

บทที่ 4

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และสำรวจกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและปัจจัยเอื้อ-อุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของคณาจารย์กลุ่มนี้ ประชากรเป็นอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก สังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั่วประเทศทั้ง 29 แห่ง ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้อาจารย์พยาบาลจำนวน 1,147 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 996 ฉบับ แบบสอบถามมีความสมบูรณ์จำนวน 985 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.90 จากจำนวน 996 ฉบับ ผลการวิเคราะห์จะนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยายแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล
2. สมรรถนะของอาจารย์พยาบาล
3. กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล
4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล

ผลการวิเคราะห์

1. ข้อมูลส่วนบุคคล

ประชากรเป็นอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยเป็นเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 94.42 มีอายุเฉลี่ย 38.74 ปี มีสถานภาพสมรสคู่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.61 การศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85.69 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี และปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 9.64 และ 4.67 ตามลำดับ ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 7-8 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.84 ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.62 รองลงมาคือ เครือข่ายภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คิดเป็นร้อยละ 22.13 รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1

จำนวน และร้อยละของอาจารย์พยาบาลจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา
ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน (N = 985)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	930	94.42
ชาย	55	5.58
อายุ ($\mu = 38.74$, $\sigma = 14.64$, min = 26, max = 59)		
26-30 ปี	83	8.43
31-40 ปี	530	53.81
41-50 ปี	293	29.74
51-59 ปี	79	8.02
สถานภาพสมรส		
โสด	463	47.01
คู่	469	47.61
หย่า/แยก	34	3.45
หม้าย	19	1.93
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	95	9.64
ปริญญาโท	844	85.69
ปริญญาเอก	19	4.67
ตำแหน่งในปัจจุบัน		
พยาบาลวิชาชีพ 3 – 4	59	5.99
พยาบาลวิชาชีพ 5 – 6	269	27.31
พยาบาลวิชาชีพ 7 – 8	619	62.84
วิทยากร *	38	3.86
สถานที่ปฏิบัติงาน		
เครือข่ายภาคกลาง	410	41.62
เครือข่ายภาคเหนือ	213	21.62
เครือข่ายภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	218	22.13
เครือข่ายภาคใต้	144	14.63

หมายเหตุ * พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาขั้นต่ำในระดับประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์เทียบเท่าปริญญาตรีหรือปริญญาตรี และดำรงตำแหน่งวิทยากร

ในด้านประสบการณ์ อาจารย์พยาบาลมีประสบการณ์ด้านการปฏิบัติการพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 27.01 แผนกที่มีประสบการณ์มากที่สุดคือ แผนกอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 45.86 รองลงมาคือ แผนกอายุรกรรม คิดเป็นร้อยละ 19.17 ประสบการณ์การสอนที่ผ่านมาแล้ว 12.60 ปี ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในวิชาพื้นฐานการพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 51.07 รองลงมาคือ วิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ และวิชาการพยาบาลสูติศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 44.30 และ 28.50 ตามลำดับ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2

จำนวน และร้อยละของอาจารย์พยาบาลจำแนกตามประสบการณ์ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ระยะเวลาที่มีประสบการณ์การสอนที่ผ่านมา และกลุ่มวิชาที่มีประสบการณ์การสอนที่ผ่านมา (N= 985)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ด้านการปฏิบัติการพยาบาล		
ไม่มี	719	72.99
มี	266	27.01
แผนกที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติการพยาบาล		
แผนกอายุรกรรม	51	19.17
แผนกศัลยกรรมและออร์โธปิดิกส์	43	16.17
แผนกสูติศาสตร์	32	12.03
แผนกกุมารเวชกรรม	18	6.77
แผนกอื่นๆ เช่น ผู้ป่วยนอก อุบัติเหตุและฉุกเฉิน งานผ่าตัด ผู้ป่วยใน	122	45.86
ประสบการณ์ด้านการสอน ($\mu = 12.60$, $\sigma = 1.33$)		
1 - 5 ปี	82	8.32
6 -10 ปี	267	27.11
11-15 ปี	305	30.97
16-20 ปี	170	17.26
21-25 ปี	129	12.89
26-30 ปี	34	3.45
กลุ่มวิชาที่มีประสบการณ์การสอนที่ผ่านมา		
พื้นฐานการพยาบาล	503	51.07
การพยาบาลเด็ก	184	18.68
การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	436	44.26
การพยาบาลอนามัยชุมชน	211	21.42
การพยาบาลจิตเวช	133	13.50
การพยาบาลสูติศาสตร์	281	28.53
การบริหารการพยาบาล	171	19.36
วิทยาศาสตร์พื้นฐานและการศึกษาทั่วไป	263	26.70
อื่นๆ	76	7.72

อาจารย์พยาบาลทั้งหมดต้องรับผิดชอบสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยสอนภาคทฤษฎีในกระบวนวิชาการพยาบาลเด็ก ผู้ใหญ่ และผู้สูงอายุจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.21 รองลงมาคือ กระบวนวิชาพื้นฐานการพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 29.54 ส่วนการสอนภาคปฏิบัติจำนวนมากที่สุดคือ สอนกระบวนวิชาการพยาบาลเด็ก ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ คิดเป็นร้อยละ 41.83 รองลงมาคือ กระบวนพื้นฐานการพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 34.82 การอบรมที่ได้รับมากที่สุดคือ การปฏิบัติการพยาบาลและการวิจัย คิดเป็นร้อยละ 43.76 รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3

จำนวน และร้อยละของอาจารย์พยาบาลตามกลุ่มวิชาสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในปัจจุบัน และการอบรม (N= 985)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มวิชาภาคทฤษฎีที่สอนในปัจจุบัน		
พื้นฐานการพยาบาล	291	29.54
การพยาบาล เด็ก ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	337	34.21
การพยาบาลอนามัยชุมชน	160	16.24
การพยาบาลจิตเวช	103	10.46
การพยาบาลสูติศาสตร์	177	17.97
การบริหารการพยาบาล	111	11.27
วิทยาศาสตร์พื้นฐานและการศึกษาทั่วไป	230	23.35
อื่นๆ (เช่น การพยาบาลครอบครัว การส่งเสริมสุขภาพ)	114	11.57
กลุ่มวิชาภาคปฏิบัติที่สอนในปัจจุบัน		
พื้นฐานการพยาบาล	343	34.82
การพยาบาลเด็ก ผู้ใหญ่ และผู้สูงอายุ	412	41.83
การพยาบาลอนามัยชุมชน	205	20.81
การพยาบาลจิตเวช	130	13.20
การพยาบาลสูติศาสตร์	218	22.13
การบริหารการพยาบาล	197	20.00
อื่นๆ (เช่น การวางแผนครอบครัว การเยี่ยมบ้าน)	36	3.65
การอบรมที่ได้รับ		
การศึกษาทางการพยาบาล	423	41.93
การปฏิบัติการพยาบาล	431	43.76
การบริหาร	308	31.27
การวิจัย	431	43.76

2. การรับรู้สมรรถนะของอาจารย์พยาบาล

อาจารย์พยาบาลรับรู้สมรรถนะของตนเองโดยรวม และรายด้านคือ ด้านการสอน ด้านการพัฒนาศักยภาพทางการพยาบาล ด้านการวิจัย ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในระดับมาก รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4

ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคะแนนสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล โดยรวม และรายด้าน (N=985)

สมรรถนะของอาจารย์พยาบาล	คะแนนเต็ม	การรับรู้		max - min		ระดับความสามารถ
		μ	σ			
สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลโดยรวม	280	207.51	28.96	280	105	มาก
สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลรายด้าน						
สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการสอน	110	88.86	10.44	110	34	มาก
สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล	70	49.72	9.87	70	11	มาก
สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการวิจัย	45	30.46	6.23	45	9	มาก
สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม	30	20.91	4.02	30	4	มาก
สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	25	17.56	3.53	25	5	มาก

เมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้านเป็นรายข้อ โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละในการสอน ประชากรที่ศึกษาจำนวนกว่าร้อยละ 50.00 ขึ้นไประบุว่าตนเองมีความสามารถมากที่สุดเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ 3 การมีความรู้และประสบการณ์ตรงตามวิชาที่สอน ข้อ 12 การนำผลการวิจัยหรือข้อมูลที่ทันสมัยมาใช้ในการประกอบการเรียนการสอน และ ข้อ 18 การผลิตผลงานวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ข้อที่มีผู้ระบุว่ามีความสามารถมากที่สุดในความถี่สูงสุดคือ ร้อยละ 71.40 คือ ความสามารถในแสวงหาทรัพยากรสนับสนุนการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นความสนใจของนักศึกษาได้ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 5

การรับรู้ความสามารถของอาจารย์พยาบาลด้านการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล ประชากรที่ศึกษามากกว่าร้อยละ 50.00 ระบุว่า ตนเองมีความสามารถในการปฏิบัติมากที่สุดเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ 1 การสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรทางการพยาบาล ข้อ 2 การจัดทำหลักสูตรตามความต้องการ ความจำเป็น หรือความสามารถของบุคลากรทางการพยาบาลหรือหน่วยงาน ข้อ 3 การติดตามผู้เข้ารับการอบรมภายหลังการอบรมตามวัตถุประสงค์การอบรม ข้อ 11 การเป็นวิทยากรที่มีวิธีการถ่ายทอดที่ดึงดูดความสนใจผู้เข้ารับการอบรม และ ข้อ 12 การเป็นวิทยากรที่มีการเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริงด้วยการยกตัวอย่างในสถานการณ์ที่เหมาะสม โดยประชากรจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 57.62 ระบุว่าตนเองมีความสามารถในการเป็นวิทยากรที่มีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาที่อบรมเป็นอย่างดี ส่วนข้อที่ประชากรที่ศึกษาระบุว่ามีความสามารถในการระดับปานกลางจำนวนมากที่สุดคือ การเป็นวิทยากรที่มีวิธีการถ่ายทอดที่ดึงดูดความสนใจผู้เข้ารับการอบรม ร้อยละ 37.16 รายละเอียดดังตารางที่ 6

