดำเนินการสอนอยู่ในระดับปานกลางถึงมากเช่น การศึกษาของพัฒนารุจิโกชน (2534) ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์พยาบาลมีสมรรถนะการดำเนินการสอนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการศึกษาของวารุณี มีเจริญ (2539) และ ดวงเนตร ธรรมากุล (2543) ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลการดำเนินการสอนอยู่ในระดับมาก

1.4 การวัดและการประเมินผล เป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องจากการดำเนินการสอน ซึ่งเป็นกระบวนการในการตัดสินใจคุณค่า คุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถ ทักษะ พัฒนาการหรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการวัดต่างๆ แล้วนำมาเทียบกับวัตถุประสงค์หรือเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ เพื่อจะได้ทราบว่านักศึกษابرร่ววัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด (สุพิน บุญชูวงศ์, 2538) การวัดและการประเมินผลของอาจารย์พยาบาลจะต้องทั้งประเมินความสามารถของนักศึกษา และประเมินประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์พยาบาลเอง และนำเอาผลการประเมินไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาต่อไป การประเมินผลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการจัดการเรียนการสอน เพราะการประเมินผลจะช่วยให้อาจารย์พยาบาลสามารถประเมินและตัดสินใจความรู้ ความสามารถของนักศึกษา ทำให้ทราบจุดอ่อน และจุดแข็งของอาจารย์พยาบาลและนักศึกษาแต่ละคน สามารถประเมินจุดอ่อนจุดแข็งของวัตถุประสงค์การศึกษาของหลักสูตร และปัญหาและอุปสรรคต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อเป็นแนวทางในแก้ไข ปรับปรุงครั้งต่อไป (วารุณี มีเจริญ, 2539) การที่อาจารย์พยาบาลสามารถประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการประเมินผล ทั้งการประเมินผลหลักสูตร การประเมินผลการเรียนการสอน การออกข้อสอบ การให้คะแนนและการตัดเกรด การออกแบบประเมินผลทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ตลอดจนการกำหนดเกณฑ์วิธีการวัดและการประเมินผล (มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์, 2543) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์พยาบาลจะต้องมีความสามารถในการติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา การป้อนกลับและให้คำปรึกษาในความสำเร็จและความต้องการของนักศึกษา และมีความสามารถในการประเมินผลกระบวนการเรียนรู้ ประเมินผลลัพธ์ตามปรัชญาการศึกษาและ

สาระสำคัญของหลักสูตร (Southern Regional Education Board, 2002) จากการทบทวนรายงาน การศึกษาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการวัดและการประเมินผลพบว่า อาจารย์พยาบาลมี สมรรถนะในการวัดและการประเมินผลอยู่ในระดับปานกลางถึงมากเช่น การศึกษาของพัฒนา รุจิโกชน (2534) ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์พยาบาลมีสมรรถนะด้านการวัดและการประเมินผลอยู่ใน ระดับปานกลาง ส่วนการศึกษาของวารุณี มีเจริญ (2539) และ ดวงเนตร ธรรมากุล (2543) ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการวัดและการประเมินผลอยู่ในระดับมาก

2. สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล การพัฒนา บุคลากรทางการพยาบาลเป็นภารกิจหนึ่งของอาจารย์พยาบาลที่นอกเหนือจากการสอน โดยที่อาจารย์ พยาบาลได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ โดยการเป็นผู้สอนหรืออบรม และหรือเป็น ผู้จัดการโครงการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ทางการพยาบาลและบุคลากรอื่นๆ (สุจินดา รัตมาวิ, 2545) มีรายละเอียดดังนี้

2.1 การเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ หมายถึง การให้ความรู้ คำชี้แนะแหล่งความรู้ การจัดประสบการณ์ หรือการอบรมแก่ผู้เข้ารับการอบรมจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งฐิระ ประवालพฤษ (2538) ได้เสนอแนะว่า การเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ควรมีสมรรถนะที่จำเป็นอย่างนี้

2.1.1 สามารถที่จะเร้าให้ผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการอบรมเกิดความสนใจและ ตอบสนองความสนใจของผู้เรียนได้

2.1.2 มีศักยภาพในการสื่อความหมายหรือสื่อสาร การให้ข้อมูล และความคิด อย่างมีความหมายชัดเจน

2.1.3 มีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาหรือเรื่องที่จะให้การฝึกอบรมเป็นอย่างดี

2.1.4 สามารถเชื่อมโยงสิ่งที่ให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมไปสู่การปฏิบัติจริงได้ โดย การยกตัวอย่างที่เป็นจริง

2.1.5 มีความคิดที่แจ่มชัด สามารถใช้การวิเคราะห์และทักษะกระบวนการคิด อย่างมีเหตุผล

2.1.6 มีความสามารถในการทบทวนและทำงานอย่างมียุทธวิธี

2.1.7 สามารถที่จะควบคุมกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมได้

2.1.8 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการเข้าสังคมและมีทักษะในการเป็นผู้นำ

2.1.9 สามารถที่จะจัดการสถานการณ์การฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม

2.2 การเป็นผู้จัดการโครงการพัฒนาบุคลากร เป็นการบริหารจัดการเกี่ยวกับการ อบรมบุคลากร เป้าหมายในที่นี้คือ บุคลากรทางการพยาบาล ซึ่งปีนโตและวอลค์เกอร์ (Pinto &

Walker อ้างในชูชัย สมิตธิไกร, 2544) ได้กล่าวถึงบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้จัดการโครงการอบรมไว้ดังนี้

- 2.2.1 วิเคราะห์ความต้องการในการอบรม โดยการใช้แบบสำรวจและการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์ความต้องการและประเมินความคิดเห็นต่างๆ ของบุคลากร
- 2.2.2 กำหนดแนวทางในการอบรมที่เหมาะสมโดยการประเมินประสิทธิภาพของวิธีการอบรมแบบต่างๆ
- 2.2.3 ออกแบบ และพัฒนาโครงการอบรมได้แก่ การออกแบบโครงสร้างและเนื้อหาการอบรม การประยุกต์ทฤษฎีจิตวิทยาการเรียนรู้มาใช้ในการอบรม การกำหนดวัตถุประสงค์ การประเมินผล และการเลือกวิธีการอบรมที่เหมาะสม
- 2.2.4 สร้างและจัดหาวัสดุอุปกรณ์ประกอบการอบรมเช่น การจัดทำบทบรรยาย สไลด์ คู่มือการอบรม ผลงานทางศิลปะ และวัสดุสำหรับการอบรมอื่นๆ เป็นต้น
- 2.2.5 จัดหา และประเมินคุณภาพของวิทยากรภายในองค์กร ผู้ที่จะรับหน้าที่เป็นวิทยากรในการอบรมครั้งต่อไป
- 2.2.6 จัดหาและประเมินคุณภาพของผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกองค์กร
- 2.2.7 บริหารจัดการด้านธุรการขององค์กรเช่น การจัดทำงบประมาณ การจัดระบบการปฏิบัติงาน การเสนอแผนงานการอบรม
- 2.2.8 วางแผนและให้คำปรึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรเช่น การให้คำปรึกษาแก่บุคลากรเป็นรายบุคคลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงาน เป็นต้น
- 2.2.9 การช่วยเหลือการอบรมในงานเช่น การวิเคราะห์ทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เป็นต้น
- 2.2.10 การช่วยเหลือการอบรมในชั้นเรียนเช่น การบรรยาย การอภิปราย เป็นต้น
- 2.2.11 การวิจัยค้นคว้าเกี่ยวกับการอบรมเช่น การทำรายงานหรือบทความและการออกแบบวิธีการรวบรวมข้อมูล เป็นต้น
- 2.2.12 เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาตนเองเช่น การเข้าร่วมสัมมนา การประชุมวิชาการ เป็นต้น
- 2.2.13 รักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติกับบุคคลฝ่ายต่างๆเช่น ร่วมปรึกษาและให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการอบรมและพัฒนาบุคลากร เป็นต้น
- 2.2.14 มีส่วนร่วมในการพัฒนากลุ่มและองค์กรเช่น การทำงานเป็นทีม การประชุมกลุ่ม เป็นต้น

การจัดการโครงการ กิจกรรมให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพนั้น ผู้จัดจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่ดีกล่าวคือ จะต้องมีบุคลิกภาพที่ดี มีปฏิภาณฉับไวในการแก้ปัญหา มีลักษณะของความเป็นผู้นำ ใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมการอบรม มีความสามารถในการประสานงานที่ดี มีความสามารถในการพูดและเขียน มีความสามารถในการปกครอง (จิระประवालพฤษย์, 2538)

3. สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการวิจัย การวิจัยเป็นการปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องทำควบคู่ไปกับการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการสอน เพราะอาจารย์พยาบาลที่ดีต้องมีการค้นคว้า แสวงหาความรู้ และมีความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ ซึ่งโพลิตและฮังเลอร์ (Polit & Hungler, 1999) กล่าวว่า อาจารย์พยาบาลจะต้องสร้างสรรค์งานวิจัย เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาเนื้อหาวิชา พัฒนาวิธีการสอนใหม่ๆ และเป็นตัวอย่างในการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพ การวิจัยเป็นสาเหตุให้อาจารย์พยาบาลสอนสิ่งใหม่ๆ ที่แตกต่างไปจากหลักสูตร และบ่อยครั้งที่อาจารย์พยาบาลสอดแทรกสิ่งที่ค้นพบได้จากการวิจัยเข้าไปในหลักสูตร สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการวิจัยจึงประกอบด้วย สมรรถนะของการผู้ทำการวิจัย และผู้นำผลงานวิจัยไปใช้ มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ผู้ทำการวิจัย การทำการวิจัยเป็นการกระทำ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ และเทคนิคใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการจัดการศึกษาทางการพยาบาล งานวิชาการ งานสร้างสรรค์ต่างๆ เกี่ยวกับการเขียน การผลิตหนังสือ ตำรา เอกสารทางวิชาการ บทความตีพิมพ์ในวารสาร บทความเพื่อประชุมวิชาการ และงานอื่นๆ ที่ต้องใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจและวิชาชีพการพยาบาล (กาญจนา สันติพัฒนาชัย และคณะ, 2541) ผู้ทำการวิจัยอาจเริ่มต้นและส่งเสริมการทำวิจัยจากปัญหาที่พบในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ เพื่อประเมินและปรับปรุงวิธีการปฏิบัติด้วยวิธีการทำวิจัยทางการพยาบาล อาจารย์พยาบาลที่มีสมรรถนะด้านการวิจัยที่ดีตามแนวคิดของคณะกรรมการศูนย์การศึกษาภาคใต้ ประเทศสหรัฐอเมริกา (Southern Regional Education Board, 1998) ต้องมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับวิธีการวิจัย กระบวนการตรวจสอบการวิจัย การวิจัยเพื่อการศึกษาทางการพยาบาล ทักษะการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การเป็นพี่เลี้ยง การตระหนักถึงความท้าทาย โอกาส ประเด็นปัญหา แนวโน้ม และความต้องการเพื่อพัฒนาการศึกษาทางการพยาบาลและวิชาชีพการพยาบาล จากการทบทวนรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการทำวิจัยพบว่า อาจารย์พยาบาลจะต้องยอมรับโอกาสในการเป็นผู้ทำการวิจัยทางการพยาบาล มีการศึกษาและการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อส่งเสริมความเชี่ยวชาญทางการพยาบาล มีความสามารถในการเขียนรายงานการวิจัย มีการแสดงให้เห็นบุคคลรับรู้ว่ามีคามยึดมั่นผูกพันต่อการ

