



รูปแบบการพัฒนสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21

ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

THE MODEL DEVELOPMENT FOR IMPROVING COMPETITIVENESS

IN THE 21st CENTURY OF THE RAJABHAT UNIVERSITY'S

NURSE EDUCATORS COMPETENCY

ทินกร บัวชู

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2564

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21
ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

THE MODEL DEVELOPMENT FOR IMPROVING COMPETITIVENESS
IN THE 21st CENTURY OF THE RAJABHAT UNIVERSITY'S
NURSE EDUCATORS COMPETENCY



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of DOCTOR OF EDUCATION
(Educational Administration)

Faculty of Education, Srinakharinwirot University

2021

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง
รูปแบบการพัฒนสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21
ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ของ
ทินกร บัวชู

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์) (รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา นิยมมาภา)

..... ที่ปรึกษาร่วม กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์) (เรือเอก อาจารย์ ดร.อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัย
กุล)

ชื่อเรื่อง	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ผู้วิจัย	ทินกร บัวชู
ปริญญา	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต
ปีการศึกษา	2564
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร. วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ และ 3) เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ วิธิดำเนินการวิจัยมี 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยกลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์ประจำหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต จำนวน 152 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.57-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักและหมุนแกนขององค์ประกอบแบบมุมฉากด้วยวิธีแวนแมทซ์ 2) การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน และสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา และ 3) การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 30 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาชีพ 2) ด้านการวิจัยและนวัตกรรม 3) ด้านการปรับตัวในยุคพหุวัฒนธรรม 4) ด้านการปฏิบัติการพยาบาล 5) ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 6) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ 7) ด้านการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล และ 8) ด้านการทำงานเป็นทีม 2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 หลักการของรูปแบบและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 และส่วนที่ 3 ปัจจัยความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้ 3. ผลการประเมินรูปแบบด้านความเหมาะสม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความเป็นไปได้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : รูปแบบ, สมรรถนะ, อาจารย์พยาบาล

Title	THE MODEL DEVELOPMENT FOR IMPROVING COMPETITIVENESS IN THE 21 st CENTURY OF THE RAJABHAT UNIVERSITY'S NURSE EDUCATORS COMPETENCY
Author	THINNAKORN BUACHU
Degree	DOCTOR OF EDUCATION
Academic Year	2021
Thesis Advisor	Assistant Professor Jantararat Phutiar , Ph.D.
Co Advisor	Associate Professor Wisut Wichitputchraporn , Ph.D.

The purposes of this research are as follows: (1) to explore the factors for improving competitiveness in 21st century competencies; (2) to create a competency development model for nurse instructors by improving 21st century competitiveness factors; and (3) to evaluate a model for improving competitiveness in the 21st century. The procedures of this research were divided into 3 phases: (1) to explore the factors for improving competitiveness in 21st century competencies by using Exploratory Factor Analysis (EFA). There were 152 participants, including 12 faculty members in the nursing department at Rajabhat University were identified as the stratified random sample. The research instrument was a five-point Likert-scale questionnaire. The validity analysis by the Index of Item Objective Congruence was between .57 to 1.00 and the alpha coefficient reliability was 0.986. The data were analyzed using an EFA to extract the components by principal component analysis and the varimax orthogonal method. A model for improving competitiveness in the 21st century competencies was created based on a focus group with 9 experts and then a seminar with 9 experts. The statistics used was content analysis. Then, a model for improving competitiveness in the 21st century competencies were evaluated by 30 experts. The model evaluation was used as a tool to evaluate the developed model and the mean and standard deviation were used to analyze the data. The results revealed 8 components of improving competitiveness in the 21st century competencies, including the following: (1) professional leadership; (2) research and innovation; (3) multicultural; (4) clinical practice; (5) ethics and code of conduct; (6) curriculum development and learning management; (7) technology digital; and (8) team work. In particular, 69.97% of all the components could explain the factors of improving competitiveness in 21st century competencies; (2) the development model of nurse instructors for improving competitiveness in the 21st century, consisting of 3 components: principles and purpose, method, and success factors; (3). the evaluation of the development model in terms of appropriateness was rated at the highest level and possibility was rated at a high level.

Keyword : Model, Competency, Nurse educators

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดีเป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทวัฒน์ ภูติอริยวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ วิจิตรพัชรามรณ ตลอดจน ประธานกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา นิยมภา และกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล และ อาจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ทองบัณฑิต ที่ให้ความอนุเคราะห์และเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำในการทำปริญญานิพนธ์ อีกทั้งทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์และรู้ถึงคุณค่าของงานวิจัยที่จะช่วยให้การทำงานในด้านการบริหารการศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณค่ามากขึ้น และยังเป็นแบบฉบับของอาจารย์ที่ทุ่มเทให้กับศิษย์และงานวิชาการอย่างไม่เหน็ดเหนื่อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษาทุกท่านที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยในการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ซึ่งทำให้ผู้วิจัยทราบว่าการศึกษาในระดับปริญญาเอกของผู้วิจัยนั้นมิได้สิ้นสุดลงเพียงการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลงได้ หากผู้วิจัยได้ซึมซับเอากระบวนการเรียนรู้ที่ผ่านมา ให้กลายเป็นการเรียนรู้ที่ต้องสืบเนื่องต่อไปอย่างไม่สิ้นสุด และจะต้องนำเอาความรู้นั้นไปยังประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นต่อไป

ท้ายสุด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยทุก ๆ ท่าน ที่สนับสนุนและให้กำลังใจที่ดีเยี่ยมตลอดระยะเวลาที่ศึกษาและทำปริญญานิพนธ์

ทินกร บัวชู

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	7
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	7
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	7
ขอบเขตของเนื้อหา.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
กรอบแนวคิดการวิจัย	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
1. บริบทการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ	14
2. แนวคิดสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์ พยาบาล	29
2.1 แนวคิดสมรรถนะและการพัฒนาสมรรถนะ	29

2.2 แนวคิดสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21	56
2.3 องค์ประกอบสมรรถนะอาจารย์พยาบาล.....	80
3. แนวคิดการสร้างรูปแบบ	107
4. แนวคิดการประเมินรูปแบบ.....	122
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	124
5.1 งานวิจัยในประเทศ.....	124
5.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	126
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	129
ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่	
21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ	130
1.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	130
1.2 เครื่องมือการวิจัย	131
1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	133
1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	133
ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันใน	
ศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ	134
ขั้นตอนที่ 2.1 ยกร่างรูปแบบ	134
ขั้นตอนที่ 2.2 วิพากษ์รูปแบบ.....	136
ขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันใน	
ศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ	138
3.1 การกำหนดผู้ทรงคุณวุฒิ	139
3.2 เครื่องมือการวิจัย	140
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	140
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	140

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	144
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันใน ศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ	145
1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	145
2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันใน ศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ	145
ตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันใน ศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ	158
ตอนที่ 2.1 ยกย่องรูปแบบ	158
ตอนที่ 2.2 วิพากษ์รูปแบบ	164
ตอนที่ 3 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน ในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ	188
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	215
สรุปผลการวิจัย	215
อภิปรายผล	220
ข้อเสนอแนะ	227
1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้	228
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	228
บรรณานุกรม	229
ภาคผนวก	244
ประวัติผู้เขียน	251

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 สังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาล.....	91
ตาราง 2 กระบวนการวิจัยสร้างรูปแบบ	109
ตาราง 3 สังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ.....	121
ตาราง 4 จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนจำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต	131
ตาราง 5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	145
ตาราง 6 ค่า KMO และ Bartlett's test of Sphericity	146
ตาราง 7 องค์ประกอบและค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	147
ตาราง 8 คำนำน้าหนักองค์ประกอบรายด้าน	148
ตาราง 9 องค์ประกอบที่ 1 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาชีพ	151
ตาราง 10 องค์ประกอบที่ 2 ด้านการวิจัยและนวัตกรรม	152
ตาราง 11 องค์ประกอบที่ 3 ด้านการปรับตัวในยุคพหุวัฒนธรรม	153
ตาราง 12 องค์ประกอบที่ 4 ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	154
ตาราง 13 องค์ประกอบที่ 5 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	155
ตาราง 14 องค์ประกอบที่ 6 ด้านการจัดการเรียนรู้.....	156
ตาราง 15 องค์ประกอบที่ 7 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล	157
ตาราง 16 องค์ประกอบที่ 8 ด้านการทำงานเป็นทีม	157
ตาราง 17 ผลการประเมินรูปแบบด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้.....	189

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย	12
ภาพประกอบ 2 ขั้นตอนของการสร้างรูปแบบ	112
ภาพประกอบ 3 กระบวนการวิจัยสร้างรูปแบบ	113
ภาพประกอบ 4 รูปแบบการพัฒนสมรรถนะทางการวิจัย ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร	119
ภาพประกอบ 5 รูปแบบการพัฒนสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน ในศตวรรษ ที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ	169



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้องค์กรเกิดการพัฒนา โดยเป้าหมายของการพัฒนาสมรรถนะคือการยกระดับขีดความสามารถและศักยภาพเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ทั้งระดับบุคคล หน่วยงานและองค์กร (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2551) ซึ่งการพัฒนาสมรรถนะความสามารถและศักยภาพของบุคลากรจะสร้างความได้เปรียบขององค์กรเนื่องจากบุคลากรที่มีขีดสมรรถนะความสามารถสูงจะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยสมรรถนะและศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในศตวรรษที่ 21 จะเน้นการพัฒนาทักษะความสามารถและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างความได้เปรียบขององค์กร (นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์, 2559, น. 348-349) และเป็นผลสืบเนื่องในระยะยาวที่จะนำองค์กรพัฒนาไปสู่ความยั่งยืน โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรเกิดประสบการณ์ ทักษะและความสามารถไปในทิศทางตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในยุคที่มีการแข่งขัน (ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และจินตกานต์ สุธรรมดี, 2560, น. 168) เนื่องจากพลวัตการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรหลีกเลี่ยงไม่ได้ การพัฒนาองค์กรคือการเปลี่ยนแปลงไปในทางบวกและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและทันต่อสถานการณ์ของโลกในปัจจุบันผ่านวัฒนธรรมองค์กร (เนตรพัฒน์ ยาวีราข, 2558, น. 356) ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีขีดสมรรถนะความสามารถสูงในองค์กรจึงเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีความสามารถทางการแข่งขันและเกิดความยั่งยืนในศตวรรษที่ 21

แนวคิดการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมและการเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงานสูงสุด โดยมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายขององค์กรและทิศทางการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในศตวรรษที่ 21 จะต้องพัฒนาท่ามกลางความหลากหลาย และนำความหลากหลายนั้นมาเป็นส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร (ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และ จินตกานต์ สุธรรมดี, 2560, น. 177-180) ทั้งนี้องค์กรที่มุ่งจะพัฒนาความสามารถในการแข่งขันในตลาด ส่วนใหญ่จะเน้นการแข่งขันกันด้านการพัฒนาสมรรถนะของบุคคล เพราะสมรรถนะความสามารถและศักยภาพของบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสามารถในการแข่งขันขององค์กร (พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว, 2554, น. 295) ความท้าทายในการพัฒนา

บุคลากรในปี ค.ศ. 2020 จึงมีความเชื่อว่า “คนสามารถเปลี่ยนผลการปฏิบัติงานขององค์กรและช่วยให้องค์กรมีขีดความสามารถมากขึ้น” ดังนั้นมนุษย์ต้องพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทันและเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตด้วยการมองพนักงานเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับพนักงานจะส่งผลให้กับองค์กรมีขีดความสามารถสูงขึ้น (บวรนนท์ ทองกัลยา, 2563, น. 4-5) และนอกจากนี้บริบทของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Disruption) การรักษาและเพิ่มขีดสมรรถนะความสามารถขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับการมีทรัพยากรบุคคลที่มีขีดสมรรถนะสูงและพร้อมปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลง อย่างพลิกผัน เพราะบุคลากรที่มีสมรรถนะคือสินทรัพย์ที่จะช่วยสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรอีกด้วย (กนกวรรณ ชูชีพ, 2562, น. 10-12)

พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษาพยาบาล จะต้องเป็นไปเพื่อการพัฒนาคนให้มีความเชี่ยวชาญตามสาขาอาชีพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประเทศและสามารถแข่งขันได้ในเวทีระดับโลก สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2560-2579 ที่มุ่งเน้นกำลังคนที่มีขีดสมรรถนะความสามารถ ความมุ่งมั่นและความสรรค์สร้างเป็นกรอบ เพื่อกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการทำงานในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน เพราะบุคลากรที่มีสมรรถนะความสามารถ ความมุ่งมั่นและความสรรค์สร้างจะช่วยสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2560) ทั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้มีการกำหนดสมรรถนะอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาเพื่อให้อาจารย์ได้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ในศาสตร์สาขาวิชาของตน สามารถออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และสนับสนุนการเรียนรู้ วัดและประเมินผลผู้เรียน สามารถให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ และดำรงไว้ซึ่งจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพอาจารย์ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2561, น. 10)

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมจากภายนอกประเทศมีผลกระทบต่อองค์กรการศึกษาของประเทศ และชี้ให้เห็นว่าประเทศไทยยังต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ในขณะที่ผลการจัดการศึกษาของประเทศยังคงมีปัญหาในทุกระดับการศึกษาทั้งในด้านคุณภาพของผู้เรียนไม่เป็นที่น่าพอใจ สมรรถนะไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน และไม่มีคุณภาพเพียงพอที่จะรองรับสถานการณ์การลดลงของประชากรและการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็วของประเทศ ดังนั้นแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 จึงเป็นแนวทางสำคัญของการจัดการศึกษาเพื่อให้ประชาชนมีโอกาสในการศึกษาและพัฒนาความสามารถของตนเองให้เต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล (สำนักงาน

เลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. 75-79) ทั้งนี้บทบาทของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษายังมีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการพัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะ มีความรู้ความสามารถ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ให้อาจารย์ได้พัฒนาตนเอง สร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการและส่งเสริมการทำวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาคุณภาพของบัณฑิต (สุบรรณ เอี่ยมวิจารณ์ และสุธีร์ อุตถากร, 2561, น. 356-357) ดังนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏจึงได้มีการทบทวนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) โดยมุ่งหวังพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพอาจารย์ให้เป็นผู้สอนมืออาชีพ (คณะกรรมการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ, 2562, น. 11-14) สอดคล้องกับสมาคมเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทยที่สนับสนุนให้มีการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาอีกด้วย โดยสรุปแล้วบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาจึงถูกคาดหวังให้มีสมรรถนะสูงขึ้น ตามเกณฑ์มาตรฐานของหลักสูตรที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้อาจารย์ต้องมีสมรรถนะ ความเชี่ยวชาญทั้งด้านวิชาการและด้านวิชาชีพมากขึ้น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ (ปัทมวรรณ จินดารักษ์, 2560, น. 231) ซึ่งองค์การอนามัยโลกได้กำหนดสมรรถนะอาจารย์พยาบาลให้สามารถใช้ทฤษฎีส่งเสริมการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ สามารถพัฒนาหลักสูตร ประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานหรือองค์กร สามารถบริหารจัดการและมีภาวะผู้นำ (World Health Organization, 2016) ดังนั้นการจัดการศึกษาพยาบาลในศตวรรษที่ 21 ให้มีประสิทธิภาพนั้น อาจารย์พยาบาลจำเป็นต้องมีสมรรถนะทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลก และมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาบัณฑิตพยาบาลให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพที่สภาการพยาบาลกำหนดและมีทักษะในศตวรรษที่ 21 อติญาณ์ ศรีเกษตริน และคณะ (2562, น. 12)

สมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดของสมสมร เรืองวรบุรณ และสุชาดา ปราบมีชัย (2561, น. 132) ได้อธิบายไว้ว่าสมรรถนะสากลของวิชาชีพพยาบาลที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันและช่วยพัฒนาศักยภาพบุคคลที่เชื่อมโยงกับประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงานในโลกศตวรรษที่ 21 โดยการเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมทั้งสภาพแวดล้อมสังคมและวิถีชีวิตของโลกในอนาคต จำเป็นต้องมีการพัฒนาสมรรถนะสากล เช่น สมรรถนะด้านวัฒนธรรม ด้านการสร้างผลิตผลที่มีคุณภาพ และด้านการเป็นผู้นำ เป็นต้น ให้สอดคล้องกับบริบท ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้การบริการที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน สามารถเทียบเคียงและแข่งขันได้ในระดับสากล นอกจากนี้ เยาวเรศ สมทรัพย์ และอัชฌา วารีย์ (2562, น. 169) เสนอสมรรถนะเชิงวิชาชีพพยาบาล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ

ทางการแข่งขันในการสร้างแบรนด์พยาบาลไทยในศตวรรษที่ 21 เช่น สมรรถนะในการดูแลแบบทางเลือกหรือแบบผสมผสาน ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศเป็นภาษาที่สอง ความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการมีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการพยาบาล ยังเป็นความท้าทายอย่างยิ่งของอาจารย์พยาบาล ซึ่งจะต้องทำความเข้าใจแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงภาวะสุขภาพของผู้รับบริการในศตวรรษที่ 21 และทิศทางการผลิตบัณฑิต สอดคล้องกับแนวคิด นันทกา สวัสดิพานิช และพริยลักษณ์ ศิริสุภลักษณ์ (2563, น. 263) ในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ เนื่องจากการศึกษาระดับอุดมศึกษาในศตวรรษที่ 21 มุ่งพัฒนาคนให้มีความเชี่ยวชาญตามสาขาวิชาชีพ ปัจจุบันการศึกษาศาखाพยาบาลศาสตร์เน้นความสำคัญที่ผลลัพธ์การเรียนรู้และคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ให้ตอบสนองกับบริบทและความต้องการของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นความท้าทายของอาจารย์พยาบาลในการผลิตพยาบาลวิชาชีพให้มีทักษะและสมรรถนะระดับสูง มีความสามารถเฉพาะทางและมีศักยภาพสูงในการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 อาจารย์จะต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะในศาสตร์ทางการพยาบาลและศาสตร์การสอน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตตามที่คาดหวังต่อไป (อุมาสวรรค์ ชูหา และคณะ, 2562, น. 176)

จากการศึกษาของ Haritha และ Reddy (2017, p. 902) เรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 อาจารย์พยาบาลจะต้องเป็นบุคคลที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า จะต้องมีการมีระบบและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ที่มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีการพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีสหวิชาชีพที่เข้มแข็ง มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในวิชาชีพและอยู่ได้อย่างยั่งยืน ซึ่งการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์พยาบาลจะช่วยสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและสร้างโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาในวิชาชีพ จะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในวิชาชีพ ทั้งนี้การศึกษาของ ยุวดี ศิริทรัพย์ (2560, น. 201) ได้เสนอการแก้ไขปัญหาการคงอยู่ในวิชาชีพ ทั้งนี้การศึกษาของ ยุวดี ศิริทรัพย์ (2560, น. 201) ได้เสนอการแก้ไขปัญหาการคงอยู่ในวิชาชีพของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาล นอกจากเพื่อแสวงหาปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตจนถึงการยอมรับนับถือจากสังคมแล้ว ยังต้องแสวงหาความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพซึ่งจะเป็นปัจจัยกระตุ้นให้อาจารย์สร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการและทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ หากองค์กรมีแนวโน้มทิศทางการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ของแต่ละบุคคลที่มีความชัดเจน เห็นภาพอนาคตความก้าวหน้าในวิชาชีพและได้รับการตอบสนองเรื่องความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จะช่วยจูงใจให้อาจารย์พยาบาลที่มีสมรรถนะสูงหรือมี

ความสามารถอยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน ลดปัญหาการลาออกและเกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจะต้องตระหนักถึงศักยภาพและความพร้อมในการวางแผนการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์พยาบาล เพื่อเปิดโอกาสให้อาจารย์พยาบาลมีบทบาทความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น เพื่อรักษานักวิชาการทางการศึกษาพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถไว้กับสถาบันการศึกษาพยาบาลในระยะยาว โดยสถาบันการศึกษาพยาบาลที่มีความเข้มแข็งและมีอาจารย์พยาบาลที่มีสมรรถนะสูงจะสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืนและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางการจัดการศึกษาพยาบาล (วนิดา วาตีเจริญ และคณะ, 2556, น. 165)

จะเห็นได้ว่าอาจารย์พยาบาลจะต้องเผชิญกับงานที่มีความหลากหลายในศตวรรษที่ 21 แต่โดยรวมแล้วจะเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการเป็นสำคัญ อาจารย์พยาบาลจึงต้องมีการเตรียมตัวให้พร้อมและมีความคล่องตัวสูงในการดำเนินกิจกรรมตั้งแต่การสอนนักศึกษา การทำวิจัยและสร้างผลงานทางวิชาการ อาจารย์พยาบาลจึงต้องมีสมรรถนะพื้นฐาน มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการพยาบาลและความเชี่ยวชาญในการทำงานด้านวิชาการในบทบาทของอาจารย์ระดับอุดมศึกษา สิ่งที่อาจารย์พยาบาลต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจคือ การจัดการศึกษาพยาบาลในศตวรรษที่ 21 ที่จะต้องปรับบทบาทให้เหมาะสมกับสิ่งต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างมากทั้งด้านความรู้และด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและซับซ้อนในการบริการสุขภาพ ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ให้บริการและผู้รับบริการ นอกจากนี้ต้องเผชิญกับสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้คือการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของโลกที่นับวันจะทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น อาจารย์พยาบาลจึงจำเป็นต้องเรียนรู้และเข้าใจ เพื่อให้สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงนี้ เพราะอาจารย์พยาบาลจะต้องผลิตพยาบาลวิชาชีพที่มีสมรรถนะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของผู้รับบริการในศตวรรษที่ 21 (สุพิศ รุ่งเรืองศรี และอุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม, 2558)

นอกจากนี้การเปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตโดยมหาวิทยาลัยรัฐบาล เอกชนและสถาบันพระบรมราชชนกในอดีตที่ผ่านมา ปัจจุบันแนวโน้มการเปิดหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตโดยมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทยมีมากขึ้นเรื่อย ๆ อย่างต่อเนื่อง พบว่ามีมหาวิทยาลัยราชภัฏ 12 แห่ง ที่ทำการเปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต โดยเริ่มเปิดสอนในปี 2550 เป็นต้นมา ภายใต้การรับรองหลักสูตรจากสภาวิชาชีพและการกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มุ่งผลิตบัณฑิตพยาบาลเพื่อสนองต่อความต้องการของท้องถิ่นในการดูแลด้านสุขภาพและการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้เท่าเทียมและทั่วถึงซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน หากทุกภาคส่วนเห็นความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์พยาบาล ย่อมส่งผลให้การพัฒนากิจการการศึกษาพยาบาลของมหาวิทยาลัยราชภัฏบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย นำไปสู่

ความได้เปรียบทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าการขยายการผลิตพยาบาลวิชาชีพและการเปิดหลักสูตรใหม่สาขาพยาบาลศาสตร์เป็นจำนวนมาก เป็นเหตุให้เกิดการขาดความพร้อมในการเตรียมการสอนและไม่ได้มีการเตรียมตัวสู่บทบาทการเป็นอาจารย์พยาบาล ซึ่งอาจก่อให้เกิดผลกระทบด้านคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพอาจารย์พยาบาล

จากปัญหาดังที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยจึงสนใจสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ซึ่งจะเป็นรูปแบบการพัฒนาอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะอาจารย์พยาบาลของสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏให้มีความสามารถในการศึกษาที่สอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายของมหาวิทยาลัย ช่วยพัฒนาให้อาจารย์พยาบาลมีสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 และผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาอาจารย์พยาบาลและยกระดับให้มีขีดสมรรถนะความสามารถสูง และสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏในศตวรรษที่ 21

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ
3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ความสำคัญของการวิจัย

1. องค์ประกอบสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 จะเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะในการคัดเลือกอาจารย์พยาบาลราชภัฏที่มีสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21
2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏใช้เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมพัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21

3. รูปแบบการพัฒนสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 จะช่วยให้อาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมีศักยภาพและความสามารถสูง สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันระหว่างสถาบันการศึกษาพยาบาลกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏและกลุ่มอื่น ๆ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ อาจารย์ประจำหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ 12 แห่ง ในประเทศไทย ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามและมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร จำนวน 250 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อาจารย์ประจำหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งผู้วิจัยได้มาจากการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน จำนวน 152 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสร้างรูปแบบการพัฒนสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มวิชาชีพ และผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มพัฒนทรัพยากรมนุษย์ และวิพากษ์รูปแบบการพัฒนสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ จากการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มวิชาชีพ และผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มพัฒนทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งผู้วิจัยได้มาจากการกำหนดคุณสมบัติและทำการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง

3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินรูปแบบการพัฒนสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 15 คน และกลุ่ม

อาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 15 คน ซึ่งผู้วิจัยได้มาจากการกำหนดคุณสมบัติและทำการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง

ขอบเขตของเนื้อหา

จากการประมวลแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย ผู้วิจัยได้องค์ประกอบสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาล ประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการปฏิบัติการพยาบาล 2) ด้านการวิจัยและหลักฐานเชิงประจักษ์ 3) ด้านการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม 4) ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 5) ด้านการสอน 6) ด้านการจัดการและภาวะผู้นำ 7) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 8) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 9) ด้านการปรับตัวในยุคพหุวัฒนธรรม และ 10) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. สมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จสูงกว่าเป้าหมายหรือความคาดหวังเมื่อเปรียบเทียบกับสถาบันการศึกษาพยาบาลอื่น ๆ เป็นความสามารถที่สูงกว่ามาตรฐานวิชาชีพ สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กรและทิศทางการเปลี่ยนแปลงของการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการปฏิบัติการพยาบาล หมายถึง ความสามารถของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏที่แสดงออกถึงการเป็นพยาบาลที่ดีในด้านการปฏิบัติการพยาบาลทางคลินิกอย่างมืออาชีพ สามารถวางแผนการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย สามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางสุขภาพให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติการพยาบาล และสามารถจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ในคลินิกเชิงบวก

1.2 ด้านการวิจัยและหลักฐานเชิงประจักษ์ หมายถึง ความสามารถของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏที่แสดงออกถึงการมีผลงานทางวิชาการและตีพิมพ์เผยแพร่ สามารถคิดวิเคราะห์และใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ทำวิจัยหรือสร้างนวัตกรรมเพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางพยาบาลที่มีคุณค่า และสามารถทำงานบนพื้นฐานของการใช้และอ้างอิงจากหลักฐานเชิงประจักษ์

1.3 ด้านการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏที่แสดงออกถึงการมีทักษะในการสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่มีประสิทธิภาพ สามารถทำงานเป็นทีมระหว่างสหสาขาวิชาชีพ การใช้

ภาษาต่างประเทศสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสื่อสารอย่างรู้เท่าทันสื่อสารสนเทศและการสื่อสารด้วยดิจิทัลในการทำงาน

1.4 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ความสามารถของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏที่แสดงออกถึงการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรมตามมาตรฐานวิชาชีพ มีจริยธรรม ความซื่อสัตย์ทางวิชาการ สามารถพัฒนาและดำรงไว้ซึ่งความประพฤติและจรรยาบรรณในวิชาชีพ และเป็นแบบอย่างของการแสดงพฤติกรรมที่อยู่ในขอบเขตของวิชาชีพพยาบาล

1.5 ด้านการสอน หมายถึง ความสามารถของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏที่แสดงออกถึงการอำนวยความสะดวกในการจัดประสบการณ์ทางการศึกษา สามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย สามารถใช้เทคนิควิธีการสอนและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาที่ทันสมัย สามารถสอนให้ผู้เรียนคิด ประเมินและตัดสินใจอย่างเป็นระบบและคิดเชื่อมโยงกับปัญหาจนสร้างกรอบความรู้ด้วยตนเอง

1.6 ด้านการจัดการและภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏที่แสดงออกถึงการเป็นผู้นำทางคลินิก สามารถใช้กลยุทธ์นำการเปลี่ยนแปลงและประสบการณ์ในการพัฒนาความรู้และทักษะเชิงวิชาชีพ สามารถวางแผนเชิงนโยบายด้านการศึกษาพยาบาลและการปฏิบัติการพยาบาล สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ โดยเข้าใจความซับซ้อนของการเจริญเติบโตในประเด็นสุขภาพและกิจกรรมทางสุขภาพ

1.7 ด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความสามารถของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏที่แสดงออกถึงการพัฒนหลักสูตรทางการพยาบาลที่สอดคล้องกับแนวโน้มสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน สามารถนำหลักสูตรไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพตามบริบทของสถาบันการศึกษา และสามารถประเมินหลักสูตรเพื่อให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ที่มีอิทธิพลต่อทิศทางการศึกษาพยาบาลเพื่อตอบสนองต่อความต้องการด้านสุขภาพของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.8 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏที่แสดงออกถึงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการพยาบาลในการจัดการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลติดต่อสื่อสารและพัฒนาเครือข่ายสารสนเทศ สามารถวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลทางคลินิกเพื่อปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล รู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่และรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง และสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการตัดสินใจในการทำงาน การบริหารและนำมาใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษาพยาบาล

1.9 ด้านการปรับตัวในยุคพหุวัฒนธรรม หมายถึง ความสามารถของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏที่แสดงออกถึงการยอมรับความเห็นที่แตกต่างและมีความไวต่อการแสดงออกทางวัฒนธรรมของบุคคล สามารถปรับตัวในการทำงานให้เข้ากับยุคพหุวัฒนธรรม มีความตระหนักรู้เกี่ยวกับนานาชาติและทันต่อเหตุการณ์ของโลกที่เกี่ยวข้องกับระบบสุขภาพ สามารถเรียนรู้ถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการเลือกกิจกรรมการพยาบาลที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรม

1.10 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง ความสามารถของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏที่แสดงออกถึงการขยายการศึกษาทางการพยาบาล สามารถสร้างผู้นำทางการพยาบาล สร้างองค์ความรู้ที่สะท้อนถึงปรัชญาทางการพยาบาล สร้างทฤษฎีการพยาบาล เพื่อช่วยพัฒนาองค์ความรู้ให้มีหลักวิชาการและเหตุผลเชิงวิชาการที่สมบูรณมีความเป็นสากล สามารถพัฒนาวิชาชีพ สังคมและสร้างการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาพยาบาล

2. การพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง การปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาความสามารถของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและยกระดับศักยภาพด้านความรู้ ทักษะและความสามารถของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ระหว่างองค์กรสถาบันการศึกษาพยาบาล

3. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ข้อความที่แสดงถึงแนวทางในการพัฒนาอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏให้มีสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 โดยรูปแบบประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ประกอบด้วยหลักการของรูปแบบและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย วัตถุประสงค์การพัฒนา สาระการพัฒนา วิธีการพัฒนา และการวัดและประเมินผล และส่วนที่ 3 ปัจจัยความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้

4. การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ด้านความเหมาะสม หมายถึง เป็นการตรวจสอบว่ารูปแบบมีความเหมาะสม เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่

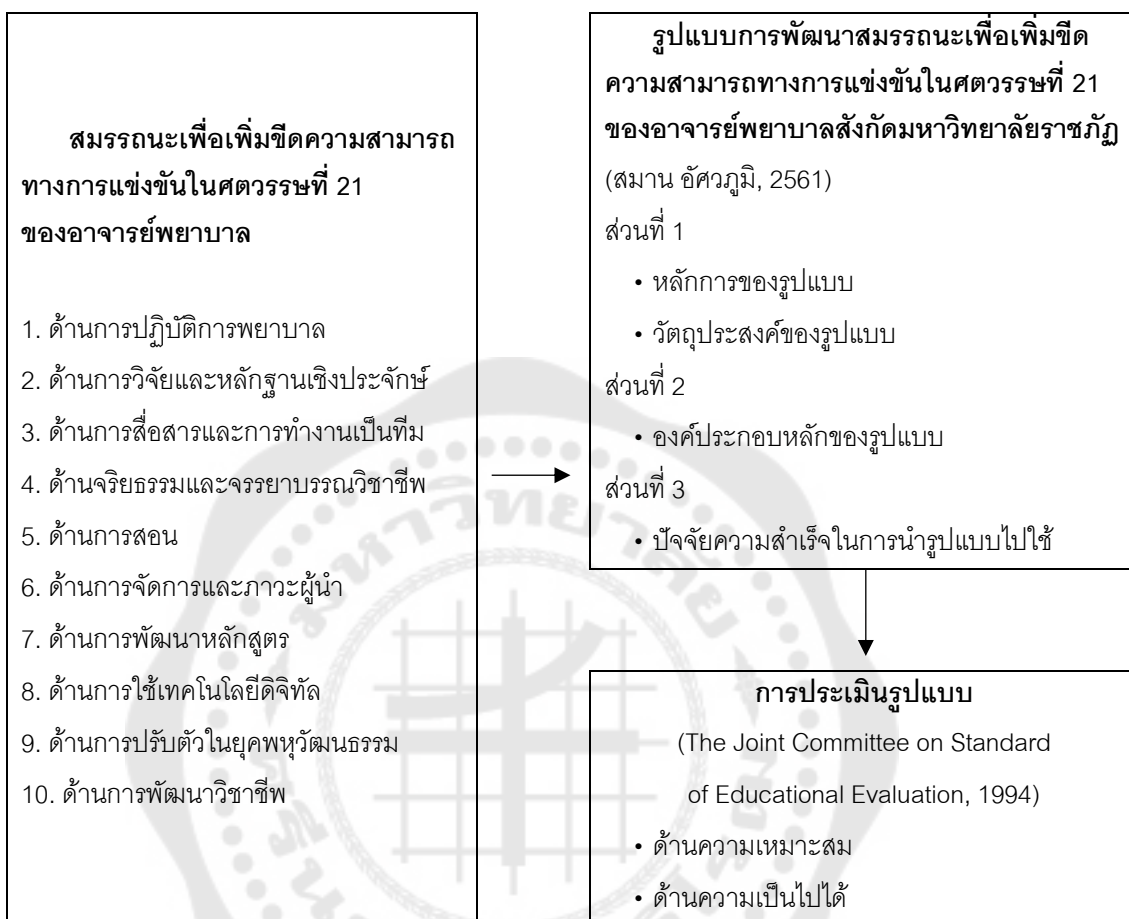
5. การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ด้านความเป็นไปได้ หมายถึง เป็นการตรวจสอบว่ารูปแบบมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติในสถานการณ์จริงหรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริงได้หรือไม่

กรอบแนวคิดการวิจัย

1. ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะอาจารย์พยาบาล ของ วิไลวรรณ ทองเจริญ และคณะ (2553) Guy et al. (2011) World Health Organization (2016) Zlatanovic, Havnes และ Mausethagen (2017) National League for Nursing (2018) สภาการพยาบาล (2561) และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันใน ศตวรรษที่ 21 ของ สุพิศ รุ่งเรืองศรี และอุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม (2558) นเรศ ปุณฺตรชา และคณะ (2561) สมสมร เรืองวรรณ และสุชาดา ปราบมีชัย (2561) เขียวเรศ สมทรัพย์ และอัชฌา วารีย์ (2562) อุมาสวรรค์ ชูหา และคณะ (2562) วัฒนาพร ระวังทุกข์ (2563) บัณฑิตา บัณฑิตกุล, สุธาสินี บุญญาพิทักษ์ และเมธิ ดิสงส์ดี (2562) นันทกา สวัสดิพานิช และพิริยลักษณ์ ศิริสุภลักษณ์ (2563) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสรุปเป็นองค์ประกอบสมรรถนะอาจารย์พยาบาลได้ 10 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการปฏิบัติการพยาบาล 2) ด้านการวิจัยและหลักฐานเชิงประจักษ์ 3) ด้านการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม 4) ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 5) ด้านการสอน 6) ด้านการจัดการและภาวะผู้นำ 7) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 8) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 9) ด้านการปรับตัวในยุคพหุวัฒนธรรม และ 10) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ

2. การสร้างรูปแบบ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ สมาน อัสวภูมิ (2561) ซึ่งอธิบายไว้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบควรมีข้อกำหนดที่ระบุว่า รูปแบบนี้สร้างขึ้นเพื่ออะไร มีการระบุหลักการ แนวคิดหรือทฤษฎี พร้อมกับอธิบายพอสังเขป ซึ่งหัวใจของการวิจัยสร้างรูปแบบคือ องค์ประกอบหลักของรูปแบบ เป็นองค์ประกอบของรูปแบบที่ค้นพบจากการวิจัยว่าประกอบด้วยองค์ประกอบ อะไรบ้าง แต่ละองค์ประกอบมีสาระสำคัญอย่างไร และมีการระบุข้อกำหนดที่เป็นเงื่อนไขสำคัญใน ความสำเร็จของการนำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปใช้ สรุปประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ ของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) องค์ประกอบหลักของรูปแบบ และ 4) ปัจจัย ความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้

3. การประเมินรูปแบบ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation (1994) เลือกมาใช้ 2 ด้าน คือ ด้านความเหมาะสม หมายถึง เป็นไปตาม หลักการ มีประสิทธิภาพ และไม่ส่งผลกระทบเสียหายต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และด้านความเป็นไปได้ หมายถึง สามารถนำไปใช้ได้จริง ประหยัดและคุ้มค่า ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากหนังสือ ตำรา เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลและแนวคิดรูปแบบ ซึ่งผู้บริหารทางการศึกษาพยาบาลจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี โดยนำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. บริบทการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. แนวคิดสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาล
 - 2.1 แนวคิดสมรรถนะและการพัฒนาสมรรถนะ
 - 2.2 แนวคิดสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21
 - 2.3 องค์ประกอบสมรรถนะอาจารย์พยาบาล
 - 2.3.1 ด้านการปฏิบัติการพยาบาล
 - 2.3.2 ด้านการวิจัยและหลักฐานเชิงประจักษ์
 - 2.3.3 ด้านการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม
 - 2.3.4 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - 2.3.5 ด้านการสอน
 - 2.3.6 ด้านการจัดการและภาวะผู้นำ
 - 2.3.7 ด้านการพัฒนาหลักสูตร
 - 2.3.8 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
 - 2.3.9 ด้านการปรับตัวในยุคพหุวัฒนธรรม
 - 2.3.10 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ
 3. แนวคิดการสร้างรูปแบบ
 4. แนวคิดการประเมินรูปแบบ
 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. บริบทการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

พระราชบัญญัติ

พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 ให้นิยามคำว่า การอุดมศึกษา หมายความว่า “การศึกษาในระดับที่สูงกว่าการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและเผยแพร่องค์ความรู้และนวัตกรรม ผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง”

พระราชบัญญัติการบริหารส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 ให้นิยามคำว่า สถาบันอุดมศึกษา หมายความว่า “สถานศึกษาของรัฐในสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และกระทรวงอื่นที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา แต่ไม่รวมถึงสถานศึกษาของรัฐที่มีส่วนราชการ”

จากพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 มีบทบัญญัติบางประการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษาพยาบาล ประกอบด้วย

มาตรา 5 “การจัดการอุดมศึกษาต้องเป็นไปเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์” ดังต่อไปนี้

(1) “พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญตามสาขาวิชาการหรือวิชาชีพที่ตนถนัด สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประเทศและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับโลกได้”

(2) “พัฒนาบุคคลให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และทักษะที่จำเป็น เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ เข้าใจสังคมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อรองรับสังคมโลกที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ ร่วมกันแก้ปัญหาสังคม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข”

(3) “ตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ และแผนด้านการอุดมศึกษา และต้องเชื่อมโยงกับการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่า เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับทรัพยากรบุคคลของประเทศในการเข้ารับการศึกษาในระดับอุดมศึกษา รวมทั้งส่งเสริมให้มีการศึกษาอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะในการประกอบอาชีพของบุคคลและการศึกษาตลอดชีวิต”

มาตรา 6 “ให้สถาบันอุดมศึกษาพัฒนาความรู้ จัดการเรียนการสอน การวิจัยและการสร้างนวัตกรรม ตลอดจนการปฏิบัติหน้าที่อื่นให้สอดคล้องกับมาตรา 5”

มาตรา 7 “รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของสถาบันอุดมศึกษา และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์

ชาติ แผนแม่บท แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ และแผนด้านการอุดมศึกษา”

มาตรา 9 “การจัดการอุดมศึกษาต้องเป็นไปตามหลักการ” ดังต่อไปนี้

- (1) หลักความรับผิดชอบต่อสังคม
- (2) หลักเสรีภาพทางวิชาการ
- (3) หลักความเป็นอิสระ
- (4) หลักความเสมอภาค
- (5) หลักธรรมาภิบาล
- (6) หลักการอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)

ยุทธศาสตร์ชาติเปรียบเสมือนแม่บทหลักที่เป็นกรอบในการกำหนดนโยบายและแผนในการพัฒนาประเทศ กำหนดเป้าหมายทิศทางการพัฒนาประเทศ การบริหารส่วนราชการ และภาคเอกชนรวมถึงภาคประชาชน ด้วยการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ มีเป้าประสงค์ คือ “ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

การบริหารส่วนราชการแผ่นดินมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ 1) บุคลากรมีคุณภาพและมีความมุ่งมั่น 2) โครงสร้างองค์กรมีคุณภาพ 3) การจัดสรรทรัพยากรมีประสิทธิภาพ และ 4) กลไกการบริหารงานมีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารส่วนราชการมีประสิทธิภาพสูงสุด ส่งผลให้ประเทศสามารถแข่งขัน และมีรายได้สูงจัดอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีสุข อยู่ดี กินดี สังคมมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติในระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
3. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
5. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)

ยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ก.พ. (พ.ศ. 2560-2579) มุ่งเน้นยุทธศาสตร์ที่ 6 ของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี คือพัฒนาระบบการบริหารภาครัฐ มีวัตถุประสงค์เพื่อสนองตอบตามความ

ต้องการของประชาชน เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โปร่งใสและเป็นธรรมของการให้บริการ สาธารณะ และเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ก.พ. และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี “ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ” สอดคล้องเชื่อมโยงกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) จัดทำ ยุทธศาสตร์ในระยะเวลา 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ขึ้น ได้แก่ “การสนับสนุนวิสัยทัศน์และ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศมีคุณธรรมปลอดทุจริต เป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรมและมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการ ของประชาชนและเป็นที่เชื่อถือของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหาร ทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอน หลักเกณฑ์เพื่อให้แต่ละภาคส่วนราชการได้มา และรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่งที่มีจิตสำนึกอย่างเหมาะสม”

วิสัยทัศน์

“ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐประเทศไทยมีประสิทธิภาพสูง ได้รับความ เชื่อมั่นและเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในระดับประเทศและระดับโลก”

พันธกิจ

“พัฒนาและขับเคลื่อนระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ สนับสนุนส่วนราชการ พัฒนาข้าราชการ และส่งเสริมระบบคุณธรรม”

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

“ภาครัฐที่โปร่งใสปราศจากทุจริต ระบบราชการที่มีประสิทธิภาพสูง ส่วนราชการที่ ขับเคลื่อนนวัตกรรม ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

กลยุทธ์

กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลราชการ ประกอบด้วย

1. “กลยุทธ์การปรับปรุงระบบการสรรหาเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กร ทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง” โดยสรรหาบุคคลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์เข้าสู่ระบบราชการ และการจ้างงานที่หลากหลายและยืดหยุ่น
2. “กลยุทธ์การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ” โดยการบริหารบุคคลที่มีประสิทธิภาพ มีการหมุนเวียน สับเปลี่ยนภายในส่วนราชการ
3. “กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ” โดยการ บริหารอัตรากำลังคนที่มีศักยภาพและมีคุณภาพ มีระบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับข้าราชการ มี

ระบบกลไกการส่งเสริมจริยธรรม มีกระบวนการดำเนินการทางวินัยและปรับปรุงกฎหมาย มีระบบ
กรรมการสอบสวนกลางและการให้คำปรึกษา

4. “กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคล
ภาครัฐ” โดยพัฒนาระบบ GovID และศูนย์กลางองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรระดับ
นานาชาติ รวมถึงการบูรณาการกับระบบการจ้างงานในประเทศ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างความยั่งยืนในการบริหารองค์กร

เนื่องจากสถานการณ์โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและพลิกผัน (Disruption)
การเพิ่มศักยภาพในการบริหารราชการ การให้บริการกับประชาชนจึงขึ้นอยู่กับว่ามีบุคลากรที่มี
คุณภาพและความสามารถพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ดังนี้ (กนกวรรณ ชูชีพ, 2562, น. 10-12)

1. **ขีดสมรรถนะสูง (Competence)** สมศักดิ์ ใจเย็น (2562) บรรยายเรื่อง
“Competency: ขีดความสามารถบนโลกยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 กล่าวว่า การทำนายความสำเร็จ
ในการทำงานสำหรับปัจจุบันและอนาคต ประกอบด้วยความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ
ทัศนคติ (Attitude) ในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน” ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการพัฒนาสมรรถนะให้
สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

- 1.1 คิดใหญ่และลงมือทำให้ทันต่อการแข่งขัน
- 1.2 ผลักดันกลยุทธ์นำไปสู่การลงมือปฏิบัติ
- 1.3 สามารถพัฒนาและเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรในองค์กร
- 1.4 สามารถจัดการและเลือกใช้ข้อมูลให้ตรงกับความต้องการ
- 1.5 สามารถใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.6 มีความเข้าใจมนุษย์ โดยเฉพาะเรื่องคนและเรื่องงานในโลกยุคใหม่

2. **ความมุ่งมั่น (Commitment)** นภเรณู สัจจรักษ์ ธีระฐิติ (2562) บรรยายเรื่อง
“Commitment: ความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมาย กล่าวว่า การสร้างความมุ่งมั่นใน
องค์กรต้องอาศัยหลายปัจจัย” ดังนี้

- 2.1 ภาวะผู้นำ การมีวิสัยทัศน์และการสื่อสารการทำงานอย่างชัดเจน
- 2.2 การพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างหลากหลาย และสร้าง
แรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันตามช่วงวัย
- 2.3 การสร้างทีมและการให้ความสำคัญกับการเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่เข้มแข็ง
- 2.4 การสื่อสารกันในองค์กร
- 2.5 การให้ความรู้ถึงการเป็นเจ้าของงาน
- 2.6 สร้างโอกาสเพื่อการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างประสบการณ์

3. การสรรค์สร้าง (Contribution) ภิกขุ ภักดีสัตยพงศ์ (2562) บรรยายเรื่อง “Contribution: สรรค์สร้างงาน ผลงาน ค่านิยม และเป้าหมายของบุคคลกับองค์กร กล่าวว่า การที่จะทำให้คนสร้างสรรค์ผลงานได้นั้นต้องเข้าใจความแตกต่างของวัยของผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อที่จะได้สร้างสรรค์ผลงานได้ตรงกับความต้องการเพื่อการขับเคลื่อนองค์กร” ดังนี้

3.1 การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับคนรุ่นใหม่ ได้แก่ 1) สร้างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานที่ยืดหยุ่น 2) กล่าวชื่นชมบ่อย ๆ 3) ใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เพราะคนรุ่นใหม่เกิดมาพร้อมกับเทคโนโลยี 4) มีโอกาสหรือเส้นทางความก้าวหน้า และ 5) ขอบการสะท้อนกลับผลงานที่รวดเร็ว

3.2 ค่านิยมองค์กรส่งผลให้บุคลากรอยากทำงานและรักในงาน จะนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี โดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงมุมมองความคิดและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

3.3 การประสานความร่วมมือภายนอกและภายในองค์กรที่หลากหลายและทั่วถึงคนในองค์กรทุกระดับ จะส่งผลให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

กำลังคนที่มีความเป็นเลิศจะต้องมีความสามารถ ความมุ่งมั่นและความสร้างสรรค์ สามารถทำงานในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน เพราะคนที่มีความสามารถ ความมุ่งมั่นและความสร้างสรรค์คือ สินทรัพย์ที่จะช่วยสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579

สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงจากภายนอกและภายในประเทศมีผลต่อการจัดการศึกษา โดยประเทศไทยต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 ที่ซับซ้อนและคาดเดาได้ยาก ในขณะที่ผลลัพธ์จากการจัดการศึกษามีปัญหาในเชิงคุณภาพของผู้เรียน และสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาไม่สอดคล้องกับความต้องการของกำลังแรงงานทั้งในและต่างประเทศ และระบบการจัดการศึกษาก็ยังไม่มีประสิทธิภาพที่เพียงพอในปัจจุบัน ที่จะรองรับการเข้าสู่สังคมสูงวัยและการลดลงของประชากรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสภาพการแข่งขันอย่างเสรีและไร้พรมแดนในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจำกัดแบบก้าวกระโดดของเทคโนโลยีดิจิทัล แผนการศึกษาแห่งชาติที่กำหนดขึ้นจะทำให้ประชาชนได้รับโอกาสในการศึกษาที่มีคุณภาพ เต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล โดยแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับนี้มีแนวคิดการจัดการศึกษา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. 75-79)

แนวคิดการจัดการศึกษาแห่งชาติ (Conceptual Design)

1. **หลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน** เพื่อให้คนทุกช่วงวัยมีโอกาสในการศึกษา และสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต ให้มีความรู้ความสามารถในการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้ สามารถประกอบอาชีพตามความสนใจและความถนัด สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ อันจะนำไปพัฒนาตนเองและประเทศชาติโดยไม่ปล่อยปละละเลยหรือทิ้งใครไว้ข้างหลัง

2. **หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง** สำหรับผู้เรียนทุกกลุ่ม ทั้งกลุ่มปกติ กลุ่มด้อยโอกาสและขาดโอกาสเนื่องด้วยสภาวะทางสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งรัฐจะต้องสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาตามความพร้อมและตามศักยภาพเพื่อความเท่าเทียม มีสิทธิและโอกาสเท่ากับเด็กปกติในกรณีที่สามารถเรียนรู้ได้ เพื่อให้เขาได้มีโอกาสเรียนรู้ ตามระดับความบกพร่องและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้

3. **หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง** เป็นแนวทางการดำรงชีวิตในสังคมอย่างพอเพียงและมีความสุข ต้องพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ โดยยึดหลักความพอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น มีเหตุผลในการตัดสินใจ และคำนึงถึงผลจากการกระทำนั้นอย่างรอบคอบ โดยใช้ความรู้ในวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง พิจารณาความเชื่อมโยง เพื่อประกอบการวางแผนในการปฏิบัติ ทั้งยังตระหนักในความเพียร และดำเนินชีวิตโดยใช้สติปัญญา

4. **หลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม** เนื่องจากทรัพยากรที่รัฐใช้เป็นจำนวนมากในการจัดการศึกษา เพื่อให้ครอบคลุมทุกระดับการศึกษา ทุกกลุ่มเป้าหมายและทุกช่วงวัยด้วยรูปแบบที่หลากหลาย ตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคล รัฐจึงต้องสนับสนุนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมจากบุคคล กลุ่มคน และองค์กรต่าง ๆ กำกับติดตามและเสนอแนะการจัดการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ตามความคาดหวังของสังคมโดยรวม

วิสัยทัศน์ (Vision)

“คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21”

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาระบบการและระบบการจัดการศึกษาให้ทุกคนเข้าถึงการศึกษาและสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เกิดความเสมอภาคแก่ผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21

2. พัฒนาให้คนไทยมีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

3. สร้างความมั่นคงแก่ประเทศชาติ โดยการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุขและปลอดภัย

4. พัฒนาความสามารถในการแข่งขันเพื่อก้าวข้ามกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่การเป็นประเทศในโลกรุ่นหนึ่ง ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม และพัฒนาประเทศให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโลกในศตวรรษที่ 21

วัตถุประสงค์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ มีดังนี้

1. เพื่อพัฒนาระบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ
2. เพื่อพัฒนาให้คนไทยมีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21
3. เพื่อพัฒนาให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้สู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน
4. เพื่อพัฒนาประเทศให้ก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และลดความเหลื่อมล้ำในประเทศ

เพื่อให้แผนการศึกษาแห่งชาติบรรลุผลผลิตที่ชัดเจนและเป้าหมาย จึงได้กำหนดไว้ 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- “ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ”
- “ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ”
- “ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้”
- “ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา”
- “ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม”

“ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา”

การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสังคมทุกภาคส่วน และกำหนดทิศทางการผลิตกำลังคนของประเทศให้มี

ประสิทธิผลและประสิทธิภาพ เพื่อจัดการศึกษาให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน และสังคม โดยบทบาทของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีดังนี้

1. ปรับโครงสร้าง ระบบ และกลไกการบริหารและการจัดการของสถาบันอุดมศึกษาตามความเชี่ยวชาญ
2. ปรับระบบการบริหารจัดการที่ตรวจสอบได้ เน้นธรรมาภิบาล
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนร่วมจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่พึงประสงค์
4. ปรับกระบวนการพัฒนาผู้เรียนระดับอุดมศึกษาในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาประเทศ
5. ปรับปรุงการเก็บค่าเล่าเรียนที่สะท้อนถึงต้นทุนในสัดส่วนที่เหมาะสม
6. ดำเนินการในบทบาทอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561

มาตรฐานการศึกษาของชาติเป็นแนวทางสำหรับองค์กรการศึกษาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ โดยสามารถกำหนดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษาตั้งแต่การศึกษาปฐมวัยจนถึงการอุดมศึกษา ทั้งนี้มหาวิทยาลัยสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และปรัชญาที่เป็นอัตลักษณ์เฉพาะกับบริบทของมหาวิทยาลัย มีระบบและกลไกในการบริหารจัดการบุคลากร หลักสูตร การเรียนการสอน และสิ่งสนับสนุนการศึกษารวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ให้มีคุณลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ 1. เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ ทันโลก ดิจิทัลและโลกอนาคต 2. เป็นผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม มีทักษะทางปัญญาและการเป็นผู้ประกอบการ และ 3. เป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างสันติ

การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา

การจัดการศึกษา หมายถึง “กระบวนการพัฒนาคุณภาพของบุคคลและสังคม เป็นการให้ความรู้ ประสบการณ์ ปลูกฝังค่านิยม และถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรม โดยการดำเนินการของสถาบันอุดมศึกษาภายใต้กฎหมาย” (ศิริพงศ์ รักใหม่, สิริฉันท สิริกุล เตชพานพงษ์, และพันธ์ศักดิ์ พลสารัมย์, 2559, น. 59-62)

หน้าที่และอำนาจของสถาบันอุดมศึกษา (พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา, 2562, น. 61-66)

ด้านการจัดการศึกษา

1. “การจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาขึ้นใหม่ต้องคำนึงถึงเหตุผล ความคุ้มค่า และความจำเป็นของประเทศ รวมทั้งการขยายโอกาสทางการศึกษา ทั้งนี้ต้องไม่เป็นไปเพื่อการพาณิชย์ในการแสวงหากำไรจากการจัดการเรียนการสอน”

2. “หลักสูตรการศึกษาที่สภาสถาบันอุดมศึกษาจะอนุมัติเพื่อให้เปิดสอนได้ต้องมีมาตรฐานไม่ต่ำกว่าข้อกำหนดขั้นต่ำด้านคุณภาพที่คณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษากำหนด และต้องมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน พัฒนาวิชาชีพหรือทักษะอาชีพระดับสูง หรือการค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และเพื่อพัฒนาสังคม”

3. “สถาบันอุดมศึกษาต้องให้การศึกษาย่างเต็มที่กับผู้เรียน โดยมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนมีความเป็นเลิศทั้งในด้านวิชาการหรือวิชาชีพ และเป็นคนดีของสังคม”

4. “เพื่อเป็นการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของสถาบันอุดมศึกษา ให้รัฐสนับสนุนระบบสารสนเทศทางการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่ง ทั้งที่เป็นของรัฐและเอกชน เพื่อความเท่าเทียมในการเข้าถึงสารสนเทศทางการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา”

5. “สถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐและของเอกชนอาจร่วมมือกันในการจัดการศึกษา การวิจัยและการสร้างนวัตกรรม และในด้านอื่น ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศ”

6. “สถาบันอุดมศึกษาพึงสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคอุตสาหกรรมเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการปฏิบัติงานจริง และเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะอื่นให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ”

7. “หน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานภาคเอกชนที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินการอาจได้รับสิทธิประโยชน์ เช่น การสนับสนุนด้านวิชาการและทรัพยากรตามสมควรแก่กรณี ได้รับการเชิดชูเกียรติ สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรตามประมวลรัษฎากร และสิทธิประโยชน์อื่นตามที่รัฐมนตรีกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการอุดมศึกษา เป็นต้น”

ด้านการศึกษาและการสร้างนวัตกรรม

1. “การวิจัยและการสร้างนวัตกรรมจะต้องสอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของประเทศ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาและแก้ปัญหาของประเทศได้อย่างเป็นรูปธรรมและเพื่อความเจริญงอกงามทางวิชาการ และต้องสอดคล้องกับแนวทางที่สภานโยบายและคณะกรรมการการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมกำหนด”

2. “ให้สถาบันอุดมศึกษาให้ความร่วมมือในการจัดทำฐานข้อมูลด้านวิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ”

3. “ส่งเสริมให้มีการนำผลการวิจัยและนวัตกรรมของสถาบันอุดมศึกษาไปใช้ประโยชน์ สถาบันอุดมศึกษาพึงสนับสนุนการพัฒนานุเคราะห์ในด้านการวิจัยและการสร้างนวัตกรรม การบริหารการวิจัย การแลกเปลี่ยนบุคลากร การจัดตั้งกลุ่มวิจัยร่วม การแปลงผลงานวิจัยให้เป็นรูปธรรมระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานอื่นของรัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมทั้งในประเทศและต่างประเทศ”

ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

“สถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่ในการให้บริการทางวิชาการ ให้คำปรึกษาทางวิชาการและถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอน การวิจัยและการสร้างนวัตกรรมแก่ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน และสังคม เพื่อนำความรู้ไปใช้ประโยชน์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต”

ด้านการทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

“สถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่ในการทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม โดยการอนุรักษ์ พิทักษ์ สืบสาน และเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่นและของชาติ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์และบูรณาการการทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมกับการเรียนการสอนและกิจกรรมของผู้เรียน”

สุบรรณ เอี่ยมวิจารณ์ และสุธินี อัดถากร (2561, น. 356-357) เสนอแนวทางการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์และแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (Office of the Higher Education Commission) (2558) ดังนี้

ระบบการรับอาจารย์ใหม่

1. ต้องมีการวางแผนจำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตรให้เป็นไปตามมาตรฐาน
2. ต้องมีระบบและกลไกการรับอาจารย์ใหม่ที่มีสมรรถนะและความเชี่ยวชาญ รวมทั้งมีการพัฒนาอาจารย์ที่มีอยู่อย่างต่อเนื่อง
3. ต้องมีอาจารย์ที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาและมีตำแหน่งทางวิชาการ ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่หลักสูตรกำหนด

ระบบบริหารอาจารย์

1. สถาบันการศึกษาต้องมียุทธศาสตร์ในการพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณวุฒิทางการศึกษาและมีตำแหน่งทางวิชาการ

2. ผู้บริหารสถาบันการศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังให้เป็นไปตามเกณฑ์ มีระบบและกลไกในการบริหารและพัฒนาอาจารย์ประจำหลักสูตร

3. สถาบันการศึกษามีระบบและกลไกในการบริหารกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย แผนอัตรากำลัง แผนการรับอาจารย์ใหม่ แผนอัตรารักษา แผนการหาตำแหน่งทดแทนกรณีอาจารย์ลาไปศึกษาต่อหรือเกษียณอายุ

4. ในกรณีที่คุณภาพอาจารย์และจำนวนอาจารย์ไม่เป็นไปตามเกณฑ์หลักสูตร สถาบันการศึกษาต้องมีแผนการบริหารเพื่อทดแทนอย่างเป็นระบบ

5. ต้องมีแผนการบริหารความเสี่ยงด้านอัตรากำลังและจรรยาบรรณวิชาชีพ

6. ต้องมีการระบุบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์ประจำหลักสูตร

7. ต้องมีการมอบหมายภาระหน้าที่ให้เหมาะสมความรู้ความสามารถ และคุณวุฒิการศึกษา

8. ต้องมีกำหนดระบบและกลไกในการกำกับภาระงาน

9. ต้องมีกฎระเบียบข้อบังคับในการบริหารอาจารย์ประจำหลักสูตรที่ชัดเจน

10. ต้องมีระบบในการยกเลิกสัญญาจ้างและการเกษียณอายุอย่างชัดเจน

11. ต้องมีระบบการอัตรารักษาและการยกย่องเชิดชูอาจารย์

ระบบการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์

1. สถาบันการศึกษาต้องสนับสนุนและเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้รับการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพตามมาตรฐานทางวิชาชีพ

2. มีงบประมาณในการพัฒนาอาจารย์ให้มีศักยภาพเป็นไปตามมาตรฐาน

3. มีการควบคุม กำกับ ส่งเสริมให้อาจารย์พัฒนาตนเอง สามารถสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการได้อย่างต่อเนื่อง

4. มีการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการระหว่างอาจารย์ทั้งในและระหว่างหลักสูตร

5. มีการส่งเสริมการทำวิจัยเพื่อพัฒนานักศึกษา

6. มีการนำผลจากการประเมินการสอนมาใช้พัฒนาความสามารถด้านการสอน

7. มีระบบการถ่ายทอดประสบการณ์การสอนจากอาจารย์ผู้อาวุโส

8. มีการจัดหาอาจารย์หรือพัฒนาอาจารย์ให้มีความสามารถด้านการวิจัยในระดับบัณฑิตศึกษา

ผลที่เกิดกับอาจารย์

1. อัตราการคงอยู่
2. ความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตร
3. จำนวนอาจารย์ตามเกณฑ์มาตรฐานของหลักสูตร

สถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลเพื่อเป็นแผนที่แสดงแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบัน ให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าทั้งกับสถาบันและสังคม ให้สามารถปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ตามแผนกลยุทธ์ของสถาบันการศึกษา ในการผลักดันการพัฒนาสมรรถนะหรือขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ให้สูงขึ้น

ข้อมูลเบื้องต้นของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

รัชกาลที่ 5 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้โปรดเกล้าตั้งสถาบันการฝึกหัดครู “โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์” ในวันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2435 เป็นแห่งแรก ตั้งอยู่บนถนนบำรุงเมือง จังหวัดพระนคร สังกัดกรมศึกษาธิการ กระทรวงธรรมการ ซึ่งปัจจุบันคือ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โดยมีหน้าที่ในการผลิตครู จนในปีพุทธศักราช 2461 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนฝึกหัดครู” และในปีพุทธศักราช 2509 กระทรวงศึกษาธิการยกฐานะเป็น “วิทยาลัยครู” จนกระทั่งในปีพุทธศักราช 2538 วิทยาลัยครูได้เปลี่ยนสถานะเป็น “สถาบันราชภัฏ” ตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ เมื่อวันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2538 โดยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช และทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานตราพระราชลัญจกร เป็นตราสัญลักษณ์ประจำสถาบัน โดยมีหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่น ให้การศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งต่อมาในปีพุทธศักราช 2547 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏ” อย่างเป็นทางการตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 โดยมีหน้าที่สำคัญดังนี้

“...เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์และภาระหน้าที่ในการส่งเสริมการเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการบนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและภูมิปัญญาสากล เพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ สร้างบัณฑิตที่มีความรู้คู่ความดี สร้างสำนึกในคุณค่าของวัฒนธรรมท้องถิ่นและของชาติ เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ประสานความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชนและองค์กรอื่นเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ศึกษาแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นบ้านและเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น ทั้งนี้โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นและสังคม...”