การรับรู้ความสามารถของอาจารย์พยาบาลด้านการวิจัย ประชากรที่ศึกษาน้อยกว่าร้อยละ 50.00 ระบุว่าตนเองมีความสามารถในการทุกข้อมากที่สุด โดยข้อที่ประชากรที่ศึกษาระบุว่ามีความสามารถในการระดับปานกลางจำนวนมากที่สุดคือ ข้อ 2 การผลิตผลงานวิจัยได้ตามจำนวนเกณฑ์ของสถาบัน ข้อ 3 การเขียนรายงานการวิจัยอย่างสม่ำเสมอ และ ข้อ 6 การกระตุ้นและช่วยเหลือบุคลากรทางการพยาบาลให้สามารถดำเนินการวิจัย หรือใช้ผลงานวิจัยในการปฏิบัติการพยาบาล และรายละเอียดดังตารางที่ 7

การรับรู้ความสามารถของอาจารย์พยาบาลด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม ประชากรที่ศึกษาเกือบร้อยละ 50.00 ระบุว่าตนเองมีความสามารถมากที่สุด และประชากรจำนวนมากที่สุด ระบุว่าตนเองมีความสามารถในการให้บริการหรือการดูแลชั้นปฐมนุรักษ์แก่ชุมชน และสังคมตามความเชี่ยวชาญของตนอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ การเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการดูแลรักษาสุขภาพสอดคล้องกับความต้องการ ความเชื่อ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีไทยของชุมชนและสังคม ส่วนข้อที่ประชากรที่ศึกษาระบุว่ามีความสามารถในการระดับปานกลางความถี่สูงสุดคือ ร้อยละ 40.19 คือ การแสวงหาทรัพยากรสนับสนุนการบริการทางวิชาการแก่สังคมได้อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ การสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการด้านการบริการวิชาการของชุมชนและสังคม และการใช้สื่อเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพแก่ประชาชนในชุมชนอย่างเหมาะสม รายละเอียดดังตารางที่ 8

การรับรู้ความสามารถของอาจารย์พยาบาลด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประชากรที่ศึกษาจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 52.19 ระบุว่าตนเองมีความรู้ ความเข้าใจ และเห็นคุณค่า วัฒนธรรม ความเชื่อ ค่านิยมของชุมชน และสังคมเป็นอย่างดี รองลงมาคือ ร้อยละ 50.31 การเป็น

แบบอย่างที่ดีเกี่ยวกับการชำระรักษาวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีไทย ส่วนข้อที่
 ประชากรที่ศึกษาระบุว่ามีความสามารถในระดับปานกลางความถี่สูงสุดคือ ร้อยละ 42.80 คือ การ
 กระตุ้นให้ชุมชนสามารถถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีไทย และ
 การจัดโครงการหรือกิจกรรมที่ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีไทยในเทศกาล
 ต่างๆ ร้อยละ 39.46 รายละเอียดดังตารางที่ 9



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright © by Chiang Mai University
 All rights reserved

ตารางที่ 5

ความถี่ และร้อยละของสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการสอน จำแนกตามรายชื่อ

รายการความสามารถของอาจารย์พยาบาล		มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อยที่สุด		น้อย		ไม่มีเลย	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	มีความรู้ ความเข้าใจในปรัชญา วัตถุประสงค์ของสถาบัน	546	56.99	320	33.40	99	10.33	18	1.88	0	0.00	2	0.21
2	มีความรู้ ความเข้าใจในปรัชญา วัตถุประสงค์ของหลักสูตร	561	58.56	302	31.52	101	10.54	16	1.67	3	0.31	2	0.21
3	มีความรู้ และประสบการณ์ตรงตามวิชาที่สอน	476	49.69	403	42.07	84	8.77	19	1.98	1	0.10	2	0.21
4	วางแผนการสอนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์รายวิชาโดยมีเนื้อหาครอบคลุม	531	55.43	356	37.16	89	9.29	7	0.73	0	0.00	2	0.21
5	ดำเนินการสอนตามแผนการสอนที่กำหนด	560	58.46	321	33.51	92	9.60	10	1.04	0	0.00	2	0.21
6	กิจกรรมการสอนเหมาะสมกับความสามารถของนักศึกษา	622	64.93	212	22.13	135	14.09	11	1.15	3	0.31	2	0.21
7	สอนตามลำดับขั้นจากเนื้อหาง่ายไปสู่ยาก	600	62.63	269	28.08	108	11.27	6	0.63	0	0.00	2	0.21
8	ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย	598	62.42	242	25.26	133	13.88	10	1.04	0	0.00	2	0.21
9	ใช้สื่อการสอนที่สอดคล้องกับเนื้อหา และทันสมัย	617	64.41	160	16.70	174	18.16	26	2.71	3	0.31	5	0.52
10	มีการเชื่อมโยงความรู้กับสถานการณ์จริง /ประสบการณ์ของนักศึกษา	540	56.37	255	26.62	172	17.95	17	1.77	0	0.00	1	0.10
11	ใช้คำถามกระตุ้นให้นักศึกษาคิดวิเคราะห์	555	57.92	204	21.29	203	21.19	21	2.19	0	0.00	2	0.21
12	นำผลการวิจัยหรือข้อมูลที่ทันสมัยมาใช้ในการประกอบการเรียนการสอน	462	48.23	142	14.82	291	30.38	66	6.89	22	2.30	2	0.21
13	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นความสนใจของนักศึกษา	624	65.14	156	16.28	177	18.48	25	2.61	1	0.10	2	0.21
14	สนับสนุนให้นักศึกษากล้าคิด กล้าทำ และกล้าแสดงออก	505	52.71	416	43.42	55	5.74	6	0.63	3	0.31	0	0.00

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการความสามารถของอาจารย์พยาบาล		มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อยที่สุด		น้อย		ไม่มีเลย	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
15	แนะนำแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย	559	58.35	259	27.04	146	15.24	20	2.09	1	0.10	0	0.00
16	เปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนการสอน	538	56.16	213	22.23	207	21.61	26	2.71	1	0.10	0	0.00
17	เปิดโอกาสให้นักศึกษาศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง	475	56.78	98	10.23	258	26.63	39	4.07	13	1.36	33	3.44
18	ผลิตผลงานวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง	345	36.01	78	8.14	331	34.55	126	13.15	44	4.59	61	6.37
19	ใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลายวิธี	519	54.18	266	27.77	180	18.79	16	1.67	4	0.42	0	0.00
20	นำผลการประเมินรายวิชามาใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน	559	58.35	350	36.53	68	7.10	5	0.52	0	0.00	3	0.31
21	เป็นแบบอย่างที่ดีของการเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติการพยาบาล	606	63.26	219	22.86	129	13.47	29	3.03	0	0.00	2	0.21
22	แสวงหาทรัพยากรสนับสนุนการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม	684	71.40	138	14.41	144	15.03	19	1.98	0	0.00	0	0.00

ตารางที่ 6

ความถี่ และร้อยละของสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล จำแนกตามรายชื่อ

รายการความสามารถของอาจารย์พยาบาล	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อยที่สุด		น้อย		ไม่มีเลย	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1 สํารวจ และวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรทางการพยาบาล	385	40.19	94	9.81	312	32.57	92	9.60	38	3.97	64	6.68
2 จัดทำหลักสูตรตามความต้องการ ความจำเป็น / ความสามารถของบุคลากรทางการพยาบาล /หน่วยงาน	399	41.65	84	8.77	302	31.52	107	11.17	30	3.13	63	6.58
3 บริหารจัดการโครงการหรือกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	488	50.94	163	17.01	292	30.48	36	3.76	4	0.42	2	0.21
4 ประเมินผลวิทยากรผู้รับการอบรมและโครงการ/กิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	500	52.19	143	14.93	267	27.87	46	4.80	1	0.10	28	2.92
5 ติดตามผู้เข้ารับการอบรมภายหลังการอบรมตามวัตถุประสงค์การอบรม	440	45.93	113	11.80	259	27.04	113	11.80	20	2.09	40	4.18
6 สรุปรายงานการจัดอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	531	55.43	157	16.39	22	22.96	52	5.43	10	1.04	15	1.57
7 นำผลการประเมินผลการจัดอบรมไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรการอบรมในครั้งต่อไป	543	56.68	206	21.50	176	18.37	44	4.59	3	0.31	13	1.36
8 เป็นวิทยากรที่มีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาที่จะอบรมเป็นอย่างดี	552	57.62	134	13.99	205	21.40	39	4.07	22	2.30	33	3.44
9 เป็นวิทยากรที่ถ่ายทอดเนื้อหาได้กระจ่าง ชัดเจน	544	56.78	98	10.23	258	26.93	39	4.07	13	1.36	33	3.44
10 เป็นวิทยากรที่ใช้ภาษาเข้าใจง่ายและเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม	510	53.24	101	10.54	285	29.75	33	3.44	17	1.77	39	4.07
11 เป็นวิทยากรที่มีวิธีการถ่ายทอดที่ดึงดูดความสนใจผู้เข้ารับการอบรม	427	44.57	78	8.14	356	37.16	69	7.20	29	3.03	26	2.71
12 เป็นวิทยากรที่มีการเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริงด้วยการยกตัวอย่างในสถานการณ์ที่เหมาะสม	457	47.70	133	13.88	294	30.69	40	4.18	20	2.09	41	4.28
13 เป็นวิทยากรที่ให้แนวทางในการนำสาระที่อบรมไปปฏิบัติในสถานการณ์จริง	550	57.41	79	8.25	252	26.30	71	7.41	19	1.98	14	1.46
14 แสวงหาทรัพยากรสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม	531	55.43	73	7.62	304	31.73	62	6.47	10	1.04	5	0.52