วิจัย เป็นต้นแบบและพี่เลี้ยงที่ดีเกี่ยวกับการเรียนรู้สู่ความเป็นผู้เชี่ยวชาญ และการเป็นผู้วิจัยให้กับ นักศึกษา (Southern Regional Education Board, 1998)

3.2 ผู้นำผลงานวิจัยไปใช้ การนำผลงานวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติงานนับว่าเป็นสิ่ง สำคัญสำหรับอาจารย์พยาบาล เนื่องจากผลการวิจัยสามารถนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนด โครงสร้างหลักสูตร และการตัดสินใจในการบริหารทางการพยาบาล ช่วยสนับสนุนการสร้าง มาตรฐานการดูแล พัฒนาวิธีการดูแลผู้ป่วยในคลินิก ประเมินผู้ป่วย (Graff et al, 1992) การที่มีการนำ ผลการวิจัยไปใช้ในการพยาบาลเป็นหลักประกันถึงคุณภาพของวิชาชีพในการสร้างองค์ความรู้ สร้าง ความมั่นใจให้กับผู้รับบริการ (Stetler & Dimaggio, 1991) การนำผลการวิจัยไปใช้ยังช่วยให้ผู้บริหาร ทางการพยาบาลนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อแก้ปัญหาในการจัดองค์กร การวางแผน การให้บริการ และ การประเมินผลงาน สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในด้านการนำผลการวิจัยไปใช้ตามแนวคิดของ อาจารย์พยาบาลออสเตรเลีย (Australian Nurse Teacher Society, 1998) ครอบคลุมการนำผลงานวิจัย ทางการศึกษาและทางการพยาบาลไปใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลและการสอน การใช้ความรู้ทางการ พยาบาลเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติการพยาบาลและการสอน การทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการสอน และการพยาบาลที่ทันสมัยเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการสอนอย่างเหมาะสม การทำและเลือกใช้ วิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพ การสร้างและพัฒนาทฤษฎีโดยใช้แนวคิดทางการพยาบาล สำหรับในประเทศ สหรัฐอเมริกาโดยคณะกรรมการการศึกษาเขตภาคใต้ (Southern Regional Education Board, 2002) มี สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลครอบคลุมการช่วยเหลือนักศึกษาให้มีความสามารถอภิปรายและใช้ ผลงานวิจัยในการปฏิบัติการพยาบาล ใช้ผลงานวิจัยที่ค้นพบ เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการศึกษา พยาบาลและการวิจัยที่ดีที่สุด จากการทบทวนรายงานการวิจัยพบว่า อาจารย์พยาบาลมีสมรรถนะใน การวิจัยอยู่ในระดับปานกลางถึงมากเช่น การศึกษาของพัฒนา รุจิโกชน (2534) ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์พยาบาลมีสมรรถนะด้านการวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการศึกษาของวารุณี มีเจริญ (2539) และ ดวงเนตร ธรรมากุล (2543) ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการ วิจัยอยู่ในระดับมาก

4. สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม การให้บริการ ทางวิชาการแก่สังคมเป็นหน้าที่ของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาทุกสาขา (ไพฑูรย์ ลินลารัตน์, 2537) วิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก สังกัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นสถาบันอุดมศึกษา แห่งหนึ่งได้มีการกำหนดนโยบาย และแผนงาน ตลอดจนดำเนินกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิชาชีพ เพื่อ การบริการทางวิชาการแก่สังคมทั้งภายในและภายนอกสถาบัน (ประนอม โอทกานนท์, 2543) การ ให้บริการทางวิชาการที่จัดให้กับสังคมของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษามีหลายลักษณะเช่น 1) การเผยแพร่วิชาการตามความต้องการของสังคม คือ การให้ความรู้ ทักษะและความสามารถตามความ

ต้องการของสังคมและตรงกับความสามารถทางวิชาการของผู้ให้บริการทางวิชาการ 2) การเผยแพร่ตามความต้องการทางวิชาการ เป็นการเผยแพร่วิชาการของหน่วยงานและของอาจารย์ที่มีความรู้และหลักวิชาการอยู่แล้ว ซึ่งพิจารณาเห็นว่าประชาชนควรรับทราบและเข้าใจ จึงสมควรเผยแพร่ความรู้ ความคิดให้แก่สังคมผ่านสื่อมวลชน การจัดการประชุมโดยสถาบัน เอกสารตำราสำหรับประชาชนทั่วไปอ่าน และ 3) การให้ข้อมูลเพื่อชี้นำสังคมให้สังคมเห็นปัญหาและทางเลือกต่างๆ โดยสถาบันการศึกษาที่มีความรู้ ความเข้าใจในสาระวิชาการเห็นปัญหาของสังคมไทย เห็นแนวทางเลือกทางออกที่เหมาะสมแก่สังคมไทยจะให้ข้อมูล ชี้แนะปัญหาแก่ชุมชนและสังคม (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2543) สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมครอบคลุมการเป็นผู้ให้คำปรึกษาแก่บุคคลในวิชาชีพ และสหวิชาชีพ มีการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันการศึกษา คลินิก และชุมชนให้มีความเข้มแข็ง ใช้กรอบแนวคิดสร้างสัมพันธภาพภายในกลุ่มวิชาชีพการพยาบาล และสหวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ มีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน นักศึกษา ชุมชน และบุคคลอื่นๆ อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และสามารถอธิบายหลักสูตรทางวิชาชีพการพยาบาลแก่เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร นักศึกษา ผู้แทนภาครัฐ และบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบสุขภาพได้เป็นอย่างดี (Southern Regional Education Board, 2002) สำหรับวิทยาลัยพยาบาลการบริการทางวิชาการแก่สังคมยังรวมไปถึงการจัดโครงการ การให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพแก่นักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษา ชุมชนของนักศึกษา และกิจกรรม การช่วยเหลือสังคม เป็นต้น (วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ชัยนาท, 2548) การบริการทางวิชาการแก่สังคมจัดว่าเป็นการพัฒนาอาจารย์พยาบาลและนักศึกษาได้มากเพราะเป็นการเปิดโอกาสให้อาจารย์พยาบาลและนักศึกษาได้เรียนรู้สภาพจริงของสังคมนอกสถาบัน และสามารถนำมาปรับปรุงการจัดการศึกษาทางการพยาบาลได้ (กิ่งทิพย์ พุดแก้ว, 2545) และโดยบทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลยังเป็นผู้การให้ความช่วยเหลือและให้ความร่วมมือในการเสริมสร้างความรู้ในสาขาตนเอง ให้กับสังคมหรือหน่วยงานอื่นๆ สามารถปฏิบัติโดยการเป็นกรรมการวิชาการ กรรมการวิชาชีพ หรือ กรรมการวิทยานิพนธ์นอกสถาบัน (งานประกันคุณภาพการศึกษา สถาบันพระบรมราชชนก, 2546)

การให้บริการทางวิชาการแก่สังคมมีขอบเขตกว้าง การที่อาจารย์พยาบาลจะให้การบริการทางวิชาการแก่สังคมได้ดีจะต้องมีคุณสมบัติและทักษะเฉพาะจึงสามารถให้บริการแก่สังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งไพฑูริย์ สีนลารัตน์ (2543) ได้กล่าวว่า ผู้ให้การบริการทางวิชาการแก่สังคมจะต้องเป็นมีคุณสมบัติและทักษะการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม กล่าวคือ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้แน่น แน่น และถนัดในสาขาของตน มีความสามารถประยุกต์ความรู้เข้ากับสภาพความเป็นจริงของสังคมได้ เข้าใจสภาพปัญหาของสังคมได้เป็นอย่างดีและลึกซึ้งพอ มีการติดตามปัญหาต่างๆ อยู่เสมอ มีความสามารถในการสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจและเรียนรู้ถึงประชาชนได้ดี มีจิตสำนึกในการรับใช้

และบริการสังคม มีความเป็นกลางและความเป็นเชื้อสัต์ต่อวิชาการและวิชาชีพของตนเอง รู้จักประเมิน วิเคราะห์ การประยุกต์วิชาการของตนเองอยู่เสมอ ส่วนทักษะการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมได้แก่ ทักษะการวิเคราะห์ความจำเป็นของหน่วยงาน การพัฒนาหลักสูตร และการสอนหรือการฝึกอบรม การสอนเพื่อการฝึกอบรม การสื่อสารและการเสนองาน การเขียนและการพูดในที่ชุมชน การคิดวิเคราะห์และการพัฒนาทางเลือกให้แก่สังคม การติดต่อกิจการและการสอนงานกับองค์กรภายนอก

5. สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ปฏิญญาว่าด้วยการศึกษาดุคศึกษาของโลกใหม่ชี้ชัดว่า ศิลปวัฒนธรรมเป็นสมบัติของสังคมและมนุษยชาติ สมควรที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องให้ความสนใจและให้ความสำคัญ ในขณะที่แผนพัฒนาฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 -2549) ได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่สำคัญคือ การส่งเสริมให้นักศึกษาได้สืบค้นและศึกษาเรื่องราวของมรดก ศิลปวัฒนธรรมไทย การพัฒนาแหล่งวัฒนธรรม ศิลปวัตถุ และโบราณให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ อ้างในชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์, บุญกร ลำโรงทอง, จำคม พรประสิทธิ์, และ สุรัชย์ เอกพลากร, 2548) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติให้ความสำคัญกับบทบาทภูมิปัญญาไทย พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยหลายแห่งต่างให้ความสำคัญกับการกิจการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (ไพฑูรย์สินลาร์ตัน, 2543) วิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่ง จึงได้ตระหนักถึงความสำคัญและสนใจต่อการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยการศึกษา ค้นคว้าเกี่ยวกับศิลปะ ประเพณี และวัฒนธรรมไทย การศึกษาการเปลี่ยนแปลง การวิเคราะห์ ประเมินความเหมาะสม การสร้างบรรยากาศทางวัฒนธรรม ตลอดจนการเผยแพร่และถ่ายทอดความรู้ทางวัฒนธรรมไทย (กิ่งทิพย์ พุดแก้ว, 2545) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมยังรวมทั้งการปลูกฝังสำนึกของการเป็นพลเมืองดี มีระเบียบวินัย คุณธรรม จรรยาบรรณ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถปรับตัวได้ตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมแก่นักศึกษา (ไพฑูรย์สินลาร์ตัน, 2537)

สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไม่ได้กำหนดไว้ชัดเจน หากแต่วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดนโยบาย มีการจัดพิธีกรรมทางศาสนาให้บุคลากรมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ดังนั้น การที่บุคคลจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้นั้น ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งเป็นความรู้ ความเข้าใจในศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรมของไทย อาจกระทำได้หลายลักษณะเช่น การศึกษาค้นคว้า การแต่งตำราวิชาการเป็นภาษาไทย การทำวิจัย เป็นต้น (ภัทรฤติ สุพัฒน์โสภณ, 2536) การเป็นผู้จัดการโครงการ และหรือการเป็นผู้เข้าร่วมในโครงการ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ ซึ่งเป็นการเข้าร่วมในพิธีสำคัญทางศาสนา งาน และเทศกาลประจำถิ่น