มหาวิทยาลัยราชภัฏมีพันธกิจสำคัญคือ “การพัฒนาท้องถิ่น” โดยมีภาระหน้าที่ในการส่งเสริมการเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศบนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ปัจจุบันมีมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้งหมด 38 แห่ง โดยเปิดทำการสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ทั้งหมด 12 แห่ง ดังนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร และมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม (คณะกรรมการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษา ภายใน ระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ, 2562, น. 11-14)

ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ได้จัดทำยุทธศาสตร์ระยะ 20 ปี ขึ้นมา จากการมีส่วนร่วมของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้งหมด เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น บนพื้นฐานของแต่ละมหาวิทยาลัยนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น โดยการเน้นให้ชุมชนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและการศึกษา ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ ดังนี้

1. วางแผนพัฒนาเชิงพื้นที่ร่วมมือกับผู้ว่าราชการจังหวัด และดำเนินโครงการตามศักยภาพและพันธกิจของมหาวิทยาลัย โดยการกำหนดเป้าหมาย เวลา ในการดำเนินการทุกขั้นตอนอย่างเป็นรูปธรรม

2. ประสานความร่วมมือกับภายนอกองค์กรและภายในมหาวิทยาลัย ในการดำเนินโครงการให้บรรลุเป้าหมาย

3. บูรณาการการเรียนการสอนกับการวิจัย และการพัฒนาท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู มีเป้าหมายคือ ผลิตบัณฑิตครูให้มีอัตลักษณ์ สามารถเข้าสู่วิชาชีพและเป็นที่ต้องการของผู้ใช้บัณฑิต และมีคุณลักษณะ 4 ประการ ดังนี้

1. ปรับปรุงหลักสูตรให้บัณฑิตมีสมรรถนะ เป็นที่ยอมรับและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

2. พัฒนาให้มีความเป็นมืออาชีพ

3. บ่มเพาะนักศึกษาครุศาสตร์ ศีกษาศาสตร์ ให้มีสมรรถนะทางวิชาชีพครู มีจิตวิญญาณความเป็นครู และมีคุณลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ 1) มีทัศนคติที่ดี 2) มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง 3) มีงานทำ และ 4) เป็นพลเมืองดี

4. การดำเนินการตามข้อ 1-3 โดยกำหนดเป้าหมายเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ กำหนดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างเป็นรูปธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา มีเป้าหมายเพื่อสร้างความมั่นคงให้กับประเทศด้วยการบูรณาการองค์ความรู้สู่นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น การยกระดับคุณภาพบัณฑิตให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตด้วย คุณลักษณะ 4 ประการ และอาจารย์มีความเป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะเป็นที่ได้รับการยอมรับทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ ประกอบด้วย 6 กลยุทธ์ ได้แก่

1. ปรับปรุงหลักสูตรให้เป็นรูปแบบสหวิทยาการ ทันสมัย และตอบสนองต่อการพัฒนาท้องถิ่นและการพัฒนาประเทศ
2. พัฒนาศักยภาพผู้สอนให้เป็นมืออาชีพ
3. พัฒนาห้องปฏิบัติการ อุปกรณ์การเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการผลิตบัณฑิต
4. ปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้อยู่ในรูปแบบของการบูรณาการกับการทำงาน สร้างจิตสำนึกและทักษะในการพัฒนาท้องถิ่น
5. ผลิตบัณฑิตให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 และมีคุณลักษณะ 4 ประการคือ 1) มีทัศนคติที่ดี 2) มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง 3) มีงานทำ และ 4) เป็นพลเมืองที่ดี
6. ทำแผนยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดเป้าหมายเชิงคุณภาพและปริมาณ รวมถึงเวลาและขั้นตอนในการดำเนินการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ มีเป้าหมายเป็นสถาบันการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ และมีระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ ได้แก่

1. ส่งเสริมการเป็นคนดีและพัฒนาให้เป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่
2. ส่งเสริมการบูรณาการการเรียนการสอนกับการพัฒนาท้องถิ่น และการสร้างทรัพย์สินทางปัญญาเชิงพาณิชย์
3. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายในประเทศและต่างประเทศ

4. พัฒนาระบบบริหารจัดการข้อมูลงบประมาณอย่างโปร่งใส ทันสมัย มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล

มาตรฐานการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

มาตรฐานการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 5 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ด้านผลลัพธ์ผู้เรียน ประกอบด้วย

1.1 บัณฑิตจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นผู้สะท้อนคุณภาพของหลักสูตร มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1.2 ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม และมีลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ

1.3 ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง เข้มแข็ง กล้าหาญ ยึดมั่นในความถูกต้อง และจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ

มาตรฐานที่ 2 ด้านการวิจัยและนวัตกรรม มีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือทรัพย์สินทางปัญญา ซึ่งเชื่อมโยงกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ หรือสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนหรือเครือข่ายในประเทศและต่างประเทศตาม อัตลักษณ์ของสถาบัน และมีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

มาตรฐานที่ 3 ด้านการบริการวิชาการ ให้บริการวิชาการที่เหมาะสมกับบริบทตามความต้องการหรือปัญหาของท้องถิ่นตามความเชี่ยวชาญ สามารถบูรณาการกับพันธกิจอื่น ๆ เพื่อพัฒนาให้ชุมชนท้องถิ่นสามารถนำไปใช้ประโยชน์ที่เป็นรูปธรรม เกิดผลกระทบเชิงบวกและสร้างคุณค่าให้กับสังคม

มาตรฐานที่ 4 ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย โดยบูรณาการกับการเรียนการสอน การบริการวิชาการและการวิจัย การสืบสานองค์ความรู้ เข้าใจในศิลปวัฒนธรรมไทย ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความเป็นไทย สามารถสร้างโอกาสและมูลค่าเพิ่มให้กับชุมชนท้องถิ่นและสังคม

มาตรฐานที่ 5 ด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย

5.1 มหาวิทยาลัยมีหลักสูตรที่เน้นการบูรณาการระหว่างพันธกิจต่าง ๆ เพื่อสร้างบัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยและความต้องการของตลาดแรงงาน

5.2 มหาวิทยาลัยมีการบริหารงานตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ยึดหยุ่น และคล่องตัว โดยคำนึงถึงความเป็นอิสระทางวิชาการ และมีประสิทธิภาพ

5.3 มหาวิทยาลัยมีการประกันคุณภาพการศึกษาตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

2. แนวคิดสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาล

2.1 แนวคิดสมรรถนะและการพัฒนาสมรรถนะ

ความเป็นมา

David C. McClelland (1973) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ได้ให้กำเนิดความคิดเรื่องสมรรถนะ โดยเขียนบทความ “Testing for Competence Rather Than for Intelligence” ในวารสาร American Psychologist โดยแมคคลีแลนด์ได้ออกมาต่อต้านการใช้แบบทดสอบเชาว์ปัญญา (IQ) โดยชี้ให้เห็นโทษของการใช้แบบทดสอบเชาว์ปัญญาตลอดจนเกิดเฉลี่ยในสถาบันการศึกษาและในสถานประกอบการ เช่น แบบทดสอบทำนายเกรดในโรงเรียนได้ดีแค่เพียงระยะเวลาสั้น ๆ เพราะส่วนหนึ่งของแบบทดสอบก็มาจากข้อสอบในโรงเรียน นอกจากนี้แบบทดสอบเชาว์ปัญญาก็วัดความสามารถเพียงบางอย่างซึ่งไม่สามารถทำนายความสำเร็จในงานได้ ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างเชาว์ปัญญากับผลการทำงานเป็นเพียงแค่ผลเทียมจากวิธีการวิจัยหรือกระบวนการทดสอบเท่านั้น และยังมีอคติความลำเอียงอันเกิดจากปัจจัยจากทางสังคม เศรษฐกิจ และเป็นภาระหน้าที่รับผิดชอบของแมคคลีแลนด์ที่ต้องนำเสนอทางเลือกซึ่งมีสาระสำคัญว่า การทดสอบที่ดีที่สุดคือ การสุ่มตัวแทนมาจากตัวแปรเกณฑ์ (Criterion Sampling) เช่น หากจะรับพนักงานขับรถก็ควรให้ทดสอบการขับรถไม่ใช่ทำแบบทดสอบในกระดาษ อย่างไรก็ตามการได้มาซึ่งการสุ่มตัวแปรเกณฑ์ต้องใช้การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) ซึ่งควรมีการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานอย่างแท้จริง ไม่ได้มาจากวิจารณ์ของหัวหน้างานแต่ฝ่ายเดียว การสุ่มตัวแทนมาจากตัวแปรเกณฑ์นี้ต้องทำโดยมีรากฐานทางทฤษฎีและทางปฏิบัติและต้องทำอย่างละเอียดรอบคอบ นอกจากนี้แบบทดสอบควรออกแบบมาเพื่อวัดความเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่คุณคนได้เรียนรู้มา และลักษณะที่ทดสอบต้องมีวิธีการในการพัฒนาลักษณะดังกล่าวอย่างเปิดเผยชัดเจน โดยที่แบบทดสอบต้องประเมินสมรรถนะ (Competency) ที่เกี่ยวกับผลงานจริง ซึ่งต้องจำแนกผู้ที่ประสบความสำเร็จออกจากผู้ที่ไม่ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะช่วยทำนายพฤติกรรมสำคัญ ๆ ได้ดีกว่าใช้แบบทดสอบเดิม จากข้อเสนอแนะและทัศนะดังกล่าวได้รับความสนใจเป็น

อย่างมากแต่ก็ไม่ใช่นักจิตวิทยาทั้งหมดที่จะเห็นด้วย การนำสมรรถนะไปประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ข้อพึงระวังและข้อควรปฏิบัติในการนำสมรรถนะไปใช้ในองค์กร ซึ่ง อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547, น. 57-78) สรุปไว้ดังนี้

การนำสมรรถนะไปประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การนำสมรรถนะไปประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หลักการสำคัญคือ ต้องให้คนที่สมรรถนะนั้นได้ทำงานตามสมรรถนะที่ตนถนัดหรือมีความสามารถ ได้มีโอกาสพัฒนาสมรรถนะของตนให้เต็มขีดความสามารถ สามารถนำไปใช้ได้ในทุกกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเตรียมการให้องค์กรมีบุคลากรที่มีศักยภาพ มีสมรรถนะเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กร โดยควรเป็นคู่คิดทางกลยุทธ์ เมื่อองค์กรมีทิศทางเคลื่อนที่ทางกลยุทธ์ไปในทิศทางใด ก็ควรที่จะมีคนที่มีสมรรถนะสอดคล้องส่งเสริมองค์กรในการแข่งขันได้
2. การบริหารค่าจ้างและการประเมินค่างาน โดยนำสมรรถนะมากำหนดค่างานในตำแหน่งงานนั้น ๆ นำคะแนนจากการจัดอันดับมารวมกันเพื่อกำหนดคะแนนรวมของแต่ละงาน สำหรับการบริหารค่าจ้างเงินเดือนต้องคำนึงถึง 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่ 1) การจ่ายตามตำแหน่งบทบาท 2) การจ่ายตามผลงาน และ 3) การจ่ายตามสมรรถนะ
3. การสรรหาและการคัดเลือก ในการสรรหาหากมีการสรรหาภายใน ก็ควรจะมีการวัดสมรรถนะของบุคลากรที่จะได้รับการสรรหาว่ามีสมรรถนะที่เหมาะสมสอดคล้องกับตำแหน่งงานหรือไม่ เช่นเดียวกัน ในการคัดเลือกบุคลากรใหม่ก็เป็นการสมควรที่จะเลือกบุคลากรที่มีสมรรถนะตรงกับตำแหน่งงาน
4. การฝึกอบรมและพัฒนา โดยองค์กรควรมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของแต่ละคน โดยการวิเคราะห์ตำแหน่งงานและสมรรถนะที่ควรจะมีในตำแหน่งนั้น ทำให้องค์กรทราบความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมได้เป็นอย่างดี และออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรมและพัฒนาได้ตรงตามความต้องการจำเป็น
5. การวางแผนสายอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง การที่บุคคลต้องการความเติบโตก้าวหน้าในสายงาน หากองค์กรมีการวางแผนเส้นทางอาชีพของแต่ละคนจะทำให้คนเหล่านั้นสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างไร เช่นเดียวกันในการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารต้องทราบว่าในแต่ละตำแหน่งที่จะมีการสืบทอดต้องมีการพัฒนาสมรรถนะอย่างไร ทั้งนี้การวัดสมรรถนะของแต่ละคน จะทำให้รู้จักตนเองและทำงานได้ตามสมรรถนะที่เหมาะสมกับตนเอง

6. การบริหารผลการปฏิบัติงาน จะต้องมียุทธศาสตร์ที่สำคัญ ประกอบด้วย 1) การวางแผนคนให้เหมาะกับงานและความสามารถหรือสมรรถนะ แต่ต้องมีเป้าหมายที่ท้าทายเพื่อให้เกิดแรงจูงใจ 2) การโค้ชและจัดการผลการปฏิบัติงาน หากพบว่าคนมีสมรรถนะไม่พอก็จำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงานนั้น ๆ ตามความเหมาะสม และ 3) การประเมินและการปฏิบัติงาน ควรพิจารณาความทุ่มเทหรือผลลัพธ์สุดท้ายในการทำงาน

7. การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การเลิกจ้าง หากทราบสมรรถนะของแต่ละคนและสมรรถนะแต่ละตำแหน่ง จะช่วยให้การโยกย้ายหรือการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสม และการเลิกจ้างบุคคลที่มีศักยภาพไม่เพียงพอและสมรรถนะนั้นไม่อาจพัฒนาได้ แต่แนวคิดของการพัฒนาสมรรถนะจะพัฒนาคนไปตามสมรรถนะให้คนได้ทำงานตามสมรรถนะของตน

ข้อพึงระวังและข้อควรปฏิบัติในการนำสมรรถนะไปใช้

1. การกำหนดสมรรถนะต้องเป็นไปตามหลักเหตุผล มีทฤษฎีมารองรับและต้องเกี่ยวข้องกับงาน โดยหลักการแล้วการกำหนดสมรรถนะควรจะทำโดยให้มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลกับผลการปฏิบัติงานนั้น ๆ ซึ่งก็คือ หากเลือกคนที่มีสมรรถนะนั้น ๆ แล้วสามารถทำให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกนั้นทำงานได้เป็นอย่างดี

2. การนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ต้องได้รับการตรวจสอบความตรง โดยเฉพาะความตรงเชิงพยากรณ์ (Predictive Validity) ว่าสามารถจำแนกออกระหว่างคนที่ทำงานดีมากกับคนที่ทำงานได้โดยเฉลี่ยหรือไม่ หากไม่สามารถจำแนกได้ก็อาจตรวจสอบความตรงร่วมสมัย (Concurrent Validity) คือวัดทั้งสมรรถนะและตัวแปรเกณฑ์คือ ผลการปฏิบัติงานในเวลาเดียวกันว่ามีสหสัมพันธ์กันหรือไม่

3. การกำหนดสมรรถนะไม่สามารถวัดสมรรถนะได้จริงและไม่สามารถพิสูจน์ได้ว่าสมรรถนะนั้นมีความตรง ดังนั้นการสร้างเครื่องมือวัดสมรรถนะจะต้องอาศัยผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้และมีเครื่องมือสำหรับวัดความตรงซึ่งควรจะทำให้สามารถนำสมรรถนะที่พัฒนาขึ้นนำมาใช้ได้จริง

4. การทำสมรรถนะควรนำมาใช้ให้ครบทั้งกระบวนการในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งต้องเข้าใจว่าเราใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามสมรรถนะที่แต่ละคนมี โดยใช้ให้เหมาะกับงานและสมรรถนะของแต่ละคน ให้คนแต่ละคนได้แสดงและพัฒนาสมรรถนะที่มีอยู่ภายในตนออกมาได้อย่างเต็มที่ จะช่วยให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพในการใช้คนหรือจัดการคนได้อย่างเต็มที่

5. การนำสมรรถนะมาใช้ องค์กรจะต้องมีวิธีการในการพัฒนาสมรรถนะของแต่ละคนที่ชัดเจน โดยเฉพาะควรทำกับสมรรถนะที่สามารถพัฒนาได้โดยง่ายก่อน องค์กรควรมีการทำการพัฒนาสายอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง มีการจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล ซึ่งนอกจากจะทำให้องค์กรมีแผนการและทิศทางในการพัฒนาคนที่ชัดเจน ยังทำให้บุคคลทราบจุดอ่อน จุดแข็งของตนเอง และมีประโยชน์ในการให้แต่ละคนได้มีความรู้สึกที่อยากจะพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กร โดยที่แต่ละคนมีโอกาสเติบโตไปพร้อมกับ การเติบโตขององค์กรได้

6. สมรรถนะเป็นสิ่งที่ดีหากนำมาใช้ แต่การบอกค่าความตรงเป็นค่าสหสัมพันธ์เป็นสิ่งที่ผู้บริหารบางคนไม่ทราบหรือไม่ต้องการ ดังนั้นถ้าจะมีการนำสมรรถนะมาใช้จริงจะต้องสามารถคำนวณเป็นเงินที่องค์กรควรจะได้รับได้หรือทางเศรษฐศาสตร์ อาจเรียกว่าอรรถประโยชน์ หากสามารถแสดงหลักฐานความคุ้มค่าในทางการเงินออกมาได้ จะทำให้ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารในการนำสมรรถนะไปใช้งานจริงในองค์กร

เมื่อสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถาบันการศึกษา มีการเปลี่ยนแปลง มีภาวะการแข่งขันกันที่สูงขึ้น ทำให้การทำงานหรือลักษณะงานมีการเปลี่ยนแปลง องค์กรต้องมีการทบทวนสมรรถนะอยู่อย่างสม่ำเสมอว่า สมรรถนะที่มีอยู่ยังคงใช้ได้หรือไม่ และมีความตรงที่สามารถแยกคนที่ทำงานกับคนที่ไม่ทำงานออกจากกันได้หรือไม่ในปัจจุบัน

ความหมาย

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973) ให้ความหมายคำว่า สมรรถนะ หมายถึง “บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ”

สมนึก ทองเอี่ยม (2550, น. 49) ให้ความหมายคำว่า สมรรถนะ หมายถึง “คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลในการนำความรู้ ทักษะ และความชำนาญไปใช้ในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จและเป็นที่ยอมรับ”

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ให้ความหมายคำว่า สมรรถนะ หมายถึง “คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบ เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน”

พรชัย เจดามาน และคณะ (2560, น. 213) ให้ความหมายคำว่า สมรรถนะ หมายถึง “คุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบให้สูงกว่าเกณฑ์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้”

กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม (2561) ให้ความหมายคำว่า สมรรถนะ หมายถึง “คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลนั้นสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร”

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2561) ให้ความหมายคำว่า สมรรถนะ หมายถึง “ความสามารถที่แสดงออกทางพฤติกรรมและการกระทำในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ตนมีให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของสังคมและวัฒนธรรมในสถานการณ์ที่หลากหลาย”

สภาการพยาบาล (2561) ให้ความหมายคำว่า สมรรถนะ หมายถึง “ความรู้ ความสามารถ และเจตคติของพยาบาลวิชาชีพในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่พยาบาลวิชาชีพทั่วไป พยาบาลวิชาชีพเฉพาะทาง พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโททางคลินิก ผู้เชี่ยวชาญ (APN) (ได้รับวุฒิบัตรหรือหนังสืออนุมัติแสดงความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางการพยาบาล)”

สรุปคำว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคลหรือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ความรู้ ทักษะและความสามารถที่แสดงออกมาทางพฤติกรรมและการกระทำ ซึ่งนำไปใช้กับงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จและเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร

ประเภทสมรรถนะ

สมนึก ทองเอี่ยม (2550, น. 52) เสนอประเภทสมรรถนะ โดยแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นความสามารถที่ต้องมีร่วมกันภายในองค์กรที่จะนำไปสู่ความได้เปรียบเชิงแข่งขัน และเป็นความสามารถที่บุคลากรทุกคนในองค์กรต้องมีเพื่อสนับสนุนให้พันธกิจสำเร็จ

2. สมรรถนะในงาน (Functional Competency) เป็นความสามารถที่ใช้เฉพาะในตำแหน่งงานนั้น ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ มีความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) เป็นความสามารถที่สะท้อนถึงทัศนคติ ความเชื่อ ความรู้ ทักษะความสามารถเฉพาะบุคคล สามารถทำในสิ่งที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น

4. สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลในการนำความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการบริหารงานในความรับผิดชอบให้สำเร็จและเป็นที่ยอมรับ

องค์ประกอบสมรรถนะ

แมคเคิลแลนด์ กำหนดองค์ประกอบสมรรถนะ ซึ่งประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 2562, น. 5)

1. ความรู้
2. ทักษะ
3. เจตคติ ค่านิยม
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล
5. แรงจูงใจ/ เจตคติ

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2561, น. 10) กำหนดองค์ประกอบสมรรถนะอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ได้พัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) ประกอบด้วย 2 มิติ ได้แก่ 1) ความรู้ในศาสตร์สาขาวิชาของตน และ 2) ความรู้ในศาสตร์การสอนและการจัดการเรียนรู้

2. สมรรถนะ (Competencies) ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ 1) ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ 2) ดำเนินกิจกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ 3) สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ของผู้เรียน และ 4) วัดและประเมินผล และให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์

3. ค่านิยม (Values) ประกอบด้วย 2 มิติ ได้แก่ 1) คุณค่าในวิชาชีพอาจารย์ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และ 2) การธำรงไว้ซึ่งจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพอาจารย์

นอกจากนี้มีการกำหนดระดับสมรรถนะของอาจารย์ในการจัดการเรียนการสอน โดยแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

1. สามารถออกแบบกิจกรรม สภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน สามารถวัด ประเมินผลและนำผลการประเมินมาปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้

2. เป็นผู้ที่มีสมรรถนะในระดับที่ 1 และสามารถจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และสามารถให้คำปรึกษาแก่เพื่อนอาจารย์ในศาสตร์สาขาวิชานั้นได้

3. เป็นผู้ที่มีสมรรถนะในระดับที่ 2 และสามารถออกแบบการเรียนรู้ข้ามศาสตร์ สามารถนำผลการวิจัยมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เป็นพี่เลี้ยงและที่ปรึกษาในองค์กรด้านการจัดการเรียนรู้

4. เป็นผู้ที่มีสมรรถนะในระดับที่ 3 และสามารถออกแบบการเรียนรู้ข้ามศาสตร์ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการจัดการเรียนรู้ เป็นที่ยอมรับของคนในองค์กรระดับชาติและนานาชาติ

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้กำหนดสมรรถนะและระดับของสมรรถนะอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ให้เป็นมืออาชีพ เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษานำไปใช้เป็นหลักในการคิดพัฒนาอาจารย์ตามความต้องการของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งต่อไป

แนวคิดสมรรถนะ

แนวคิดสมรรถนะของมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นแนวคิดที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามตำแหน่งงานและพันธกิจขององค์กรมากที่สุด ดังนั้นควรเปลี่ยนแปลงสมรรถนะเมื่อองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ใหม่ขององค์กร การเปลี่ยนแปลงสมรรถนะนั้นสามารถกระทำได้คือ เมื่อพันธกิจและลักษณะงานขององค์กรเปลี่ยนแปลง และเมื่อบุคลากรมีสมรรถนะที่สมบูรณ์แล้ว ดังนั้นสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดเมื่อทำให้องค์กรเหนือกว่าคู่แข่งและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสมรรถนะในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน หมายถึง “คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลนั้นสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร” และได้กำหนดประเภทของสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 2562, น. 14-16)

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง “คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรทุกตำแหน่ง ซึ่งสถาบันอุดมศึกษากำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันในองค์กร” ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

1.2 บริการที่ดีหรือจิตในการให้บริการ

1.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพหรือความเชี่ยวชาญในอาชีพ

1.4 ความถูกต้องชอบธรรมหรือการมีจริยธรรม

1.5 ความร่วมแรงร่วมใจหรือการทำงานเป็นทีม

2. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competencies)

หมายถึง “คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับสายงานหรือตำแหน่ง เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น” ประกอบด้วย 16 สมรรถนะ ได้แก่

2.1 การคิดวิเคราะห์

2.2 การมองภาพองค์รวม

2.3 การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น

2.4 การสั่งการตามอำนาจหน้าที่

2.5 การสืบเสาะหาข้อมูล

2.6 ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม

2.7 ความเข้าใจผู้อื่น

2.8 ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ

2.9 การดำเนินการเชิงรุก

2.10 การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน

2.11 ความมั่นใจในตนเอง

2.12 ความยืดหยุ่นผ่อนปรน

2.13 ศิลปะการสื่อสารจูงใจ

2.14 สุนทรียภาพทางศิลปะ

2.15 ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ

2.16 การสร้างสัมพันธภาพ

3. สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competencies) หมายถึง

“คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหารเพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพทางการบริหารให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล” ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ได้แก่

3.1 สภาวะผู้นำ

3.2 วิสัยทัศน์

3.3 การวางกลยุทธ์ภาครัฐ

3.4 ศักยภาพเพื่อนำการปรับใช้

3.5 การควบคุมตนเอง

3.6 การสอนงานและการมอบหมายงาน

สำหรับตำแหน่งอาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ได้กำหนดสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง “ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีขึ้นหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน”

2. บริการที่ดีหรือจิตในการให้บริการ หมายถึง “ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง”

3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง “ความสนใจใฝ่รู้ สัมผัสความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม หมายถึง “การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ”

5. การทำงานเป็นทีม หมายถึง “ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงานหรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม”

นอกจากการประเมินสมรรถนะอาจารย์แล้ว สำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการสอน
2. ด้านการพัฒนานักศึกษา
3. ด้านการวิจัย
4. ด้านการผลิตผลงานวิชาการ

5. ด้านการบริการวิชาการ

6. ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

7. ด้านการบริหาร

8. ด้านอื่น ๆ เช่น การดำรงตำแหน่งกรรมการสภามหาวิทยาลัย ประธาน

หลักสูตร ผู้รับผิดชอบหลักสูตร เป็นต้น

แนวคิดสมรรถนะของสภาการพยาบาล ได้จัดทำสมรรถนะกลางของพยาบาล และการผดุงครรภ์ในทุกวันนี้ อาศัยสมรรถนะผู้ประกอบการวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ระดับปริญญาตรี) ที่จัดทำเป็นประกาศสภาการพยาบาล ลงวันที่ 9 กันยายน 2552 สมรรถนะของผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง สภาการพยาบาล (2555) และจากการทบทวนวรรณกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน The Essentials of Master's Education in Nursing March 21, 2011 ของ American Association College of Nursing (AACN) โดยให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ หมายถึง “ความรู้ ความสามารถ และเจตคติของพยาบาลวิชาชีพในระดับต่าง ๆ” ตั้งแต่พยาบาลวิชาชีพทั่วไป พยาบาลวิชาชีพเฉพาะทาง พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโททางคลินิก ผู้เชี่ยวชาญ (APN) (ได้รับวุฒิปัตร์หรือหนังสืออนุมัติแสดงความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางการพยาบาล) โดยประกาศสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลที่สอดคล้องกับคุณสมบัติพื้นฐานของอาจารย์พยาบาล ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการพยาบาล ประกอบด้วย 8 สมรรถนะหลัก ดังนี้ (สภาการพยาบาล, 2561)

สมรรถนะที่ 1 ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย

1. มีคุณธรรม จริยธรรมเชิงวิชาการ
2. เสนอและมีส่วนร่วมเชิงนโยบายทางสุขภาพที่เป็นธรรม
3. สามารถวิเคราะห์และตัดสินใจบนพื้นฐานของจริยธรรมและคุณธรรม

ตามมาตรฐานวิชาชีพ

4. ให้คำปรึกษาด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ
5. สร้างความเป็นธรรมในการบริการสุขภาพ โดยยึดหลักเศรษฐกิจ

พอเพียง

สมรรถนะที่ 2 ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์

1. สามารถจัดการรายกรณีผู้ป่วย/ ผู้ใช้บริการที่มีปัญหาซับซ้อน โดยบูรณาการศาสตร์ศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับศาสตร์ทางการพยาบาล ประสพการณ์ หลักฐานเชิงประจักษ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยคำนึงถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม

2. เลือกใช้เครื่องมือในการประเมินภาวะสุขภาพ และการจัดการผลลัพธ์
ทางการพยาบาลที่รับผิดชอบ รวมทั้งผลลัพธ์ของระบบการดูแล

3. สามารถสอน ชี้แนะ ฝึกทักษะ เสริมพลัง และพัฒนาศักยภาพให้
ผู้ป่วย/ ผู้ใช้บริการและครอบครัว สามารถประเมินและจัดการปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. สามารถสอน ชี้แนะ เป็นพี่เลี้ยงและต้นแบบในการปฏิบัติของบุคลากร
ในทีมสุขภาพ

5. ประเมินและคาดการณ์ปัญหาของผู้ป่วย/ ผู้ใช้บริการที่รับผิดชอบ
สามารถจัดการทางการพยาบาลได้ทันเหตุการณ์

6. สามารถช่วยทำหัตถการ/ ทักษะที่ต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะ

7. ตระหนักถึงหลักความปลอดภัยและหลักคุณภาพมาใช้ในการดูแล
ผู้ป่วยที่รับผิดชอบ

8. สามารถวิเคราะห์และประยุกต์ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการ
ทางการพยาบาล

สมรรถนะที่ 3 ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ

1. สร้าง และปกป้องภาพลักษณ์วิชาชีพ
2. มีความใฝ่รู้ ศึกษาค้นคว้า สามารถวิเคราะห์ประเด็นปัญหาของวิชาชีพ
ด้วยตนเอง

3. มีวัฒนธรรมในการทำงานที่มุ่งความเป็นเลิศ

สมรรถนะที่ 4 ด้านภาวะผู้นำ การจัดการและการพัฒนาคุณภาพ

1. เป็นผู้นำทางคลินิก สามารถริเริ่มการเปลี่ยนแปลงได้
2. มีความรู้และทักษะของภาวะผู้นำทางคลินิกในการบูรณาการองค์
ความรู้ เพื่อส่งเสริมคุณภาพบริการและการดูแลอย่างปลอดภัย

3. ทำงานร่วมกับบุคลากรทีมสุขภาพและผู้ที่เกี่ยวข้อง สร้าง/ รักษา
สัมพันธภาพ สื่อสาร ประสานงาน ทำงานร่วมทีม และปรึกษากับทีมวิชาชีพ เพื่อการจัดการดูแล
อย่างมีคุณภาพและปลอดภัย

4. สามารถบริหารจัดการเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงระบบบริการได้ง่าย
ครอบคลุมและทั่วถึง

สมรรถนะที่ 5 ด้านวิชาการและการวิจัย

1. สามารถคิดเชิงวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ ทำ
วิจัย สร้างนวัตกรรม และนำเสนอรายงานผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ทางวิชาการ หรือสื่ออื่น ๆ

2. สามารถทำวิจัยทางคลินิก เพื่อปรับปรุงคุณภาพการพยาบาลทางคลินิก

3. สามารถเขียนและเผยแพร่บทความทางวิชาการทางคลินิก

สมรรถนะที่ 6 ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ

1. สื่อสารกับผู้ป่วยที่มีความเครียดสูงและมีปัญหาซับซ้อน รวมทั้งครอบครัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ประสานทีมสุขภาพ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้ป่วย/ ผู้ใช้บริการ

3. สื่อสาร เผยแพร่ผลงาน และแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ ๆ ทั้งในระดับองค์กรระดับชาติและนานาชาติ

สมรรถนะที่ 7 ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ

1. สามารถสืบค้นข้อมูล และวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ เพื่อนำไปสร้างแนวปฏิบัติในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล

2. สามารถประมวลผลทางคลินิก เพื่อจัดการกับความเสี่ยงและปรับปรุงคุณภาพการบริการ

3. สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการติดต่อสื่อสารในการประสานการดูแลอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะที่ 8 ด้านสังคม

1. สามารถวิเคราะห์ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อปรับปรุงระบบการพยาบาล และระบบบริการสุขภาพ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

2. มีส่วนร่วมในการชี้นำสังคมในด้านสุขภาพ และพิทักษ์สิทธิให้กับผู้ป่วย/ ผู้ใช้บริการ

จะเห็นได้ว่าการที่อาจารย์พยาบาลจะสามารถรับผิดชอบได้ตามสมรรถนะหลัก อาจารย์ต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่องให้มีสมรรถนะหลักดังกล่าว เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการในโลกศตวรรษที่ 21 ที่มีความซับซ้อนและรุนแรง และเพื่อสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพพยาบาล

แนวคิดการพัฒนาสมรรถนะ

วัตถุประสงค์

อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม (2553) เสนอวัตถุประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์พยาบาลด้านวิชาชีพพยาบาลที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะการศึกษาเป็นพื้นฐานของการพัฒนาในด้านอื่น ๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความเป็นวิชาชีพที่สมบูรณ์มากขึ้น และในทาง

กลับกันการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลด้านการศึกษาที่กว้างไกลจะช่วยให้อาจารย์พยาบาลแต่ละคนมีโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาวิชาชีพได้มากขึ้น เนื่องจากการศึกษาจะช่วยพัฒนาศักยภาพในการประกอบวิชาชีพด้วยสมรรถนะที่ดีทั้งด้านการบริการพยาบาล การวิจัย การบริหาร และองค์วิชาชีพ สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลให้สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับผู้ประกอบวิชาชีพสุขภาพอื่น ๆ และเกิดประโยชน์อย่างแท้จริงต่อผู้รับบริการ
2. เพื่อพัฒนาศาสตร์เฉพาะสาขาของพยาบาลขึ้นเป็นองค์ความรู้เฉพาะ เพื่อใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลที่มีลักษณะและความสำคัญชัดเจนยิ่งขึ้น
3. เพื่อพัฒนาระบบการเรียนการสอนทางการพยาบาลที่เอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพด้านอื่น ๆ

วิธีการพัฒนาสมรรถนะ

มณฑาทิพย์ สุรินทร์อาภรณ์ และอวยพร ตัณมุขกุล (2550, น. 24) เสนอวิธีการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์พยาบาล ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการสอน ประกอบด้วยกิจกรรมการได้รับโอกาสศึกษาต่อ การเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และวิธีการสอน และสนับสนุนการค้นคว้าด้วยตนเอง
2. ด้านการพัฒนาศักยภาพทางการพยาบาล ประกอบด้วยกิจกรรมการจัดกิจกรรมสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในเรื่องการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ การเป็นผู้จัดการโครงการ และการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารจัดการโครงการ
3. ด้านการวิจัย ประกอบด้วยกิจกรรมการจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวิจัย การจัดกิจกรรมสนับสนุนการนำหลักฐานเชิงประจักษ์ไปใช้
4. ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม ประกอบด้วยกิจกรรมการเป็นผู้จัดโครงการสนับสนุนให้ความรู้แก่ประชาชนในชุมชนและสังคม การจัดกิจกรรมสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในเรื่องการบริการทางวิชาการแก่สังคมและการเป็นผู้จัดโครงการพัฒนาศักยภาพ
5. ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประกอบด้วยกิจกรรมการมีส่วนร่วมในชมรมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีภายในหน่วยงาน การเป็นผู้จัดโครงการสร้างจิตสำนึกในการธำรงรักษาวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีไทย และการจัดกิจกรรมสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในเรื่องการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์พยาบาลดังกล่าว จะช่วยเป็นแนวทางให้ อาจารย์และผู้บริหารปรับปรุงและพัฒนาอาจารย์พยาบาลให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ตาม ภารกิจได้เหมาะสมและมีความต่อเนื่อง ส่งผลให้การจัดการศึกษาทางการพยาบาลมีคุณภาพมาก ยิ่งขึ้น

แนวคิดการพัฒนาสมรรถนะ

Rothwell (2007) เสนอแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะ ดังนี้ (เลิศชัย สุธรรมานนท์, 2560, น. 102-111)

การพัฒนาสมรรถนะมีหลายรูปแบบ แต่ละรูปแบบมีเป้าหมายที่แตกต่างกัน ซึ่งแนวความคิดการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10 ของ Lombardo และ Eichinger (2000) สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในการพัฒนา 70 % เกิดจากประสบการณ์ในงาน (On the job) เช่น การมอบหมาย งานความรับผิดชอบ มอบหมายงานเฉพาะกิจ มอบหมายงานใหม่หรือเพิ่มความท้าทาย 20 % เกิดจากการสอนงานและระบบพี่เลี้ยง การให้ข้อมูลย้อนกลับ และ 10 % เกิดจากการอบรมอย่างเป็นทางการ นอกจากนี้การเตรียมความพร้อมขององค์กรจำเป็นต้องจัดรูปแบบการปฏิบัติเชิงรุก รองรับการพัฒนาในทุกรูปแบบ ซึ่ง Armstrong (2012) แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มการเรียนรู้ขององค์กร (Organizational learning) เป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรเพื่อให้องค์กรยกระดับขีดความสามารถเชิงธุรกิจ ให้ทุนมนุษย์มีศักยภาพสูง พอที่จะรับมือกับการแข่งขันได้ โดยมีกลยุทธ์การส่งเสริมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ส่วนได้แก่ การพัฒนาการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ การส่งเสริมให้มีการทดลอง ปฏิบัติ การเรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนรู้จากผู้อื่น และการทำให้ความรู้มีการถ่ายเทอย่างรวดเร็ว เกิดการจัดระบบให้ผู้อื่นเข้าถึงได้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำความรู้กลับไปใช้ และเกิด การสะสมองค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง

2. กลุ่มการพัฒนาในระดับปัจเจกบุคคล (Individual development) ประกอบด้วย 4 วิธีหลัก ดังนี้

2.1 ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง (Self learning) เพื่อให้เป้าหมายและ แผนงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผล โดยองค์กรจะต้องสนับสนุนปัจจัยเอื้อและแหล่งการเรียนรู้เพื่อ การบริหารผลงานของตนเองได้

2.2 การสอนงาน (Coach) เป็นการพัฒนาคู่ตัวเพื่อช่วยให้ผู้รับ การสอนงานได้พัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ หรือกลยุทธ์การ

สอนงานโดยการทบทวนการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการสอนงานจากโค้ชผู้บริหารเพื่อเตรียมความพร้อมผู้บริหารต่อไป

2.3 การเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) เป็นกระบวนการช่วยเหลือแนะนำ การจัดการกับอุปสรรค โดยผู้รับการสอนสามารถเรียนรู้ในงานและปรับปรุงการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2.4 การเรียนรู้แบบ E-Learning เพื่อตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะรายบุคคลอย่างไม่จำกัดทั้งเรื่องเวลาและสถานที่ผ่านระบบสารสนเทศ ซึ่งช่วยให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพจากหลากหลายรูปแบบ

3. กลุ่มการฝึกอบรม (Training) ประกอบด้วย 2 วิธีหลัก ดังนี้

3.1 การจัดโปรแกรมการเรียนรู้ฝึกอบรมไปพร้อมกับการลงมือปฏิบัติ และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระหว่างการทำงาน มีหลักการสำคัญคือ สถานที่ทำงานคือแหล่งเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้อต่อการเรียนรู้ และการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาที่ไม่เป็นทางการก็ได้

3.2 การฝึกอบรมอย่างเป็นทางการที่แยกจากการทำงานปกติ คือ มีการจัดทำโปรแกรมฝึกอบรม บริหารการฝึกอบรมโดยอำนวยความสะดวก สถานที่ วิทยากรและมีการติดตามการฝึกอบรม

4. กลุ่มพัฒนาผู้นำและผู้บริหาร (Leadership and management development) เป็นการพัฒนากลุ่มที่มีความเฉพาะ เนื่องจากการพัฒนาผู้นำและผู้บริหารต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถในมิติที่มีความซับซ้อนกว่าการพัฒนาในรูปแบบอื่น ๆ ประกอบด้วย การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจ การโน้มน้าว การบริหารงานเป็นทีม การจัดการองค์กร การบริหารบุคคลและการบริหารคุณภาพ ทั้งหมดอาจพัฒนาในระหว่างการทำงาน ผ่านการฝึกอบรม การศึกษา การสอนงาน หรือการเป็นพี่เลี้ยง และยังสามารถใช้วิธีการพัฒนาองค์กรโดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กร การสร้างทีมงาน และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

5. กลุ่มเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blend learning) เป็นการพัฒนาศักยภาพมนุษย์แบบผสมผสานจากหลากหลายรูปแบบที่ทำให้การพัฒนามีประสิทธิภาพ เช่น ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง การอบรม การสอนงาน เป็นต้น ซึ่งส่วนใหญ่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มักใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน ขึ้นอยู่กับการเลือกผสมผสานระหว่างรูปแบบไหนจึงจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ถือเป็นความสามารถในการบริหารเชิงกลยุทธ์

สมาคมเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย (สมาคม ควอท) (2561) จัดทำแผนเพื่อผลักดันให้การพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาเกิดผลเป็นรูปธรรม โดยมีแนวคิด ดังนี้

1. ผลักดันให้สถาบันอุดมศึกษามีหน่วยงานพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ การเรียนการสอน และพัฒนาองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

1.1 ส่งเสริมสนับสนุนให้มหาวิทยาลัย/ สถาบัน มีการดำเนินการตามนโยบาย การจัดตั้งหน่วยงานพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ ตามตัวชี้วัดของการประกันคุณภาพการศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

1.2 ขยายคำอธิบายในตัวชี้วัดของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในด้านการประเมินคุณภาพภายใน ให้รวมถึงการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์

1.3 เสนอให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กำหนดคุณลักษณะอาจารย์ที่พึงประสงค์/ ร่างกรอบคุณสมบัติของอาจารย์ และเกณฑ์การศึกษาต่อเนื่องเพื่อพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ และกำกับดูแลให้เป็นไปตามข้อกำหนด

1.4 กำหนดแนวปฏิบัติที่ดี เป็นนโยบายของสถาบันในการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ด้านการจัดการเรียนการสอน

1.5 กำหนดการพัฒนาตนเองในด้านการเรียนการสอนเป็นหนึ่งในภาระงานของอาจารย์

1.6 กำหนดให้มีการประเมินผลการสอนโดยผู้เรียน

1.7 เสนอให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ประสานงานกับ กพ. ในการกำหนดนโยบายให้อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับทุนไปศึกษาใน/ ต่างประเทศ ต้องได้ปฏิบัติหน้าที่ในการเป็น teaching assistant ในแต่ละสถาบัน อย่างน้อย 1 semester ในระหว่างที่ศึกษาอยู่ในต่างประเทศ

2. สร้างความเข้มแข็งให้กับแม่ข่ายในการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ตามภูมิภาคต่าง ๆ

2.1 ส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ผ่านเครือข่ายเพื่อการพัฒนา อุดมศึกษาทั้ง 9 เครือข่าย

2.2 สนับสนุนแม่ข่ายในด้านงบประมาณ วิทยากรในการจัดอบรม และการฝึกอบรมบุคลากรของแม่ข่าย (Training for the trainers)

3. ค้นหาแหล่งที่มีความชำนาญ ในด้านต่าง ๆ และส่งเสริมให้มีการขยายแนวคิด วิธีการ เป็นเครือข่ายทั่วประเทศ

3.1 ค้นหาผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ ในด้านการกำหนดคุณลักษณะอาจารย์ที่ดี การพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ mentoring system และวิธีการจัดการเรียนการสอน

3.2 จัดให้มีฐานข้อมูลแหล่งที่มีความเชี่ยวชาญในเว็บไซต์ www.thailandpod.net

3.3 จัดให้มีรางวัลแก่บุคคล/ หน่วยงาน/ สถาบันที่มี best practice ในด้านต่าง ๆ

3.4 จัดให้มีคลินิกปรึกษาในด้านการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ (ตามแม่ข่ายหรือ center of excellence)

3.5 จัดเวทีสัญจรในการนำเสนอ best practice ด้านการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์

4. จัดกิจกรรมเพื่อเป็นการระดมสมอง และเปลี่ยนประสบการณ์

4.1 จัดประชุมวิชาการเพื่อเป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนความรู้

4.2 จัดทำสื่อ (e-journal) เพื่อเผยแพร่ความรู้แนวคิดต่าง ๆ และเป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยพัฒนาให้เข้าสู่ฐานข้อมูลระดับนานาชาติ

4.3 จัดทำ e-newsletter เพื่อสื่อสารแนวคิดและข่าวสารต่าง ๆ

5. สร้างต้นแบบหลักสูตรการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์

5.1 สร้างหลักสูตรสำหรับอาจารย์ใหม่ สร้างหลักสูตร refreshing course สำหรับอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว เพื่อให้สามารถพัฒนาการเรียนการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ

5.2 จัดอบรมอาจารย์ใหม่ ทั้งที่ได้รับทุนของ สกอ. และอาจารย์หลักสูตร refresh สำหรับอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่แล้ว

5.3 จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่ออบรมเทคนิควิธีการในการจัดการเรียนการสอน

6. สนับสนุนให้มีการทำวิจัยด้านการเรียนการสอน

6.1 ผลักดันให้การวิจัยทางการเรียนการสอนเป็นส่วนหนึ่งของผลงานวิชาการ

6.2 สนับสนุนทุนให้มีการนำเสนอผลงานการวิจัยทางการเรียนการสอนในระดับนานาชาติ

6.3 สนับสนุนให้มี mentoring system

7. สร้างความร่วมมือกับเครือข่ายพันธมิตรต่างประเทศ

7.1 ทำ MOU กับสถาบัน/ เครือข่ายในต่างประเทศเพื่อแลกเปลี่ยน

บุคลากร

7.2 เชิญวิทยากรจากต่างประเทศมาร่วมในการประชุมวิชาการ

7.3 สร้างความเชื่อมโยงกับเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์กับต่างประเทศในระดับต่าง ๆ ทั้งระดับประเทศและระดับมหาวิทยาลัย

Agustini, Amanah & Harmen (2014) เสนอแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ โดยทำการศึกษาเรื่อง “The Lecturer Empowerment for Increasing Work Productivity of Management Lecturer through Development of Learning Material in Medan City” จากการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสังเกต การทบทวนวรรณกรรมจากหนังสือ อินเทอร์เน็ตและผลงานวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน (work productivity) ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทัศนคติและพฤติกรรม ดังนั้นกิจกรรมการพัฒนาที่ช่วยเพิ่มขีดสมรรถนะความสามารถให้อาจารย์ ประกอบด้วย 5 กิจกรรม ดังนี้

1. การประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเรียนรู้ลักษณะของผู้ประกอบการ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ของอาจารย์
2. การร่างกิจกรรมการเรียนรู้ตามลักษณะของผู้ประกอบการ ประกอบด้วย 3 วิชา ได้แก่ การบริหารจัดการ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการจัดการการตลาด
3. การประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สอนในการประเมินการวางแผนและการดำเนินการ การบรรยายลักษณะผู้ประกอบการกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และการตลาด
4. การประชุมเชิงปฏิบัติการของชุดการเรียนรู้โมดูล (Module) เพื่อเพิ่มความรู้ของอาจารย์เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาชุดการเรียนรู้โมดูล
5. การประชุมปรึกษาหารือที่อาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับการบรรยายการสอนซึ่งมีความสำคัญอย่างมากในการเสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ และการพัฒนาสื่อการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2557) เสนอแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา แบ่งออกเป็น 3 กิจกรรม ดังนี้ (เพชรพลัย ธีระวณัฐพงศ์ และ ปัญญ์พัชรกร บุญพร้อม, 2558, น. 38)

1. การผลิตอาจารย์ระดับปริญญาเอก โดยการให้ทุนการศึกษา ซึ่งเป็นประเด็นที่สำคัญในการพัฒนาอาจารย์ ที่ผ่านมามีการจัดสรรทุนเพื่อศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ แต่ยังมีขาดระบบและการบริหารจัดการที่ดี

2. การพัฒนาให้อาจารย์เป็นนักวิจัยมืออาชีพ โดยสนับสนุนทุนเพื่อการทำวิจัย ที่ผ่านมามีได้มีความร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ในเรื่องการจัดสรรทุนให้อาจารย์รุ่นใหม่และรุ่นกลาง ซึ่งมีผลสัมฤทธิ์เป็นที่น่าพอใจเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับทุนวิจัยหลังปริญญาเอกและทุนพัฒนากลุ่มวิจัย

3. การสร้างเครือข่ายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญหรือองค์กรในต่างประเทศ เพื่อยกระดับคุณภาพงานวิจัยและศักยภาพของนักวิจัย การสนับสนุนการแลกเปลี่ยนอาจารย์และการจัดประชุมวิชาการกับเครือข่ายทางวิชาการ

เพชรราลย์ ธีระวณัฐพงศ์ และปัญญภัฏฐกร บุญพร้อม (2558, น. 33-39) เสนอแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา การพัฒนาอาจารย์เป็นกระบวนการเชิงระบบ เป็นการทำหน้าที่เพื่อพัฒนาอาจารย์ด้านความรู้ความสามารถในการทำงาน โดยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทิศทางทางที่สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษานั้น ๆ เพื่อให้เป็นสถาบันการศึกษาที่มีความสามารถในการพัฒนาด้านการเรียนการสอนโดยแท้จริง ซึ่งการพัฒนาสมรรถนะจะเน้นผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านการสอนเป็นหลัก ควบคู่กับพันธกิจด้านการวิจัย การบริการวิชาการและทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

การพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ให้เป็นมืออาชีพในสถาบัน ปัจจุบันสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษามีแนวโน้มที่จะซับซ้อนมากขึ้น การพัฒนาอาจารย์เน้นการสอน วิธีการสอน การออกแบบสอบ การจัดการห้องเรียน ทักษะการนำเสนอ งานวิจัย เป็นต้น รวมทั้งการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ทักษะการทำวิจัย การบริการทางวิชาการและการบริหารจัดการและทักษะอื่น ๆ ที่ต้องการตามหน้าที่ที่คาดหวังของอาจารย์ และการพัฒนามิติของความเป็นคน การพัฒนาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับจริยธรรม จรรยาบรรณ ธรรมาภิบาล และความเป็นผู้นำ ซึ่งจะเห็นว่าการพัฒนาในปัจจุบันต้องทำให้เป็นรูปธรรมเพื่อความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษา โดยแนวโน้มอนาคตของสมรรถนะอาจารย์ จะมีการนำหลักฐานเชิงประจักษ์จากผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวคิดในการสอดแทรกการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ดังนี้

1. วางแผนร่วมกับฝ่ายบริหารในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแสวงหาองค์ความรู้ ซึ่งก่อให้เกิดความริเริ่มใหม่ ๆ

2. ประสานความร่วมมือจากเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการวิจัยและการจัดการเรียนการสอน
3. นำหลักฐานเชิงประจักษ์จากผลการวิจัย มาใช้เป็นฐานในการจัดการเรียนการสอน
4. มีการพัฒนาเครือข่ายความรู้ที่เป็นกลุ่มขนาดใหญ่ และเชื่อมโยงเครือข่ายด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลระหว่างสถานประกอบการและสถาบันการศึกษา
5. จัดตั้งองค์กรเฉพาะเพื่อพัฒนาอาจารย์ทั้งในด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนและการวิจัยในสถาบันการศึกษา

หลักการสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์คือ ผู้บริหารต้องมีนโยบายที่ชัดเจนและจริงใจที่จะให้การส่งเสริมสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ต้องอยู่บนแนวคิดและหลักการที่สำคัญ ได้แก่ 1) ความเป็นเลิศทางวิชาการ (Academic Excellence) เนื่องจากความเป็นเลิศทางวิชาการจะทำให้การสอนในศาสตร์สาขาวิชาต่าง ๆ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลกับผู้เรียน 2) ความเป็นอิสระในการดำเนินงาน (Autonomy) เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งรวบรวมผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญในศาสตร์สาขาวิชาต่าง ๆ จึงควรมีอิสระในการดำเนินการภายในตนเองเป็นองค์กรที่ปกครองตนเองและสามารถที่จะดำเนินการภายในอย่างเป็นเอกเทศได้ และ 3) ความมีเสรีภาพทางวิชาการ (Academic Freedom) สังคมมีการพึ่งพาสถาบันอุดมศึกษา เป็นแหล่งที่ให้การศึกษาของประชาชนทั่วไป ก่อให้เกิดการถกการวิพากษ์วิจารณ์ที่เป็นประโยชน์และสร้างสรรค์ต่อวงวิชาการ

ปัทมวรรณ จินดารักษ์ (2560, น. 227-231) เสนอแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาตามพันธกิจ ดังนี้

1. การพัฒนาสมรรถนะด้านการเรียนการสอน ให้สามารถดำเนินการสอนได้ตามแผนการสอนที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ สามารถพัฒนาหรือปรับปรุงการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตามมาตรฐานการศึกษา
2. การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย ให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการหรืองานวิจัยเพื่อเกิดประโยชน์กับผู้เรียน สามารถพัฒนาองค์ความรู้ใหม่และสร้างความก้าวหน้าทางวิชาการ
3. การพัฒนาสมรรถนะด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ให้สามารถดำเนินกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์เชิงวิชาการตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและสังคม

4. การพัฒนาสมรรถนะด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยดำเนินโครงการหรือจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและ ประเพณีของชาติอันดีงาม

5. การพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนานักศึกษา โดยดำเนินกิจกรรมโครงการอันเกี่ยวเนื่องกับการพัฒนาทักษะการใช้ชีวิตและทักษะด้านการเรียนรู้ที่เหมาะสม การสร้างเสริมศักยภาพ บุคลิกภาพเพื่อบรรลุความเป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์

6. การพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สามารถหาแนวทางการแก้ไข ปัญหาด้วยตนเอง รวมทั้งมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จตาม มาตรฐานตามที่สถาบันกำหนด

7. การพัฒนาสมรรถนะด้านความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม ให้มีการ ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเหมาะสม

8. การพัฒนาสมรรถนะด้านความร่วมมือร่วมใจและการทำงานเป็นทีม ร่วมกับผู้อื่น และสามารถให้ความช่วยเหลือทีมในฐานะสมาชิกในทีมได้อย่างเหมาะสม

9. การพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งเน้นการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการ สามารถให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการ ให้บริการได้

10. การพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการแสวงหา ความรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดการ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

11. การพัฒนาสมรรถนะด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหาอย่าง สร้างสรรค์จากงานประจำเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของตนเองและหน่วยงาน

การนำแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาอาจารย์ ต้องมีความ เชื่อมโยงกันระหว่างการพัฒนาสมรรถนะกับผลสัมฤทธิ์ของงานที่ครอบคลุมพันธกิจของอาจารย์ใน สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา

สมสมร เรืองวรบุรณ, อัญชลี สารรัตน์ และสุวดี เชื้ออรัญโชติ (2559, น. 266-267) เสนอแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะสากลของวิชาชีพพยาบาล 3 ระดับ ดังนี้

1. การพัฒนาระดับบุคคล เริ่มจากการพัฒนาภายในบุคคลคือการสร้างความตระหนักรู้ในตนเอง (Self Awareness) เป็นการพัฒนาจากข้างในจิตใจ เป็นทัศนคติที่อยู่ภายใน ส่วนการพัฒนาจากภายนอกคือ การตระหนักรู้ต่อโลก (Global Awareness) เป็นความ

สนใจศึกษาทั้งจากระบบอย่างเป็นทางการ และระหว่างการทำงาน เป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในด้านที่เกี่ยวข้องกับโลกภายนอก มีการปฏิสัมพันธ์กับสาขาวิชาอื่น ๆ และการมีส่วนร่วมในสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม (Collaboration Across Cultures)

2. การพัฒนาระดับสถาบันโรงพยาบาลหรือหน่วยงานทางด้านบริการ ควรเป็นแหล่งสนับสนุนให้พยาบาลทุกระดับได้มีโอกาสพัฒนาตนเองให้มีความชำนาญสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน นอกจากนี้สถาบันการศึกษาพยาบาลเป็นอีกหน่วยงานที่สำคัญมีบทบาทเสริมสร้างและพัฒนาให้พยาบาลมีสมรรถนะสากล โดยพัฒนาหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง พัฒนาความเชี่ยวชาญของอาจารย์ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ด้วยตนเอง และจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มศักยภาพและเอื้อประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

3. การพัฒนาระดับองค์กรวิชาชีพ สภาการพยาบาลกับสมาคมพยาบาลควรร่วมมือกันกำหนดระเบียบ ให้พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเป็นผู้อำนวยความสะดวกในด้านนโยบาย เช่น พัฒนาหลักสูตรการจัดการศึกษาพยาบาลที่เป็นมาตรฐานเพื่อกระจายไปสู่สถาบันการศึกษานำสู่การปฏิบัติและการคงไว้ซึ่งนโยบายเกี่ยวกับการฝึกอบรมจากหน่วยงานมาตรฐานของสภาการพยาบาล

การพัฒนาสมรรถนะสากลทั้ง 3 ระดับ ช่วยส่งเสริมให้บุคคลมีสมรรถนะสากลเพิ่มขึ้น และแต่ละระดับต่างทำหน้าที่เกื้อหนุนส่งเสริมซึ่งกันและกันเพื่อให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับด้านการปฏิบัติเชิงวิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมาย และสมรรถนะด้านประสิทธิภาพของบุคคล ความสามารถในการปรับตัว การเคารพความแตกต่างของวัฒนธรรมและการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ ทั้งนี้การพัฒนาสมรรถนะเป็นกระบวนการที่ต้องใช้ระยะเวลาในการพัฒนาทั้งด้านการศึกษา ประสบการณ์และการฝึกฝน การให้ข้อมูลย้อนกลับรวมทั้งการมีส่วนร่วมของสภาวิชาชีพเพื่อคงไว้ซึ่งมาตรฐานสากล

อัจฉรา หล่อตระกูล (2560, น. 183-194) เสนอแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ จากการศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลเห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะมีอุปสรรคและปัญหาเรื่องเวลา ระบบการพัฒนาไม่ชัดเจน การจัดโครงการพัฒนาสมรรถนะของมหาวิทยาลัยไม่ต่อเนื่อง ขาดการติดตามผล ระบบผลตอบแทนไม่สัมพันธ์กับสมรรถนะ สำหรับแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะ มีส่วนประกอบ 4 ส่วน ได้แก่ 1) สมรรถนะหลัก 2) หลักพุทธธรรมไตรสิกขา 3) หลักการของรูปแบบ และ 4) กระบวนการพัฒนา ซึ่งรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมคือ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมทักษะใน

ลักษณะเกม ลักษณะการแสดงละครเวทีหรือปาฐกถา เพราะเป็นการแสดงออกถึงความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคลแสดงออกมาได้อย่างชัดเจน สรุปแนวคิดวิธีการพัฒนาสมรรถนะ มีดังนี้

1. การพัฒนากระบวนการทำงาน ระบบงาน และเน้นการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีการแสดงออกถึงการมีส่วนร่วม การเรียนรู้ร่วมกัน และการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ

2. การพัฒนาสมรรถนะทำได้หลากหลายวิธี เช่น การให้คำแนะนำ การสอนงาน โดยการคัดเลือกผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มีความรู้ มีทัศนคติหรือเจตคติที่ดี มีความเชี่ยวชาญในงาน สอนและให้คำแนะนำเพื่อให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับงานได้อย่างรวดเร็ว

3. การจัดทำแบบประเมินสมรรถนะเพื่อบันทึกการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา ระดับการพัฒนาสมรรถนะเพื่อจัดทำเป็นฐานข้อมูล มีการวัด ประเมินผลและติดตามผลเพื่อวิเคราะห์ความคุ้มค่าต้นทุนในการพัฒนาสมรรถนะ

4. การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาสมรรถนะให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

5. การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เพิ่มเงินเดือน ค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม โดยการพิจารณาจากผลงานที่เกิดจากความสามารถส่วนบุคคล

สมาคมเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษา เสนอแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์และองค์กร โดยแบ่งระดับการเรียนรู้สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัย ออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้ (Inamorato et al., 2019, p. 10)

1. **การพัฒนาหน่วยงาน (Faculty development)** มุ่งเน้นไปที่ระดับบุคคลของบุคลากรในองค์กรและบทบาทการสอนที่เฉพาะ เช่น วิธีการสอน การจัดชั้นเรียน การประเมินผล เทคโนโลยีทางการศึกษา (การฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีการศึกษา การสอนเชิงปฏิบัติการ) การออกแบบการสอน การนำเสนอและอื่น ๆ

2. **การพัฒนาด้านการเรียนการสอน (Instructional development)** มุ่งเน้นไปที่หลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร กลยุทธ์การสอนและการพัฒนาหลักสูตรในสถาบันการศึกษา

3. **การพัฒนาองค์กร (Organizational development)** มุ่งเน้นไปที่ประสิทธิผลขององค์กรผ่านการพัฒนาทักษะส่วนบุคคล เช่น ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทักษะการบริหารจัดการความเครียด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเป้าประสงค์ขององค์กรที่

สภาการพยาบาล (2562) เสนอแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์พยาบาลให้ ได้ตามเกณฑ์การรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2562 ตัวบ่งชี้ ที่ 7 การวางแผนและการพัฒนาอาจารย์ (เกณฑ์สำคัญ) โดยคำว่า การวางแผนและการพัฒนา อาจารย์ หมายถึง “การกำหนดกรอบอัตรากำลังอาจารย์พยาบาลทั้งด้านจำนวนและคุณวุฒิให้ เป็นไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาล ศาสตร์ พ.ศ. 2560 และข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยหลักเกณฑ์การรับรองสถาบันการศึกษา วิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2562 การวางแผนกำหนดและกำกับภาระงานของ อาจารย์ การวางแผนการพัฒนาอาจารย์พยาบาลที่ครอบคลุมทั้งด้านจำนวน คุณวุฒิและตำแหน่ง ทางวิชาการ การพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการและวิชาชีพ รวมถึงการปฏิบัติการพยาบาลของ อาจารย์ (Faculty practice)” ซึ่งมีเกณฑ์มาตรฐาน ดังนี้ (สภาการพยาบาล, 2562)

1. “มีแผนอัตรากำลังอาจารย์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว”
2. “มีระบบควบคุมและกำกับภาระงานของอาจารย์เพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา วิจัย บริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม”
3. “มีแผนการพัฒนาอาจารย์ทั้งด้านจำนวน คุณวุฒิและตำแหน่งทาง วิชาการ แผนการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการและวิชาชีพ รวมถึงการปฏิบัติการพยาบาลของ อาจารย์ (Faculty practice) ที่สอดคล้องความต้องการของสถาบันการศึกษาและอาจารย์”
4. “มีการดำเนินการตามแผนที่กำหนด และมีการประเมินผลการดำเนินงาน พร้อมนำผลมาปรับปรุง”
5. “มีระบบการยกย่องและเชิดชูอาจารย์เพื่อกระตุ้นและสนับสนุนด้าน การศึกษา วิจัย บริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม”

อาจารย์พยาบาลเป็นกำลังสำคัญในการผลิตบัณฑิตพยาบาล จึงต้องมีการ วางแผนรูปแบบแนวทางการพัฒนาอาจารย์พยาบาลเพื่อให้ได้อาจารย์พยาบาลที่มีคุณภาพและ คุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์และสอดคล้องกับปรัชญาของสถาบัน และส่งเสริมให้อาจารย์เกิด ความรักในวิชาชีพ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาอาจารย์ที่ชัดเจนและ เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรโดยสภาการพยาบาล ด้วยการวางแผนการใช้ทรัพยากร เพื่อให้ได้กำลังคนที่มีทั้งจำนวนที่เหมาะสม มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ และมีประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการผลิตบัณฑิตพยาบาล

การพัฒนาสมรรถนะของบุคคลใน ค.ศ. 2020

จุดเปลี่ยนของโลกในการทำงาน ปี ค.ศ. 2020 ทำให้การบริหารและการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในองค์กรต้องปรับเปลี่ยนตามไปด้วยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้บริหารและนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลมืออาชีพต้องมีความเข้าใจและตระหนักถึงแนวโน้มด้านทรัพยากรคนในทศวรรษ 2020 จากโครงการศึกษาวิจัย ของมหาวิทยาลัยลอนดอน ระบุว่าในทศวรรษที่ 2020 องค์กรต่าง ๆ จะนำระบบอัตโนมัติมาใช้ในการทำงานมากยิ่งขึ้น ทำให้ต้องมีการปรับทักษะการทำงาน และพัฒนาระบบการทำงานจากที่เคยเน้นบทบาทและตำแหน่งไปสู่ระบบที่เน้นทักษะในการทำงาน 5 ประการ ที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลต้องมีความเข้าใจและมีความพร้อม ดังนี้ (สุพงษ์ มาลี, 2563, น. 10-11)

1. เน้นการปรับทักษะของบุคลากร ให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดและสอดคล้องกับธรรมชาติของงาน โดยจะเน้นการปรับระบบการเรียนรู้จากลักษณะเดิม เป็นการเรียนรู้เพื่อตอบโจทย์ที่เหมาะสมสำหรับเฉพาะบุคคล
2. เน้นความเป็นมนุษย์ในการทำงาน โดยองค์กรมีแนวโน้มจะนำระบบอัตโนมัติและปัญญาประดิษฐ์มาใช้มากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะที่เป็นองค์กรดิจิทัล (Digital Organizations) และให้ความสำคัญกับบทบาทของความเป็นมนุษย์
3. เน้นจริยธรรมท่ามกลางระบบอัตโนมัติ การใช้ระบบอัตโนมัติและปัญญาประดิษฐ์ที่เพิ่มมากขึ้น ก่อให้เกิดความกังวลและความหวั่นไหวที่เกี่ยวข้องกับเรื่องจริยธรรมและความเสี่ยงในมนุษย์
4. ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ของพนักงาน โดยการสร้างประสบการณ์ให้กับพนักงาน (Employee Experience) ซึ่งไม่เพียงแต่เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการดึงดูดและรักษารักษาผู้ที่มีศักยภาพความสามารถสูงไว้กับองค์กรเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างประสบการณ์ที่ดีต่อบุคลากรที่จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรอีกด้วย
5. ใส่ใจความเป็นอยู่ที่ดีและผลการปฏิบัติงาน เทคนิคและวิธีการบริหารยุคใหม่หลายอย่างรวมทั้งวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการอยู่ให้เห็นตลอดเวลา (Always On Culture) ก่อให้เกิดความเครียดและเป็นอันตรายต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต ดังนั้นองค์กรจึงให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของคนทำงานมากขึ้น

การพัฒนาสมรรถนะของบุคคลในภูมิภาคเอเชีย ค.ศ. 2020

ผลการสำรวจของบริษัท Management Event พบว่า องค์กรเอกชนและองค์กรภาครัฐในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปรับปรุงกระบวนการพัฒนา

สมรรถนะของคนในองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อรักษาบุคลากรและดึงดูดผู้ที่มีความรู้ความสามารถ โดยผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคลที่ตอบแบบสำรวจมีความเห็นว่า ค.ศ. 2020 เป็นต้นไป รูปแบบที่มาแรงด้านการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร มีดังนี้ (สุรพงษ์ มาลี, 2563, น. 12-13)

1. การปรับวัฒนธรรมการทำงานและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกัน โดยกลยุทธ์ในอนาคตจะใช้เวลาพัฒนาองค์กรจากภายใน เน้นการปรับวัฒนธรรมการทำงานเพื่อให้สามารถสรรหาและรักษาผู้ที่มีความรู้ความสามารถไว้กับองค์กร รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

1.1 วัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญต่อการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมากขึ้น การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศเชิงบวกและการสร้างประสบการณ์เชิงบวกให้กับพนักงาน

1.2 การปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการใช้ดิจิทัลและเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล การอบรม พัฒนาและการเรียนรู้ การเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน การออกแบบงานใหม่เพื่อรองรับงานในอนาคต การสร้างความเป็นอยู่ที่ดีและคุณภาพชีวิต การสร้างความผูกพัน และการนำข้อมูลมาใช้ในการขับเคลื่อนงานบุคคล รวมทั้งการนำเทคโนโลยีดิจิทัลผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนองค์กรแบบพลิกโฉม

2. การดึงดูด การสรรหา และการรักษาบุคลากร รวมทั้งผู้มีความรู้ความสามารถสูงไว้กับองค์กร ประกอบด้วย

2.1 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานทางบวกและวัฒนธรรมที่ดึงดูด การสร้างภาพลักษณ์ของนายจ้างให้มีความโดดเด่น การสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพื่อสร้างความหลากหลายโดยไม่แบ่งแยกและการสรรหาแบบเชิงรุก

2.2 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดึงดูด การเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร การสร้างโอกาสเติบโตในสายอาชีพ การให้การยอมรับในผลงานที่พนักงานทุ่มเทให้กับองค์กร และการมีเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ที่แข่งขันกับองค์กรอื่นได้

2.3 การสรรหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงเพื่อดึงดูดคนที่ใช่เข้าสู่องค์กร เป็นประเด็นที่มีความท้าทายเป็นอย่างยิ่ง และมีความสำคัญมากกว่าการส่งเสริมและสื่อสารภาพลักษณ์ของนายจ้างและการยื่นข้อเสนอเกี่ยวกับงาน

3. การนำเทคโนโลยีมาปรับปรุงประสิทธิภาพกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคลในภูมิภาคเอเชียระบุว่า การนำเทคโนโลยี

คลาวด์และการวิเคราะห์ฐานข้อมูลขนาดใหญ่มาใช้จะเป็นนโยบายสำคัญในอนาคต นอกจากนี้ยังต้องบูรณาการเทคโนโลยีต่อไปในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

3.1 Internet of Think จะเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างประสบการณ์ให้กับพนักงาน และช่วยสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความยืดหยุ่น

3.2 Big Data Analytics จะมีบทบาทสำคัญมากยิ่งขึ้นในการค้นหาองค์ความรู้และภูมิปัญญาใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

3.3 Real Time Analytics จะช่วยให้พนักงานเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ทันที่ทันใด

3.4 Machine Learning and AI จะช่วยลดเวลาในการปฏิบัติงานบุคคลที่เป็นงานประจำและต้องใช้เวลามาก เพิ่มประสิทธิภาพของการสรรหาบุคลากรและใช้เป็นเครื่องมือในการวัดความคุ้มค่าหรือผลตอบแทนการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์

3.5 Cloud Technology จะเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงานด้านทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่การสรรหา การปฐมนิเทศ การประเมินผลงาน ไปจนถึงการพัฒนาความเป็นมืออาชีพในงาน ด้วยการใช้ซอฟต์แวร์และคลาวด์คอมพิวติ้ง

3.6 Visual Assistants/ Chatbots ช่วยลดงานประจำหรืองานธุรการ ซึ่งจะทำให้ผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีเวลาสำหรับงานเชิงกลยุทธ์ที่มีมูลค่าเพิ่มได้มากขึ้น

แนวโน้มในอนาคตยังเป็นเรื่องของคน แม้ว่าการแปลงโฉมไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล (Digital Transformation) จะต้องอาศัยเทคโนโลยีระบบอัตโนมัติและปัญญาประดิษฐ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน แต่ความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนเพื่อแปลงโฉมองค์กรยังขึ้นกับคน ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการบริหารท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่ผันผวน นอกจากการลงทุนด้านเทคโนโลยีแล้วยังต้องอาศัยความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างฝ่ายบริหารและพนักงานด้วย โดยสร้างแรงบันดาลใจรวมทั้งสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงานและผู้สมัครงาน ออกแบบงานเพื่อให้เกิดการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานได้อย่างคล่องตัว และพัฒนาเพื่อปรับเปลี่ยนและยกระดับทักษะ (Reskilling and Upskilling) ขณะที่ฝ่ายพนักงานก็ต้องตระหนักว่า ตนเองได้รับการพัฒนาในเรื่องใดเพื่อรองรับการทำงานในอนาคต เพื่อการตัดสินใจว่าจะไปต่อหรือเปลี่ยนเส้นทาง ทั้งนี้องค์กรในอนาคตต้องมีพื้นที่แห่งการเรียนรู้ร่วมกัน ต้องยอมให้พนักงานลองผิดลองถูกและเรียนรู้จากความผิดพลาด ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญ

สรุปแนวคิดสมรรถนะและการพัฒนาสมรรถนะ จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่ามีความหลากหลายของแนวคิด รูปแบบและวิธีการ ซึ่งล้วนส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

และยกระดับทักษะ ความรู้ ความสามารถ หรือสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งถือว่าการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์พยาบาลเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่สุดขององค์กร สถาบันการศึกษาพยาบาลในการแข่งขันในยุคปัจจุบัน

2.2 แนวคิดสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21

พรชัย เจดามาน และคณะ (2560) เสนอแนวคิดองค์กรในศตวรรษที่ 21 ที่มีความแตกต่างจากองค์กรแบบเดิมที่มีลักษณะเป็นพลวัต มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยไม่ยึดติดกับแนวปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ดังนั้นองค์กรจะต้องพัฒนานวัตกรรมให้มีสมรรถนะทำงานได้หลากหลายมากขึ้น เพื่อสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน ดังนี้