ตารางที่ 7

ความถี่ และร้อยละของสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการวิจัย จำแนกตามรายชื่อ

รายการความสามารถของอาจารย์พยาบาล	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อยที่สุด		น้อย		ไม่มีเลย	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยเป็นอย่างดี	471	49.16	152	15.87	282	29.44	63	6.58	15	1.57	2	0.21
2 ผลิตผลงานวิจัยได้ตามจำนวนเกณฑ์ของสถาบัน	282	29.44	97	10.13	348	36.33	160	16.70	68	7.10	30	3.13
3 เขียนรายงานวิจัยอย่างสม่ำเสมอ	247	25.78	53	5.53	413	43.11	137	14.30	102	10.65	33	3.44
4 แสวงหาโอกาสในการผลิตผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ และที่เอื้อประโยชน์กับนักศึกษาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ	459	47.91	128	13.36	307	32.05	54	5.64	30	3.13	7	0.73
5 นำผลงานวิจัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติการพยาบาล และหรือการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ	436	45.51	104	10.86	358	37.37	69	7.20	18	1.88	0	0.00
6 กระตุ้น และช่วยเหลือบุคลากรทางการพยาบาล ให้สามารถดำเนินการวิจัยหรือใช้ผลงานวิจัยในการปฏิบัติการพยาบาล	372	38.83	82	8.56	385	40.19	122	12.73	13	1.36	11	1.15
7 กระตุ้นและช่วยเหลือนักศึกษาให้ใช้ผลงานวิจัยในการปฏิบัติการพยาบาลอย่างเหมาะสม	456	47.60	102	10.65	320	33.40	86	8.98	15	1.57	6	0.63
8 สามารถโน้มน้าวบุคลากรทางการพยาบาล/ นักศึกษาให้เห็นคุณค่าของการวิจัยได้	436	45.51	61	6.37	378	39.46	87	9.08	14	1.46	9	0.94
9 แสวงหาทรัพยากรสนับสนุนการวิจัยได้อย่างเหมาะสม	411	42.90	56	5.85	365	38.10	112	11.69	30	3.13	11	1.15

ตารางที่ 8

ความถี่ และร้อยละของสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม จำแนกตามรายชื่อ

รายการความสามารถของอาจารย์พยาบาล	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อยที่สุด		น้อย		ไม่มีเลย	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1 สํารวจและวิเคราะห์ความต้องการด้านการบริการวิชาการของชุมชนและสังคม	409	42.69	89	9.29	355	37.06	93	9.71	24	2.51	15	1.57
2 เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการดูแลรักษาสุขภาพสอดคล้องกับความต้องการ ความเชื่อ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีไทยของชุมชน และสังคม	466	48.64	86	8.96	339	35.39	78	8.14	5	0.52	11	1.15
3 สามารถให้บริการ/การดูแลขั้นปฐมภูมิแก่ชุมชนและสังคมตามความเชี่ยวชาญของตนอย่างต่อเนื่อง	483	50.42	112	11.69	283	29.54	72	7.52	12	1.25	23	2.40
4 ใช้สื่อเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพแก่ประชาชนในชุมชนอย่างเหมาะสม	436	45.51	87	9.08	350	36.53	74	7.72	18	1.88	20	2.09
5 ดำเนินกิจกรรมการบริการทางวิชาการโดยใช้การมีส่วนร่วมของชุมชนและสังคม	441	46.03	94	9.81	337	35.18	87	9.08	17	1.77	9	0.94
6 แสวงหาทรัพยากรสนับสนุนการบริการทางวิชาการแก่สังคมได้อย่างเหมาะสม	446	46.56	67	6.99	385	40.19	79	8.25	4	0.42	4	0.42

ตารางที่ 9

ความถี่ และร้อยละของสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จำแนกตามรายชื่อ

รายการความสามารถของอาจารย์พยาบาล	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อยที่สุด		น้อย		ไม่มีเลย	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1 มีความรู้ ความเข้าใจ และเห็นคุณค่าวัฒนธรรม ความเชื่อ ค่านิยมของชุมชน และสังคมเป็นอย่างดี	500	52.19	202	21.09	239	24.95	33	3.44	8	0.84	3	0.31
2 เป็นแบบอย่างที่ดีเกี่ยวกับการธำรงรักษาวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีไทย	482	50.31	268	27.97	185	19.31	33	3.44	14	1.46	3	0.31
3 จัดโครงการ/กิจกรรมที่ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีไทยในเทศกาลต่างๆ	313	32.67	134	13.99	378	39.46	97	10.13	29	3.03	34	3.55
4 กระตุ้นให้ชุมชนสามารถถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีไทย	259	27.04	56	5.85	410	42.80	170	17.75	45	4.70	45	4.70
5 แสวงหาทรัพยากรสนับสนุนการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม	426	44.47	73	7.62	370	38.62	95	9.92	10	1.04	11	1.15

3. กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล

ประชากรที่ศึกษาระบุว่าได้รับการพัฒนาสมรรถนะทุกด้าน และเมื่อพิจารณารายด้านเป็นกิจกรรม ด้านการสอนมากที่สุดคือ การได้รับโอกาสศึกษาต่อ คิดเป็นร้อยละ 86.40 รองลงมาคือ การเปิดโอกาสให้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับวิธีการสอน และการจัดกิจกรรมสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง คิดเป็นร้อยละ 81.83 และ 81.72 ตามลำดับ ด้านการพัฒนานุเคราะห์ทางการพยาบาลได้แก่ การจัดกิจกรรมสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในเรื่องการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ คิดเป็นร้อยละ 78.38 รองลงมาคือ การจัดกิจกรรมสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในเรื่องการเป็นผู้จัดการ โครงการ และการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารจัดการโครงการ คิดเป็นร้อยละ 60.51 และ 57.79 ตามลำดับ ด้านการวิจัยได้แก่ การจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวิจัย คิดเป็นร้อยละ 86.19 รองลงมาคือ การจัดกิจกรรมสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในเรื่องการทำวิจัย และการจัดกิจกรรมสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในเรื่องการนำผลงานวิจัยไปใช้ คิดเป็นร้อยละ 84.57 และ 69.24 ตามลำดับ ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมได้แก่ การเป็นผู้จัดโครงการสนับสนุนให้ความรู้แก่ประชาชนในชุมชนและสังคม คิดเป็นร้อยละ 91.98 รองลงมาคือ การจัดกิจกรรมสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในเรื่องการบริการทางวิชาการแก่สังคม และการเป็นผู้จัดโครงการพัฒนาศักยภาพ คิดเป็นร้อยละ 60.51 และ 50.96 ตามลำดับ ด้านการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรมได้แก่ การมีส่วนร่วมในชมรมเกี่ยวกับการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีภายในหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 77.36 รองลงมาคือ การเป็นผู้จัดโครงการสร้างจิตสำนึกในการธำรงรักษาวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีไทย และการเป็นผู้จัดโครงการเกี่ยวกับการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีกับหน่วยงานภายนอกและองค์กรต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 72.39 และ 49.14 ตามลำดับ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 10

ความถี่ และร้อยละของกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล ในแต่ละด้าน (N=985)

กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล	จำนวน	ร้อยละ
ด้านการสอน		
การได้รับโอกาสศึกษาต่อ	851	86.40
การได้รับโอกาสเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับวิธีการสอน	806	81.83
การจัดกิจกรรมสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง	805	81.72
การใช้ระบบพี่เลี้ยงแก่อาจารย์พยาบาลใหม่	533	54.11
การมอบหมายหน้าที่เป็นผู้นำการอภิปราย หรือบรรยายเกี่ยวกับการเรียนการสอน	394	40.00
อื่นๆ เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง	38	3.85
ด้านการพัฒนานุเคราะห์ทางการพยาบาล		
การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารจัดการ โครงการ	571	57.79
การจัดกิจกรรมสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในเรื่องการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้	772	78.38
การจัดกิจกรรมสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในเรื่องการเป็นผู้จัดการ โครงการ	596	60.51
การจัดโครงการศึกษาดูงานเกี่ยวกับการพัฒนานุเคราะห์	444	45.08
ด้านการวิจัย		
การจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวิจัย	849	86.19
การจัดกิจกรรมสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในเรื่องการทำวิจัย	833	84.57
การจัดกิจกรรมสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในเรื่องการนำผลงานวิจัยไปใช้	682	69.24
การจัดเวทีเสนอผลงานวิจัยภายในหน่วยงาน	477	48.43
การสนับสนุนการนำเสนอผลงานวิจัยระหว่างหน่วยงาน และต่างประเทศ	603	61.22
อื่นๆ เช่น การเป็นผู้ร่วมทำการวิจัย	9	0.91
ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม		
การเป็นผู้จัดโครงการพัฒนาศักยภาพ	502	50.96
การจัดกิจกรรมสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในเรื่องการบริการทางวิชาการแก่สังคม	596	60.51
การเป็นผู้จัดโครงการสนับสนุนให้ความรู้แก่ประชาชนในชุมชนและสังคม	906	91.98
อื่นๆ เช่น การจัดนิทรรศการ การออกค่ายอาสาสมัคร	54	5.48
ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม		
การเป็นผู้จัดโครงการสร้างจิตสำนึกในการธำรงรักษาวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีไทย	713	72.39
การจัดกิจกรรมสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในเรื่องการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	573	58.17
การจัดโครงการศึกษาดูงาน	451	45.79
การมีส่วนร่วมในชมรมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีภายในหน่วยงาน	762	77.36
การเป็นผู้จัดโครงการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีกับหน่วยงาน ภายนอกและองค์กรต่างประเทศ	484	49.14
อื่นๆ เช่น ร่วมกิจกรรมวันสำคัญกับจังหวัด	20	2.03