รวมทั้งการเป็นผู้จัดการโครงการในพิธีกรรมทางศาสนา ซึ่งก่งทิพย์ พุดแก้ว (2545) เสนอแนะพิธีกรรมทางศาสนาไว้ คือ การจัดพิธีสำคัญทางศาสนา ซึ่งเป็นการจัดพิธีสำคัญทางศาสนาขึ้นในวันสำคัญทางศาสนาเช่น การทำบุญตักบาตร การเวียนเทียนในเวลาค่ำ ขบวนการแห่และประกวดเทียนพรรษาและฟิ่งเทศนาในวันวิสาขบูชา เป็นต้น การจัดโครงการประจำปีเช่น พิธีไหว้ครู พิธีรับแถบหมวก และการจัดงานและเทศกาลประจำท้องถิ่นเกี่ยวกับวัฒนธรรม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งส่วนใหญ่จะจัดกิจกรรมร่วมกับชมรมนักศึกษาเช่น กิจกรรมเกี่ยวกับขนบธรรมเนียมประเพณี เทศกาล วันนักขัตฤกษ์ กิจกรรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมพื้นบ้าน กิจกรรมกีฬาพื้นบ้าน และกิจกรรมเกี่ยวกับหลักธรรมทางศาสนา จากการทบทวนรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไม่พบว่า มีรายงานว่าอาจารย์พยาบาลมีสมรรถนะอยู่ในระดับใด

การจัดการศึกษาทางการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยอาจารย์พยาบาลที่มีสมรรถนะที่ยอมรับได้ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ครอบคลุมภารกิจ 5 ประการกล่าวคือ 1) การสอน ซึ่งเป็นความสามารถของอาจารย์พยาบาลในความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน การวางแผนการสอน การดำเนินการสอน และการวัดและการประเมินผล 2) การพัฒนานุเคราะห์ทางการพยาบาล เป็นความสามารถของอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ และการเป็นผู้จัดการโครงการที่มีประสิทธิภาพ 3) การวิจัย เป็นความสามารถของอาจารย์พยาบาลในการทำวิจัยและการนำผลงานวิจัยไปใช้ในการจัดการศึกษาทางการพยาบาล การปฏิบัติการพยาบาล และการบริหารการพยาบาล 4) การบริการทางวิชาการแก่สังคม เป็นความสามารถในการเผยแพร่วิชาการ และช่วยเหลือและให้ความร่วมมือในการเสริมสร้างความรู้ของวิชาชีพการพยาบาลแก่สังคม และ 5) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เป็นความสามารถของอาจารย์พยาบาลในการเป็นแบบอย่างที่ดี การเป็นผู้เข้าร่วมโครงการ กิจกรรม และการเป็นผู้จัดโครงการ

การประเมินสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล

การประเมินสมรรถนะ เป็นกระบวนการตัดสินใจ ดีค่า หากคุณค่าจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และบุคลิกลักษณะของบุคคลที่แสดงออกทางพฤติกรรมและการปฏิบัติ เพื่อเป็นข้อมูลนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ (เดือนใจ พิตยาวัฒน์ชัย, 2548) ข้อมูลที่ได้มาจากการประเมินสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลสามารถนำไปแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจต่อไป การประเมินสมรรถนะนั้นผู้ประเมินอาจจะมาจากบุคคลอื่นเช่น ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน นักศึกษา เป็นต้น จากผลลัพธ์ในนักศึกษา และตัวของอาจารย์พยาบาลเอง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การประเมินสมรรถนะโดยหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง เป็นวิธีการประเมินที่ได้จากหน่วยงานที่รับผิดชอบ และบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลซึ่งมีวิธีการประเมินดังนี้

1.1 การประเมินสมรรถนะโดยหน่วยงานที่รับผิดชอบ เป็นการประเมินที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง ซึ่งมีวิธีการประเมินสามารถกระทำได้หลายวิธีดังนี้

1.1.1 การประเมินสมรรถนะโดยการทดสอบ เป็นวิธีการประเมินสมรรถนะเกี่ยวกับการทดสอบความรู้ และทัศนคติของผู้ถูกประเมินโดยการแสดงความสามารถเฉพาะตัวในการเลือกคำตอบที่ถูกที่สุด เครื่องมือที่ใช้ประเมินเช่น แบบทดสอบหลายตัวเลือก แบบทดสอบแบบอัตนัย แบบทดสอบแบบปากเปล่า (Niebuhr cited in FitGerald, McCutchen, Evans, Wiechula & Jordan, 2001) เป็นต้น ตัวอย่างเช่น การใช้แบบทดสอบประเมินความรู้ ความสามารถในการสอน และกระบวนวิชาที่สอนในกลุ่มตัวอย่างอาจารย์พยาบาลใหม่ (Claudia, 1994) การใช้แบบทดสอบของสมาคมพยาบาลผู้ป่วยภาวะวิกฤต ประเทศสหรัฐอเมริกาในการประเมินสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานด้านการดูแลผู้ป่วยภาวะวิกฤต เพื่อออกไปรับรองคุณลักษณะเฉพาะของพยาบาลที่ปฏิบัติการพยาบาลกับผู้ป่วยภาวะวิกฤต (Niebuhr cited in FitGeald, et al, 2001)

การประเมินสมรรถนะโดยการทดสอบ เป็นวิธีการประเมินสมรรถนะที่ช่วยให้ผู้ถูกประเมินมีการรวบรวมรากฐานของความรู้ ความเข้าใจ และปฏิบัติการในทุกช่วงกิจกรรม รับข้อมูลเป็นรูปธรรมมากกว่าการประเมินตนเอง อาจจำแนกสมรรถนะเกี่ยวกับความรู้ และความสามารถที่ไม่เพียงพอได้ อย่างไรก็ตาม การประเมินสมรรถนะโดยการทดสอบมีข้อเสียกล่าวคือผู้ถูกประเมินไม่ได้รับการกระตุ้น หรือสะท้อนลักษณะสภาพแวดล้อมในสถานการณ์จริง ใช้ระยะเวลานานในการเตรียมความพร้อม ต้นทุนสูง ใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทดสอบมาก และเครื่องมืออาจขาดความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยง (Benner, 1984; Fletcher, 2000; Lysaght & Altschuld cited in FitGeald, et al, 2001)

1.1.2 การประเมินสมรรถนะโดยการสัมภาษณ์ เป็นวิธีการประเมินสมรรถนะที่มุ่งเน้นการสนทนาระหว่างบุคคล 2 ฝ่ายคือ ฝ่ายผู้ถูกสัมภาษณ์ และฝ่ายสัมภาษณ์ โดยฝ่ายสัมภาษณ์จะเป็นผู้ประเมินความรู้ ความสามารถ และความต้องการของฝ่ายถูกสัมภาษณ์ มีเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินเช่น แบบสัมภาษณ์การปฏิบัติงานเฉพาะเจาะจง ชุดคำถามที่มีชุดคำตอบ เป็นต้น ตัวอย่างเช่น การใช้ชุดคำถามมีคำตอบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถในการสอน และกระบวนวิชาที่สอนในกลุ่มตัวอย่างอาจารย์พยาบาลใหม่ (Claudia, 1994) การประเมินสมรรถนะโดยการสัมภาษณ์เป็นวิธีการประเมินที่สามารถประเมินทักษะและความรู้โดยตรง อย่างไรก็ตาม การประเมินแบบนี้มีข้อเสียคือ จะต้องมีการทดสอบมาตรฐานของแบบสัมภาษณ์ก่อนนำไปใช้ (FitGeald, et al, 2001)

1.1.3 การประเมินสมรรถนะโดยการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เป็นวิธีการประเมินสมรรถนะที่ยอมรับว่าเป็นการสร้างความรู้ของผู้เรียนเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้รับ เพื่อนำไปประยุกต์ในการจัดการดูแลระบบการปฏิบัติงาน (Kelly-Thomas, 1998) เครื่องมือที่ใช้ประเมินเช่น แบบสอบถาม แบบทดสอบหลายตัวเลือก (Krejci & Malin cited in FitGeald, et al, 2001) การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ตัวอย่างเช่น การใช้แบบสอบถามหลายตัวเลือกในการศึกษาประสิทธิภาพของผู้นำก่อนและหลังประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้นำในกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพจำนวน 87 คน (Krejci & Malin cited in FitGeald, et al, 2001)

การประเมินสมรรถนะโดยการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เป็นวิธีการประเมินที่รับรองว่ามีส่วนร่วมในการศึกษาอย่างต่อเนื่องโดยผู้ปฏิบัติทั้งหมด อย่างไรก็ตาม การประเมินสมรรถนะแบบนี้มีข้อเสียคือ ไม่มีเครื่องมือวัดสมรรถนะโดยตรง และไม่มีการรับรองว่ามีการถ่ายทอดความรู้หรือทักษะลงสู่การปฏิบัติ (Lysaght & Altschuld cited in FitGeald, et al, 2001)

1.2 การประเมินสมรรถนะโดยบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล เป็นวิธีการประเมินสมรรถนะที่ให้หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และนักศึกษาประเมินงาน ซึ่งมีวิธีการประเมินได้ดังนี้

1.2.1 การประเมินสมรรถนะโดยผู้บริหารด้วยการสังเกตโดยตรง เป็นวิธีการประเมินสมรรถนะที่ให้ผู้บริหารสังเกตการปฏิบัติงานประจำวันของผู้ปฏิบัติงาน (FitGerald, et al, 2001) อาจารย์พยาบาลถ้าสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ ไม่มีข้อผิดพลาด ก็สามารถสรุปได้ว่าเป็นผู้มีสมรรถนะ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินเช่น แบบแสดงรายการประเมินสมรรถนะ (Lynda, 1998) แบบประเมินสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล (Choudhry, 1992) เป็นต้น ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารใช้แบบสังเกตแสดงรายการสมรรถนะประเมินสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล (Lynda, 1998) อาจารย์พยาบาลจำนวน 268 คน ใช้แบบประเมินสมรรถนะจำนวน 96 ข้อครอบคลุมเนื้อหา 5 ด้านคือ ความเป็นครู การปฏิบัติการพยาบาล การวิจัย การให้บริการ และการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประเมินสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลใหม่ (Choudhry, 1992)

การประเมินสมรรถนะด้วยการสังเกตโดยตรง เป็นวิธีการประเมินสมรรถนะที่ผู้ประเมินสามารถประเมินด้วยตนเอง สามารถมองเห็นสมรรถนะที่แท้จริงในขณะปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมิน และทำให้ผู้ถูกประเมินเกิดความกระตือรือร้น แสวงหาสิ่งที่จะช่วยให้ตนเองมีสมรรถนะที่ดี อย่างไรก็ตาม การประเมินสมรรถนะแบบนี้มีข้อเสียคือ ผู้ประเมินอาจมีข้อจำกัดด้านความรู้ความสามารถในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน อาจจะวิจารณ์การปฏิบัติงานมากเกินไป และขาดการสนับสนุนที่เหมาะสม ส่วนผู้ถูกประเมินอาจมีความวิตกกังวลมากขึ้น ขาดความมั่นใจในตนเอง และไม่รับฟังความคิดเห็นจากผู้ประเมินจนนำไปสู่ความขัดแย้งในหน่วยงาน (Maben cited in Gopee, 2001)