การเปลี่ยนแปลงขององค์กรในศตวรรษที่ 21

ปัจจุบันอัตราการเปลี่ยนแปลงทางสังคมรวดเร็วมาก โดยเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งโลกทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมและการศึกษา โดยมีเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เรียกโลกยุคนี้ว่า “ยุคดิจิทัลเปลี่ยนโลก (The New Digital Age)” หรือ “ยุคโลกไร้พรมแดน (Borderless World)” ซึ่งเรียกว่าเป็น “ยุคหลังสังคมฐานความรู้ (Post Knowledge-Based Society)” เป็นโลกที่มีความเป็นอิสระและการพึ่งพาอาศัยกัน ที่ชื่อว่า “โลกแห่งศตวรรษที่ 21 (Meaning of the 21st Century)” ซึ่งสถานการณ์ที่มีผลต่อการพัฒนาประเทศไทยทั้งในระดับโลก ดังนี้

1. จากวิกฤตทางการเงินและเศรษฐกิจของโลกที่ผ่านมาได้ส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนกฎระเบียบในการบริหารจัดการเศรษฐกิจโลกทั้งด้านการลงทุน ด้านการเงิน และสิ่งแวดล้อมเพื่อการจัดระเบียบใหม่ที่เน้นการสร้างโปร่งใส และการกำกับติดตามสถานะทางการเงินที่เข้มงวดขึ้น
2. การปรับตัวเข้าสู่เศรษฐกิจโลกแบบหลายศูนย์กลาง รวมทั้งภูมิภาคเอเชีย ความสำคัญเพิ่มขึ้นโดยเฉพาะกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมใหม่ อาทิ สิงคโปร์ เกาหลีใต้ หวัน และกลุ่มประเทศอาเซียน ที่มีแนวโน้มเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมโลก
3. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของโลกอย่างต่อเนื่องของประเทศสำคัญๆ ของโลก ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายกำลังคนระหว่างประเทศ เกิดการสร้างการผลิตที่เปลี่ยนจากการใช้แรงงานเป็นการใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีมากขึ้น
4. การเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศโลกส่งผลให้สภาพภูมิอากาศแปรปรวน อุณหภูมิโลกสูงขึ้น เกิดภัยพิบัติบ่อยครั้งและรุนแรงมากขึ้น เช่น ภัยแล้ง ไฟป่า อุทกภัย ระบบนิเวศในหลายพื้นที่ของโลกอ่อนแอ เป็นต้น

5. พลังงานของโลกและความมั่นคงทางอาหาร มีความต้องการสินค้าเกษตร อาหาร และพลังงานที่มากขึ้นจากประชากรโลกที่เพิ่มขึ้น

6. ภัยคุกคามจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีผลต่อการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ และการดำรงชีวิตของประชาชน

7. อาชญากรรมข้ามชาติและการก่อการร้ายสากล ที่มีแนวโน้มความรุนแรงมากขึ้น โดยมีรูปแบบและโครงข่ายที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของโลก

อนาคตสังคมโลกในศตวรรษใหม่ มีความก้าวหน้าของระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงค่อนข้างรวดเร็ว ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้วิถีชีวิตของมนุษย์เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การดำเนินชีวิตมีคุณภาพสูงสุดจากความท้าทายใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งโลก มนุษย์จึงต้องคิดวิธีแก้ปัญหาและวิธีการปรับตัวให้อยู่รอดกับความท้าทายในโลกศตวรรษที่ 21

สมรรถนะองค์กรในศตวรรษที่ 21

1. สมรรถนะขององค์กรในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย

1.1 สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์เชิงบวกในการบริหารงาน การวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา

1.2 สมรรถนะการบริหารจัดการ โดยแบ่งบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจนทุกรูปแบบ เพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน

1.3 สมรรถนะการบริหารในลักษณะเครือข่ายแบบคู่ขนาน เพื่อให้เกิดผลงานทวีคูณ การใช้ทรัพยากรที่คุ้มค่า นำไปสู่ความสามารถพึ่งตัวเองได้และเกิดประสิทธิผล

1.4 สมรรถนะการมีความสัมพันธ์ที่ดี จากการสร้างจิตสำนึกของสมาชิก การประสานความร่วมมือให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างและรับผลประโยชน์

1.5 สมรรถนะการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการรับรู้ และการสร้างกระบวนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ รู้จักการวิเคราะห์ตนเอง การปรับปรุงตนเอง มีวุฒิภาวะทางผู้นำ เป็นผู้ประสานและทำงานเป็นทีมเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร

1.6 สมรรถนะการรวมพลัง จากการเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นจริง หรือภาวะเสมือนว่าเกิดปัญหา นำไปสู่การวิเคราะห์ปัญหา การหาแนวทางแก้ไขและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยใช้เวทีประชาสังคมร่วมกัน และความเข้มข้นทางวัฒนธรรมเฉพาะขององค์กร ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนและฉันทันท์เครือข่าย

2. สมรรถนะของผู้นำองค์กรในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย

2.1 สมรรถนะความรู้ในอาชีพทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ คือ “ความรู้ ความเข้าใจในการบริหารจัดการทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ”

2.2 สมรรถนะในการพัฒนา คือ “ความรู้ ความสามารถในการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา”

2.3 สมรรถนะในการบริหารการเปลี่ยนแปลง คือ “การจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับบุคลากร และการใช้เทคโนโลยีทั้งเชิงรุกและเชิงรับเพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย”

2.4 สมรรถนะการบูรณาการ คือ “การนำทรัพยากรและความรู้ด้านต่าง ๆ มาบูรณาการและใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อให้การบริหารจัดการและการพัฒนาเกิดประโยชน์”

3 สมรรถนะของบุคลากรในองค์กรศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย

3.1 การคิดวิเคราะห์ ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์

3.2 การฉายแววสดใส และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

3.3 การสนใจและการใช้เทคโนโลยี

3.4 การกระตือรือร้น

3.5 การเรียนรู้ได้เร็วและความรับผิดชอบ

3.6 การมีวินัยในตนเอง

3.7 การวางแผนและการป้องกันปัญหาได้

3.8 การมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้ดี

3.9 การมีคุณธรรม และวัฒนธรรมมาภิบาล

3.10 สามารถพูดได้สองภาษาขึ้นไป

เลอลักษณ์ โอทกานนท์ (2561, น. 263-264) เสนอแนวคิดมหาวิทยาลัยในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย

1. บทบาทหน้าที่ของมหาวิทยาลัย มีหน้าที่ผลิตบัณฑิตที่มีวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันและการเรียนรู้ร่วมกัน แนวทางการผลิตบัณฑิต โอกาส ภัยคุกคาม โครงสร้างและความสามารถขององค์กรในการผลิตบัณฑิตนักนวัตกรรมที่มีความรู้และมีทักษะ

2. ภารกิจของมหาวิทยาลัย

2.1 ปรับเปลี่ยนให้ทันต่อโลกที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยการสอนให้นักศึกษามีความสามัคคีและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้

2.2 สร้างโครงสร้างทางสังคมใหม่

2.3 เปลี่ยนแปลงอำนาจแต่งตั้งให้เป็นแนวนอน

2.4 สร้างบัณฑิตให้มีความรู้ความเข้าใจในการทำงานระดับโลกที่มีความต่าง
ทางด้านวัฒนธรรม

2.5 เปลี่ยนจากตัวเองคิดเป็นเราคิด

2.6 สร้างสังคมที่มีการศึกษา และเป็นสังคมที่มีโอกาสเท่าเทียม

2.7 การศึกษาต้องสร้างความปรองดองและสร้างความสุข

2.8 หล่อหลอมทุกสาขาเข้าด้วยกันและร่วมกันสร้างคุณค่าให้กับสังคม

3. การขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติ เริ่มจากการมีนโยบายของสภามหาวิทยาลัย
และมีการดำเนินกิจกรรมขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผล โดยการเปลี่ยนแนวคิดของผู้บริหาร
ผู้สอน การวางแผนและการออกแบบหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษาให้สอดคล้องสนองตอบ
ผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยสถาบันการศึกษาจะต้องเปลี่ยนวัฒนธรรมสู่การสร้างความรู้และผู้เรียนจะ
เป็นผู้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

4. การเปลี่ยนมหาวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยเพื่อให้บริการสาธารณะ เพื่อให้
บัณฑิตมีความรู้และทักษะที่จำเป็น และเป็นพลเมืองที่ดีของโลก โดยการปรับกระบวนการให้เกิด
การเรียนรู้แบบเชื่อมโยง และวัดประเมินผลเชิงผลิตภาพ

5. การบริหารองค์การการศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ มีเป้าหมายเพื่อ
พัฒนาหรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) วัฒนธรรมองค์กร 2) การ
บริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลง 3) การบริหารเชิงวิจัย และ 4) การเน้นการผลิต

6. กลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ
มหาวิทยาลัยจะต้องบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยใช้กลยุทธ์การกำหนดวิสัยทัศน์
การสร้างแรงบันดาลใจ การเสริมสร้างพลังอำนาจและการปฏิบัติสู่ความเป็นเลิศ

7. คุณลักษณะของผู้นำในองค์กรนวัตกรรมและองค์กรอัจฉริยะ เป็นคนที่มี
ความรับผิดชอบ กล้าคิดริเริ่มวิธีการทำงานใหม่หรือทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้ดีกว่าเดิม ทุกคนใช้สมอง
ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนำไปสู่การทดลองใหม่อยู่ตลอดเวลา

มหาวิทยาลัย 4.0 เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีศักยภาพ เกิดผลงาน
สร้างสรรค์หรือนวัตกรรม รู้จักคิดวิเคราะห์ วิจัย และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม

ทรรศวรณ ปรีดาวิภาต และฐะณูพงศ์ ศรีกาฬสินธุ์ (2561, น. 56-58) เสนอแนวคิดมหาวิทยาลัยในศตวรรษที่ 21 ที่ให้ความสำคัญกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการภายในองค์กร มีลักษณะดังนี้

1. การเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความสามารถในการวิเคราะห์ การทดแทนของดิจิทัลทำให้หนังสือเรียนลดการผลิตเนื่องจากสามารถสืบค้นจากข้อมูลออนไลน์ได้ โดยมหาวิทยาลัยได้จัดให้เรียนรู้ผ่าน MOOC โดยมีอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญสามารถสอนได้ทั่วโลกตามแนวคิดห้องเรียนกลับด้าน การเรียนรู้แนวใหม่ การเรียนรู้เชิงลึกผ่านการปฏิบัติโดยให้ผู้เรียนลงมือทำ ซึ่งความรู้ที่เกิดขึ้นเป็นความรู้จากประสบการณ์มากกว่าการฟังเพียงอย่างเดียว และได้เรียนรู้โดยการอ่าน เขียน ได้ตอบ และการวิเคราะห์ปัญหา จนถึงการสังเคราะห์และการประเมินค่าจากกระบวนการคิดขั้นสูง

2. เครื่องมือ อุปกรณ์ สื่อการเรียน จะเข้ามาทดแทนการทำงานของคนในมหาวิทยาลัยเพื่อลดต้นทุนในการจัดการ การมีอีเลิร์นนิ่ง แพลตฟอร์ม การบอร์ดแคสต์จากทั่วทุกมุมโลกโดยไม่จำเป็นต้องเข้ามาเรียนในมหาวิทยาลัย จากการเรียนสองเทอมต่อปีจะเปลี่ยนเป็นการเรียนตลอดทั้งปี โดยการแทนที่ของเทคโนโลยีดิจิทัลทำให้ต้นทุนการจัดการศึกษาลดลงจากการใช้สิ่งอำนวยความสะดวกจากภายนอกมหาวิทยาลัย

3. มหาวิทยาลัยจะเข้ามามีบทบาทสร้างงานที่หลากหลายขึ้นเพื่อเชื่อมโยงองค์ความรู้ด้านความถนัด โดยร่วมมือกับภาคท้องถิ่น ภาคธุรกิจ อุตสาหกรรม นานาชาติ โดยสร้างความสัมพันธ์เครือข่ายกันทั่วโลก หลักสูตรที่สร้างโดยมหาวิทยาลัยจะถูกทดแทนด้วยผู้เรียนกำหนดโปรแกรมการศึกษาเองเพื่อที่จะเตรียมบัณฑิตสู่โลกการทำงานที่จำเป็นในโลกความจริง คือการสร้างคุณลักษณะ จริยธรรม พฤติกรรม มีปัญญา และสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้

4. การแบ่งแยกกันของแต่ละส่วนจะหมดไป ผู้เรียนจะได้เรียนเนื้อหาสาระที่ประยุกต์ให้เชื่อมโยงกับตัวเอง มีความสามารถในการเรียนรู้ที่ดี สามารถเข้าถึงเรื่องการวิจัย การเรียนการสอนในรูปแบบใหม่จะต้องอาศัยความร่วมมือกันมากขึ้น และเป็นผู้เรียนที่มีความคิดสร้างสรรค์

5. การวัดผลและการประเมินผลของมหาวิทยาลัยจะเปลี่ยนรูปแบบใหม่ วิธีการสอนในรูปแบบใหม่ ๆ จะช่วยพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียน และการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียนอย่างรวดเร็วจะเป็นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการประเมินผลจะเป็นการวัดผลการเรียนแทนการสอบ

6. ใบประกาศนียบัตรจะไม่มีสำคัญอีกต่อไป เอกสารรับรองจากทางราชการจะเข้ามามีบทบาทแทนหนังสือรับรองจากโรงเรียน สิ่งสำคัญที่ต้องการเห็นคือการ

สร้างสรรค์ผลงานหรือการกระทำเพื่อให้อะไรกับสังคม การเรียนคือการ Making Things หรือการลงมือทำ การทำวิจัยหรือการร่วมมือกับผู้อื่น เพื่อให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ก็จะได้ผลงานที่เยี่ยมยอดซึ่งมีค่ามากกว่าผลการเรียนที่เป็นจีพีเอ

สิ่งที่มหาวิทยาลัยต้องปรับในศตวรรษที่ 21 คือการปรับใช้การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมาบูรณาการในวิธีการหรือรูปแบบการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้แบบผสมผสานและได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน โดยมหาวิทยาลัยเปรียบเสมือนผู้ที่วางรากฐานในการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพและมีคุณธรรมจริยธรรมให้กับประเทศในยุคดิจิทัล

อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม (2553) เสนอแนวคิดองค์การวิชาชีพพยาบาลในศตวรรษที่ 21 โดยการผลักดันนโยบายและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายได้โดยง่าย โดยการสร้างพลังของกลุ่มและกระตุ้นส่งเสริมให้พยาบาลเข้าร่วมกลุ่มและแสดงพลังอย่างเข้มแข็งในกิจกรรมทุกระดับทั้งในระดับโลก ระดับชาติและระดับท้องถิ่น ดังนี้

1. **ระดับโลก (Global)** เป็นการสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพเสนอแนะเชิงนโยบายสุขภาพของประชากรโลก และส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพร่วมผลักดันให้นโยบายสุขภาพนั้นนำไปสู่การปฏิบัติแก่ประชาชนทั่วทุกมุมโลกอย่างทั่วถึงและได้ผลดี โดยใช้องค์การวิชาชีพเป็นแหล่งสนับสนุนที่สำคัญ เช่น ส่งเสริมความรู้ด้านการพยาบาลระดับสูง การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสุขภาพ การทำงานร่วมกับสหสาขาวิชาชีพอื่นในฐานะที่เท่าเทียมกัน การพัฒนาภาวะผู้นำของพยาบาล การสร้างเครือข่ายการทำงานทั้งภายในและภายนอกวิชาชีพ การรับผิดชอบของพยาบาลในโครงการพิเศษต่าง ๆ การส่งเสริมให้มีการปฏิบัติการพยาบาลในระดับวิชาชีพ การประชุมร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เป็นต้น

2. **ระดับชาติ (Nation)** เป็นการสนับสนุนเพื่อให้พยาบาลสามารถเข้าไปมีบทบาททางด้านการเมืองและการกำหนดนโยบายด้านสุขภาพของประเทศ การส่งเสริมในด้านการสร้างองค์ความรู้จากการวิจัยทางการพยาบาล รวมทั้งการปรับปรุงและการพัฒนาการควบคุมการประกอบวิชาชีพการพยาบาลทั้งในด้านกฎหมายและจริยธรรม ทั้งนี้เพื่อให้องค์การวิชาชีพสามารถช่วยให้พยาบาลในประเทศนั้น ๆ ทำงานให้เป็นประโยชน์ได้อย่างแท้จริง ได้แก่ 1) การสนับสนุนทางด้านการเมือง เช่น การส่งเสริมด้านความรู้และการสร้างโอกาสทางด้านการเมือง การให้ทุนสนับสนุนในการหาเสียง ให้ทุนพยาบาลเรียนต่อด้านกฎหมาย ให้โอกาสได้ทำงานที่เกี่ยวข้องกับมวลชน 2) การสนับสนุนทางด้านการวิจัย เช่น การให้ความรู้และสนับสนุนทุนวิจัย รวมทั้งจัดเวทีการวิจัยให้พยาบาลได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ด้านการวิจัยหรือนำผลการวิจัยไปทดลองใช้ปรับปรุงพัฒนางาน 3) การเผยแพร่ความรู้ทางด้านการพยาบาล ทั้งตำรา วารสารและ

อินเทอร์เน็ต เนื่องจากพยาบาลมีจำนวนมากและทำงานกระจายอยู่ทุกท้องถิ่น การจัดตั้งห้องสมุดทางการพยาบาลในภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศ การแปลบทความทางการพยาบาลเป็นภาษาของประเทศนั้น ๆ จะเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่องค์กรจะช่วยในการพัฒนาวิชาชีพให้รวดเร็วยิ่งขึ้น และ 4) การควบคุมการประกอบวิชาชีพและการรับรองความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้สังคมไว้วางใจในคุณภาพการพยาบาล ซึ่งรวมทั้งการพัฒนาระบบการดำเนินงานในการควบคุมทางด้านจริยธรรม มาตรฐานการพยาบาล สมรรถนะทางการพยาบาลและการศึกษาต่อเนื่องทางการพยาบาล

3. ระดับท้องถิ่น (Local) เป็นการดูแลและสนับสนุนการปฏิบัติงานของพยาบาล คุณภาพชีวิต สวัสดิการต่าง ๆ ผลประโยชน์และความเป็นธรรมในการทำงาน รวมทั้งการสนับสนุนให้พยาบาลมีส่วนร่วมในองค์กรวิชาชีพเพิ่มมากขึ้น ได้แก่ การส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการประกอบวิชาชีพ เพื่อให้พยาบาลได้รับความปลอดภัยในการทำงานและสามารถแสดงสมรรถนะสูงสุดในการทำงานได้ การดูแลให้เกิดความเป็นธรรมต่อพยาบาลในการทำงาน เช่น การจัดอัตราส่วนของพยาบาลกับบุคลากรช่วยการพยาบาล จำนวนชั่วโมงการทำงานของพยาบาล การทำงานล่วงเวลา รวมทั้งการมอบหมายความรับผิดชอบแก่พยาบาล เพื่อมิให้เกิดการเอาเปรียบจากนายจ้าง การสนับสนุนและให้โอกาสแก่พยาบาลได้มีส่วนร่วมในองค์กรวิชาชีพ เช่น การเชิญชวนเป็นสมาชิก การขอความร่วมมือและการให้ทุนสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรวิชาชีพจัดขึ้น

วิภาดา คุณาวิกติกุล (2558) เสนอแนวคิดการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษาพยาบาลในศตวรรษที่ 21 ที่มีความแตกต่างไปจากเดิมเนื่องจากเป็นยุคของการใช้คอมพิวเตอร์หรือเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ ความสนใจของผู้เรียนจึงมุ่งสู่เรื่องที่ตนเองให้ความสนใจเป็นสำคัญ และศึกษาด้วยตนเองมากขึ้น โดยผู้เรียนจะมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และชอบในการเรียนรู้กับกลุ่มที่มีความสนใจคล้ายกันมากกว่าเรียนจากผู้สอนเพียงอย่างเดียว ดังนั้นการวางแผนการสอนจะมีลักษณะความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่ม มีการใช้อีเลิร์นนิ่ง เฟสบุค สำหรับช่วยสอน โดยแนวโน้มวิชาชีพพยาบาลในศตวรรษที่ 21 มีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภาวะสุขภาพและการให้บริการสาธารณสุข จากโครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลงไป การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างมีขนาดลดลงจากอัตราการเจริญพันธุ์ที่ลดลงและความสัมพันธ์ของครอบครัวมีหลากหลายรูปแบบมากขึ้น การพัฒนาประเทศที่มุ่งส่งเสริมอุตสาหกรรมทำให้ชาวชนบทจำนวนมากต้องอพยพย้ายถิ่นจากชุมชนชนบทมาสู่เมืองเพื่อขายแรงงานและบริการมากขึ้น การรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนส่งผลให้มีการย้ายแรงงานจากประเทศข้างเคียง การ

เปลี่ยนแปลงด้านความเชื่อและวัฒนธรรมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วผ่านกระแสโลกาภิวัตน์และเครือข่ายสังคมออนไลน์ ทำให้พรมแดนทางวัฒนธรรมถูกลบล้าง จากประเด็นการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการศึกษายาบาล ดังนี้ (อัญชลี แก้วสระศรี และคณะ, 2560)

1. การพยาบาลที่เน้นการดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรังและผู้สูงอายุ จากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เกิดโรคเรื้อรังจากการมีพฤติกรรมไม่ถูกต้อง ส่งผลให้ทิศทางการวิจัยเน้นประเด็นทางสุขภาพของผู้สูงอายุ และสถาบันการศึกษาจะต้องปรับรูปแบบการจัดการเรียนการสอน และเนื้อหาที่เกี่ยวกับการพยาบาลผู้สูงอายุ ทั้งนี้จากการปรับเปลี่ยนแนวทางการดูแลรักษาผู้ป่วย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นโรคเรื้อรังและต้องการการรักษาอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน เป็นรูปแบบการดูแลที่บ้าน การดูแลผู้ป่วยแบบประคับประคอง การดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้าย มีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อย ๆ

2. บทบาทของการพยาบาลเพื่อการพัฒนาการดูแลสุขภาพตนเองและครอบครัวของประชาชน ทำให้วิชาชีพพยาบาลมีบทบาทสำคัญในทีมสหสาขาวิชาชีพในฐานะทีมหมอครอบครัวที่มีเป้าหมายหลักเพื่อให้ประชาชนสามารถดูแลสุขภาพของตนเองและครอบครัวได้ ดังนั้นทิศทางการหลักสูตรของสถาบันการศึกษายาบาลควรมีการเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่ให้บริการสุขภาพของประเทศ

3. การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศกับการพยาบาล จากความก้าวหน้าของวิทยาการสมัยใหม่ ทำให้สารสนเทศทางการพยาบาลและการแพทย์มีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ส่งผลให้แนวโน้มของสถาบันการศึกษายาบาลมีการนำคอมพิวเตอร์ ไอแพด แท็บเล็ต มาใช้เป็นสื่อช่วยสอน และใช้สร้างบทเรียนสถานการณ์จำลองมากขึ้น

4. การพยาบาลข้ามวัฒนธรรม ผลของการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของประเทศไทยและกระแสยุคโลกาภิวัตน์ ทำให้สังคมไทยมีความหลากหลายทางวัฒนธรรม เกิดการเพิ่มขึ้นของโรคอุบัติใหม่หรือโรคไร้พรมแดน ส่งผลให้เกิดความต้องการการพยาบาลแบบข้ามวัฒนธรรมได้ มีผลให้ทิศทางของสถาบันการศึกษามุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative learning) ที่มีมาตรฐานระดับสากล

5. ความแตกต่างกันในกลุ่มอายุ และคุณภาพการบริการพยาบาล สังคมไทยมีประชากรหลากหลายกลุ่มอายุจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากร ทำให้กลุ่มผู้ปฏิบัติงานมีความหลากหลายรุ่นอายุ ต่างรุ่นต่างมีความคิดที่แตกต่างกันทางค่านิยมและทัศนคติที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ผลักดันให้ทิศทางของสถาบันการศึกษาเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากนักศึกษาพยาบาลซึ่งอยู่ในกลุ่มที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ดังนั้นรูปแบบการสอนจึงยึดหลัก “สอนให้น้อยลง แต่ให้เรียนรู้ให้มากขึ้น (Teach less, Learn more)” โดยใช้นวัตกรรมใหม่ในการจัดการเรียนรู้ โดยเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจภายในเพื่อให้เกิด

การเรียนรู้ การเรียนรู้เป็นกลุ่มย่อย การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยในการเรียนรู้ และการเรียนรู้โดยเน้นการลงมือปฏิบัติ เป็นต้น

สรุป จากการเปลี่ยนแปลงสังคมและวัฒนธรรมไทยทำให้เกิดผลต่อภาวะสุขภาพและระบบการให้บริการสาธารณสุข ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเปลี่ยนแปลงแบบแผนการเจ็บป่วยด้วยที่รุนแรงและซับซ้อนมากขึ้น ความเจ็บป่วยเรื้อรังที่เพิ่มขึ้น และมีโรคอุบัติใหม่ต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงทางความคิดความเชื่อ จากการที่ประเทศไทยเข้าร่วมประชาคมอาเซียนและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและสารสนเทศ จากปัจจัยการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้เกิดแรงผลักดันต่อแนวโน้มหรือทิศทางการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษาพยาบาล ซึ่งต้องใช้กระบวนการทัศน์ใหม่ในการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับองค์รววิชาชีพยาบาลในศตวรรษที่ 21

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558, น. 7-9) เสนอแนวคิดการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ (พ.ศ. 2558-2564) โดยจัดการศึกษาให้กำลังคนมีสมรรถนะและสามารถแข่งขันบนเวทีโลกได้ จึงเสนอสมรรถนะทางสาขาวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. มาตรฐานการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

1.1 “การใช้ข้อมูลความจริงจากกระบวนการสังเกตตั้งประเด็นคำถามจากแหล่งเรียนรู้ชุมชนเชื่อมโยงไปสู่สาระการเรียนรู้รายวิชา”

1.2 “การบูรณาการความรู้ และความเข้าใจของเนื้อหาสาระ”

1.3 “การสร้างทักษะการสืบค้น รวบรวมข้อมูล”

1.4 “การสร้างความรู้ ความเข้าใจเชิงลึกมากกว่าแบบผิวเผิน”

1.5 “การสร้างความรู้ความเชี่ยวชาญตามความถนัดและสนใจให้เกิดกับผู้เรียน”

1.6 “การใช้หลักการวัดประเมินผลที่มีคุณภาพระดับสูง”

2. การประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21

2.1 “สร้างคุณสมบัติในการประเมินผลเชิงคุณภาพ (ความรู้ ความถนัดสาขาอาชีพ ทักษะคิดต่อการทำงานและอาชีพ)”

2.2 “นำประโยชน์ของผลสะท้อนจากการปฏิบัติของผู้เรียนมาปรับปรุงการแก้ไขงาน (เครื่องมือวัดผลตามสภาพจริง การปฏิบัติ ทักษะคิดและความรู้)”

2.3 “ใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการทดสอบวัดและประเมินผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (คลังข้อสอบระบุตัวชี้วัดมาตรฐานรายวิชา ระบุระดับชั้นพฤติกรรม)”

2.4 “สร้างและพัฒนาระบบแฟ้มสะสมงานและเส้นทางการศึกษาสู่การประกอบอาชีพของผู้เรียนให้เป็นมาตรฐานและมีคุณภาพ”

3. หลักสูตรและการสอนในศตวรรษที่ 21

- 3.1 “สอนให้เกิดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นเชิงสหวิทยาการ (Interdisciplinary: ความรู้ที่ได้จากหลายสาขาวิชาประกอบกัน) ของวิชาแกนหลัก”
- 3.2 “สร้างโอกาสที่จะประยุกต์ทักษะเชิงบูรณาการข้ามสาระเนื้อหา และสร้างระบบการเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะเป็นฐาน”
- 3.3 “สร้างนวัตกรรมและวิธีการเรียนรู้ในเชิงบูรณาการที่มีเทคโนโลยีเป็นตัวเกื้อหนุน การเรียนรู้แบบสืบค้น และวิธีการเรียนจากการใช้ปัญหาเป็นฐาน”
- 3.4 “บูรณาการแหล่งเรียนรู้จากชุมชนเข้ามาใช้ในกระบวนการเรียนรู้แบบ Project-Based Learning: PBL”

4. การพัฒนาทางวิชาชีพในศตวรรษที่ 21

- 4.1 “ฝึกฝนทักษะความรู้ความสามารถในเชิงบูรณาการ”
- 4.2 “ใช้มิติของการสอนด้วยเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย”
- 4.3 “ฝึกฝนทักษะความรู้ความสามารถในเชิงลึกเกี่ยวกับการแก้ปัญหา การคิดแบบวิจารณ์ญาณ”
- 4.4 “สามารถวิเคราะห์ผู้เรียนได้ทั้งรูปแบบการเรียนรู้ สถิติปัญญา จุดอ่อน จุดแข็ง ในตัวผู้เรียนและสามารถวิจัยเชิงคุณภาพที่มุ่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน”
- 4.5 “พัฒนาความสามารถให้สูงขึ้น นำไปใช้สำหรับการกำหนดกลยุทธ์และจัดประสบการณ์ทางการเรียนได้เหมาะสมกับบริบททางการเรียนรู้”
- 4.6 “ประเมินผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างทักษะและเกิดการพัฒนากการเรียนรู้”
- 4.7 “แบ่งปันความรู้ระหว่างชุมชนทางการเรียนรู้ โดยใช้ช่องทางหลากหลายในการสื่อสารให้เกิดขึ้น”

5. สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

- 5.1 “สร้างสรรค์แนวปฏิบัติทางการเรียน การรับการสนับสนุนจากบุคลากร และสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เกื้อหนุน เพื่อช่วยให้การเรียนการสอนบรรลุผล”
- 5.2 “สนับสนุนทางวิชาชีพแก่ชุมชนทั้งในด้านการให้การศึกษา การมีส่วนร่วม การแบ่งปันสิ่งปฏิบัติที่เป็นเลิศระหว่างกัน รวมทั้งการบูรณาการหลอมรวมทักษะหลากหลายสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน”
- 5.3 “สร้างผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากสิ่งที่เป็นจริงตามบริบท โดยเฉพาะการเรียนรู้แบบโครงงาน”

5.4 “สร้างโอกาสในการเข้าถึงสื่อเทคโนโลยี เครื่องมือหรือแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ”

วิจารณ์ พานิช (2558, น. 11-14) เสนอแนวคิดสมรรถนะคนในศตวรรษที่ 21 โดยจัดการศึกษาเพื่อเตรียมคนไปเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ให้เป็นคนที่มีความรู้ ทักษะสูง และสามารถปรับตัวเพื่อการแข่งขันได้ ดังนั้น สมรรถนะที่สำคัญที่สุดของศตวรรษที่ 21 มีดังนี้

1. การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถในการคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผลหลากหลายแบบตามสถานการณ์ การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบและประเมินจากการกล่าวอ้างและหลักฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ การสังเคราะห์เชื่อมโยง การตีความและแปลความหมาย และการตั้งคำถามเพื่อหาทางออกที่ดีร่วมกัน

2. การสื่อสารและความร่วมมือ หมายถึง ความสามารถในการเรียบเรียงความคิดและมุมมอง สามารถสื่อสารออกมาให้เข้าใจง่ายทั้งวาจา การเขียนและภาษาท่าทาง การฟังอย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารอย่างได้ผลในสภาพแวดล้อมที่หลากหลายที่สื่อสารกันด้วยหลายภาษา ความสามารถในการทำงานอย่างเห็นได้ผล

3. การสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง ความสามารถในการใช้เทคนิคสร้างมุมมองหลากหลายเทคนิค การระดมความคิด การสร้างมุมมองแปลกใหม่หรือเป็นหลักการที่แหวกแนวโดยสิ้นเชิง การพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับการคิดอย่างสร้างสรรค์ การสื่อสารด้วยมุมมองใหม่กับผู้อื่นอยู่เสมอ การเปิดรับและตอบสนองต่อมุมมองใหม่ ๆ การประเมินผลงานกลุ่ม การยอมรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรม

การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผู้สอนจะต้องออกแบบการจัดการเรียนรู้ เป็นผู้อำนวยการความสะดวกการเรียนรู้ เน้นการลงมือปฏิบัติด้วยตัวผู้เรียนเอง ดังนั้นผู้สอนต้องพัฒนาขีดความสามารถของตนเองให้สามารถออกแบบการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

สุพิศ รุ่งเรืองศรี และ อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม (2558) เสนอแนวคิดสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 จะต้องเผชิญกับงานที่มีความหลากหลายอย่างมากทั้งกิจกรรมที่ดำเนินการโดยบุคคลและกลุ่มบุคคล ซึ่งอาจารย์พยาบาลจะต้องทำงานเกี่ยวข้องด้วยทั้งทางตรงและทางอ้อม แต่โดยรวมแล้วจะเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการเป็นสำคัญ ทั้งงานที่มีเวลาเตรียมตัวและงานที่เกิดขึ้นอย่างทันทีทันใด อาจารย์พยาบาลจึงต้องมีการเตรียมตัวให้พร้อมและมีความคล่องตัวสูงในการดำเนินกิจกรรมตั้งแต่การสอนนักศึกษาจนถึงการทำวิจัยและสร้างผลงานวิชาการ โดยไม่ลืมว่าการอุดมศึกษามุ่งหวังสร้างคนให้เข้าสู่บทบาทที่เหมาะสมกับอาชีพที่เลือก และสามารถประกอบอาชีพนั้นได้เป็นอย่างดี อาจารย์พยาบาลจึงต้องมีความเชี่ยวชาญในการ

ปฏิบัติการพยาบาล (Clinical competence in healthcare setting) ประกอบกับความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาการในระดับอุดมศึกษา (Academic competence in university setting) ซึ่งได้กำหนดไว้ชัดเจนแล้ว สิ่งที่อาจารย์พยาบาลต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจคือ การศึกษาพยาบาลในศตวรรษที่ 21 ที่นักการศึกษาพยาบาลจะต้องปรับบทบาทให้เหมาะสมกับสิ่งต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างมากในยุคนี้ เป็นต้นว่า ความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัยและซับซ้อนซึ่งนิยมนำมาใช้ในการบริการสุขภาพเพิ่มมากขึ้น โครงสร้างประชากรโลกที่มีการเพิ่มอย่างก้าวกระโดดของผู้สูงอายุ สถิติปัญหาและการเรียนรู้เกี่ยวกับสุขภาพของประชาชนที่ต้องการเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มรูปแบบในการดูแลสุขภาพของตนเอง การดูแลสุขภาพที่ให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันความเจ็บป่วย ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรมของผู้คนที่เปลี่ยนไปทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการ โดยเฉพาะผู้รับบริการต่างเรียกร้องคุณภาพและความโปร่งใสในการกระทำเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้สิ่งที่ทุกคนต้องเผชิญอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้คือ การแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของคนทั่วโลกที่นับวันจะทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น อาจารย์พยาบาลจึงจำเป็นต้องเรียนรู้และเข้าใจ เพื่อให้สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงนี้ เพราะอาจารย์พยาบาลจะต้องสร้างพยาบาลวิชาชีพที่มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการในยุคใหม่นี้ ทั้งด้านความรู้ความสามารถ การแสดงบทบาทและความรับผิดชอบรวมทั้งการจ้างงาน เพื่อให้มีรายได้ที่เหมาะสม ดังนั้นอาจารย์พยาบาลควรมีสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. พัฒนาการทำงานของตนเองให้เหมาะสมกับการเป็นอาจารย์พยาบาล โดยสร้างความเข้มแข็งอดทนและเชื่อมั่นในคุณค่าที่ตนเองยึดถือ (Strong woman with enduring and strong values) หากเชื่อมั่นว่าการเป็นอาจารย์พยาบาลเป็นอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง สิ่งที่ต้องมีในการทำงานคือ ความยึดมั่นผูกพันกับงาน (Strong commitment) ที่จะต้องทุ่มเทชีวิตจิตใจเพื่อเอาชนะต่อปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ โดยเชื่อมั่นว่าปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นอาจนำไปสู่สิ่งดี ๆ ที่ตามมาอีกมาก หากเราได้เรียนรู้อย่างจริงจัง และเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากประสบการณ์ในการทำงาน (Experience is to know) โดยทำความเข้าใจทัศนคติของบุคคลรอบข้างเพื่อสร้างสรรค์การทำงานเป็นทีมให้เกิดความร่วมมือที่ดีต่อกัน และพยายามปรับปรุงวิธีการสอนโดยยึดหลักการสอนให้นักศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองและสามารถช่วยตนเองได้ (Experience based learning) เพื่อพัฒนาการสอนของตนเองให้ประสบความสำเร็จเพิ่มมากขึ้น

2. เข้าใจลักษณะของหลักสูตรการพยาบาล (Nursing curriculum) ที่ต้องมีการปรับปรุงอยู่เสมอเพื่อแสดงให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้นถึงการใช้ความรู้เชิงวิทยาศาสตร์และศิลปะศาสตร์ที่

ทันสมัยในการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา ซึ่งต้องมียุคความรู้ที่เฉพาะเจาะจงของวิชาชีพการพยาบาล และโดยเฉพาะหลักสูตรในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นให้พยาบาลวิชาชีพสามารถคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาได้ รวมทั้งมีความคิดสร้างสรรค์และมีทักษะในการติดต่อสื่อสาร

3. ให้ความสำคัญต่อการวิจัยทางการพยาบาล (Nursing research) เพื่อนำผลการวิจัยมาปรับปรุงและพัฒนาการพยาบาลอยู่ตลอดเวลา ด้วยระเบียบวิธีวิจัยและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการศึกษาวิจัยที่มีการดำเนินการโดยนักวิจัยระดับปริญญาโทและเอกทางการพยาบาล เพื่อให้ได้ความรู้ที่มีคุณค่าและสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาสร้างเป็นองค์ความรู้ทางการพยาบาล

4. มีความพยายามในการขยายการศึกษาทางการพยาบาลในระดับบัณฑิตศึกษา (Graduate education) ทั้งด้านความกว้างและความลึกในการศึกษาหาความรู้ เพื่อให้สามารถผลิตผู้นำทางการศึกษาพยาบาลที่มีสมรรถนะในการทำวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ทางการพยาบาลเพิ่มมากขึ้น

5. ส่งเสริมการสร้างทฤษฎีการพยาบาล (Nursing theory) เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ทางการพยาบาลให้มีหลักวิชาการและเหตุผลที่สมบูรณ์เพื่อรองรับทุกกิจกรรมการพยาบาล ทั้งนี้เพื่อทำให้ง่ายต่อการเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาลในการสร้างความเข้าใจและนำไปใช้ในการดูแลผู้ป่วย

6. สนับสนุนการปฏิบัติจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence based practice) ในยุคของการแข่งขันเพื่อคุณภาพในการดูแลผู้ป่วย การทำงานบนพื้นฐานของการใช้ความรู้เชิงประจักษ์ที่ได้ศึกษาค้นคว้าวิจัยมาแล้วเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อการพิสูจน์ข้อเท็จจริงในสภาพสังคมที่มีความซับซ้อนอย่างเช่นปัจจุบัน

7. มุ่งเน้นการใช้คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาล (Moral and ethical knowing) เมื่อโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและการแข่งขันเพิ่มมากขึ้นย่อมมีผลกระทบต่อศีลธรรมจรรยาของบุคคล แต่อย่างไรก็ตามคุณค่าของการพยาบาลยังคงเน้นการปฏิบัติต่อมนุษย์ด้วยพฤติกรรมจริยธรรมที่ดี ดังนั้นการสอนของอาจารย์พยาบาลจำเป็นต้องเน้นจริยธรรมเพิ่มมากขึ้น โดยสอนเนื้อหาวิชาไปพร้อมกับความรู้ทางด้านจริยธรรมในการสอนทุกบทเรียน

8. การขยายขอบเขตความรู้ของตนเอง (Personal knowing or self directed learning) เมื่อเทคโนโลยีมีการขยายตัวและความรู้ขยายขอบเขตอย่างรวดเร็ว การให้บริการพยาบาลจำเป็นต้องขยายตัวตาม ดังนั้นแนวความคิดเดิมของการพยาบาลอาจไม่เพียงพอต่อการทำงาน การพยาบาลจึงต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการทำงาน ทันต่อเหตุการณ์ของโลกที่

เปลี่ยนแปลงไปพยาบาลทุกคนจึงจำเป็นต้องศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลาและเป็นความรู้ที่มีขอบเขตกว้างขึ้น มิใช่แต่เพียงความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาลโดยตรงเท่านั้น ความสามารถในการสร้างพลังอำนาจในตนเองและการส่งเสริมให้ผู้อื่นมีพลังอำนาจในการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจึงเป็นเรื่องสำคัญของอาจารย์พยาบาล

9. การปรับตัวเข้ากับยุคพหุความจริง (Multiple truths) โดยไม่ยึดติดกับสิ่งเดิมมากนัก เพราะปัจจุบันสิ่งแวดล้อมรอบตัวเปลี่ยนแปลงไปรวดเร็ว ทำให้ความถูกต้องบางเรื่องกลับกลายเป็นความไม่ถูกต้อง ผู้ที่จะมีชีวิตรอดได้ในปัจจุบันจึงต้องเข้าใจกฎของความหมุนเวียนเปลี่ยนไป (Uncertainty and changing law) และสามารถปรับตัวให้มีความสุขกับการเปลี่ยนแปลงหลักคิดและสภาพความไม่แน่นอนของสังคม โดยการคิดอย่างรอบคอบและใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาให้เป็นประโยชน์ต่องานในปัจจุบัน

10. การรู้เท่าทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ (Technological knowing) ที่ใช้ในการดูแลผู้ป่วย ให้เกิดประโยชน์ต่องานและการดำรงชีวิตโดยตรง และต้องระวังเพื่อมิให้เทคโนโลยีทำลายควมมีคุณค่าของการพยาบาลที่พึงมีต่อผู้ป่วยในฐานะมนุษย์ (Human being) การเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้เกิดจุดพลิกผันในการจัดการศึกษาเพื่อผลิตผู้ประกอบอาชีพในสหสาขาวิชาชีพ โดยสอนให้นักศึกษามีทักษะในการทำงานและการดำรงชีวิตอย่างอิสระ โดยมีจิตสำนึกต่อโลกและรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีความยืดหยุ่นและสามารถในการปรับตัว มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถนำตนเอง มีทักษะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม รวมทั้งการมีภาวะผู้นำที่สมบูรณ์

การเรียนรู้สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้อาจารย์พยาบาลมีความพร้อมในการปรับตัวเพื่อสร้างสมรรถนะของตนเองให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 ที่มีความสำคัญในการผลิตพยาบาลเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนพยาบาล โดยพยาบาลวิชาชีพที่สนใจจะมาเป็นอาจารย์พยาบาลควรได้ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับลักษณะงานในหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์พยาบาล ที่สำคัญคือควรได้มีประสบการณ์ตรงในงานนี้เพื่อให้สามารถประเมินได้อย่างชัดเจนว่าเป็นงานที่ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของตนเองหรือไม่ แม้ว่าลักษณะงานในตำแหน่งอาจารย์พยาบาลจะมีความยุ่งยากซับซ้อนอยู่บ้าง เนื่องจากเป็นงานของการสร้างคนเพื่อออกไปประกอบวิชาชีพการพยาบาลที่ และเป็นงานบริการที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของมนุษย์โดยตรง อย่างไรก็ตามก็เป็นงานที่สามารถสร้างความภาคภูมิใจให้เกิดขึ้นได้เช่นเดียวกัน ดังนั้นผู้ที่เลือกมาเป็นอาจารย์พยาบาลจึงควรตรวจสอบปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในฐานะนักการศึกษาในระดับอุดมศึกษา เพื่อให้สามารถเตรียม

สมรรถนะส่วนตัวให้สอดคล้องกับตำแหน่งและประสบความสำเร็จในการเป็นอาจารย์พยาบาลที่ดีต่อไป

ฉัตรชัย หวังมีจมี และองอาจ นัยพัฒน์ (2560, น. 49-60) เสนอแนวคิดสมรรถนะครูไทยในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากผู้สอนมีความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทางการศึกษาและเป็นกลไกขับเคลื่อนสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้พร้อมที่จะออกไปสู่สังคมที่มีการแข่งขันสูงครูจึงต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนโดยมีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หมายถึง ความสามารถของผู้สอนที่จะต้องปรับเปลี่ยนให้มีการจัดการเรียนรู้แบบโครงการ ส่งเสริมการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ให้คำแนะนำและคอยเสริมความรู้โดยที่ยังไม่บอกคำตอบเพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติด้วยตนเอง เป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถออกแบบการเรียนรู้โดยเปลี่ยนจากผู้สอนเป็นผู้ฝึกและทำหน้าที่อำนวยความสะดวก

2. สมรรถนะด้านการวัดประเมินผล หมายถึง ความสามารถของผู้สอนในการวัดประเมินผลในศตวรรษที่ 21 เป็นการวัดประเมินผลจากมุมมองที่หลากหลายและมีความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถทำได้ทุกที่ทุกเวลา เน้นการวัดประเมินทักษะด้านการพูดและการสนทนา เป็นการวัดประเมินเพื่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริงและใช้วิธีการวัดที่หลากหลาย

3. สมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี และการรู้เท่าทันสื่อ หมายถึง ความสามารถของผู้สอนในการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลกับการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศพัฒนาคุณภาพการศึกษา การใช้ความรู้ด้านไอซีทีสร้างสื่อและใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนสามารถชี้แนะและแนะนำการใช้เทคโนโลยีอย่างรู้เท่าทัน และการพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้เทคนิคหรือวิธีการสอนแบบใหม่ ๆ

4. สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ หมายถึง ผู้สอนต้องมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความรักและความเมตตาต่อศิษย์ ให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมแก่ศิษย์อย่างเสมอภาคและเท่าเทียม การเป็นต้นแบบหรือเป็นแบบอย่างที่ดีในการวางตนให้เหมาะสมทั้งกาย วาจาและใจ

5. สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้สอนในการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานหรือวิธีการสอนให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดโดยอาศัยความร่วมมือกัน การร่วมมือพัฒนาโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน จนเกิดเป็นวัฒนธรรมหรือชุมชนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียนหรือต่างโรงเรียนกัน

6. สมรรถนะด้านการข้ามวัฒนธรรม หมายถึง ความสามารถในการแสดงออกถึงการยอมรับทางความคิดและความรู้สึก การเคารพในความหลากหลายทางวัฒนธรรม และการแสดงออกทางการประสานการหาช่องทางติดต่อสื่อสารกับผู้สอนต่างวัฒนธรรม

7. สมรรถนะด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก หมายถึง การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ การเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แทน โดยทำหน้าที่วางแผนจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนแสวงหาความรู้และค้นพบคำตอบด้วยตนเอง สร้างความรู้ด้วยตนเอง สามารถเตรียมประสบการณ์การเรียนรู้และออกแบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียนลงมือทำ

ความแตกต่างของสมรรถนะผู้สอนในศตวรรษที่ 21 คือการวัดประเมินผลเพื่อการพัฒนาผู้เรียน การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมและการทำงานเป็นทีม ดังนั้น ผู้สอนต้องเร่งปรับสมรรถนะให้เข้าสู่โลกในยุคศตวรรษที่ 21 พร้อมทั้งจะก้าวทันความเปลี่ยนแปลงและก้าวทันโลกที่เปลี่ยนไป

นเรศ ปุบุตรชา และคณะ. (2561) เสนอแนวคิดสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ที่มีความสำคัญในกระบวนการพัฒนาการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังนี้

1. สมรรถนะส่วนบุคคล ได้แก่ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และ 3) ความฉลาดทางอารมณ์

2. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ 1) วุฒิภาวะความเป็นครู 2) การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ 3) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4) การปฏิบัติอย่างไตร่ตรอง และ 5) การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

3. สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้แก่ 1) ความศรัทธาในวิชาชีพ 2) ความรับผิดชอบ 3) การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม และ 4) การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

4. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ได้แก่ 1) การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ 2) การดูแลกำกับในชั้นเรียน และ 3) การทำสารสนเทศในชั้นเรียน

5. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การออกแบบสภาพแวดล้อมทางการศึกษา 3) การยืดหยุ่นเป็นศูนย์กลาง 4) การพัฒนานวัตกรรม และ 5) การวัดประเมินผล

จะเห็นได้ว่าคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ถือว่าเป็นการวางรากฐานที่ดีในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ทั้งนี้อาศัยปัจจัยต่าง ๆ ในการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้และหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งคือสมรรถนะครู

สมสมร เรื่องวรรณกรรม และสุขภาพ ปราบมีชัย (2561) เสนอแนวคิดสมรรถนะสากลของวิชาชีพพยาบาลในการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน และช่วยในการพัฒนาศักยภาพเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีความเชื่อมโยงกับประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงานในโลกศตวรรษที่ 21 โดยการเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมทั้งสังคม สภาพแวดล้อมและวิถีชีวิตของโลกในอนาคตที่เปลี่ยนไป เพื่อการบริการที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน สามารถเทียบเคียงกันได้เพื่อให้ทันสมัย เป็นสากล ทนต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล ดังนั้นวิชาชีพพยาบาลจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะสากล ดังนี้

1. การเคลื่อนย้ายถิ่นฐานของคนสะดวกมากขึ้น วัฒนธรรมภาษามีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น ปัจจุบันพบว่าความสามารถด้านการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษและภาษาอื่นๆ ยังไม่ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ

2. ปัญหาด้านสุขภาพของประชากรโลกมีการเปลี่ยนแปลงและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เช่น การเกิดโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ ภัยพิบัติต่าง ๆ เป็นต้น ล้วนส่งผลต่อความปลอดภัยของมนุษย์ วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ปฏิบัติกับมนุษย์โดยตรงควรมีส่วนในการจัดการ

3. การเริ่มเป็นสังคมที่หลากหลายวัฒนธรรมของประเทศไทย มีปรากฏเด่นชัดขึ้นเรื่อย ๆ เป็นอุปสรรคต่อการให้บริการพยาบาล การประเมินภาวะสุขภาพจากความไม่เข้าใจต่อผู้รับบริการจากความหลากหลายทางวัฒนธรรม

4. ระบบสุขภาพของโลกส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพถ้วนหน้า โดยให้รัฐบาลแต่ละประเทศมีหน้าที่จัดบริการด้านสุขภาพให้เป็นธรรมและเสมอภาค แต่ที่ผ่านมาสะท้อนความไม่เป็นธรรมด้านสุขภาพในเรื่องชนชั้น และโอกาสการเข้าถึงบริการ

5. ปัจจัยที่กำหนดสังคมทางสุขภาพที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ ความไม่เป็นธรรมด้านสุขภาพ การขาดโอกาสทางการศึกษา มีความเสี่ยงสูงจากการทำงาน ลักษณะอาชีพและสิ่งแวดล้อม

นอกจากนี้ สมสมร เรื่องวรรณกรรม, อัญชลี สารวัตนะ และสุวดี เอื้ออรัญโชติ (2559, น. 265) ได้ศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะสากลของนักศึกษาพยาบาล สรุปได้ดังนี้

1. สมรรถนะสากลด้านการสื่อสาร หมายถึงความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพด้วยภาษาท่าทางและคำพูด การเขียนเพื่อการสื่อสาร หรือการมีความรู้และ

ความสามารถในการจัดการกับความคลุมเครือด้วยวิธีที่สะท้อนตนเอง การวิพากษ์วิจารณ์เพื่อการพัฒนาตนเอง แสวงหาโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2. สมรรถนะสากลด้านเทคโนโลยี หมายถึงความสามารถในการใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการสืบค้นได้ ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างเหมาะสมถูกกาลเทศะ ใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการศึกษาค้นคว้าข้อมูล วิจัยหรือบริการสุขภาพแก่ผู้รับบริการได้ สามารถนำข้อมูลใหม่ ๆ ที่สืบค้นได้ในระบบสารสนเทศมาวิเคราะห์ ปรับปรุงการบริการได้อย่างเหมาะสม

3. สมรรถนะสากลด้านการสร้างผลิตผลที่มีคุณภาพ หมายถึงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ การสนับสนุนให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ และทำอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับจริยธรรมและจรรยาบรรณ โดยบูรณาการความรู้จากสหวิชาชีพ การพัฒนาและมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสมาชิกทีม ด้วยการกระทำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ การแสวงหาโอกาส เสนอแนวคิดใหม่ รวมทั้งการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก ตลอดจนการจัดการกับความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

4. สมรรถนะสากลด้านวัฒนธรรม หมายถึงการมีแนวคิดมุมมองเชิงบวกกับความแตกต่างทางวัฒนธรรม อารยธรรมที่หลากหลาย เห็นความแตกต่างเป็นโอกาสในการสร้างความนับถือ ความสงบระหว่างบุคคล การยอมรับความเสมอภาคและสิทธิส่วนบุคคล

5. สมรรถนะสากลด้านการบริหารจัดการ หมายถึงความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานที่ท้าทาย ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ส่งเสริมการเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ โดยจัดความสำคัญของวิธีการ พัฒนาแผนปฏิบัติการ จัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นและติดตามผลดำเนินงาน สร้างการมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยการแบ่งปันข้อมูลช่วยเหลือสนับสนุนงานซึ่งกันและกัน

6. สมรรถนะสากลด้านการเป็นผู้นำ หมายถึงความสามารถในการนำการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ โดยมีความเข้าใจที่ซับซ้อนของการเจริญเติบโตในประเด็นสุขภาพและกิจกรรมทางสุขภาพ สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันพัฒนาเส้นทางความสำเร็จ พัฒนาสุขภาพของประชาชน

7. สมรรถนะด้านความรู้เชิงวิชาการ หมายถึงความสามารถในการสร้างองค์ความรู้ที่เป็นสากล มีความรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ตระหนักรู้ในเรื่องเกี่ยวกับนานาชาติและเหตุการณ์ของโลกที่เกี่ยวข้องกับระบบสุขภาพ และเข้าใจเกี่ยวกับท้องถิ่นและเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่กระทบต่อประเทศ

สมรรถนะสากลมีคุณลักษณะที่คล้ายคลึงกันเป็นไปในทิศทางเดียวกันต่างก็มุ่งไปที่สมรรถนะของบุคคล และมีความคาดหวังว่าหากวิชาชีพพยาบาลมีสมรรถนะดังกล่าว จะสามารถปรับตัวดำรงชีพท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงของศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัทมยา บัณฑิตกุล, สุธาสินี บุญญาพิทักษ์ และเมธี ดิษฐ์สวัสดิ์ (2562, น. 113-120) เสนอแนวคิดสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 หมายถึง “ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะด้านจิตใจที่ส่งผลให้แสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับงานปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ให้สามารถดำเนินไปสู่เป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น” ประกอบด้วย 12 สมรรถนะ ดังนี้

1. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้เพื่อตอบสนองความต้องการและความแตกต่างของผู้เรียน การส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้สื่อ เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการในชั้นเรียน หมายถึง ความสามารถในการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

3. สมรรถนะด้านการอยู่ร่วมกันแบบพหุวัฒนธรรม หมายถึง ความสามารถในการยอมรับและมองเห็นความสวยงามในความแตกต่างและความหลากหลายทางวัฒนธรรม การรับฟังและเคารพความคิดเห็นและการแสดงออกของผู้อื่น

4. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ หมายถึง การเป็นบุคคลที่ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำและแสดงออกได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ การสนทนาและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์

5. สมรรถนะด้านการบริการ หมายถึง ความสามารถในการเอื้ออำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียน การไม่รับผลประโยชน์อื่นที่นอกเหนือจากที่ควรได้รับ ความจริงใจและความเสมอภาคในการให้บริการผู้เรียน การปฏิบัติงานสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน

6. สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ หมายถึง ความสามารถในการคิดแก้ปัญหาบนพื้นฐานของจรรยาบรรณวิชาชีพ การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม แสดงออกต่อความรับผิดชอบในวิชาชีพ

7. สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความสามารถในการปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติตนตามหน้าที่และประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานมีความถูกต้องเหมาะสม

8. สมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามสถานการณ์ต่าง ๆ การสังเคราะห์ข้อเท็จจริง ข้อมูลต่าง ๆ อย่างมีคุณภาพ และการสร้างองค์ความรู้ใหม่จากการทำวิจัยในชั้นเรียน

9. สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้กับผู้เรียน การส่งเสริมสุขภาพผู้เรียนอย่างเป็นองค์รวม การพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้เรียนตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน

10. สมรรถนะด้านการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ความสามารถในการรวมกลุ่มจัดการความรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อจัดการการเรียนรู้

11. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านวิชาชีพและส่วนตัว ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ และความสามารถในการเป็นพี่เลี้ยงเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน

12. สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวและสร้างการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงโดยมุ่งผลสำเร็จของงาน การทำงานโดยมุ่งความสำเร็จไปพร้อม ๆ กัน ทั้งความสำเร็จส่วนตัวและองค์กร

ดังนั้น เจอเนอซีของระบบการศึกษาที่ประสบความสำเร็จจึงขึ้นอยู่กับสมรรถนะของผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญ โดยเฉพาะการเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนมีสมรรถนะในโลกศตวรรษที่ 21

อติญาน์ ศรีเกษตริน และคณะ (2562) เสนอแนวคิดการจัดการศึกษาพยาบาลในศตวรรษที่ 21 ยังมุ่งเน้นรูปแบบการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative education) ตามข้อเสนอแนะขององค์การอนามัยโลก ซึ่งการจัดการศึกษาพยาบาลในศตวรรษที่ 21 มีแนวโน้มดังนี้

1. การจัดการศึกษาที่เชื่อมโยงระบบการให้บริการสุขภาพ
2. การกำหนดคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มาจากความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระบบสุขภาพของประเทศ
3. หลักสูตรการศึกษามีความเชื่อมโยงระหว่างวิชาพื้นฐานวิชาชีพกับวิชาชีพปฏิบัติทางคลินิก
4. อาจารย์มีความเข้าใจในระบบสุขภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยการส่งเสริมให้ชุมชนจัดการสุขภาพของตนเอง ให้ประชาชนทุกภาคส่วนสามารถดูแลสุขภาพของตนเอง ตลอดจนคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมและการรู้เท่าทันด้านสุขภาพ ทั้งจากการศึกษาด้วยตนเอง การ

ฝึกอบรม หรือการเข้าร่วมปฏิบัติในสถานการณ์จริง และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5. บัณฑิตมีความรับผิดชอบต่อสังคม ตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
6. จัดการศึกษาร่วมกันระหว่างสหสาขาวิชาชีพในหลักสูตร
7. หลักสูตรได้รับการประกันคุณภาพการศึกษา ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต

8. มีระบบการพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
9. วิธีการจัดการเรียนการสอนมีความหลากหลาย บัณฑิตมีทักษะในศตวรรษที่ 21 อาศัยหลักการ “สอนให้น้อยลง แต่ให้เรียนรู้มากขึ้น (Teach less, Learn more)”

เยาวเรศ สมทรัพย์ และอัชฌา วารีย์ (2562) เสนอแนวคิดสมรรถนะของวิชาชีพพยาบาลไทยในศตวรรษที่ 21 นอกเหนือจากสมรรถนะหลักที่สภาการพยาบาลกำหนดไว้ เพื่อกำหนดคุณลักษณะและสมรรถนะเชิงวิชาชีพพยาบาล พัฒนาความรู้ ทักษะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในการสร้างแบรนด์พยาบาลไทยในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. ความรู้และทักษะการดูแลแบบทางเลือกหรือแบบผสมผสาน หมายถึง การมีพื้นฐานความรู้เรื่องการดูแลแบบทางเลือกหรือแบบผสมผสาน ความสามารถในการนำความรู้และทักษะด้านการดูแลแบบทางเลือกมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างเสริมสุขภาพ เสริมประสิทธิภาพและลดความทุกข์ทรมานจากภาวะแทรกซ้อนหรือผลข้างเคียงของวิธีการรักษาแบบเดิม การผสมผสานกับฐานความรู้เดิมของพยาบาลและการเลือกศาสตร์ไปใช้ให้เหมาะสมกับผู้รับบริการแต่ละกลุ่มวัย และแต่ละปัญหาสุขภาพ

2. ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศเป็นภาษาที่สอง หมายถึง การใช้ภาษาต่างประเทศสื่อสารกับผู้รับบริการชาวต่างชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรม หมายถึง ความสามารถในการยอมรับความแตกต่างและมีความไวต่อการแสดงออกทางวัฒนธรรมของบุคคล การปรับตัวกับวัฒนธรรมที่แตกต่างให้อยู่และทำงานร่วมกันได้ หรือเมื่อมีปัญหาด้านจริยธรรมหรือขัดแย้งกับความเชื่อและวัฒนธรรมของผู้รับบริการสามารถหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งบนพื้นฐานของความเข้าใจวัฒนธรรมแต่ละชาติได้

4. การมีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการพยาบาล หมายถึง การมีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้สารสนเทศทางสุขภาพให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติการพยาบาล การบริการสุขภาพและการบริหารการพยาบาล การใช้ผลวิจัยและข้อมูล

หลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อประยุกต์ใช้ในการดูแลผู้รับบริการอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูง การพัฒนาระบบเชื่อมต่อฐานข้อมูลประวัติผู้รับบริการและการเข้าถึงข้อมูลผู้รับบริการแบบออนไลน์ได้สะดวก รวดเร็ว มีทักษะการเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เหมาะกับงานของตน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการตัดสินใจในการบริหารและนำมาใช้ในการวางแผนกลยุทธ์

การสร้างแบรนด์พยาบาลไทยในศตวรรษที่ 21 เป็นความท้าทายอย่างยิ่งต่อวิชาชีพพยาบาล กระบวนการสร้างแบรนด์เริ่มจากวิเคราะห์ลักษณะสำคัญของงานบริการพยาบาล การทำความเข้าใจแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงภาวะสุขภาพในศตวรรษที่ 21 เพื่อสร้างการยอมรับตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ นำมาซึ่งความพึงพอใจ เชื่อมโยงยอมรับและผูกพันในแบรนด์พยาบาลไทยในที่สุด

อุมาสวรงค์ ชูหา และคณะ (2562, น. 176-185) เสนอแนวคิดความท้าทายของอาจารย์พยาบาล ในการผลิตพยาบาลให้ตอบโจทย์ผู้ใช้บัณฑิตในศตวรรษที่ 21 อาจารย์พยาบาลจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการออกแบบการสอนตามหลัก 3 A ดังนี้

1. การเรียนรู้แบบกระตือรือร้น (Active Learning) หมายถึง ความสามารถของอาจารย์พยาบาลในการช่างสังเกตและคอยควบคุมกำกับห้องเรียน มีความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ยืดหยุ่น การกระตุ้นให้เกิดห้องเรียนที่อยากรู้อยากเห็น อยากรหาคำตอบ และส่งเสริมให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้ามากขึ้น นำกระบวนการวิจัยและผลการวิจัยต่อยอดจนถึงการคิดค้นนวัตกรรม สามารถวิเคราะห์ให้ผู้เรียนรายบุคคลเพื่อหาข้อจำกัดและเร่งแก้ไข การกระตุ้นให้ผู้เรียนตระหนักถึงการอยู่ร่วมกัน การแบ่งปันและมีจิตสาธารณะ

2. การเรียนรู้ตามสภาพจริง (Authentic Learning) หมายถึง ความสามารถของอาจารย์พยาบาลในการสอนให้ผู้เรียนสามารถคิด ประเมินและตัดสินใจได้เองอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับสิ่งที่เรียนรู้ตามสถานการณ์จริง ปัญหาจริง การคิดเชื่อมโยงกับปัญหาจนสร้างกรอบความรู้ การคิดระดับสูง การให้อิสระเสรีภาพในการเลือกความสนใจที่ผู้เรียนอยากเรียนรู้ ใช้ปฏิสัมพันธ์ในการเสริมแรง เน้นแชร์ประสบการณ์กระตุ้นให้เกิดกระบวนการคิด การใช้วิธีการใหม่ๆ โดยอาศัยพื้นฐานที่มีอยู่เดิมจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง การสร้างสถานการณ์จำลองเพื่อให้ผู้เรียนหาคำตอบเกิดการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

3. การเรียนรู้แบบชี้แนะและอำนวยความสะดวก (Administration) หมายถึง ความสามารถของอาจารย์พยาบาลในการออกแบบกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพต่อผู้เรียน อาจารย์จะต้องรู้จักห้วงเวลาที่ต้องกระตุ้นผู้เรียน ประเมินให้ข้อเสนอแนะย้อนกลับเพื่อต่อยอดให้ผู้เรียนได้ เข้าใจปัจจัยพื้นฐานของผู้เรียนเพื่อออกแบบการสอน การใช้คำถามกระตุ้นให้

ผู้เรียนเกิดการคิดวิเคราะห์และเปิดโอกาสอย่างทั่วถึง เน้นฟังเชิงลึก ร่วมพัฒนาระบบการเรียนรู้ เป็นที่ปรึกษา รับฟังปัญหาของผู้เรียน มีทักษะการวิจัย สามารถนำกระบวนการและผลการวิจัยมาใช้ในการเรียนการสอน

อาจารย์พยาบาลเป็นผู้ที่มีความรู้ในศาสตร์ทางการพยาบาลอย่างลึกซึ้งและมีความรู้ในศาสตร์การสอนและการเรียนรู้ จึงจะสามารถออกแบบห้องแห่งการเรียนรู้ได้ดี ทำให้การดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ดังนั้นอาจารย์จะต้องเปลี่ยนแปลงตนเองให้มีความสามารถและใช้วิธีการสอนที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะในศตวรรษที่ 21

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2563, น. 16-17) เสนอสมรรถนะผู้เรียนในยุค VUCA World ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ และการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยี ที่เป็นทักษะหลักและทักษะทางสังคมที่สำคัญ ที่สำคัญจำเป็นต่อการใช้ชีวิตและการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังนี้

1. การจัดการ หมายถึง “การรู้จักตนเอง ฟังตนเอง นำตนเองในการเรียนรู้ กำหนดเป้าหมายชีวิต และการทำงานตามความสามารถและความถนัดของตน มีวินัยในตนเอง สามารถบริหารจัดการเวลาและทรัพยากรเพื่อบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีความสุขสมดุลทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม”

2. การสื่อสาร หมายถึง “ความสามารถในการสื่อสารบนความเข้าใจ รู้เท่าทัน สื่อสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัลและสามารถสื่อสารเชิงดิจิทัล เคารพในความคิดเห็นและวัฒนธรรมที่แตกต่างให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษได้เป็นอย่างดี”

3. การรวมพลังทำงานเป็นทีม หมายถึง “การเป็นผู้นำและสมาชิกที่ดีของกลุ่ม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความร่วมแรงร่วมใจ มีกระบวนการทำงานและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี พร้อมปรับตัว ประสานความคิดที่แตกต่าง ใช้สันติวิธีในการจัดการความขัดแย้งจนประสบความสำเร็จ”

4. การคิดขั้นสูง หมายถึง “การจัดระบบการคิด วิเคราะห์ วิพากษ์ สามารถใช้ข้อมูลในการตัดสินใจแก้ปัญหา มีความยืดหยุ่นทางความคิด ประสานหรือสังเคราะห์ความคิดที่แตกต่าง ริเริ่มความคิดใหม่ ๆ โดยคำนึงถึงผลกระทบรอบด้าน”

5. การเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง หมายถึง “การปฏิบัติตนในฐานะพลเมืองไทย พลโลกและพลเมืองดิจิทัล ที่มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยคำนึงถึงสิทธิและหน้าที่และกติกา มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการแก้ปัญหา การจัดการสิ่งแวดล้อม

การพัฒนาสังคมและสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เป็นธรรมในระดับท้องถิ่น ประเทศและโลก มีบทบาทในการสร้างสรรค์วัฒนธรรม อัตลักษณ์ความเป็นไทย มีวิถีชีวิตพอเพียงและยั่งยืน”

นันทกา สวัสดิพานิช และพิริยลักษณ์ ศิริศุภลักษณ์ (2563, น. 263-270) เสนอแนวคิดสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยงในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุผลการเรียนรู้เนื่องจากการศึกษาระดับอุดมศึกษาในศตวรรษที่ 21 มุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เชี่ยวชาญตามสาขาวิชาที่ตนถนัด ปัจจุบันการศึกษาศาขาพยาบาลศาสตร์เน้นความสำคัญที่ผลลัพธ์การเรียนรู้และคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ให้ตอบสนองกับบริบทและความต้องการของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง แต่เนื่องด้วยปัญหาการขาดแคลนอาจารย์พยาบาล พยาบาลพี่เลี้ยงจึงเป็นกลไกหนึ่งในการพัฒนานักศึกษาจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะเพื่อช่วยพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ให้ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ดังนี้

1. ด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง พยาบาลพี่เลี้ยงสามารถเป็นแบบอย่างของการแสดงพฤติกรรมที่อยู่ในขอบเขตของวิชาชีพและสืบทอดวัฒนธรรมในวิชาชีพแก่ผู้เรียนในเรื่องระเบียบวินัย ความมีเมตตา กรุณา การปลูกฝังจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ความคาดหวังของสังคมต่อวิชาชีพพยาบาล การสร้างความตระหนักในความแตกต่างของบุคคลและวัฒนธรรม ตลอดจนสิทธิผู้รับบริการ และการสร้างความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ

2. ด้านความรู้ หมายถึง พยาบาลพี่เลี้ยงสามารถอธิบายและซักถามความรู้ของผู้เรียนในขณะสอนภาคปฏิบัติได้ตลอดเวลา ความรู้เกี่ยวกับโรค พยาธิสรีรวิทยาของโรค อาการและการแสดงและการดูแลรักษาพยาบาลผู้รับบริการ สามารถมอบหมายผู้เรียนไปแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งต่าง ๆ แล้วนำมาแลกเปลี่ยนในการประชุมปรึกษาทางการพยาบาลหรืออภิปรายกลุ่ม

3. ด้านทักษะทางปัญญา หมายถึง พยาบาลพี่เลี้ยงสามารถส่งเสริมผลการเรียนรู้โดยการมอบหมายเคสกรณีศึกษา สามารถกระตุ้นการใช้ความสามารถในการให้เหตุผลทางคลินิก การใช้เหตุผลในการเชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่หรือเสริมสร้างความรู้ให้กว้างขวางขึ้น การมุ่งให้ผู้เรียนฝึกฝนในการเผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหา การจัดให้ผู้เรียนมีการสะท้อนคิดจากการปฏิบัติการพยาบาลเป็นการเชื่อมโยงความรู้ระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติโดยทบทวนประสบการณ์ด้วยความใคร่ครวญและสะท้อนคิด

4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ หมายถึง พยาบาลพี่เลี้ยงสามารถสอนและชี้แนะผู้เรียนในเรื่องการปรับตัวและการทำงานร่วมกับผู้อื่นทั้งเพื่อน บุคลากรทีมสุขภาพและผู้รับบริการ เน้นการช่วยเหลือสนับสนุนงานของทีมพยาบาลและการ

แก้ไขปัญหาของกลุ่มอย่างสร้างสรรค์ การสอนให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ การพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง พยาบาลที่เลี้ยงสามารถพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้โดยการมอบหมายให้ผู้เรียนศึกษาและฝึกวิเคราะห์ข้อมูลทางคลินิกหรือผลการตรวจทางห้องปฏิบัติการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงการมอบหมายให้ผู้เรียนเขียนบันทึกทางการแพทย์และนำเสนอต่อกลุ่มเพื่อฝึกทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

6. ด้านทักษะการปฏิบัติทางวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลที่เลี้ยงสามารถพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติทักษะการพยาบาล การแนะนำการใช้ทรัพยากรทางคลินิกได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความชำนาญและประสบการณ์ทางคลินิก การสร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ในคลินิกเชิงบวก

สรุปแนวคิดสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 บุคลากรจะต้องมีสมรรถนะที่มีความหลากหลายรอบด้าน มีลักษณะเป็นพลวัตที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และสามารถปรับตัวให้อยู่รอดกับการแข่งขันสูงจากความท้าทายใหม่ๆ ในโลกศตวรรษที่ 21

2.3 องค์ประกอบสมรรถนะอาจารย์พยาบาล

วิไลวรรณ ทองเจริญ และคณะ (2553, น. 56) ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะอาจารย์พยาบาลประกอบด้วย 7 สมรรถนะ 45 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. สมรรถนะวิชาชีพการพยาบาล (Nursing Competencies) ประกอบด้วย 9 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) มีความสามารถในการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ในการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ 2) มีความสามารถในการสอน ฝึกทักษะและเป็นพี่เลี้ยงในการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ 3) มีความสามารถในการจัดการและประเมินผลลัพธ์ทางการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง 4) มีความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี 5) มีความสามารถให้คำปรึกษาเฉพาะกลุ่มที่ตนเองเชี่ยวชาญ 6) มีความสามารถในการให้เหตุผลและการตัดสินใจเชิงจริยธรรม 7) มีความสามารถในการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ 8) มีความสามารถในการเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ และ 9) มีสมรรถนะด้านการสอน แนะนำ และให้คำปรึกษาด้านสุขภาพอนามัย

2. สมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ (Ethic) ประกอบด้วย 11 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีวินัยด้วยความรับผิดชอบ 2) การปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม โปร่งใส

ตรวจสอบได้ 3) รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม 4) ร่วมมือและปฏิบัติเพื่อร่วมงานอย่าง
กัลยาณมิตร 5) ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย 6) ส่งสอนศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ทุ่มเท
เสียสละ 7) ปกป้องคุ้มครองผู้ป่วยให้ปลอดภัย 8) ให้การพยาบาลด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี/ สิทธิ
ส่วนตัว 9) ยึดมั่น ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง 10) ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมทั้งเชิงวิชาการและ
วิชาชีพอยู่เสมอ และ 11) มีจรรยาบรรณของนักวิจัย

3. สมรรถนะด้านการสอน (Teaching) ประกอบด้วย 12 ตัวบ่งชี้ ได้แก่
1) มีความสามารถในการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย 2) มีความสามารถในการจัดให้ผู้เรียน
แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความรู้/ ประสบการณ์ตามความเหมาะสม 3) มีความสามารถ
ทำให้ผู้เรียนเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของวิชาที่เรียน 4) มีความสามารถในการใช้สื่อการสอน 5) มี
ความสามารถในการส่งเสริมการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ 6) มีความสามารถในการพัฒนาคุณภาพ
ผู้เรียนเป็นระบบ 7) มีความสามารถในการแนะนำแหล่งความรู้เพื่อให้ผู้เรียนค้นคว้าเพิ่มเติม 8) มี
ความสามารถในการสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ 9) มีการเตรียมการสอนและวาง
แผนการสอนอย่างเป็นระบบ ให้สามารถปฏิบัติอย่างได้ผลจริง 10) มีความสามารถใช้เทคนิค
วิธีการสอนหลากหลาย 11) มีความสามารถในการสอนให้รู้จักการคิดวิเคราะห์ วิพากษ์และ
วิจารณ์ และ 12) มีสมรรถนะในการพัฒนาวิชาชีพให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

4. สมรรถนะด้านการวิจัยและบริการวิชาการ (Research and Academic Service) ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) มีผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่อย่าง
ต่อเนื่อง 2) ได้รับเงินทุนสนับสนุนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ 3) มีการแต่งหรือเรียบเรียงตำรา
หนังสือ หรือบทความวิชาการอย่างต่อเนื่อง 4) มีผลงานวิจัยที่ได้รับการอ้างอิงในฐานข้อมูล และ
5) มีความสามารถด้านกระบวนการวิจัยอย่างดี

5. สมรรถนะด้านคุณวุฒิและความรู้ (Education and Knowledge) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) มีความรู้ด้านการวิจัยทางการแพทย์และสาขาที่เกี่ยวข้อง 2) มี
ความรู้ด้านการใช้ภาษาต่างประเทศระดับดีขึ้น และ 3) มีความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยี
สารสนเทศทางการศึกษา

6. สมรรถนะด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (Art and Culture) ประกอบด้วย
2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) อนุรักษ์ พัฒนา และส่งเสริมเอกลักษณ์ ศิลปวัฒนธรรม และ 2) ริเริ่มงานด้าน
ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทยอย่างสร้างสรรค์

7. สมรรถนะด้านการสร้างเสริมสุขภาพ (Health Promotion Competencies) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) มีสมรรถนะด้านการป้องกันโรคและเสริมภูมิคุ้มกันโรคเพื่อลด

ความเจ็บป่วย 2) มีสมรรถนะด้านการฟื้นฟูสุขภาพให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเต็มศักยภาพ และ 3) มีสมรรถนะด้านการส่งเสริมสุขภาพบุคคลให้สามารถดูแลสุขภาพตนเองได้

Guy et al. (2011) ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะอาจารย์พยาบาล ประกอบด้วย 10 สมรรถนะ ดังนี้

1. การใช้กลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลที่สะท้อนถึงปรัชญาทางการพยาบาลร่วมสมัย เพื่อบูรณาการผลลัพธ์การเรียนรู้กับความต้องการทางสังคม

1.1 แสดงให้เห็นถึงองค์ความรู้เกี่ยวกับสังคมออสเตรเลียที่มีความหลากหลายของวัฒนธรรม ค่านิยมและความเชื่อ

1.2 แสดงให้เห็นถึงองค์ความรู้เกี่ยวกับความต้องการด้านสุขภาพของสังคม

1.3 การบูรณาการปรัชญาทางการพยาบาลกับกลยุทธ์ทางการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการด้านสุขภาพของสังคมได้ดีที่สุด

1.4 การคาดการณ์ถึงประเด็นและแนวโน้มทางสังคมในการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา

1.5 มีส่วนช่วยในการตัดสินใจเชิงนโยบายถึงการวางเป้าหมายองค์กรให้สอดคล้องกับการพัฒนาทางการศึกษาและเทคโนโลยี

2. การพัฒนาและธำรงไว้ซึ่งความเป็นวิชาชีพพยาบาล

2.1 พัฒนาความรู้ทางวิชาชีพโดยการวิจัยร่วมกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ

2.2 ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมทางความคิดอย่างมืออาชีพร่วมกับองค์กรวิชาชีพ

2.3 มีส่วนช่วยในการส่งเสริมความสนใจด้านการศึกษาพยาบาลและเวทีทางการเมือง

2.4 ธำรงไว้ซึ่งความประพฤติและจริยธรรมในวิชาชีพ

3. การบูรณาการความรู้กับความเชี่ยวชาญทางการพยาบาลเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้

3.1 จัดทำแผนงานด้านสุขภาพที่คำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในบริบททางการศึกษา

3.2 ใช้ทักษะความเป็นผู้นำสนับสนุนการปฏิบัติการพยาบาลและการวิจัยด้านการศึกษาพยาบาล

4. อำนวยความสะดวกในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

4.1 มีส่วนช่วยในการพัฒนาหลักสูตรที่ผสมผสานทัศนคติ คุณค่าทางวิชาชีพ และมาตรฐานวิชาชีพที่สะท้อนการปฏิบัติการพยาบาลร่วมสมัย

4.2 ส่งเสริมกระบวนการพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน

4.3 การพัฒนาหลักสูตรโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

4.4 การกำกับติดตามและทบทวนแนวปฏิบัติของกระบวนการพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้มั่นใจว่าผลลัพธ์การเรียนรู้จะประสบผลสำเร็จ

5. การนำหลักสูตรไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยตระหนักถึงหลักสูตร บริบทของ สถานศึกษา ทรัพยากรทางกายภาพและการเงินการคลัง

5.1 ใช้ประสบการณ์ทางการศึกษาและการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

5.2 การวางแผนและดำเนินการจัดประสบการณ์ทางการศึกษาใน สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้

5.3 ตระหนักถึงโอกาสในการทำงานและข้อจำกัดเมื่อนำหลักสูตรไปใช้

6. การสอนในวิชาชีพเพื่อเพิ่มผลลัพธ์สูงสุดให้กับผู้เรียน

6.1 แสดงให้เห็นถึงความรู้และทักษะการปฏิบัติทางการพยาบาลเพื่อเป็น พื้นฐานสำหรับการสอนที่มีประสิทธิภาพ

6.2 วางแผนและดำเนินการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

6.3 ส่งเสริมความเป็นอิสระของผู้เรียนในด้านการเรียนรู้ การพัฒนาและการ เปลี่ยนแปลง

6.4 กำกับติดตามความก้าวหน้า การให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้เรียนเกี่ยวกับความ ต้องการความสำเร็จในการศึกษา

6.5 การประเมินผลการเรียนรู้และกระบวนการที่สอดคล้องกับปรัชญาทาง การศึกษาและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

7. แสดงให้เห็นถึงทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มี ประสิทธิภาพในทุกแง่มุมของกระบวนการจัดการศึกษา

7.1 การใช้ทักษะการสื่อสารเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อจัดทำเอกสารและ ข้อเสนอแนะที่มีประสิทธิภาพแก่ผู้เรียน

7.2 ใช้ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ของ ผู้เรียน

8. การประเมินผลการศึกษา

8.1 การใช้วิธีการที่เหมาะสมในการประเมินกระบวนการจัดการศึกษา

8.2 การประเมินผลหลักสูตรเพื่อให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ที่มีอิทธิพลต่อทิศทางการศึกษาพยาบาลเพื่อตอบสนองต่อความต้องการด้านสุขภาพของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8.3 แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลง

9. การจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

9.1 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิผลบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

9.2 การใช้ทักษะการจัดการเพื่อการวางแผนและตรวจสอบการเงินการคลัง

9.3 การจัดสภาพแวดล้อมเพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการศึกษา

10. การแสวงหาโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อตอบสนองต่อความต้องการด้านสุขภาพของสังคม

10.1 การพัฒนาการวิจัยทางการพยาบาลและการศึกษาเข้ากับการปฏิบัติการพยาบาลและการสอน

10.2 การส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาลและการจัดการการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับปรุงการสอนทางการพยาบาลและผลลัพธ์ทางการพยาบาล

World Health Organization (2016) ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะอาจารย์พยาบาล ประกอบด้วย 8 สมรรถนะ ดังนี้

1. สมรรถนะด้านการใช้ทฤษฎีและหลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Theories and principle of adult learning) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดพื้นฐานทฤษฎีและหลักการการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ 2) การวิเคราะห์ผลลัพธ์การเรียนรู้ (พุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย) และการประยุกต์ใช้ในบริบทที่แตกต่างกัน และ 3) การออกแบบหลักสูตรรวมทั้งการประเมินความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์วัตถุประสงค์ของปรัชญาและแนวคิดหลักสูตร

2. สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตรและการนำไปใช้ (Curriculum development and implementation) ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การออกแบบหลักสูตรที่สอดคล้องกับแนวโน้มสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน 2) การพัฒนาหลักสูตรโดยใช้นวัตกรรมจัดการเรียนการสอนและใช้กลยุทธ์ในการอำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียนและกลยุทธ์

ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ 3) การสนับสนุนการใช้เหตุผลเชิงทฤษฎีและทางคลินิกในกลุ่มผู้เรียนที่หลากหลายที่มีความแตกต่างของความต้องการการเรียนรู้ 4) การบูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับการเรียนรู้เชิงประจักษ์ และการประยุกต์ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ในการเรียนการสอนในคลินิก 5) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ภาคทฤษฎี ภาคทดลองและการปฏิบัติการทางคลินิก 6) ใช้กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและประสบการณ์ในการพัฒนาความรู้และทักษะเชิงวิชาชีพ 7) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการพยาบาลในการจัดการเรียนการสอน และ 8) การกำหนดเครื่องมือการประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้

3. สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล (Nursing practice) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การคงไว้ซึ่งสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาล 2) การปฏิบัติการพยาบาลตามข้อมูลหลักฐานเชิงประจักษ์และความรู้ในปัจจุบัน และ 3) การวางแผนการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และการใช้นวัตกรรมในการปฏิบัติการพยาบาล

4. สมรรถนะด้านการวิจัยและหลักฐานเชิงประจักษ์ (Research and evidence) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) สังเคราะห์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการปฏิบัติการพยาบาล 2) การนำความคิดใหม่ ๆ ไปใช้ปรับปรุงการศึกษาพยาบาลและการปฏิบัติการพยาบาล และ 3) การพัฒนาผลงานทางวิชาการและการเผยแพร่

5. สมรรถนะด้านการสื่อสาร ความร่วมมือ และการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน (Communication, collaboration and partnership) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) แสดงถึงความสามารถในการทำงานกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการทำงานระหว่างสหสาขาวิชาชีพ การพัฒนาหลักสูตร การสอนและการปฏิบัติการพยาบาล 2) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ 3) สนับสนุนการทำงานเป็นทีมและประสานความร่วมมือกับฝ่ายการศึกษาในแหล่งฝึกปฏิบัติการพยาบาล

6. สมรรถนะด้านกฎหมาย จริยธรรม และความเป็นมืออาชีพ (Ethical/ legal principles and professionalism) ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ส่งเสริมความยุติธรรมในสังคม การพิทักษ์สิทธิผู้ป่วยและการให้บริการพยาบาล 2) ส่งเสริมการมีจริยธรรม ความซื่อสัตย์ทางวิชาการ 3) การพัฒนาและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้ร่วมวิชาชีพ 4) ส่งเสริมให้ผู้เรียนสะท้อนคิด วางแผนเป้าหมายและขัดเกลาบทบาททางสังคม และ 5) รักษาความเป็นมืออาชีพด้านหลักสูตร การปฏิบัติการพยาบาลและสมรรถนะด้านการสอน

7. สมรรถนะด้านการติดตามและประเมินผล (Monitoring and evaluation) ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) กำกับติดตามการวัดและประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้และ

ประสบการณ์ 2) ประเมินสมรรถนะด้านการสอนของตนเอง 3) พัฒนาเครื่องมือการประเมินและวิธีการประเมินที่หลากหลาย 4) ส่งเสริมทักษะการประเมินตนเองของผู้เรียนและสะท้อนคิด กิจกรรมการเรียนการสอน และ 5) ประสานความร่วมมือในการพัฒนา การประเมินผลและการบริหารหลักสูตร

8. สมรรถนะด้านการจัดการและภาวะผู้นำ (Management and leadership) ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การวางแผนกลยุทธ์เพื่อเปลี่ยนแปลงองค์กร 2) มีภาวะผู้นำด้านการวางแผนนโยบาย ด้านการศึกษาพยาบาลและการปฏิบัติการพยาบาล 3) มีการจัดการด้านการบริหารบุคลากรและการเงินงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ 4) การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของหลักสูตร การเทียบเคียงเพื่อการพัฒนา และ 5) การใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายส่งเสริมการศึกษาพยาบาลและการปฏิบัติการพยาบาล

Zlatanovic, Havnes และ Mausethagen (2017, p. 209-210) ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะอาจารย์พยาบาล ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังนี้

1. สมรรถนะด้านวิชาการ ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความรู้ทางวิชาการ การวิจัย และ 2) ความรู้ทางการปฏิบัติ รวมถึงการนำผลการวิจัยในการเรียนการสอน

2. สมรรถนะด้านวิชาชีพ ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) องค์ความรู้ทางวิชาชีพ พยาบาล การตระหนักถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงขององค์ความรู้ที่ทันสมัยในการดูแลสุขภาพ 2) ทักษะการปฏิบัติการพยาบาล และทักษะความสามารถทางคลินิก

3. สมรรถนะด้านทัศนคติ ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล การเสริมสร้างพลังอำนาจตามความคาดหวังในบทบาท 2) ทัศนคติต่อวิชาชีพ การให้คุณค่าทางวิชาชีพ ความศรัทธาต่อความน่าเชื่อถือในวิชาชีพ ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ และความรับผิดชอบต่อวิชาชีพพยาบาล

4. สมรรถนะด้านการสอน ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) มีองค์ความรู้ทางการสอนตามบทบาทสมรรถนะ 2) การปฏิบัติทางการสอน การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อสร้างความมั่นใจและการให้การสนับสนุนแรงจูงใจและชี้นำ การพัฒนากลยุทธ์ที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

5. สมรรถนะด้านการจัดการและเทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การบริหารจัดการ การให้การสนับสนุนและกำลังใจในบทบาทการทำงานด้านการจัดการ การประสานความร่วมมือในองค์กรในความท้าทาย 2) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อสื่อสารและการพัฒนาเครือข่ายสารสนเทศ

สภาการพยาบาลแห่งชาติ (National League for Nursing: NLN) องค์การที่ทำหน้าที่ควบคุมคุณภาพมาตรฐานการจัดการศึกษาพยาบาล ในประเทศสหรัฐอเมริกา ได้กำหนดสมรรถนะอาจารย์พยาบาล ประกอบด้วย 8 สมรรถนะ ดังนี้ (Halstead, 2018)

1. สมรรถนะด้านการอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้
2. สมรรถนะด้านการสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนและการขัดเกลาทางสังคม
3. สมรรถนะด้านการใช้กลยุทธ์การวัดและการประเมินผลการศึกษา
4. สมรรถนะด้านการออกแบบหลักสูตรและการประเมินผลหลักสูตร
5. สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
6. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในบทบาทอาจารย์พยาบาล
7. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ
8. สมรรถนะด้านการจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษา

สภาการพยาบาล (2561, น. 5-7) ประกาศสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลที่สอดคล้องกับคุณสมบัติพื้นฐานของอาจารย์พยาบาล ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ซึ่งเป็นสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 8 สมรรถนะ ดังนี้

1. “สมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) มีคุณธรรม จริยธรรมเชิงวิชาการ 2) เสนอและมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เกิดนโยบายทางสุขภาพที่มีความยุติธรรม ความเท่าเทียม 3) สามารถวิเคราะห์และตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรมและมาตรฐานวิชาชีพในการดูแลผู้ป่วย/ ผู้ใช้บริการ 4) ให้คำปรึกษาและชี้แนะทางกฎหมายและจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ และ 5) สร้างความเป็นธรรมในการบริการสุขภาพ โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง”

2. “สมรรถนะด้านการปฏิบัติพยาบาลและการผดุงครรภ์ ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) สามารถจัดการรายกรณีผู้ป่วย/ ผู้ใช้บริการที่มีปัญหาซับซ้อน โดยบูรณาการศาสตร์ทางการพยาบาล ศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง หลักฐานเชิงประจักษ์ ประสพการณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยคำนึงถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม 2) เลือกใช้เครื่องมือในการประเมินผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่เฉพาะเจาะจง จัดการผลลัพธ์ทางการพยาบาล ทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มเป้าหมายที่รับผิดชอบ รวมทั้งผลลัพธ์ของระบบการดูแล 3) สามารถสอน ชี้แนะ ฝึกทักษะ เสริมพลังและพัฒนาศักยภาพให้ผู้ป่วย/ ผู้ใช้บริการและครอบครัว สามารถประเมินและจัดการปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) สามารถสอน ชี้แนะ เป็นพี่เลี้ยงและต้นแบบในการปฏิบัติสำหรับพยาบาล นักศึกษาและบุคลากรในทีมสุขภาพ 5) ประเมินและคาดการณ์ปัญหาของผู้ป่วย/ ผู้ใช้บริการที่

รับผิดชอบและสามารถจัดการได้อย่างถูกต้องและทันเหตุการณ์ 6) สามารถช่วยทำหัตถการ/ทักษะที่ต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะ 7) ประยุกต์หลักการด้านคุณภาพและความปลอดภัยมาใช้ในการดูแลผู้ป่วย/ ผู้ใช้บริการที่รับผิดชอบ และ 8) สามารถวิเคราะห์และประยุกต์ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการการดูแลสุขภาพของประชาชนทั้งในระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชน”

3. “สมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) สร้างและปกป้องภาพลักษณ์วิชาชีพ 2) มีความใฝ่รู้ ศึกษาค้นคว้า สามารถวิเคราะห์ประเด็นปัญหาของวิชาชีพด้วยตนเอง และ 3) มีวัฒนธรรมในการทำงานที่มุ่งความเป็นเลิศ”

4. “สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ การจัดการและการพัฒนาคุณภาพ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) เป็นผู้นำทางคลินิก สามารถริเริ่มการเปลี่ยนแปลงได้ 2) มีความรู้และทักษะของภาวะผู้นำทางคลินิกในการบูรณาการองค์ความรู้ เพื่อส่งเสริมคุณภาพบริการและการดูแลอย่างปลอดภัย 3) ทำงานร่วมกับบุคลากรทีมสุขภาพและผู้ที่เกี่ยวข้อง สร้าง/ รักษาสัมพันธภาพสื่อสาร ประสานงานทำงานร่วมทีม และปรึกษากับทีมวิชาชีพ เพื่อการจัดการดูแลอย่างมีคุณภาพและปลอดภัย และ 4) สามารถบริหารจัดการเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงระบบบริการตามสิทธิที่พึงมีพึงได้อย่างเท่าเทียม ทั้งถึง”

5. “สมรรถนะด้านวิชาการและวิจัย ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) สามารถคิดเชิงวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ ทำวิจัย สร้างนวัตกรรม และนำเสนอรายงานผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ทางวิชาการหรือสื่ออื่น ๆ 2) สามารถทำวิจัยทางคลินิก เพื่อปรับปรุงคุณภาพการพยาบาลทางคลินิก และ 3) สามารถเขียนและเผยแพร่บทความทางวิชาการทางคลินิก”

6. “สมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) สื่อสารกับผู้ป่วย/ ผู้ใช้บริการที่มีปัญหาซับซ้อนและมีความเครียดสูง รวมทั้งครอบครัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ประสานทีมสุขภาพ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้ป่วย/ ผู้ใช้บริการ และ 3) สื่อสารเผยแพร่ผลงาน และแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ ๆ ทั้งในระดับองค์กร ระดับชาติและระดับนานาชาติ”

7. “สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) สามารถสืบค้นข้อมูล และวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ เพื่อนำไปสร้างแนวปฏิบัติในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล 2) สามารถวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลทางคลินิก เพื่อการติดตามเฝ้าระวัง เพื่อจัดการกับความเสี่ยงและปรับปรุงคุณภาพการบริการ และ 3) สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการติดต่อสื่อสารในการประสานการดูแลอย่างต่อเนื่อง”

8. “สมรรถนะด้านสังคม ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) สามารถวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรม เพื่อใช้ในการพัฒนาปรับปรุงระบบการพยาบาล

และระบบบริการสุขภาพ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และ 2) มีส่วนร่วมในการชี้นำสังคมในด้านสุขภาพ และพิทักษ์สิทธิให้กับผู้ป่วย/ ผู้ใช้บริการ”

อติญาณ ศรีเกษตริน และคณะ (2562, น. 12-20) ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะอาจารย์พยาบาลประกอบด้วย 9 สมรรถนะ ดังนี้

1. สมรรถนะด้านการใช้ทฤษฎีและหลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Theories and principle of adult learning) โดยอาจารย์พยาบาลจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ เพื่อช่วยให้อาจารย์สามารถออกแบบหลักสูตรที่สามารถส่งเสริมให้นักศึกษาสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

2. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative learning) โดยอาจารย์พยาบาลสามารถจัดสภาพการเรียนรู้และกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณโดยกระบวนการสะท้อนคิด

3. สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตรและการนำไปใช้ (Curriculum development and implementation) โดยการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและจากสภาพจริงของปัญหา

4. สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล (Nursing practice) โดยอาจารย์พยาบาลจะต้องคงไว้ซึ่งความรู้และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลบนพื้นฐานของการปฏิบัติที่ดีที่สุด มีความเป็นนักวิชาการทางคลินิกและให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

5. สมรรถนะด้านการวิจัยและหลักฐานเชิงประจักษ์ (Research and evidence) โดยอาจารย์พยาบาลสามารถค้นคว้าวิจัย และนำไปใช้ประโยชน์ตลอดจนหาแนวทางแก้ไขปัญหาด้านการจัดการศึกษาและการปฏิบัติการพยาบาล

6. สมรรถนะด้านการสื่อสาร ความร่วมมือ และการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน (Communication, collaboration and partnership) โดยอาจารย์พยาบาลสามารถสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีการประสานความร่วมมือกับทีมสุขภาพทั้งฝ่ายการศึกษาและปฏิบัติทางคลินิก มีการสร้างเครือข่ายทางด้านสุขภาพทั้งในและต่างประเทศ

7. สมรรถนะด้านกฎหมาย จริยธรรม และความเป็นมืออาชีพ (Ethical/ legal principles and professionalism) โดยอาจารย์พยาบาลจะต้องเป็นผู้มีความรู้เรื่องกฎหมายกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งบริบททางด้านการเมือง สังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมบนหลักพื้นฐานของกฎหมายและจริยธรรมของวิชาชีพ

8. สมรรถนะด้านการติดตามและประเมินผล (Monitoring and evaluation) โดยอาจารย์พยาบาลจะต้องมีกลยุทธ์ที่หลากหลายในการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งในห้องเรียน ห้องปฏิบัติการและคลินิกในทุก ๆ ด้านของการเรียนรู้

9. สมรรถนะด้านการจัดการ ภาวะผู้นำและการเป็นผู้สนับสนุน (Management, leadership and advocacy) โดยอาจารย์พยาบาลจะต้องเป็นผู้ในการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เป็นผู้นำในด้านการศึกษาพยาบาลและการปฏิบัติการพยาบาลที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานมุ่งสู่สากล

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการวิจัยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ได้ดังตาราง 1



ตาราง 1 สังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาล

องค์ประกอบสมรรถนะ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ทางการแข่งขัน ในศตวรรษที่ 21	ผู้ให้ข้อมูล: อาจารย์พยาบาล													
	วิไลวรรณ ทองเจริญ; และคนอื่น ๆ	Guy et al.	World Health Organizational	Zlatanovic, Havnes, & Mausethagen	สภาการพยาบาลแห่งชาติ	สภาการพยาบาล	สุพิศ รุ่งเรืองศรี และอุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม	นเรศ ปุณฺตรชา และคณะ	สมสมร เรืองวรรณ และสุชาดา ปราณีมีชัย	เยาวศ สมทรัพย์ และอัมมา วารีย์	อุมาสวรรค์ สุหา และคณะ	ปณิศา บัณฑิตกุล และคณะ	นันทกา สวัสดิพานิช และพิริยลักษณ์ ศิริศุภ	วัฒนาพร ระงับทุกข์
1. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	✓	✓	✓	✓		✓			✓	✓	✓		✓	✓
2. ด้านการวิจัยและหลักฐานเชิงประจักษ์	✓		✓	✓		✓	✓		✓		✓	✓		✓
3. ด้านการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓			✓	✓			✓			✓	✓
4. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	✓	✓	✓			✓	✓					✓	✓	✓
5. ด้านการสอน	✓	✓	✓		✓		✓			✓	✓		✓	✓
6. ด้านการจัดการและภาวะผู้นำ	✓	✓	✓		✓	✓			✓	✓		✓		✓
7. ด้านการพัฒนาหลักสูตร		✓	✓				✓	✓		✓				✓
8. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล			✓	✓		✓	✓	✓		✓				✓
9. ด้านการปรับตัวในยุคพหุวัฒนธรรม							✓		✓	✓				✓
10. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ							✓		✓	✓				✓

จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิดสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลในครั้งนี้ ผู้วิจัยอาศัยความเห็นของนักวิชาการที่มีความถี่ไม่น้อยกว่า 7 คน สามารถสรุปองค์ประกอบได้ทั้งหมด 6 ด้าน แต่เมื่อศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมพบว่า องค์ประกอบด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการปรับตัวในยุคพหุวัฒนธรรม และด้านการพัฒนาวิชาชีพ องค์ประกอบดังกล่าวอาจารย์พยาบาลจำเป็นต้องเรียนรู้และเข้าใจเพื่อให้สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง เพราะอาจารย์

พยาบาลจะต้องมีความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและผู้รับบริการในยุคใหม่ ทั้งด้านทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปองค์ประกอบสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้

2.3.1 ด้านการปฏิบัติการพยาบาล

ความหมาย

Guy et al. (2011) ให้ความหมายสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการบูรณาการความรู้กับความเชี่ยวชาญทางการพยาบาล เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ และการส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาลและการจัดการการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับปรุงการสอนทางการพยาบาลและผลลัพธ์ทางการพยาบาล

สมสมร เรืองวรบูรณ์ และสุชาดา ปราบมีชัย (2561) ให้ความหมายสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลอย่างมืออาชีพ การสนับสนุนให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ โดยบูรณาการความรู้จากสหวิชาชีพ การพัฒนาและมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสมาชิกทีม ด้วยการกระทำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ การแสวงหาโอกาสเสนอแนวคิดใหม่ รวมทั้งการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก ตลอดจนการจัดการกับความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

เยาวเรศ สมทรัพย์ และอัชฌา วารีย์ (2562) ให้ความหมายสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล หมายถึง การมีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้สารสนเทศทางสุขภาพให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติการพยาบาล

อุมาสวรรค์ ชูหา และคณะ (2562) ให้ความหมายสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล หมายถึง ความสามารถในการสร้างสถานการณ์จำลองเพื่อให้ผู้เรียนหาคำตอบ เกิดการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

นันทกา สวัสดิพานิช และพิริยลักษณ์ ศิริศุภลักษณ์ (2563) ให้ความหมายสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติทักษะการพยาบาล โดยการให้คำแนะนำ ให้กำลังใจในระหว่างการปฏิบัติ การพยาบาล สามารถแนะนำการใช้ทรัพยากรทางคลินิกได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความชำนาญและจากประสบการณ์ทางคลินิก และการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในคลินิกเชิงบวก

วิไลวรรณ ทองเจริญ และคณะ (2553) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลไว้ว่า เป็นความสามารถในการป้องกันโรคและ

เสริมภูมิคุ้มกันโรคเพื่อลดความเจ็บป่วย มีสมรรถนะด้านการฟื้นฟูสภาพให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีสมรรถนะด้านการส่งเสริมสุขภาพให้สามารถดูแลสุขภาพตนเองได้

World Health Organization (2016) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลไว้ว่า เป็นความสามารถในการคงไว้ซึ่งสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาล การปฏิบัติการพยาบาลตามข้อมูลหลักฐานเชิงประจักษ์และความรู้ในปัจจุบัน และการวางแผนการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และการใช้นวัตกรรมในการปฏิบัติการพยาบาล

Zlatanovic, Havnes และ Mausethagen (2017) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลไว้ว่า เป็นความสามารถในการมีองค์ความรู้ทางวิชาชีพพยาบาล ตระหนักถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงขององค์ความรู้ที่ทันสมัยในการดูแลสุขภาพ มีทักษะการปฏิบัติการพยาบาลและทักษะความสามารถทางคลินิก

สภาการพยาบาล (2561) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลไว้ว่า เป็นความสามารถในการจัดการรายกรณีผู้ป่วย/ผู้รับบริการที่มีปัญหาซับซ้อน โดยบูรณาการศาสตร์ที่เกี่ยวข้องและเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยคำนึงถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม สามารถเลือกใช้เครื่องมือในการประเมินผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่เฉพาะเจาะจง รวมทั้งผลลัพธ์ของระบบการดูแล สามารถสอน ชี้แนะ เป็นพี่เลี้ยงและต้นแบบในการปฏิบัติการพยาบาล และสามารถประเมินและคาดการณ์ปัญหาของผู้ป่วย/ผู้รับบริการที่รับผิดชอบและสามารถจัดการได้อย่างถูกต้องและทันเหตุการณ์

จากแนวคิดสมรรถนะข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบด้านการปฏิบัติการพยาบาล เป็นความสามารถเกี่ยวกับ 1) ความสามารถที่แสดงออกถึงการเป็นพยาบาลที่ดีในการปฏิบัติการพยาบาล 2) ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลทางคลินิกอย่างมืออาชีพ 3) ความสามารถในการวางแผนการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และการใช้นวัตกรรมในการปฏิบัติการพยาบาล 4) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางสุขภาพให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติการพยาบาล และ 5) ความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ในคลินิกเชิงบวก

2.3.2 ด้านการวิจัยและหลักฐานเชิงประจักษ์

ความหมาย

สมสมร เรืองวรรณ และสุชาดา ปราบมีชัย (2561) ให้ความหมายสมรรถนะด้านการวิจัยและหลักฐานเชิงประจักษ์ หมายถึง ความสามารถในการใช้ระบบเครือข่าย

อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างเหมาะสมทุกกาลเทศะ

อุมาสวรรค์ ชูหา และคณะ (2562) ให้ความหมายสมรรถนะด้านการวิจัย และหลักฐานเชิงประจักษ์ หมายถึง ความสามารถของอาจารย์พยาบาลในการส่งเสริมให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้ามากขึ้น นำกระบวนการวิจัยและผลการวิจัยมาใช้ในการสอน การกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เพื่อต่อยอดจนถึงการคิดค้นนวัตกรรม สามารถวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลเพื่อหาข้อจำกัดและเร่งแก้ไข

ปัทมดา บัณฑิตกุล, สุธาสินี บุญญาพิทักษ์ และเมธี ดิษฐ์ศักดิ์ (2562) ให้ความหมายสมรรถนะด้านการวิจัยและหลักฐานเชิงประจักษ์ หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามสถานการณ์ต่าง ๆ การสังเคราะห์ข้อเท็จจริง ข้อมูลต่าง ๆ อย่างมีคุณภาพ และการทำวิจัยในชั้นเรียน

วิไลวรรณ ทองเจริญ และคณะ (2553) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะด้านการวิจัยและหลักฐานเชิงประจักษ์ไว้ว่า เป็นความสามารถในการมีผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่อย่างต่อเนื่อง การได้รับเงินทุนสนับสนุนงานวิจัย มีการแต่งหรือเรียบเรียงตำรา หนังสือ หรือบทความวิชาการอย่างต่อเนื่อง มีผลงานวิจัยที่ได้รับการอ้างอิงในฐานข้อมูล และมีความสามารถด้านกระบวนการวิจัยอย่างดี

สุพิศ รุ่งเรืองศรี และอุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม (2558) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะด้านการวิจัยและหลักฐานเชิงประจักษ์ไว้ว่า เป็นความสามารถในการนำผลการวิจัยมาปรับปรุงและพัฒนาการพยาบาลอยู่ตลอดเวลา ด้วยระเบียบวิธีวิจัยและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการศึกษาวิจัย เพื่อให้ได้ความรู้ที่มีคุณค่าและสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาสร้างเป็นองค์ความรู้ทางการพยาบาล และสนับสนุนการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ในการปฏิบัติการพยาบาล ในยุคของการแข่งขันเพื่อคุณภาพในการดูแลผู้ป่วย การทำงานบนพื้นฐานของการใช้ความรู้เชิงประจักษ์ที่ได้ศึกษาค้นคว้าวิจัยมาแล้วเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อการพิสูจน์ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะในสภาพสังคมที่มีความซับซ้อนอย่างเช่นปัจจุบัน

World Health Organization (2016) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะด้านการวิจัยและหลักฐานเชิงประจักษ์ไว้ว่า เป็นความสามารถในการสังเคราะห์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการปฏิบัติการพยาบาล การนำความคิดใหม่ ๆ ไปใช้ปรับปรุงการศึกษาพยาบาลและการปฏิบัติการพยาบาล และการพัฒนาผลงานทางวิชาการและการเผยแพร่

Zlatanovic, Havnes และ Mausethagen (2017) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะด้านการวิจัยและหลักฐานเชิงประจักษ์ไว้ว่า เป็นความสามารถด้านความรู้ทางวิชาการ การวิจัย และความรู้ทางการปฏิบัติ รวมถึงการนำผลการวิจัยไปใช้

สภาการพยาบาล (2561) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะด้านการวิจัยและหลักฐานเชิงประจักษ์ไว้ว่า เป็นความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ ทำวิจัย สร้างนวัตกรรม และนำเสนอรายงานผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ทางวิชาการหรือสื่ออื่น ๆ สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาลทางคลินิก และสามารถเขียนและเผยแพร่บทความทางวิชาการทางคลินิก

จากแนวคิดสมรรถนะข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบด้านการวิจัยและหลักฐานเชิงประจักษ์ เป็นความสามารถเกี่ยวกับ 1) ความสามารถในการสร้างผลงานทางวิชาการและตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน 2) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์การใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ ทำวิจัยหรือสร้างนวัตกรรม 3) ความสามารถในการวิจัยด้วยระเบียบวิธีวิจัยและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อให้ได้ความรู้ที่มีคุณค่าและนำความรู้ที่ได้รับมาสร้างเป็นองค์ความรู้ทางการพยาบาลใหม่ ๆ และ 4) ความสามารถในการทำงานบนพื้นฐานของการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ในการปฏิบัติการพยาบาล เพื่อคุณภาพในการดูแลผู้ป่วย

2.3.3 ด้านการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม

ความหมาย

วิไลวรรณ ทองเจริญ และคณะ (2553) ให้ความหมายสมรรถนะด้านการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม ร่วมมือและปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างกัลยาณมิตร

Guy et al. (2011) ให้ความหมายสมรรถนะด้านการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ที่แสดงถึงทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีประสิทธิภาพในทุกแง่มุมของกระบวนการจัดการศึกษา การใช้ทักษะการสื่อสารเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อจัดทำเอกสารและข้อเสนอแนะที่มีประสิทธิภาพแก่ผู้เรียน ใช้ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

สุพิศ รุ่งเรืองศรี และอุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม (2558) ให้ความหมายสมรรถนะด้านการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมกับการเป็นอาจารย์พยาบาล การทำความเข้าใจกับทัศนคติของ

บุคคลรอบข้างเพื่อสร้างสรรค์การทำงานเป็นทีมให้เกิดความร่วมมือที่ดีต่อกัน และพยายามปรับปรุงวิธีการสอนโดยยึดหลักการสอนให้นักศึกษาพยาบาลเรียนรู้ด้วยตนเองและสามารถช่วยตนเองได้ เพื่อพัฒนาการสอนของตนเองให้ประสบความสำเร็จเพิ่มมากขึ้น

เยาวเรศ สมทรัพย์ และอัชฌา วารีย์ (2562) ให้ความหมายสมรรถนะด้านการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการใช้ภาษาต่างประเทศเป็นภาษาที่สอง และสามารถสื่อสารกับผู้รับบริการชาวต่างชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นันทกา สวัสดิพานิช และพิริยลักษณ์ ศิริศุภลักษณ์ (2563) ให้ความหมายสมรรถนะด้านการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถในการสอนและชี้แนะผู้เรียนในเรื่องการปรับตัวและการทำงานร่วมกับผู้อื่นทั้งเพื่อน บุคลากรทีมสุขภาพและผู้รับบริการ สามารถแนะนำการช่วยเหลือสนับสนุนงานของทีมพยาบาลและการแก้ไขปัญหาของกลุ่มอย่างสร้างสรรค์ การสอนให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ การพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

วัฒนาพร ระวังบุกข์ (2563) ให้ความหมายสมรรถนะด้านการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการสื่อสารบนความเข้าใจ รู้เท่าทันสื่อสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัลและสามารถสื่อสารเชิงดิจิทัล

World Health Organization (2016) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะด้านการสื่อสารและการทำงานเป็นทีมไว้ว่า เป็นความสามารถในการทำงานกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการทำงานระหว่างสหสาขาวิชาชีพ สามารถสื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการประสานความร่วมมือกับฝ่ายการศึกษาในแหล่งฝึกปฏิบัติการพยาบาล

สภาการพยาบาล (2561) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะด้านการสื่อสารและการทำงานเป็นทีมไว้ว่า เป็นความสามารถในการสื่อสารกับผู้ป่วย/ผู้รับบริการที่มีปัญหาซับซ้อนและมีความเครียดสูง รวมทั้งครอบคลุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประสานทีมสุขภาพ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้ป่วย/ผู้รับบริการ และการสื่อสาร การเผยแพร่ผลงาน และการแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ ๆ

จากแนวคิดสมรรถนะข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบด้านการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม เป็นความสามารถเกี่ยวกับ 1) ความสามารถในการแสดงออกให้เห็นถึงการมีทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีประสิทธิภาพ 2) ความสามารถในการ

ทำงานกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการทำงานเป็นทีมระหว่างสหสาขาวิชาชีพ 3) ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศสื่อสารกับผู้ป่วยชาวต่างชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 4) ความสามารถในการสื่อสารอย่างรู้เท่าทันสื่อสารสนเทศ และการสื่อสารเชิงดิจิทัลในการทำงาน

2.3.4 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

ความหมาย

Guy et al. (2011) ให้ความหมายสมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการพัฒนาและธำรงไว้ซึ่งความเป็นวิชาชีพพยาบาล การพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพโดยทำวิจัยร่วมกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ การตระหนักถึงการมีส่วนร่วมทางความคิดอย่างมีอาชีพร่วมกับองค์กรวิชาชีพ การมีส่วนช่วยในการส่งเสริมความสนใจด้านการศึกษาพยาบาลและเวทีทางการเมือง การธำรงไว้ซึ่งความประพฤติและจริยธรรมในวิชาชีพ

สุพิศ รุ่งเรืองศรี และอุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม (2558) ให้ความหมายสมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการมุ่งเน้นการใช้คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาล เมื่อโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันเพิ่มมากขึ้นย่อมส่งผลกระทบต่อศีลธรรมจรรยาของบุคคล แต่อย่างไรก็ตามคุณค่าของการพยาบาลยังคงเน้นการปฏิบัติต่อมนุษย์ด้วยพฤติกรรมจริยธรรมที่ดี ดังนั้นการสอนของอาจารย์พยาบาลจำเป็นต้องเน้นจริยธรรมเพิ่มมากขึ้น โดยการสอนเนื้อหาวิชาไปพร้อมกับความรู้ทางด้านจริยธรรมในทุกบทเรียน

ปัทมดา บัณฑิตกุล, สุธาสินี บุญญาพิทักษ์ และเมธี ดิษฐ์สวัสดิ์ (2562) ให้ความหมายสมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการคิดแก้ไขปัญหาบนพื้นฐานของจรรยาบรรณวิชาชีพ การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ

นันทกา สวัสดิพานิช และพิริยลักษณ์ ศิริศุภลักษณ์ (2563) ให้ความหมายสมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ความสามารถในการเป็นแบบอย่างของการแสดงพฤติกรรมที่อยู่ในขอบเขตของวิชาชีพและสืบทอดวัฒนธรรมในวิชาชีพแก่ผู้เรียนในเรื่องระเบียบวินัย ความมีเมตตา กรุณา การปลูกฝังจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ความคาดหวังของสังคมต่อวิชาชีพพยาบาล การสร้างความตระหนักในความแตกต่างของบุคคลและวัฒนธรรม ตลอดจนสิทธิผู้รับบริการ และการสร้างความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2563) ให้ความหมายสมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง การปฏิบัติตนในฐานะพลเมืองไทย พลเมืองโลกดิจิทัลที่มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม การเคารพความแตกต่างของบุคคลโดยคำนึงถึงสิทธิ หน้าที่และกติกาสังคม

วิไลวรรณ ทองเจริญ และคณะ (2553) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพไว้ว่า เป็นความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีวินัยด้วยความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ สามารถรักษาดุลยภาพของส่วนรวม ร่วมมือและปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างกัลยาณมิตร ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย ส่งเสริมศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ทุ่มเท เสียสละ ปกป้องคุ้มครองผู้ป่วยให้ปลอดภัย ให้การพยาบาลด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี/ สิทธิส่วนตัว ยึดมั่น ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมทั้งเชิงวิชาการและวิชาชีพอยู่เสมอ และมีจรรยาบรรณของนักวิจัย

World Health Organization (2016) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพไว้ว่า เป็นความสามารถในการส่งเสริมความยุติธรรมในสังคม การพิทักษ์สิทธิผู้ป่วยและการให้บริการพยาบาล การส่งเสริมการมีจริยธรรม ความซื่อสัตย์ทางวิชาการ การพัฒนาและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้ร่วมวิชาชีพ การส่งเสริมให้ผู้เรียนสะท้อนคิด วางแผนเป้าหมายและขัดเกลาบทบาททางสังคม และการรักษาความเป็นมืออาชีพ

สภาการพยาบาล (2561) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพไว้ว่า เป็นความสามารถในการมีคุณธรรม จริยธรรมเชิงวิชาการ สามารถเสนอนโยบายทางสุขภาพให้เกิดความเท่าเทียม สามารถวิเคราะห์และตัดสินใจตามมาตรฐานวิชาชีพ สามารถให้คำปรึกษาทางกฎหมาย และสร้างความเป็นธรรมในการบริการสุขภาพ

จากแนวคิดสมรรถนะข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นความสามารถเกี่ยวกับ 1) ความสามารถในการวิเคราะห์และตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรมและมาตรฐานวิชาชีพในการดูแลผู้ป่วย 2) ความสามารถในการแสดงออกถึงการมีจริยธรรม ความซื่อสัตย์ทางวิชาการ 3) ความสามารถในการพัฒนาและดำรงไว้ซึ่งความเป็นวิชาชีพ ความประพฤติและจรรยาบรรณในวิชาชีพ และ 4) ความสามารถในการเป็นแบบอย่างของการแสดงพฤติกรรมที่อยู่ในขอบเขตของวิชาชีพ

2.3.5 ด้านการสอน

ความหมาย

Guy et al. (2011) ให้ความหมายสมรรถนะด้านการสอน หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการสอนเพื่อเพิ่มผลลัพธ์สูงสุดให้กับผู้เรียน การแสดงให้เห็นถึงความรู้และทักษะการปฏิบัติทางการพยาบาลเพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการสอนที่มีประสิทธิภาพ การวางแผนและดำเนินการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ การส่งเสริมความเป็นอิสระของผู้เรียน ในด้านการเรียนรู้ การประเมินผลการเรียนรู้และประเมินผลการศึกษา การวางแผนและดำเนินการจัดประสบการณ์ทางการศึกษาในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้

สุพิศ รุ่งเรืองศรี และอุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม (2558) ให้ความหมายสมรรถนะด้านการสอน หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการขยายขอบเขตความรู้ของตนเอง การพยาบาลที่ต้องปรับตัวให้ทันต่อเหตุการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป และเป็นความรู้ที่มีขอบเขตกว้างขึ้น

เยาวเรศ สมทรัพย์ และอัชฌา วารีย์ (2562) ให้ความหมายสมรรถนะด้านการสอน หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการผสมผสานกับฐานความรู้เดิมของพยาบาล และการเลือกศาสตร์ไปใช้ให้เหมาะสมกับผู้รับบริการแต่ละกลุ่มวัยและแต่ละปัญหาสุขภาพ

อุมาสวรรณ ชูหา และคณะ (2562) ให้ความหมายสมรรถนะด้านการสอน หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการสอนให้ผู้เรียนสามารถคิด ประเมินและตัดสินใจได้เอง อย่างเป็นระบบเกี่ยวกับสิ่งที่เรียนรู้ตามสถานการณ์ปัญหาจริง และการคิดเชื่อมโยงกับปัญหาจนสร้างกรอบความรู้ด้วยตนเอง

นันทกา สวัสดิพานิช และพิริยลักษณ์ ศิริสุภลักษณ์ (2563) ให้ความหมายสมรรถนะด้านการสอน หมายถึง ความสามารถในการส่งเสริมผลการเรียนรู้โดยการมอบหมายเคสกรณีศึกษา สามารถกระตุ้นการใช้ความสามารถในการให้เหตุผลทางคลินิก การใช้เหตุผลในการเชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่หรือเสริมสร้างความรู้ให้กว้างขวางขึ้น การมุ่งเน้นให้ผู้เรียนฝึกฝนการเผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหา การจัดให้ผู้เรียนมีการสะท้อนคิดจากการปฏิบัติการพยาบาลเป็นการเชื่อมโยงความรู้ระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติโดยทบทวนประสบการณ์ด้วยความใคร่ครวญและสะท้อนคิด

วิไลวรรณ ทองเจริญ และคณะ (2553) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะด้านการสอนไว้ว่า เป็นความสามารถในการวัดและประเมินผลผู้เรียนหลากหลายวิธีตามความเหมาะสม สามารถทำให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยน

ความรู้/ ประสบการณ์ตามความเหมาะสม มีความสามารถในการใช้สื่อการสอน มีความสามารถทำให้ผู้เรียนค้นหาหลักฐานเชิงประจักษ์ มีความสามารถในการสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ มีการเตรียมการสอนและวางแผนการสอนไว้อย่างเป็นระบบ มีความสามารถในการใช้เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย และสามารถสอนให้คิดวิเคราะห์และวิพากษ์ได้

World Health Organization (2016) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะด้านการสอนไว้ว่า เป็นความสามารถในการใช้ทฤษฎีและหลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดพื้นฐานทฤษฎีและหลักการการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ การวิเคราะห์ผลลัพธ์การเรียนรู้ การวิเคราะห์วัตถุประสงค์ของปรัชญาและแนวคิดหลักสูตร รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการกำหนดเครื่องมือการประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ และสามารถวัดและประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้และประสบการณ์ การประเมินสมรรถนะด้านการสอนของตนเอง การพัฒนาเครื่องมือการประเมินและวิธีการประเมินที่หลากหลาย การส่งเสริมทักษะการประเมินตนเองของผู้เรียนและสะท้อนคิด และการประสานความร่วมมือในการพัฒนาการประเมินผลและการบริหารหลักสูตร

National League for Nursing (2018) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะด้านการสอนไว้ว่า เป็นความสามารถในการอำนวยความสะดวกการจัดการเรียนรู้ สามารถสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนและการขัดเกลาทางสังคม สามารถใช้กลยุทธ์การวัดและการประเมินผลการศึกษา สามารถออกแบบหลักสูตรและการประเมินผลหลักสูตร สามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในบทบาทอาจารย์พยาบาล สามารถพัฒนาตนเองด้านวิชาการ และสามารถจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษา

จากแนวคิดสมรรถนะข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบด้านการสอนเป็นความสามารถเกี่ยวกับ 1) ความสามารถในการอำนวยความสะดวกในการจัดประสบการณ์ทางการศึกษาด้วยสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ 2) ความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย 3) ความสามารถในการใช้เทคนิควิธีการสอนและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาที่หลากหลาย และ และ 4) ความสามารถในการสอนให้ผู้เรียนคิดประเมินและตัดสินใจอย่างเป็นระบบและคิดเชื่อมโยงกับปัญหาจนสร้างกรอบความรู้ด้วยตนเอง

2.3.6 ด้านการจัดการและภาวะผู้นำ

ความหมาย

วิไลวรรณ ทองเจริญ และคณะ (2553) ให้ความหมายสมรรถนะด้านการจัดการและภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการจัดการและประเมินผลลัพธ์ทางการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง และความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี

Guy et al. (2011) ให้ความหมายสมรรถนะด้านการจัดการและภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการใช้ทักษะความเป็นผู้นำสนับสนุนการปฏิบัติการพยาบาลและการวิจัยด้านการศึกษายาพยาบาล

National League for Nursing (2018) ให้ความหมายสมรรถนะด้านการจัดการและภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Function as a Change Agent and Leader)

สมสมร เรืองวรรณ และสุชาดา ปราบมีชัย (2561) ให้ความหมายสมรรถนะด้านการจัดการและภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการนำการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยเข้าใจในความซับซ้อนของการเจริญเติบโตในประเด็นสุขภาพและกิจกรรมทางสุขภาพ การสร้างวิสัยทัศน์พัฒนาเส้นทางความสำเร็จและพัฒนาสุขภาพของประชาชน

เยาวเรศ สมทรัพย์ และอัชฌา วารีย์ (2562) ให้ความหมายสมรรถนะด้านการจัดการและภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการตัดสินใจในการบริหารและนำมาใช้ในการวางแผนกลยุทธ์

ปัญญดา บัณฑิตกุล, สุธาสินี บุญญาพิทักษ์ และเมธี ดิษฐ์ศักดิ์ (2562) ให้ความหมายสมรรถนะด้านการจัดการและภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการเป็นบุคคลที่ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลง มีความเป็นผู้นำและเหมาะสมกับสถานการณ์ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และทางสังคม

วัฒนาพร ระวังบุทช์ (2563) ให้ความหมายสมรรถนะด้านการจัดการและภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการจัดการ การรู้จักตนเอง การพึ่งตนเอง การนำตนเองในการเรียนรู้ สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

World Health Organization (2016) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะด้านการจัดการและภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นความสามารถในการวางแผนเพื่อเปลี่ยนแปลงองค์กร มีภาวะผู้นำด้านการวางแผนนโยบาย ด้านการศึกษายาพยาบาลและการปฏิบัติการพยาบาล สามารถจัดการด้านการบริหารบุคลากรและการเงินงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษา การวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของหลักสูตร การ

เทียบเคียงเพื่อการพัฒนา และสามารถใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายส่งเสริมการศึกษายาบาลและการปฏิบัติการยาบาล

สภาการพยาบาล (2561) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะด้านการจัดการและภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นความสามารถในการเป็นผู้นำทางคลินิก สามารถริเริ่มการเปลี่ยนแปลงได้ มีความรู้และทักษะภาวะผู้นำทางคลินิกในการบูรณาการองค์ความรู้ เพื่อส่งเสริมคุณภาพบริการและการดูแลอย่างปลอดภัย สามารถทำงานร่วมกับบุคลากรทีมสุขภาพและผู้ที่เกี่ยวข้อง สร้าง/รักษาสัมพันธภาพ สื่อสาร ประสานงานทำงานร่วมกับทีมวิชาชีพ เพื่อการจัดการดูแลอย่างมีคุณภาพและปลอดภัย สามารถบริหารจัดการเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงระบบบริการตามสิทธิพึงมีอย่างเท่าเทียมทั่วถึง สามารถวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรม เพื่อใช้ในการพัฒนาปรับปรุงระบบการพยาบาลและระบบบริการสุขภาพ และมีส่วนร่วมในการชี้นำสังคมในด้านสุขภาพ และพิทักษ์สิทธิให้กับผู้ป่วย/ ผู้รับบริการ

จากแนวคิดสมรรถนะข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบด้านการจัดการและภาวะผู้นำ เป็นความสามารถเกี่ยวกับ 1) ความสามารถในการเป็นผู้นำทางคลินิก สามารถใช้กลยุทธ์นำการเปลี่ยนแปลงและประสบการณ์ในการพัฒนาความรู้และทักษะเชิงวิชาชีพ 2) ความสามารถในการวางแผนนโยบาย ด้านการศึกษายาบาลและการปฏิบัติการยาบาล 3) ความสามารถในการใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายส่งเสริมการศึกษายาบาลและการปฏิบัติการยาบาล และ 4) ความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ โดยมีความเข้าใจที่ซับซ้อนของการเจริญเติบโตในประเด็นสุขภาพและกิจกรรมทางสุขภาพ

2.3.7 ด้านการพัฒนาหลักสูตร

ความหมาย

Guy et al. (2011) ให้ความหมายสมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการอำนวยความสะดวกในกระบวนการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรที่ผสมผสานทัศนคติ คุณค่าทางวิชาชีพและมาตรฐานวิชาชีพที่สะท้อนการปฏิบัติการพยาบาลร่วมสมัย การส่งเสริมกระบวนการพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน การพัฒนาหลักสูตรโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การกำกับติดตามและทบทวนแนวปฏิบัติของกระบวนการพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยตระหนักถึงบริบทของสถาบันการศึกษา ทรัพยากรทางกายภาพและการเงิน การประเมินผลหลักสูตรเพื่อให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ที่มีอิทธิพลต่อทิศทางการศึกษายาบาลเพื่อตอบสนองต่อความต้องการด้านสุขภาพของสังคม

สุพิศ รุ่งเรืองศรี และอุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม (2558) ให้ความหมายสมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการพัฒนาหลักสูตรทางการพยาบาล มีความรู้เชิงวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ที่ทันสมัยในการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา มีองค์ความรู้ที่เฉพาะเจาะจงของวิชาชีพการพยาบาล

เยาวเรศ สมทรัพย์ และอัชฌา วารีย์ (2562) ให้ความหมายสมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในการสร้างแบรนด์พยาบาลไทยในศตวรรษที่ 21

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2563) ให้ความหมายสมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อเป็นกรอบในการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจและความชำนาญในการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ

World Health Organization (2016) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตรไว้ว่า เป็นความสามารถในการออกแบบหลักสูตรที่สอดคล้องกับแนวโน้มสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และสามารถพัฒนาหลักสูตรโดยใช้นวัตกรรมจัดการเรียนการสอน

นเรศ ปุณฺตรชา และคณะ (2561) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตรไว้ว่า เป็นความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร สามารถออกแบบการเรียนรู้ และสามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

จากแนวคิดสมรรถนะข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบด้านการพัฒนาหลักสูตร เป็นความสามารถเกี่ยวกับ 1) ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนทางการพยาบาลที่สอดคล้องกับแนวโน้มสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน 2) ความสามารถในการนำหลักสูตรไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพตามบริบทของสถานศึกษา และ 3) ความสามารถในการประเมินผลหลักสูตรเพื่อให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ที่มีอิทธิพลต่อทิศทางการศึกษาพยาบาลเพื่อตอบสนองต่อความต้องการด้านสุขภาพของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.8 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ความหมาย

World Health Organization (2016) ให้ความหมายสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการพยาบาลในการจัดการเรียนการสอน และการกำหนดเครื่องมือการประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้

Zlatanovic, Havnes และ Mausethagen (2017) ให้ความหมายสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อสื่อสารและการพัฒนาเครือข่ายสารสนเทศ

สุพิศ รุ่งเรืองศรี และอุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม (2558) ให้ความหมายสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการรู้เท่าทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ใช้ในการดูแลผู้ป่วย และเกิดประโยชน์ต่องานและการดำรงชีวิต และระมัดระวังไม่ให้เทคโนโลยีทำลายความมีคุณค่าของการพยาบาลที่พึงมีต่อผู้ป่วยในฐานะมนุษย์

นเรศ ปุบุตรชา และคณะ (2561) ให้ความหมายสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจัดการเรียนรู้ วัดและประเมินผลการศึกษา

เยาวเรศ สมทรัพย์ และอัชฌา วารีย์ (2562) ให้ความหมายสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการใช้สารสนเทศทางสุขภาพให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติการพยาบาล การบริการสุขภาพและการบริหารการพยาบาล การพัฒนาระบบเชื่อมต่อด้านข้อมูลประวัติผู้รับบริการและการเข้าถึงข้อมูลผู้รับบริการแบบออนไลน์ได้สะดวก รวดเร็ว มีทักษะการเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เหมาะกับงานของตน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจัดตารางการทำงานและประเมินความสามารถในการทำงาน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการตัดสินใจในการบริหารและนำมาใช้ในการวางแผนกลยุทธ์

สภาการพยาบาล (2561) ได้อธิบายแนวคิดองค์ประกอบสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลไว้ว่า เป็นความสามารถในการสืบค้นข้อมูลและวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือเพื่อนำไปสร้างแนวปฏิบัติในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล สามารถวิเคราะห์ข้อมูลทางคลินิกเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการ และสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการติดต่อสื่อสารในการประสานการดูแลอย่างต่อเนื่อง

จากแนวคิดสมรรถนะข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นความสามารถเกี่ยวกับ 1) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางการพยาบาลในการจัดการเรียนการสอน 2) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลติดต่อสื่อสารและพัฒนาเครือข่ายสารสนเทศ 3) ความสามารถในการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลทางคลินิกเพื่อปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล 4) ความสามารถในการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่และรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง และ 5) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการตัดสินใจในการทำงาน การบริหารและนำมาใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษา

2.3.9 ด้านการปรับตัวในยุคพหุวัฒนธรรม

ความหมาย

สุพิศ รุ่งเรืองศรี และอุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม (2558) ให้ความหมายสมรรถนะการปรับตัวในยุคพหุวัฒนธรรม หมายถึง การไม่ยึดติดกับสิ่งที่ผ่านมา เพราะปัจจุบันสิ่งแวดล้อมรอบตัวเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ความถูกต้องบางเรื่องกลับกลายเป็นความไม่ถูกต้อง ผู้ที่จะมีชีวิตรอดได้ในปัจจุบันจึงต้องเข้าใจกฎของความหมุนเวียนเปลี่ยนไป และสามารถปรับตัวให้มีความสุขกับการเปลี่ยนแปลงหลักคิดและสภาพความไม่แน่นอนของสังคม โดยการคิดอย่างรอบคอบและใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมามาให้เป็นประโยชน์ต่องานในปัจจุบัน

สมสมร เรืองวรรณ และสุชาดา ปราบมีชัย (2561) ให้ความหมายสมรรถนะการปรับตัวในยุคพหุวัฒนธรรม หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการสร้างองค์ความรู้ที่เป็นสากล มีความรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ตระหนักรู้ในเรื่องนานาชาติและเหตุการณ์ของโลกที่เกี่ยวข้องกับระบบสุขภาพ และเข้าใจเกี่ยวกับท้องถิ่นและเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อประเทศ มีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณในการแก้ปัญหา

เยาวเรศ สมทรัพย์ และอัสมา วารีย์ (2562) ให้ความหมายสมรรถนะการปรับตัวในยุคพหุวัฒนธรรม หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการยอมรับความแตกต่างและมีความไวต่อการแสดงออกทางวัฒนธรรมของบุคคล การปรับตัวกับวัฒนธรรมที่แตกต่างให้อยู่และทำงานร่วมกันได้ หรือเมื่อมีปัญหาด้านจริยธรรมหรือขัดแย้งกับความเชื่อและวัฒนธรรมของผู้รับบริการสามารถหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งบนพื้นฐานของความเข้าใจวัฒนธรรมแต่ละชาติได้

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2563) ให้ความหมายสมรรถนะการปรับตัวในยุคพหุวัฒนธรรม หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการสื่อสารบนความเข้าใจในความคิดเห็น

และวัฒนธรรมที่แตกต่างให้บรรลุเป้าหมาย สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความร่วมแรงร่วมใจ พร้อมปรับตัว การประสานความคิดที่แตกต่าง และการใช้สันติวิธีในการจัดการความขัดแย้ง

จากแนวคิดสมรรถนะข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบด้านการปรับตัวในยุคพหุวัฒนธรรม เป็นความสามารถเกี่ยวกับ 1) ความสามารถในการแสดงออกถึงการยอมรับความเห็นที่แตกต่างและมีความไวต่อการแสดงออกทางวัฒนธรรมของบุคคล 2) ความสามารถในการปรับตัวในการทำงานให้เข้ากับยุคพหุวัฒนธรรม ทนต่อเหตุการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป 3) ความสามารถในการตระหนักรู้เกี่ยวกับนานาชาติและเหตุการณ์ของโลกที่เกี่ยวข้องกับระบบสุขภาพ และ 4) ความสามารถในการเรียนรู้ถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม และการเลือกกิจกรรมการพยาบาลที่สอดคล้องกับวิถีและวัฒนธรรม

2.3.10 ด้านการพัฒนางานวิชาชีพ

ความหมาย

สุพิศ รุ่งเรืองศรี และอุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม (2558) ให้ความหมายสมรรถนะด้านการพัฒนางานวิชาชีพ หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการขยายการศึกษาทางการพยาบาลในระดับบัณฑิตศึกษา ทั้งด้านความกว้างและความลึกในการศึกษาหาความรู้ เพื่อให้สามารถผลิตผู้นำทางการศึกษาพยาบาลที่มีสมรรถนะในการทำวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ทางการพยาบาล การส่งเสริมการสร้างทฤษฎีเพื่อรองรับทุกกิจกรรมการพยาบาล ทั้งนี้เพื่อให้ง่ายต่อการเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาลในการสร้างความเข้าใจและนำไปใช้ในการดูแลผู้ป่วย

สมสมร เรืองวรรณ และสุชาดา ปราบมีชัย (2561) ให้ความหมายสมรรถนะด้านการพัฒนางานวิชาชีพ หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการสร้างองค์ความรู้ที่เป็นสากล มีความรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ตระหนักรู้ในเรื่องนานาชาติและเหตุการณ์ของโลกที่เกี่ยวข้องกับระบบสุขภาพ และเข้าใจเกี่ยวกับท้องถิ่นและเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อประเทศ

เยาวเรศ สมทรัพย์ และอัมมา วารีย์ (2562) ให้ความหมายสมรรถนะด้านการพัฒนางานวิชาชีพ หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการมีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการพยาบาลเพื่อพัฒนาระบบเชื่อมต่อฐานข้อมูลประวัติผู้รับบริการและการเข้าถึงข้อมูลผู้รับบริการแบบออนไลน์

วัฒนาพร ระบับทุกซ์ (2563) ให้ความหมายสมรรถนะด้านการพัฒนางานวิชาชีพ หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง โดยคำนึงถึงสิทธิและ

หน้าที่และกติกา การจัดการสิ่งแวดล้อม และสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เป็นธรรมในระดับท้องถิ่น ประเทศและโลก

จากแนวคิดสมรรถนะข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบด้านการพัฒนาวิชาชีพ เป็นความสามารถเกี่ยวกับ 1) ความสามารถในการขยายการศึกษาทางการแพทย์ ทั้งด้านความกว้างและความลึกเพื่อผลิตผู้นำทางการศึกษาพยาบาล เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่สะท้อนถึงปรัชญาทางการแพทย์ 2) ความสามารถในการส่งเสริมการสร้างทฤษฎีการพยาบาล เพื่อช่วยพัฒนาองค์ความรู้ให้มีหลักวิชาการและเหตุผลเชิงวิชาการที่สมบูรณ์เพื่อรองรับทุกกิจกรรมการพยาบาล 3) ความสามารถในการสร้างองค์ความรู้ที่เป็นสากล โดยมีความรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง และ 4) ความสามารถในการพัฒนาวิชาชีพ สังคมและสร้างการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาพยาบาล

จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ผู้วิจัยสรุปองค์ประกอบสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาล ได้ทั้งหมด 10 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการปฏิบัติการพยาบาล 2) ด้านการวิจัยและหลักฐานเชิงประจักษ์ 3) ด้านการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม 4) ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 5) ด้านการสอน 6) ด้านการจัดการและภาวะผู้นำ 7) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 8) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 9) ด้านการปรับตัวในยุคพหุวัฒนธรรม และ 10) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ

3. แนวคิดการสร้างรูปแบบ

ความหมาย

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553, น. 6) ให้ความหมายคำว่า รูปแบบ หมายถึง “กรอบความคิดของหลักการ วิธีการดำเนินงาน และเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์” ซึ่งลักษณะของรูปแบบที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

1. แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างองค์ประกอบของตัวแปร
2. สอดคล้องกับหลักฐานเชิงประจักษ์
3. สามารถอธิบายโครงสร้างรูปแบบด้วยเหตุและผลได้
4. รูปแบบแสดงออกถึงแนวคิดหรือความรู้ใหม่
5. รูปแบบขึ้นอยู่กับกรอบแนวคิดทฤษฎีของตัวแปรนั้น ๆ

ประเภทของรูปแบบ

Keeves (1988) เสนอประเภทของรูปแบบ ดังนี้ (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2553, น. 4)

1. **รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model)** เป็นรูปแบบที่สร้างขึ้นโดยอาศัยการเปรียบเทียบกับข้อมูลเชิงกายภาพ โดยรูปแบบที่สร้างขึ้นมีองค์ประกอบชัดเจน พิสูจน์ได้ด้วยข้อเท็จจริง

2. **รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model)** เป็นรูปแบบที่สร้างขึ้นโดยใช้ภาษาในการอธิบายปรากฏการณ์หรือองค์ประกอบที่ศึกษา

3. **รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model)** เป็นรูปแบบที่สร้างขึ้นโดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ ตรรกศาสตร์สัญลักษณ์อธิบาย

4. **รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model)** เป็นรูปแบบที่มีความซับซ้อน สร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีหรือระหว่างตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เป็นเหตุและเป็นผลมาก่อน สามารถทดสอบรูปแบบได้ แบ่งออกเป็นรูปแบบระบบเส้นเดียว (Recursive Model) และรูปแบบระบบเส้นคู่ (Non- recursive Model)

แนวคิดรูปแบบ

สมาน อัสวภูมิ (2561, น. 6) เสนอแนวคิดรูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบเป็นแบบจำลองโดยย่อของทฤษฎี หรือแนวปฏิบัติในการดำเนินงาน หรือสิ่งประดิษฐ์ซึ่งมีองค์ประกอบที่มีลักษณะเฉพาะ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์และทำหน้าที่ร่วมกันขององค์ประกอบตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบนั้น

2. ในการนำเสนอและอธิบายทฤษฎีที่ผู้เป็นเจ้าของแนวคิดสร้างขึ้นมานั้น จะเป็นการนำเสนอเฉพาะองค์ประกอบที่สำคัญ คงไม่สามารถนำองค์ประกอบและรายละเอียดทั้งหมดมานำเสนอได้ หรือถ้าทำได้ก็จะมีรายละเอียดมากเกินไป มีความซับซ้อน และยุ่งยากต่อการทำความเข้าใจ ดังนั้นผู้สร้างจึงต้องเลือกเฉพาะองค์ประกอบหลักซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของทฤษฎีที่สร้างขึ้นมานำเสนอเท่านั้น

3. โดยทั่วไปแล้วชื่อทฤษฎีจะบ่งบอกวัตถุประสงค์ของการสร้างสิ่งนั้นอยู่ในตัวอยู่แล้ว แต่ในการสร้างและนำเสนอรูปแบบ ผู้สร้างควรระบุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ หลักการหรือทฤษฎีที่ใช้ในการสร้างรูปแบบดังกล่าว แนวทางการประเมิน และระบุเงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้ได้ด้วย นอกเหนือไปจากองค์ประกอบหลักของรูปแบบ

Poell, Krogt และ Wildemeersch (2001, p. 5) เสนอแนวคิดการสร้างรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับการเรียนรู้ทางสังคมศาสตร์ (Models for work-related learning: social science in action) ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังตาราง 2

ตาราง 2 กระบวนการวิจัยสร้างรูปแบบ

ขั้นตอน	กิจกรรม	ผลลัพธ์
1. การทบทวนวรรณกรรม (Orientation)	ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรการศึกษา โครงการทางการศึกษา การเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการเกี่ยวกับองค์กร การวิเคราะห์ข้อมูลรายกรณี 4 เคส	ทราบแนวโน้มทิศทาง มิติ ความแตกต่างในแง่ของโครงสร้าง
2. การวิเคราะห์ข้อมูล (Open description)	การวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 8 กรณีศึกษาด้วยการวิจัยทฤษฎีสถานราก (Grounded Theory)	การอธิบายโครงสร้างได้บางประเภท
3. การพัฒนารูปแบบ (Practice development)	พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ใน 4 องค์กร การวิเคราะห์โดยใช้ทฤษฎีเครือข่ายการเรียนรู้ด้วยวิธีการนิรนัย (deductive approach)	ได้หมวดหมู่รูปแบบเชิงทฤษฎี
4. สร้างแบบรูปแบบจำลอง (Modeling)	มุ่งเน้นกลยุทธ์ระหว่างการทำงานกับการพัฒนาพนักงาน ได้รูปแบบจำลองเชิงทฤษฎี 4 รูปแบบ	แบบจำลองเชิงทฤษฎี 4 รูปแบบ ประกอบด้วย นโยบาย โปรแกรม แนวทางการปฏิบัติของพนักงาน และผู้จัดการให้คำปรึกษา
5. การตรวจสอบรูปแบบ ครั้งที่ 1 (Iterative testing-part I)	วิเคราะห์กรณี 4 เคส เปรียบเทียบกับกลยุทธ์ของรูปแบบ เช่น การวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ กลยุทธ์การป้อนกลับเพื่อนำข้อมูลไปพัฒนารูปแบบ	รูปแบบเชิงปฏิบัติการ 4 รูปแบบ ประกอบด้วย นโยบาย โปรแกรม แนวทางการปฏิบัติของพนักงาน และผู้จัดการให้คำปรึกษา
6. การตรวจสอบรูปแบบ ครั้งที่ 2 (Iterative testing-part II)	วิเคราะห์ซ้ำทั้ง 8 กรณีศึกษาในขั้นตอนที่ 2 เปรียบเทียบกับกลยุทธ์และข้อมูลป้อนกลับของรูปแบบจำลอง	โมเดลรูปแบบเชิงปฏิบัติการ 4 รูปแบบและคำอธิบาย
7. การตรวจสอบรูปแบบ ครั้งที่ 3 (Iterative testing-part III)	การวิเคราะห์กรณี 4 เคส เปรียบเทียบกับกลยุทธ์ของรูปแบบ	โมเดลการพัฒนารูปแบบและคำอธิบาย ประกอบด้วย 4 รูปแบบ

แนวคิดการสร้างรูปแบบนี้สามารถนำไปใช้ได้กับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร สามารถสร้างรูปแบบได้จากการหลากหลายวิธี จากกระบวนการทั้ง 7 ขั้นตอนที่กล่าวมา

Shiflet และ Shiflet (2006, p. 8-10) เสนอแนวคิดการสร้างรูปแบบ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัญหา (Analyze the problem) ต้องทำการศึกษาสถานการณ์ให้เพียงพอเพื่อระบุปัญหาให้ถูกต้องและทำความเข้าใจเกี่ยวกับคำถามพื้นฐานให้ชัดเจน ในขั้นตอนนี้จะกำหนดวัตถุประสงค์ของปัญหาและตัดสินใจเกี่ยวกับการจำแนกประเภทของปัญหา โดยการระบุปัญหาที่ชัดเจนจะสามารถแปลเป็นสัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ และพัฒนาไปเป็นแบบจำลองได้

2. การกำหนดรูปแบบ (Formulate a model) ในขั้นตอนนี้ สามารถกำหนดรูปแบบที่เป็นนามธรรมของระบบการสร้างแบบจำลอง ประกอบด้วย

2.1 การรวบรวมข้อมูล (Gather data) รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของระบบ (system's behavior)

2.2 การกำหนดสมมติฐาน (Make simplifying assumptions and document them) ควรกำหนดให้ง่าย เนื่องจากปัญหาส่วนใหญ่มีความซับซ้อนเกินกว่าที่จะพิจารณาได้ทุกรายละเอียด จึงไม่สามารถสร้างรูปแบบที่จะนำมาแก้ปัญหาได้ทั้งหมด

2.3 การกำหนดตัวแปร (Determine variables and units) จะต้องกำหนดและตั้งชื่อตัวแปร ตัวแปรอิสระคือตัวแปรที่มาจากหลาย ๆ ปัจจัย โดยรูปแบบจะพยายามอธิบายตัวแปรตาม

2.4 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับรูปแบบย่อย ๆ (Establish relationships among variables and sub-models) หากเป็นไปได้ควรวาดจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ของรูปแบบ ซึ่งประกอบด้วยรูปแบบย่อย ๆ และระบุความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อทำให้การพัฒนาแบบง่ายขึ้น

2.5 การกำหนดสมการหรือหน้าที่ (Determine equation and functions) ในขณะที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

3. การปรับแก้ไขรูปแบบ (Solve the model) ขั้นตอนนี้เป็นสิ่งสำคัญต้องทำความเข้าใจปัญหาและการออกแบบอย่างละเอียด โดยใช้เทคนิคหรือเครื่องมือ เช่น พีชคณิต (algebra) กราฟ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ช่วยจำลองรูปแบบ หากรูปแบบนั้นมีความซับซ้อนเกินกว่าจะแก้ปัญหาก็ต้องย้อนกลับมาในขั้นตอนที่ 2 เพื่อทำการตั้งสมมติฐานให้ง่ายขึ้นหรือกลับไปขั้นตอนที่ 1 เพื่อทำการวิเคราะห์ปัญหาใหม่

4. การตรวจสอบรูปแบบ (Verify and interpret the model's solution) การตรวจสอบรูปแบบอย่างรอบคอบเพื่อให้แน่ใจว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นสามารถใช้แก้ปัญหาได้จริง โดยกระบวนการตรวจสอบรูปแบบจะพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ นั้น ถูกต้องและสามารถแก้ปัญหาได้หรือไม่ โดยจะต้องระมัดระวังการใช้รูปแบบให้เหมาะสมกับบริบทของข้อมูล

5. การนำเสนอรูปแบบ (Report on the model) การนำเสนอรูปแบบ มีส่วนประกอบขนานกับกระบวนการพัฒนารูปแบบดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ปัญหา (Analysis of the problem) โดยอธิบายสถานการณ์ปัญหา และวัตถุประสงค์ของการศึกษาอย่างชัดเจน

5.2 การออกแบบรูปแบบ (Model design) โดยอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับรูปแบบย่อย ๆ ของรูปแบบ

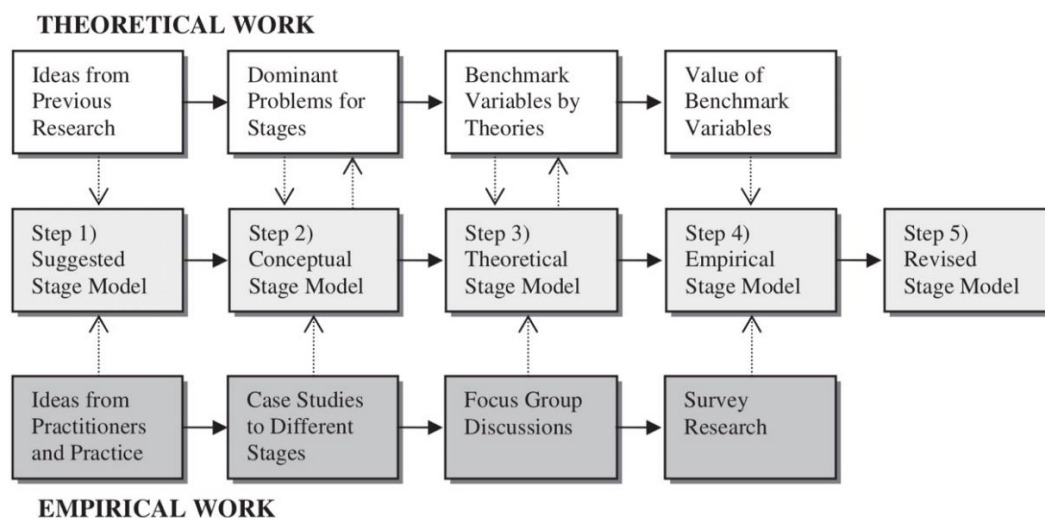
5.3 การปรับรูปแบบ (Model solution) โดยอธิบายเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาอย่างละเอียดเพื่อให้เข้าใจในเนื้อหาของรูปแบบ อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรในภาคผนวกเพิ่มเติม

5.4 ผลและข้อสรุปรูปแบบ (Results and conclusions) ประกอบด้วยผลลัพธ์ของรูปแบบ การตีความ ผลกระทบ ข้อสรุปของรูปแบบและข้อเสนอแนะในการพัฒนารูปแบบในอนาคต

6. การกำหนดเงื่อนไขรูปแบบ (Maintain the model) วิธีการใช้รูปแบบ วิธีการแก้ปัญหาของรูปแบบ การปรับปรุงแก้ไขของรูปแบบ และการเสนอทางเลือกการพัฒนาซ้ำของรูปแบบ

การสร้างรูปแบบเป็นการสร้างสรรค์และใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ โดยพบว่าโมเดลที่ถูกสร้างสร้างขึ้นอาจไม่ใช่คำตอบที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาอย่างถูกต้อง เนื่องจากปัญหาอาจมีความซับซ้อนและมีหลายโมเดลที่แก้ปัญหาได้ดีกว่า ดังนั้นการสร้างโมเดลจึงเป็นความท้าทายและเป็นที่น่าสนใจต่อไป

Saether และ Gottschalk (2010, p. 283) เสนอแนวคิดการสร้างรูปแบบ (Modeling Process for Stage models) จากทฤษฎีและหลักฐานเชิงประจักษ์ (Theoretical and Empirical Work) ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ขั้นตอนของการสร้างรูปแบบ

ที่มา: Saether และ Gottschalk (2010). The Modeling Process for Stage models. p. 283.

จากภาพ การสร้างรูปแบบแสดงให้เห็นถึงกระบวนการที่มีเป้าหมาย ซึ่งรูปแบบที่ได้มาจากการพัฒนาของรูปแบบเชิงทฤษฎีและรูปแบบเชิงประจักษ์ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การเสนอรูปแบบ (Suggested Stage Model) เป็นขั้นตอนเริ่มต้น ขึ้นอยู่กับแนวคิดการวิจัยและจากการปฏิบัติ การทบทวนวรรณกรรมทำให้เห็นพัฒนาการของปรากฏการณ์ และผู้ปฏิบัติรับรู้ปรากฏการณ์แตกต่างกันนั้นขึ้นอยู่กับระดับวุฒิภาวะของแต่ละบุคคล

2. การกำหนดแนวคิดของรูปแบบ (Conceptual Stage Model) โดยแนวคิดของรูปแบบในขั้นตอนนี้ถูกพัฒนามาจากกรอบที่เกี่ยวข้องกับปัญหาเป็นหลักที่ดูเหมือนว่าจะมีความแตกต่างกันในแต่ละขั้นตอน และกรณีศึกษาถูกนำมาวิเคราะห์เนื้อหาอย่างมีนัยสำคัญโดยขึ้นอยู่กับปัญหาเป็นหลัก

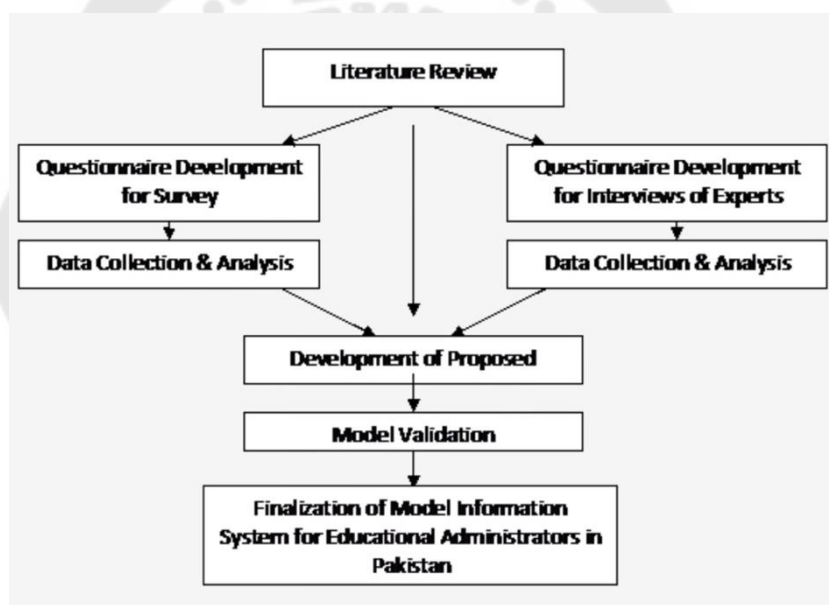
3. การพัฒนารูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Stage Model) มีการใช้ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอธิบายในแต่ละขั้นตอน มีการเทียบเคียงของตัวแปรจากทฤษฎีและการอธิบายตัวแปรที่มาจากประสบการณ์กลุ่ม

4. การทดลองใช้รูปแบบ (Empirical Stage Model) โดยตัวแปรแต่ละตัวถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรย่อย ๆ ของรูปแบบ มีการสำรวจเพื่อทดสอบรูปแบบ

5. การปรับปรุงรูปแบบ (Revised Stage Model) เป็นการประเมินรูปแบบเชิงประจักษ์จากการวิจัยเชิงสำรวจ และนำมาพัฒนาเป็นรูปแบบ

ขั้นตอนการสร้างรูปแบบเป็นความท้าทายของนักวิจัยและสามารถใช้กระบวนการดังกล่าวเป็นกรอบในการพัฒนา โดยกำหนดประเด็นปัญหาในปัจจุบันเพื่อหาแนวทางในการพัฒนารูปแบบเพื่อแก้ไขปัญหา ซึ่งผลงานทางวิชาการและงานวิจัยก่อนหน้านี้ส่วนใหญ่มาจากการสัมภาษณ์จากการทดลองปฏิบัติ โดยวัตถุประสงค์ของการสร้างรูปแบบบางส่วนได้รับการทดสอบแต่การวิจัยในอนาคตให้ความสำคัญกับการประเมินรูปแบบ

Shafique และ Mahmood (2010, p. 8) เสนอกระบวนการวิจัยสร้างรูปแบบประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 กระบวนการวิจัยสร้างรูปแบบ

ที่มา: Shafique และ Mahmood (2010). Model Development as a research tool: An example of PAK-NISEA. p. 8.

จากภาพ กระบวนการวิจัยสร้างรูปแบบประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การทบทวนวรรณกรรม (Literature Review) เพื่อให้เข้าใจแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่ผ่านมาอย่างละเอียด

2. การสำรวจจากแบบสอบถาม (Survey) เพื่อให้เข้าใจวัตถุประสงค์ของการศึกษา

3. การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Interview) การสัมภาษณ์โดยใช้แบบสอบถามที่โครงสร้าง ตัวอย่างเช่น การสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่มาจากการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง

4. การระบุลักษณะองค์ประกอบที่สำคัญของโมเดล (Important Features of the Proposed Model) ประกอบด้วย

4.1 ระบุความสำคัญของรูปแบบ (Centralization)

4.2 การอธิบายระบบของข้อมูล (Pooling the Existing Information System/ Services)

4.3 การจำลองรูปแบบจากข้อมูลสภาพแวดล้อม (Access and Services based on Knowledge Environment Model)

4.4 การกำหนดระยะของการพัฒนารูปแบบ (Development in Phases)

4.5 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนารูปแบบ (Clearly Defined Objectives and Activities of PAK-NISEA)

4.6 การวิเคราะห์ความเสี่ยงของรูปแบบ (Risk analysis)

4.7 การพัฒนาและการตรวจสอบรูปแบบ (Development and verification of next-level product)

4.8 การวางแผนพัฒนารูปแบบ (Plan of next phase for other provinces)

5. การตรวจสอบรูปแบบ (Validation of the Model) จากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญก่อนนำเสนอ

การสร้างรูปแบบเป็นวิธีการวิจัยรูปแบบหนึ่งที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งของนักวิจัยในการนำเสนอรูปแบบแนวทางใหม่ ๆ

พัฒนา พรหมณี, ศรีสุวรรณค์ เตียมสะอาด และ ปณิธาน กระสังข์ (2560, น. 133) ให้ความหมายคำว่า รูปแบบ หมายถึง “แบบจำลองหรือตัวแบบอย่างง่ายหรือย่อส่วนของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผ่านการศึกษาและพัฒนาขึ้นมาเพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น เป็นสิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นจากหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดและความเชื่อที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการแสดงโครงสร้างทางความคิดหรือองค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญ” และเสนอแนวคิดการสร้างรูปแบบ ดังนี้

1. ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี ศึกษาเอกสารและงานวิจัย การสังเกตและการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์
2. กำหนดเป้าหมายและโครงสร้างองค์ประกอบของรูปแบบ
3. กำหนดรายละเอียด การนำรูปแบบไปใช้และเงื่อนไขความสำเร็จ เพื่อให้การใช้รูปแบบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ใช้ดำเนินงานกับกลุ่มขนาดใหญ่หรือกลุ่มย่อย เป็นต้น
4. ประเมินรูปแบบโดยประเมินความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎีโดยผู้เชี่ยวชาญ และประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ
5. ปรับปรุงแก้ไขรูปแบบให้สมบูรณ์

ชัยวิชิต เขียวชนะ (2560, น. 3) เสนอการสร้างและการพัฒนารูปแบบบางครั้งอาจเขียนต่อเนื่องกันเพราะมีความหมายที่เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน การสร้างและการพัฒนารูปแบบเกิดจากปรากฏการณ์ ซึ่งปรากฏการณ์นั้นเกิดความแปรปรวน มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น มีความน่าสนใจและต้องการที่จะหาความจริงในปรากฏการณ์นั้น ๆ ว่ามีโครงสร้างส่วนประกอบ/องค์ประกอบตัวแปร/หลักการ/แนวคิด ที่สามารถอธิบายปรากฏการณ์ของเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เราเรียกว่า รูปแบบ ซึ่ง แบ่งแนวคิดการสร้างและการพัฒนารูปแบบออกเป็น 2 แนวคิด ดังนี้

1. แนวคิดของการค้นหารูปแบบ โดยการศึกษาวิเคราะห์ปรากฏการณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐาน แล้วนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปของรูปแบบตามปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น เรียกว่า รูปแบบสมมติฐาน

2. แนวคิดของการนำรูปแบบจากการสร้างหรือพัฒนาจากแนวคิดแรก หรือเป็นรูปแบบที่มีอยู่แล้วนำมาพิสูจน์ ตรวจสอบ หรือทำการทดลองเพื่อสรุปผลการใช้รูปแบบ และนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนารูปแบบต่อไป

นอกจากนี้ ชัยวิชิต เขียวชนะ (2560, น. 5-9) เสนอแนวคิดการสร้างรูปแบบประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. **ศึกษาสภาพปรากฏการณ์** จากบริบทแวดล้อม วิเคราะห์สังเคราะห์ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อสรุปของการสร้างหรือพัฒนาโมเดล จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การศึกษาเฉพาะรายกรณี การศึกษาเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ หรือการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

2. **สร้างหรือพัฒนารูปแบบ** การสร้างรูปแบบหมายถึงการคิดค้นขึ้นมาใหม่ ส่วนการพัฒนารูปแบบเป็นการแก้ไข ปรับปรุง หรือเพิ่มเติมในส่วนใดส่วนหนึ่งเพื่อให้ทันสภาพปัจจุบัน นำมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบที่เรียกว่า “รูปแบบสมมติฐาน” เพื่ออธิบายปรากฏการณ์จากสิ่งที่ได้ศึกษามา

3. **การประเมินการสร้างหรือพัฒนารูปแบบ** เป็นการประเมินเกี่ยวกับลักษณะรูปแบบว่ามีจุดเด่นหรือข้อจำกัดอย่างไร พร้อมนำไปใช้หรือไม่ เป็นการตัดสินใจเพื่อให้คุณค่าของรูปแบบที่พัฒนาหรือสร้างขึ้น

4. **ทดลองใช้รูปแบบ** โดยนำรูปแบบที่ผ่านการประเมินเบื้องต้นมาทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างหรือกลุ่มเป้าหมาย มีหลักการคือ การเตรียมรูปแบบ ประกอบด้วยแผนการทดลองใช้ และคู่มือการใช้รูปแบบ การกำหนดพื้นที่การทดลองใช้ พิจารณาเป้าหมายการศึกษา บริบท กลุ่มตัวอย่างและช่วงเวลาที่เหมาะสม

5. **ประเมินการทดลองใช้รูปแบบ** เข้ามามีบทบาทอีกครั้งเพื่อพิสูจน์ ตรวจสอบหลังทดลองใช้รูปแบบ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดของ Joint Committee on Standard of Educational Evaluation (1994)

ชีรวธน์ นิเจนตร (2560, น. 71-72) ให้นิยามคำว่า รูปแบบ หมายถึง “แบบย่อส่วนของจริงหรือแบบจำลองที่ใช้เป็นตัวแทนของความเป็นจริง ในสาขาวิชาสังคมศาสตร์และการศึกษารูปแบบหมายถึงโครงสร้างหรือความสัมพันธ์เชิงเหตุผลแบบย่อส่วนของปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ ให้เข้าใจง่ายละมองเห็นเป็นรูปธรรม” ในการวิจัยเพื่อสร้างรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์มีขั้นตอนหลัก ๆ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ

1. การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย การศึกษารวบรวมข้อมูลสถานการณ์ บริบทและปัญหาที่เกี่ยวข้อง และขั้ยนยกร่างหรือสร้างรูปแบบจากข้อมูลทีรวบรวมได้จากการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม การวิเคราะห์เนื้อหา การเก็บข้อมูลต่าง ๆ แล้วนำผลการวิเคราะห์หึ่งค์ประกอบ (Factor Analysis) มายกร่างรูปแบบ

2. การตรวจสอบรูปแบบ โดยผู้เชี่ยวชาญจากการวิเคราะห์หลักฐานเชิงประจักษ์ ทั้งเชิงปริมาณและคุณลักษณะ วิธีการตรวจสอบรูปแบบใช้ทั้งการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ส่วนองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ตัวแปรหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ระบบหรือโครงสร้าง กลไกหรือกระบวนการทำงาน ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีที่ใช้ในรูปแบบ และบริบทหรือสภาพแวดล้อมของรูปแบบนั้น ๆ ซึ่งรูปแบบช่วยให้นักวิจัยสามารถบรรยาย ทำนายและทดสอบปรากฏการณ์เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรมได้

สมาน อัสวภูมิ (2561, น. 6) เสนอแนวคิดการวิจัยสร้างรูปแบบ มี 3 แบบใหญ่ คือ แบบจำลองทฤษฎี แบบจำลองแนวปฏิบัติ หรือแบบจำลองของจริง สำหรับรูปแบบที่เป็น

แบบจำลองแนวปฏิบัติ โดยเฉพาะรูปแบบในการบริหารงาน มีแนวทางในการสร้างและพัฒนา ดังนี้

1. ออกแบบการวิจัยโดยใช้กระบวนการการสร้างรูปแบบเป็นกระบวนการวิจัย

การทำปริญญานิพนธ์เพื่อสร้างรูปแบบการดำเนินงานที่ออกแบบการวิจัยโดยใช้กระบวนการพัฒนารูปแบบเป็นกระบวนการวิจัยนั้น เริ่มต้นด้วยการตัดสินใจของผู้วิจัย หลังจากทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องแล้ว ในการพัฒนารูปแบบครั้งนี้จะต้องดำเนินการหรือในการพัฒนารูปแบบที่ขั้นตอนก็ออกแบบการวิจัยไปตามขั้นตอนการสร้างรูปแบบที่กำหนดไว้ เรียกว่าขั้นตอนการวิจัยหรือระยะการวิจัย เช่น การพัฒนารูปแบบที่เริ่มต้นจาก 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) สร้างและพัฒนารูปแบบ และ 3) ประเมินความเป็นไปได้และความเหมาะสมของรูปแบบ ขั้นตอนการวิจัยก็จะแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นการศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการสร้างรูปแบบ ขั้นสร้างและพัฒนารูปแบบ และขั้นประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ส่วนในแต่ละขั้นตอนการวิจัยนั้น อาจจะมีกิจกรรมการหรือขั้นตอนย่อย ๆ ในการดำเนินการก็ได้

2. ออกแบบการวิจัยโดยใช้กิจกรรมและขั้นตอนการวิจัยนำสู่ผลการสร้างรูปแบบ

การออกแบบการวิจัยโดยใช้กิจกรรมและขั้นตอนการวิจัยนำสู่ผลการสร้างรูปแบบ โดยเริ่มต้นจากการกำหนดขั้นตอนและกิจกรรมการวิจัยที่ต้องดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งรูปแบบในการวิจัย เช่น การทบทวนวรรณกรรม การสร้างเครื่องมือ การวิเคราะห์ข้อมูล การสรุปผลการวิจัย การรายงานผลการวิจัย เป็นต้น

3. ออกแบบการวิจัยและการรายงานผลการวิจัยเฉพาะในการสร้างรูปแบบนั้น

การออกแบบการวิจัยเพื่อสร้างรูปแบบโดยการออกแบบการวิจัยและการรายงานผลการวิจัยในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ ส่วนการรายงานผลการวิจัยอาจเป็นไปตามกิจกรรมการวิจัยและผลการวิจัยที่ออกแบบไว้ โดยรายงานผลการวิจัยจะครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ของรูปแบบ องค์ประกอบหลักของรูปแบบและคำอธิบายในแต่ละองค์ประกอบบนฐานหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเป็นฐานคิดในการออกแบบรูปแบบนั้น ๆ การประเมินรูปแบบ และเงื่อนไขในการนำรูปแบบไปใช้

องค์ประกอบของรูปแบบ

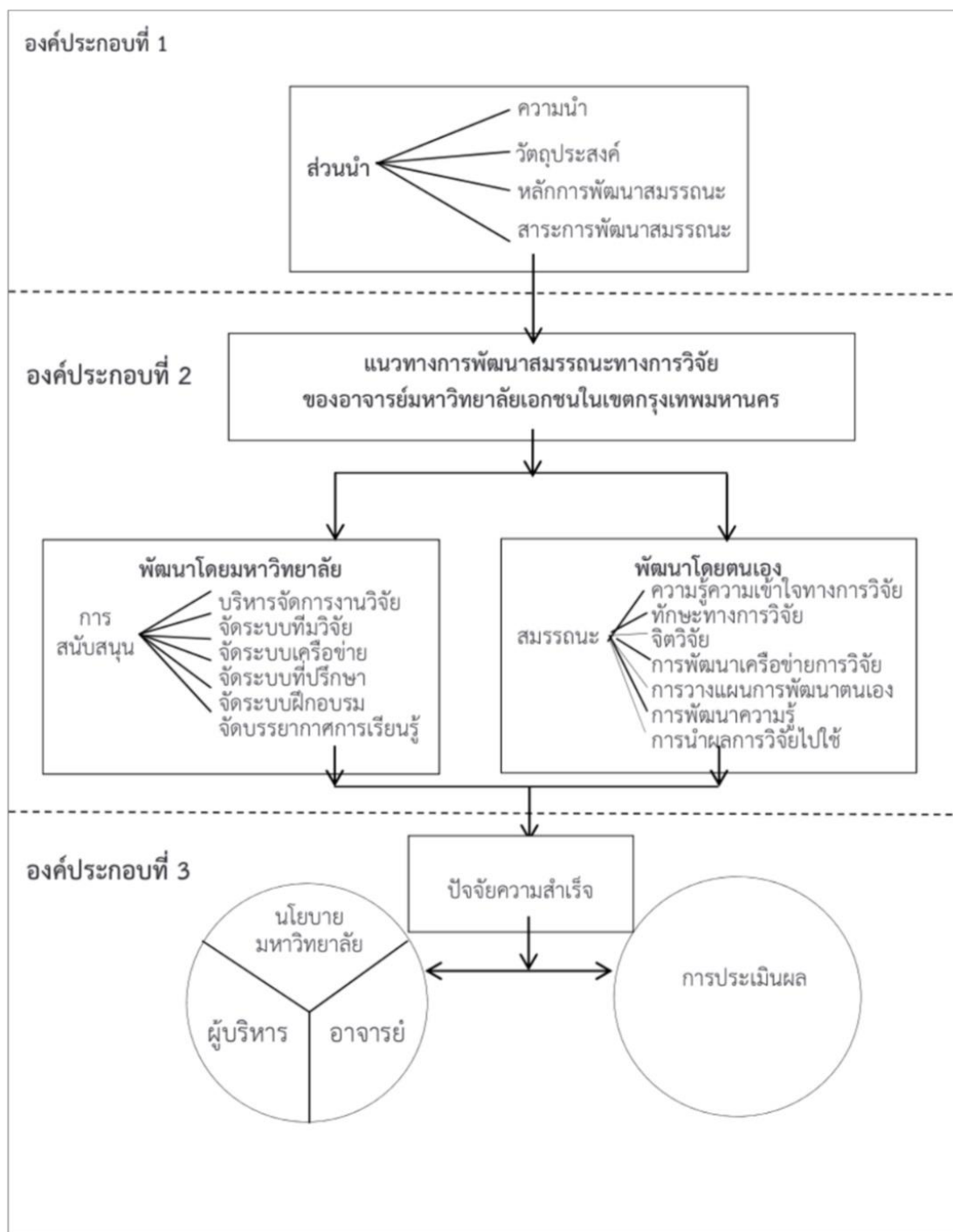
สมาน อัครภูมิ (2561, น. 11-12) นำเสนอองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารควรมี กลไกที่เป็นโครงสร้างหลักในการบริหาร และเป็นตัวเชื่อมและขับเคลื่อนกระบวนการบริหารงานอีก หนึ่ง ซึ่งหัวใจของการวิจัยสร้างรูปแบบคือ องค์ประกอบหลักของรูปแบบ ที่ทำให้รูปแบบแต่ละ รูปแบบมีความแตกต่างกัน ที่สำคัญคือ ควรเป็นจุดเน้นในการรายงานผลการวิจัย และนำมาเสนอ เป็นผลการวิจัยหลักในบทคัดย่อด้วย ขณะเดียวกันองค์ประกอบหลักของรูปแบบการบริหารควรมี ทั้งสองส่วนคือ กลไก และกระบวนการดำเนินงาน โดยสรุปแล้วการนำเสนอรายงานการพัฒนา รูปแบบควรประกอบด้วย

1. **วัตถุประสงค์ของรูปแบบ** เป็นข้อกำหนดว่า รูปแบบนี้สร้างขึ้นเพื่ออะไร
2. **หลักการของรูปแบบ** เป็นการกล่าวถึงหลักการ แนวคิดหรือทฤษฎีที่ผู้วิจัย นำมาใช้เป็นหลักในการออกแบบรูปแบบนั้น โดยระบุหลักการ แนวคิดหรือทฤษฎี พร้อมกับอธิบาย พอสังเขป
3. **องค์ประกอบหลักของรูปแบบ** เป็นองค์ประกอบของรูปแบบที่ค้นพบจาก การวิจัยว่าประกอบด้วยองค์ประกอบอะไรบ้าง แต่ละองค์ประกอบมีสาระสำคัญอย่างไร มีความสัมพันธ์กันและร่วมกันทำหน้าที่เป็นหนึ่งของรูปแบบเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบที่ สร้างขึ้นอย่างไร หรือแสดงเป็นภาพให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ ซึ่งสาระของ องค์ประกอบหลักนี้เป็นผลสำคัญของการพัฒนารูปแบบ ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์หลักของการวิจัย พัฒนารูปแบบ

4. **เงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้** เป็นข้อกำหนดความสำเร็จ ของการนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้น แต่ไม่ควรมีเงื่อนไขเยอะเพราะจะทำให้ไม่สะดวกในการนำไปใช้ เนื่องจากรูปแบบที่ถูกพัฒนาขึ้นมานั้นเพื่อแก้ไขปัญหา

สำหรับแนวทางในการประเมินผลรูปแบบ เป็นประเด็น วิธีการและเครื่องมือ โดยทั่วไปจะเป็นการประเมินตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ดังนั้นการนำเสนอผลการสร้างรูปแบบ ควรประกอบด้วย 4 ส่วน คือ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ หลักการของรูปแบบ องค์ประกอบหลักของ รูปแบบ และเงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้ แต่ผลการวิจัยที่นำเสนอในบทคัดย่อควร นำเสนอเฉพาะ องค์ประกอบหลักของรูปแบบ พร้อมสาระสำคัญของแต่ละองค์ประกอบ

นิตยา เกิดแย้ม และคณะ (2562) เสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการ วิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัย
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ที่มา: นิตยา เกิดแยม (2562) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. หน้า 85.

จากภาพ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย
เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

1. องค์ประกอบที่ 1 ส่วนนำ อธิบายถึงรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ
ทางการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ความนำ
วัตถุประสงค์ หลักการพัฒนาสมรรถนะ คือนำหลักการพัฒนาสมรรถนะที่เกิดขึ้นจริงในสภาพ
ปัจจุบันมาเปรียบเทียบกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ และสาระการพัฒนาสมรรถนะ

2. องค์ประกอบที่ 2 อธิบายถึงแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัย
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย การสนับสนุนการพัฒนา
โดยมหาวิทยาลัย เช่น ระบบบริหารจัดการงานวิจัย ระบบทีมวิจัย ระบบเครือข่าย ระบบที่ปรึกษา
ระบบฝึกอบรมและการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ เป็นต้น และสมรรถนะที่ต้องพัฒนา เช่น ความรู้
ความเข้าใจ ทักษะทางการวิจัย จิตวิสัย การพัฒนาเครือข่ายการวิจัย การวางแผนการพัฒนา
ตนเอง การพัฒนาความรู้และการนำผลการวิจัยไปใช้ เป็นต้น

3. องค์ประกอบที่ 3 ปัจจัยความสำเร็จ ประกอบด้วย นโยบาย
มหาวิทยาลัย ผู้บริหารมหาวิทยาลัย อาจารย์ในมหาวิทยาลัย และการประเมินผลเพื่อเป็นการจัด
กระบวนการในการติดตามผลการปฏิบัติงานตามปัจจัยความสำเร็จให้บรรลุเป้าหมาย โดยกำหนด
ตัวชี้วัดการประเมินผลตามนโยบายมหาวิทยาลัย ผู้บริหารและอาจารย์ ทั้งนี้การประเมินผลควร
ดำเนินการตั้งแต่เริ่มประกาศนโยบาย ระหว่างปฏิบัติงาน และสิ้นสุดการปฏิบัติงานทางการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิดรูปแบบ ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ

ดังตาราง 3

ตาราง 3 สังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ

องค์ประกอบของรูปแบบ	Shafique & Mahmood	พัฒนา พรหมณี และคณะ	ศิริวัฒน์ นิเจนตร	สมาน อัสวภูมิ	นิตยา เกิดแย้ม และคณะ	ผู้วิจัย
	2010	2560	2560	2561	2562	
ส่วนนำ					✓	
ความสำคัญของรูปแบบ	✓					
วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
หลักการของรูปแบบ		✓		✓		✓
ผลการประเมินความต้องการจำเป็น					✓	
องค์ประกอบหลักของรูปแบบ				✓		✓
ตัวแปร/ สมรรถนะที่ต้องพัฒนา					✓	
ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง			✓			
แนวทาง/ วิธีการพัฒนา		✓	✓		✓	
ระบบการสนับสนุน	✓		✓		✓	
ระยะเวลา	✓					
ปัจจัยความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้		✓		✓	✓	✓
บริบทหรือสภาพแวดล้อม	✓		✓			

จากตาราง ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดหลักของ สมาน อัสวภูมิ (2561) เนื่องจากเป็น องค์ประกอบหลักที่มีครบถ้วน ครอบคลุมถึงองค์ประกอบย่อย ๆ ที่สำคัญของรูปแบบ ประกอบด้วย 4องค์ประกอบ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เป็นข้อกำหนดที่ระบุว่า รูปแบบนี้สร้างขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2. **หลักการของรูปแบบ** เป็นการกล่าวถึงหลักการ แนวคิดการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 และแนวคิดรูปแบบ ที่ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นหลักในการสร้างรูปแบบนั้น พร้อมกับอธิบายพอสังเขป

3. **องค์ประกอบหลักของรูปแบบ** เป็นองค์ประกอบสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ค้นพบจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจว่าประกอบด้วยองค์ประกอบอะไรบ้าง โดยนำเสนอวิธีการหรือรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเหล่านั้น

4. **ปัจจัยความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้** การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏไปใช้ เช่น นโยบายมหาวิทยาลัย ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ระบบการสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ระบบสนับสนุนและการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานตามปัจจัยความสำเร็จให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงบริบทหรือสภาพแวดล้อมของสถาบันการศึกษาพยาบาลกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีผลกับการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์พยาบาลเพื่อให้เข้าใจปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบที่สร้างขึ้น

สรุปการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ หลักการของรูปแบบ องค์ประกอบหลักของรูปแบบ และปัจจัยความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้

4. แนวคิดการประเมินรูปแบบ

Eisner (1976) เสนอแนวคิดการประเมินรูปแบบโดยการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิเนื่องจากงานวิจัยบางเรื่องอาจต้องใช้ความละเอียดอ่อนมากกว่าตัวเลขทางสถิติ ประกอบด้วย

1. ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์หรือโครงสร้างองค์ประกอบของรูปแบบหรือตัวแปรที่ศึกษานั้น ๆ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อหาข้อสรุปของรูปแบบจากการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพ

2. ประเมินจากความชำนาญเฉพาะทางที่มีความละเอียดอ่อน เป็นการตัดสินเชิงให้คุณค่าของผู้ประเมินที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะในสาขาหรือวงการนั้น ๆ

3. ประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มาจากวุฒิการศึกษา ประสบการณ์และความชำนาญในงานหรือสาขานั้น ๆ โดยการใช้แบบประเมินรูปแบบ ที่มีเกณฑ์กำหนดชัดเจน

The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation (1994) ภายใต้การดำเนินงานของ Stufflebeam และคณะ ซึ่ง สุมิล ว่องวานิช (2549) เสนอแนวคิดการประเมินรูปแบบตามมาตรฐาน 4 ด้าน ดังนี้

1. มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ก่อนการนำรูปแบบไปใช้ในสถานการณ์จริง ประหยัดและคุ้มค่า
2. มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินด้านอรรถประโยชน์ และการตอบสนองตามความต้องการของผู้นำรูปแบบไปใช้
3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมตามหลักการและประสิทธิภาพของรูปแบบ ไม่ส่งผลกระทบต่อผู้นำรูปแบบไปใช้
4. มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standards) เป็นการประเมินเนื้อหาสาระความถูกต้องครบถ้วน มีความน่าเชื่อถือตรงตามความต้องการอย่างแท้จริง

Shiflet และ Shiflet (2006, p. 8-10) เสนอแนวคิดการประเมินรูปแบบหรือการตรวจสอบรูปแบบ (Verify and interpret the model's solution) เป็นการตรวจสอบรูปแบบอย่างรอบคอบเพื่อให้แน่ใจว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นสามารถใช้แก้ปัญหาได้จริง โดยกระบวนการตรวจสอบรูปแบบจะพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ นั้น ถูกต้องและสามารถแก้ปัญหาได้หรือไม่ โดยจะต้องระมัดระวังการใช้รูปแบบให้เหมาะสมกับบริบทของข้อมูล

Shafique และ Mahmood (2010, p. 8) เสนอแนวคิดการประเมินรูปแบบหรือการตรวจสอบรูปแบบ (Validation of the Model) โดยประเมินจากความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญก่อนนำเสนอ

พัฒนา พรหมณี, ศรีสุรางค์ เขี่ยมสะอาด และ ปณิธาน กระสังข์ (2560, น. 133) เสนอแนวคิดการประเมินความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎีโดยผู้เชี่ยวชาญ และประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการ โดยการนำรูปแบบไปใช้และปรับปรุงจนกว่าจะพึงพอใจ นอกจากนี้แนวคิดและวิธีการประเมินรูปแบบ (Model Verification) ประเด็นการวิจัยรูปแบบต้องมีการทดลองใช้ ซึ่งการทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้น ผู้วิจัยจะได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบหรือไม่ แต่ขณะเดียวกันการวิจัยมีข้อจำกัดในตัวเองด้วย และบางครั้งก็เป็นข้อจำกัดในด้านเวลา หรือทุนในการวิจัย ดังนั้นในการทำวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการสำเร็จการศึกษา ควรคำนึงและพิจารณาข้อจำกัดเหล่านี้ด้วย โดยเฉพาะข้อจำกัดเรื่องที่วิจัยหากรื่องที่วิจัยรูปแบบนั้นอยู่ในวิสัยที่สามารถทดลองใช้ได้ในเวลาที่เหมาะสม และการลงทุนการวิจัยในการศึกษาเหมาะสมก็ควรให้ผู้วิจัยทำการทดลอง แต่ถ้าผู้วิจัยยืนยันที่จะ

ตรวจสอบผลการพัฒนารูปแบบด้วยวิธีอื่นก็น่าจะเป็นสิทธิ์คณาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิโดยเฉพาะกรรมการสภาของมหาวิทยาลัยควรเปิดใจยอมรับว่า ปริญญานิพนธ์เป็นส่วนหนึ่งของการสำเร็จการศึกษา และระดับผลการประเมินประเมินปริญญาโทสามารถตัดสินผลได้หลายระดับ

ชีรวัฒน์ นิเจนตร (2560, น. 71-72) เสนอแนวคิดการประเมินรูปแบบ ประกอบด้วย การทดสอบ การนำรูปแบบไปใช้และการปรับปรุงรูปแบบให้เหมาะสม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญวิเคราะห์จากข้อมูลหลักฐานเชิงประจักษ์ทั้งเชิงปริมาณและคุณลักษณะ วิธีการตรวจสอบรูปแบบใช้ทั้งการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิและกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

สรุปการประเมินรูปแบบ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation (1994) มาใช้ 2 ด้าน คือ ด้านความเหมาะสม หมายถึง เป็นไปตามหลักการ มีประสิทธิภาพ และไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และด้านความเป็นไปได้ หมายถึง สามารถนำไปใช้ได้จริง ประหยัดและคุ้มค่า

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

กมลรัตน์ แสนใจงาม (2557, น. 198) ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาศมรรณะบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร 47 คน สายวิชาการ 131 คน และสายสนับสนุน 131 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. ประเด็นการพัฒนาศมรรณะผู้บริหาร ประกอบด้วย สมรรณะหลัก ได้แก่ 1) ปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อมุ่งความสำเร็จ 2) ทำงานมีคุณภาพได้ตามเป้าหมาย 3) สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่โดดเด่น และสมรรณะประจำกลุ่มงาน ได้แก่ 1) การรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนงาน 2) สามารถนำแผนสู่การปฏิบัติได้ 3) ประเมินและปรับปรุงแผนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด 2. ประเด็นการพัฒนาศมรรณะสายวิชาการ ประกอบด้วย สมรรณะหลัก ได้แก่ 1) ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน และเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร 2) มีสัมพันธภาพที่ดีและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3) มีการสร้างเครือข่ายในการทำงาน และสมรรณะประจำกลุ่มงาน ได้แก่ 1) สนับสนุนให้มีการพัฒนาผู้เรียน 2) อุทิศเวลาและเสียสละเพื่อตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนได้ 3) ใส่ใจและให้ความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน และ 3. ประเด็นการพัฒนาศมรรณะสายสนับสนุน ประกอบด้วย สมรรณะหลัก ได้แก่ 1) รักดีต่อองค์กร 2) ยึดถือประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง 3) ร่วมสนับสนุนพันธกิจขององค์กร และสมรรณะประจำกลุ่มงาน ได้แก่ 1) การคิดนอกกรอบในการแก้ปัญหาหรือสร้างโอกาส 2) มีหรือใช้

วิธีการที่ใหม่ในการแก้ปัญหาหรือสร้างโอกาส 3) มีผลงานเชิงรุกในการพัฒนาหน่วยงานเป็นที่ประจักษ์

นิศารัตน์ นาคทั้ง (2560, น. 29-37) ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาศมรรณะ การสอนภาคปฏิบัติในคลินิกของอาจารย์ใหม่ วิทยาลัยพยาบาลในเขตภาคเหนือ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผู้วิจัยดำเนินการสนทนากลุ่มอาจารย์พยาบาล จำนวน 15 คน และสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 132 คน ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการพัฒนาศมรรณะ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ อาจารย์ใหม่ 2) ปัจจัยกระบวนการ ประกอบด้วยวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา 3) ปัจจัยผลผลิต ได้แก่ สมรรถนะการสอนภาคปฏิบัติ และ 4) ข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งรูปแบบการพัฒนาศมรรณะ มีดังนี้ 1. ด้านการฝึกอบรม โดยการส่งอาจารย์ใหม่ไปฝึกอบรมหลักสูตรครูคลินิกหรือการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์จริง และมีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับทักษะการสอนต่าง ๆ ในการสอนภาคปฏิบัติ และการพัฒนาคุณลักษณะของอาจารย์พยาบาล เช่น บุคลิกภาพ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง และแรงจูงใจต่อการสอนภาคปฏิบัติ รวมทั้งการส่งอาจารย์ใหม่ไปอบรมการพยาบาลเฉพาะทางอีกด้วย 2. ด้านการศึกษา โดยการส่งอาจารย์ใหม่ไปศึกษาต่อสาขาการพยาบาลในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะด้านความรู้ และ 3. ด้านการพัฒนา โดยการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ตั้งแต่แรกเข้า จัดให้มีอาจารย์พี่เลี้ยงในการปฏิบัติงาน รวมถึงการสอนภาคปฏิบัติในคลินิก และจัดให้อาจารย์ใหม่ได้ฝึกปฏิบัติงานในบทบาทพยาบาลวิชาชีพเพื่อเพิ่มประสบการณ์ทางการพยาบาล

วาสนา ตาลทอง (2562, น. 44-55) ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาศมรรณะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ดังนี้ 1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา 2) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศการศึกษา 3) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา และ 4) ผู้มีประสบการณ์ในการพัฒนาครู กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำนวน 375 คน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะครูตามแนวคิดเชิงทฤษฎี พบว่ามี 6 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การวัดและประเมินผล 4) เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 5) การจัดการเรียนรู้ และ 6) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และความต้องการพัฒนาศมรรณะครูในศตวรรษที่ 21 มากที่สุดคือ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา รองลงมาคือ ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยรูปแบบการพัฒนาศมรรณะประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) โครงสร้าง

4) เนื้อหาสาระ 5) การพัฒนาหลักสูตร และ 6) การวัดและประเมินผล ซึ่งรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประกอบด้วย 22 กิจกรรม และใช้เวลาในการฝึกอบรม 14 ชั่วโมง

ภิชาศัญญ์ โหณา (2562, น. บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านความรู้ 3) ด้านการบริหารบุคคล 4) ด้านการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ 5) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง และ 6) ด้านการพัฒนาทีมงาน ส่วนรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้ 1. ส่วนนำ ประกอบด้วย หลักการวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของรูปแบบ 2. ส่วนเนื้อหา ประกอบด้วยองค์ประกอบสมรรถนะและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะตามองค์ประกอบ ได้แก่ 1) การประเมินสมรรถนะตนเองก่อนการพัฒนา 2) การวางแผนการพัฒนาตนเอง และ 3) การประเมินผล และ 3. ส่วนการนำไปใช้ ประกอบด้วย เงื่อนไขสู่ความสำเร็จและผลที่เกิดขึ้นหลังจากใช้รูปแบบ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Koskimaki (2020, p. 1-5) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาและประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์สาขาสังคมศาสตร์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ เพื่อตอบโจทย์สังคมผู้สูงอายุ ความหลากหลายจากพหุวัฒนธรรม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทำทลายระบบสุขภาพในปัจจุบัน โดยวิธีการพัฒนารูปแบบประกอบด้วย การศึกษารูปแบบของ DeVellis (2017) 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาเอกสาร การทบทวนแนวคิดทฤษฎี การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการจัดกลุ่มสนทนา 10 กลุ่ม จำนวนผู้เชี่ยวชาญ 35 คน ในประเด็นการพัฒนาริชาชีพ ความต้องการการพัฒนา ปัจจัยความสำเร็จและอุปสรรคในการพัฒนา 2) สร้างแบบสอบถามจำนวน 104 ข้อรายการ 3) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก 4 คน ได้ค่าความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.82 สรุปได้ข้อรายการจำนวน 41 ข้อ ประกอบด้วย ความต้องการพัฒนาด้านการสอน การพัฒนาด้านประสบการณ์สอนทางคลินิก การพัฒนาด้านการจัดการกับสถานการณ์ที่ทำทลาย การพัฒนาด้านรูปแบบการสอน การพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง ปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนา และการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำ และแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟาครอนบาคอยู่ระหว่าง 0.55-0.89 และ 4) ใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจกลุ่มตัวอย่างวิจัยคือ อาจารย์สายสังคมศาสตร์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในประเทศฟินแลนด์จำนวน 422 คน ผลการวิจัย ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ จำนวน 22 ข้อรายการ ดังนี้ 1) ความต้องการพัฒนาด้านการสอน 7 ข้อรายการ 2) ความต้องการพัฒนาด้านการ

จัดการกับสถานการณ์ที่ท้าทาย จำนวน 3 ข้อรายการ 3) ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ จำนวน 3 ข้อรายการ 4) ความต้องการการพัฒนาด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 3 ข้อรายการ 5) ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการสอนทางคลินิก จำนวน 3 ข้อรายการ และ 6) ปัจจัยการสนับสนุนในการพัฒนา จำนวน 3 ข้อรายการ

Ryhta et al. (2020, p. 1-7) ทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเรื่อง การรับรู้สมรรถนะดิจิทัลในการสอนของอาจารย์สายสังคมศาสตร์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ จากเทคโนโลยีดิจิทัลที่กระทบกับการทำงานและในชีวิตประจำวัน สมรรถนะดิจิทัลจึงเป็นสิ่งสำคัญของทุกคนในสังคมสมัยใหม่ โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ ปรัชญาการณภาพ (Phenomenographic approach) ที่สะท้อนประสบการณ์ชีวิตของผู้ให้ข้อมูลคือ อาจารย์สายสังคมศาสตร์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่มทั้งหมด 10 กลุ่ม กลุ่มละ 2-5 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 37 คน วิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพเพื่ออธิบายการรับรู้ถึงสมรรถนะดิจิทัลในการสอนของบุคลากรทางการศึกษาสายสังคมศาสตร์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้สมรรถนะดิจิทัลในการสอนของบุคลากรทางการศึกษาสายสังคมศาสตร์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ ประกอบด้วย 3 สมรรถนะย่อย ดังนี้ 1. สมรรถนะด้านการสอน ประสบการณ์และทักษะในรายวิชาที่สอน 2. สมรรถนะด้านรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล ความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และ 3 สมรรถนะด้านจริยธรรม ประกอบด้วย การตระหนักในการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลกับความเท่าเทียมของผู้เรียน ประสบการณ์ของผู้เรียน และความรู้รอบรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สอน จากผลการวิจัยสามารถพัฒนาเป็นเครื่องมือวัดระดับสมรรถนะดิจิทัลในการสอนของกลุ่มผู้สอนสายสังคมศาสตร์และวิทยาศาสตร์สุขภาพต่อไป

Gcawu et al. (2021, p. 1-4) ทำการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสอนปฏิบัติการพยาบาลในคลินิกของวิทยาลัยพยาบาล ประเทศแอฟริกาใต้ ซึ่งการสอนทางการพยาบาลในคลินิกเป็นการบูรณาการระหว่างทฤษฎีทางการพยาบาลกับการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อสร้างแนวปฏิบัติที่ดีในการสอนภาคปฏิบัติการพยาบาลในคลินิก กลุ่มตัวอย่างเลือกแบบเฉพาะเจาะจงคือ อาจารย์พยาบาล จำนวน 68 คน จากวิทยาลัยพยาบาลของรัฐ 5 สถาบัน โดยพัฒนาแบบสอบถามจาก The Dundee Three Circle Outcomes Model for Clinical Teaching ประกอบด้วย แบบสอบถามถูกผิด จำนวน 9 ข้อ แบบสอบถามที่มีคำถามปลายเปิด 3 ข้อ และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ 32 ข้อ รวมทั้งทั้งหมดจำนวน 44 ข้อ จากการส่งแบบสอบถามผ่านหัวหน้าหน่วยงาน วิเคราะห์เนื้อหาของข้อมูล การใช้โปรแกรมเพื่อจัดการข้อมูลในเอ็กเซล (VBA) และสถิติพื้นฐานวิเคราะห์ข้อมูล (Chi square = 7.24; p = .027;

V = 0.33 Medium) ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการสอนปฏิบัติการพยาบาลในคลินิก ประกอบด้วย กระบวนการ 9 ขั้นตอน ได้แก่ 1) วางแผนการสอน 2) ประเมินวัตถุประสงค์การสอน 3) การเลือกเครื่องมือหรือกระบวนการช่วยสอน 4) การแลกเปลี่ยนข้อมูล อธิบายแผนการสอน เครื่องมือประเมินและประเมินแผนการสอน 5) วิธีการสอนและแหล่งทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ 6) การปฏิบัติการสอน การสะท้อนคิด 7) การประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน 8) การประเมินทักษะการปฏิบัติการพยาบาลของผู้เรียน และ 9) การเลือกใช้เครื่องมือประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้และทักษะการปฏิบัติการพยาบาลของผู้เรียน จากผลการวิจัยควรพัฒนาหลักสูตรหรือโปรแกรมการพัฒนา รูปแบบการสอนปฏิบัติการพยาบาลในคลินิกให้อาจารย์พยาบาลและพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติการในโรงพยาบาลมีสมรรถนะด้านการสอนปฏิบัติการพยาบาลในคลินิก



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาศมรรณะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบสมรรณะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาศมรรณะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 2.1 ยกร่างรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 2.2 วิพากษ์รูปแบบ

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบการพัฒนาศมรรณะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 สร้างแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

1.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ อาจารย์ประจำหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ 12 สถาบันในประเทศไทย ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามและมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร จำนวน 250 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ อาจารย์ประจำหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ 12 สถาบันในประเทศไทย ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามและมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากการเปิดตารางของเครจซีและมอร์แกน และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5 % และระดับความเชื่อมั่น 95 % ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 152 คน (Krejcie & Morgan, 1970) โดยทำการการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดังตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนจำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต

หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต	จำนวนอาจารย์ ประจำหลักสูตร พยาบาลศาสตรบัณฑิต (คน)	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	37	23
2. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี	26	16
3. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม	21	13
4. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	23	13
5. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ	26	16
6. มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด	22	13
7. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี	21	13
8. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	21	13
9. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี	14	9
10. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี	16	9
11. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม	15	9
12. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร	8	5
รวม	250	152

1.2 เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สร้างจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาและสังเคราะห์สร้างเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ เรื่อง “สมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏ” เพื่อนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) จากกลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ จาก 12 สถาบันในประเทศไทย โดยให้กลุ่มตัวอย่างทำเครื่องหมายถูกลงในช่องข้อความแต่ละข้อตามความคิดเห็น ซึ่งข้อมูลที่ได้ จะปกปิดเป็นความลับ แต่จะนำมาวิเคราะห์เชิงวิชาการเพื่อนำผลวิจัยมาสร้างรูปแบบการพัฒนา สมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏ” ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์การทำงานและประสบการณ์การสอน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยการทำเครื่องหมายถูกลงในช่องข้อคำถาม ตามระดับความเห็นของท่าน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เป็นสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เป็นสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง เป็นสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เป็นสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เป็นสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการวิจัย

1. แบบสอบถามสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.1 ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 และองค์ประกอบสมรรถนะอาจารย์พยาบาล

1.2 วิเคราะห์สรุปข้อมูลที่ได้จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 และองค์ประกอบสมรรถนะอาจารย์พยาบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างข้อคำถาม

1.3 นำร่างแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่า IOC (Index of Item Objectives Congruence) โดยพิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50 ขึ้นไป พบว่าได้ค่า IOC 0.57-1.00 โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ดังนี้

1.3.1 รองศาสตราจารย์ประจำวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ โรงพยาบาล ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.3.2 รองศาสตราจารย์ประจำภาควิชาการศึกษา สาขาการบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.3.3 รองศาสตราจารย์ประจำภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยา การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1.3.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1.3.5 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย

1.3.6 อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1.3.7 อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ กำแพงเพชร

1.4 ปรับปรุงแบบสอบถามและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

1.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น จากค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.98

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากอาจารย์ประจำหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต จำนวน 152 คน

2. ส่งแบบสอบถามทางอีเมล และทางไปรษณีย์ โดยระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ข้อมูล อยู่ในช่วงระหว่างวันที่ 19 มกราคม 2564 จนถึงวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2564

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าเฉลี่ยร้อยละและส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 0.00-1.49 หมายถึง เป็นสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการ แข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง เป็นสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง เป็นสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง เป็นสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง เป็นสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในระดับมากที่สุด

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 เิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติ ค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) ที่มากกว่า 0.50 และค่าไอเกน (Eigenvalue) ที่มากกว่า 1.00 และค่า Bartlett's test of Sphericity เพื่อดูความเหมาะสมของข้อมูล และพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ที่มากกว่า 0.45 ขึ้นไปที่ประกอบด้วยตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไปในแต่ละองค์ประกอบ ทั้งนี้การกำหนดค่าน้ำหนักองค์ประกอบขึ้นอยู่กับขนาดกลุ่มตัวอย่าง ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ขั้นตอนที่ 2.1 ยกร่างรูปแบบ

2.1.1 การกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มวิชาชีพ และผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 9 คน โดยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) ประกอบด้วย เกณฑ์คุณสมบัติ ดังนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มวิชาการ จำนวน 3 คน ที่มีคุณสมบัติดังนี้

1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ ขึ้นไป

2) เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ทางการสอนด้านการบริหารการศึกษา อย่างน้อย 10 ปี

โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

- 1) รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมาธิราช
- 2) รองศาสตราจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- 3) รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยสยาม

ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มวิชาชีพ จำนวน 3 คน ที่มีคุณสมบัติดังนี้

- 1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่
ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ทางการพยาบาล ขึ้นไป
- 2) เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ทางการบริหารสภากา
รพยาบาล หรือเป็นกรรมการสภากาการพยาบาล อย่างน้อย 4 ปี

โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

- 1) ผู้ช่วยเลขาธิการสภากาการพยาบาล
- 2) กรรมการสภากาการพยาบาล (ผู้แทนสภาการชดไทย)
- 3) รองอธิการบดี สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวง
สาธารณสุข และกรรมการสภากาการพยาบาล (ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข)

ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มพัฒนาศักยภาพกรมนุสย จำนวน 3 คน ที่มีคุณสมบัติ
ดังนี้

- 1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่
ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ ขึ้นไป
- 2) เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ทางด้านการบริหารและ
พัฒนาศักยภาพกรมนุสยในสถาบันการศึกษา อย่างน้อย 4 ปี

โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

- 1) คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์และวิทยาการสุขภาพ มหาวิทยาลัยราช
ภัฏเพชรบุรี
- 2) ผู้ช่วยคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- 3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการพัฒนาศักยภาพกรมนุสย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

2.1.2 เครื่องมือการวิจัย

เป็นแบบบันทึกการสัมภาษณ์ที่มีคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัย ราชภัฏ เพื่อรวบรวมความคิดเห็นโดยอิสระของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ คำถามที่ใช้มีดังนี้

- 1) วิธีการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ควรมีวิธีการพัฒนาอย่างไร
- 2) การวัดและประเมินผลสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ควรมีวิธีการวัดและประเมินผลอย่างไร
- 3) ปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ควรมีเงื่อนไขหรือปัจจัยสนับสนุนอะไรบ้าง

2.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก จดบันทึกและบันทึกเสียงการสนทนาเพื่อนำมาสังเคราะห์ (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่เป็นลักษณะของรูปแบบเชิงข้อความ (Semantic model)

2.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยสรุปประเด็นต่าง ๆ ที่ได้จากการสัมภาษณ์กับการทบทวนวรรณกรรมที่เป็นสาระสำคัญ ร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทำการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นจุดอ่อนหรือข้อจำกัด เพื่อให้เท่าทันต่อสภาพที่เป็นอยู่จริงในศตวรรษที่ 21

ขั้นตอนที่ 2.2 วิพากษ์รูปแบบ

2.2.1 การกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มวิชาชีพ และผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 9 คน โดยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ แบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) ประกอบด้วย เกณฑ์คุณสมบัติ ดังนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มวิชาการ จำนวน 3 คน ที่มีคุณสมบัติดังนี้

- 1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ ขึ้นไป
- 2) เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ทางการสอนด้านการบริหารการศึกษา อย่างน้อย 10 ปี หรือ
- 3) ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารทางการศึกษาพยาบาลระดับคณบดีหรือผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล

โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

- 1) ประธานหลักสูตรการอุดมศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- 2) กรรมการสภาการพยาบาล ผู้แทนกระทรวงกลาโหม
- 3) คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มวิชาชีพ จำนวน 3 คน ที่มีคุณสมบัติดังนี้

- 1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ทางการพยาบาล ขึ้นไป
- 2) เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษายพยาบาล อย่างน้อย 4 ปี
- 3) ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารทางการศึกษาพยาบาลระดับรองคณบดี

โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

- 1) รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- 2) รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์และวิทยาการสุขภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
- 3) รองคณบดีวิทยาลัยการพยาบาล มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มพัฒนาศักยภาพกรมนุสย์ จำนวน 3 คน ที่มีคุณสมบัติดังนี้

- 1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ ขึ้นไป หรือ
- 2) เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ทางด้านการบริหารและพัฒนาศักยภาพกรมนุสย์ในสถาบันการศึกษาหรือองค์กรพยาบาล อย่างน้อย 4 ปี

โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1) หัวหน้าภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ

3) หัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลกรุงเทพ

2.2.2 เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบบันทึกการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อรวบรวมความคิดเห็นโดยอิสระของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ

2.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการจัดกลุ่มสนทนา (Focus group) จัดบันทึกและบันทึกเสียงการสนทนากลุ่มเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในรูปแบบการสนทนากลุ่มแบบออนไลน์ ผ่านแอปพลิเคชัน Google Hangout Meet ในวันที่ 4 มิถุนายน 2564 เวลา 13:30 – 15:00 น. ใช้ระยะเวลาทั้งหมด 90 นาที

2.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยสรุปประเด็นต่าง ๆ ที่ได้จากการสนทนากลุ่มทำการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ตามข้อเสนอแนะและมติของกลุ่มสนทนา

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ประเมินร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยการประเมินด้านความเหมาะสม (Propriety) หมายถึง เป็นไปตามหลักการ มีประสิทธิภาพ และไม่ส่งผลกระทบต่อผู้เกี่ยวข้อง และด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) หมายถึง สามารถนำไปใช้ได้จริง ประหยัดและคุ้มค่า ตามหลักการประเมินโมเดลตามแนวคิดของ Joint Committee on Standard of Educational Evaluation (1994) มาประยุกต์ใช้ในการประเมิน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 15 คน และ 2) กลุ่ม

อาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 15 คน โดยเลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) ประกอบด้วย เกณฑ์คุณสมบัติ ดังนี้

3.1 การกำหนดผู้ทรงคุณวุฒิ

กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 15 คน ที่มีคุณสมบัติดังนี้

- 1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการพยาบาล
 - 2) ดำรงตำแหน่งทางการบริหารของสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ระดับรองคณบดี ขึ้นไป
- โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

- 1) คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
- 2) คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- 3) คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
- 4) คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
- 5) รองคณบดีวิทยาลัยการพยาบาล มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จำนวน 3 คน
- 6) รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำนวน 3 คน
- 7) รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด จำนวน 2 คน
- 8) รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จำนวน 1 คน
- 9) รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร จำนวน 1 คน
- 10) รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จำนวน 1 คน

กลุ่มอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 15 คน ที่มีคุณสมบัติดังนี้

- 1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการพยาบาลขึ้นไป
- 2) เป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ
- 3) มีประสบการณ์การทำงานในคณะพยาบาลศาสตร์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ 1 ปี ขึ้นไป

โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

- 1) อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์และวิทยาการสุขภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำนวน 5 คน
- 2) อาจารย์ประจำวิทยาลัยการพยาบาล มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จำนวน 3 คน
- 4) อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำนวน 2 คน

5) อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
จำนวน 2 คน

6) อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
จำนวน 2 คน

7) อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จำนวน 1 คน

3.2 เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบประเมินมาตราประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

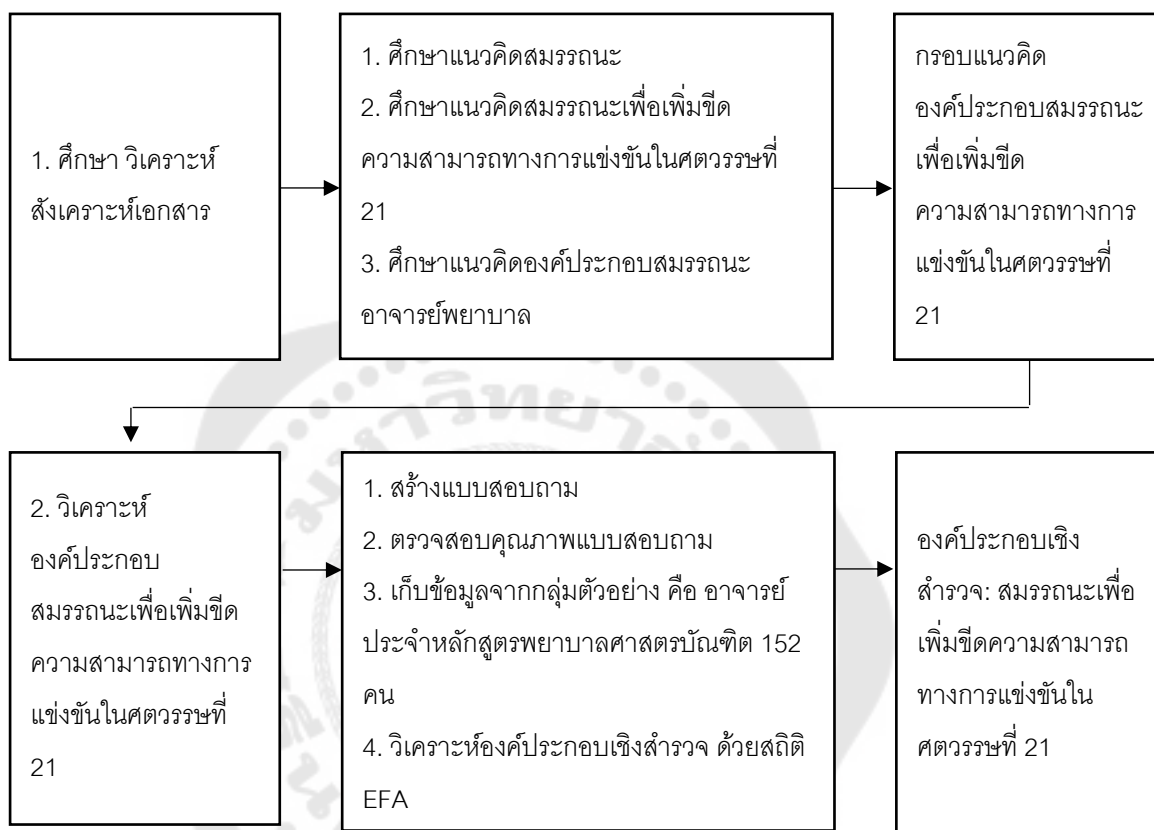
เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบประเมิน เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 2 กลุ่ม จำนวน 30 คน ที่มีคุณสมบัติดังกล่าว โดยทำหนังสือถึงหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ทางเมล โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลวันที่ 17 มิถุนายน 2564 – 4 กรกฎาคม 2564 รวมระยะเวลา 18 วัน

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

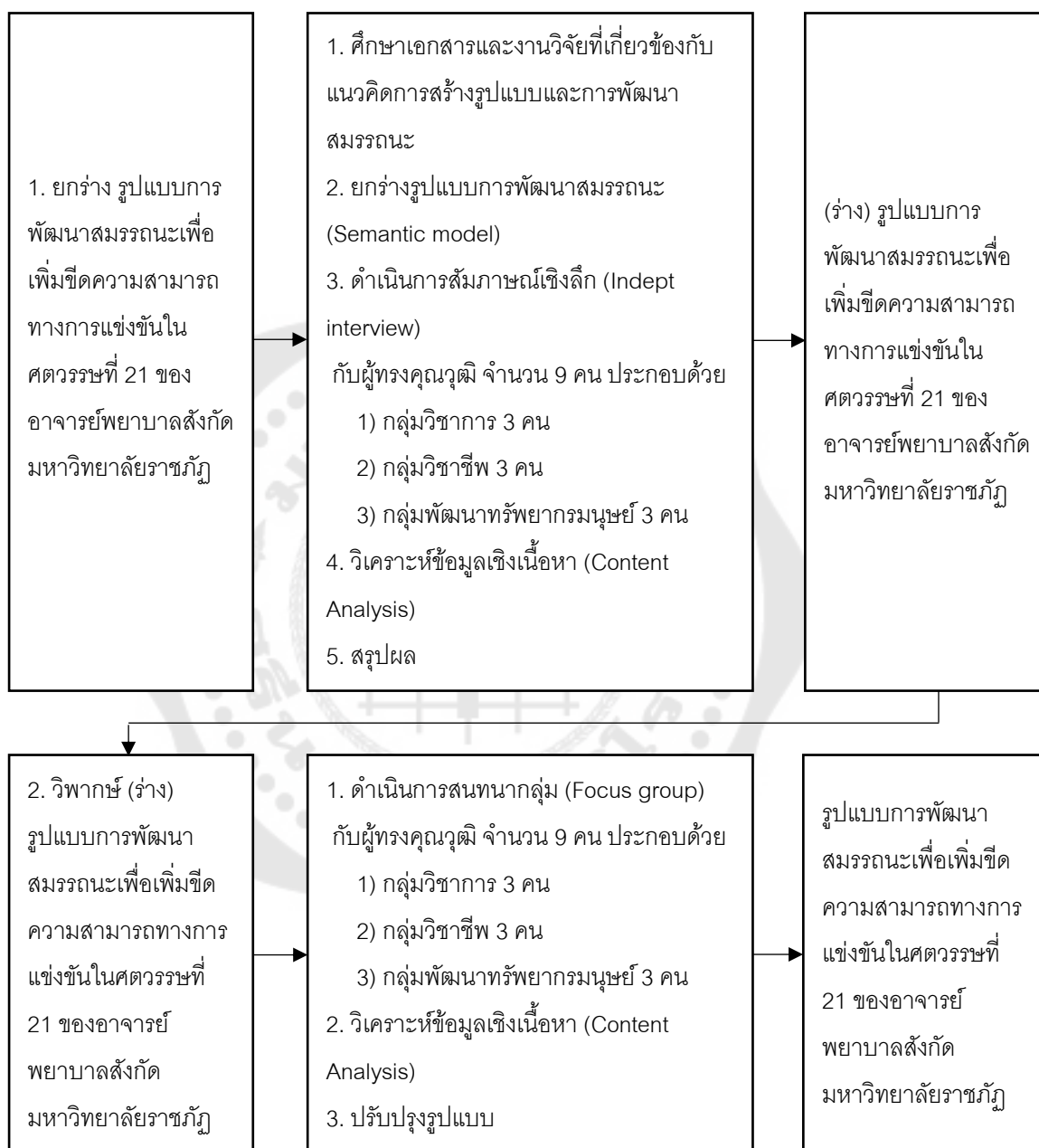
วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และข้อเสนอนี้จากผู้ทรงคุณวุฒิทำการปรับปรุงรูปแบบให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

โดยแต่ละขั้นตอน ผู้วิจัยสรุปได้ ดังนี้

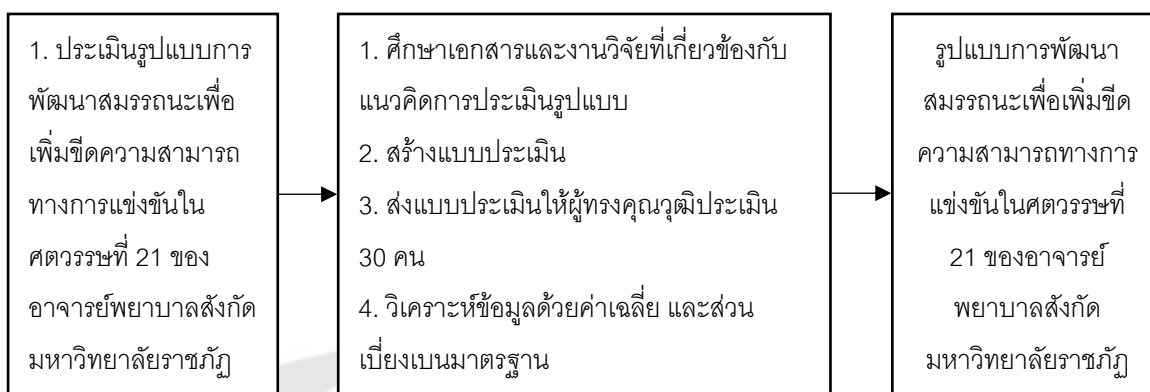
ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ



ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ



ขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ
ทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาศมรรณะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันใน ศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลที่สอดคล้อง กับจุดมุ่งหมายการวิจัยและขั้นตอนการวิจัย โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรณะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการ แข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาศมรรณะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการ แข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตอนที่ 3 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาศมรรณะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ



ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยขอนำเสนอดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	25	16.44
	หญิง	127	83.56
วุฒิการศึกษา	ปริญญาโท	120	78.94
	ปริญญาเอก	32	21.06
ตำแหน่งทางวิชาการ	อาจารย์	122	80.26
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	28	18.42
	รองศาสตราจารย์	2	1.32

จากตาราง 5 อาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 83.56 เป็นเพศชาย ร้อยละ 16.44 ส่วนใหญ่มีคุณวุฒิในระดับปริญญาโท ร้อยละ 78.94 ระดับปริญญาเอก ร้อยละ 21.06 มีตำแหน่งทางวิชาการ มากที่สุดคือ อาจารย์ ร้อยละ 80.26 รองลงมาตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยละ 18.42 และตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ร้อยละ 1.32

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์โดยใช้สถิติวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและความเหมาะสมของตัวแปรองค์ประกอบด้วยค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) และ Bartlett's test of Sphericity

การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นการนำความคิดเห็นของกลุ่ม

ตัวอย่างทั้งหมดมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เพื่อทราบองค์ประกอบสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 การทดสอบความเหมาะสม ความเพียงพอและแมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งพิจารณาจากสถิติทดสอบ คือ

2.1.1 ค่า KMO ที่มีค่ามาก (เข้าใกล้หนึ่ง)

2.1.2 ค่าที่ใช้ทดสอบสมมติฐานของ Bartlett's test of Sphericity โดยพิจารณาจากค่า Chi-Square และการมีนัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่า 0.5 ดังตาราง

ตาราง 6 ค่า KMO และ Bartlett's test of Sphericity

ค่าสถิติ		ผล
ค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO)		.922
Bartlett's test of Sphericity	Chi-Square	10894.355
	df	2415
	Significance	.000

จากตาราง 6 พบว่า ตัวแปรจำนวน 70 ตัวแปรที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 นั้นมีค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) เท่ากับ 0.98 ซึ่งมีความมากกว่า 0.50 แสดงว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในขนาดที่เหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์เชิงสำรวจได้ และเมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติด้วย Bartlett's test of Sphericity พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าข้อมูลมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.2 การสกัดปัจจัย (Factor extraction) ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principle component analysis: PCA) ด้วยการหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal rotation) ด้วยวิธีวาริแมกซ์ (Varimax rotation) โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการเลือกองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.45 ขึ้นไป ซึ่งเป็นค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าไอเกน (Eigenvalues) ที่มีความมากกว่า 1 และมีตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไปตามเกณฑ์ของไกเซอร์ ได้จำนวนองค์ประกอบและค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ดังตาราง 7

ตาราง 7 องค์ประกอบและค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

องค์ประกอบ (Component)	Initial eigenvalue			Rotation sums of squared loadings		
	ค่าความแปรปรวนของตัวแปร	ค่าความแปรปรวนร้อยละ (% of variance)	ค่าความแปรปรวนสะสม (Cumulative %)	ค่าความแปรปรวน	ค่าความแปรปรวนร้อยละ (% of variance)	ค่าความแปรปรวนสะสม (Cumulative %)
	(Eigen values)					
1	32.33	46.18	46.18	9.83	14.05	14.05
2	5.12	7.31	53.50	8.97	12.82	26.87
3	2.79	3.98	57.49	6.99	9.98	36.86
4	2.23	3.19	60.68	6.13	8.76	45.63
5	1.84	2.63	63.32	4.97	7.11	52.74
6	1.74	2.49	65.82	4.25	6.07	58.82
7	1.56	2.22	68.05	4.00	5.72	64.54
8	1.34	1.91	69.97	3.02	4.31	68.85
9	1.29	1.85	71.82	1.64	2.34	71.20
10	1.20	1.71	73.53	1.63	2.33	73.53

จากตาราง 7 พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าไอเกน มากกว่า 1 มีจำนวน 10 องค์ประกอบ ซึ่งองค์ประกอบที่ 1-10 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ทั้งหมดร้อยละ 1.71 แต่เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การคัดเลือกองค์ประกอบที่มีค่าไอเกนมากกว่า 1 มีตัวแปรอธิบายองค์ประกอบตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.45 ขึ้นไป พบว่า มีเพียง 8 องค์ประกอบ ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ องค์ประกอบที่ 1-8 โดยองค์ประกอบที่ 1 มีค่าไอเกนสูงสุด เท่ากับ 32.33 สามารถอธิบายความแปรปรวนทั้งหมด 46.18 องค์ประกอบที่ 2 มีค่าไอเกนสูงสุด เท่ากับ 5.12 สามารถอธิบายความแปรปรวนทั้งหมด 7.31 องค์ประกอบที่ 3 มีค่าไอเกนสูงสุด เท่ากับ 2.79 สามารถอธิบายความแปรปรวนทั้งหมด 3.98 องค์ประกอบที่ 4 มีค่าไอเกนสูงสุด เท่ากับ 2.23 สามารถอธิบายความแปรปรวนทั้งหมด 3.19 และองค์ประกอบอื่นๆ ที่มีค่าไอเกนและความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนทั้งหมดค่อย ๆ ลดลงตามลำดับ ซึ่งองค์ประกอบที่ 1-8 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ทั้งหมดร้อยละ 69.97 ซึ่งเป็นไปตามที่

Habing กล่าวไว้ว่าองค์ประกอบที่ดีควรอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้อย่างน้อยที่สุดร้อยละ 50 จึงจะถือว่าใช้ได้

สำหรับองค์ประกอบที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ 8 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1-8 นั้น ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการเลือกองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่าตั้งแต่ 0.45 ขึ้นไป ซึ่งเป็นค่าน้ำหนักที่มีนัยสำคัญในทางปฏิบัติที่มีค่าไถ่เกินมากกว่า 1 และมีตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ จำนวนตั้งแต่ 3 ตัวแปร ขึ้นไปนั้น สามารถแสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและกลุ่มจำนวนองค์ประกอบ ดังตาราง 8

ตาราง 8 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบรายด้าน

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading)							
	ด้านที่ 1	ด้านที่ 2	ด้านที่ 3	ด้านที่ 4	ด้านที่ 5	ด้านที่ 6	ด้านที่ 7	ด้านที่ 8
Var38	0.71							
Var39	0.69							
Var64	0.69							
Var50	0.65							
Var51	0.64							
Var45	0.64							
Var63	0.63							
Var41	0.62							
Var65	0.61							
Var66	0.60							
Var61	0.58							
Var67	0.57							
Var62	0.56							
Var37	0.50							
Var40	0.49							

ตาราง 8 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading)							
	ด้านที่ 1	ด้านที่ 2	ด้านที่ 3	ด้านที่ 4	ด้านที่ 5	ด้านที่ 6	ด้านที่ 7	ด้านที่ 8
Var13		0.81						
Var12		0.78						
Var11		0.78						
Var18		0.68						
Var15		0.67						
Var70		0.66						
Var16		0.64						
Var14		0.57						
Var69		0.57						
Var68		0.52						
Var10		0.47						
Var8		0.45						
Var9		0.45						
Var55			0.75					
Var58			0.75					
Var54			0.73					
Var56			0.68					
Var57			0.67					
Var59			0.65					
Var53			0.62					
Var60			0.57					

จากตาราง 8 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ มี 8 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 มี 15 ตัวแปร ด้านที่ 2 มี 13 ตัวแปร ด้านที่ 3 มี 8 ตัวแปร ด้านที่ 4 มี 7 ตัวแปร ด้านที่ 5 มี 5 ตัวแปร ด้านที่ 6 มี 5 ตัวแปร ด้านที่ 7 มี 5 ตัวแปร และด้านที่ 8 มี 4 ตัวแปร ส่วนตัวแปรที่เหลือไม่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา 8 ตัวแปร

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจด้วยวิธีสกัดปัจจัยแล้วได้องค์ประกอบสำคัญทั้งหมด 8 องค์ประกอบ เพื่อสะดวกในการเรียกชื่อองค์ประกอบที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยได้ตั้งชื่อองค์ประกอบในแต่ละด้านใหม่และอธิบายรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังตาราง 9-16

ตาราง 9 องค์ประกอบที่ 1 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาชีพ

ตัวแปร	รายการ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	อันดับ
Var38	การนำการขับเคลื่อนองค์กรโดยมีความเข้าใจในความซับซ้อนของการเจริญเติบโตในประเด็นสุขภาพและกิจกรรมทางสุขภาพ	0.71	1
Var39	การใช้กลยุทธ์นำการเปลี่ยนแปลงและประสบการณ์ในการพัฒนาความรู้และทักษะเชิงวิชาชีพ	0.69	2
Var64	การเผยแพร่ศาสตร์ทางการพยาบาลให้เป็นที่ยอมรับของสังคม	0.69	3
Var50	การพัฒนาเครือข่ายทางวิชาชีพด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	0.65	4
Var51	การบริหารการศึกษาพยาบาลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสนับสนุนการตัดสินใจ	0.64	5
Var45	การให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาพยาบาล	0.64	6
Var63	การสร้างองค์ความรู้ที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล	0.63	7
Var41	การวางแผนเชิงนโยบายด้านการจัดการศึกษาพยาบาล	0.62	8
Var65	การเปิดขยายการศึกษาทางการพยาบาลทั้งด้านเฉพาะทางและในระดับบัณฑิตศึกษาเพื่อผลิตผู้นำทางการพยาบาล	0.61	9
Var66	การส่งเสริมการสร้างทฤษฎีการพยาบาล เพื่อช่วยพัฒนาองค์ความรู้ให้มีหลักวิชาการและเหตุผลเชิงวิชาการที่สมบูรณ์	0.60	10
Var61	การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทางวัฒนธรรม	0.58	11

ตาราง 9 (ต่อ)

ตัวแปร	รายการ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	อันดับ
Var67	การแสดงออกถึงการพัฒนาวิชาชีพ สังคมและสร้างการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาพยาบาล	0.57	12
Var62	การสร้างองค์ความรู้ที่สะท้อนถึงปรัชญาทางการพยาบาล	0.56	13
Var37	การเป็นผู้นำทางคลินิก	0.50	14
Var40	การใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายกำหนดทิศทางการศึกษาและการปฏิบัติการพยาบาล	0.49	15
ค่า Eigenvalues = 32.33			
ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 1 = 46.18			

จากตาราง 9 พบว่า องค์ประกอบที่ 1 บรรยายตัวแปรสำคัญได้ 15 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.49-0.71 มีค่า Eigenvalues = 32.33 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 1 = 46.18 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 46.18 และเมื่อเทียบกับค่า Eigenvalues กับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 1 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ด้านภาวะผู้นำทางวิชาชีพ”

ตาราง 10 องค์ประกอบที่ 2 ด้านการวิจัยและนวัตกรรม

ตัวแปร	รายการ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	อันดับ
Var13	การพัฒนาองค์ความรู้จากการทำวิจัยในชั้นเรียน	0.81	1
Var12	การทำวิจัยสร้างองค์ความรู้ใหม่ทางการพยาบาล	0.78	2
Var11	การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ	0.78	3
Var18	การใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.68	4
Var15	การสร้างนวัตกรรมทางการพยาบาลจากหลักฐานเชิงประจักษ์	0.67	5
Var70	การนำทฤษฎีทางการพยาบาลไปประยุกต์ใช้ร่วมหรือบูรณาการข้ามศาสตร์	0.66	6
Var16	การประยุกต์ใช้ข้อมูลหลักฐานเชิงประจักษ์ในการปฏิบัติการพยาบาล	0.64	7

ตาราง 10 (ต่อ)

ตัวแปร	รายการ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	อันดับ
Var14	การสืบค้นและวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของข้อมูลหลักฐานเชิงประจักษ์	0.57	8
Var69	การพัฒนาองค์ความรู้ทางการพยาบาลให้ทันต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่มีผลกระทบต่อระบบสุขภาพ	0.57	9
Var68	การสนับสนุนผู้นำทางการศึกษาพยาบาลให้มีบทบาทในระดับชาติหรือนานาชาติ	0.52	10
Var10	การพัฒนาองค์ความรู้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติการพยาบาล	0.47	11
Var8	การเลือกใช้นวัตกรรมในการปฏิบัติการพยาบาลให้เกิดประโยชน์	0.45	12
Var9	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางสุขภาพให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติการพยาบาล	0.45	13
ค่า Eigenvalues = 5.12			
ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 2 = 7.31			

จากตาราง 10 พบว่า องค์ประกอบที่ 2 บรรยายตัวแปรสำคัญได้ 13 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.45-0.81 มีค่า Eigenvalues = 5.12 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 2 = 7.31 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 7.31 และเมื่อเทียบกับค่า Eigenvalues กับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 2 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ด้านการวิจัยและนวัตกรรม”

ตาราง 11 องค์ประกอบที่ 3 ด้านการปรับตัวในยุคพหุวัฒนธรรม

ตัวแปร	รายการ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	อันดับ
Var55	การทำงานร่วมกับผู้ที่มีความเชื่อและวัฒนธรรมที่แตกต่างกันได้	0.75	1
Var58	การเรียนรู้ถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม	0.75	2
Var54	มีความไวต่อการแสดงออกทางวัฒนธรรมกับบุคคลอื่น	0.73	3
Var56	การปรับตัวการทำงานให้ทันต่อเหตุการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลง	0.68	4

ตาราง 11 (ต่อ)

ตัวแปร	รายการ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	อันดับ
Var57	การแสดงออกถึงการปรับตัวต่อเหตุการณ์ของโลกที่เกี่ยวข้องกับระบบสุขภาพ	0.67	5
Var59	การเลือกกิจกรรมการพยาบาลที่สอดคล้องกับวิถีและวัฒนธรรมของบุคคล	0.65	6
Var53	การแสดงออกถึงการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง	0.62	7
Var60	การดูแลผู้ป่วยแบบทางเลือกหรือแบบผสมผสาน	0.57	8
ค่า Eigenvalues = 2.79			
ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 3 = 3.98			

จากตาราง 11 พบว่า องค์ประกอบที่ 3 บรรยายตัวแปรสำคัญได้ 8 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.57-0.75 มีค่า Eigenvalues = 2.79 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 3 = 3.98 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 3.98 และเมื่อเทียบกับค่า Eigenvalues กับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 3 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ด้านการปรับตัวในยุคพหุวัฒนธรรม”

ตาราง 12 องค์ประกอบที่ 4 ด้านการปฏิบัติการพยาบาล

ตัวแปร	รายการ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	อันดับ
Var3	การวางแผนรูปแบบการสอนภาคปฏิบัติการพยาบาลในคลินิกที่หลากหลาย	0.77	1
Var4	การวางแผนการสอนในคลินิกที่ส่งเสริมความคิดใหม่และสร้างสรรค์	0.74	2
Var2	การปฏิบัติการพยาบาลทางคลินิกอย่างมืออาชีพ	0.70	3
Var1	การแสดงออกถึงการเป็นอาจารย์พยาบาลที่ดีในด้านการปฏิบัติการพยาบาล	0.68	4
Var6	การใช้สถานการณ์บนคลินิกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้	0.67	5

ตาราง 12 (ต่อ)

ตัวแปร	รายการ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	อันดับ
Var7	การใช้สถานการณืบนคลินิกให้ผู้เรียนเกิดการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง	0.63	6
Var5	การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้เชิงบวกในคลินิก	0.54	7
ค่า Eigenvalues = 2.23			
ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 4 = 3.19			

จากตาราง 12 พบว่า องค์ประกอบที่ 4 บรรยายตัวแปรสำคัญได้ 7 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.54-0.77 มีค่า Eigenvalues = 2.23 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 4 = 3.19 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 3.19 และเมื่อเทียบกับค่า Eigenvalues กับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 4 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ด้านการปฏิบัติการพยาบาล”

ตาราง 13 องค์ประกอบที่ 5 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

ตัวแปร	รายการ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	อันดับ
Var29	การพัฒนาและธำรงไว้ซึ่งความเป็นวิชาชีพ ความประพฤติและจรรยาบรรณในวิชาชีพ	0.73	1
Var27	การวิเคราะห์และตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	0.70	2
Var28	การไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน	0.70	3
Var26	การแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีเหมาะสมตามบทบาทของวิชาชีพ	0.68	4
Var25	การแสดงออกถึงการมีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	0.66	5
ค่า Eigenvalues = 1.84			
ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 5 = 2.63			

จากตาราง 13 พบว่า องค์ประกอบที่ 5 บรรยายตัวแปรสำคัญได้ 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.66-0.73 มีค่า Eigenvalues = 1.84 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 5 = 2.63 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 2.63 และเมื่อเทียบกับค่า Eigenvalues กับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 5 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ”

ตาราง 14 องค์ประกอบที่ 6 ด้านการจัดการเรียนรู้

ตัวแปร	รายการ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	อันดับ
Var32	การสร้างกิจกรรมและโอกาสในการเรียนรู้ที่หลากหลาย	0.72	1
Var31	การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน	0.64	2
Var30	การอำนวยความสะดวกในการจัดประสบการณ์ทางการศึกษา	0.60	3
Var33	การใช้เทคนิควิธีการสอนและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ที่หลากหลาย	0.53	4
Var36	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่ หลากหลายสอดคล้องกับสภาพจริง	0.47	5
ค่า Eigenvalues = 1.74			
ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 6 = 2.49			

จากตาราง 14 พบว่า องค์ประกอบที่ 6 บรรยายตัวแปรสำคัญได้ 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.47-0.72 มีค่า Eigenvalues = 1.74 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 6 = 2.49 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 2.49 และเมื่อเทียบกับค่า Eigenvalues กับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 6 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ด้านการจัดการเรียนรู้”

ตาราง 15 องค์ประกอบที่ 7 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล

ตัวแปร	รายการ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	อันดับ
Var47	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ไม่เป็นการละเมิดสิทธิของผู้ร่วมงาน/ ผู้รับบริการ	0.67	1
Var44	การนำหลักสูตรไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพตามบริบทของ สถานศึกษา	0.56	2
Var42	การแสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจในกระบวนการพัฒนา หลักสูตร	0.53	3
Var46	การรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่	0.53	4
Var43	การพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับแนวโน้มสภาพการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน	0.46	5
ค่า Eigenvalues = 1.56			
ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 7 = 2.22			

จากตาราง 15 พบว่า องค์ประกอบที่ 7 บรรยายตัวแปรสำคัญได้ 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.46-0.67 มีค่า Eigenvalues = 1.56 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 7 = 2.22 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 2.22 และเมื่อเทียบกับค่า Eigenvalues กับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 7 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ด้านการพัฒนาหลักสูตรและรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล”

ตาราง 16 องค์ประกอบที่ 8 ด้านการทำงานเป็นทีม

ตัวแปร	รายการ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	อันดับ
Var21	การเป็นตัวกลางในการประสานระหว่างทีมสหสาขาวิชาชีพกับ ผู้ป่วย	0.64	1
Var23	การทำงานเป็นทีมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม	0.63	2
Var22	การทำงานเป็นทีมร่วมกับฝ่ายการศึกษาในแหล่งฝึกปฏิบัติการ พยาบาล	0.51	3

ตาราง 16 (ต่อ)

ตัวแปร	รายการ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	อันดับ
Var24	การเปิดรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของทีมสหสาขาวิชาชีพ	0.49	4
ค่า Eigenvalues = 1.34			
ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 8 = 1.91			

จากตาราง 16 พบว่า องค์ประกอบที่ 8 บรรยายตัวแปรสำคัญได้ 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.49-0.64 มีค่า Eigenvalues = 1.34 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 8 = 1.917 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 1.91 และเมื่อเทียบกับค่า Eigenvalues กับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 8 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ด้านการทำงานเป็นทีม”

สรุปองค์ประกอบสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่

1. ด้านภาวะผู้นำทางวิชาชีพ
2. ด้านการวิจัยและนวัตกรรม
3. ด้านการปรับตัวในยุคพหุวัฒนธรรม
4. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล
5. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
6. ด้านการจัดการเรียนรู้
7. ด้านการพัฒนาหลักสูตรและรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล
8. ด้านการทำงานเป็นทีม

ตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ 21

ตอนที่ 2.1 ยกย่องรูปแบบ

ผู้วิจัยคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเฉพาะเจาะจงให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มวิชาชีพ และผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 9 คน โดยใช้แบบบันทึกการสัมภาษณ์ที่มีคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับประเด็นวิธีการพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผล และปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ

ทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก จดบันทึกและบันทึกเสียงการสนทนาเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) สรุปประเด็นต่างๆ ที่ได้จากการสัมภาษณ์ ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นที่เป็นสาระสำคัญ ดังนี้

1. การพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำทางวิชาชีพ

การพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำทางวิชาชีพให้มีคุณลักษณะของผู้นำสามารถจัดวางทิศทางขององค์กรเพื่อสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันและนำการขับเคลื่อนองค์กรเชิงรุกให้สามารถแข่งขันได้ในระดับชาติและนานาชาติ สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ทางการพยาบาลและวางแผนกลยุทธ์พัฒนาผู้เรียนให้สามารถเทียบเคียงกับผู้เรียนจากสถาบันการศึกษาชั้นนำอื่น ๆ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะทำได้โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้ที่ประสบความสำเร็จ มอบหมายพันธกิจที่สำคัญและศึกษาดูงานองค์กรการศึกษาพยาบาลชั้นนำในระดับนานาชาติ

การวัดและประเมินผลผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการวัดและประเมินผลสามารถวัดและประเมินผลตามสภาพจริง วัดผลการปฏิบัติงานโดยเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ วัดจำนวนองค์ความรู้ใหม่ หรือการใช้แบบประเมินสมรรถนะด้านภาวะผู้นำทางวิชาชีพแบบประเมิน 360 องศา แบบประเมินเชิงคุณภาพจากการสังเกต การสัมภาษณ์ผู้เรียนหรือผู้รับบริการ

2. การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและนวัตกรรม

การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและนวัตกรรม ให้สามารถทำวิจัยที่มีความทันสมัย สามารถขับเคลื่อนนโยบายสุขภาพของประเทศได้ สามารถคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาด้วยการพัฒนานวัตกรรม สามารถกำหนดทิศทางการวิจัยที่สอดคล้องกับแนวโน้มอนาคตของสุขภาพที่มีความรุนแรงและซับซ้อนมากขึ้น มีผลงานวิจัยตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับชาติและนานาชาติ สามารถสร้างเครือข่ายการทำวิจัยร่วมกับสหวิชาชีพในลักษณะบูรณาการศาสตร์ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะทำได้โดยการมอบหมายชุดโครงการวิจัยที่ตอบโจทย์เชิงนโยบายด้านสุขภาพและสอดคล้องกับอัตลักษณ์ของสถาบันการศึกษา มอบหมายพี่เลี้ยงนักวิจัยช่วยโค้ชในการทำวิจัย การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางการวิจัยเพื่อดูเทรนด์แนวโน้มการวิจัยทางการพยาบาลและร่วมแลกเปลี่ยนนำเสนอผลงานวิจัยทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

การวัดและประเมินผลผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการวัดและประเมินผลสามารถวัดจากจำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ วัดจำนวนผลงานนวัตกรรมหรือทรัพย์สินทางปัญญา วัดจำนวนผลงานวิจัยที่เป็น First author หรือ Corresponding author หรือ

หัวหน้าโครงการวิจัย วัดจำนวนรายการจากงานวิจัยที่ได้รับการอ้างอิง หรือค่า H-index วัดจำนวนเงินทุนวิจัยที่ได้รับ วัดจากผลการประกวดงานวิจัยและนวัตกรรม

3. การพัฒนาสมรรถนะด้านการปรับตัวในยุคพหุวัฒนธรรม

การพัฒนาสมรรถนะด้านการปรับตัวในยุคพหุวัฒนธรรม ให้เข้าใจในความ เป็นปัจเจกบุคคลของผู้เรียน ยอมรับความคิดเห็น ความเชื่อและวัฒนธรรมที่มีความหลากหลาย สามารถวิเคราะห์และจัดการกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจากความขัดแย้งทางวัฒนธรรม ซึ่ง ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะทำได้โดยการมอบหมายให้จัด กิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในบริบทพหุวัฒนธรรม สนับสนุนการเข้าร่วม ประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับอาจารย์ต่างวัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนอาจารย์ ระหว่างสถาบัน การศึกษาดูงานจากสถาบันการศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม การ เรียนรู้จากการลงพื้นที่ในชุมชนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมผ่าน การให้บริการวิชาการ สามารถวิเคราะห์กรณีศึกษาและจัดการกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหาทางพหุวัฒนธรรมได้

การวัดและประเมินผลผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการวัดและ ประเมินผลสามารถวัดจากการสังเกตพฤติกรรมการทำงาน วัดจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับเจตคติที่ มีต่อความหลากหลายทางพหุวัฒนธรรม หรือการใช้แบบประเมินผลงานจากการวิเคราะห์ กรณีศึกษา แบบประเมินชุดความคิด หรือใช้แบบวัดชุดความคิด

4. การพัฒนาสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล

การพัฒนาสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล ให้มีความเชี่ยวชาญตาม สาขาวิชาในคลินิก สามารถวางแผนรูปแบบการสอนภาคปฏิบัติในรูปแบบใหม่ สามารถจัดการ เรียนรู้เชิงบวกในคลินิก สามารถประยุกต์ใช้ประสบการณ์จากการนิเทศการปฏิบัติมาใช้ในการ เรียนการสอน ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะทำได้โดยให้ อาจารย์ขึ้นฝึกปฏิบัติจริงในคลินิกและการฝึกปฏิบัติแบบจำลองสถานการณ์เสมือนจริง การจับคู่ กับอาจารย์พี่เลี้ยงที่ตรงกับความเชี่ยวชาญ การมอบหมายให้วางแผนรูปแบบการสอนภาคปฏิบัติ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์และสังคมปกติวิถีใหม่ การเข้าร่วมประชุมวิชาการเพื่อศึกษารูปแบบ วิธีการจัดการเรียนรู้ในคลินิกที่หลากหลายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มตาม ความเชี่ยวชาญทางคลินิก

การวัดและประเมินผลผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการวัดและ ประเมินผลสามารถวัดจากการสังเกตพฤติกรรมการสอนในคลินิก วัดจากการสัมภาษณ์ผู้ร่วมงาน ผู้เรียน หรือ ผู้รับบริการเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนในคลินิก วัดจากการทดสอบความรู้จากการ

นิเทศการสอนการปฏิบัติทางคลินิก วัดจากจำนวนผลงานจากการถอดบทเรียนผ่านผลงานทางวิชาการ หรือการใช้แบบประเมินทักษะการปฏิบัติทางคลินิก

5. การพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

การพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีจรรยาบรรณวิชาชีพครูและจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล สามารถวิเคราะห์และตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม สามารถให้คำปรึกษาและรักษาไว้ซึ่งสิทธิที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและการรักษาพยาบาลของผู้รับบริการ สามารถเสนอความคิดเห็นเชิงนโยบายทางสุขภาพที่เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะทำได้โดยการเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการให้สามารถวิเคราะห์กรณีศึกษาจากสถานการณ์หรือประเด็นความขัดแย้งทางจริยธรรมทางการพยาบาล เพื่อให้อาจารย์สะท้อนคิดในสถานการณ์จำลองและตัดสินใจตามข้อเท็จจริงบนพื้นฐานของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม

การวัดและประเมินผลผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการวัดและประเมินผลสามารถวัดจากการสังเกตพฤติกรรมด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพในการทำงาน วัดจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร อาจารย์ เพื่อนร่วมงาน หรือผู้เรียน หรือการใช้แบบประเมินพฤติกรรมด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ แบบประเมินตนเอง แบบประเมิน 360 องศา แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือแบบทดสอบทางจิตวิทยา

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกยังพบว่า มีประเด็นของสมรรถนะ ด้านการจัดการเรียนรู้ กับด้านการพัฒนาหลักสูตรและรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาหลักสูตรกับการจัดการเรียนรู้เป็นสมรรถนะที่มีความสัมพันธ์ที่เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญในการจัดการศึกษาทางการพยาบาล ผู้วิจัยจึงบูรณาการเป็นองค์ประกอบใหม่คือ การพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนรู้

6. การพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนรู้

การพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ ให้สามารถพัฒนาหลักสูตรที่มีความเป็นสากล ได้รับการประกันคุณภาพหลักสูตรในระดับอาเซียน สามารถจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่ทันสมัย สามารถจัดหาทรัพยากรการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21 และสามารถพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลทางการพยาบาลที่สอดคล้องกับสภาพจริง ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะทำได้โดยการเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการศึกษาแบบมุ่งผลลัพธ์การเรียนรู้ การศึกษาดูงานจากสถาบันการศึกษาพยาบาลที่มีชื่อเสียงในการพัฒนาหลักสูตรและมีศูนย์

ทรัพยากรการเรียนรู้ที่ทันสมัย และการเข้าร่วมประชุมเสวนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัย

การวัดและประเมินผลผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการวัดและประเมินผลสามารถวัดจำนวนโจทย์สถานการณ์ วัดผลงานจากการออกแบบเครื่องมือวัดและการประเมินผลทางการพยาบาล หรือการใช้แบบประเมินทักษะการใช้สื่อการสอน แบบประเมินทักษะการใช้โปรแกรมการสอนออนไลน์ หรือแบบประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยผู้เรียน

7. การพัฒนาสมรรถนะด้านการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล

การพัฒนาสมรรถนะด้านการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล ให้รู้เท่าทันและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้แนวใหม่ โดยการใช้สื่อการสอนทางการพยาบาลที่ทันสมัย เช่น ระบบฝึกปฏิบัติการจำลองสถานการณ์ทางคลินิกแบบหน้าจอสัมผัส การสอนแบบจำลองสถานการณ์ รวมทั้งสามารถใช้โปรแกรมการสอนออนไลน์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะทำได้โดยการฝึกปฏิบัติในการใช้สื่อการจัดการเรียนรู้แนวใหม่และการใช้โปรแกรมการสอนออนไลน์ การจัดทำสื่อเสมือนจริง และการเข้าร่วมประชุมเชิงวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเวทีการประชุมวิชาการในระดับชาติและนานาชาติ

การวัดและประเมินผลผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการวัดและประเมินผลสามารถวัดจำนวนหลักสูตรที่มีความเป็นสากล วัดผลจากการประเมินหลักสูตรที่ผ่านการรับรองมาตรฐานระดับอาเซียน AUN-QA วัดจำนวนแพลตฟอร์มและประสิทธิผลจากการใช้แพลตฟอร์มในการจัดการเรียนการสอน วัดจากการประเมินผลจากสภาพจริงโดยการติดตามการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ หรือการใช้แบบประเมินทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและซอฟต์แวร์ในการจัดการศึกษาพยาบาลโดยผู้เรียน

8. การพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม

การพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมให้สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างหรือพัฒนาทีมให้มีศักยภาพสูง สามารถทำงานร่วมกับบุคคลหรือองค์กรสหวิชาชีพอื่น ๆ สามารถสร้างเครือข่ายการทำงานทั้งภายในและภายนอกวิชาชีพ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะทำได้โดยใช้เกมส์หรือกิจกรรมกลุ่ม การมอบหมายงานให้ทำเป็นทีม การเข้าร่วมประชุมวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสถาบันการศึกษาหรือสถานประกอบการ เพื่อสร้างเครือข่ายและความร่วมมือในการผลิตบัณฑิตพยาบาล

การวัดและประเมินผลผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการวัดและประเมินผลสามารถวัดผลงานจากการปฏิบัติงานเป็นทีม หรือการใช้แบบประเมินทักษะจากการทำงานเป็นทีม แบบประเมินตนเองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร หรือแบบประเมินความสำเร็จตามตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับทีมงาน

สำหรับปัจจัยความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้ ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ไปใช้สำหรับพัฒนาอาจารย์พยาบาลให้เกิดผลสำเร็จ ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลควรศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะในแต่ละด้านให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ เพื่อสามารถนำไปสร้างเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาเพื่อให้เกิดสมรรถนะดังกล่าว อันจะนำไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จทั้งต่อตนเองและองค์กร ซึ่งปัจจัยความสำเร็จ ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็น ดังนี้

1. นโยบายมหาวิทยาลัย การพัฒนาสมรรถนะอาจารย์พยาบาลซึ่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นบุคลากรกลุ่มใหม่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เมื่อเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นบุคลากรสายกลุ่มใหม่ก็ควรได้รับการพัฒนาถ่ายทอดทั้งวิชาการความรู้ตามพันธกิจกับการพัฒนาทางวิชาชีพพยาบาล ซึ่งผู้บริหารมหาวิทยาลัยจะต้องให้ความสนใจหรือให้ความสำคัญจริงจังกในการพัฒนาอาจารย์พยาบาล โดยจัดทำนโยบายเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรม

2. นโยบายผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ควรให้ความสำคัญกับการวางแผนงานพัฒนาอาจารย์พยาบาลอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์พยาบาลมีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายของมหาวิทยาลัยและจะต้องขยายผลจากการพัฒนาระดับนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

3. นโยบายหัวหน้างานพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมให้มีการนำความรู้จากการได้รับการพัฒนาสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยและแหล่งฝึกปฏิบัติทางคลินิก เช่น จัดทำโครงการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ และนำผลที่ได้จากการประเมินผ่านระบบการประเมินสมรรถนะมาใช้ประกอบการพิจารณาความก้าวหน้าในสายงานของอาจารย์พยาบาล

ตอนที่ 2.2 วิพากษ์รูปแบบ

ผู้วิจัยคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเฉพาะเจาะจง ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มวิชาชีพ และผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มพัฒนาศักยภาพการมนุษย์ จำนวน 9 คน โดยใช้แบบบันทึกการสนทนากลุ่มเพื่อรวบรวมความคิดเห็นโดยอิสระของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ โดยการจัดกลุ่มสนทนา (Focus group) ในรูปแบบออนไลน์ ผ่านแอปพลิเคชัน Google Hangout Meet จัดบันทึกและบันทึกเสียงการสนทนากลุ่มเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข ร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) สรุปประเด็นต่าง ๆ ที่ได้จากการสนทนากลุ่มตามข้อเสนอแนะและมติของกลุ่มสนทนาส่วนใหญ่ มีดังนี้

1. การพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำทางวิชาชีพ

จากการสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะสรุปทำได้ ดังนี้ 1) ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านภาวะผู้นำทางวิชาชีพ 2) เรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์ที่ดีของผู้ที่ประสบความสำเร็จ 3) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพองค์กร 4) มอบหมายโครงการ 5) สร้างความรู้ความเข้าใจให้ตระหนักถึงความสำคัญและพร้อมเข้าร่วมในการผลักดันองค์กรให้สามารถเทียบเคียงกับองค์กรการศึกษาพยาบาลชั้นนำได้ 6) ศึกษาดูงาน 7) มอบหมาย OKRs (Objectives & Key Results) หรือกำหนดเป้าหมายและดัชนีชี้วัดผลสำเร็จ 8) ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และ 9) ระดมความคิดจากการมีส่วนร่วมของอาจารย์พยาบาล

การวัดและประเมินผลผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการประเมินผลสรุปได้ ดังนี้ 1) การประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาชีพ 2) การประเมินผลตามสภาพจริง 3) การประเมินผลจากการปฏิบัติงาน 4) การประเมินจำนวนองค์ความรู้ใหม่ และ 5) การประเมินการรับฟังเสียงจากผู้มีส่วนร่วมในการผลิตบัณฑิต

2. การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและนวัตกรรม

จากการสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะสรุปทำได้ ดังนี้ 1) ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการวิจัย 2) เรียนรู้ด้วยตนเองจากงานวิจัย 3) ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพอาจารย์เกี่ยวกับจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ 4) มอบหมายพัฒนาชุดโครงการวิจัย 5) การมีพี่เลี้ยงนักวิจัย 6) เข้าร่วมประชุมสัมมนาทางการวิจัย 7) เข้าร่วมนำเสนอผลงานวิจัย 8) จัดตั้งกองทุนสนับสนุนงบประมาณ 9) การทำงานร่วมกับพยาบาลวิชาชีพทำวิจัย 10) เข้าร่วมประชุมเสวนาแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ 11)

การมอบหมายให้ทำวิจัยร่วมกับสหวิชาชีพ 12) การสร้างผลงานทางวิชาการทางคลินิก และ 13) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทำวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

การวัดและประเมินผลผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นวิธีการวัดและประเมินผลสรุปได้ ดังนี้ 1) การประเมินสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม 2) การประเมินผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ 3) การประเมินผลงานนวัตกรรมหรือทรัพย์สินทางปัญญา 4) การประเมินผลงานวิจัยที่เป็น First author หรือ Corresponding author หรือหัวหน้าโครงการวิจัย 5) การประเมินรายการงานวิจัยที่ได้รับการอ้างอิง หรือค่า H-index 6) การประเมินทุนวิจัยที่ได้รับ และ 7) การประเมินผลจากการประกวดผลงานวิจัยและนวัตกรรม

3. การพัฒนาสมรรถนะด้านการปรับตัวในยุคพหุวัฒนธรรม

จากการสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นวิธีการพัฒนาสมรรถนะสรุปได้ ดังนี้ 1) ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการจัดการศึกษาตามแนวพหุวัฒนธรรม 2) เข้าร่วมประชุมเสวนา 3) ร่วมงานกับเพื่อนร่วมวิชาชีพชาวต่างชาติ 4) เรียนรู้ด้วยตนเอง 5) ศึกษาดูงาน 6) มอบหมายให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้การพยาบาลต่างวัฒนธรรม 7) เข้าร่วมประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ 8) การแลกเปลี่ยนอาจารย์ 9) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงในพื้นที่ชุมชน 10) ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนากรอบความคิด และ 11) วิเคราะห์กรณีศึกษา

การวัดและประเมินผลผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นวิธีการวัดและประเมินผลสรุปได้ ดังนี้ 1) การประเมินความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาตามแนวพหุวัฒนธรรม 2) การประเมินความรู้เกี่ยวกับมานุษยวิทยาสุขภาพและความเจ็บป่วยในเชิงพหุวัฒนธรรม 3) การประเมินพฤติกรรมปรับตัวในการทำงาน 4) การประเมินชุดความคิด และ 5) การประเมินผลการวิเคราะห์กรณีศึกษา

4. การพัฒนาสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล

จากการสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นวิธีการพัฒนาสมรรถนะสรุปได้ ดังนี้ 1) ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับศาสตร์และศิลป์การสอนทางการพยาบาล 2) ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการให้บริการพยาบาลแบบองค์รวม 3) จับคู่กับอาจารย์พี่เลี้ยงฝึกปฏิบัติทางคลินิก 4) ฝึกปฏิบัติจริงในคลินิกและการฝึกปฏิบัติจากการจำลองสถานการณ์เสมือนจริง 5) การทำงานร่วมกับพยาบาลวิชาชีพ 6) มอบหมายวางแผนรูปแบบการสอนภาคปฏิบัติ 7) ถอดบทเรียนการสอนทางคลินิก 8) เข้าร่วมประชุมวิชาการ

9) การร่วมมือกับพยาบาลวิชาชีพในคลินิกจัดการเรียนรู้เชิงบวก 10) เข้าร่วมประชุมเสวนาแบ่งปันความรู้ และ 11) ระดมความคิดเห็นถอดบทเรียนจากการปฏิบัติการพยาบาล

การวัดและประเมินผลผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นวิธีการวัดและประเมินผลสรุปได้ ดังนี้ 1) การประเมินการนิเทศการสอน 2) การประเมินพฤติกรรมกาให้บริการพยาบาล 3) การประเมินพฤติกรรมกาปฏิบัติการพยาบาล 4) การประเมินทักษะการปฏิบัติการพยาบาล 5) การประเมินแผนการสอน และ 6) การประเมินรูปแบบวิธีการจัดการเรียนการสอน และ 7) ถอดบทเรียน

5. การพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

จากการสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นวิธีการพัฒนาสมรรถนะสรุปทำได้ ดังนี้ 1) ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพอาจารย์เกี่ยวกับการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม 2) ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพอาจารย์เกี่ยวกับการตัดสินใจเชิงจริยธรรม 3) การวิเคราะห์กรณีศึกษาประเด็นความขัดแย้งทางจริยธรรมทางการพยาบาล 4) เลือกระบุประเด็นปัญหาทางการพยาบาล ใช้คำถามกระตุ้นให้อาจารย์ใคร่ครวญ แสดงความคิดเห็นและมองในมุมมองที่หลากหลาย 5) เรียนรู้ด้วยตนเอง และ 6) เข้าร่วมประชุมเสวนาเกี่ยวกับนโยบายเชิงสุขภาพ

การวัดและประเมินผลผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นวิธีการวัดและประเมินผลสรุปได้ ดังนี้ 1) การประเมินพฤติกรรม 2) การประเมินทางจิตวิทยา 3) การประเมินผลการทำงาน 4) การประเมินทักษะในการวิเคราะห์และการตัดสินใจ 5) การประเมินผลการวิเคราะห์กรณีศึกษา 6) การประเมินความสามารถในการให้เหตุผลทางคลินิก 7) การประเมินทักษะการให้คำปรึกษา 8) การประเมินความสามารถในการแก้ปัญหา และ 9) การประเมินพฤติกรรมกาแสดงออกเชิงนโยบาย

6. การพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนรู้

จากการสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นวิธีการพัฒนาสมรรถนะสรุปทำได้ ดังนี้ 1) ประชุมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาหลักสูตร 2) ร่วมกันปรับปรุงหลักสูตรและวิธีการจัดการเรียนรู้ 3) ศึกษาดูงาน 4) ประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง เกณฑ์และระบบการประเมินคุณภาพ AUN-QA 5) ประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การจัดการศึกษาพยาบาลแบบ Outcome-based Education 6) พัฒนาระบบการประกันคุณภาพทางการศึกษา 7) เข้าร่วมประชุมเสวนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 8) การเปิดช่องทางในการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้อย่างไว้ชีวิตจำกัด 9) ศึกษาดูงานศูนย์ทรัพยากรการเรียนรู้ทางการพยาบาล 10) มอบหมายการเขียน

โครงการเพื่อขอทุนสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้ทางการพยาบาล และ 11) ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการออกแบบการพัฒนาเครื่องมือวัดและการประเมินผลทางการพยาบาล

การวัดและประเมินผลผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นวิธีการวัดและประเมินผลสรุปได้ ดังนี้ 1) การประเมินหลักสูตรที่มีความเป็นสากล 2) การประเมินหลักสูตรที่ได้รับการรับรอง AUN-QA 3) การประเมินสมรรถนะการจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ 4) การประเมินทรัพยากรการเรียนรู้ 5) การประเมินแนวปฏิบัติที่ดี 6) การประเมินความเป็นเลิศของศูนย์ทรัพยากรการเรียนรู้ 7) การประเมินการออกแบบเครื่องมือวัดและประเมินผล และ 8) การประเมินคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผล

7. การพัฒนาสมรรถนะด้านการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล

จากการสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นวิธีการพัฒนาสมรรถนะสรุปได้ ดังนี้ 1) ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ให้รู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล 2) ประชุมเชิงปฏิบัติการการใช้สื่อการจัดการเรียนรู้ 3) การอบรมเชิงปฏิบัติการในการจัดการเรียนการสอน 4) เข้าร่วมประชุมเชิงวิชาการ 5) ฝึกการใช้ระบบเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัล 6) สอนงานด้านทักษะการใช้สื่อการจัดการเรียนรู้ 7) ประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การจัดทำสื่อการสอนเสมือนจริง และ 8) สอนงานด้านทักษะการใช้โปรแกรมการสอนออนไลน์

การวัดและประเมินผลผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นวิธีการวัดและประเมินผลสรุปได้ ดังนี้ 1) การประเมินความรู้ 2) การประเมินทักษะ 3) การประเมินพฤติกรรมการสอน 4) การประเมินจิตยโสสถานการณที่พัฒนาขึ้น 5) การประเมินทักษะการใช้สื่อ 6) การประเมินผลจากสภาพจริง 7) การประเมินผลการใช้สื่อ 8) การประเมินทักษะการใช้โปรแกรมการสอนออนไลน์ และ 9) การประเมินทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและซอฟต์แวร์

8. การพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม

จากการสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นวิธีการพัฒนาสมรรถนะสรุปได้ ดังนี้ 1) ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพอาจารย์เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับทีมงาน 2) ประชุมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาทักษะการสื่อสารและการประสานงาน 3) จัดกิจกรรมหล่อหลอมพฤติกรรมและวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม 4) พัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ 5) พัฒนาการสร้างทีมงาน (team building) โดยใช้เกมส์หรือกิจกรรม 6) มอบหมายให้จัดการเรียนการสอน แบบ IPE (Interprofessional education) 7) มอบหมายงานให้อาจารย์ทำงานเป็นทีม 8) เข้าร่วมประชุมวิชาการระหว่างสถาบัน 9) เข้าร่วมประชุมเสวนา

เกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์กับสถานประกอบการ 10) ศึกษาดูงาน และ 11) จัดกลุ่มสถาบันการศึกษาพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏ

การวัดและประเมินผลผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการวัดและประเมินผลสรุปได้ ดังนี้ 1) การประเมินทัศนคติและความเชื่อมั่นต่อองค์กร 2) การประเมินทักษะการสื่อสารและการประสานงาน 3) การประเมินศักยภาพทีมงาน 4) การประเมินความผูกพันต่อองค์กร 5) การประเมินการทำงานแบบ IPE (Inter-professional education) 6) การประเมินการทำงานเป็นทีม 7) การประเมินตัวชี้วัด และ 8) การประเมินการทำงานเป็นทีมกับเครือข่าย

สำหรับปัจจัยความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้ ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นให้เพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จโดยใช้หลักการการมีส่วนร่วมกับการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะ โดยการสนทนากลุ่มมีข้อเสนอแนะสรุปได้ ดังนี้

1. นโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏต้องกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาอาจารย์ ตลอดจนการกำกับดูแลและการพัฒนารูปแบบการพัฒนาอาจารย์พยาบาลเพื่อให้ได้อาจารย์ที่มีคุณภาพ เหมาะสม มีคุณสมบัติสอดคล้องกับสภาพบริบทปรัชญา วิสัยทัศน์ของสถาบัน และสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรเพื่อให้ได้อาจารย์พยาบาลที่มีสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21

2. นโยบายของคณะพยาบาลศาสตร์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ควรจัดทำแบบประเมินสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 สำหรับประเมินสมรรถนะตนเอง การบันทึกแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร บันทึกกระบวนทัศน์พัฒนาสมรรถนะ ติดตามและประเมินอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ

3. นโยบายของผู้บริหารต้องชัดเจนและจริงจังที่จะให้การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์พยาบาลอย่างต่อเนื่อง โดยอยู่บนพื้นฐานของหลักการและแนวคิดความเป็นเลิศทางวิชาการ ความเป็นอิสระในการดำเนินงานและความมีเสรีภาพทางวิชาการ

4. การพัฒนาสมรรถนะอาจารย์พยาบาลจะต้องอาศัยการเรียนรู้ร่วมกันและการมีส่วนร่วมในการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ การสร้างระบบการพัฒนา กระบวนการพัฒนา และเน้นการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่องโดยให้อาจารย์พยาบาลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

5. การสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์พยาบาลเกิดความต้องการในการพัฒนาตนเอง เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม โดยพิจารณาผลสัมฤทธิ์และความสำเร็จของงานที่เกิดจากความสามารถของบุคคล

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อยกร่างรูปแบบ และจัดกลุ่ม
 สนทนาโดยผู้ทรงคุณวุฒิอีก 9 คน ผู้วิจัยสรุปโครงสร้างองค์ประกอบของรูปแบบที่แสดงถึงวิธีการ
 ในการพัฒนาอาจารย์พยาบาลให้มีสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษ
 ที่ 21 ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 2 แนว
 ทางการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย
 วัตถุประสงค์การพัฒนา สาระการพัฒนา วิธีการพัฒนา และการวัดและประเมินผล และส่วนที่ 3
 ปัจจัยความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้ ดังภาพ



ภาพประกอบ 5 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน
 ในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ส่วนที่ 1

หลักการของรูปแบบ

หลักการของรูปแบบเป็นหลักการสำคัญในการดำเนินการเพื่อช่วยให้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 บรรลุตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ช่วยผลักดันให้อาจารย์พยาบาลมีขีดสมรรถนะความสามารถสูงและสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน เนื่องจากบุคลากรที่มีขีดสมรรถนะความสามารถสูงจะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายและสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัย ราชภัฏเป็นแนวทางพัฒนาอาจารย์พยาบาลให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจได้อย่างเหมาะสมและส่งผลให้การจัดการศึกษาทางการพยาบาลมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งต้องใช้หลักการดังต่อไปนี้

1. หลักการศึกษาความต้องการจำเป็น

การพัฒนาสมรรถนะอาจารย์พยาบาลต้องอาศัยหลักการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา โดยประเมินความสามารถในการทำงานปัจจุบันกับความสามารถที่ตนเองคาดหวัง ควรมีการศึกษาสำรวจหาข้อสรุปของข้อมูลเพื่อให้ได้ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะที่แท้จริง เพื่อออกแบบหรือสร้างกลยุทธ์ใหม่ ๆ ในการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับความต้องการ

2. หลักการพัฒนาสมรรถนะในศตวรรษที่ 21

การพัฒนาสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 ต้องพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับโลกที่เปลี่ยนแปลงไป อาจารย์พยาบาลจึงจำเป็นต้องมีทักษะความสามารถสูงเพื่อสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรและเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต

3. หลักการพัฒนาสมรรถนะในยุคดิจิทัล

การพัฒนาสมรรถนะอาจารย์พยาบาลต้องอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบใหม่ ๆ ผ่านการเชื่อมแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ที่มีความหลากหลายด้วยตนเอง เช่น การประชุมทางไกลด้วยตนเองผ่านระบบดิจิทัล ศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ การเรียนและใบรับรองผ่านระบบออนไลน์ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุค Disruption World

4. หลักการประเมินผลตามสภาพจริง

การประเมินผลตามสภาพจริง เป็นการประเมินกระบวนการและผลงานโดยใช้เครื่องมือวัดและประเมินที่หลากหลายให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก การ

ประเมินสมรรถนะจะต้องประเมินเพื่อการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์พยาบาลให้เต็มที่สูงสุดตรงตามกับสภาพความเป็นจริงของแต่ละบุคคล

วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏให้มีสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21

ส่วนที่ 2

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย

1. ด้านภาวะผู้นำทางวิชาชีพ

การพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำทางวิชาชีพเป็นการพัฒนาความสามารถของอาจารย์พยาบาลให้มีภาวะผู้นำทางวิชาชีพและวิชาการในการขับเคลื่อนองค์กรในศตวรรษที่ 21 ซึ่งแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประกอบด้วย วัตถุประสงค์การพัฒนา สาระการพัฒนา วิธีการพัฒนา และการวัดและประเมินผล ดังนี้

วัตถุประสงค์การพัฒนา ประกอบด้วย

- 1) เพื่อพัฒนาคุณลักษณะ ภาวะผู้นำทางวิชาชีพ
- 2) เพื่อพัฒนาทักษะในการบริหารจัดการทางขององค์กรเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21
- 3) เพื่อพัฒนาความสามารถในการนำการขับเคลื่อนองค์กรเชิงรุกให้สามารถแข่งขันได้ในระดับชาติและนานาชาติ
- 4) เพื่อพัฒนาความสามารถในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ทางการพยาบาลเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาพยาบาลในศตวรรษที่ 21
- 5) เพื่อพัฒนาความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์พัฒนาผู้เรียนให้สามารถเทียบเคียงกับผู้เรียนจากสถาบันการศึกษาชั้นนำอื่น ๆ

สาระการพัฒนา ประกอบด้วย

- 1) คุณลักษณะผู้นำ
- 2) ภาวะผู้นำทางวิชาชีพ
- 3) การบริหารจัดการทางขององค์กร
- 4) การขับเคลื่อนองค์กรเชิงรุก
- 5) การสร้างองค์ความรู้ใหม่ทางการพยาบาล
- 6) การวางแผนกลยุทธ์พัฒนาผู้เรียน

วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย

- 1) ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านภาวะผู้นำทางวิชาชีพเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในระดับชาติและนานาชาติ (Global Organization)
- 2) เรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์ที่ดีของผู้ที่ประสบความสำเร็จตามความเชี่ยวชาญ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาชีพและวิชาการ
- 3) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพองค์กร โครงสร้างบทบาทและระบบการบริหารจัดการการศึกษายาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏให้มีเอกภาพชัดเจนสอดคล้องกับบริบทความต้องการของประชาชนและพื้นที่
- 4) มอบหมายโครงการ (Project assignment) ตามพันธกิจที่สำคัญที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร
- 5) สร้างความรู้ความเข้าใจให้ตระหนักถึงความสำคัญและพร้อมเข้าร่วมในการผลักดันองค์กรให้สามารถเทียบเคียงกับองค์กรการศึกษายาบาลชั้นนำได้
- 6) ศึกษางานด้านการบริหารองค์กรการศึกษายาบาลชั้นนำที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรทั้งในและต่างประเทศ
- 7) มอบหมาย OKRs (Objectives & Key Results) หรือกำหนดเป้าหมายและดัชนีชี้วัดผลสำเร็จในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ที่สามารถเทียบเคียงกับสถาบันการศึกษาชั้นนำ (Benz marking)
- 8) ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเทียบเคียงกับผู้เรียนจากสถาบันการศึกษาชั้นนำอื่น ๆ
- 9) ร่วมกันระดมความคิดจากการมีส่วนร่วมของอาจารย์ยาบาลในการวางแผนกลยุทธ์พัฒนาผู้เรียน

การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย

- 1) การประเมินคุณลักษณะ และพฤติกรรมการแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาชีพ
- 2) การประเมินผลตามสภาพจริง (Authentic assessment)
- 3) การประเมินผลจากการปฏิบัติงาน (Performance Measurement) โดยเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้

4) การประเมินจำนวนองค์ความรู้ใหม่ทางการแพทย์

5) การประเมินการรับฟังเสียงจากผู้มีส่วนร่วมในการผลิตบัณฑิต

(Voice of customer)

2. ด้านการวิจัยและนวัตกรรม

การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและนวัตกรรมเป็นการพัฒนาความสามารถของอาจารย์พยาบาลในการทำวิจัยทางการแพทย์และพัฒนานวัตกรรมทางการแพทย์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันของประเทศในระดับนานาชาติ ซึ่งแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประกอบด้วย วัตถุประสงค์การพัฒนา สาระการพัฒนา วิธีการพัฒนา และการวัดและประเมินผล ดังนี้

วัตถุประสงค์การพัฒนา ประกอบด้วย

- 1) เพื่อพัฒนาความรู้ด้านการวิจัยทางการแพทย์ที่มีความทันสมัย สามารถขับเคลื่อนนโยบายสุขภาพของประเทศได้
- 2) เพื่อพัฒนาทักษะด้านกระบวนการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหา และพัฒนานวัตกรรมทางการแพทย์
- 3) เพื่อพัฒนาความสามารถในการกำหนดทิศทางการวิจัยทางการแพทย์ที่สอดคล้องกับแนวโน้มอนาคตของสุขภาพของประชาชนในภูมิภาคอาเซียน
- 4) เพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยและการเผยแพร่ผลงานจนเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ ที่มีส่วนช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- 5) เพื่อพัฒนาความสามารถในการสร้างเครือข่ายการทำวิจัยร่วมกับสหวิชาชีพในลักษณะบูรณาการศาสตร์ (Interdisciplinary and Multidisciplinary)

สาระการพัฒนา ประกอบด้วย

- 1) ความรู้ด้านการวิจัยทางการแพทย์
- 2) ทักษะการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหา และพัฒนานวัตกรรมทางการแพทย์
- 3) การกำหนดทิศทางการวิจัยทางการแพทย์
- 4) การผลิตผลงานวิจัย
- 5) การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน

6) การบูรณาการศาสตร์ทางการแพทย์กับการวิจัยเชิงสห
วิชาชีพ

วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย

- 1) ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการวิจัย
เกี่ยวกับการเขียนข้อเสนอโครงการและขอทุนวิจัย
- 2) เรียนรู้ด้วยตนเองจากผลการวิจัย (ROL: Research outcome
learning) จาก Module ทาง E-learning ตามความสนใจ
- 3) ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพอาจารย์เกี่ยวกับ
จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
- 4) มอบหมายพัฒนาชุดโครงการวิจัยที่ตอบโจทย์เชิงนโยบาย
(Research Project Assignment)
- 5) การมีพี่เลี้ยงนักวิจัย (Mentoring) เขียนวิจัยระดับเชิงนโยบาย
ด้านสุขภาพและอัตลักษณ์ของสถาบัน (Project investigator) และมอบหมายงานวิจัยให้ทำ
(Project assignment) โดยสอดคล้องกับความรู้ความเชี่ยวชาญของอาจารย์และโค้ชในการทำ
วิจัย
- 6) เข้าร่วมประชุมสัมมนาทางการวิจัยในระดับนานาชาติเพื่อดูเท
รนด์แนวโน้มการวิจัยทางการแพทย์
- 7) เข้าร่วมนำเสนอผลงานวิจัย (Open forum discussion) ทั้งใน
ระดับสถาบัน ระดับชาติและนานาชาติ
- 8) จัดตั้งกองทุนสนับสนุนงบประมาณเพื่อการวิจัยและสร้างสรรค์
นวัตกรรมทางการแพทย์
- 9) ทำงานร่วมกับพยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง
(APN)/ พยาบาลวิชาชีพผู้ชำนาญการ/ ผู้บริหารในการทำวิจัย ใช้ผลงานวิจัยพัฒนาแนวปฏิบัติ
ทางการแพทย์ หรือพัฒนานวัตกรรมจากกรณีศึกษาในสถานการณ์จริง
- 10) เข้าร่วมประชุมเสวนาแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในการวิจัยทั้งใน
ระดับชาติและนานาชาติ
- 11) มอบหมายให้ทำวิจัยร่วมกับสหวิชาชีพ
- 12) ร่วมสร้างผลงานทางวิชาการของตนเองในฐานะนักวิชาการ
ทางคลินิก (Clinical scholarship) ของอาจารย์ร่วมกับสหวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพ

13) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับต่างประเทศในเรื่องการวิจัย และพัฒนานวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์สุขภาพ

การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย

- 1) การประเมินสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม
- 2) การประเมินผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร (Article accepted in International or TC11 Journal)
- 3) การประเมินผลงานนวัตกรรมหรือทรัพย์สินทางปัญญา สิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร ลิขสิทธิ์
- 4) การประเมินผลงานวิจัยที่เป็น First author หรือ Corresponding author หรือหัวหน้าโครงการวิจัย (Project investigator)
- 5) การประเมินรายการงานวิจัยที่ได้รับการอ้างอิง (Citation) หรือ ค่า H-index
- 6) การประเมินทุนวิจัยที่ได้รับจากแหล่งทุนภายในหรือภายนอก สถาบัน
- 7) การประเมินผลจากการประกวดผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ได้รับรางวัล

3. ด้านการปรับตัวในยุคพหุวัฒนธรรม

การพัฒนาสมรรถนะด้านการปรับตัวในยุคพหุวัฒนธรรมเป็นการพัฒนาความสามารถของอาจารย์พยาบาลให้เกิดการยอมรับในความหลากหลายทางวัฒนธรรมกับการเปลี่ยนแปลงของระบบสุขภาพและผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาพยาบาลและการบริการสุขภาพ ซึ่งแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประกอบด้วย วัตถุประสงค์การพัฒนา สาระการพัฒนา วิธีการพัฒนา และการวัดและประเมินผล ดังนี้

วัตถุประสงค์การพัฒนา ประกอบด้วย

- 1) เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดการจัดการศึกษาตามแนวพหุวัฒนธรรมที่เกี่ยวกับความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนาและวัฒนธรรมของผู้เรียน
- 2) เพื่อพัฒนาความรู้ด้านมานุษยวิทยาสุขภาพและความเจ็บป่วยของมนุษย์ที่มีลักษณะเฉพาะ มีความหลากหลายและแตกต่างทางพหุวัฒนธรรม

3) เพื่อพัฒนาทักษะการสร้างสัมพันธภาพ มีความเข้าใจในความ เป็นปัจเจกบุคคลของผู้เรียนที่มีความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรม

4) เพื่อพัฒนาทัศนคติให้ยอมรับความคิดเห็น ความเชื่อและ วัฒนธรรมที่แตกต่าง

5) เพื่อพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์และจัดการกับ สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในบริบทของความหลากหลายทางวัฒนธรรม

สาระการพัฒนา ประกอบด้วย

- 1) ความรู้ในการจัดการศึกษาตามแนวพหุวัฒนธรรม
- 2) ความรู้ด้านมานุษยวิทยาสุขภาพและความเจ็บป่วยของมนุษย์
- 3) ทักษะการสร้างสัมพันธภาพ
- 4) การเข้าใจในความเป็นปัจเจกบุคคล
- 5) ทัศนคติกับความเห็นต่างทางพหุวัฒนธรรม
- 6) การวิเคราะห์และการจัดการกับสถานการณ์

วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย

- 1) ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการจัด การศึกษาตามแนวพหุวัฒนธรรม
- 2) เข้าร่วมประชุมเสวนาเกี่ยวกับการจัดการทางการแพทย์ที่มี ความต่าง
- 3) ร่วมงานกับเพื่อนร่วมวิชาชีพชาวต่างชาติเพื่อปรับตัวกับ วัฒนธรรมที่แตกต่างทางพหุวัฒนธรรม
- 4) เรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อที่เกี่ยวข้องกับการแชร์เรื่องราวลักษณะ การเจ็บป่วยและวัฒนธรรมในบริบทที่ต่างกััน
- 5) ศึกษาดูงานจากสถาบันการศึกษาที่มีความต่างทางพหุ วัฒนธรรม
- 6) มอบหมายให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การพยาบาลต่างวัฒนธรรมในภาคปฏิบัติการพยาบาล
- 7) เข้าร่วมประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับอาจารย์ พยาบาลในบริบทต่างพหุวัฒนธรรม

8) แลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างสถาบันการศึกษาพยาบาลที่มีความ
ความต่างทางวัฒนธรรม

9) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงในพื้นที่ชุมชนที่มีความ
หลากหลายทางวัฒนธรรมผ่านการให้บริการวิชาการ

10) ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพอาจารย์เกี่ยวกับการ
พัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต (Growth mindset) โดยบ่มเพาะกรอบความคิดแบบเติบโต ปรับ
ทัศนคติ ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ และเปิดกว้างกับความหลากหลายที่แตกต่าง

11) วิเคราะห์กรณีศึกษาจากสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาทาง
วัฒนธรรมและร่วมกันกำหนดแนวทางการแก้ไข

การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย

1) การประเมินความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาตามแนว
วัฒนธรรม

2) การประเมินความรู้เกี่ยวกับมานุษยวิทยาสุขภาพและความ
เจ็บป่วยในเชิงวัฒนธรรม

3) การประเมินพฤติกรรมปรับตัวในการทำงาน
4) การประเมินชุดความคิด 3 มิติ คือ การรู้จัก อารมณ์และ
พฤติกรรม

5) การประเมินผลการวิเคราะห์กรณีศึกษาจากสถานการณ์

4. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล

การพัฒนาสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลเป็นการพัฒนา
ความสามารถของอาจารย์พยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาลให้เกิดความเชี่ยวชาญ สามารถ
นิเทศนักศึกษาพยาบาลโดยแสดงออกถึงความเป็นมืออาชีพในคลินิก ซึ่งแนวทางการพัฒนา
สมรรถนะประกอบด้วย วัตถุประสงค์การพัฒนา สาระการพัฒนา วิธีการพัฒนา และการวัดและ
ประเมินผล ดังนี้

วัตถุประสงค์การพัฒนา ประกอบด้วย

1) เพื่อพัฒนาความรู้ทางศาสตร์และศิลป์การสอนทางการ
พยาบาลในคลินิก

2) เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญทางการปฏิบัติการพยาบาลทาง
คลินิก (Faculty practice)

3) เพื่อพัฒนาความสามารถในการวางแผนรูปแบบการสอน
ภาคปฏิบัติการพยาบาลในรูปแบบใหม่

4) เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงบวกในคลินิก

5) เพื่อพัฒนาความสามารถในการประยุกต์ใช้ประสบการณ์จาก
การนิเทศการปฏิบัติการพยาบาลมาใช้ในการเรียนการสอน

สาระการพัฒนา ประกอบด้วย

1) ศาสตร์และศิลป์การสอนทางการพยาบาลในคลินิก

2) ทักษะการปฏิบัติการพยาบาลทางคลินิก

3) การวางแผนการสอนภาคปฏิบัติในยุคสังคมปกติวิถีใหม่

4) การจัดการเรียนรู้เชิงบวกในคลินิก

5) การประยุกต์ใช้ประสบการณ์จากการนิเทศมาใช้ในการเรียน

การสอน

วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย

1) ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับศาสตร์และศิลป์การสอน
ทางการพยาบาล/ พยาบาลศาสตรศึกษา (Nursing education)

2) ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้าน
การให้บริการพยาบาลแบบองค์รวม (Holistic care)

3) จับคู่กับอาจารย์พี่เลี้ยงที่ตรงกับความเชี่ยวชาญในการขึ้นฝึก
ปฏิบัติทางคลินิก

4) ฝึกปฏิบัติจริงในคลินิกและการฝึกปฏิบัติจากการจำลอง
สถานการณ์เสมือนจริง (Procedure simulation)

5) ทำงานร่วมกับพยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง (APN)/ พยาบาลวิชาชีพผู้ชำนาญการ/ ผู้บริหารในการพัฒนารูปแบบบริหารพยาบาล คุณภาพงาน
บริการพยาบาลเพื่อผู้รับบริการกลุ่มเป้าหมาย

6) มอบหมายการวางแผนรูปแบบการสอนภาคปฏิบัติที่
สอดคล้องกับสถานการณ์และสังคมปกติวิถีใหม่

7) ร่วมถอดบทเรียนในการสอนบนคลินิกให้สอดคล้องกับยุค
สังคมปกติวิถีใหม่

8) เข้าร่วมประชุมวิชาการเพื่อศึกษารูปแบบวิธีการจัดการเรียนรู้ในคลินิกที่หลากหลาย

9) ร่วมมือกับพยาบาลวิชาชีพในคลินิกจัดการเรียนรู้เชิงบวก

10) เข้าร่วมประชุมเสวนาเกี่ยวกับการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มตามความเชี่ยวชาญทางคลินิกในการจัดการเรียนการสอน

11) ระดมความคิดเห็นถอดบทเรียนรู้จากการปฏิบัติการพยาบาล นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน

การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย

- 1) การประเมินการนิเทศการสอนการปฏิบัติทางคลินิก
- 2) การประเมินพฤติกรรมการให้บริการพยาบาลในคลินิก
- 3) การประเมินพฤติกรรมปฏิบัติการพยาบาลในคลินิก
- 4) การประเมินทักษะการปฏิบัติการพยาบาล (Procedure)
- 5) การประเมินแผนการสอนภาคปฏิบัติการพยาบาลที่สอดคล้องกับสังคมปกติวิถีใหม่
- 6) การประเมินรูปแบบวิธีการจัดการเรียนการสอนในคลินิก
- 7) การประเมินการถอดบทเรียนจากการปฏิบัติการพยาบาล

5. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

การพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นการพัฒนาคุณลักษณะความสามารถของอาจารย์พยาบาลให้เป็นแบบอย่างที่มีคุณธรรมจริยธรรมมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ ทั้งวิชาชีพครูและวิชาชีพพยาบาล ซึ่งแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประกอบด้วย วัตถุประสงค์การพัฒนา สาระการพัฒนา วิธีการพัฒนา และการวัดและประเมินผล ดังนี้

วัตถุประสงค์การพัฒนา ประกอบด้วย

- 1) เพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเชิงวิชาการ
- 2) เพื่อพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครูและจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล
- 3) เพื่อพัฒนาทักษะในการวิเคราะห์และตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

4) เพื่อพัฒนาความสามารถในการให้คำปรึกษาแก่พยาบาลวิชาชีพในการปกป้องและรักษาไว้ซึ่งสิทธิที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและการรักษาพยาบาลของผู้ป่วย

5) เพื่อพัฒนาความสามารถในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายทางสุขภาพที่เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ

สาระการพัฒนา ประกอบด้วย

- 1) คุณธรรมจริยธรรมเชิงวิชาการ
- 2) จรรยาบรรณวิชาชีพครู
- 3) จรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล
- 4) ทักษะในการวิเคราะห์และการตัดสินใจ
- 5) การให้คำปรึกษา
- 6) ความรู้เกี่ยวกับนโยบายสุขภาพ

วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย

- 1) ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพอาจารย์เกี่ยวกับการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมเชิงวิชาการและวิชาชีพจากวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ
- 2) ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพอาจารย์เกี่ยวกับการตัดสินใจเชิงจริยธรรมทางการพยาบาล
- 3) ประชุมเชิงปฏิบัติการโดยการวิเคราะห์กรณีศึกษาจากสถานการณ์หรือประเด็นความขัดแย้งทางจริยธรรมทางการพยาบาล (Ethical dilemma) เพื่อให้อาจารย์สะท้อนคิดในสถานการณ์จำลองและตัดสินใจตามข้อเท็จจริงและการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม (moral reasoning)
- 4) เลือกประเด็นปัญหาทางการพยาบาล ใช้คำถามกระตุ้นให้อาจารย์ใคร่ครวญ แสดงความคิดเห็นและมองในมุมมองที่หลากหลาย
- 5) เรียนรู้ด้วยตนเองและติดตามเรื่องราวเกี่ยวกับประเด็นขัดแย้งทางจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อนำมาประยุกต์เป็นบทเรียนถ่ายทอดให้กับพยาบาลวิชาชีพ
- 6) เข้าร่วมประชุมเสวนาเกี่ยวกับนโยบายทางสุขภาพที่เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ

การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------|--|
| วิชาชีพในการทำงาน | 1) การประเมินพฤติกรรมอาจารย์ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ |
| | 2) การประเมินทางจิตวิทยา |
| | 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน |
| | 4) การประเมินทักษะในการวิเคราะห์และการตัดสินใจเชิง |
| จริยธรรม | 5) การประเมินผลการวิเคราะห์กรณีศึกษา |
| | 6) การประเมินความสามารถในการให้เหตุผลทางคลินิกในขณะ |
| ปฏิบัติการพยาบาลจริง | 7) การประเมินทักษะการให้คำปรึกษา |
| | 8) การประเมินความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งทาง |
| จริยธรรม | 9) การประเมินพฤติกรรมในการแสดงออกเชิงนโยบายในการ |
| ทำงาน | |

6. ด้านการพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนรู้

การพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนรู้เป็นการพัฒนาความสามารถของอาจารย์พยาบาลในการจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาล สามารถนำสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้มาพัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะในศตวรรษที่ 21 และปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างมืออาชีพ ซึ่งแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประกอบด้วย วัตถุประสงค์การพัฒนา สาระการพัฒนา วิธีการพัฒนา และการวัดและประเมินผล ดังนี้

วัตถุประสงค์การพัฒนา ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------|--|
| สากล | 1) เพื่อพัฒนาความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรที่มีความเป็น |
| | 2) เพื่อพัฒนาความสามารถในการประกันคุณภาพหลักสูตรใน |
| ระดับอาเซียน (AUN-QA) | 3) เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมในการ |
| เรียนรู้ที่ทันสมัย | |

4) เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดหาทรัพยากรการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21

5) เพื่อพัฒนาความสามารถในการออกแบบและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลทางการพยาบาลที่สอดคล้องกับสภาพจริงในศตวรรษที่ 21

สาระการพัฒนา ประกอบด้วย

- 1) การพัฒนาหลักสูตร
- 2) การประกันคุณภาพหลักสูตร (AUN-QA)
- 3) การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้
- 4) การจัดหาทรัพยากรสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้
- 5) การออกแบบและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลทางการพยาบาล

วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย

- 1) ประชุมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาหลักสูตรที่มีคุณภาพทันสมัยได้มาตรฐานสากล
- 2) ร่วมกันปรับปรุงหลักสูตรและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่น หลากหลาย
- 3) เพื่อพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของพยาบาลวิชาชีพให้มีทักษะความรู้ความสามารถ และสมรรถนะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างเสรี
- 3) ศึกษาดูงานจากสถาบันการศึกษาพยาบาลที่มีชื่อเสียงในการพัฒนาหลักสูตรที่มีความเป็นสากล
- 4) ประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง เกณฑ์และระบบการประเมินคุณภาพ AUN-QA
- 5) ประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การจัดการศึกษาพยาบาลแบบ Outcome-based Education
- 6) พัฒนาระบบการประกันคุณภาพทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับการศึกษาพยาบาล
- 7) เข้าร่วมประชุมเสวนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการสภาพแวดล้อมในการสอนที่ทันสมัยกับองค์กรวิชาชีพและองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการผลิตบัณฑิตทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

8) เปิดช่องทางในการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ อย่างไร
ขีดจำกัดเพื่อให้สอดคล้องกับผู้เรียนทุกช่วงวัย

9) ศึกษาฐานจากศูนย์ทรัพยากรการเรียนรู้ทางการพยาบาลที่
ทันสมัย (LRC: Learning resource center) จากสถาบันการศึกษาพยาบาลชั้นนำ (Best
practice) ทั้งในและต่างประเทศ

10) มอบหมายการเขียนโครงการเพื่อขอทุนสนับสนุนทรัพยากร
การเรียนรู้ทางการพยาบาล

11) ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการออกแบบการพัฒนา
เครื่องมือวัดและการประเมินผลทางการพยาบาล

การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย

- 1) การประเมินหลักสูตรที่มีความเป็นสากล
- 2) การประเมินหลักสูตรที่ได้รับการรับรองมาตรฐานระดับ
อาเซียน AUN-QA
- 3) การประเมินสมรรถนะการจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้
- 4) การประเมินทรัพยากรการเรียนรู้ทางการพยาบาล
- 5) การประเมินแนวปฏิบัติที่ดีในการใช้ทรัพยากรการเรียนรู้
ทางการพยาบาล
- 6) การประเมินความเป็นเลิศของศูนย์ทรัพยากรการเรียนรู้
ทางการพยาบาล
- 7) การประเมินการออกแบบเครื่องมือวัดและการประเมินผล
ทางการพยาบาล
- 8) การประเมินคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผลที่
ออกแบบ

7. ด้านการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล

การพัฒนาสมรรถนะด้านการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นการพัฒนา
ความสามารถของอาจารย์พยาบาลให้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยี
ดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาล ซึ่งแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประกอบด้วย
วัตถุประสงค์การพัฒนา สาระการพัฒนา วิธีการพัฒนา และการวัดและประเมินผล ดังนี้

วัตถุประสงค์การพัฒนา ประกอบด้วย

- 1) เพื่อพัฒนาความรู้ให้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล
- 2) เพื่อพัฒนาทักษะในการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล
- 3) เพื่อพัฒนาความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน
- 4) เพื่อพัฒนาทักษะการใช้สื่อการจัดการเรียนรู้แนวใหม่ทางการพยาบาล
- 5) เพื่อพัฒนาทักษะในการใช้โปรแกรมการสอนออนไลน์

สาระการพัฒนา ประกอบด้วย

- 1) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล
- 2) ทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล
- 3) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน
- 4) ทักษะการใช้สื่อการจัดการเรียนรู้แนวใหม่ทางการพยาบาล
- 5) ทักษะการใช้โปรแกรมการสอนออนไลน์

วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย

- 1) ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ให้รู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ทางการพยาบาล
- 2) ประชุมเชิงปฏิบัติการการใช้สื่อการจัดการเรียนรู้แนวใหม่และการใช้โปรแกรมการสอนออนไลน์
- 3) การอบรมเชิงปฏิบัติการในการจัดการเรียนการสอน แบบ Flip Classroom และ MOOC (Massive Open Online Courses)
- 4) เข้าร่วมประชุมเชิงวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนจากเวทีการประชุมวิชาการในระดับนานาชาติ
- 5) ฝึกการใช้ระบบเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาพยาบาลที่ทันสมัย สนองตอบความต้องการของผู้เรียนอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ
- 6) สอนงาน (Coaching) ด้านทักษะการใช้สื่อการจัดการเรียนรู้แนวใหม่ทางการพยาบาล
- 7) ประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การจัดทำสื่อการสอนเสมือนจริง (Augmented Reality: AR) สื่อเทคโนโลยีสถานการณ์เสมือนจริง (Virtual Reality: VR)

8) สอนงาน (Coaching) ด้านทักษะการใช้โปรแกรมการสอน

ออนไลน์

การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย

พยาบาล

1) การประเมินความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลในการสอนทางการ

2) การประเมินทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลทางการพยาบาล

3) การประเมินพฤติกรรมการสอน

4) การประเมินโจทย์สถานการณ์ (Scenario) สื่อการสอนหรือแพลตฟอร์มที่อาจารย์พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในการเรียนการสอนและการนำไปใช้

พยาบาล

5) การประเมินทักษะการใช้สื่อการจัดการเรียนรู้แนวใหม่ทางการ

6) การประเมินผลจากสภาพจริง

7) การประเมินการใช้สื่อ เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอน

8) การประเมินทักษะการใช้โปรแกรมการสอนออนไลน์

9) การประเมินทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและซอฟต์แวร์ใน

การจัดการเรียนการสอน

8. ด้านการทำงานเป็นทีม

การพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมเป็นการพัฒนาความสามารถของอาจารย์พยาบาลให้สามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับแหล่งฝึกปฏิบัติการพยาบาล ทีมสหวิชาชีพและเป็นผู้ประสานงานเพื่อผลประโยชน์ของผู้เรียนและองค์กร ซึ่งแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประกอบด้วย วัตถุประสงค์การพัฒนา สาระการพัฒนา วิธีการพัฒนา และการวัดและประเมินผล ดังนี้

วัตถุประสงค์การพัฒนา ประกอบด้วย

ขององค์กร

1) เพื่อพัฒนาความเชื่อมั่นและทัศนคติที่ดีต่อการเจริญเติบโต

2) เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารและการประสานงานที่ดี

3) เพื่อพัฒนาทักษะการสร้างและพัฒนาทีมงานอย่างมี

ประสิทธิภาพ

- สหวิชาชีพอื่น
- 4) เพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและองค์กร
- 5) เพื่อพัฒนาความสามารถในการสร้างเครือข่ายการทำงานทั้งภายในและภายนอกวิชาชีพ

สาระการพัฒนา ประกอบด้วย

- 1) ความเชื่อมั่นต่อองค์กร
- 2) ทักษะที่ดีต่อองค์กร
- 3) การสื่อสารและการประสานงานในการทำงาน
- 4) การสร้างทีมงานและการพัฒนาทีมงาน
- 5) การทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 6) การทำงานร่วมกับองค์กรสหวิชาชีพอื่น
- 7) การสร้างเครือข่ายในการทำงาน
- 8) การสร้างเครือข่ายกลุ่มสถาบันการศึกษาพยาบาล

มหาวิทยาลัยราชภัฏ

วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย

- 1) ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพอาจารย์เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับทีมงานในองค์กร
- 2) ประชุมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาทักษะการสื่อสารและการประสานงานที่ดี
- 3) จัดกิจกรรมหล่อหลอมพฤติกรรมและวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมที่พึงประสงค์
- 4) พัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศเป็นภาษาที่สอง
- 5) พัฒนาการสร้างทีมงาน (team building) โดยใช้เกมส์หรือกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีและความรักต่อองค์กร
- 6) มอบหมายให้จัดการเรียนการสอน แบบ IPE (Inter-professional education: IPE)
- 7) มอบหมายงานให้อาจารย์ทำงานเป็นทีม (Project based) ร่วมกับวิชาชีพอื่น ๆ

- 8) เข้าร่วมประชุมวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานเป็นทีมระหว่างสถาบัน
- 9) เข้าร่วมประชุมเสวนาเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์ในการทำงานกับสถานประกอบการ
- 10) ศึกษาดูงานเพื่อสร้างเครือข่ายในการทำงาน
- 11) จัดกลุ่มสถาบันการศึกษาพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อวางแผนการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่และสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคม

การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย

- 1) การประเมินทัศนคติและความเชื่อมั่นต่อองค์กร
- 2) การประเมินทักษะการสื่อสารและการประสานงานในการทำงาน
- 3) การประเมินศักยภาพทีมงาน
- 4) การประเมินความผูกพันต่อองค์กร (employee engagement)
- 5) การประเมินการทำงานแบบ IPE (Inter-professional education)
- 6) การประเมินการทำงานเป็นทีม
- 7) การประเมินตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับทีมงาน
- 8) การประเมินการทำงานเป็นทีมกับเครือข่ายในการทำงาน

ส่วนที่ 3

ปัจจัยความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้

ปัจจัยความสำเร็จในการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ไปใช้พัฒนาอาจารย์พยาบาล ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลควรศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะในแต่ละด้าน วัตถุประสงค์การพัฒนาวิธีการพัฒนาและการประเมินผล เพื่อให้เกิดความเข้าใจและนำไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จขององค์กร ซึ่งปัจจัยความสำเร็จ มีดังนี้

1. นโยบายมหาวิทยาลัย

นโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏต้องกำหนดยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาอาจารย์ พยาบาล ตลอดจนการกำกับติดตามดูแลและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้อาจารย์พยาบาลที่มีคุณภาพและศักยภาพ และมีคุณสมบัติสอดคล้องกับสภาพบริบทปรัชญาและวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

2. นโยบายผู้บริหาร

ผู้บริหารต้องมีนโยบายชัดเจนและให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์พยาบาล โดยอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นการปฏิบัติจริงและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของงานเพื่อสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน

3. โครงสร้างการบริหารองค์กร

โครงสร้างการบริหารองค์กรของคณะพยาบาลศาสตร์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏควรกำหนดให้มีหน่วยงานพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างการบริหารงานอย่างชัดเจน มีการประเมินความต้องการการพัฒนา การวางแผนการพัฒนาทั้งระยะสั้นและระยะยาว และการประเมินผล อย่างเป็นระบบเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

4. การมีส่วนร่วมในการออกแบบวิธีการพัฒนาสมรรถนะ

การมีส่วนร่วมในการออกแบบวิธีการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการพัฒนาอาจารย์พยาบาล กระบวนการพัฒนาและการเน้นการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่องโดยให้อาจารย์พยาบาลมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน

5. การสร้างแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์พยาบาลเกิดความต้องการในการพัฒนา เช่น การสนับสนุนทรัพยากรด้านงบประมาณ เวลาและเทคโนโลยีที่เพียงพอ การให้รางวัลตอบแทน เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม โดยการพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงาน

ตอนที่ 3 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 15 คน และ 2) กลุ่มอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 15 คน ประเมินมาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety) และมาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) ดังตาราง 17

ตาราง 17 ผลการประเมินรูปแบบด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้

รูปแบบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ส่วนที่ 1						
หลักการของรูปแบบ						
1. หลักการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ	4.53	0.62	มากที่สุด	4.27	0.69	มาก
2. หลักการพัฒนสมรรถนะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21	4.60	0.62	มากที่สุด	4.30	0.75	มาก
3. หลักการพัฒนสมรรถนะในยุคดิจิทัลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจาก Disruption World	4.50	0.68	มากที่สุด	4.30	0.75	มาก
4. หลักการประเมินผลตามสภาพจริงเพื่อการพัฒนาของแต่ละรายบุคคล	4.33	0.75	มาก	4.03	0.92	มาก
ค่าเฉลี่ยหลักการของรูปแบบ	4.49	0.67	มาก	4.22	0.77	มาก
วัตถุประสงค์ของรูปแบบ						
เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏให้มีสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21	4.47	0.68	มาก	4.27	0.74	มาก
ส่วนที่ 2						
แนวทางการพัฒนสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21						
1. ด้านภาวะผู้นำทางวิชาชีพ						
วัตถุประสงค์การพัฒนา						
1) เพื่อพัฒนาคุณลักษณะ ภาวะผู้นำทางวิชาชีพ	4.33	0.71	มาก	4.23	0.77	มาก
2) เพื่อพัฒนาทักษะในการบริหารจัดการทิศทางขององค์กรเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21	4.33	0.71	มาก	4.07	0.74	มาก
3) เพื่อพัฒนาความสามารถในการนำการขับเคลื่อนองค์กรเชิงรุกให้สามารถแข่งขันได้ในระดับชาติและนานาชาติ	4.40	0.67	มาก	4.07	0.82	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

รูปแบบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล
4) เพื่อพัฒนาความสามารถในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ทางการพยาบาลเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาพยาบาลในศตวรรษที่ 21	4.43	0.62	มาก	4.23	0.67	มาก
5) เพื่อพัฒนาความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์พัฒนาผู้เรียนให้สามารถเทียบเคียงกับผู้เรียนจากสถาบันการศึกษาชั้นนำอื่น ๆ	4.50	0.68	มากที่สุด	4.33	0.80	มาก
สาระการพัฒนา						
1) คุณลักษณะผู้นำ	4.43	0.62	มาก	4.37	0.61	มาก
2) ภาวะผู้นำทางวิชาชีพ	4.53	0.62	มากที่สุด	4.30	0.70	มาก
3) การบริหารจัดการทางขององค์กร	4.27	0.78	มาก	4.03	0.76	มาก
4) การขับเคลื่อนองค์กรเชิงรุก	4.50	0.73	มากที่สุด	4.20	0.76	มาก
5) การสร้างองค์ความรู้ใหม่ทางการพยาบาล	4.53	0.62	มากที่สุด	4.37	0.61	มาก
6) การวางแผนกลยุทธ์พัฒนาผู้เรียน	4.53	0.68	มากที่สุด	4.33	0.80	มาก
วิธีการพัฒนา						
1) ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านภาวะผู้นำทางวิชาชีพเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในระดับชาติและนานาชาติ (Global Organization)	4.27	0.74	มาก	3.97	0.92	มาก
2) เรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์ที่ดีของผู้ที่ประสบความสำเร็จตามความเชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาชีพและวิชาการ	4.40	0.67	มาก	4.27	0.86	มาก
3) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพองค์กร โครงสร้าง บทบาทและระบบการบริหารจัดการการศึกษาพยาบาล มหาวิทยาลัยราชภัฏให้มีเอกภาพชัดเจน สอดคล้องกับบริบทความต้องการของประชาชนและพื้นที่	4.43	0.72	มาก	4.20	0.76	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

รูปแบบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล
4) มอบหมายโครงการ (Project assignment) ตามพันธกิจที่สำคัญที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ขององค์กร	4.23	0.77	มาก	4.03	0.76	มาก
5) สร้างความรู้ความเข้าใจให้ตระหนักถึง ความสำคัญและพร้อมเข้าร่วมในการ ผลักดันองค์กรให้สามารถเทียบเคียงกับ องค์กรการศึกษาพยาบาลชั้นนำได้	4.40	0.67	มาก	4.20	0.76	มาก
6) ศึกษาดูงานด้านการบริหารองค์กร การศึกษาพยาบาลชั้นนำที่มีแนวปฏิบัติที่ดี ในการบริหารจัดการองค์กรทั้งในและ ต่างประเทศ	4.30	0.83	มาก	4.07	0.86	มาก
7) มอบหมาย OKRs (Objectives & Key Results) หรือกำหนดเป้าหมายและ ดัชนีชี้วัดผลสำเร็จในการสร้างองค์ ความรู้ใหม่ ที่สามารถเทียบเคียงกับ สถาบันการศึกษาชั้นนำ (Benz marking)	4.43	0.67	มาก	4.17	0.79	มาก
8) ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพ อาจารย์ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในการ พัฒนาผู้เรียนให้สามารถเทียบเคียงกับ ผู้เรียนจากสถาบันการศึกษาชั้นนำอื่น ๆ	4.37	0.80	มาก	4.17	0.91	มาก
9) ร่วมกันระดมความคิดจากการมีส่วนร่วม ของอาจารย์พยาบาลในการวางแผนกล ยุทธ์พัฒนาผู้เรียน	4.40	0.77	มาก	4.30	0.79	มาก
การวัดและประเมินผล						
1) การประเมินคุณลักษณะ และพฤติกรรม การแสดงออกภาวะผู้นำทางวิชาชีพ	4.43	0.62	มาก	4.13	0.86	มาก
2) การประเมินผลตามสภาพจริง (Authentic assessment)	4.47	0.57	มาก	4.17	0.83	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

รูปแบบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล
3) การประเมินผลจากการปฏิบัติงาน (Performance Measurement) โดยเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.57	0.62	มากที่สุด	4.33	0.75	มาก
4) การประเมินจำนวนองค์ความรู้ใหม่ทางการพยาบาล	4.23	0.72	มาก	4.13	0.73	มาก
5) การประเมินการรับฟังเสียงจากผู้มีส่วนร่วมในการผลิตบัณฑิต (Voice of customer)	4.40	0.77	มาก	4.20	0.92	มาก
ค่าเฉลี่ย ด้านภาวะผู้นำทางวิชาชีพ	4.40	0.69	มาก	4.19	0.78	มาก
2. ด้านการวิจัยและนวัตกรรม						
วัตถุประสงค์การพัฒนา						
1) เพื่อพัฒนาความรู้ด้านการวิจัยทางการพยาบาลที่มีความทันสมัย สามารถขับเคลื่อนนโยบายสุขภาพของประเทศได้	4.50	0.77	มากที่สุด	4.27	0.82	มาก
2) เพื่อพัฒนาทักษะด้านกระบวนการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหา และพัฒนานวัตกรรมทางการพยาบาล	4.57	0.62	มากที่สุด	4.30	0.75	มาก
3) เพื่อพัฒนาความสามารถในการกำหนดทิศทางการวิจัยทางการพยาบาลที่สอดคล้องกับแนวโน้มอนาคตของสุขภาพของประชาชนในภูมิภาคอาเซียน	4.53	0.77	มากที่สุด	4.33	0.75	มาก
4) เพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยและการเผยแพร่ผลงานจนเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ ที่มีส่วนช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	4.50	0.68	มากที่สุด	4.23	0.77	มาก
5) เพื่อพัฒนาความสามารถในการสร้างเครือข่ายการทำวิจัยร่วมกับสหวิชาชีพในลักษณะบูรณาการศาสตร์	4.57	0.72	มากที่สุด	4.33	0.84	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

รูปแบบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล
สาระการพัฒนา						
1) ความรู้ด้านการวิจัยทางการแพทย์	4.60	0.67	มากที่สุด	4.43	0.81	มาก
2) ทักษะการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหา และ พัฒนานวัตกรรมทางการแพทย์	4.53	0.73	มากที่สุด	4.30	0.83	มาก
3) การกำหนดทิศทางการวิจัยทางการแพทย์	4.57	0.72	มากที่สุด	4.20	0.92	มาก
4) การผลิตผลงานวิจัย	4.57	0.85	มากที่สุด	4.27	1.04	มาก
5) การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน	4.63	0.71	มากที่สุด	4.33	0.95	มาก
6) การบูรณาการศาสตร์ทางการแพทย์กับการ วิจัยเชิงสหวิชาชีพ	4.47	0.81	มาก	4.10	0.92	มาก
วิธีการพัฒนา						
1) ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพ อาจารย์ด้านการวิจัยเกี่ยวกับการเขียน ข้อเสนอโครงการและขอทุนวิจัย	4.70	0.59	มากที่สุด	4.47	0.81	มาก
2) เรียนรู้ด้วยตนเองจากผลการวิจัย จาก Module ทาง E-learning ตามความสนใจ	4.43	0.62	มาก	4.23	0.81	มาก
3) ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพ อาจารย์เกี่ยวกับจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	4.50	0.73	มากที่สุด	4.47	0.77	มาก
4) มอบหมายพัฒนาชุดโครงการวิจัยที่ตอบ โจทย์เชิงนโยบาย	4.43	0.72	มาก	4.27	0.74	มาก
5) การมีพี่เลี้ยงนักวิจัย (Mentoring) เขียน วิจัยระดับเชิงนโยบายด้านสุขภาพ และอัตลักษณ์ของสถาบัน (Project investigator) และมอบหมายงานวิจัย ให้ทำ (Project assignment) โดย สอดคล้องกับความรู้ความเชี่ยวชาญ ของอาจารย์และโค้ชในการทำวิจัย	4.60	0.67	มากที่สุด	4.23	0.89	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

รูปแบบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล
6) เข้าร่วมประชุมสัมมนาทางการวิจัยในระดับนานาชาติเพื่อดูเทรนด์แนวโน้มการวิจัยทางการแพทย์	4.53	0.68	มากที่สุด	4.03	0.99	มาก
7) เข้าร่วมนำเสนอผลงานวิจัย (Open forum discussion) ทั้งในระดับสถาบัน ระดับชาติ และนานาชาติ	4.53	0.68	มากที่สุด	4.03	0.92	มาก
8) จัดตั้งกองทุนสนับสนุนงบประมาณเพื่อการวิจัยและสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการแพทย์	4.43	0.67	มาก	3.83	1.05	มาก
9) ทำงานร่วมกับพยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง (APN)/ พยาบาลวิชาชีพผู้ชำนาญการ/ ผู้บริหารในการทำวิจัย ใช้ผลงานวิจัยพัฒนาแนวปฏิบัติทางการแพทย์พยาบาล หรือพัฒนานวัตกรรมจากกรณีศึกษาในสถานการณ์จริง	4.53	0.73	มากที่สุด	4.13	0.81	มาก
10) เข้าร่วมประชุมเสวนาแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในการวิจัยทั้งในระดับชาติและนานาชาติ	4.50	0.77	มากที่สุด	4.13	0.86	มาก
11) มอบหมายให้ทำวิจัยร่วมกับสหวิชาชีพ	4.53	0.68	มากที่สุด	3.97	0.89	มาก
12) ร่วมสร้างผลงานทางวิชาการของตนเองในฐานะนักวิชาการทางคลินิก (Clinical scholarship) ของอาจารย์ร่วมกับสหวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพ	4.43	0.77	มาก	4.10	0.88	มาก
13) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับต่างประเทศในเรื่องการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์สุขภาพ	4.47	0.68	มาก	3.70	0.95	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

รูปแบบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล
การวัดและประเมินผล						
1) การประเมินสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม	4.47	0.81	มาก	4.23	0.89	มาก
2) การประเมินผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร (Article accepted in International or TCI1 Journal)	4.43	0.72	มาก	4.27	0.90	มาก
3) การประเมินผลงานนวัตกรรมหรือทรัพย์สินทางปัญญา สิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร ลิขสิทธิ์	4.17	1.08	มาก	3.77	1.25	มาก
4) การประเมินผลงานวิจัยที่เป็น First author หรือ Corresponding author หรือหัวหน้าโครงการวิจัย (Project investigator)	4.40	0.77	มาก	4.33	0.75	มาก
5) การประเมินรายการงานวิจัยที่ได้รับการอ้างอิง (Citation) หรือค่า H-index	4.37	0.85	มาก	4.03	0.92	มาก
6) การประเมินทุนวิจัยที่ได้รับจากแหล่งทุนภายในหรือนอกสถาบัน	4.30	0.83	มาก	4.13	0.81	มาก
ค่าเฉลี่ย ด้านการวิจัยและนวัตกรรม	4.49	0.74	มาก	4.04	0.88	มาก
3. ด้านการปรับตัวในยุคพหุวัฒนธรรม						
วัตถุประสงค์การพัฒนา						
1) เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดการจัดการศึกษาตามแนวพหุวัฒนธรรมที่เกี่ยวกับความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนาและวัฒนธรรมของผู้เรียน	4.50	0.68	มากที่สุด	4.30	0.83	มาก
2) เพื่อพัฒนาความรู้ด้านมานุษยวิทยา สุขภาพและความเจ็บป่วยของมนุษย์ที่มีลักษณะเฉพาะ มีความหลากหลายและแตกต่างทางพหุวัฒนธรรม	4.43	0.77	มาก	4.37	0.76	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

รูปแบบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล
3) เพื่อพัฒนาทักษะการสร้างสัมพันธภาพ มีความเข้าใจในความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้เรียนที่มีความแตกต่างทางพหุวัฒนธรรม	4.43	0.72	มาก	4.40	0.67	มาก
4) เพื่อพัฒนาทัศนคติให้ยอมรับความคิดเห็น ความเชื่อและวัฒนธรรมที่แตกต่าง	4.50	0.68	มากที่สุด	4.40	0.67	มาก
5) เพื่อพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์ และจัดการกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในบริบทของความหลากหลายทางวัฒนธรรม	4.47	0.68	มาก	4.30	0.83	มาก
สาระการพัฒนา						
1) ความรู้ในการจัดการศึกษาตามแนวพหุวัฒนธรรม	4.50	0.77	มากที่สุด	4.33	0.71	มาก
2) ความรู้ด้านมานุษยวิทยาสุขภาพและความเจ็บป่วยของมนุษย์	4.53	0.57	มากที่สุด	4.30	0.65	มาก
3) ทักษะการสร้างสัมพันธภาพ	4.60	0.62	มากที่สุด	4.43	0.72	มาก
4) การเข้าใจในความเป็นปัจเจกบุคคล	4.60	0.62	มากที่สุด	4.43	0.67	มาก
5) ทัศนคติกับความเห็นต่างทางพหุวัฒนธรรม	4.57	0.62	มากที่สุด	4.43	0.67	มาก
6) การวิเคราะห์และการจัดการกับสถานการณ์	4.50	0.63	มากที่สุด	4.40	0.62	มาก
วิธีการพัฒนา						
1) ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการจัดการศึกษาตามแนวพหุวัฒนธรรม	4.47	0.62	มาก	4.33	0.66	มาก
2) เข้าร่วมประชุมเสวนาเกี่ยวกับการจัดการทางการพยาบาลที่มีความต่าง	4.43	0.62	มาก	4.27	0.64	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

รูปแบบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล
3) ร่วมงานกับเพื่อนร่วมวิชาชีพชาวต่างชาติเพื่อปรับตัวกับวัฒนธรรมที่แตกต่างทางพหุวัฒนธรรม	4.47	0.62	มาก	4.00	0.87	มาก
4) เรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อที่เกี่ยวข้องกับการแชร์เรื่องราวลักษณะการเจ็บป่วยและวัฒนธรรมในบริบทที่แตกต่างกัน	4.33	0.75	มาก	4.37	0.61	มาก
5) ศึกษาดูงานจากสถาบันการศึกษาที่มีความต่างทางพหุวัฒนธรรม	4.43	0.67	มาก	4.17	0.83	มาก
6) มายให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้การพยาบาลต่างวัฒนธรรมในภาคปฏิบัติการพยาบาล	4.47	0.62	มาก	4.27	0.69	มาก
7) เข้าร่วมประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับอาจารย์พยาบาลในบริบทต่างพหุวัฒนธรรม	4.50	0.57	มากที่สุด	4.27	0.74	มาก
8) แลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างสถาบันการศึกษาพยาบาลที่มีความต่างทางพหุวัฒนธรรม	4.47	0.62	มาก	4.10	0.84	มาก
9) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงในพื้นที่ชุมชนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมผ่านการให้บริการวิชาการ	4.50	0.57	มากที่สุด	4.33	0.66	มาก
10) ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต (Growth mindset) โดยบ่มเพาะกรอบความคิดแบบเติบโต ปรับทัศนคติ ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และเปิดกว้างกับความหลากหลายที่แตกต่าง	4.53	0.57	มากที่สุด	4.17	0.87	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

รูปแบบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล
11) วิเคราะห์กรณีศึกษาจากสถานการณ์ที่เกี่ยวกับปัญหาทางพฤฒิคุณธรรมและร่วมกันกำหนดแนวทางการแก้ไข	4.47	0.57	มาก	4.27	0.69	มาก
การวัดและประเมินผล						
1) การประเมินความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาตามแนวพฤฒิคุณธรรม	4.47	0.57	มาก	4.20	0.61	มาก
2) การประเมินความรู้เกี่ยวกับมานุษยวิทยาสุขภาพและความเจ็บป่วยในเชิงพฤฒิคุณธรรม	4.30	0.65	มาก	4.20	0.61	มาก
3) การประเมินพฤติกรรมการปรับตัวในการทำงาน	4.37	0.61	มาก	4.17	0.64	มาก
4) การประเมินชุดความคิด 3 มิติ คือ การรู้คิด อารมณ์และพฤติกรรม	4.43	0.62	มาก	4.23	0.62	มาก
5) การประเมินผลการวิเคราะห์กรณีศึกษาจากสถานการณ์	4.47	0.62	มาก	4.30	0.59	มาก
ค่าเฉลี่ย ด้านการปรับตัวในยุคนวัตกรรม	4.47	0.64	มาก	4.28	0.68	มาก
4. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล						
วัตถุประสงค์การพัฒนา						
1) เพื่อพัฒนาความรู้ทางศาสตร์และศิลป์การสอนทางการพยาบาลในคลินิก	4.60	0.62	มากที่สุด	4.47	0.62	มาก
2) เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญทางการปฏิบัติการพยาบาลทางคลินิก (Faculty practice)	4.63	0.61	มากที่สุด	4.43	0.72	มาก
3) เพื่อพัฒนาความสามารถในการวางแผนรูปแบบการสอนภาคปฏิบัติการพยาบาลในรูปแบบใหม่	4.60	0.62	มากที่สุด	4.37	0.71	มาก
4) เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงบวกในคลินิก	4.50	0.63	มากที่สุด	4.23	0.77	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

รูปแบบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล
5) เพื่อพัฒนาความสามารถในการประยุกต์ใช้ประสบการณ์จากการนิเทศการปฏิบัติการพยาบาลมาใช้ในการเรียนการสอน	4.53	0.62	มากที่สุด	4.43	0.62	มาก
สาระการพัฒนา						
1) ศาสตร์และศิลป์การสอนทางการพยาบาลในคลินิก	4.53	0.62	มากที่สุด	4.43	0.67	มาก
2) ทักษะการปฏิบัติการพยาบาลทางคลินิก	4.63	0.61	มากที่สุด	4.43	0.67	มาก
3) การวางแผนการสอนภาคปฏิบัติในยุคสังคมปกติวิถีใหม่	4.60	0.62	มากที่สุด	4.43	0.67	มาก
4) การจัดการเรียนรู้เชิงบวกในคลินิก	4.50	0.63	มากที่สุด	4.33	0.71	มาก
5) การประยุกต์ใช้ประสบการณ์จากการนิเทศมาใช้ในการเรียนการสอน	4.53	0.62	มากที่สุด	4.47	0.68	มาก
วิธีการพัฒนา						
1) ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับศาสตร์และศิลป์การสอนทางการพยาบาล/พยาบาลศาสตรศึกษา (Nursing education)	4.53	0.68	มากที่สุด	4.37	0.85	มาก
2) ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการให้บริการพยาบาลแบบองค์รวม (Holistic care)	4.50	0.63	มากที่สุด	4.37	0.76	มาก
3) จับคู่กับอาจารย์พี่เลี้ยงที่ตรงกับความเชี่ยวชาญในการขึ้นฝึกปฏิบัติทางคลินิก	4.57	0.56	มากที่สุด	4.43	0.62	มาก
4) ฝึกปฏิบัติจริงในคลินิกและการฝึกปฏิบัติจากการจำลองสถานการณ์เสมือนจริง (Procedure simulation)	4.60	0.56	มากที่สุด	4.43	0.67	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

รูปแบบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล
5) ทำงานร่วมกับพยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง (APN)/พยาบาลวิชาชีพผู้ชำนาญการ/ ผู้บริหารในการพัฒนารูปแบบบริหารพยาบาลคุณภาพงานบริการพยาบาลเพื่อผู้รับบริการกลุ่มเป้าหมาย	4.57	0.62	มากที่สุด	4.33	0.71	มาก
6) มอบหมายการวางแผนรูปแบบการสอนภาคปฏิบัติที่สอดคล้องกับสถานการณ์และสังคมปกติวิถีใหม่	4.57	0.56	มากที่สุด	4.43	0.62	มาก
7) ร่วมถอดบทเรียนในการสอนบนคลินิกให้สอดคล้องกับยุคสังคมปกติวิถีใหม่	4.57	0.56	มากที่สุด	4.33	0.66	มาก
8) เข้าร่วมประชุมวิชาการเพื่อศึกษารูปแบบวิธีการจัดการเรียนรู้ในคลินิกที่หลากหลาย	4.57	0.62	มากที่สุด	4.40	0.72	มาก
9) ร่วมมือกับพยาบาลวิชาชีพในคลินิกจัดการเรียนรู้เชิงบวก	4.47	0.62	มาก	4.30	0.65	มาก
10) เข้าร่วมประชุมเสวนาเกี่ยวกับการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มตามความเชี่ยวชาญทางคลินิกในการจัดการเรียนการสอน	4.60	0.56	มากที่สุด	4.40	0.62	มาก
11) ระดมความคิดเห็นถอดบทเรียนรู้จากการปฏิบัติการพยาบาล นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน	4.60	0.56	มากที่สุด	4.43	0.67	มาก
การวัดและประเมินผล						
1) การประเมินการนิเทศการสอนการปฏิบัติทางคลินิก	4.57	0.62	มากที่สุด	4.40	0.72	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

รูปแบบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล
2) การประเมินพฤติกรรมบริการให้บริการ พยาบาลในคลินิก	4.53	0.57	มากที่สุด	4.37	0.66	มาก
3) การประเมินพฤติกรรมปฏิบัติกร พยาบาลในคลินิก	4.57	0.56	มากที่สุด	4.37	0.71	มาก
4) การประเมินทักษะการปฏิบัติการพยาบาล (Procedure)	4.47	0.73	มาก	4.33	0.80	มาก
5) การประเมินแผนการสอนภาคปฏิบัติการ พยาบาลที่สอดคล้องกับสังคมปกติวิถีใหม่	4.53	0.62	มากที่สุด	4.33	0.75	มาก
6) การประเมินรูปแบบวิธีการจัดการเรียน การสอนในคลินิก	4.57	0.56	มากที่สุด	4.40	0.72	มาก
7) การประเมินการถอดบทเรียนจากการ ปฏิบัติการพยาบาล	4.60	0.56	มากที่สุด	4.37	0.71	มาก
ค่าเฉลี่ย ด้านการปฏิบัติการ พยาบาล	4.55	0.61	มากที่สุด	4.38	0.70	มาก
5. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ						
วัตถุประสงค์การพัฒนา						
1) เพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเชิงวิชาการ	4.53	0.62	มากที่สุด	4.30	0.79	มาก
2) เพื่อพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครูและ จรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล	4.60	0.56	มากที่สุด	4.40	0.77	มาก
3) เพื่อพัฒนาทักษะในการวิเคราะห์และ ตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.63	0.55	มากที่สุด	4.47	0.68	มาก
4) เพื่อพัฒนาความสามารถในการให้ คำปรึกษาแก่พยาบาลวิชาชีพในการ ปกป้องและรักษาไว้ซึ่งสิทธิที่เกี่ยวข้องกับ สุขภาพและการรักษาพยาบาลของผู้ป่วย	4.57	0.56	มากที่สุด	4.43	0.72	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

รูปแบบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล
5) เพื่อพัฒนาความสามารถในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายทางสุขภาพที่เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.53	0.57	มากที่สุด	4.37	0.71	มาก
สาระการพัฒนา						
1) คุณธรรมจริยธรรมเชิงวิชาการ	4.67	0.54	มากที่สุด	4.50	0.73	มากที่สุด
2) จรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.70	0.53	มากที่สุด	4.50	0.73	มากที่สุด
3) จรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล	4.67	0.60	มากที่สุด	4.53	0.68	มากที่สุด
4) ทักษะในการวิเคราะห์และการตัดสินใจ	4.57	0.62	มากที่สุด	4.43	0.67	มาก
5) การให้คำปรึกษา	4.53	0.62	มากที่สุด	4.37	0.71	มาก
6) ความรู้เกี่ยวกับนโยบายสุขภาพ	4.57	0.56	มากที่สุด	4.37	0.66	มาก
วิธีการพัฒนา						
1) ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพอาจารย์เกี่ยวกับการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมเชิงวิชาการและวิชาชีพจากวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ	4.60	0.56	มากที่สุด	4.40	0.77	มาก
2) ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพอาจารย์เกี่ยวกับการตัดสินใจเชิงจริยธรรมทางการพยาบาล	4.53	0.62	มากที่สุด	4.33	0.80	มาก
3) ประชุมเชิงปฏิบัติการโดยการวิเคราะห์กรณีศึกษาจากสถานการณ์หรือประเด็นความขัดแย้งทางจริยธรรมทางการพยาบาล (Ethical dilemma) เพื่อให้อาจารย์สะท้อนคิดในสถานการณ์จำลองและตัดสินใจตามข้อเท็จจริงและการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม (moral reasoning)	4.57	0.62	มากที่สุด	4.37	0.71	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

รูปแบบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล
4) เลือกประเด็นปัญหาทางการพยาบาล ใช้คำถามกระตุ้นให้อาจารย์ใคร่ครวญ แสดงความคิดเห็นและมองในมุมมองที่หลากหลาย	4.50	0.63	มากที่สุด	4.27	0.69	มาก
5) เรียนรู้ด้วยตนเองและติดตามเรื่องราวเกี่ยวกับประเด็นขัดแย้งทางจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพเพื่อนำมาประยุกต์เป็นบทเรียนถ่ายทอดให้กับพยาบาลวิชาชีพ	4.40	0.62	มาก	4.23	0.72	มาก
6) เข้าร่วมประชุมเสวนาเกี่ยวกับนโยบายทางสุขภาพที่เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.40	0.67	มาก	4.20	0.84	มาก
การวัดและประเมินผล						
1) การประเมินพฤติกรรมอาจารย์ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพในการทำงาน	4.50	0.63	มากที่สุด	4.27	0.82	มาก
2) การประเมินทางจิตวิทยา	4.17	0.79	มาก	3.93	0.82	มาก
3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.43	0.67	มาก	4.23	0.77	มาก
4) การประเมินทักษะในการวิเคราะห์และการตัดสินใจเชิงจริยธรรม	4.47	0.62	มาก	4.17	0.83	มาก
5) การประเมินผลการวิเคราะห์กรณีศึกษา	4.47	0.62	มาก	4.30	0.70	มาก
6) ประเมินความสามารถในการให้เหตุผลทางคลินิกในขณะปฏิบัติการพยาบาลจริง	4.50	0.63	มากที่สุด	4.30	0.70	มาก
7) การประเมินทักษะการให้คำปรึกษา	4.33	0.71	มาก	4.10	0.80	มาก
8) การประเมินความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งทางจริยธรรม	4.47	0.62	มาก	4.20	0.84	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

รูปแบบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล
9) การประเมินพฤติกรรมในการแสดงออกเชิงนโยบายในการทำงาน	4.37	0.66	มาก	4.13	0.86	มาก
ค่าเฉลี่ย ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.51	0.62	มากที่สุด	4.00	0.75	มาก
6. ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้						
วัตถุประสงค์การพัฒนา						
1) เพื่อพัฒนาความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรที่มีความเป็นสากล	4.50	0.63	มากที่สุด	4.23	0.77	มาก
7) เพื่อพัฒนาความสามารถในการประกันคุณภาพหลักสูตรในระดับอาเซียน (AUN-QA)	4.47	0.68	มาก	4.20	0.84	มาก
2) เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่ทันสมัย	4.53	0.68	มากที่สุด	4.33	0.66	มาก
3) เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดหาทรัพยากรการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21	4.53	0.68	มากที่สุด	4.30	0.70	มาก
4) เพื่อพัฒนาความสามารถในการออกแบบและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลทางการพยาบาลที่สอดคล้องกับสภาพจริงในศตวรรษที่ 21	4.53	0.68	มากที่สุด	4.30	0.75	มาก
สาระการพัฒนา						
1) การพัฒนาหลักสูตร	4.57	0.62	มากที่สุด	4.37	0.76	มาก
2) การประกันคุณภาพหลักสูตร (AUN-QA)	4.50	0.63	มากที่สุด	4.31	0.71	มาก
3) การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้	4.57	0.56	มากที่สุด	4.30	0.70	มาก
4) การจัดหาทรัพยากรสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	4.63	0.55	มากที่สุด	4.33	0.71	มาก
5) การออกแบบและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลทางการพยาบาล	4.60	0.56	มากที่สุด	4.33	0.75	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

รูปแบบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล
วิธีการพัฒนา						
1) ประชุมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาหลักสูตรที่มีคุณภาพ ทันสมัยได้มาตรฐานสากล	4.53	0.62	มากที่สุด	4.37	0.85	มาก
2) ร่วมกันปรับปรุงหลักสูตรและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่นหลากหลาย เพื่อพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของพยาบาลวิชาชีพให้มีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างเสรี	4.53	0.57	มากที่สุด	4.23	0.77	มาก
3) ศึกษาดูงานจากสถาบันการศึกษาพยาบาลที่มีชื่อเสียงในการพัฒนาหลักสูตรที่มีความเป็นสากล	4.47	0.62	มาก	4.20	0.76	มาก
4) ประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง เกณฑ์และระบบการประเมินคุณภาพ AUN-QA	4.50	0.63	มากที่สุด	4.27	0.69	มาก
5) ประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การจัดการศึกษาพยาบาลแบบ Outcome-based Education	4.53	0.57	มากที่สุด	4.33	0.75	มาก
6) พัฒนาระบบการประกันคุณภาพทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับการศึกษาพยาบาล	4.53	0.57	มากที่สุด	4.20	0.71	มาก
7) เข้าร่วมประชุมเสวนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดสภาพแวดล้อมในการสอนที่ทันสมัยกับองค์กรวิชาชีพและองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการผลิตบัณฑิตทั้งในระดับชาติและนานาชาติ	4.47	0.62	มาก	4.13	0.81	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

รูปแบบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล
8) เปิดช่องทางในการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ อย่างไรก็ตามจำกัดเพื่อให้สอดคล้องกับผู้เรียนทุกช่วงวัย	4.40	0.67	มาก	4.10	0.84	มาก
9) ศึกษาผลงานจากศูนย์ทรัพยากรการเรียนรู้ทางการพยาบาลที่ทันสมัย (LRC: Learning resource center) จากสถาบันการศึกษาพยาบาลชั้นนำ (Best practice) ทั้งในและต่างประเทศ	4.40	0.72	มาก	4.30	0.75	มาก
10) มอบหมายการเขียนโครงการเพื่อขอทุนสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้ทางการพยาบาล	4.27	0.74	มาก	4.03	0.76	มาก
11) ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการออกแบบการพัฒนาเครื่องมือวัดและการประเมินผลทางการพยาบาล	4.43	0.77	มาก	4.30	0.75	มาก
การวัดและประเมินผล						
1) การประเมินหลักสูตรที่มีความเป็นสากล	4.50	0.63	มากที่สุด	4.13	0.86	มาก
2) การประเมินหลักสูตรที่ได้รับการรับรองมาตรฐานระดับอาเซียน AUN-QA	4.53	0.62	มากที่สุด	4.13	0.86	มาก
3) การประเมินสมรรถนะการจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้	4.50	0.57	มากที่สุด	4.30	0.75	มาก
4) การประเมินทรัพยากรการเรียนรู้ทางการพยาบาล	4.57	0.62	มากที่สุด	4.33	0.80	มาก
5) การประเมินแนวปฏิบัติที่ดีในการใช้ทรัพยากรการเรียนรู้ทางการพยาบาล	4.53	0.57	มากที่สุด	4.23	0.77	มาก
6) การประเมินความเป็นเลิศของศูนย์ทรัพยากรการเรียนรู้ทางการพยาบาล	4.43	0.62	มาก	4.10	0.80	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

รูปแบบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล
7) การประเมินการออกแบบเครื่องมือวัดและ การประเมินผลทางการพยาบาล	4.47	0.62	มาก	4.27	0.78	มาก
8) การประเมินคุณภาพของเครื่องมือวัดและ ประเมินผลที่ออกแบบ	4.47	0.62	มาก	4.30	0.75	มาก
ค่าเฉลี่ย ด้านการพัฒนาหลักสูตรและ จัดการเรียนรู้	4.49	0.62	มาก	4.11	0.73	มาก
7. ด้านการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล						
วัตถุประสงค์การพัฒนา						
1) เพื่อพัฒนาความรู้ให้เท่าทันเทคโนโลยี ดิจิทัล	4.57	0.56	มากที่สุด	4.40	0.67	มาก
2) เพื่อพัฒนาทักษะในการใช้สื่อเทคโนโลยี ดิจิทัล	4.60	0.56	มากที่สุด	4.37	0.66	มาก
3) เพื่อพัฒนาความสามารถในการ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการ เรียนการสอน	4.63	0.55	มากที่สุด	4.43	0.62	มาก
4) เพื่อพัฒนาทักษะการใช้สื่อการจัดการ เรียนรู้แนวใหม่ทางการพยาบาล	4.53	0.57	มากที่สุด	4.37	0.66	มาก
5) เพื่อพัฒนาทักษะในการใช้โปรแกรมการ สอนออนไลน์	4.60	0.56	มากที่สุด	4.40	0.62	มาก
สาระการพัฒนา						
1) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล	4.50	0.68	มากที่สุด	4.37	0.71	มาก
2) ทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล	4.53	0.62	มากที่สุด	4.33	0.66	มาก
3) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ จัดการเรียนการสอน	4.63	0.55	มากที่สุด	4.43	0.67	มาก
4) ทักษะการใช้สื่อการจัดการเรียนรู้แนวใหม่ ทางการพยาบาล	4.53	0.57	มากที่สุด	4.40	0.67	มาก
5) ทักษะการใช้โปรแกรมการสอนออนไลน์	4.57	0.62	มากที่สุด	4.40	0.67	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

รูปแบบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล
วิธีการพัฒนา						
1) ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพ อาจารย์ให้รู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลในการ จัดการเรียนรู้ทางการพยาบาล	4.60	0.56	มากที่สุด	4.43	0.67	มาก
2) ประชุมเชิงปฏิบัติการการใช้สื่อการจัดการ เรียนรู้แนวใหม่และการใช้โปรแกรมการ สอนออนไลน์	4.60	0.56	มากที่สุด	4.43	0.67	มาก
3) การอบรมเชิงปฏิบัติการในการจัดการ เรียนการสอน แบบ Flip Classroom และ MOOC (Massive Open Online Courses)	4.53	0.62	มากที่สุด	4.30	0.75	มาก
4) เข้าร่วมประชุมเชิงวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ จัดการเรียนการสอนจากเวทีการประชุม วิชาการในระดับนานาชาติ	4.47	0.73	มาก	4.20	0.84	มาก
5) ฝึกการใช้ระบบเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษาพยาบาลที่ทันสมัย สนองตอบความต้องการของผู้เรียนอย่าง ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ	4.50	0.68	มากที่สุด	4.27	0.82	มาก
6) สอนงาน (Coaching) ด้านทักษะการใช้ สื่อการจัดการเรียนรู้แนวใหม่ทางการ พยาบาล	4.53	0.62	มากที่สุด	4.30	0.75	มาก
7) ประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การจัดทำสื่อ การสอนเสมือนจริง (Augmented Reality: AR) สื่อเทคโนโลยีสถานการณ์ เสมือนจริง (Virtual Reality: VR)	4.57	0.56	มากที่สุด	4.20	0.84	มาก
8) สอนงาน (Coaching) ด้านทักษะการใช้ โปรแกรมการสอนออนไลน์	4.60	0.56	มากที่สุด	4.33	0.80	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

รูปแบบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล
การวัดและประเมินผล						
1) การประเมินความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลในการสอนทางการพยาบาล	4.53	0.62	มากที่สุด	4.33	0.71	มาก
2) การประเมินทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลทางการพยาบาล	4.57	0.62	มากที่สุด	4.37	0.66	มาก
3) การประเมินพฤติกรรมการสอน	4.50	0.57	มากที่สุด	4.33	0.71	มาก
4) การประเมินโจทย์สถานการณ์ (Scenario) สื่อการสอนหรือแพลตฟอร์มที่อาจารย์พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในการเรียนการสอนและการนำไปใช้	4.60	0.56	มากที่สุด	4.47	0.68	มาก
5) การประเมินทักษะการใช้สื่อการจัดการเรียนรู้แนวใหม่ทางการพยาบาล	4.53	0.62	มากที่สุด	4.40	0.67	มาก
6) การประเมินผลจากสภาพจริง	4.53	0.68	มากที่สุด	4.30	0.83	มาก
7) การประเมินการใช้สื่อ เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอน	4.53	0.57	มากที่สุด	4.27	0.78	มาก
8) การประเมินทักษะการใช้โปรแกรมการสอนออนไลน์	4.53	0.57	มากที่สุด	4.30	0.75	มาก
9) การประเมินทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและซอฟต์แวร์ในการจัดการเรียนการสอน	4.50	0.63	มากที่สุด	4.20	0.76	มาก
ค่าเฉลี่ย ด้านการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล	4.55	0.60	มากที่สุด	4.34	0.71	มาก
8. ด้านการทำงานเป็นทีม						
วัตถุประสงค์การพัฒนา						
1) เพื่อพัฒนาความเชื่อมั่นและทัศนคติที่ดีต่อการเจริญเติบโตขององค์กร	4.53	0.62	มากที่สุด	4.33	0.71	มาก
2) เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารและการประสานงานที่ดี	4.67	0.54	มากที่สุด	4.43	0.67	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

รูปแบบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล
3) เพื่อพัฒนาทักษะการสร้างและพัฒนา ทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.60	0.56	มากที่สุด	4.33	0.71	มาก
4) เพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นและองค์กรสหวิชาชีพอื่น	4.60	0.62	มากที่สุด	4.33	0.71	มาก
5) เพื่อพัฒนาความสามารถในการสร้าง เครือข่ายการทำงานทั้งภายในและ ภายนอกวิชาชีพ	4.53	0.62	มากที่สุด	4.23	0.72	มาก
สาระการพัฒนา						
1) ความเชื่อมั่นต่อองค์กร	4.50	0.73	มากที่สุด	4.37	0.76	มาก
2) ทักษะที่ดีต่อองค์กร	4.63	0.55	มากที่สุด	4.40	0.72	มาก
3) การสื่อสารและการประสานงานในการ ทำงาน	4.63	0.55	มากที่สุด	4.47	0.73	มาก
4) การสร้างทีมงานและการพัฒนาทีมงาน	4.63	0.61	มากที่สุด	4.47	0.73	มาก
5) การทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.67	0.54	มากที่สุด	4.43	0.77	มาก
6) การทำงานร่วมกับองค์กรสหวิชาชีพอื่น	4.53	0.68	มากที่สุด	4.27	0.86	มาก
7) การสร้างเครือข่ายในการทำงาน	4.47	0.68	มาก	4.27	0.82	มาก
8) การสร้างเครือข่ายกลุ่มสถาบันการศึกษา พยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏ	4.50	0.68	มากที่สุด	4.33	0.80	มาก
วิธีการพัฒนา						
1) ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพ อาจารย์เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับ ทีมงานในองค์กร	4.50	0.63	มากที่สุด	4.23	0.81	มาก
2) ประชุมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาทักษะ การสื่อสารและการประสานงานที่ดี	4.57	0.62	มากที่สุด	4.37	0.80	มาก
3) จัดกิจกรรมหล่อหลอมพฤติกรรมและ วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมที่พึงประสงค์	4.57	0.62	มากที่สุด	4.40	0.81	มาก
4) พัฒนาความสามารถในการใช้ ภาษาต่างประเทศเป็นภาษาที่สอง	4.40	0.89	มาก	4.07	1.08	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

รูปแบบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล
5) พัฒนาการสร้างทีมงาน (team building) โดยใช้เกมส์หรือกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีและความรักต่อองค์กร	4.57	0.62	มากที่สุด	4.27	0.82	มาก
6) มอบหมายให้จัดการเรียนการสอน แบบ IPE (Inter-professional education: IPE)	4.50	0.63	มากที่สุด	4.13	0.81	มาก
7) มอบหมายงานให้อาจารย์ทำงานเป็นทีม (Project based) ร่วมกับวิชาชีพอื่น ๆ	4.43	0.62	มาก	4.03	0.85	มาก
8) เข้าร่วมประชุมวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานเป็นทีมระหว่างสถาบัน	4.47	0.62	มาก	4.10	0.84	มาก
9) เข้าร่วมประชุมเสวนาเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์ในการทำงานกับสถานประกอบการ	4.43	0.67	มาก	4.10	0.84	มาก
10) ศึกษาดูงานเพื่อสร้างเครือข่ายในการทำงาน	4.40	0.72	มาก	4.10	0.84	มาก
11) จัดกลุ่มสถาบันการศึกษาพยาบาล มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อวางแผนการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่และสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคม	4.43	0.67	มาก	4.10	0.92	มาก
การวัดและการประเมินผล						
1) การประเมินทัศนคติและความเชื่อมั่นต่อองค์กร	4.47	0.62	มาก	4.30	0.75	มาก
2) การประเมินทักษะการสื่อสารและการประสานงานในการทำงาน	4.47	0.73	มาก	4.30	0.79	มาก
3) การประเมินศักยภาพทีมงาน	4.43	0.72	มาก	4.30	0.79	มาก
12) การประเมินความผูกพันต่อองค์กร (employee engagement)	4.40	0.77	มาก	4.23	0.81	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

รูปแบบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล
13)การประเมินการทำงานแบบ IPE (Inter-professional education)	4.40	0.77	มาก	4.17	0.83	มาก
4) การประเมินการทำงานเป็นทีม	4.47	0.73	มาก	4.27	0.78	มาก
5) การประเมินตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับทีมงาน	4.43	0.72	มาก	4.30	0.79	มาก
6) การประเมินการทำงานเป็นทีมกับ เครือข่ายในการทำงาน	4.43	0.72	มาก	4.27	0.82	มาก
ค่าเฉลี่ย ด้านการทำงานเป็นทีม	4.50	0.66	มากที่สุด	4.27	0.80	มาก
ค่าเฉลี่ย ส่วนที่ 2	4.50	0.65	มากที่สุด	4.20	0.75	มาก
ส่วนที่ 3						
ปัจจัยความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้						
1. นโยบายมหาวิทยาลัย ต้องกำหนดยุทธศาสตร์และแผนการ พัฒนาอาจารย์พยาบาล ตลอดจนการ กำกับติดตามดูแลและพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง	4.60	0.72	มากที่สุด	4.27	0.82	มาก
2. นโยบายผู้บริหาร ต้องมียุทธศาสตร์ชัดเจนและให้ความสำคัญ กับการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา สมรรถนะอาจารย์พยาบาลอย่างจริงจัง	4.50	0.86	มากที่สุด	4.20	0.99	มาก
3. โครงสร้างการบริหารองค์กร องค์กรต้องกำหนดให้มีหน่วยงานพัฒนา บุคลากรในโครงสร้างการบริหารงานอย่าง ชัดเจน	4.53	0.86	มากที่สุด	4.23	1.00	มาก
4. การมีส่วนร่วม ให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการออกแบบแนว ทางการพัฒนาสมรรถนะในทุก ๆ ขั้นตอน	4.50	0.73	มากที่สุด	4.20	0.96	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

รูปแบบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล
5. การสร้างแรงจูงใจ สร้างแรงจูงใจให้อาจารย์พยาบาลเกิด ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	4.47	0.86	มาก	4.17	1.05	มาก
ค่าเฉลี่ย ส่วนที่ 3	4.52	0.80	มากที่สุด	4.24	0.96	มาก
ค่าเฉลี่ย ในภาพรวม	4.50	0.70	มากที่สุด	4.23	0.81	มาก

จากตาราง 17 พบว่า หลักการของรูปแบบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 ส่วนวัตถุประสงค์ของรูปแบบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 และหลักการของรูปแบบมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 ส่วนวัตถุประสงค์ของรูปแบบ มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74

ผลการประเมินรูปแบบด้านความเหมาะสมพบว่า รูปแบบการพัฒนาศมรรณะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 และเมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนารายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติการพยาบาล มีความเหมาะสมมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 ร่วมกับด้านการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60 และด้านภาวะผู้นำทางวิชาชีพ มีความเหมาะสมน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69

ผลการประเมินรูปแบบด้านความเป็นไปได้ พบว่า รูปแบบการพัฒนาศมรรณะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาพรวม มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 และเมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนารายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติการพยาบาล มีความเป็นไปได้มากที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ

0.70 และด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความเป็นไปได้น้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75

สำหรับปัจจัยความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.96 โดยปัจจัยความสำเร็จด้านนโยบายมหาวิทยาลัย ที่ต้องกำหนดยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาอาจารย์พยาบาล ตลอดจนการกำกับติดตามดูแลและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความเหมาะสมมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 และมีความเป็นไปได้มากที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ และ 3) เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ สามารถสรุป อภิปรายผลและให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านที่ 1 ประกอบด้วยตัวแปรสำคัญ 15 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.49-0.71 มีค่า Eigenvalues = 32.33 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 1 = 46.18 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 46.18 และเมื่อเทียบกับค่า Eigenvalues กับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 1 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ด้านภาวะผู้นำทางวิชาชีพ” ประกอบด้วย 1) การนำการขับเคลื่อนองค์กรโดยมีความเข้าใจในความซับซ้อนของการเจริญเติบโตในประเด็นสุขภาพและกิจกรรมทางสุขภาพ 2) การใช้กลยุทธ์ในการเปลี่ยนแปลงและประสบการณ์ในการพัฒนาความรู้และทักษะเชิงวิชาชีพ 3) การเผยแพร่ศาสตร์ทางการพยาบาลให้เป็นที่ยอมรับของสังคม 4) การพัฒนาเครือข่ายทางวิชาชีพด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) การบริหารการศึกษา

พยาบาลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสนับสนุนการตัดสินใจ 6) การให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาพยาบาล 7) การสร้างองค์ความรู้ที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล 8) การวางแผนเชิงนโยบายด้านการจัดการศึกษาพยาบาล 9) การเปิดขยายการศึกษาทางการพยาบาลทั้งด้านเฉพาะทางและในระดับบัณฑิตศึกษาเพื่อผลิตผู้นำทางการพยาบาล 10) การส่งเสริมการสร้างทฤษฎีการพยาบาล เพื่อช่วยพัฒนาองค์ความรู้ให้มีหลักวิชาการและเหตุผลเชิงวิชาการที่สมบูรณ์ 11) การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทางวัฒนธรรม 12) การแสดงออกถึงการพัฒนาวิชาชีพ สังคมและสร้างการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาพยาบาล 13) การสร้างองค์ความรู้ที่สะท้อนถึงปรัชญาทางการพยาบาล 14) การเป็นผู้นำทางคลินิก และ 15) การใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายกำหนดทิศทางการศึกษาและการปฏิบัติการพยาบาล

1.2 ด้านที่ 2 ประกอบด้วยตัวแปรสำคัญ 13 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.45-0.81 มีค่า Eigenvalues = 5.12 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 2 = 7.31 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 7.31 และเมื่อเทียบกับค่า Eigenvalues กับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 2 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ด้านการวิจัยและนวัตกรรม” ประกอบด้วย 1) การพัฒนาองค์ความรู้จากการทำวิจัยในชั้นเรียน 2) การทำวิจัยสร้างองค์ความรู้ใหม่ทางการพยาบาล 3) การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ 4) การใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) การสร้างนวัตกรรมทางการพยาบาลจากหลักฐานเชิงประจักษ์ 6) การนำทฤษฎีทางการพยาบาลไปประยุกต์ใช้ร่วมหรือบูรณาการข้ามศาสตร์ 7) การประยุกต์ใช้ข้อมูลหลักฐานเชิงประจักษ์ในการปฏิบัติการพยาบาล 8) การสืบค้นและวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของข้อมูลหลักฐานเชิงประจักษ์ 9) การพัฒนาองค์ความรู้ทางการพยาบาลให้ทันต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่มีผลกระทบต่อระบบสุขภาพ 10) การสนับสนุนผู้นำทางการศึกษาพยาบาลให้มีบทบาทในระดับชาติหรือนานาชาติ 11) การพัฒนาองค์ความรู้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติการพยาบาล 12) การเลือกใช้นวัตกรรมในการปฏิบัติการพยาบาลให้เกิดประโยชน์ และ 13) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางสุขภาพให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติการพยาบาล

1.3 ด้านที่ 3 ประกอบด้วยตัวแปรสำคัญ 8 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.57-0.75 มีค่า Eigenvalues = 2.79 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 3 = 3.98 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 3.98 และเมื่อเทียบกับค่า Eigenvalues กับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 3 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ด้านการปรับตัวในยุคพหุวัฒนธรรม” ประกอบด้วย 1) การ

ทำงานร่วมกับผู้ที่มีความเชื่อและวัฒนธรรมที่แตกต่างกันได้ 2) การเรียนรู้ถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม 3) มีความไวต่อการแสดงออกทางวัฒนธรรมกับบุคคลอื่น 4) การปรับตัวการทำงานให้ทันต่อเหตุการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลง 5) การแสดงออกถึงการปรับตัวต่อเหตุการณ์ของโลกที่เกี่ยวข้องกับระบบสุขภาพ 6) การเลือกกิจกรรมการพยาบาลที่สอดคล้องกับวิถีและวัฒนธรรมของบุคคล 7) การแสดงออกถึงการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และ 8) การดูแลผู้ป่วยแบบทางเลือกหรือแบบผสมผสาน

1.4 ด้านที่ 4 ประกอบด้วยตัวแปรสำคัญ 7 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.54-0.77 มีค่า Eigenvalues = 2.23 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 4 = 3.19 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 3.19 และเมื่อเทียบกับค่า Eigenvalues กับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 4 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ด้านการปฏิบัติการพยาบาล” ประกอบด้วย 1) การวางแผนรูปแบบการสอนภาคปฏิบัติการพยาบาลในคลินิกที่หลากหลาย 2) การวางแผนการสอนในคลินิกที่ส่งเสริมความคิดใหม่และสร้างสรรค์ 3) การปฏิบัติการพยาบาลทางคลินิกอย่างมืออาชีพ 4) การแสดงออกถึงการเป็นอาจารย์พยาบาลที่ดีในด้านการปฏิบัติการพยาบาล 5) การใช้สถานการณ์บนคลินิกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ 6) การใช้สถานการณ์บนคลินิกให้ผู้เรียนเกิดการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง และ 7) การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้เชิงบวกในคลินิก

1.5 ด้านที่ 5 ประกอบด้วยตัวแปรสำคัญ 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.66-0.73 มีค่า Eigenvalues = 1.84 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 5 = 2.63 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 2.63 และเมื่อเทียบกับค่า Eigenvalues กับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 5 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ” ประกอบด้วย 1) การพัฒนาและธำรงไว้ซึ่งความเป็นวิชาชีพ ความประพฤติและจรรยาบรรณในวิชาชีพ 2) การวิเคราะห์และตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 3) การไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน 4) การแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีเหมาะสมตามบทบาทของวิชาชีพ และ 5) การแสดงออกถึงการมีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

1.6 ด้านที่ 6 ประกอบด้วยตัวแปรสำคัญ 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.47-0.72 มีค่า Eigenvalues = 1.74 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 6 = 2.49 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 2.49 และเมื่อเทียบกับค่า Eigenvalues กับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็น

อันดับ 6 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ด้านการจัดการเรียนรู้” ประกอบด้วย 1) การสร้างกิจกรรมและโอกาสในการเรียนรู้ที่หลากหลาย 2) การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) การอำนวยความสะดวกในการจัดประสบการณ์ทางการศึกษา 4) การใช้เทคนิควิธีการสอนและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาที่หลากหลาย และ 5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายสอดคล้องกับสภาพจริง

1.7 ด้านที่ 7 ประกอบด้วยตัวแปรสำคัญ 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.46-0.67 มีค่า Eigenvalues = 1.56 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 7 = 2.22 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 2.22 และเมื่อเทียบกับค่า Eigenvalues กับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 7 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ด้านการพัฒนาหลักสูตรและรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล” ประกอบด้วย 1) การแสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาหลักสูตร 2) การพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับแนวโน้มสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน 3) การนำหลักสูตรไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพตามบริบทของสถานศึกษา 4) การรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ และ 5) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ไม่เป็นการละเมิดสิทธิของผู้ร่วมงาน/ผู้รับบริการ

1.8 ด้านที่ 8 ประกอบด้วยตัวแปรสำคัญ 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.49-0.64 มีค่า Eigenvalues = 1.34 ค่าร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบที่ 8 = 1.91 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 1.91 และเมื่อเทียบกับค่า Eigenvalues กับองค์ประกอบอื่นแล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 8 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ด้านการทำงานเป็นทีม” ประกอบด้วย 1) การเป็นตัวกลางในการประสานระหว่างทีมสหสาขาวิชาชีพกับผู้ป่วย 2) การทำงานเป็นทีมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม 3) การทำงานเป็นทีมร่วมกับฝ่ายการศึกษาในแหล่งฝึกปฏิบัติการพยาบาล และ 4) การเปิดรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของทีมสหสาขาวิชาชีพ

2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์พยาบาลราชภัฏในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1

1. หลักการของรูปแบบ
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

ส่วนที่ 2

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย

1. ด้านภาวะผู้นำทางวิชาชีพ
2. ด้านการวิจัยและนวัตกรรม
3. ด้านการปรับตัวในยุคพหุวัฒนธรรม
4. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล
5. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
6. ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
7. ด้านการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล
8. ด้านการทำงานเป็นทีม

ส่วนที่ 3

ปัจจัยความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

3.1 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านความเหมาะสม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70

3.2 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านความเป็นไปได้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81

อภิปรายผล

การวิจัยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยอภิปรายผลใน 3 ประเด็นซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาชีพ 2) ด้านการวิจัยและนวัตกรรม 3) ด้านการปรับตัวในยุคพหุวัฒนธรรม 4) ด้านการปฏิบัติการพยาบาล 5) ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 6) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ 7) ด้านการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล และ 8) ด้านการทำงานเป็นทีม เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านของสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาชีพ อาจารย์พยาบาลจะต้องแสดงออกถึงภาวะผู้นำโดยใช้กลยุทธ์นำการขับเคลื่อนองค์กรโดยทำความเข้าใจในความซับซ้อนของการเจริญเติบโตในประเด็นสุขภาพ สามารถกำหนดทิศทางการศึกษาพยาบาล สอดคล้องกับการศึกษาของ Somsap และ Varee (2019) ที่ต้องการให้วิชาชีพพยาบาลได้รับการยอมรับในระดับสากล เข้าใจทิศทางการผลิตบัณฑิตพยาบาลให้ตอบโจทย์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงภาวะสุขภาพที่รุนแรงและมีความซับซ้อน นอกจากนี้อาจารย์พยาบาลจะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ทางการพยาบาลและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล ให้ทันต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่มีผลกระทบต่อระบบสุขภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุพิศ รุ่งเรืองศรี และอุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม (2558) ที่อาจารย์พยาบาลจะต้องมีความสามารถในการพัฒนาองค์ความรู้ทางการพยาบาลให้สมบูรณ์ โดยวิธีการพัฒนาคือการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ดีของผู้ที่ประสบความสำเร็จ พัฒนาศักยภาพตนเองให้เกิดภาวะผู้นำเพื่อสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันในระดับนานาชาติสามารถเทียบเคียงกับองค์การการศึกษาชั้นนำ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Koskimaki et al. (2020) ที่พัฒนาความสามารถให้มีภาวะผู้นำทางวิชาชีพโดยการวางแผนการพัฒนารายบุคคล การเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยการพัฒนาทักษะการใช้ภาษา (Language skills) การเข้าไปมีส่วนร่วมในการประชุม (Conference) เพื่ออัปเดตสมรรถนะ และการประสานความร่วมมือ

ระหว่างประเทศ (International collaboration) ในการพัฒนาความสามารถด้านภาวะผู้นำทางวิชาชีพ

1.2 ด้านการวิจัยและนวัตกรรม อาจารย์พยาบาลจะต้องมีสมรรถนะในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาความรู้ใหม่ทางการพยาบาล และสามารถใช้หลักฐานเชิงประจักษ์สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรม สอดคล้องกับการศึกษาของ ของ ทินกร บัวชู, ณัทกวี ศิริรัตน์ และประภาพร เมืองแก้ว (2563) อาจารย์พยาบาลราชภัฏในคริสต์ทศวรรษ 2020 จะต้องมีความสามารถในการทำวิจัยและพัฒนานวัตกรรมในศาสตร์ตามความเชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาวิชาชีพ และสร้างเครือข่ายการทำวิจัยกับองค์กรอื่น ๆ โดยมีวิธีการพัฒนาคือการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพเกี่ยวกับการทำวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพตามระเบียบวิธีวิจัยทางสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของ Cha et al. (2020) โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การตีความข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผลลัพธ์ที่ได้ทำให้อาจารย์ได้พัฒนาความรู้และมีสมรรถนะด้านการวิจัยมากขึ้น

1.3 ด้านการปรับตัวในยุคพหุวัฒนธรรม อาจารย์พยาบาลจะต้องปรับตัวให้ทันต่อเหตุการณ์ของโลกที่มีผลต่อระบบสุขภาพ สามารถเลือกกิจกรรมการพยาบาลที่สอดคล้องกับวิถีและวัฒนธรรมตามลักษณะเฉพาะบุคคล สอดคล้องกับการศึกษาของ Vandermause et al. (2021) ที่อาจารย์พยาบาลจะต้องตระหนักกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่ไม่คุ้นเคยสามารถเรียนรู้กับประเด็นทางวัฒนธรรมที่อ่อนไหวเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการพยาบาลกับผู้ป่วยในคลินิกที่มีความหลากหลาย มีวิธีการพัฒนาศักยภาพอาจารย์โดยการเรียนรู้ด้านการศึกษายาบาลและการบริการตามแนวคิดพหุวัฒนธรรม การวิเคราะห์กรณีศึกษาประเด็นเกี่ยวกับปัญหาทางพหุวัฒนธรรมในการบริการพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชลลดา ตียะวิสุทธิศรี, ภาณุวัฒน์ ภักดิ์วงศ์ และ ชมนาด วรรณพรศิริ (2559) เกี่ยวกับการพยาบาลพหุวัฒนธรรมจะต้องพัฒนาความรู้ด้านมานุษยวิทยาสุขภาพและความเจ็บป่วยที่มีลักษณะเฉพาะบุคคลและมีความแตกต่างกัน มีสัมพันธภาพที่ดีสามารถใช้ตนเองเพื่อการบำบัดรักษาโดยทำความเข้าใจในความเป็นบุคคล ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา ครอบครัว สังคม เข้าใจและยอมรับข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม

1.4 ด้านการปฏิบัติการพยาบาล อาจารย์พยาบาลจะต้องมีทักษะทางคลินิกอย่างมืออาชีพ เป็นต้นแบบที่ดีในการพยาบาล สามารถจัดสภาพแวดล้อมในคลินิกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง สอดคล้องกันสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของ Zlatanovic (2017) โดยอาจารย์พยาบาลจะต้องมีความรู้ที่ทันสมัย มีทักษะความสามารถในการ

ดูแลผู้ป่วย สอดคล้องกับการศึกษาของ Salminen et al. (2021) ที่อาจารย์พยาบาลจะต้องมีสมรรถนะสามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนนำความรู้จากทฤษฎีและหลักฐานเชิงประจักษ์มาประยุกต์ใช้ในการพยาบาล สอดคล้องกับแนวคิดของ อูมาสวอร์ค ชูหา และคณะ (2562) อาจารย์พยาบาลจะต้องมีความเชี่ยวชาญในการพยาบาลเฉพาะทางและในศาสตร์การสอน ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้และมีทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยการเข้าร่วมประชุมเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมอบหมายการวางแผนการจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติในคลินิกตามความเชี่ยวชาญ นอกจากนี้วิธีการพัฒนาโดยการมีส่วนร่วมถอดบทเรียนร่วมกับแหล่งฝึกเกี่ยวกับการสอนในคลินิกที่สอดคล้องกับยุคสังคมปกติวิถีใหม่ สอดคล้องกับการศึกษาของ Koskimaki et al. (2020) ในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติการพยาบาลทางคลินิกของอาจารย์พยาบาล จะต้องอาศัยความร่วมมือและเครือข่ายจากแหล่งฝึกปฏิบัติการพยาบาล หรือสภาพแวดล้อมทางคลินิกเพื่ออัพเดทสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของอาจารย์อีกด้วย สอดคล้องกับโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติการพยาบาลของ Cha et al. (2020) โดยการสังเกตการณ์การสอนบนคลินิก การเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อฝึกปฏิบัติทางคลินิกของอาจารย์โดยใช้แนวทางการปฏิบัติการพยาบาลทางคลินิกร่วมกับผู้สอนประจำแหล่งฝึกในคลินิก รวมถึงการพัฒนากลยุทธ์วิธีการสอน การอภิปรายและการให้ข้อเสนอแนะบนคลินิก

1.5 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ อาจารย์พยาบาลจะต้องแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีตามบทบาทของวิชาชีพพยาบาล มีจริยธรรมและจรรยาบรรณสามารถวิเคราะห์และตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรมได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Letourneau, Goudreau และ Cara (2021) โดยอาจารย์พยาบาลจะต้องแสดงออกถึงการให้บริการพยาบาลด้วยใจเอื้ออาทรและมีมนุษยธรรมที่ดีในการพยาบาล โดยการพัฒนาศักยภาพอาจารย์เกี่ยวกับการตัดสินใจเชิงจริยธรรมทางการพยาบาล การวิเคราะห์กรณีศึกษาจากสถานการณ์หรือประเด็นความขัดแย้งทางจริยธรรมทางการพยาบาลเพื่อให้อาจารย์พยาบาลสะท้อนคิดในสถานการณ์จำลองและตัดสินใจตามข้อเท็จจริงและใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Salminen et al. (2016) โดยการเพิ่มความตระหนักรู้ทางคุณธรรมจริยธรรมในกลุ่มอาจารย์พยาบาล และพัฒนาให้มีพฤติกรรมที่ดีมีความเป็นมืออาชีพ มีทักษะสามารถระบุปัญหาทางจริยธรรมที่เกิดจากการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Yilmaz และ Guven (2021) เนื่องจากวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพของการให้คุณค่าของมนุษย์ (Human values) ถูกคาดหวังให้ปฏิบัติตามกฎ ศีลธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ดังนั้นอาจารย์พยาบาลจะต้องได้รับการปลูกฝังความตระหนักรู้เกี่ยวกับ

คุณค่าของวิชาชีพและตระหนักถึงจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพ สิ่งสำคัญจะต้องมีการวางแผนการพัฒนาด้วยโปรแกรมฝึกอบรมควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรม มีทักษะในการแก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Megregian et al. (2021) เกี่ยวกับประเด็นความขัดแย้งทางด้านจริยธรรมเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ อาจารย์พยาบาลจึงต้องพัฒนาความรู้ ทักษะการเจรจาต่อรองและการใช้กลยุทธ์เพื่อให้สามารถตัดสินใจประเด็นทางจริยธรรม การส่งเสริมความตระหนักรู้ในตนเองผ่านการไตร่ตรอง การทำความเข้าใจความแตกต่างระหว่างจริยธรรม และกฎหมาย จรรยาบรรณวิชาชีพ และบรรทัดฐานทางสังคม วัฒนธรรมหรือแนวทางการปฏิบัติในการดูแลสุขภาพ

1.6 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ อาจารย์พยาบาลจะต้องจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยใช้เทคนิคและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการสอนในศตวรรษที่ 21 ของ ทินกร บัวชู (2561) โดยรูปแบบการจัดการเรียนรู้จะต้องช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยไม่ต้องสอน เน้นการลงมือปฏิบัติแก้ปัญหาจากการใช้สถานการณ์จำลอง และการสอนที่มีบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์และส่งเสริมจินตนาการโดยการต่อยอดความรู้ของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับกระบวนการทัศน์ใหม่ของการศึกษาของ Harris (2018) ที่เสนอกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบสากล (Universal design) และกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ โดยอาจารย์จะต้องนำเข้าระบบการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้มีบรรยากาศเหมือนเรียนในห้องเรียน เช่น Blackboard และ Moodle การสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย (Multimodal sources) การพัฒนาศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาพิเศษ (The center for applied special technology) มีเว็บไซต์ที่สามารถลิงค์ไปยังเว็บไซต์อื่น ๆ ได้ และมีกลยุทธ์เชิงรุกส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียนที่บ้านโดยการประยุกต์ใช้แนวคิด อ่าน ถ้ามความหมายและถอดความ (Paraphrase) เพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ของผู้เรียน โดยการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ด้วยการเข้าร่วมประชุมเสวนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดสภาพแวดล้อมในการสอนที่ทันสมัย มีวิธีการจัดการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่น หลากหลายจากแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ใหม่ ๆ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ทางพยาบาลที่ทันสมัย สอดคล้องกับวิธีการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของ Koskimaki et al. (2020) อาจารย์พยาบาลจะต้องสามารถจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นจุดศูนย์กลาง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การสอนแบบจำลองสถานการณ์ การสอนแบบเน้นการปฏิบัติ การพัฒนาโครงงานเป็นฐานในการเรียนรู้ และการสร้างสถานการณ์จำลองเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการแก้ไขปัญหา

1.7 ด้านการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล อาจารย์พยาบาลจะต้องรู้เท่าทันเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล มีทักษะในการใช้ และมีความสามารถในการประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับการศึกษาของ ทินกร บัวชู, ณัทกวี ศิริรัตน์ และประภาพร เมืองแก้ว (2563) อาจารย์พยาบาลจะต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคการเรียนรู้แบบดิจิทัล และสอดคล้องกับการศึกษาของ Nes et al. (2021) อาจารย์จำเป็นต้องมีทักษะการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น สามารถแก้ไขปัญหาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้ โดยมีวิธีการพัฒนาสมรรถนะคือ ฝึกการใช้ระบบเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อจัดการศึกษาพยาบาลที่ทันสมัย การจัดทำสื่อการสอนเสมือนจริง การใช้โปรแกรมการสอนออนไลน์ ซึ่งสอดคล้องกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสอนทางการพยาบาลแบบออนไลน์ในช่วงการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ของ Swaminathan et al. (2020) ที่ศึกษาประสิทธิภาพของการใช้โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะโดยการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับประเด็นความท้าทายของการจัดการเรียนการสอนและรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลในช่วงการระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 การเลือกและการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน การสร้างเนื้อหาสาระการเรียนรู้แบบออนไลน์และการสร้างโมดูลการสอนแบบออนไลน์ใน Google classroom สอดคล้องกับการศึกษาของ Connor และ Larue (2021) ในการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ให้รู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลโดยการสอนเป็นรายบุคคลร่วมกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้มีความรอบรู้ในการบริการสุขภาพกับพลเมืองดิจิทัล

1.8 ด้านการทำงานเป็นทีม อาจารย์พยาบาลจะต้องทำงานร่วมกับสหสาขาวิชาชีพและฝ่ายการศึกษาในแหล่งฝึกปฏิบัติการพยาบาล สอดคล้องกับการศึกษาของ Berghout (2021) ที่อาจารย์พยาบาลจะต้องให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนให้สามารถทำงานร่วมกับทีมในการดูแลผู้ป่วยได้อย่างมืออาชีพ และสอดคล้องกับการศึกษาของ Tosunoz et al. (2021) พบว่าอาจารย์จะต้องจัดการศึกษาแบบสหวิชาชีพ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทัศนคติเชิงบวกและพร้อมในการปรับตัวเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันระหว่างสหวิชาชีพด้วยสภาพแวดล้อมเชิงบวก โดยการพัฒนาทักษะการสื่อสารและการประสานงานที่ดี จัดกิจกรรมหล่อหลอมพฤติกรรมและวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม พัฒนาการสร้างทีมงานโดยใช้กิจกรรมสร้างความสามัคคี การรับฟังความเห็นที่แตกต่างและความหลากหลายทางวัฒนธรรมในทีม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Masimula, Wath และ Coetzee (2021) การพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพโดยการเสริมสร้างสัมพันธภาพเชิงบวกให้รู้จักตนเองและผู้อื่น เคารพทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ส่งเสริมให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในทีมอย่างชัดเจน ยอมรับความแตกต่างและความหลากหลายทางวัฒนธรรมในทีมอีกด้วย

2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากวัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญทางการปฏิบัติการพยาบาลในคลินิก (Faculty practice) โดยการวางแผนการสอนปฏิบัติการพยาบาลในคลินิกในรูปแบบใหม่ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงบวกในคลินิก รูปแบบดังกล่าวผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าเป็นแนวทางพัฒนาสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของสภาการพยาบาล (2562) ในการส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลมีสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลในคลินิก เพื่อพัฒนาอาจารย์พยาบาลให้มีความเชี่ยวชาญในสาขาของตนเอง ซึ่งที่ผ่านมาอาจารย์พยาบาลในกำกับของมหาวิทยาลัยราชภัฏยังไม่มีกำหนดสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลและไม่มีตัวบ่งชี้ถึงสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของ Gcawu et al. (2021) ซึ่งแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล ประกอบด้วย การใช้โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะตั้งแต่การวางแผนการสอนทางคลินิก การเลือกใช้เครื่องมือหรือกระบวนการช่วยสอน การพัฒนาทักษะผ่านการจำลองสถานการณ์ และการประเมินทักษะการปฏิบัติการพยาบาลของผู้เรียนให้สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการสอนปฏิบัติการพยาบาลในคลินิกของอาจารย์ และยังสอดคล้องกับการศึกษา ของ นิศารัตน์ นาคทั้ง (2560) ที่ทำการศึกษารื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการสอนภาคปฏิบัติในคลินิกของอาจารย์ใหม่ ที่ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยวิธีการพัฒนาสมรรถนะการสอนภาคปฏิบัติในคลินิก ประกอบด้วย 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) การฝึกอบรม ประกอบด้วย การเข้ารับการอบรมหลักสูตรการเรียนการสอนทางการพยาบาล การอบรมการสอนภาคปฏิบัติสำหรับอาจารย์ใหม่ และการอบรมเฉพาะทางการพยาบาลในสาขาที่เกี่ยวข้อง 2) การศึกษา คือการให้อาจารย์ใหม่เข้ารับการศึกษาค้นคว้าในระดับที่สูงขึ้น และ 3) การพัฒนา ประกอบด้วย การปฐมนิเทศการมอบหมายอาจารย์พี่เลี้ยงในระหว่างการปฏิบัติงาน และฝึกปฏิบัติงานในบทบาทพยาบาลวิชาชีพในสถานบริการพยาบาล

จากการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะ 2) การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ และ 3) การประเมินรูปแบบ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ภิชาพัชญ์ โทนา (2562) ที่ทำการศึกษารื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน

ได้แก่ 1) การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ 2) การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์เนื้อหาของข้อมูล และ 3) การประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งนี้ ระเบียบวิธีวิจัยของการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในครั้งนี้ใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจเพื่อระบุสมรรถนะการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 โดยยกกร่างรูปแบบจากการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ การวัดและประเมินผลสมรรถนะแต่ละด้าน และจัดกลุ่มสนทนากับผู้ทรงคุณวุฒิอีก จำนวน 9 คน วิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพเพื่อปรับปรุงรูปแบบให้สมบูรณ์ สอดคล้องกับระเบียบวิธีวิจัยจากการศึกษาของ Ryhta et al. (2020) ที่ทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์ภาพ (Phenomenographic approach) เกี่ยวกับสมรรถนะดิจิทัลในการสอน ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่มทั้งหมด 10 กลุ่ม กลุ่มละ 2-5 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 37 คน เกี่ยวกับสมรรถนะด้านการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วย ความรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล ความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ ความเข้าใจในศักยภาพของเทคโนโลยีดิจิทัลและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสมรรถนะด้านรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลสอดคล้องกับผลการวิจัยประกอบด้วย การมีความรู้ ทักษะ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงทักษะในการใช้สื่อเพื่อจัดการเรียนรู้ทางการพยาบาลและทักษะการใช้โปรแกรมช่วยสอนทางการพยาบาลใหม่ ๆ และนอกจากนี้ในการวิจัยยังมีข้อจำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับกับอาจารย์พยาบาลประจำหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ เนื่องจากอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการจัดการศึกษาพยาบาลในศตวรรษที่ 21 และเป็นบุคคลที่รับรู้ถึงรายละเอียดของข้อมูลต่าง ๆ จึงเป็นบุคคลที่เหมาะสมที่สุดในการให้ข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 แต่เนื่องจากอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมีจำนวนประชากรน้อย ผู้ที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ต้องคำนึงถึงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจที่ใช้กลุ่มตัวอย่าง 5-20 คน ต่อ 1 พารามิเตอร์ ของ Hair et al. (1998) หรือใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อย 10 คน ต่อ 1 พารามิเตอร์ ของ DeVon et al. (2005) ที่สอดคล้องกับงานวิจัยพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์สาขาสังคมศาสตร์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ ที่ใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 422 คน ต่อ 41 คน คิดเป็น 10 คน ต่อ 1 พารามิเตอร์ ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของสมรรถนะอาจารย์พยาบาล จากการศึกษา

ของ (Koskimaki et al., 2020) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาด้านการสอน 2) การพัฒนาด้านการจัดการกับสถานการณ์ที่ท้าทาย 3) การพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ 4) การพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเอง 5) การพัฒนาสมรรถนะการสอนทางคลินิก และ 6) ปัจจัยการสนับสนุนในการพัฒนาสมรรถนะ

3. การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

การประเมินรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดการประเมินรูปแบบของ The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation (1994) ซึ่งนำมาใช้ 2 ด้าน คือ ด้านความเหมาะสมเป็นไปตามหลักการ มีประสิทธิภาพ และไม่ส่งผลกระทบเสียหายต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง พบว่าในภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ ประหยัดและคุ้มค่า สามารถนำไปปรับใช้ในเชิงนโยบายและวางแผนพัฒนาสมรรถนะได้จริง พบว่าในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ ภิชาพัชญ์ โหน (2562) ที่ทำการศึกษารื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ที่อาศัยแนวคิดการประเมินรูปแบบของ Stufflebeam, Madaus และ Scriven (2000) ประเมินโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบรูปแบบ พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ด้านความถูกต้อง และด้านความเหมาะสมในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ นิศารัตน์ นาคทั้ง (2560) ที่ทำการศึกษารื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการสอนภาคปฏิบัติในคลินิก โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบรูปแบบและให้ข้อเสนอแนะ และจัดสนทนากลุ่มอาจารย์ใหม่เพื่อประเมินรูปแบบพบว่า ผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ใหม่มีความเห็นตรงกันว่ารูปแบบดังกล่าว เป็นประโยชน์และมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ วาสนา ตาลทอง (2562) ที่ทำการศึกษารื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญโดยตรงประเมินรูปแบบ พบว่า รูปแบบมีความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

การนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏไปใช้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยควรกำหนดเป็นนโยบายและแผนพัฒนาอาจารย์พยาบาลในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏในทุกด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาชีพ ด้านการวิจัย และนวัตกรรมด้านการปรับตัวในยุคพหุวัฒนธรรม ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ ด้านการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ได้อาจารย์พยาบาลที่มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญทางสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ และมีประสบการณ์ในวิชาชีพที่เหมาะสมกับสภาพบริบท ปรัชญาและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.2 ผู้บริหารทางการศึกษาพยาบาลของมหาวิทยาลัยราชภัฏควรนำผลการศึกษาวิจัยสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 กำหนดเป็นคุณสมบัติของอาจารย์พยาบาล เพื่อใช้สรรหาหรือคัดเลือกให้ได้อาจารย์พยาบาลที่มีความสามารถ ร่วมพัฒนาหน่วยงานให้สามารถแข่งขันในศตวรรษที่ 21

1.3 ผู้บริหารและหน่วยงานพัฒนาบุคลากรของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏควรพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ด้านการปฏิบัติการพยาบาลในสังกัดให้เป็นอาจารย์พยาบาล นักปฏิบัติมืออาชีพ สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมสิ่งจำเป็นและสำคัญต่อระบบการให้บริการพยาบาลที่ตอบโจทย์ภาวะสุขภาพในศตวรรษที่ 21

1.4 อาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา และใช้พัฒนาตนเองเพื่อให้มีสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อศึกษาประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่ส่งผลต่อการเพิ่มของระดับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2.4 ควรมีการศึกษาวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

บรรณานุกรม

- Agustini, F., Amanah, D., & Harmen, H. (2014). The Lecturer Empowerment for Increasing Work Productivity of Management Lecturer through Development of Learning Material in Medan City. *International Conference on Educational Research and Innovation (ICERI)*, 2014, 227-233.
- Ahmad, A., & Asghar, J. (2014, September). Teacher Development: An Overview of the Concept and Approaches. *Journal of Educational and Social Research*, 4(6), 147-160.
- Alhalboosi. (2018). *Human Resource Development*. Retrieved from www.researchgate.net/profile/Faeq_Abed_Mahidy_Alhalboosi/publication/327546162
- Berghout, T. (2021). How are nurse educators prepared to teach interprofessional practice?. *Nurse Education Today*, 98(2021), 1-5.
- Cha, C., Hwang, H., An, B., Jeong, S., & Yang, S. J. (2020). Nursing student and faculty competency improvement through a nurse-bridging program in Cambodia. *Nurse Education Today*, 93(2020), 1-8.
- Connor, S., & Larue, E. (2021). Integrating informatics into undergraduate nursing education: A case study using a spiral learning approach. *Nurse Education in Practice*, 50(2021), 1-6.
- DeVon, H., Block, M., Moyle-Wright, P., & Ernst, D. (2007). A psychometric toolbox for testing validity and reliability. *J. Nurs. Scholarsh*, 39(2), 155-164.
- Garavan, T. N. (2012). *Strategic human resource development*. Retrieved from www.researchgate.net/publication/242390323
- Gcawu, S. N., Rooyen, D. V., Jordan, P., & Baloyi, W. T. H. (2021). Clinical teaching practices of nurse educators at a public college of nursing in South Africa: A Survey study. *Nurse Education in Practice*, 50(2021), 1-8.

- Gilley, J. W., Eggland, S. A., & Gilley, A. M. (2002). *Principles of human resource development*. (2nd ed). Cambridge, MA: Perseus Publishing.
- Guy, J, et al. (2011). Reframing the Australian nurse teacher competencies: Do they reflect The 'REAL' world of nurse teacher practice?. *Nurse Education Today*. 31(2011), 231-237.
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. (1998). *Multivariate data analysis*. (5th ed). NJ: Prentice Hall.
- Halstead, J. (2018). *NLN Core Competencies for Nurse Educators: A Decade of Influence*. PA: Wolters Kluwer.
- Haritha, M., & Reddy, P. R. (2017). Training: A Key Component of Human Resource Development Initiatives. *International Journal of Management Research & Review*, 9(7), 902-912.
- Harris, C. (2018). Reasonable adjustments for everyone: Exploring a paradigm change for nurse educators. *Nurse Education in Practice*, 33(2018), 178-180.
- Hemmings, B., & Hill, D. (2009). The development of lecturer research expertise: Towards a unifying model. *Educational Research*, 19(1), 14-24.
- Inamorato, A., et al. (2019). *Innovating Professional Development in Higher Education*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Itika, J. S. (2011). *Fundamentals of human Resource management: Emerging Experiences From Africa*. Leiden: African Studies Centre.
- Koskimaki, M., Mikkonen, K., Kaariainen, M., Lahteenmaki, M. L., Kaunonen, M., Salminen, L., & Koivula, M. (2020). Development and testing of the Educators' Professional Development scale (EduProDe) for the assessment of social and health care educators' continuing professional development. *Nurse Education Today*, 2020(104657), 1-6.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.

Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

- Krishna, V. (2019). Developing a Competency-Based Credentialing Framework for National Human Resource Development. *International Journal of HRD Practice, Policy and Research*, 4(1), 41-58.
- Kumpikaite, V., & Sakalas, A. (2011). The Model of Human Resource Development System's Evaluation. *International Conference on E-business, Management and Economics. IPEDR*, 25(2001), 46-50.
- Letourneau, D., Goudreau, J., & Cara, C. (2021). Humanistic caring, a nursing competency: Modelling a metamorphosis from students to accomplished nurses. *Scand J Caring Sci*, 35,196-207.
- Masimula, Q. K., Wath, A. V. D., & Coetzee, I. (2021). Promoting a person-centred workplace culture in a public nursing education institution in South Africa by fostering effective teamwork amongst nurse educators. *Nurse Education Today*, 99(2021), 1-6.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for Competence Rather Than for "Intelligence". *American Psychologist*, 28, 1-14.
- Megregian, M., Low, L. K., Emeis, C., Vries, R. D., & Nieuwenhuijze, M. (2021). Essential Components of midwifery ethics education: results of a Delphi study. *Midwifery*, 96(2021), 1-9.
- Nes, A. A. G., Steindal, S. A., Larsen, M. H., Heer, H. C., Laerum-Onsager, E., & Gjevjon, E. R. (2021). Technological literacy in Nursing education: A scoping review. *Journal of Professional Nursing*, 37(2), 320-334.
- Poell, R. F., Van Der Krogt, F. J., & Wildemeersch, D. A. (2001). *Constructing a research Methodology to develop models for work-related learning: social science in action*. Retrieved from www.researchgate.net/publication/233040961
- Reesw, H. W., & Overton, W. F. (1970). *Life-Span Developmental Psychology, Research and Theory*. NY: Academic Press Inc.

- Reimers, E. V. (2003). *Teacher professional development: an international review of the Literature*. Paris: IIEP's printshop.
- Ryhta, I., Elonen, I., Saaranen, T., Sormunen, M., Mikkonen, K., Kääriäinen, M., ... & Salminen, L. (2020). Social and health care educators' perceptions of competence in digital pedagogy: A qualitative descriptive study. *Nurse Education Today*, 92(2020), 1-7.
- Saether, H. S., & Gottschalk, P. (2010). The Modeling Process for Stage models. *Journal of Organizational Computing and Electronic Commerce*, 20, 279-293.
- Salminen, L., Stolt, M., Metsamäki, R., Rinne, J., Kasen, A., & Kilpi, H. L. (2016). Ethical principles in the work of nurse educator – A cross-sectional study. *Nurse Education Today*, 36(2016), 18-22.
- Shafique, F., & Mahmood, K. (2010). *Model Development as a research tool: An example of PAK-NISEA*. Retrieved from www.researchgate.net/publication/228598619
- Shiflet, A. B., & Shiflet, G. W. (2006). *The Modeling Process*. Princeton: Princeton University Press.
- Singh, S. (2012, January). Key Components of human resource development (HRD). *Research Journal of Social Science & Management*, 9(1), 118-124.
- Stewart, G. L., & Brown, K. G. (2019). *Human Resource Management*. (4th ed). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- Swaminathan, N., Govindharaj, P., Jagadeesh, N. S., & Ravichandran, L. (2020). Evaluating the effectiveness of an online faculty development programme for nurse educators about remote teaching during COVID-19. *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 677(2020), 1-6.
- Tosunoz, I. K., Yikar, S. K., Cercer, Z., Kara, P., Arslan, S., & Nazik, E. (2021). Perceptions of interdisciplinary education and readiness for inter-professional education of

nursing students: A sample of three different cities in Turkey. *Nurse Education Today*, 97(104673), 1-6.

Vandermause, R., Fish, A. F., Bender, A., Kuensting, L., Murphy, N., & Lavin, R. (2021). The “seeing place”: Teaching nurse Practitioners about cultural difference through dramatization. *Nurse Education Today*, 97(104689), 1-6.

World Health Organization. (2016). *Nurse educator core competencies*. Geneva: The WHO Document Production Services.

Yilmaz, S., & Guven, G. O. (2021). An important development for nursing ethics: Establishment of nursing history and ethics department and developments in Turkey. *Ethics, Medicine and Public Health*, 17(2021), 1-6.

Yorks, L. (2005). *Strategic Human Resource Development*. USA: Thomson South-Western.

Zlatanovic, T., Havnes, A., & Mausethagen, S. (2017). A Research Review of Nurse Teachers' Competencies. *Vocations and Learning*, 10, 201-233.

กชกร ชำนาญกิตติชัย. (2553). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัย มสค*, 6(2), 1-8.

กนกวรรณ ชูชีพ. (2562). การบริหารคนยุคใหม่...ใส่ใจ 3Cs. *OCSC e-Journal*, 61(4), 10-12.

กนกวรรณ ชูชีพ. (2563). CHROs ต้องรู้ “Future of Work”: งานและแนวโน้มการทำงานในอนาคต. *OCSC e-Journal*, 62(1), 19-22.

กมลรัตน์ แสนใจงาม. (2557). รูปแบบการพัฒนาศมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. 2560. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. (2562). คู่มือสมรรถนะบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2561). พิษณุโลก: ดาวเงินการพิมพ์.

กัลยารัตน์ ธีระธัญกุล. (2558). *การพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: บริษัท วี. พรินท์ (1991) จำกัด.

เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. (2554). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการ: กฎแห่งความเป็นเลิศ. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 51(3), 239-257.

คณะกรรมการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษายใน ระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ. (2562). *คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษายใน ระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เค.พี. จันทรเกษม.

คมสัน อยู่เป็นสุข, โยธิน ศรีโสภะ, และ จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2560). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน. *วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร*, 7(2), 201-214.

จันทร์เพ็ญ มินคร. (2557). การพัฒนาทางด้านวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 6(3), 40-49.

จินตนา กล่อมศิริ. (2549). สมรรถนะของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีอุตรดิตถ์. *วารสารสภาการพยาบาล*, 21(3), 61-74.

ฉวีวรรณ ธงชัย. (2549). การปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงของอาจารย์. *วารสารสภาการพยาบาล*. 21(4), 8-20.

ฉัตรชัย หวังมีจมี, และ องอาจ นัยพัฒน์. (2560). สมรรถนะของครูไทยในศตวรรษที่ 21: ปรับการเรียน เปลี่ยนสมรรถนะ. *วารสาร HR Intelligence*, 12(2), 47-63.

ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี, และ จินตกานต์ สุธรรมดี. (2560, กุมภาพันธ์). กรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในศตวรรษที่ 21. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*, 12(ฉบับพิเศษ), 168-184.

ชลลดา ตียะวิสุทธิศรี, ภาณุวัฒน์ รักดีวงศ์, และ ชมนาด วรรณพรศิริ. (2559). การพยาบาลพหุวัฒนธรรม: สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับพยาบาลไทยในอนาคต. *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ*. 15-8, (1) 10,

ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารบริหารการศึกษา*, 12(1), 1-9.

ชัยวิชิต เขียวชนะ. (2560). การสร้างและการพัฒนาโมเดล/ รูปแบบ/ แบบจำลอง/ ตัวแบบ. *วารสาร*

ศิลปการศึกษาศาสตรวิจัย, 9(1), 1-11.

ชีรวฒน์ นิจนตร. (2560). การวิจัยพัฒนารูปแบบทางสังคมศาสตร์และการศึกษา. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 4(2), 71-102.

ชุติกากญจน์ ศรีวิบูลย์. (2557). *หลักบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ดร. เพชรสำนักพิมพ์.

โชติชวัล ฟูกิจากญจน์. (2556). กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(1), 33-45.

ณรงค์ฤทธิ์ ประสานตรี. (2559). รูปแบบการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์. *วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 11(1), 203-216.

ดวงกมล หน่อแก้ว. (2557). การพัฒนาคุณลักษณะอาจารย์พยาบาลเพื่อมุ่งสู่ องค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*, 24(1), 80-91.

ดาวิชา ศรีธัญรัตน์. (2562). *ระบบงานทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ไตรมาศ พูลผล. (2556). การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ (ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 3(1), 63-77.

ถวิล คำโสภา. (2559, กรกฎาคม-ธันวาคม). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. *วารสารเสถภูมิวิชาการ*, 2(2), 41-58.

ทรรศวรณ ปรีดาวิภาต, และ สุระณงค์ ศรีกาฬสินธุ์. (2561). เทคโนโลยีสารสนเทศกับการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยในอนาคต. *วารสารวิชาการนวัตกรรมสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 6(2), 51-59.

ธนิษฐา สมัย. (2558). บทบาทและสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลที่มีการปฏิบัติพยาบาลสัมพันธ์กับบทบาทการพยาบาลขั้นสูง สาขาการพยาบาลอายุรศาสตร์-ศัลยศาสตร์. *วารสารพยาบาลศาสตร์*, 33(2), 78-84.

ธวัชหทัย บุญยรัตนเสวี. (2562). นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อการปฏิรูปประเทศอย่างยั่งยืน. *OCSC e-Journal*, 61(4), 3-8.

ธีรวิ ทองเจือ, และ ปรีดี ทุมเมฆ. (2560). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 :มิติ
ด้านการศึกษา. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.*, 5(3), 389-403.

นเรศ ปุบุตรชา, วลัยกา ฉลากบาง, วาโร เฟิงส์สวัสดิ์, และ พรเทพ เสถียรนพแก้ว. (2561). สมรรถ
นะครูกับคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 12(2),
255-266.

นันทกา สวัสดิพานิช, และ พริยลักษณ์ ศิริสุขลักษณ์. (2563, พฤษภาคม-สิงหาคม). พยาบาลพี่เลี้ยง
ในศตวรรษที่ 21: แนวทางการพัฒนาเพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ของผู้เรียน. *วารสารวิจัย
สุขภาพและการพยาบาล*, 36(2), 263-270.

นิตยา เกิดแย้ม, วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์, อัจฉรา นิยมามา, และ สุพจน์ เกิดสุวรรณ. (2562). รูปแบบ
การพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร.
วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทมส.), 25(2), 78-93.

นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2559). *หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21*. (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิสาร์ตน์ นาคทั้ง. (2560). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการสอนภาคปฏิบัติในคลินิกของอาจารย์ใหม่
วิทยาลัยพยาบาลในเขตภาคเหนือ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก. *วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์*, 12(1), 29-40.

เนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2558). *การพัฒนาองค์กรและการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: บริษัท ทริปเพิ้ล
กรุ๊ป จำกัด.

บวรนนท์ ทองกลียา. (2563). ความท้าทายของการบริหารทรัพยากรบุคคล. *OCSC e-Journal*,
62(1), 3-8.

บุญใจ ศรีสถิตยัณนากร. (2550). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ:
ยูแอนด์ไอ อินเตอร์ มีเดีย.

ประภาพร ถีกกวย. (2556, กันยายน-ธันวาคม). แนวทางการพัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์. *วารสารวิชาการ
Veridian E-Journal*, 6(3), 92-109.

ปรีดาพร คณทา, และ ดารารัตน์ อินทร์คุ้ม. (2559). ทุณมนุษย์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวคิด

ใหม่. วารสารนวัตกรรมและการจัดการ, 1(1), 62-70.

ปัทมยา บัณฑิตกุล, สุธาสินี บุญญาพิทักษ์, และ เมธี ดิสวัสดิ์ (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะ นักศึกษาครูในศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต ปัตตานี, 30(2), 112-121.

ปัทมววรรณ จินดารักษ์. (2560). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 11(1), 221-233.

พงษ์ทัช จิตวิบูลย์, และ วันชัย ธรรมสัจการ. (2562). พลวัตสังคมวัฒนธรรมกับมิติการพัฒนาคนุชย์ องค์รวมในสังคมไทย. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, 11(2), 116-140.

พรชัย เจดามาน, และคณะ. (2560). ศตวรรษที่ 21: การจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์กับ ประเทศไทยยุค 4.0. กรุงเทพฯ: สุตรไฟศาลบิวเดอร์.

พัฒนา พรหมณี, ศรีสุรางค์ เขียมสะอาด, และ ปณิธาน กระสังข์. (2560). แนวคิดการสร้างและพัฒนา รูปแบบเพื่อใช้ในการดำเนินงานด้านสาธารณสุขสำหรับนักสาธารณสุข. สมาคม สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี, 6(2), 128-135.

พิชญาภา ฝาวัง, ศักดิ์ไทย สุรภิจบรร, ทะนงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ, และ พรเทพ เสถียรนพแก้ว. (2562). การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผลใน สถาบันอุดมศึกษา. วารสารบริหารการศึกษา มศว, 16(30), 126-135.

พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: บริษัท วี.พี. (1991) จำกัด.

พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. (2554). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

เพชรารัตน์ ธีระวงษ์พงศ์, และ ปณัฎฐ์พัชรกร บุญพร้อม. (2558, มกราคม-มิถุนายน). การพัฒนา ศักยภาพอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, 8(1), 33-40.

เพ็ญศรี จันทร์อินทร์, ปาจริย์ ผลประเสริฐ, และ ยุภาดี ปณราช. (2555, กันยายน-ธันวาคม). กลยุทธ์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง.

วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 7(20), 13-22

เพ็ญศรี ทองเพชร, และ รุ่งนภา จันทรา. (2562, มกราคม-เมษายน). การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข, 29(1), 166-178.

ภาวดี คลังธาร. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: ความหมาย แนวคิดและตัวแบบแห่งการประยุกต์. วารสารศิลปการจัดการ, 1(1), 33-44.

ภาวิณี เพชรสว่าง. (2561). กลยุทธ์การวางแผนทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภิษาพัชญ์ โหนนา. (2562). รูปแบบการพัฒนสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0. (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.

มณฑาทิพย์ สุรินทร์อาภรณ์, และ อวยพร ตันมุขยกุล. (2550, กรกฎาคม-ธันวาคม). สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ, 1(1), 17-27.

มณีรัตน์ ภาครูป, และ กัลยา ศารทูลทัต. (2561). การขาดแคลนและการคงอยู่ของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษา. วารสารการพยาบาลและการศึกษา, 11(3), 1-9.

มัลลิกา เกตุขรรค์รัตน์, พร้อมพิไล บัวสุวรรณ, และ วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์. (2558). การศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วารสารครุศาสตร์, 43(1), 112-127.

ยุวดี ศิริทรัพย์. (2560). การวางแผนทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ยุวลักษณ์ จันทสุวรรณ. (2557, มกราคม-มิถุนายน). การพัฒนสมรรถนะเพื่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม. วารสาร มทร.อีสาน ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 2(1), 32-47.

เยาวเรศ สมทรัพย์, และ อัสมา วารีย์. (2562). แปรนัยพยาบาลไทยในศตวรรษที่ 21: ความท้าทายต่อวิชาชีพพยาบาล. วารสารพยาบาลสงขลานครินทร์, 39(3), 169-178.

ระพีณ ผลสุข. (2558, เมษายน-มิถุนายน). การปฏิบัติทางคลินิกของอาจารย์พยาบาลในประเทศไทย. วารสารพยาบาล, 64(2), 42-48.

- รุจิรัตน์ ชนะชัยวิบูลวัฒน์. (2562). การทำงานแบบยืดหยุ่น. *OCSC e-Journal*, 61(4), 17-22.
- เลอลักษณ์ โอทกานนท์. (2561). มหาวิทยาลัย 4.0: การศึกษาเชิงผลิตภาพ. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 12(3), 249-265.
- เลิศชัย สุธรรมานนท์. (2560). *กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อองค์กรยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วนิดา วาดีเจริญ, อธิวัฒน์ กาญจนวณิชกุล, และ สมบัติ พิษทรัพย์. (2556). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ จากแนวคิด ทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2563). สมรรถนะเด็กไทยในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World). *คຸຣຸສກາວິທຍາຈາຣຍ໌*, 1(1), 8-18.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2553). การวิจัยพัฒนารูปแบบ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 2(4), 1-15.
- วาสนา ตาลทอง. (2562). รูปแบบการพัฒนสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. *วารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์*, 6(1), 44-58.
- วิจารณ์ พานิช. (2558, กรกฎาคม-ธันวาคม). วิถีสู่การเรียนรู้เพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ 21. *วารสารนวัตกรรมการเรียนรู้*, 1(2), 1-14.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. นนทบุรี: บริษัท ธนัทธการพิมพ์ จำกัด.
- วิภาดา คุณาวิภัติกุล. (2558). การเรียนการสอนสาขาพยาบาลศาสตร์ ในยุคศตวรรษที่ 21. *พยาบาลสาร*, 42(2), 152-156.
- วิรัตน์ กิตติพิชัย, อรทัย เลิศพิชิตกุล, และ ธนอมรัตน์ ฟองเลา. (2557). *การประเมินการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. กรุงเทพฯ: บริษัท แฮฟ ไอเดีย จำกัด.
- วิไลวรรณ ทองเจริญ, สุชาติ ตันธนะเดชา, และ ปทีป เมธาคณวุฒิ. (2553). องค์ประกอบและตัวบ่งชี้มาตรฐานวิชาชีพอาจารย์พยาบาล. *วารสารพยาบาลศาสตร์*, 28(4), 56-66.
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริภัสสรศรี วงศ์ทองดี. (2561). *ผู้นำ นักบริหารกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริพงศ์ รักใหม่, สิริฉันท์ สติกรกุล เตชะพาหพงษ์, และ พันธุ์ศักดิ์ พลสารมย์. (2559). พัฒนาการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย. *วารสารการพยาบาลและการศึกษา*, 9(3), 51-66.

ศุกรใจ เจริญสุข, ทองสวย สิทานนท์, กมลรัตน์ เทอร์เนอร์, ศุภาพิชญ์ โพน โบร์แมนน์, และ กฤษดา แสงวงศ์. (2562). สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในการผลิตบัณฑิตพยาบาลเพื่อตอบสนองต่อความจำเป็นทางสุขภาพของประเทศไทย. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 20(2), 93-101.

สกล บุญสิน. (2560). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. เชียงใหม่: ศูนย์บริหารงานวิจัย สำนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สภาการพยาบาล. (2561). *ประกาศสภาการพยาบาล เรื่อง สมรรถนะหลักของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก สาขาพยาบาลศาสตร์ หลักสูตรฝึกอบรมการพยาบาลขั้นสูงระดับวุฒิบัตรและได้รับวุฒิบัตร/ หนังสืออนุมัติแสดงความรู้ความชำนาญเฉพาะทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์และการพยาบาลเฉพาะทางสาขาพยาบาลศาสตร์*. สืบค้นจาก <http://www.tnmc.or.th>

สภาการพยาบาล. (2562). *ประกาศสภาการพยาบาล เรื่อง ข้อบังคับสภาการพยาบาล ว่าด้วยหลักเกณฑ์การรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2562*. สืบค้นจาก <http://www.tnmc.or.th>

สมนึก ทองเอี่ยม. (2550). *การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*. (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

สมสมร เรืองวรบุญ, และ สุชาดา ปรามมีชัย. (2661). สมรรถนะสากลของวิชาชีพพยาบาล: สาระที่จำเป็น. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 25(ฉบับพิเศษ), 262-268.

สมสมร เรืองวรบุญ, อัญชลี สารรัตน์, และ สุวดี เชื้ออรัญโชติ. (2559). การพัฒนาหลักสูตรสร้างเสริมสมรรถนะสากลสำหรับนักศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต. *วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ*, 34(3), 132-139.

สมาคมเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย. (2561).

แผนการดำเนินการ. สืบค้นจาก <http://www.thailandpod.org>

สมาน อัสวภูมิ. (2561). ทบทวนแนวคิดและวิธีวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ. วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต, 18(1), 1-13.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). แนวทางการจัดทำทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะทางสาขาวิชาชีพ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). แนวทางการส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก. นนทบุรี: บริษัท ประชุมช่าง จำกัด

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2559). ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579). สืบค้นจาก <http://www.ocsc.go.th>

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2561). องค์ความรู้ภาษา-วัฒนธรรม. สืบค้นจาก <http://www.royin.go.th/wp-content/uploads/2018/12/11282561-สมรรถนะ.pdf>

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สุจิตรา พงศ์พิศุทธิโสภา, โชทศรัทธ ธรรมบุษดี, และ ไรจลักษ์ณ์ จักรไพบวงศ์. (2561). การวิเคราะห์ด้านทรัพยากรมนุษย์: วิวัฒนาการ การปรับตัวขององค์กร บทเรียน และแนวโน้มในอนาคต. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, 10(1), 126-162.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2556). การใช้สถิติในงานวิจัยอย่างถูกต้องและได้มาตรฐานสากล. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดดา.

สุทธิพร สายทอง. (2562). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐกลุ่มภาคเหนือตอนบน. วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, 8(2), 129-139.

สุบรรณ เอี่ยมวิจารณ์ และ สุทินี อัดถากร. (2561). แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์และแผนพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์: แนวทางการจัดทำเพื่อพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาของไทยให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศ. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 5(1), 345-358.

สุพิศ รุ่งเรืองศรี, และ อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. (2558). อาจารย์พยาบาล: ความท้าทายต่อสมรรถนะส่วนบุคคล. พยาบาลสาร, 42(ฉบับพิเศษ), 214-221.

สุภาพร ตันติสันติสม, และ กระมล ทองธรรมชาติ. (2555). สมรรถนะหลักของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม, 11(2), 196-204.

สุพงษ์ มาลี. (2563). “บริหารคน” บนจุดเปลี่ยนแห่งทศวรรษ: แนวโน้มด้าน HR ใน ค.ศ. 2020. OCSC e-Journal, 62(1), 9-14.

สุวิมล ตีรกานันท์. (2555). การวิเคราะห์ตัวแปรพหุในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:ธรรมดาเพรส.

เสกสรร สนวา. (2561). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน 5 มิติ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 13(3), 503-513.

อติญาณ์ ศรีเกษตริณ, ดาราวรรณ ร่องเมือง, และ รุ่งนภา จันทรา. (2562). การศึกษาพยาบาลในศตวรรษที่ 21: สมรรถนะและบทบาทของอาจารย์พยาบาล. วารสารพยาบาลทหารบก, 20(1), 12-20.

อนุชา ม่วงใหญ่. (2559). แนวทางการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพชุมชนและท้องถิ่น “ในศตวรรษที่ 21”. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, 6(3), 12-26.

อนุชาติ ปิยนราวิชญ์. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลองค์กร ของสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.

อรวรรณ สุพรรณภพ. (2560). การพัฒนารูปแบบสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในอนาคต สังกัดกรมแพทยทหารเรือ. (ปริญญาานิพนธ์ สาขาวิชาพัฒนศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

- อรุณรัตน์ คันธา. (2557). ผลกระทบและทางออกของการขาดแคลนกำลังคนทางการพยาบาลในประเทศไทย. *วารสารพยาบาลศาสตร์*, 32(1), 81-90.
- อัจฉรา หล่อตระกูล. (2560, มกราคม-มีนาคม). การพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(1), 183-195.
- อัญชลี แก้วสระศรี, รัตนา นิลเลื่อม, และ ชุติพร หิตอักษร. (2560). การเปลี่ยนแปลงของสังคมและวัฒนธรรมไทยกับแนวโน้มวิชาชีพการพยาบาล. *วารสารพยาบาลสงขลานครินทร์*, 37(3), 160-169.
- อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. (2547). แนวความคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency): เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง. *จุฬาลงกรณ์วารสาร*, 16(64), 57-78.
- อาภรณ์ ภูวพิทยพันธุ์. (2551). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด.
- อาภรณ์ ภูวพิทยพันธุ์. (2551). *การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรบนพื้นฐาน 70:20:10 Learning Model*. กรุงเทพฯ: บริษัท ฟิมพีดีการพิมพ์ จำกัด.
- อาภรณ์ ภูวพิทยพันธุ์. (2555). *Competency Based HR Manual and Forms*. กรุงเทพฯ: บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด.
- อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. (2553). *การพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). เชียงใหม่: หจก. โรงพิมพ์ช้างเผือก.
- อุมาสววรรค์ ชูหา และคณะ. (2562). ผลิตพยาบาลอย่างไรให้ตอบโจทย์ผู้ใช้บัณฑิตในศตวรรษที่ 21: ความท้าทายของอาจารย์พยาบาลไทย. *วารสารโรงพยาบาลมหาสารคาม*, 16(2), 176-186.
- เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์กร. *วารสารเกษมบัณฑิต*, 20(1), 64-77.



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ พันตำรวจเอกหญิง ดร.ทิพย์สัมพันธ์ เกษโกมล
รองผู้บังคับการวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ
รองศาสตราจารย์ประจำภาควิชาการศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. รองศาสตราจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง
รองศาสตราจารย์ประจำภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิกา ตั้งประภา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นรลักษณ์ เอื้อกิจ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
6. อาจารย์ ดร.สมบุญ บวรศิริรักษ์
อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
7. อาจารย์ ดร.นำพิชญ์ ธรรมหิเวศน์
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการยกร่างรูปแบบ

ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มวิชาการ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี จงเจริญ
รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
2. รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ
รองศาสตราจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พลเรือตรีหญิง ดร.สุภัทรา เอื้อวงศ์
รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยสยาม

ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มวิชาชีพ

1. รองศาสตราจารย์ สุปรานี อัทธเสรี
ผู้ช่วยเลขาธิการสภาการพยาบาล
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาวิดา พุทธิพันธ์
กรรมการสภาการพยาบาล (ผู้แทนสภาวิชาชีพ)
3. ดร.ปัทมา ทองสม
รองอธิการบดี สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และ
กรรมการสภาการพยาบาล (ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข)

ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มพัฒนาศักยภาพคน

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วนิดา ดุรงค์ฤทธิชัย
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์และวิทยาการสุขภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บวรลักษณ์ ทองทิว
ผู้ช่วยคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณภัทร วุฒธะพันธ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการวิพากษ์ร่างรูปแบบ

ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มวิชาการ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศร
ประธานหลักสูตรการอุดมศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาอากาศเอกหญิง ดร.วัชรภรณ์ เปาโรหิตย์
กรรมการสภาการพยาบาล ผู้แทนกระทรวงกลาโหม
3. ดร.นำพิชัญ ธรรมนิเวศน์
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มวิชาชีพ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ ตรีนัย
รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ ธรรมิกบวร
รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์และวิทยาการสุขภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
3. ดร.เพชรีย์ กุณาละสิริ
รองคณบดีวิทยาลัยการพยาบาล มหาวิทยาลัยราชภัฏพินุลสงคราม

ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มพัฒนารัพยากรมนุษย์

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย
หัวหน้าภาควิชาบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจโท หญิงยุวดี แตรประสิทธิ์
ผู้รับผิดชอบหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ
3. คุณจินกัศ เกิดกลิ่นหอม
หัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลกรุงเทพ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบ

ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หทัยชนก บัวเจริญ
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรทิพย์ อนันตกุล
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
3. อาจารย์สุภาพร มะรังษี
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
4. อาจารย์ปาริชาติ ญาตินิม
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรัสลักษณ์ เจริญแสน
รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรรถัย พงษ์แก้ว
รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วรางคณา สายสิทธิ์
รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กัลยา แก้วสม
รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
9. อาจารย์ ดร.จิรัชญา เหล่าคมพุดมาจารย์
รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
10. อาจารย์ ดร.เพชรีย์ ภูณาสะสิริ
รองคณบดีวิทยาลัยการพยาบาล มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
11. อาจารย์ ดร.ชัยยา นรเดชานันท์
รองคณบดีวิทยาลัยการพยาบาล มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
12. อาจารย์ณัฐยา เชิงฉลาด ชูพรหม
รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
13. อาจารย์สุภรสิทธิ์ วิเชียรตนนท์
รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

14. อาจารย์พิมพ์รดา ธรรมมีศักดิ์

รองคณบดีวิทยาลัยการพยาบาล มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

15. อาจารย์นงนุช หอมเนียม

รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มุกข์ดา ผดุงยาม

คณะพยาบาลศาสตร์และวิทยาการสุขภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุขศิริ ประสมสุข

คณะพยาบาลศาสตร์และวิทยาการสุขภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

3. อาจารย์ ดร.วิรัช ศรีทุมสุข

คณะพยาบาลศาสตร์และวิทยาการสุขภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

4. อาจารย์ ดร.ประภาพร เมืองแก้ว

วิทยาลัยการพยาบาล มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

5. อาจารย์จิตรรดา พงศวราริก

คณะพยาบาลศาสตร์และวิทยาการสุขภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

6. อาจารย์มนชยา สมจรัส

คณะพยาบาลศาสตร์และวิทยาการสุขภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

7. อาจารย์ณัฐฐิมา สร้อยเพชร

วิทยาลัยการพยาบาล มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

8. อาจารย์นภัทร์มณฑน์ น้อยหมอกุลเดช

วิทยาลัยการพยาบาล มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

9. อาจารย์ศิริพร ฉายาทับ

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

10. อาจารย์กมลภ ถนอมสัตย์

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

11. อาจารย์สมฤทัย ผดุงพล

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

12. อาจารย์จุฬาลักษณ์ แก้วสุก

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

13. อาจารย์สุพัทธา ลักษณะจันทร์

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

14. อาจารย์จินตนา สีนุสุวรรณ

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

15. อาจารย์เพ็ญพโยม เขยสมบัติ

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นาย ทินกร บัวชู
วัน เดือน ปี เกิด	5 กรกฎาคม 2530
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2548 มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนพรหมานุสรณ์จังหวัดเพชรบุรี พ.ศ. 2552 พยาบาลศาสตรบัณฑิต จาก มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2559 พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล) จาก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2564 การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 358 หมู่ 4 ตำบล หนองหญ้าปล้อง อำเภอ หนองหญ้าปล้อง จังหวัด เพชรบุรี 76160