4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลที่ถูกระบุจำนวนมากที่สุดมีดังนี้ ด้านองค์ประกอบภายในของบุคคล ได้แก่ การมีประสบการณ์เหมาะสมที่จะได้รับการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 90.36 รองลงมาคือ วิทยุอยู่ในช่วงเหมาะสมที่จะได้รับการพัฒนา และการมีภาวะสุขภาพร่างกายแข็งแรงดี คิดเป็นร้อยละ 87.21 และ 75.43 ตามลำดับ ด้านโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการ ได้แก่ นโยบายและแผนของหน่วยงานด้านการพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว คิดเป็นร้อยละ 65.99 รองลงมาคือ การกำหนดภาระงานในหน่วยงาน และการได้รับการมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถและประสบการณ์ คิดเป็นร้อยละ 62.03 และ 60.81 ตามลำดับ ด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การมีเครื่องคอมพิวเตอร์ และ สื่อ อิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย คิดเป็นร้อยละ 75.75 รองลงมาคือ การมีห้องสมุดที่ให้บริการสะดวกและรวดเร็ว และการมีห้องทำงานที่แสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้ดี คิดเป็นร้อยละ 70.56 และ 68.23 ตามลำดับ และด้านสิ่งจูงใจ ได้แก่ การมีงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาผลงานวิจัยอย่างเพียงพอในหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 65.99 รองลงมาคือ การแสวงหาเงินทุนเพื่อสนับสนุนการพัฒนา ผลิิตผลงานวิจัยจากแหล่งเงินทุนภายนอก และการมีผู้บริหารที่ให้ความสนใจ ติดตามการปฏิบัติงาน การผลิตผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 55.03 และ 52.99 ตามลำดับ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 11

ตารางที่ 11

ความถี่ และร้อยละของปัจจัยเอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในแต่ละด้าน
(N=985)

ปัจจัยเอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล		จำนวน	ร้อยละ
ด้านองค์ประกอบภายในของบุคคล			
1	การมีวิสัยทัศน์ในช่วงเหมาะสมที่จะได้รับการพัฒนา	859	87.21
2	การมีประสบการณ์เกณฑ์เหมาะสมที่จะได้รับการพัฒนา	890	90.36
3	การมีผู้ช่วยเหลือในการรับผิดชอบต่อครอบครัว	442	44.87
4	การมีภาวะสุขภาพร่างกายแข็งแรงดี	743	75.43
5	อื่นๆ เช่น รายได้ของครอบครัว	43	4.37
ด้านโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการ			
1	การมีโครงสร้างการพัฒนามูลฐานในหน่วยงานอย่างชัดเจน	595	60.41
2	การมีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับพัฒนามูลฐานให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี	532	54.01
3	การมีนโยบายและแผนของหน่วยงานด้านการพัฒนามูลฐานทั้งระยะสั้นและระยะยาว	650	65.99
4	การมีกฎระเบียบในหน่วยงานที่มีความยืดหยุ่น	510	51.78
5	การกระจายอำนาจด้านการพัฒนามูลฐานในหน่วยงาน	451	45.79
6	การมีผู้บริหารที่ให้การสนับสนุนการพัฒนามูลฐานอย่างจริงจัง	505	51.78
7	การประชาสัมพันธ์ข่าวสารทางวิชาการในหน่วยงานอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว	419	45.79
8	การได้รับโอกาสเข้าร่วมในการกำหนดแผนการพัฒนามูลฐานของหน่วยงาน	459	46.60
9	การกำหนดภาระงานในหน่วยงานอย่างชัดเจน	611	62.03
10	การได้รับมอบหมายตรงกับความสามารถและประสบการณ์	599	60.81
11	การมีเวลาในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเพียงพอ	361	36.65
12	การที่ได้รับมอบหมายงานอยู่ในความสนใจ	540	54.82
13	อื่นๆ เช่น มีแผนที่วิถี (road map) ของอาจารย์พยาบาล	19	1.93
ด้านสิ่งแวดล้อม			
1	การมีเครื่องคอมพิวเตอร์ และสื่อ อิเลคทรอนิกส์ที่ทันสมัยในหน่วยงาน	746	75.74
2	การมีเครื่องคอมพิวเตอร์ และสื่ออิเลคทรอนิกส์จำนวนเพียงพอในหน่วยงาน	527	53.50
3	การมีห้องสมุดในหน่วยงานที่ให้บริการสะดวกและรวดเร็ว	695	70.56
4	การได้รับความสะดวกในการเดินทางไปศึกษาค้นคว้าแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ	377	38.27
5	การมีแหล่งการเรียนรู้ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าไม่ไกลจากหน่วยงาน	353	35.84
6	การมีห้องสมุดในหน่วยงานที่มีตำรา เอกสารทางวิชาการภาษาไทยที่ทันสมัยและ	557	56.55
จำนวนเพียงพอ			

ตารางที่ 11(ต่อ)

	ปัจจัยเอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล	จำนวน	ร้อยละ
7	การมีห้องสมุดในหน่วยงานมีตำรา เอกสารทางวิชาการต่างประเทศที่ทันสมัยและจำนวนเพียงพอ	377	38.27
8	การมีผู้ร่วมงานที่ให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือกันและกันดี	547	55.53
9	การมีผู้ร่วมงานเป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	443	44.97
10	การมีที่ปรึกษาทางวิชาการในหน่วยงาน	375	38.07
11	การมีห้องทำงานที่เป็นสัดส่วน	558	56.65
12	การมีห้องทำงานที่มีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้ดี	673	68.32
13	อื่นๆ เช่น สถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพ	25	2.54
ด้านสิ่งจูงใจ			
1	การมีกองทุนเพื่อการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในหน่วยงาน	462	46.90
2	การมีงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาผลงานวิจัยอย่างเพียงพอในหน่วยงาน	650	65.99
3	การจัดสรรเวลาเพื่อไปรับการพัฒนา และผลิตผลงานวิจัย	423	42.94
4	มีการนำผลงานวิจัย ผลงานวิชาการมาเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงาน	494	50.15
5	มีประกาศชมเชยผู้ที่มีผลงานวิจัย ผลงานวิชาการในหน่วยงาน	315	31.98
6	มีการแสวงหาเงินทุนเพื่อสนับสนุนการพัฒนา ผลิตผลงานวิจัยจากแหล่งเงินทุนภายนอกในหน่วยงาน	542	55.03
7	การมีผู้บริหารที่ให้ความสนใจ ติดตามการปฏิบัติงาน การผลิตผลงานวิจัย วิชาการของท่าน	522	52.99
8	อื่นๆ คือ การได้รับสวัสดิการบ้านพัก ค่าตอบแทนที่มากกว่าเงินเดือน	10	1.02

ประชากรที่ศึกษา คิดเป็นร้อยละ 24.98 ระบุว่าปัจจัยอุปสรรคต่อการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลที่ถูกระบุจำนวนมากที่สุดได้แก่ วิทยุอยู่ในช่วงที่ไม่เหมาะสม นโยบายการพัฒนาบุคลากรที่ไม่ชัดเจน การมีเครื่องคอมพิวเตอร์ และสื่อ อิเลคทรอนิกส์ที่ล้าสมัยและไม่สะดวกต่อการใช้ และความไม่เพียงพอของค่าตอบแทนที่ได้รับ คิดเป็นร้อยละ 13.41 15.01 19.51 และ 18.29 ตามลำดับ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 12

ตารางที่ 12

ความถี่ และร้อยละของปัจจัยอุปสรรคต่อการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในแต่ละด้านที่ได้จากคำถามปลายเปิด

ปัจจัยอุปสรรคต่อการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ระบุ	375	38.07
ไม่มี	364	36.95
มี	246	24.98
ด้านองค์ประกอบภายในของบุคคล		
การมีวิทยุอยู่ในช่วงไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพัฒนา	33	13.41
การมีประสบการณ์ไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพัฒนา	26	10.57
ภาวะสุขภาพที่มีโรคประจำตัว	25	10.16
การมีภาระครอบครัวต้องรับผิดชอบ /บุตรอายุน้อย /บุตรอยู่ในวัยเรียน	18	7.31
สถานภาพสมรส	10	4.07
ภาวะเศรษฐกิจไม่ดี	10	4.07
การบริหารเวลา	3	1.21
ด้านโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการ		
การมีนโยบายการพัฒนาบุคลากรไม่ชัดเจน	37	15.04
การมีนโยบายการเงินสำหรับการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ	35	14.23
การมีภาระงานซ้ำซ้อน ไม่ชัดเจน และมากเกินไป	16	6.50
ช่วงเวลาของการพัฒนาสมรรถนะตรงกับเทศกาลศึกษาภาคปฏิบัติ	2	0.81
โครงสร้างองค์กรเป็นแนวราบ /ไม่เหมาะสม / งานหลักงานรอง	14	5.69
การมีสายบังคับบัญชาที่ขาดระเบียบ	2	0.81
การมีบุคลากรจำนวนน้อย	2	0.81
การมีหน่วยงานสายสนับสนุนไม่ให้ความร่วมมือ	2	0.81
การมีผู้ร่วมงานที่ไม่ให้ความร่วมมือ	1	0.41
การมีส่วนร่วมในการกำหนดภาระงานน้อย	1	0.41