1.2.2 การประเมินสมรรถนะโดยเพื่อนร่วมงาน เป็นวิธีการที่สมาชิกทุกคนในกลุ่มทำงานร่วมกันประเมินสมาชิกในกลุ่มของตนทีละคนด้วยวิธีการลงคะแนนลับ (อัญฐพร หิรัญพุกษ์, 2539) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโดยเพื่อนร่วมงานอาจเป็นเครื่องมือเดียวกับผู้บริหาร เช่น แบบประเมินสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล (Choudhry, 1992) แบบแสดงรายการสังเกตการสอน (Lynda, 1998) แบบแสดงความคิดเห็นจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ตัวอย่างเช่น ผู้บริหาร อาจารย์พยาบาล และเพื่อนร่วมงานของอาจารย์พยาบาลใช้แบบประเมินสมรรถนะจำนวน 96 ข้อ ครอบคลุมเนื้อหา 5 ด้านคือ ความเป็นครู การปฏิบัติการพยาบาล การวิจัย การให้บริการ และการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประเมินสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลใหม่ (Choudhry, 1992) เป็นต้น

การประเมินสมรรถนะโดยเพื่อนร่วมงาน เป็นวิธีการประเมินสมรรถนะที่ช่วยส่งเสริมและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน สมาชิกทุกคนที่ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการประเมิน ผู้ประเมินกระตุ้นหน้าที่ความรับผิดชอบ เปิดเผยการปฏิบัติงานที่มีสมรรถนะไม่เพียงพอ รวมถึงการช่วยแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาการสอน และการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมินอย่างไรก็ตาม การประเมินสมรรถนะโดยเพื่อนร่วมงานข้อเสียคือ สิ้นเปลืองเวลามาก ผู้ประเมินอาจมีปัญหาในเรื่องหลักเกณฑ์และการประเมินค่า มีความยุ่งยากเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานใดดีที่สุด เสี่ยงต่อการประเมินผิดพลาด และอาจมีความรู้สึกเป็นปฏิกิริยากับเพื่อนร่วมงาน (อัญฐพร หิรัญพุกษ์, 2539; Lysaght & Altschuld cited in FitGerald, et al, 2001)

1.2.3 การประเมินสมรรถนะโดยนักศึกษา เป็นวิธีการที่นักศึกษาประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโดยนักศึกษาอาจเป็นเครื่องมือเดียวกับผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน เช่น แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินประสิทธิภาพการสอน ตัวอย่างเช่น นักศึกษาใช้แบบสอบถามจำนวน 87 ข้อ ครอบคลุมเนื้อหา 5 ด้านได้แก่ การเตรียมการสอน การดำเนินการสอน การนิเทศ การประเมินผล และคุณลักษณะของอาจารย์พยาบาลในการประเมินสมรรถนะการสอนในคลินิกของอาจารย์พยาบาลที่สร้างโดยวารุณี มีเจริญ (2539) นักศึกษาใช้แบบประเมินประสิทธิภาพการสอนในการประเมินการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์พยาบาล เป็นต้น

2. การประเมินสมรรถนะโดยพิจารณาจากผลลัพธ์ในนักศึกษา เป็นวิธีการประเมินสมรรถนะการเป็นอาจารย์พยาบาลที่ดี การประเมินโดยวิธีนี้มีหลายรูปแบบเช่น การตรวจสอบจำนวนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาสอบขึ้นทะเบียนได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ การสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนักศึกษา การยกย่องหรือการมีชื่อเสียงของนักศึกษาศิษย์เก่า โดยใช้แบบสำรวจความพึงพอใจของนายจ้าง ผู้ประกอบการ หรือผู้ใช้นั้จัดทำต่อคุณลักษณะของผู้ที่สำเร็จการศึกษา (สถาบันพระบรมราชชนก, 2546) ตัวอย่างเช่น แบบประเมินความสามารถในการ

ปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาที่สร้างโดยพิมพ์รณ รัตนโกมล (2541) แบบสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อคุณลักษณะของผู้ที่สำเร็จการศึกษาที่สร้างโดยสุนทรี รักความมีสุข และชญญมล สุริยานิมิตรสุข (2547)

3. การประเมินสมรรถนะโดยการประเมินตนเอง เป็นวิธีการประเมินที่ได้จากการประเมินและรวบรวมผลงานด้วยตนเอง ซึ่งมีวิธีการประเมินหลายวิธี ดังนี้

3.1 การประเมินสมรรถนะโดยใช้แฟ้มสะสมงาน เป็นการวิธีการประเมินสมรรถนะที่มุ่งเน้นให้รวบรวมอุบัติการณ์ส่วนบุคคลที่แสดงให้เห็นว่ามีความต่อเนื่องของการรับรู้ ทักษะ ทักษะคติ ความเข้าใจ และบรรลุเป้าหมาย (Jasper, 1994) เครื่องมือที่ใช้ประเมินได้แก่ แบบบันทึกข้อมูลต่างๆ เช่น ข้อมูลส่วนตัว ภาระงาน การประเมินตนเอง เป็นต้น ตัวอย่างเช่น การใช้แฟ้มสะสมงานทดสอบสมรรถนะการวางแผนและการดำเนินงานขณะปฏิบัติงานในหน่วยงาน ฝ่ายการปฏิบัติการพยาบาลในกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ (Claudia, 1994) การใช้แฟ้มสะสมงานประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลจบใหม่ (Spence & El-Ansan, 2004)

การประเมินสมรรถนะโดยใช้แฟ้มสะสมงาน เป็นวิธีการประเมินสมรรถนะที่ช่วยให้ผู้ถูกประเมินได้ตระหนักถึงความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง ช่วยยกระดับความรู้โดยกระตุ้นให้สะท้อนถึงการปฏิบัติและการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ใช้ต้นทุนต่ำแต่ครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมด อย่างไรก็ตาม การประเมินสมรรถนะแบบนี้มีข้อเสียคือ ไม่ใช่เครื่องมือวัดสมรรถนะโดยตรง สิ้นเปลืองเวลามาก (Lysaght & Altschuld cited in FitGeald, et al, 2001)

3.2 การประเมินสมรรถนะโดยการประเมินตนเอง เป็นวิธีการประเมินสมรรถนะที่มุ่งให้แต่ละบุคคลพิจารณาผลงานของตนเอง ด้วยการวิเคราะห์ผลงานของตนเองในระยะเวลาที่ผ่านมา (อัญญพร หิรัญพุกษ์, 2539) หรือการกำหนดแบบการประเมิน เพื่อให้แต่ละบุคคลสามารถประเมินสมรรถนะหรือผลการปฏิบัติงานต่างๆ ด้วยตนเอง (Kelly-Thomas, 1998) เครื่องมือที่ใช้ประเมินส่วนใหญ่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าเช่น แบบประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์พยาบาลอนามัยชุมชนที่สร้างโดยพัฒนา รุจิโกชน (2534) แบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ หลักสูตร เนื้อหาวิชา การสอน การนิเทศ การวัดและประเมินผล และการวิจัย แบบประเมินตนเองเกี่ยวกับสมรรถภาพการสอนในคลินิกของอาจารย์พยาบาลที่สร้างโดยวารุณี มีเจริญ (2539) มีจำนวน 87 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ การเตรียมการสอน การดำเนินการสอน การนิเทศ การประเมินผล และคุณลักษณะของอาจารย์พยาบาล โดยมีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.98 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.98 แบบประเมินประสิทธิภาพการสอนในคลินิกของอาจารย์พยาบาลที่สร้างโดยมอแกน และน็อก (Mogan & Khox, 1987) จำนวน 48 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

ความสามารถในการสอน ความสามารถทางการพยาบาล ทักษะการประเมินผล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และบุคลิกลักษณะของอาจารย์พยาบาล เป็นต้น

การประเมินสมรรถนะโดยการประเมินด้วยตนเอง เป็นวิธีการประเมินสมรรถนะที่ทำให้ผู้ประเมินรับรู้ข้อจำกัดและความต้องการเรียนรู้ของตนเอง (Gopee, 2000) ทำให้ทราบจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง เกิดความตื่นตัว ระวังและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ (Lysaght & Altschuld cited in FitGeald, et al, 2001; Selvey, Bontrager, Hirsh, & Daley, 1991) ผู้ประเมินมีคุณค่าและความมั่นใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น (Maynard & Bulger, 1991) ทำให้ทราบข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนกำหนดทรัพยากรและวิธีการพัฒนาสมรรถนะทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (Robinson & Barberis-Ryan, 1995) มีเป็นแนวทางในการจัดอบรมเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะในครั้งต่อไป (Kelly-Thomas, 1998) อย่างไรก็ตามการประเมินสมรรถนะด้วยตนเองมีข้อเสีย คือ ขาดความเป็นรูปธรรม แบบสอบถามมีความตรงเนื้อหาตามการตัดสินใจ (Lysaght & Altschuld cited in FitGeald, et al, 2001) ผู้ประเมินอาจไม่ทำการประเมินอย่างจริงจัง หรือมีความเคร่งครัดต่อการประเมินมากเกินไป มีความลำเอียงต่อตนเอง ไม่ยอมรับการประเมินจากผู้อื่น มีความคิดวิเคราะห์ตนเองมากเกินไป หรืออาจมีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อตนเองมากขึ้น ทำให้ผลการประเมินไม่สามารถแสดงถึงผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และขาดการมีส่วนร่วมในการประเมินตนเอง (Fletcher, 2000; Gopee, 2000)

การประเมินสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล ผู้ประเมินสามารถกระทำได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับการพิจารณาว่าเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายและสิ่งที่ต้องการประเมิน สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกการประเมินสมรรถนะด้วยตนเอง เนื่องจากต้องการให้อาจารย์พยาบาลแต่ละคนได้พิจารณาตนเอง รับรู้ถึงข้อจำกัดและความต้องการการเรียนรู้ของตนเอง (Gopee, 2000) ได้พิจารณาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของตนเองว่าสามารถตอบสนองต่อความต้องการจัดการศึกษาทางการพยาบาลได้หรือไม่ ทำให้ทราบจุดอ่อนและจุดแข็งที่สามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาอาจารย์พยาบาล (Selvey, Bontrager, Hirsh, & Daley, 1991) รวมทั้งมีข้อมูลที่สามารถนำไปใช้วางแผนกำหนดทรัพยากรและวิธีการพัฒนาสมรรถนะทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (Robinson & Barberis-Ryan, 1995)

การพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล

คำว่า การพัฒนาสมรรถนะ มาจากคำเฉพาะว่า competency development หมายถึง การดำเนินการด้วยวิธีต่างๆ ที่ส่งเสริมให้บุคคลได้เพิ่มพูนความสามารถ และมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน (Drejer, 2000) การพัฒนาสมรรถนะของบุคคลให้เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงานนั้น จะต้องเป็นทั้งความต้องการการพัฒนาของบุคลากรเองและได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน

การดำเนินการของวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล

วิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีจำนวน 29 แห่ง มีอาจารย์พยาบาลจำนวน 1, 200 คน (ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ส่วนเลขานุการ สถาบันพระบรมราชชนก, 2546) เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ดำเนินการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล เสริมสร้างและบำรุงรักษาบุคลากรทางการพยาบาลให้มีคุณภาพอยู่ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน (สถาบันพระบรมราชชนก, 2546) ดังนั้น อาจารย์พยาบาลจะต้องมีคุณสมบัติของการเป็นครูที่ดี ซึ่งปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) ได้กล่าวว่าการเป็นครูที่ดี คือ การเป็นผู้สอนที่ดี มีอุดมการณ์ มีความรู้ ความสามารถในการจัดการศึกษา มีความรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีโดยการจัดสรรเวลา ได้รับการพัฒนา เสริมความรู้ เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ทางวิชาการอยู่เสมอ รวมทั้งการศึกษาและทำความเข้าใจในวิชาการให้ถ่องแท้ ก่อนลงมือสอนหรือปฏิบัติ สถาบันพระบรมราชชนกได้กำหนดคุณลักษณะของอาจารย์พยาบาลที่พึงประสงค์ไว้กล่าวคือ การเป็นบุคคลที่มีความรู้อย่างดีในวิชาชีพระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความรู้ในสาขาวิชาชีพ เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่งตามที่ตนเองถนัดหรือสนใจ สร้างหรือพัฒนาบุคลิกของตนเอง กระตือรือร้น ศึกษา หาความรู้ หรือพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีคุณธรรมและจริยธรรมเช่น ความอดทน เสียสละ มีธรรมะ และสมาธิ ขยันและรักในการอ่าน-เขียน กล้าแสดงออกในเชิงความคิด มีวิสัยทัศน์ มีคุณสมบัติของการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา การเป็นวิทยากร และการเป็นบุคลากรที่มีความสามารถเชิงสากล มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต การบริหารจัดการ การมีค่านิยมร่วมกับสังคม การรับรู้และปฏิบัติตามสังคม (กาญจนา สันติพัฒนาชัย และคณะ, 2541) เพื่อให้บุคลากรของกระทรวงสาธารณสุขที่มีคุณสมบัติเพียงพอในการปฏิบัติงาน สถาบันพระบรมราชชนกเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบแต่ละวิทยาลัยพยาบาล จึงได้จัดแผนกลยุทธ์และมาตรการการพัฒนาบุคลากร งานแผนและพัฒนาบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก, 2546) ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะด้านการเรียนการสอนของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในแหล่งฝึกที่ทำหน้าที่สอน โดยมีมาตรการ คือ 1) พัฒนาสมรรถนะความเป็นครูให้กับอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในแหล่งที่ฝึกที่ทำหน้าที่สอนที่ประกอบด้วย การสอนพยาบาลในคลินิก พัฒนาสมรรถนะความเป็นครู การสัมมนาครูพี่เลี้ยงในแหล่งฝึกที่ทำหน้าที่สอน 2) จัดตั้งศูนย์พัฒนาอาจารย์เครือข่ายละ 1 ศูนย์ เพื่อพัฒนาอาจารย์ด้านการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาใหม่ และสร้างกลุ่มวิทยาลัยให้มีความเข้มแข็ง 3) พัฒนาผู้บริหารให้สามารถบริหารองค์กรในระบบใหม่

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพอาจารย์ทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพตามมติดิฉันรัฐมนตรี โดยมีมาตรการคือ 1) กำหนดแผนการพัฒนาอาจารย์ทั้งการศึกษาต่อระดับปริญญาโท เอกต่างประเทศ และอบรมระยะสั้นต่างประเทศในโครงการพัฒนาอาจารย์ตามมติดิฉันรัฐมนตรี โดยกำหนดเป็นแผนระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งมีเป้าหมายวิทยาลัยละ 1 คน 2) การส่งเสริมสนับสนุนอาจารย์ให้ได้รับทุนตามโครงการพัฒนาอาจารย์ตามมติดิฉันรัฐมนตรี เช่น การพัฒนาอาจารย์ด้านภาษาอังกฤษ 3) การพัฒนาอัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา 1: 8 และ 4) การประเมินโครงการพัฒนาอาจารย์ตามมติดิฉันรัฐมนตรี

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาอาจารย์ด้านทัศนคติและวิธีทำงาน โดยมีมาตรการ คือ 1) สร้างความเข้าใจ ปรับแนวคิด ทัศนคติ และวิธีการทำงานของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยพยาบาลต่องบตบภารกิจขององค์กร เช่น โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ และสาธารณสุขแนวใหม่ โครงการสัมมนาเตรียมความพร้อมรองรับการปรับเปลี่ยนองค์กร 2) พัฒนาด้านอื่นๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาบทบาทของวิทยาลัยด้านการพัฒนาคน โดยมีมาตรการ คือ 1) สนับสนุนอาจารย์ให้ปรับแนวคิดและเข้าใจต่อบทบาทด้านการพัฒนาบุคลากร 2) ติดตามสถานการณ์ และเรียนรู้กับหน่วยบริการในรูปการทำวิจัยหรือศูนย์ศึกษา 3) สนับสนุนให้อาจารย์จัดทำหลักสูตรพัฒนากำลังคนที่หลากหลายและตอบสนองต่อปัญหา รวมทั้งสถานการณ์ของพื้นที่ 4) เพิ่มศักยภาพของอาจารย์ด้านการวางแผนกำลังคน การบริหารจัดการ และการประสานงาน และ 5) การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการพัฒนาคน

สถาบันพระบรมราชชนกได้ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล โดยการจัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะ และมอบหมายให้แต่ละวิทยาลัยพยาบาลดำเนินการการพัฒนาของอาจารย์พยาบาลตามความเหมาะสม อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีข้อมูลการประเมินผลลัพธ์การพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลว่าอยู่ในระดับใด และมีคุณภาพมากน้อยเพียงใด

กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล

อาจารย์พยาบาลจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะผ่านกิจกรรมในแต่ละด้านทั้ง กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะด้านการสอน การพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม มีรายละเอียดดังนี้

1. กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการสอน อาจารย์พยาบาลเป็น บุคคลสำคัญในการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลให้เป็นที่ไปตามความต้องการและความ จำเป็นของโรงพยาบาลและสถานบริการสาธารณสุขทั่วประเทศ โดยการถ่ายทอดความรู้และ ประสบการณ์ทางวิชาการแก่นักศึกษาทั้งในและนอกชั้นเรียน ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะของ อาจารย์พยาบาลให้ทันและพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นผ่านกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะจึง เป็นสิ่งสำคัญ กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการสอน ประกอบด้วย การศึกษาต่ออย่างเป็นทางการ การอบรม การพัฒนาตนเอง และการใช้ระบบพี่เลี้ยงแก่อาจารย์ พยาบาลใหม่ มีรายละเอียดดังนี้

1.1 การศึกษาต่ออย่างเป็นทางการ เป็นการส่งบุคคลไปศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา ต่างๆ โดยการศึกษาสูงขึ้นในระดับปริญญาต่างๆ ในสถาบันการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สร้างความมั่นใจในตนเองมากขึ้น และ สามารถปฏิบัติได้เหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบ รวมทั้งเพิ่มคุณวุฒิให้สูงขึ้น(นันทนา น้ำฝน, 2538) สำหรับการศึกษาอย่างเป็นทางการของวิชาชีพพยาบาลมีหลักสูตรการศึกษาต่อในประเทศและ ต่างประเทศ การศึกษาต่อในประเทศมีหลักสูตรมากมายเช่น หลักสูตรปริญญาเอกพยาบาลศาสตร ดุษฎีบัณฑิต ปริญญาเอกหลักสูตรนานาชาติ ปริญญาโทพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการ พยาบาลผู้ใหญ่ สาขาวิชาการพยาบาลเด็ก การพยาบาลเฉพาะทางสาขาวิชาการพยาบาลผู้ป่วยเด็ก โรคเรื้อรัง สาขาวิชาการพยาบาลผู้ป่วยโรคหัวใจและทรวงอก เป็นต้น (รัชนี สุจิจันทร์รัตน์, 2546) จากการทบทวนรายงานการวิจัยที่ผ่านมาไม่พบข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ พยาบาลด้านการสอน หากแต่มีการรายงานวิจัยการพัฒนาอาจารย์พยาบาลเช่น การศึกษาของ กาญจนา สันติพัฒนาชัย และคณะ (2541) ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์พยาบาลต้องการพัฒนาด้านการ สอนโดยการศึกษาต่อในประเทศ ร้อยละ 16.40

1.2 การอบรม เป็นกระบวนการพัฒนาบุคคล เพื่อศักยภาพในการจัดการเรียนการ สอน การอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการสอนสามารถแบ่งเป็นกลุ่มได้ดังนี้

1.2.1 การบรรยายหรือการสอน เป็นกระบวนการที่วิทยากร หรือผู้ทรงคุณวุฒิ ดำเนินการ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้ สังเกต และทำความเข้าใจในหลักการ แนวคิด และวิธีการที่วิทยากรนำเสนอ โดยวิทยากรจะเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ความคิดเห็น ประสบการณ์ให้ผู้เข้ารับการอบรมฟัง วิทยากรเป็นฝ่ายเตรียมการศึกษาค้นคว้าเรื่องราวต่างๆ นำเสนอให้ผู้เข้ารับการอบรม ผู้เข้ารับการอบรมจะเป็นฝ่ายรับฟัง จดบันทึก มีการซักถามและอภิปรายบ้างเล็กน้อย ขึ้นอยู่กับวิทยากรจะเปิดโอกาสให้ซักถาม

1.2.2 การอภิปราย เป็นกระบวนการที่ใช้การคุย สนทนาของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อวิเคราะห์ แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การอภิปรายเป็นกิจกรรมหลักของสถาบันอุดมศึกษา ของอาจารย์ผู้สอนทุกคนที่มีหน้าที่ในการสอน ซึ่งไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2543) เชื่อว่าการที่ผู้สอนได้อภิปรายกันอย่างจริงจัง และลึกซึ้งนั้นจะนำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และเพิ่มความมั่นใจในการสอนของตนเองมากขึ้น ซึ่งการอภิปรายในที่นี้หมายถึง ผู้เข้าประชุมกล่าวคือ ผู้สอนที่มีประสบการณ์อยู่แล้ว และหากได้ผู้ที่มีพื้นฐานความรู้ด้านนั้นมานำอภิปรายและเปิดโอกาสให้ผู้สอนได้เตรียมตัวมาก่อนจะทำให้การอภิปรายได้ผลดีขึ้น รูปแบบการอภิปรายมีหลายรูปแบบเช่น การสัมมนา การประชุมปรึกษา การอภิปรายกลุ่มย่อย เป็นต้น

1.2.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นเทคนิคและกิจกรรมหลักของการพัฒนาการสอน โดยมีลักษณะสำคัญคือ ผู้นำการประชุมและสมาชิกที่เข้าประชุมต้องลงมือปฏิบัติการ หรือทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ภายในระยะเวลาของการประชุมอาจจะระยะสั้น ระยะยาว ในสถาบันและนอกสถาบัน แล้วแต่ความเหมาะสมของเรื่อง กลุ่มผู้เข้าประชุม วิทยากร และข้อจำกัดอื่นๆ (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ , 2543)

1.2.4 การสาธิต เป็นการสอนโดยการอธิบายหลักการ ทฤษฎี และแสดงวิธีการตามลำดับขั้นตอนที่ถูกต้องของการปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมือ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ สังเกต เข้าใจ ปฏิบัติตามหลักการและกระบวนการที่ถูกต้อง และหลักจากที่ได้อธิบายและแสดงให้ดูแล้วจะต้องให้ผู้เข้ารับการอบรมฝึกปฏิบัติเต็มที่ โดยวิทยากรจะคอยสังเกตวิธีการขั้นตอนในการปฏิบัติ คอยให้คำแนะนำ หรือแก้ไขข้อบกพร่องจนกว่าจะสามารถปฏิบัติได้ถูกต้องตามเกณฑ์ที่กำหนด (รัชณี สุจินทรรัตน์, 2546)