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ปัจจัยอุปสรรคต่อการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล	จำนวน	ร้อยละ
การมีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์แคบ	1	0.41
การมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความแตกต่างกัน	1	0.41
การแบ่งพรรคพวก	1	0.41
ด้านสิ่งแวดล้อม		
การมีเครื่องคอมพิวเตอร์ และสื่อ อิเลคทรอนิกส์ที่ล้าสมัยและไม่สะดวกต่อการใช้	48	19.51
การมีหนังสือและวารสารในห้องสมุดมีจำนวนน้อย และไม่ทันสมัย	31	12.60
การมีสถานที่ปฏิบัติงานไม่เป็นสัดส่วน และคับแคบ	11	4.47
การมีสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ต่างจังหวัด ห่างไกลแหล่งการเรียนรู้	1	0.41
การมีฐานข้อมูลไม่เป็น International	1	0.41
ด้านสิ่งจูงใจ		
ความไม่เพียงพอของค่าตอบแทนที่ได้รับ	45	18.29
ความไม่เพียงพอของงบประมาณสนับสนุนการพัฒนานุคลากรและกิจกรรมเสริมสร้างสมรรถนะ	36	14.63
สวัสดิการได้แต่เงินเดือน และมีน้อย	25	10.16
การมีโอกาสดำรงตำแหน่งมีน้อย	18	7.31
การยกย่องชมเชยมีน้อย	17	6.91
การขาดกำลังใจ	6	2.44
การอยู่ในพื้นที่เสี่ยงภัย	1	0.41

การอภิปรายผล

1. สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

1.1 สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลโดยรวม อาจารย์พยาบาลมีคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้สมรรถนะโดยรวมในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ย 207.51 ($\sigma = 4.57$) (ดังตารางที่ 4) อาจเนื่องจากอาจารย์พยาบาลทุกคนได้รับการศึกษามาจากสถานศึกษาตามหลักสูตรที่ได้การรับรองแล้วจากสภาการพยาบาลโดยผ่านระบบการศึกษามาเป็นเวลาอย่างน้อย 4 ปี และได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล และผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง โดยกฎหมายวิชาชีพจะต้องปฏิบัติวิชาชีพการพยาบาลตามขอบเขตความรับผิดชอบ ซึ่งควรปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจโดยใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน สืบทอดความรู้สู่ผู้อื่น และศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาความรู้ และจะต้องได้รับการพัฒนาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพโดยหน่วยงาน เพื่อให้สามารถใช้ความรู้เดิม และแสวงหาความรู้ใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง ระบบการอบรมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งอาจมีส่วนสนับสนุนให้ประชากรที่ศึกษามีสมรรถนะในระดับมากกล่าวคือ ประชากรที่ศึกษาเมื่อเข้าระบบการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจในวิทยาลัยพยาบาล จะได้รับการปฐมนิเทศ มีการฝึกประสบการณ์ตามหอผู้ป่วยต่างๆ มีการหมุนเวียนตามหน่วยงานต่างๆ เมื่อปฏิบัติงานในหน่วยงานก็จะมีการปฐมนิเทศเฉพาะหน่วยงาน เพื่อได้เรียนรู้ และฝึกทักษะต่างๆ นอกจากนี้วิทยาลัยพยาบาลยังสนับสนุนให้มีการพัฒนาอาจารย์พยาบาลให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภาวะเศรษฐกิจ เทคโนโลยี ระบบการศึกษา และระบบสุขภาพ โดยการเปิดโอกาสให้อาจารย์พยาบาลได้พัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อ การอบรม การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ (งานแผนและพัฒนานุเคราะห์ สถาบันพระบรมราชชนก, 2546) เมื่อพิจารณาประสบการณ์การปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลพบว่า อาจารย์พยาบาล ร้อยละ 91.80 มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 6 ปีขึ้นไป ซึ่งตามแนวคิดของเบนเนอร์ (Benner, 1984) ถือว่าเป็นผู้ที่ความเชี่ยวชาญคือ สามารถปฏิบัติงานได้สูง เพราะมีประสบการณ์มาก ทราบแหล่งประโยชน์ที่จะขอความช่วยเหลือและสามารถนำประสบการณ์ไปใช้วิเคราะห์ปัญหา นอกจากนี้อาจารย์พยาบาล ร้อยละ 44.00, 43.80 และ 41.90 ได้รับการอบรมการวิจัย การปฏิบัติการพยาบาล และการศึกษาทางการพยาบาล ตามลำดับ ซึ่งการได้รับการอบรมจะมีผลให้อาจารย์พยาบาลได้ทบทวน และพัฒนาความรู้ ความสามารถจนมีสมรรถนะเพิ่มขึ้นดังการศึกษาของวารุณี มิเจริญ (2539) พบว่า อาจารย์พยาบาลที่เข้ารับการอบรมจะมีสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่สูงกว่าอาจารย์พยาบาลที่ไม่เคยผ่านการอบรม ด้วยเหตุดังกล่าวจึงทำให้อาจารย์พยาบาลประเมินสมรรถนะของตนเองในระดับมาก

1.2 สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลเป็นรายด้าน

1.2.1 สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการสอน อาจารย์พยาบาลมี

สมรรถนะด้านการสอนในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ย 88.86 ($\sigma=10.44$) (ดังตารางที่ 4) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวารุณี มีเจริญ (2539) และ ดวงเนตร ธรรมมากุล (2543) พบว่า สมรรถนะการสอนในคลินิกของอาจารย์พยาบาลทั้งโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ การเตรียมการสอน การดำเนินการสอน การนิเทศ การประเมินผล และคุณลักษณะของอาจารย์พยาบาลในคลินิกอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษามีสาระไปในทิศทางเดียวกันกับการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา (Sieh & Bell, 1994) การศึกษาของประเทศสวิตเซอร์แลนด์ (Gignac-Caille & Oermann, 2001) และการศึกษาประเทศของฟินแลนด์ (Johnsen, et al., 2002) ที่พบว่า อาจารย์พยาบาลให้ความสำคัญกับสมรรถนะด้านสอนมากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และจะต้องศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ความสามารถที่เหมาะสมกับการเป็นอาจารย์พยาบาล อาจเป็นผลมาจากการที่วิทยาลัยพยาบาลในสถาบันพระบรมราชชนก สังกัดกระทรวงสาธารณสุขได้ให้การสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพ โดยเปิดโอกาสให้อาจารย์พยาบาลพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อ การอบรม และการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศทั้งในระยะสั้น และระยะยาว (งานแผนและพัฒนานุเคราะห์ สถาบันพระบรมราชชนก, 2546) มีการจัดโครงการการนำหลักสูตรบูรณาการมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้อาจารย์พยาบาลมีความรู้ ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ (สถาบันพระบรมราชชนก, 2546) นอกจากนี้ยังมีการตั้งศูนย์พัฒนาอาจารย์เครือข่ายละ 1 ศูนย์ เพื่อให้อาจารย์พยาบาลจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรการจัดการศึกษาทางการพยาบาลที่ได้มีการปรับปรุง

เมื่อพิจารณาระดับการศึกษาของประชากรที่ศึกษาพบว่า อาจารย์พยาบาลร้อยละ 90.36 มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป ซึ่งสนับสนุนกับความคิดเห็นของกันยา สุวรรณแสง (2544) ว่าการที่อาจารย์พยาบาลมีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับที่มีการจัดการศึกษาในหลักสูตรที่วิทยาลัยพยาบาลดำเนินการ และการได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการจัดการศึกษาทางการพยาบาล ทำให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์มากขึ้น และจากข้อมูลพื้นฐานพบว่าอาจารย์พยาบาล ร้อยละ 53.86 มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี จึงเป็นไปได้ว่าการที่บุคคลอายุมากขึ้น ย่อมมีวุฒิภาวะสูงขึ้น มีโอกาสศึกษา ทำความเข้าใจ เรื่องต่างๆ ได้มากขึ้น และมีความสามารถในการคิด ตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ได้ (สรลธิ์ เรื่องพิเศษ, 2537) ซึ่งการศึกษาที่สนับสนุนความเห็นดังกล่าวคือ การศึกษาของวารุณี มีเจริญ (2539) พบว่า

อาจารย์พยาบาลที่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไปจะมีสมรรถนะการสอนในคลินิกสูงกว่าอาจารย์พยาบาลที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี

นอกจากนี้การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ามาเป็นอาจารย์พยาบาล สถาบันจะพิจารณาคณวุฒิ คุณสมบัติ และความรู้ทางวิชาการเป็นอันดับแรก รวมทั้งอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่จะสนใจและยินดีที่จะทำหน้าที่ด้านการสอน มีเจตคติที่ดีต่อการเป็นครูและวิชาชีพพยาบาล ทำให้ทำหน้าที่ของตนเองด้วยความรักและพอใจ และรับรู้ว่าการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนนั้นมีความสำคัญ (วารุณี มีเจริญ, 2539) ด้วยเหตุดังกล่าวจึงทำให้อาจารย์พยาบาลประเมินว่าตนเองมีสมรรถนะด้านการสอนในระดับมาก