1.2.5 การสอนงานหรือการนิเทศงาน เป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลผ่านกระบวนการถ่ายทอดระหว่างวิทยากรซึ่งมักจะเป็นผู้บังคับบัญชากับผู้เรียนคือ ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการสอน ให้คำแนะนำวิธีการ การแก้ปัญหาในการทำงานที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อนมากขึ้น (วิบูลย์ บุญยธโรธร, 2545)

1.2.6 การสมมุติ เป็นการพัฒนาด้วยการให้สมาชิกผู้เข้าร่วมการอบรมได้แสดง หรือได้เห็นพฤติกรรมตามบทบาทของผู้แสดงที่สมมุติขึ้น แล้วพิจารณาว่าตนเองอยู่ในสถานการณ์ดังกล่าวจะรู้สึกอย่างไร แล้วนำความรู้สึก หรือความคิดเห็นมาใช้ในการประชุม (วรรณกร แสงมณี, 2543)

1.2.7 การศึกษาดูงาน เป็นการจับบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานให้มีโอกาสไปเยี่ยมชมหน่วยงาน หรือวิธีปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอื่นดังเช่น โครงการศึกษาดูงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ปัญหาเป็นหลักในประเทศออสเตรเลียของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นต้น เพื่อจะได้เพิ่มพูนรับความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ รวมทั้งได้เรียนรู้เทคนิค และวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ที่จะนำมาใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้นและมีคุณภาพ (กอบกุล พันธุ์เจริญกุล, 2544)

1.3 การพัฒนาตนเอง เป็นการเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งความคิด ความรู้ และทักษะ ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีระบบและความต่อเนื่อง (มฤตยั แก้วกิริยา, 2546) การพัฒนาตนเองของอาจารย์พยาบาลเป็นเรื่องจำเป็นและต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง เพราะภาวะเศรษฐกิจ สังคม โครงสร้างของประชากร เทคโนโลยี ระบบการศึกษา และระบบสุขภาพมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างรวดเร็ว อาจารย์พยาบาลจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ตลอดชีวิต รู้จักใช้เวลาว่าง และหาเวลาค้นคว้าหาความรู้ที่จะช่วยแก้ปัญหา ปรับปรุงการสอนของตนเองอยู่ตลอดเวลา โดยใช้แหล่งความรู้ในห้องสมุด ชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น และแหล่งความรู้สากลจากอินเทอร์เน็ต

1.4 การใช้ระบบพี่เลี้ยง อาจารย์ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การปฏิบัติงานในแต่ละวิชาชีพ และการเป็นอาจารย์เป็นมาเวลานานน่าจะมีอยู่ในแต่ละสถาบัน ซึ่ง ผินจิต แต้มทอง และ วิทยา ดำรงเกียรติศักดิ์ (2544) ได้กล่าวว่า อาจารย์ที่มีความรู้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจะเป็นอาจารย์พี่เลี้ยงให้แก่รุ่นน้อง จะช่วยแนะนำการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อให้อาจารย์รุ่นน้องได้เรียนรู้จากประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ สามารถให้อาจารย์รุ่นน้องเข้าฟังการจัดการเรียนการสอนของตนเอง หรือสามารถเข้าฟังการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่แล้วให้คำแนะนำในการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใหม่ให้ดีขึ้นได้

2. กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล การพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล เป็นการปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญอีกประการหนึ่งของอาจารย์พยาบาล ซึ่งเป็นการถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ทางวิชาการแก่ผู้เข้ารับการอบรม อาจารย์พยาบาลจะต้องผู้ที่ก้าวหน้าและพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สำหรับกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลประกอบด้วย การประชุมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาตนเอง การศึกษาดูงาน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ เปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมไปทางที่ต้องการ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตนได้ตามที่ต้องการ (รัชณี ศุภจินทรรัตน์, 2546) ซึ่งไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2543) กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะนั้น จะต้องเป็นการประชุมที่มีผลงานประจักษ์เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการเป็นวิทยากรที่เลี้ยงผู้บริหารระดับต้น และผู้บริหารระดับกลาง ก็ได้มีการฝึกการเป็นวิทยากรที่เลี้ยงขึ้นจริง การประชุมเชิงปฏิบัติเรื่องการนำหลักสูตรผู้บริหารระดับต้นนำไปใช้ในการปฏิบัติ ก็ได้มีการทดลองนำไปใช้กับกลุ่มผู้เข้ารับการประชุมจริง เป็นต้น

2.2 การพัฒนาตนเอง เป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งของอาจารย์พยาบาลในการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล ซึ่งมีวิธีการต่างๆ เช่น การอบรม การเรียนรู้ตามหลักสูตรระยะสั้น การสอนและการฝึกสอนผู้อื่น การจัดโครงการพิเศษ การเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ และสมาคมต่างๆ การเขียนบทความลงวารสาร เป็นต้น (Boydell อังในนงนุช เทชะวีรากร, 2547)

2.3 การศึกษาดูงาน เป็นการจัดกลุ่มเพื่อเดินทางไปยังหน่วยงาน เพื่อเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้จากการรับฟังและสังเกตวิธีการทำงาน สิ่งที่เป็นธรรมชาติที่yakต่อการนำเสนอในชั้นเรียน (วิบูลย์ บุญชูโรธร, 2545) เช่น การโครงการการศึกษาดูงานเกี่ยวกับการเป็นวิทยากร การเป็นผู้จัดการโครงการผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง

3. กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการวิจัย อาจารย์พยาบาลจะสามารถปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการสอนให้ได้ดีและมีประโยชน์ก็ต่อเมื่อมีความรู้นั้นๆ เป็นจริง ได้รับการตรวจสอบและพัฒนาให้ทันกับเวลา สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ดังนั้น อาจารย์พยาบาลจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการวิจัยควบคู่ไปกับการสอนเพื่อนำประโยชน์ไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน และการปฏิบัติการพยาบาล (กาญจนา สันติพัฒนาชัย และคณะ, 2541) สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการวิจัยจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อได้รับการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอผ่านกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะที่ประกอบด้วย การอบรม การทำวิจัย การจัดประชุมทางวิชาการเพื่อนำเสนอผลงานวิจัย การเผยแพร่ผลงานวิจัย และการนำผลงานวิจัยไปใช้ มีรายละเอียดดังนี้

3.1 การอบรม เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการให้ความรู้ ประสบการณ์การวิจัยทั้งในระดับพื้นฐานและระดับดำเนินการแก่กลุ่มอาจารย์ โดยการอบรมในระดับหลักการพื้นฐานอาจจะเป็นการอบรมโดยส่วนรวม เพื่อเปิดโอกาสให้อาจารย์แต่ละสาขาวิชาชีพได้ แลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ซึ่งกันและกันเช่น การเขียนโครงการวิจัยเพื่อขอทุน การใช้เครื่องมือวิเคราะห์ต่างๆ เป็นต้น ในขณะที่เดียวกันองค์กรก็จะต้องจัดการอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการ

วิจัยเฉพาะด้าน เพื่อพัฒนาความสามารถของอาจารย์ในการวิจัยเช่น การอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย (จรัส สุวรรณเวลา อังโนไพฑูรย์ สีนลารัตน์ , 2543)

3.2 การทำวิจัย การวิจัยเป็นการปฏิบัติหน้าที่อีกประการหนึ่ง ซึ่งเกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัย เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการ และค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การบริการทางวิชาการแก่สังคม (เบญจวรรณ นาราสัจจ์ และเบญจมาศ บุณยสรณ์, 2544)

3.3 การจัดประชุมทางวิชาการเพื่อนำเสนอผลงานการวิจัย เป็นการประชุมเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และวิพากษ์วิจารณ์วิชาการในทางที่สร้างสรรค์ (จรัส สุวรรณเวลา อังโนไพฑูรย์ สีนลารัตน์ , 2543) เช่น การประชุมทางวิชาการเพื่อนำเสนอผลงานวิจัยของอาจารย์พยาบาลที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากสถาบันพระบรมราชชนก เป็นต้น

3.4 การเผยแพร่ผลงานวิชาการและการวิจัย เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีศักยภาพสูงได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพผ่านการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการในวารสาร หรือการนำเสนอในเวทีวิชาการ (Moe, 1994) การนำเสนอ การเผยแพร่ผลงานวิจัย ผลงานวิชาการนั้น ผู้ทำวิจัยจะได้เป็นที่ยอมรับ มีสมรรถนะของตนเองที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้รับความก้าวหน้าทางวิชาการ เป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป (ยุวดี ภาษา, มาลี เลิศมาลีวงศ์, เขียวลักษณ์ เล่าหะจินดา, วิไล ลิ สุวรรณ, พรรณวดี พุทธิวัฒนะ, และ รุจิเรศ ธนุรักษ์, 2540) จะต้องนำเสนอ และเผยแพร่ให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายเช่น การเผยแพร่ในกลุ่มนักวิชาการอาจทำเป็นรูปเล่ม รูปวารสารวิชาการ เอกสารทางวิชาการ การจัดประชุมสัมมนาผลงานทางวิชาการ การออกเผยแพร่ในกลุ่มนักการศึกษาและประชาชนทั่วไป ทำได้โดยผ่านสื่อมวลชน รวมทั้งแหล่งที่เผยแพร่ผลงานวิจัย เช่น สถาบันการศึกษาทางการพยาบาล สถานบริการพยาบาล และผู้ที่สนใจ เป็นต้น (สุนิภา ชินวุฒิ, 2538) จากการทบทวนรายงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า อาจารย์พยาบาลมีความต้องการพัฒนาตนเองด้วยการนำเสนอผลงานวิจัยร้อยละ 31.90 (กาญจนา สันติพัฒนาชัย และคณะ, 2541)

3.5 การนำผลงานวิจัยไปใช้ การนำผลงานวิจัยไปใช้เป็นกลยุทธ์ที่ทำให้อาจารย์พยาบาลได้พัฒนาสมรรถนะของตนเอง พัฒนาการให้บริการแก่ผู้รับบริการ และพัฒนาหน่วยงาน เนื่องจากผลงานวิจัยเป็นการค้นหาความรู้อย่างเป็นระบบ (Tranmer, Kisilevsky , & Muir, 1995)

4. กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม วิทยาลัยพยาบาลได้รับการยอมรับว่าเป็นแหล่งวิชาการที่ก้าวหน้าทันสมัยแห่งหนึ่ง จึงมีส่วนให้หน่วยงานต่างๆ หวังพึ่งพิงความรู้ทางวิชาการ อาจารย์พยาบาลในฐานะผู้ให้ความรู้ จึงมีหน้าที่เป็นผู้ให้บริการวิชาการทางสังคมในโอกาสและรูปแบบต่างทั้งโดยตรงและโดยอ้อม เพื่อตอบสนองสังคมที่ได้ศึกษาเล่าเรียน ดังนั้น อาจารย์พยาบาลจึงจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะด้านการบริการทาง