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์รายข้อพบว่า อาจารย์พยาบาลจำนวนหนึ่งมีความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง และการนำผลการวิจัย หรือข้อมูลที่ทันสมัยมาใช้ประกอบการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง (ดังตารางที่ 5) จึงเป็นข้อบ่งชี้ให้เห็นความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาความสามารถของอาจารย์พยาบาลในส่วนนี้ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงการปฏิรูปการปฏิบัติการพยาบาลที่ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์

1.2.2 สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล อาจารย์พยาบาลมีสมรรถนะด้านการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ย 49.72 ($\sigma=9.87$) (ดังตารางที่ 4) อาจเนื่องจากอาจารย์พยาบาลได้มีการพัฒนาตนเองให้เป็นปัจเจกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะเชิงวิชาชีพ มีประสบการณ์ชีวิต และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการจัดการศึกษาทางการพยาบาลที่ได้ปรับปรุงหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตและพยาบาลศาสตรบัณฑิต (ต่อเนื่อง) ที่เน้นกระบวนการทางปัญญา และเรียนรู้จากสภาพจริงจากชุมชน (สถาบันพระบรมราชชนก, 2546) และจากการที่สภาการพยาบาลได้เปิดโอกาสให้วิทยาลัยพยาบาลเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการจัดอบรมให้แก่บุคลากรทางการพยาบาล (สภาการพยาบาล, 2547) ทำให้อาจารย์พยาบาลจำเป็นต้องเรียนรู้การบริหารจัดการโครงการโดยวิธีการเรียนรู้จากปฏิบัติกล่าวคือ การศึกษาจากงานที่ปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการประเมินทางเลือกในการแก้ปัญหาเรียนรู้จากเหตุจริง และสามารถประเมินผลการเรียนรู้ของการปฏิบัติได้ด้วยตนเอง (ศิริพรรณ จันทน์นุช อ่างในกึ่งทิพย์ พุฒแก้ว, 2545) และเมื่อพิจารณาอายุและประสบการณ์พบว่า อาจารย์พยาบาลร้อยละ 57.10 มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี และอาจารย์พยาบาลร้อยละ 36.80 มีประสบการณ์ในช่วง 11-15 ปี การที่อาจารย์พยาบาลมีอายุและประสบการณ์มากพอจะช่วยให้อาจารย์พยาบาลปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ และมีสมรรถนะสูงกว่า

อาจารย์พยาบาลที่มีอายุและประสบการณ์น้อย เพราะว่าอายุและประสบการณ์เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลทำให้อาจารย์พยาบาลความรู้ และทักษะให้มากขึ้น ด้วยเหตุดังกล่าวจึงทำให้อาจารย์พยาบาลประเมินว่าตนเองมีสมรรถนะด้านการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลในระดับมาก

1.2.3 สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการวิจัย อาจารย์พยาบาลมีสมรรถนะด้านการวิจัยในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ย 30.46 ($\sigma=6.23$) (ดังตารางที่ 4) ทั้งนี้อาจเนื่องจากอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาโทมาก่อน ซึ่งมีพื้นฐาน ได้มีประสบการณ์เกี่ยวกับการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์มาก่อน และผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีต้องมีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัย และอย่างน้อยมีประสบการณ์ในการให้ข้อมูล หรือรวบรวมข้อมูลมาก่อน (ชมนาด วรณพรศิริ, อัสนี วันชัย, และ จุฬากานต์ กิ่งเนตร, 2546) นอกจากนี้วิทยาลัยพยาบาลได้เข้าร่วมในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทางการพยาบาล ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์เกี่ยวกับการวิจัยให้อาจารย์พยาบาลทำวิจัย 1 เรื่อง ต่ออาจารย์ประจำ 5 คนต่อปี (งานประกันคุณภาพการศึกษา สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2546) นอกจากนี้สถาบันพระบรมราชชนกได้ให้ความสำคัญต่อการวิจัยโดยการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อให้อาจารย์พยาบาลมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เพื่อประเมินสภาพและหาแนวทางการแก้ปัญหา รู้จักผสมผสานและประยุกต์ความรู้ต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจด้านอื่นๆ ของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ในการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ โดยการจัดโครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย และสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการวิจัย (สถาบันพระบรมราชชนก, 2549) สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่มีผลในการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลทั้งสิ้น นอกจากนี้ประชากรที่ศึกษาจำนวนหนึ่ง ร้อยละ 43.30 เคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัย การได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัย ซึ่งส่งผลทำให้อาจารย์ได้ตระหนักถึงความสำคัญเกี่ยวกับวิจัย และมีความรู้ ทักษะด้านการวิจัย จึงประเมินสมรรถนะของตนเองด้านการวิจัยในระดับมาก

เมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะด้านการวิจัยกับค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะด้านอื่นๆ พบว่า สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการวิจัยมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าสมรรถนะด้านอื่นๆ อาจเป็นผลมาจากภาระงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันต่างมีภาระงานประจำที่หนักและใช้เวลาเกือบทั้งหมดที่มีอยู่ ซึ่งการทำวิจัยเป็นงานต้องใช้เวลามาก และมีความพยายามอย่างมากจึงทำได้สำเร็จ และอาจจะขาดการสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้บริหาร ขาดงบประมาณสนับสนุน และขาดทักษะในการวิจัย (สุนิภา ชินวุฒิ, 2538) นอกจากนี้หน่วยงานอาจขาดการเสริมสร้างพลังอำนาจ

เพื่อการเปลี่ยนแปลง ไม่ยอมรับที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลง ด้วยเหตุดังกล่าวจึงทำให้
อาจารย์พยาบาลประเมินว่าตนเองมีสมรรถนะด้านการวิจัยต่ำกว่าสมรรถนะด้านอื่นๆ

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์รายชื่อ จะเห็นได้ว่าจำนวนผู้ระบุว่ามีความ
ความสามารถในแต่ละข้อมากที่สุดน้อยกว่าร้อยละ 50 และข้อที่ระบุว่ามีความสามารถในระดับ
ปานกลางจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 43.11 คือ การเขียนรายงานการวิจัยอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือ
การกระตุ้นและช่วยเหลือบุคลากรทางการพยาบาลให้สามารถดำเนินการวิจัย (ดังตารางที่ 7)
สะท้อนให้เห็นความต้องการในการได้ปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

1.2.4 สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม

อาจารย์พยาบาลมีสมรรถนะด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ย
20.91 ($\sigma=4.02$) (ดังตารางที่ 4) อาจารย์นโยบายการบริการทางวิชาการแก่สังคมของวิทยาลัย
พยาบาล ทำให้อาจารย์พยาบาลทุกคนต้องได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาชุมชนและสังคมเช่น
การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชนโดยการสอน การบรรยาย การจัดโครงการการบริการด้าน
สุขภาพอนามัยแก่ประชาชน การเป็นวิทยากรให้ความรู้ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน การงานให้
คำปรึกษา คำแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การวิจัย หรือการใช้เทคโนโลยี
ใหม่ๆ การประชาสัมพันธ์เผยแพร่วิชาการโดยใช้สื่อวิทยุ โทรทัศน์ทางไกลผ่านดาวเทียม และการ
บริการอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยการจัดนิทรรศการ การแสดงผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ
และการให้การสนับสนุนในโครงการพัฒนาชุมชนเช่น การให้ความรู้ด้านสุขภาพอนามัยแก่นักเรียน
ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ในการจัดการเรียนการสอนรายวิชาวิจัยทางการพยาบาล การจัด
โครงการพัฒนาแกนนำเยาวชนเพื่อดำเนินงานเสด็จในการจัดการเรียนการสอนรายวิชาอนามัยชุมชน
เป็นต้น (วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท, 2548) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมเหล่านี้ ทำให้อาจารย์
พยาบาลและนักศึกษาได้มีโอกาสได้เรียนรู้สภาพจริงของสังคมนอกสถาบัน และสามารถ
นำมาปรับปรุงการจัดการศึกษาทางการพยาบาลได้ (กิ่งทิพย์ พุฒแก้ว, 2545) รวมทั้งมีผลต่อ
สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในด้านนี้ นอกจากนี้สถาบันการศึกษาทางการพยาบาลยังได้กำหนด
นโยบาย แผนงาน และการดำเนินการที่สอดคล้องกับวิชาชีพเพื่อการบริการทางวิชาการแก่สังคมทั้ง
ภายในและภายนอกสถาบัน (ประนอม โอทกานนท์, 2543) ด้วยเหตุนี้อาจารย์พยาบาลจึงประเมินว่า
ตนเองมีสมรรถนะด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมในระดับมาก

1.2.5 สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

อาจารย์พยาบาลมีสมรรถนะด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ย
17.56 ($\sigma=3.53$) (ดังตารางที่ 4) วิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก สังกัดกระทรวง

สาธารณสุขมีการประสานงานกับชุมชนอันเป็นที่ตั้งของวิทยาลัยพยาบาล และวิทยาลัยพยาบาลมีส่วนในการเป็นผู้จัดการอบรมและการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เช่น วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท จัดกิจกรรมทางศาสนาซึ่งกำหนดเป็นโครงการประจำปี เช่น พิธีไหว้ครู พิธี รดน้ำดำหัวหัวหน้าส่วนราชการ การจัดกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนาเช่น การทำบุญตักบาตร การเวียนเทียนในตอนเย็น ขบวนแห่และประกวดเทียนพรรษา ตลอดจนการจัดกิจกรรมวัฒนธรรมพื้นบ้านเช่น รำรำมะนา รำกลองยาว (วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท, 2548) รวมทั้งหน่วยงานยังให้โอกาสเข้าร่วมการประชุม การอบรม และการนำเสนอผลงานเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์, บุญกร ลำโรงทอง, จำคม พรประสิทธิ์, และ สุรัช เอกพลกร, 2548) นอกจากนี้สถาบันพระบรมราชชนกยังได้กำหนดให้วิทยาลัยพยาบาลทุกแห่งผสมผสานศิลปวัฒนธรรมไทย และภูมิปัญญาเข้ากับกระบวนการเรียนการสอน (สถาบันพระบรมราชชนก, 2549) ด้วยเหตุดังกล่าวมีส่วนทำให้อาจารย์พยาบาลเกิดการตระหนักถึงความสำคัญของการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และคุ้นเคยกับกิจกรรมด้านนี้ จึงทำให้อาจารย์พยาบาลประเมินสมรรถนะตนเองด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในระดับมาก

2. กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

2.1 กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการสอน

ในการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการสอนพบว่า กิจกรรมที่ถูกระบุจำนวนมากที่สุดได้แก่ การได้รับโอกาสศึกษาต่อ (ร้อยละ 86.40) รองลงมาคือ การได้รับโอกาสเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับวิธีการสอน (ร้อยละ 81.83) และการจัดกิจกรรมสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเกี่ยวกับการสอน (ร้อยละ 81.73) (ดังตารางที่ 10) ซึ่งอภิปรายได้ดังนี้

การที่ได้รับความศึกษาต่อ เป็นกิจกรรมที่ประชากรได้รับมากที่สุด แสดงว่าวิทยาลัยพยาบาลได้ดำเนินการตามนโยบายที่วางไว้และเป็นกิจกรรมที่อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 86.40) สามารถเข้าถึงได้ การศึกษาต่อเป็นการพัฒนาที่มีการวางแผนและการดำเนินการอย่างมีระบบ เป็นการพัฒนาให้อาจารย์พยาบาลมีความรู้และศักยภาพสูงขึ้น เพื่อเตรียมคนในระดับสูงขึ้น การได้รับโอกาสศึกษาต่อทำให้อาจารย์พยาบาลมีโอกาสเรียนรู้อย่างเป็นระบบจากมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาต่างๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพสูงขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจและพัฒนางานให้ดีขึ้น (กาญจนา สันติพัฒนาชัย และคณะ, 2541) การศึกษาต่อยังเป็นการเพิ่มคุณวุฒิของอาจารย์พยาบาลให้มีความรู้เพิ่มขึ้น หรือได้รับความรู้ใหม่ๆ เพราะวิธีการและเครื่องมือในการ

ปฏิบัติงานเปลี่ยนไป การที่อาจารย์พยาบาลปฏิบัติงานนานๆ ความรู้ ความสามารถอาจล้าสมัย หรืออาจใช้วิธีการใหม่ๆ ไม่เป็น วิทยาลัยพยาบาลจึงพยายามส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลได้มีโอกาสไปศึกษาต่อ การให้โอกาสอาจารย์พยาบาลในการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน นอกจากจะเป็นประโยชน์ต่อวิทยาลัยพยาบาลแล้ว ยังทำให้อาจารย์พยาบาลมีความมั่นใจในตนเอง เป็นการส่งเสริมฐานะตำแหน่งหน้าที่ และความภาคภูมิใจของอาจารย์พยาบาลผู้นั้นได้เป็นอย่างดี ตลอดจนเป็นการแก้ปัญหาของวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีคุณวุฒิของอาจารย์พยาบาลต่ำกว่ามาตรฐานการศึกษา

การได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับวิธีการสอน และการจัดกิจกรรมสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเกี่ยวกับวิธีการสอน เป็นกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการสอนก็เช่นกัน ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่าวิทยาลัยพยาบาลได้พยายามดำเนินการตามนโยบายการพัฒนาบุคลากร และบุคลากร (อาจารย์พยาบาล) สามารถเข้าถึงกิจกรรมตามแผนนี้ได้เป็นส่วนใหญ่ สำหรับกิจกรรมการมอบหมายหน้าที่เป็นผู้นำการอภิปราย หรือบรรยายเกี่ยวกับการเรียนการสอนมีเพียงร้อยละ 40.00 ระบุว่าหน่วยงานจัดให้ สะท้อนให้เห็นว่าเป็นกิจกรรมค่อนข้างใหม่หลายหน่วยงานอาจไม่สามารถจัดให้ได้

2.2 กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล อาจารย์พยาบาลร้อยละ 78.38 (ดังตารางที่ 10) ระบุว่าการจัดกิจกรรมสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในเรื่องการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ และ ร้อยละ 60.00 ในเรื่องการเป็นผู้จัดการโครงการ เป็นกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล อาจเนื่องจากกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรมุ่งเน้นการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรทางการพยาบาล ซึ่งอาจารย์พยาบาลต้องปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ จะต้องมีความรู้แม่นยำ แน่น และถนัดในสาขาของตน ซึ่งความรู้ดังกล่าวมักจะเป็นความรู้ที่อาจารย์พยาบาลจะต้องสอนในชั้นเรียนอยู่แล้ว หน่วยงานจึงไม่ได้จัดกิจกรรมอบรมเช่นเดียวกับกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะด้านการสอน จึงทำให้ประชากรต้องศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สำหรับการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการนั้นเป็นการเตรียมการเพื่อให้สามารถเป็นผู้จัดโครงการได้ จากการที่วิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก สังกัดกระทรวงสาธารณสุขเกือบทุกแห่งได้กำหนดให้อาจารย์พยาบาลทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโครงการ โดยเฉพาะอาจารย์พยาบาลที่มีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป จะต้องเป็นหัวหน้าในการบริหารจัดการโครงการอย่างน้อยคนละ 2 โครงการ (วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ชัยนาท, 2548) โครงการประชุมเชิง

ปฏิบัติการจึงเป็นเรื่องจำเป็น ส่วนการศึกษาคุณงามมีเพียงร้อยละ 45.00 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการศึกษาคุณงามอาจต้องเสียเวลา และค่าใช้จ่ายสูง

2.3 กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการวิจัย ในการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการวิจัยพบว่า กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะที่ถูกระบุจำนวนมากที่สุด คือ การจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวิจัย (ร้อยละ 86.19) รองลงมา คือ การจัดกิจกรรมสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในเรื่องการทำวิจัย (ร้อยละ 84.57) และ การจัดกิจกรรมสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในเรื่องการนำผลการวิจัยไปใช้ (ร้อยละ 69.24) จะเห็นได้ว่าการทำวิจัย ผู้วิจัยจะต้องทราบและเข้าใจปัญหานั้นโดยตลอด ผู้วิจัยจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการระเบียบวิธีวิจัย สามารถนำเสนอปัญหาการวิจัยได้ ผู้วิจัยจะต้องอาศัยการค้นคว้าด้วยตนเอง เพื่อเรียนรู้องค์ความรู้ในการทำวิจัย และการนำผลการวิจัยไปใช้ (Polit & Hungler, 1999) กิจกรรมทั้ง 3 จะเอื้อให้อาจารย์พยาบาลสามารถพัฒนาโครงการวิจัยได้สำเร็จ และสามารถจัดได้ภายในหน่วยงาน จึงเป็นกิจกรรมที่ประชากรส่วนใหญ่เข้าถึงได้ การนำเสนอผลงานวิจัยเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการวิจัย การนำเสนอนอกหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นในประเทศหรือต่างประเทศเป็นการเปิดตัวผู้วิจัยต่อชุมชนวิจัย ซึ่งเป็นหนทางหนึ่งในการเผยแพร่ชื่อเสียงของหน่วยงาน จึงทำให้ประชากรที่ศึกษาระบุว่ามีกิจกรรมการนำเสนองานระหว่างหน่วยงาน และต่างประเทศมากกว่าการนำเสนอผลงานในหน่วยงาน

2.4 กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านบริการทางวิชาการแก่สังคม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ประชากรถึงร้อยละ 91.98 (ดังตารางที่ 10) ระบุว่ากิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านบริการทางวิชาการแก่สังคม คือ การจัดโครงการให้ความรู้แก่ประชาชนในชุมชนและสังคม ซึ่งโครงการให้ความรู้แก่ประชาชนนั้นส่วนใหญ่เป็นความรู้ด้านสุขภาพ และเป็นกิจกรรมที่วิทยาลัยพยาบาลต้องจัดขึ้นตามนโยบาย และมีงบประมาณสนับสนุน (วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ชัยนาท, 2548) ซึ่งอาจารย์พยาบาลจะมีโอกาสใช้ความรู้ที่ใช้ในการเรียนการสอนนักศึกษาในชุมชนทำให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างความรู้ วิทยาการ และชุมชนในท้องถิ่น โดยการจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนเพื่อให้ชุมชนเป็นส่วนหนึ่งของการรับบริการทางวิชาการแก่สังคม ซึ่งจะเป็นส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีต่อกันนับว่าเป็นกิจกรรมที่ดีในการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในด้านนี้ เนื่องจากการบริการทางวิชาการแก่สังคมเป็นการดำเนินการในชุมชน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยทักษะและความรู้เพิ่มเติม จึงจะเห็นว่าประชากรที่ศึกษาจำนวนหนึ่ง ร้อยละ 50.00 ถึงร้อยละ 60.51 ระบุว่า การเป็นผู้จัดการโครงการ และการที่หน่วยงาน

จัดกิจกรรมสนับสนุนให้ค้นคว้าด้วยตนเอง จึงเป็นข้อคิดให้แก่หน่วยงานพิจารณาให้มีกิจกรรมเหล่านี้หากมีความประสงค์ที่จะพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ด้านบริการทางวิชาการแก่สังคม

2.5. กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการทำนุบำรุง

ศิลปวัฒนธรรม ในการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมพบว่า กิจกรรมที่ถูกระบุจำนวนมากที่สุดได้แก่ การมีส่วนร่วมในชมรมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีภายในหน่วยงาน (ร้อยละ 77.36) รองลงมาคือ การเป็นผู้จัดโครงการสร้างจิตสำนึกในการธำรงรักษาวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีไทย (ร้อยละ 72.39) ผลการศึกษานี้เป็นการยืนยันว่าการที่อาจารย์พยาบาลได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมและมีประสบการณ์จริงในการเป็นผู้จัดโครงการ ทำให้อาจารย์พยาบาลมีการพัฒนาสมรรถนะด้านนั้น แต่กิจกรรมบางอย่างอาจมีค่าใช้จ่ายมากขึ้น เช่น การศึกษาดูงาน หรือการจัดกิจกรรมกับหน่วยงานอื่นภายนอกอาจเป็นกิจกรรมที่ต้องใช้เวลาในการประสานงาน และงบประมาณจึงทำให้เกิดกิจกรรมเหล่านี้ไม่มากนัก

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล

3.1 องค์ประกอบภายในของบุคคล ปัจจัยเอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์

พยาบาลด้านองค์ประกอบภายในของบุคคล ประชากรที่ศึกษาระบุจำนวนมากที่สุดคือ การมีประสบการณ์ที่เหมาะสมจะได้รับการพัฒนา (ร้อยละ 90.36) และวิทยุติอยู่ในช่วงที่เหมาะสมที่จะรับการพัฒนา (ร้อยละ 87.21) (ดังตารางที่ 11) จะเห็นได้ว่าผลการศึกษาสอดคล้องกับของกาญจนา สันติพัฒนาชัย และคณะ (2541) ที่พบว่า ประสบการณ์การทำงานสูงจะเป็นปัจจัยเอื้อต่อการพัฒนาอาจารย์ อาจเนื่องจากอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์มากขึ้น จะทำให้มีโอกาสเรียนรู้ ทำความเข้าใจ มองปัญหาต่างๆ ได้ชัดเจนและถูกต้องมากขึ้น (วารุณี มีเจริญ, 2539) ประสบการณ์ยังทำให้นักเกิดทักษะ เจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ และประสบการณ์ยังช่วยพัฒนาความคิดให้มีจินตนาการ สามารถเลือกทางเลือกได้ดีกว่า มีความเชื่อมั่น มีเหตุผล มีความรอบคอบ เข้าใจสภาพแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงต่างๆ

ปัจจัยอุปสรรคต่อการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านองค์ประกอบภายในของบุคคลที่ถูกระบุจำนวนมากที่สุดคือ วิทยุติอยู่ในช่วงที่ไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพัฒนา (ร้อยละ 13.41) (ดังตารางที่ 12) จะเห็นได้ว่าผลการศึกษาสอดคล้องกับของกาญจนา สันติพัฒนาชัย และคณะ (2541) พบว่า วิทยุติอยู่ในช่วงที่ไม่เหมาะสม เป็นปัจจัยอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์ อาจเนื่องจากความเชื่อว่าอาจารย์พยาบาลที่มีวิทยุติมากเกินไปเมื่อได้รับการพัฒนาโดยการศึกษาต่อ เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะมีระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ไม่มากนัก ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรพิจารณาหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาของอาจารย์พยาบาลในผู้ที่มีวิทยุติมาก

3.2 โครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการ ปัจจัยเอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการ ประชากรที่ศึกษาระบุจำนวนมากที่สุดคือ การมีนโยบายและแผนขององค์กรด้านการพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว (ร้อยละ 65.99) (ดังตารางที่ 11) จะเห็นได้ว่าผลการศึกษาสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของการศึกษาของกาญจนา สันติพัฒนาชัย และคณะ (2541) ที่กล่าวถึง การมีนโยบาย แนวทาง และแผนการศึกษาต่อเนื่องทั้งในและต่างประเทศ เป็นปัจจัยเอื้อการพัฒนาอาจารย์ และการกำหนดนโยบายยังจะช่วยผลักดัน หรือสร้างเงื่อนไขต่อบุคลากรให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง และมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาสมรรถนะของตนเอง นอกจากนี้ในการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงอย่างจริงจัง มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานหรือโครงการต่างๆ (อรทัย แสงธำรง, 2540)

ปัจจัยอุปสรรคต่อการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการ ประชากรที่ศึกษาระบุจำนวนมากที่สุดคือ นโยบายการพัฒนาบุคลากรไม่ชัดเจน (ร้อยละ 15.04) (ดังตารางที่ 12) สอดคล้องกับการศึกษาของกาญจนา สันติพัฒนาชัย และคณะ (2541) ที่พบว่า การไม่มีนโยบายและแนวทางการพัฒนาอาจารย์ การไม่ได้กำหนดแผนการศึกษาต่อเนื่องทั้งในและต่างประเทศของอาจารย์ เป็นปัจจัยอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์ อาจเนื่องจากการกำหนดนโยบายและงบประมาณจะเป็นตัวสะท้อนให้เห็นความต้องการอย่างแท้จริงของหน่วยงาน หากหน่วยงานเห็นความสำคัญก็จะมีอิทธิพลกำหนดความรู้สึกรของบุคลากรให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง (อรทัย แสงธำรง, 2540)

3.3 สิ่งแวดล้อม ปัจจัยเอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านสิ่งแวดล้อม ประชากรที่ศึกษาระบุจำนวนมากที่สุดคือ การมีเครื่องคอมพิวเตอร์ และสื่อ อิเลคทรอนิกส์ที่ทันสมัย (ร้อยละ 75.74) (ดังตารางที่ 11) จะเห็นได้ว่าผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของกาญจนา สันติพัฒนาชัย และคณะ (2541) ที่พบว่า การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและสะดวกมาใช้ จะเป็นปัจจัยเอื้อต่อการพัฒนาอาจารย์ อาจเนื่องจากเครื่องคอมพิวเตอร์ และสื่อ อิเลคทรอนิกส์ เป็นเครื่องมือพื้นฐานที่ใช้ในการสืบค้นข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นประโยชน์ต่อศึกษาค้นคว้าและการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ซึ่งเครือข่าย อินเทอร์เน็ตได้เปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสวงหาความรู้ตลอดเวลา (สุรางค์ สิริโรตม์สกุล, 2539)

ปัจจัยอุปสรรคต่อการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านสิ่งแวดล้อม ประชากรที่ศึกษาระบุจำนวนมากที่สุดคือ การมีเครื่องคอมพิวเตอร์ และสื่ออิเลคทรอนิกส์ที่ล้าสมัย และไม่สะดวกต่อการใช้ (ร้อยละ 19.51) (ดังตารางที่ 12) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกาญจนา

สันติพัฒนาชัย และคณะ (2541) พบว่า การขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการค้นคว้า และการไม่ได้รับความสะดวกในการใช้สื่อ และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เป็นปัจจัยอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์ อาจเนื่องจากคอมพิวเตอร์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์เป็นเครื่องมือใช้ในการสืบค้นหาข้อมูลที่ทันสมัย ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อศึกษาค้นคว้าและการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลเช่น บทความวารสารที่มีเนื้อหาเต็ม การแลกเปลี่ยนความรู้กับบุคคลอื่น การแจ้งข่าวสารทางบนเครือข่ายจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ข้อมูลเกี่ยวกับการดูแลรักษาพยาบาลด้วยโรคต่างๆ และเนื่องจากเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้เปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสวงหาความรู้ตลอดเวลา (สุรางค์ สีโรโรตม์สกุล, 2539)

3.4 สิ่งจูงใจ ปัจจัยเอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านสิ่งจูงใจ ประชากรที่ศึกษาระบุจำนวนมากที่สุดคือ การมีงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาผลงานวิจัยเพียงพอในหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 65.99 (ดังตารางที่ 11) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกาญจนา สันติพัฒนาชัย และคณะ (2541) พบว่า มีเงินหรือจัดตั้งกองทุนในการจัดทำวิจัยหรือผลงานวิชาการต่างๆ จะเป็นปัจจัยเอื้อต่อการพัฒนาอาจารย์ อาจเนื่องจากงบประมาณจะเป็นตัวสะท้อนให้เห็นความต้องการอย่างแท้จริงของหน่วยงาน หากหน่วยงานเห็นความสำคัญก็จะมีอิทธิพลกำหนดความรู้สึกรับรู้ของบุคคลให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง (อรทัย แสงธำรง, 2540)

ปัจจัยอุปสรรคต่อการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลด้านจูงใจประชากรที่ศึกษาระบุจำนวนมากที่สุดคือ ความไม่พอเพียงของค่าตอบแทนที่ได้รับ (ร้อยละ 18.29) (ดังตารางที่ 12) จะเห็นได้ว่าสอดคล้องกับคำแนะนำของสุณิภา ชินวุฒิ (2538) ที่กล่าวว่าผลตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจให้อาจารย์พยาบาลอยากปฏิบัติงาน และพยายามที่จะปรับปรุงตนเอง เพื่อให้ได้รับผลตอบแทนเช่นคนอื่น