วิชาการแก่สังคมโดยใช้กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะที่ประกอบด้วย การเข้าร่วมเป็นกรรมการ การเข้าร่วมในงานการบริการทางวิชาการแก่สังคมภายในหน่วยงาน การเข้าร่วมในงานการบริการทางวิชาการแก่สังคมกับหน่วยงานภายนอก และการอบรมเกี่ยวกับทักษะการแสดงออกและการสื่อสาร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (ไพฑูรย์ สีนลรัตน์, 2543)

4.1 การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ ภายในองค์กรควรมีคณะกรรมการที่ส่งเสริมการบริการทางวิชาการแก่สังคมเช่น กรรมการบริการทางวิชาการแก่สังคมขององค์กร กรรมการเผยแพร่ผลงานวิชาการขององค์กร และกำหนดให้อาจารย์ได้เข้าร่วมเป็นกรรมการในคณะกรรมการดังกล่าว เพื่อให้อาจารย์ได้เรียนรู้ คุณเคยกับการบริการทางวิชาการแก่สังคม

4.2 การเข้าร่วมในงานการบริการทางวิชาการแก่สังคมภายในหน่วยงาน ซึ่งการส่งเสริมให้อาจารย์ได้เรียนรู้งานการบริการทางวิชาการแก่สังคมโดยการจัดกิจกรรมการบริการวิชาการให้กับอาจารย์และบุคลากรภายในองค์กร

4.3 การเข้าร่วมการบริการทางวิชาการกับหน่วยงานภายนอก เป็นการเรียนรู้ประสบการณ์จากหน่วยงานอื่น ซึ่งจะมีประโยชน์ในการเรียนรู้ของอาจารย์เองต่อไป โดยการให้อาจารย์ได้เข้าร่วมกิจกรรมในชุมชน เข้าร่วมการประชุม การอบรม หรือการสัมมนาที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานภายนอก และมอบหมายให้ดำเนินการของหน่วยงานภายนอกเหล่านั้น เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินงานของหน่วยงานตนเองต่อไป

4.4 การอบรมเกี่ยวกับทักษะการแสดงออกและการสื่อสาร เนื่องจากการบริการทางวิชาการแก่สังคมจำเป็นต้องมีการสื่อสารสัมพันธ์กับคนนอกวิชาการโดยตรงอย่างมาก จึงจำเป็นที่อาจารย์ที่ทำหน้าที่นี้จะได้ฝึกฝนการสื่อสารและทำความเข้าใจในการติดต่อกับคนทั่วไปให้เกิดขึ้นกับตนเองเป็นอย่างดี เพื่อจะได้เป็นพื้นฐานในการบริการทางวิชาการแก่สังคมต่อไป

5. กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

อาจารย์พยาบาลมีอิทธิพลต่อความคิดและพฤติกรรมของนักศึกษา การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จึงเป็นการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์พยาบาล ซึ่งสามารถพัฒนาโดยผ่านกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะที่ประกอบด้วย การอบรม การทำวิจัย การศึกษาดูงาน การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

5.1 การอบรม เป็นการให้ความรู้แก่อาจารย์ เพื่อให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมในเรื่องต่างๆ เช่น ประเพณีไทย ศิลปวัฒนธรรมไทย ดนตรีไทย ภาษาไทย เป็นต้น (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2534)

5.2 การทำวิจัย เป็นการจัดทำโครงการวิจัยเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมไทยเช่น การวิจัยวิถีชีวิตไทย เป็นต้น (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2534)

5.3 การศึกษาดูงาน เป็นการส่งบุคลากรไปศึกษา หรือสังเกตการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่อยู่นอกหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และสามารถนำสิ่งที่ได้มาประยุกต์ ปรับปรุงกับการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน (สุณี เชื้อสุวรรณ, 2542) เช่น การจัดโครงการศึกษาดูงานเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม โบราณสถาน โบราณวัตถุของจังหวัดชัยนาทและจังหวัดใกล้เคียง

5.4 การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ เป็นการให้โอกาสบุคคลเป็นกรรมการในคณะกรรมการต่างๆ เพื่อให้มีความรู้ ประสบการณ์การปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นๆ (กาญจนา สันติพัฒนาชัย และคณะ, 2541)

การพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญ เนื่องจากอาจารย์พยาบาลมีหน้าที่เกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานของการศึกษาระดับอุดมศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพควบคู่กับการทำผลงานวิชาการและการวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมให้มีคุณภาพ ดังนั้น กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะเช่น การศึกษาอย่างเป็นทางการ การอบรม การวิจัย การพัฒนาตนเอง เป็นต้น จึงเป็นกิจกรรมสำคัญของอาจารย์พยาบาลทุกคน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล

การพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลให้มีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติหน้าที่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการเช่น อายุ การศึกษา ประสบการณ์ จำนวนนักศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบ การได้รับการอบรม (วารุณี มีเจริญ, 2539) จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลที่สำคัญได้แก่ ปัจจัยองค์ประกอบภายในของบุคคล โครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการ สิ่งแวดล้อม และสิ่งจูงใจ

ปัจจัยองค์ประกอบภายในของบุคคล

องค์ประกอบภายในของบุคคล จะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล และเป็นสาเหตุภายในที่ผลักดันให้แต่ละบุคคลมีพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน ตามความคิดเห็นของ กิ่งทิพย์ พุฒแก้ว (2545) อายุ เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันในความคิด และพฤติกรรม เนื่องจากบุคคลในวัยวุฒิที่ต่างกันย่อมมีความต้องการ มีประสบการณ์ของชีวิตที่แตกต่างกัน และเมื่อมีอายุมากขึ้นจะมีความคิด มีการเรียนรู้ มองโลกได้กว้างไกล และลึกซึ้ง รู้จักใช้เหตุผล วิเคราะห์ ตัดสิน สถานการณ์ต่างๆ ที่ถูกต้อง และเหมาะสม ประสบการณ์ในการ

ปฏิบัติหน้าที่ก็เช่นเดียวกันมีส่วนช่วยให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจในสิ่งต่างๆ มากขึ้น กล้าเผชิญปัญหา และสามารถวิเคราะห์ พิจารณาเหตุผลอย่างรอบคอบ ทำให้สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม (เดือนใจ พิชยวัฒนชัย, 2548) การปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ หากบุคคลมีประสบการณ์จะทำให้เกิดความมั่นใจ และหากประสบการณ์ที่มีมากพอจะทำให้เกิดความชำนาญ ก็จะทำให้ปฏิบัติหน้าที่นั้นๆ ได้ถูกต้องและรวดเร็ว อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์มานานย่อมมีสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่สูงกว่าอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์น้อย เพราะระยะเวลาของการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น จะเพิ่มความรู้ และประสบการณ์ให้มากขึ้น (เสริมศรี เวชชะ, ดุษฎีวรรณ เรื่องรุจิระ และเดือนใจ แวงงาม, 2535) นอกจากนี้การศึกษายังมีส่วนทำให้บุคคลสามารถวิเคราะห์ปัญหา หรือเหตุการณ์ต่างๆ และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ บุคคลที่มีการศึกษาสูงย่อมได้รับการถ่ายทอดความรู้ ความคิด และความสามารถมากกว่า (รัตน ลือวานิช, 2539) และมีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ส่งผลทำให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่สูงตามไปด้วย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยองค์ประกอบภายในของบุคคลดังกล่าวเกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์ทั้งที่เป็นปัจจัยเอื้อและอุปสรรคดังเช่น การศึกษาของกาญจนา สันติพัฒน์ชัย และคณะ (2541) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเอื้อต่อการพัฒนาอาจารย์คือ อายุอยู่ในช่วงที่เหมาะสม ระดับการศึกษาสูง ประสบการณ์ทำงานมาก ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวไม่มากเกินไป ตำแหน่งการปฏิบัติงานสูง รายได้ต่อเดือนสูง รายจ่ายต่อเดือนน้อย มีความสนใจที่จะรับการพัฒนา เห็นประโยชน์ของการพัฒนา และไม่อยู่ภาวะการเจ็บป่วยเรื้อรัง ส่วนปัจจัยอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์คือ อายุอยู่ในระดับที่ไม่เหมาะสม ระดับการศึกษาต่ำ ประสบการณ์ทำงานน้อย ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวมากเกินไป ตำแหน่งการปฏิบัติงานต่ำ รายได้ต่อเดือนต่ำ รายจ่ายต่อเดือนสูง ไม่มีความสนใจที่จะรับการพัฒนา ไม่เห็นประโยชน์ของการพัฒนา และมีภาวะการเจ็บป่วยเรื้อรัง ในทำนองเดียวกันการศึกษาของวารุณี มีเจริญ (2539) อาจารย์พยาบาลที่มีอายุและประสบการณ์มาก มีสมรรถนะการสอนในคลินิกมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุและประสบการณ์น้อย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสิริยา สัมมาวาจ และ สุภาพ อารีเอื้อ (2542) ที่ศึกษาคุณลักษณะของอาจารย์พยาบาลในคลินิกตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลในกลุ่มตัวอย่างอาจารย์พยาบาลจำนวน 23 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์พยาบาลที่มีอายุและประสบการณ์มากมีสมรรถนะการสอนในคลินิกมากกว่าอาจารย์พยาบาลที่มีอายุและประสบการณ์น้อย

ปัจจัยโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการ

โครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการ หมายถึง การแบ่งอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และโครงสร้างของฝ่าย แผนก หน่วยงาน และองค์กร (Riis; Cyert & March; Sclink cited in Drejer & Riis, 1999; Derjer, 2000) ตามความคิดเห็นของกาญจนา สันติพัฒนาชัย และคณะ (2541) องค์กรใด มีการจัดระบบโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการดำเนินงาน มีการกระจายอำนาจแก่การปฏิบัติงาน และมีการติดต่อสื่อสาร และมีการประสานงานที่คล่องตัว จะเอื้อต่อการปฏิบัติงาน จากการทบทวนรายงานที่ผ่านมานับเสนอว่าโครงสร้างขององค์กรเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของอาจารย์ดังเช่น การศึกษาของอรทัย แสงธำรง (2540) ศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองในกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามผลการวิจัยพบว่า องค์กรที่มีลักษณะโครงสร้างที่มีความยืดหยุ่น มีการกระจาย มีความอิสระ และความคล่องตัว จะเป็นปัจจัยส่งเสริมการพัฒนาตนเองของอาจารย์ การศึกษาของกาญจนา สันติพัฒนาชัย และคณะ (2541) ศึกษาปัจจัยเอื้อและอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์ในกลุ่มตัวอย่างอาจารย์พยาบาลจำนวน 1,027 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเอื้อต่อการพัฒนาอาจารย์เกี่ยวกับรูปแบบการจัดการโครงสร้างการบริหารองค์กรได้แก่ การจัดโครงสร้างองค์กรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ การมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาอาจารย์ มีแฟ้มข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ มีสายบังคับบัญชาไม่มากนัก มีกฎระเบียบน้อย มีความยืดหยุ่น และมีหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาอาจารย์ ชื่นตรงต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรง

ในการบริหารจัดการที่ดี จำเป็นต้องมีการกำหนดนโยบายขององค์กร เพื่อให้มีการดำเนินงานอย่างมีทิศทาง (พรนพ พุกกะพันธ์, 2544) ดังนั้น การกำหนดนโยบายการพัฒนานุเคราะห์ เป็นปัจจัยที่ช่วยผลักดัน หรือสร้างเงื่อนไขต่อบุคคลในองค์กรให้เห็นความสำคัญของการพัฒนา และมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเอง ซึ่งนโยบายที่กำหนดนั้น จะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงอย่างจริงจัง และเปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานหรือโครงการต่าง หน่วยงาน (อรทัย แสงธำรง, 2540) จากการทบทวนรายงานที่เกี่ยวข้องพบว่ามีรายงานวิจัยที่สนับสนุนความสัมพันธ์ของการบริหารจัดการตามนโยบายการพัฒนานุเคราะห์ดังเช่น การศึกษาของอรทัย แสงธำรง (2540) ศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองในกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามผลการวิจัยพบว่า การสร้างเงื่อนไขต่อบุคคลในองค์กรให้เห็นความสำคัญของการพัฒนา นโยบายที่กำหนดได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงอย่างจริงจัง และการเปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานหรือโครงการต่าง ๆ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของอาจารย์ การศึกษาของกาญจนา สันติพัฒนาชัย และ

คณะ (2541) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาอาจารย์เกี่ยวกับการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรได้แก่ หน่วยงานกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาอาจารย์ การกำหนดแผนการศึกษาต่อเนื่องทั้งในและต่างประเทศ การจัดงบประมาณสนับสนุนตามแผนการพัฒนาอาจารย์มีกระบวนการคัดเลือกอาจารย์เพื่อไปรับการพัฒนา การเปิดโอกาสให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจรับการพัฒนาในหัวข้อต่างๆ ตามความสนใจ รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลการพัฒนาอาจารย์โดยคณะกรรมการ

ปัจจัยสิ่งแวดล้อม

สิ่งแวดล้อมในองค์กรจัดว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ พยาบาลจากการศึกษาของกาญจนา สันติพัฒนาชัย และคณะ (2541) พบว่า ตัวอย่างที่ศึกษาระบุว่าการที่ตนเองมีโอกาสดำเนินการเนื่องจากสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเช่น มีปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสม งานที่ไม่ต้องรีบเร่งเพื่อการแข่งกับเวลา งานที่ไม่ต้องศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอ งานที่น่าสนใจไม่ก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย ผู้ร่วมงานร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ผู้ร่วมงานเป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้ร่วมงานไม่มีการแบ่งเป็นกลุ่มเป็นพวก มีการจัดทำผลงานวิชาการของหน่วยงาน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้ปฏิบัติ มีความยืดหยุ่นในการใช้ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีการบริหารเวลาในการปฏิบัติงาน การแลกเปลี่ยนอาจารย์และสื่อการเรียนระหว่างหน่วยงาน บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมเหมาะสม สถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนและคล่องตัว มีความสะดวกในใช้บริการห้องสมุด ห้องเฉพาะเก็บงานวิจัย มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและสะดวกมาใช้ในการค้นคว้า สะดวกในการใช้อุปกรณ์เครื่องช่วยอำนวยความสะดวกต่างๆ ความสะดวกในการใช้ยานพาหนะขององค์กร การประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข่าวสารต่างๆ ที่ปรึกษาทางวิชาการสามารถให้แนะนำได้ สำหรับปัจจัยอุปสรรคที่พบในการศึกษาของกาญจนา สันติพัฒนาชัย และคณะ (2541) ได้แก่ ปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่เหมาะสม งานที่ต้องรีบเร่งเพื่อการแข่งกับเวลา งานที่ต้องศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอ งานที่ไม่น่าสนใจก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย ผู้ร่วมงานไม่ให้ความร่วมมือ การไม่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ผู้ร่วมงานเป็นทีมงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ ผู้ร่วมงานมีการแบ่งเป็นกลุ่มเป็นพวก ไม่มีการจัดทำผลงานวิชาการของหน่วยงาน การไม่มีโอกาสเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้ปฏิบัติงานมีน้อยหรือไม่มี ความยืดหยุ่นในการใช้ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไม่มี การบริหารเวลาในการปฏิบัติงานไม่มี ไม่มีการแลกเปลี่ยนอาจารย์และสื่อการเรียนระหว่างหน่วยงาน บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมไม่เหมาะสม

สถานที่ทำงานไม่เป็นสัดส่วน ไม่มีความสะดวกในใช้บริการห้องสมุด ไม่มีห้องเฉพาะเก็บงานวิจัย ไม่มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและสะดวกมาใช้ในการค้นคว้า ไม่มีความสะดวกในการใช้อุปกรณ์ ไม่มีความสะดวกในการใช้ยานพาหนะขององค์กร ไม่มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข่าวสารต่างๆ ไม่มีที่ปรึกษาทางวิชาการที่สามารถให้แนะนำได้

นอกจากนี้แล้วยังมีสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กรต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อองค์กรพบว่า การแข่งขันระหว่างสถาบัน ภาวะการแข่งขันเป็นตัวกระตุ้นการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล เพื่อให้ทัดเทียมกับสถาบันอื่นๆ และสนับสนุนให้อาจารย์พยาบาลเกิดความต้องการพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงภายนอก (กาญจนา สันติพัฒนาชัย และคณะ, 2541) ในทำนองเดียวกันทราเวย์ แทน ไนน์บอม และคาวานากะ (Tracey, Tannenbaum & Kavanagh, 1995) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันทั้งภายในและภายนอกองค์กร จะเป็นสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลให้บุคคลในองค์กรจะต้องมีพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

ปัจจัยสิ่งจูงใจ

สิ่งจูงใจจัดเป็นสภาวะ หรือวัตถุใดๆ ที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน จัดเป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่าย และมีอิทธิพลโดยตรง หรือโดยอ้อมต่อการพัฒนาสมรรถนะและการปฏิบัติงานเช่น การจ่ายค่าจ้างที่สูงขึ้น ถ้ามีผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ การให้บำเหน็จรางวัล ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่วัตถุหรือเงิน เป็นสิ่งที่ตอบสนองต่อความต้องการด้านจิตใจเช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับ ความมั่นคงในงาน การให้โอกาสก้าวหน้า (พรนพ พุกกะพันธ์, 2544)

จากการทบทวนรายงานที่เกี่ยวข้องพบว่า มีการศึกษาของกาญจนา สันติพัฒนาชัย และคณะ (2541) ซึ่งพบว่า สิ่งจูงใจให้มีการพัฒนาตนเองของอาจารย์ ได้แก่ สนับสนุนให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานวิจัยหรืองานวิชาการ สนับสนุนด้านการเงินหรือจัดตั้งกองทุน สนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์และความสะดวก ได้รับเงินประจำตำแหน่ง โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน นำผลงานวิจัยหรือวิชาการมาเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบ ส่งเสริมการนำผลการวิจัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน โอกาสได้ลาไปทำวิจัย ผู้บริหารสนใจติดตามการทำวิจัยหรือการปฏิบัติวิชาการ สนับสนุนให้อาจารย์ให้อาจารย์เป็นที่ปรึกษา วิทยากร กรรมการ ในทางตรงข้ามกับปัจจัยอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์ด้านสิ่งจูงใจได้แก่ การที่ไม่ได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมปฏิบัติงานวิจัยหรืองานวิชาการ การไม่ได้รับการสนับสนุนด้านการเงินหรือจัดตั้งกองทุน ด้านวัสดุอุปกรณ์และความสะดวก การไม่ได้รับเงินประจำตำแหน่ง หรือมีโอกาสน้อยในการปฏิบัติงาน ไม่ได้นำผลงานวิจัยหรือวิชาการมาเป็นส่วน

หนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบ ไม่ส่งเสริมการนำผลการวิจัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่ให้โอกาสไปทำวิจัย ผู้บริหารไม่สนใจติดตามการทำวิจัยหรือการปฏิบัติวิชาการ ไม่สนับสนุนให้อาจารย์ไปเป็นที่ปรึกษา วิทยากร หรือกรรมการ

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องที่ผ่านมาไม่พบว่ามีรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลโดยภาพรวม แต่เนื่องจากสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลเป็นผลพวงการพัฒนาอาจารย์พยาบาลของหน่วยงาน รายงานการวิจัยที่ผ่านมาได้สะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยองค์ประกอบภายในของบุคคล ยังปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและปัจจัยสิ่งจูงใจมีส่วนในการพัฒนาตัวอาจารย์พยาบาลเองให้สามารถปฏิบัติภารกิจ 5 ด้านคือ การเป็นผู้สอน การพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษาควบคู่ไปกับการเป็น ผู้นำทางการวิจัยในวิชาชีพพยาบาล รวมทั้งเป็นผู้ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และธำรงรักษาศิลปวัฒนธรรมของชุมชน และสังคม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการประเมินระดับสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และสำรวจกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของคณาจารย์กลุ่มนี้ โดยอาศัยกรอบแนวคิดที่ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องโดยสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล เป็นความสามารถของอาจารย์พยาบาลในการปฏิบัติหน้าที่ภารกิจของสถาบันพระบรมราชชนก สังกัดกระทรวงสาธารณสุขใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสอน ซึ่งเป็นความรู้ความสามารถของอาจารย์พยาบาล การเตรียมการสอน การดำเนินการสอน และการวัดและประเมินผลการสอน 2) ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล ซึ่งเป็นความรู้ความสามารถในการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ และการเป็นผู้จัดการ โครงการ 3) ด้านการวิจัย ซึ่งเป็นความรู้ ความสามารถในการเป็นผู้ทำการวิจัย และผู้นำผลงานวิจัยไปใช้ 4) ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคม และการให้ความช่วยเหลือและให้ความร่วมมือในเสริมสร้างความรู้ในสาขาหรือสังคม และ 5) ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งเน้นการเป็นผู้ที่มีความสามารถในการรักษาและถ่ายทอดวัฒนธรรม และการเข้าร่วมพิธีกรรมทางศาสนา ทั้งนี้การพัฒนาสมรรถนะทั้ง 5 ด้านของอาจารย์พยาบาล อาศัยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาของอาจารย์พยาบาลกล่าวคือ 1) ด้านการสอนประกอบด้วย การได้รับโอกาสเข้ารับการศึกษาคือเนื่องอย่างเป็นทางการ การอบรม การพัฒนาตนเอง การใช้ระบบพี่เลี้ยง และการมอบหมายงาน 2) ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล ประกอบด้วย การเข้ารับการ

ประชุมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาตนเอง การศึกษาดูงาน 3) ด้านการวิจัย ประกอบด้วย การเข้ารับการอบรม การทำวิจัย การนำเสนอหรือการเผยแพร่ผลงานวิชาการ การเผยแพร่ผลงานวิจัย และการนำผลงานวิจัยไปใช้ 4) ด้านการบริการวิชาการทางสังคม ประกอบด้วย การเข้าร่วมเป็นกรรมการ การเข้าร่วมในการบริการทางวิชาการแก่สังคมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน และการอบรมเกี่ยวกับทักษะการแสดงออกและการสื่อสาร และ 5) ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประกอบด้วย การทำวิจัย การศึกษาดูงาน และการอบรม และการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ และการที่บุคคลจะสามารถเข้าร่วมกิจกรรม หรือมีโอกาสดำเนินการร่วมกับปัจจัย 4 ประการคือ ปัจจัยองค์ประกอบภายในของบุคคล โครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการ สิ่งแวดล้อม และสิ่งจูงใจ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved