

การศึกษาผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันการศึกษาของรัฐ

บุญส่ง สุประดิษฐ์, ปร.ด.*

บทคัดย่อ

การศึกษาเชิงบรรยายนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันการศึกษาของรัฐ กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอนจากอาจารย์พยาบาลประจำ ซึ่งปฏิบัติงานสอนภาคทฤษฎี ภาคทดลอง หรือ ภาคปฏิบัติ ในสังกัดสถาบันการศึกษาของรัฐ ในปี 2560 จำนวน 60 สถาบัน จำนวน 3,091 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ได้สถาบันที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 26 สถาบัน จำนวน 615 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวัดผลการปฏิบัติงาน 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสอนและการออกแบบการเรียนการสอน 2) ด้านการวัดผลและการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการสอนภาคปฏิบัติ 4) ด้านการพัฒนาองค์ความรู้ 5) ด้านการประสานงาน 6) ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ และ 7) ด้านการรักษาวัฒนธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบวัดผลการปฏิบัติงาน เท่ากับ .947 ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า อาจารย์พยาบาลประจำ สังกัดสถาบันการศึกษาของรัฐมีผลการปฏิบัติงาน ระดับดีมาก คือ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X}=4.58$ S.D.= .49) รองลงมาคือ ระดับดี ได้แก่ ด้าน การรักษาวัฒนธรรม ($\bar{X}=4.50$ S.D.= .47) ด้านการสอนภาคปฏิบัติ ($\bar{X}=4.49$ S.D.= .48) ด้านการสอนและการออกแบบการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.43$ S.D.= .49) ด้านการวัดผลและการประเมินผลการจัดการเรียน ($\bar{X}=4.33$ S.D.= .51) ด้านการประสานงาน ($\bar{X}=4.31$ S.D.= .52) และ ด้านการพัฒนาองค์ความรู้ ($\bar{X}=3.68$ S.D.= .82) ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถาบันการศึกษาควรตระหนักถึงปัจจัยที่สนับสนุนแก่อาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันการศึกษาของรัฐ ในด้านการสร้างหรือพัฒนาองค์ความรู้ใหม่

คำสำคัญ : ผลการปฏิบัติงาน อาจารย์พยาบาล สถาบันการศึกษาของรัฐ

*อาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

Job Performance of Nursing Instrucors under The Public Educational Instutitions

Boonsong Supradith, Ph.D.

Abstract

This research aims to study the job performance of full time nursing instructors who teaches theoretical, experimental and nursing practical teaching under government educational institutions under the public educational institutions. Sixty nursing education institutions of the population in 2017 about 3,091 nursing instructors, by multi-stage sampling about 26 institution and 615 peoples.

The researched instruments utilized was the job performance of full time nursing instructor questionnaires (JPNIQ) about 7 categories 1) teaching and lesson design 2) learning measurement and evaluation 3) teaching in nursing practice 4) New knowledge development 5) communication and coordination 6) the professional ethics and 7) cultural conservation. The reliability of JPNIQ analyzed by cronbach's alpha coefficient as .947. The data was analyzed by mean and standard deviation.

The result found that the job performance of nursing instructors is a highest level is the professional ethics ($\bar{X} = 4.58$ S.D.= .49), high level are cultural conservation ($\bar{X} = 4.50$ S.D. =.47), teaching in nursing practice ($\bar{X} = 4.49$ S.D. =.48), teaching and lesson design ($\bar{X} = 4.43$ S.D. =. 49), learning measurement and evaluation ($\bar{X} = 4.33$ S.D. =.51), communication and coordination ($\bar{X} 4.31$ S.D.=.52) and new knowledge development ($\bar{X} = 3.68$ S.D. =.82), respectively.

This research result for suggest that educational institution administrators should be aware of the supporting factors for nursing instructors under the government educational institutions about creative or development of new knowledge

Key Words: Job Performance, Nursing instructor, Public education institution

ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

ความต้องการพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยที่มีภาวะขาดแคลน ส่งผลให้มีการประชุมคณะรัฐมนตรีฝ่ายสังคม ครั้งที่ 3/2556 เมื่อวันที่ 25 เมษายน 2556 ซึ่งมีมติเห็นชอบให้ดำเนินโครงการเพิ่มการผลิตและพัฒนาการศึกษา สาขาพยาบาลศาสตร์ ในปีการศึกษา 2557-2560 โดยมีระยะเวลาการรับนักศึกษาพยาบาลเข้าร่วมโครงการจำนวน 4 รุ่น และมีเป้าหมายการผลิตพยาบาลเพิ่มอีกในระยะ 10 ปี ข้างหน้า ในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาล รวมทั้งรองรับการขยายศักยภาพให้บริการด้านสาธารณสุขของประเทศในทุกภาคส่วน โดยให้มีอัตราส่วนพยาบาลวิชาชีพต่อประชากรในภาพรวมเท่ากับพยาบาล 1 คน ต่อประชากร 400 คน จึงมีเป้าหมายการรับนักศึกษาพยาบาลทั้งหมด จำนวน 27,960 คน โดยมีการสนับสนุน งบประมาณงบประมาณรวมทั้งสิ้น 7,348.10 ล้านบาท แบ่งเป็นงบดำเนินการ จำนวน 37.1 ล้านบาท เพื่อการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มซึ่งครอบคลุมงบดำเนินการ งบจ้างอาจารย์เพิ่ม และงบพัฒนาอาจารย์ รวมงบประมาณดำเนินการทั้งสิ้น 4,456.32 ล้านบาท และมีงบลงทุนเพื่อการผลิตพยาบาลเพิ่มในวงเงิน 2,891.78 ล้านบาท (สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2556) ในสถาบันการศึกษาที่มีการเพิ่มจำนวนการผลิตบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ ซึ่งในแต่ละรุ่นต้องใช้ระยะเวลาผลิต รวม 4 ปี จึง

ส่งผลต่อภาระงานของอาจารย์พยาบาลประจำเพิ่มขึ้น จากภาระงานเดิม การเพิ่มขึ้นของภาระงานดังกล่าว ในขณะที่มีจำนวนอาจารย์พยาบาลประจำจำนวนเท่าเดิม ย่อมส่งผลกระทบต่อเวลาของอาจารย์พยาบาลประจำในการปฏิบัติพันธกิจ ด้านอื่นๆ ได้แก่ การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมลดลง จึงส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์รายบุคคลและผลงานขององค์กรด้วย

ผลการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 2 ประเภท ประกอบด้วย ผลการปฏิบัติงานภาระหน้าที่ และผลการปฏิบัติงานตามบริบท ซึ่งผลการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่เป็นผลงานที่บุคคลปฏิบัติตามความสามารถของความชำนาญพิเศษเฉพาะงาน เป็นการกระทำของบุคคลต่อภารกิจ ตามบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ (Borman & Motowidlo, 1997) ส่วนผลการปฏิบัติงานตามบริบท เป็นพฤติกรรมส่วนใหญ่มีผลให้งานขององค์กรดำเนินไปอย่างราบรื่น ได้แก่ ความสามารถในการเขียนและการสื่อสารภาวะผู้นำหรือผู้ตามที่ดีของบุคคลการบริหารจัดการที่ดี การวางแผนงาน การกำหนดแนวทาง การปฏิบัติ การโน้มน้าวใจผู้ใต้บังคับบัญชาและการให้ข้อเสนอแนะ การฝึกฝน การกำกับและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ความมั่นใจในตัวเองในการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลง ขั้นตอน ใน

กระบวนการทำงาน (Motowidlo & Schmit, 1999) รวมถึงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย ความเสียสละ ความเอาใจใส่รับผิดชอบ ความมีคุณธรรม ความสุภาพอ่อนโยนและ ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (ความใจกว้าง) (Organ, 1988)

อาจารย์พยาบาลประจำ เป็นบุคลากรสายวิชาการที่มีวุฒิการศึกษาขั้นต้นระดับปริญญาโทโดยมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาพยาบาลศาสตร์ มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ชั้นหนึ่ง โดยซึ่งเป็นเป็นผู้มีสมรรถนะพื้นฐานของพยาบาลวิชาชีพตามมาตรฐานที่สภาการพยาบาลกำหนดไว้ ดังนี้ 1) สมรรถนะด้าน จริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย 2) สมรรถนะด้าน การปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ 3) สมรรถนะด้าน คุณลักษณะเชิงวิชาชีพ 4) สมรรถนะด้าน ภาวะผู้นำการจัดการและการพัฒนาคุณภาพ 5) สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย 6) สมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ 7) สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ และ 8) สมรรถนะด้านสังคม (สภาการพยาบาล, 2552) นอกจากสมรรถนะด้านพยาบาลวิชาชีพ อาจารย์พยาบาลต้องมีสมรรถนะด้านการเป็นครูที่สอนทั้งภาคทฤษฎี ภาคทดลองและภาคปฏิบัติ โดยรับผิดชอบพันธกิจตามที่สถาบันการอุดมศึกษากำหนดไว้ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย ด้านการให้บริการ

วิชาการแก่สังคมและด้านการทำนุบำรุงศิลป ะ วัฒน ธรรม (ประ กาศ กระทรวงศึกษาธิการ, 2554) ซึ่ง วิไลวรรณ ทองเจริญ และคณะ (2557) ได้ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้มาตรฐานวิชาชีพอาจารย์พยาบาล พบว่า ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านสมรรถนะวิชาชีพพยาบาล 2) ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ 3) ด้านการสอน 4) ด้านการวิจัยและบริการวิชาการ 5) ด้านคุณวุฒิและความรู้ 6) ด้านการทำนุบำรุงศิลป ะ วัฒน ธรรม และ 7) ด้านสมรรถนะและการสร้างเสริมสุขภาพ หน้าที่ของอาจารย์ผู้สอน ในขณะเดียวกันก็ต้องทำหน้าที่ผู้สอนไปด้วย ซึ่งจากผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้มาตรฐานวิชาชีพอาจารย์พยาบาล พบว่า ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านสมรรถนะวิชาชีพพยาบาล 2) ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ 3) ด้านการสอน 4) ด้านการวิจัยและบริการวิชาการ 5) ด้านคุณวุฒิและความรู้ 6) ด้านการทำนุบำรุงศิลป ะ วัฒน ธรรม และ 7) ด้านสมรรถนะและการสร้างเสริมสุขภาพ (วิไลวรรณ ทองเจริญ และคณะ, 2557) ผู้วิจัยจึงบูรณาการ พันธกิจของสถาบันการอุดมศึกษาตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ (2554) แนวคิดผลการปฏิบัติงาน ของ Borman and Motowidlo (1997) สมรรถนะพื้นฐานของพยาบาลวิชาชีพตามมาตรฐานสภาการพยาบาล (2552) และองค์ประกอบและตัวบ่งชี้มาตรฐานวิชาชีพอาจารย์พยาบาล ของ

วิไลวรรณ ทองเจริญ และคณะ (2557) เมื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ผู้วิจัยจึงได้บูรณาการแนวคิด ผลการปฏิบัติงานตามทฤษฎี ของ Borman and Motowidlo, 1997 สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพตามมาตรฐานที่สภาการพยาบาลกำหนดไว้ ในปี 2552 พันธกิจของสถาบันการอุดมศึกษา ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ 2554 และองค์ประกอบและตัวบ่งชี้มาตรฐานวิชาชีพอาจารย์พยาบาลของวิไลวรรณ ทองเจริญ และคณะ(2557) สรุปได้เป็น ผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลประจำแบ่งเป็น 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการสอนและการออกแบบการเรียนรู้ซึ่งมีความสอนเป็นความสามารถในการปฏิบัติเกี่ยวกับการออกแบบการเรียนการสอนและการถ่ายทอดความรู้ ที่มีความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล 2) ด้านการวัดผล การประเมินผลการจัดการเรียนรู้เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวัดผลและการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนได้หลากหลายวิธีและ การประเมินผล การจัดการเรียนการสอนรายวิชาได้ถูกต้องตามหลักวิชาการที่สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ ตลอดจนสามารถนำผลการประเมินไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนครั้งต่อไปได้ 3) ด้านการสอนภาคปฏิบัติ หมายถึงความสามารถในสอนเกี่ยวกับการปฏิบัติการ

พยาบาลในสาขาที่เชี่ยวชาญอย่างองค์รวมภายใต้จรรยาบรรณวิชาชีพและกฎหมายวิชาชีพ ได้แก่ สาขาการพยาบาลมารดาทารก การผดุงครรภ์ สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่ สาขาการพยาบาลผู้สูงอายุ สาขาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น สาขาการพยาบาลอนามัยชุมชนและสาขาสุขาภพจิตและการพยาบาลจิตเวช รวมถึง การสอนให้ผู้เรียนมีบุคลิกภาพเชิงวิชาชีพพยาบาล และการให้คำปรึกษาแนะแนวทางการใช้ชีวิต 4) ด้านการพัฒนาองค์ความรู้ เป็นความสามารถเกี่ยวกับการผลิตผลงานวิจัยทางการศึกษา วิจัยในคลินิก การเขียนบทความวิชาการ ตำราและการตีพิมพ์เผยแพร่ 5) ด้านการประสานงาน เป็น ความสามารถเกี่ยวกับสื่อสารข้อมูลกับผู้เรียน ทีมผู้สอนและแหล่งฝึกภาคปฏิบัติ 6) ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นความสามารถเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณครูและจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล คำนึงถึงความปลอดภัยแก่ผู้ป่วยและผู้ให้บริการ ให้ความเคารพบุคคลและครอบครัวในความเป็นปัจเจก 7) ด้านการรักษาวัฒนธรรม หมายถึงความสามารถเกี่ยวกับการยึดมั่นในการปฏิบัติตนตามครรลองที่ดี การเผยแพร่วัฒนธรรม การเป็นแบบอย่างในการทำงานที่รับผิดชอบ การมีมารยาทอันดีงาม มีความรักเมตตา เอาใจใส่เมตตาและปรารถนาดีต่อผู้เรียน เพื่อถ่ายทอดความรู้ ปรับทัศนคติและสอนทักษะการปฏิบัติการพยาบาลเป็นตัวอย่างที่ดี การดูแลอย่างเอื้ออาทรและเคารพ

ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และเป็นแม่แบบที่ดีในการรักษาศักดิ์ศรีพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้นการที่อาจารย์มีผลการปฏิบัติงานดี จึงมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จของสถาบันการศึกษาพยาบาล ในปี 2560 มีสถาบันการศึกษาด้านพยาบาลในประเทศไทยทั้งสิ้น 85 แห่ง เป็นสถาบันการศึกษาของรัฐ 62 แห่งและสถาบันศึกษาเอกชน 23 แห่ง มีกำลังในการผลิตพยาบาลได้ ประมาณ 10,000 คน โดยสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันของรัฐที่มีผู้สำเร็จการศึกษาแล้ว มีจำนวน 60 แห่ง โดยแบ่งเป็น 5 กลุ่มตามผลการรับรองสถาบันจากสภาการพยาบาล คือ รับรอง 5, 4, 3, 2 และ 1 ปีการศึกษา (สภาการพยาบาล, 2556) บริบทการทำงานของสถาบันการศึกษาเอกชนและของรัฐบาลมีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยในฐานะบุคคลากรทางการศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันการศึกษาของรัฐ จึงสนใจที่จะศึกษาผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันการศึกษาของรัฐเพื่อเป็นปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันการศึกษาของรัฐ

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย เพื่อศึกษา ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาของรัฐ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ อาจารย์พยาบาลประจำที่ปฏิบัติงานสอนภาคทฤษฎี ภาคทดลอง หรือ ภาคปฏิบัติมีวุฒิการศึกษาขั้นต่ำระดับปริญญาโทโดยมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาพยาบาลและมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ขั้นหนึ่ง ที่ยังไม่หมดอายุ มีประสบการณ์การสอนในหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ ไม่น้อยกว่า 1 ปี และปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันการศึกษาของรัฐ เฉพาะสถาบันที่มีผู้สำเร็จการศึกษาแล้ว 60 แห่ง จำนวน 3,091 คน

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์พยาบาลประจำที่มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับประชากร ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) จำนวน 615 คน โดยจำแนกกลุ่มสถาบันการศึกษาพยาบาล จำแนกจากผลการรับรองสถาบันจากสภาการพยาบาล (ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2560) เนื่องจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างในสถาบันการศึกษาด้านพยาบาลที่ได้รับการรับรองสถาบัน 1 และ 2 ปี มีจำนวนไม่มาก ผู้วิจัยจึง จำแนกเป็น 4 กลุ่ม คือ ได้รับรอง 5,

4, 3, 1-2 ปีการศึกษา โดยแต่ละกลุ่ม มีจำนวน 33, 21, 2 และ 4 แห่งตามลำดับ

ขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่าง มีดังนี้ ขั้นที่ 1 การสุ่มสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันของรัฐ ตามกลุ่มสถาบันที่ได้รับรอง 5, 4, 3, 1-2 ปี ร้อยละ 40 คิดเป็น 26 แห่ง เท่ากับ 14, 9, 1 และ 2 แห่ง ตามลำดับ มีจำนวนอาจารย์ทั้งสิ้น 1,258 คน ขั้นที่ 2 สุ่มตัวอย่างอาจารย์พยาบาลประจำร้อยละ 50.87 ในสถาบันการศึกษาที่สุ่มได้ จากแต่ละสถาบัน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันการศึกษาของรัฐ 7 ด้าน คือ 1) ด้านการสอนและการออกแบบการเรียนการสอน 2) ด้านการวัดผล การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการสอนภาคปฏิบัติ 4) ด้านการพัฒนาองค์ความรู้ 5) ด้านการประสานงาน 6) ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ และ 7) ด้านการรักษาวัฒนธรรม

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้อมูลส่วนหนึ่งในการศึกษา ของบุญส่ง สุประดิษฐ์ (2560) ซึ่งได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ รหัสโครงการ 011/2560 แบบเข้าข่ายยกเว้นการรับรอง (Research with Exemption) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสวน

ดุสิต ผู้วิจัยทำคำชี้แจงการพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมวิจัย โดยชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย สิทธิใน การถอนตัวจากการวิจัย โดยไม่มีเงื่อนไขใดๆ ได้ตลอดเวลา การนำเสนอข้อมูลวิจัย จะนำเสนอเป็นภาพรวม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล และภูมิหลังของอาจารย์พยาบาล เป็นการตรวจสอบรายการ ได้แก่ อายุ เพศ วุฒิ การศึกษา สาขาและประสบการณ์การทำงาน สอนในสถาบันการศึกษา

2. แบบวัดผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดของ Borman and Motowidlo (1997) บูรณาการ กับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ (สภาการพยาบาล, 2552) พันธกิจของสถาบันการอุดมศึกษา ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ 2554 และ องค์ประกอบและตัวบ่งชี้มาตรฐานวิชาชีพอาจารย์พยาบาล ของวิไลวรรณ ทองเจริญ และคณะ (2557) โดยสร้างเป็น ข้อคำถามผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล จำนวน 22 ข้อ ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ ด้านการสอนและการออกแบบการเรียนการสอน ด้านการวัดผล การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ด้านการสอนภาคปฏิบัติ ด้านการพัฒนาองค์ความรู้ ด้านการประสานงาน ด้านยึดมั่นในจรรยาบรรณและด้านการรักษาวัฒนธรรม เป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและ น้อยที่สุด โดยให้คะแนน 5, 4, 3, 2 และ 1

ตามลำดับ ภายหลังจากการสร้างแบบสอบถามเสร็จ ได้นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและภาษาที่ใช้ นำมาข้อคำถามที่มีค่า IOC 0.6 -1.0 นำมาปรับปรุงเนื้อหาบางข้อแล้วจึงนำแบบสอบถามไปทดลองให้อาจารย์พยาบาลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง ประเมินตนเอง จำนวน 50 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีประมาณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ .95

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดรัฐบาล จำนวน 26 แห่ง และส่งแบบสอบถามผ่านผู้ประสานงานวิจัยของแต่ละสถาบันให้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามคุณสมบัติที่กำหนด และสุ่มตามจำนวนที่ผู้วิจัยคำนวณได้ในแต่ละสถาบัน โดยต้องสมัครวุฒิการศึกษาปริญญาตรีทางการพยาบาลและมีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลส่วนบุคคลและภูมิหลังของผู้ตอบ ได้แก่ อายุ เพศ วุฒิการศึกษา สาขาและประสบการณ์การทำงานสอน ใช้จำนวนและการคำนวณ ร้อยละ

คะแนนผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ใช้ ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดย แบ่งเกณฑ์และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก

3.51-4.50 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ดี

2.51-3.50 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับไม่ค่อยดี

1.00-1.50 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับไม่ดี

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลและภูมิหลังของอาจารย์พยาบาลประจำเกี่ยวกับ อายุ เพศ วุฒิการศึกษา สาขาและประสบการณ์การเป็นอาจารย์ในสถาบันการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 35-45 ปี และรองลงไป คือ อายุระหว่าง 46-60 ปี ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

2. ข้อมูลคะแนนผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล พบว่า มีผลการปฏิบัติงานด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ อยู่ในระดับ มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.58 และ ด้านการพัฒนาองค์ความรู้ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด 3.64 ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละของอาจารย์พยาบาลจำแนกตามตัวแปรภูมิหลัง (n =615 คน)

			ตัวแปรภูมิหลัง		n (%)
			ตัวแปรภูมิหลัง		n (%)
อายุ (ปี)			26-34		61 (9.91)
			35- 45		292 (47.47)
			46-60		255 (41.46)
			มากกว่า 60		7 (1.14)
เพศ			ชาย		43 (6.99)
			หญิง		572 (93.01)
ระดับการศึกษา			ปริญญาโท		469 (6.26)
			ปริญญาเอก		23.74 (23.74)
กลุ่มวิชาที่สอน			มารดาทารกและ		135 (21.95)
			การศัลยกรรม		
			ผู้ใหญ่หรือ		223 (36.26)
			ผู้สูงอายุ		
			เด็กและวัยรุ่น		72 (11.71)
			อนามัยชุมชน		104 (16.91)
			สุขภาพจิตและ		68 (11.06)
จิตเวช			อื่นๆ		13(2.11)
ประสบการณ์ การเป็นอาจารย์ (ปี)			1-3		72 (11.71)
			4-10		194 (31.54)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

(n = 615 คน)

ด้าน	Mean (SD)	ระดับ
จรรยาบรรณวิชาชีพ	4.58 (.49)	ดีมาก
การรักษาวัฒนธรรม	4.50 (.47)	ดี
การสอนภาคปฏิบัติ	4.49 (.48)	ดี
การสอนและการออกแบบ	4.43 (.49)	ดี
การเรียนรู้การสอน		
การวัดผลและการประเมินผล	4.33 (.51)	ดี
การประสานงาน	4.31 (.52)	ดี
การพัฒนาองค์ความรู้	3.64 (.82)	ดี

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่า คะแนนผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล จากการประเมินตนเอง ทั้ง 7 ด้าน โดยเรียงลำดับผลการปฏิบัติงานจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ 1) ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) ด้านการรักษาวัฒนธรรม 3) ด้านการสอนภาคปฏิบัติ 4) ด้านการสอนและการออกแบบการเรียนรู้การสอน 5) ด้านการวัดผล การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ 6) ด้านการประสานงาน และ 7) ด้านการพัฒนาองค์ความรู้ อยู่ในระดับดีขึ้นไป

1. ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ อยู่ในระดับ ดีมาก แสดงให้เห็นว่า อาจารย์พยาบาล สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีมากเชิงจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้แก่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็ม

ความสามารถ ตรงต่อเวลา และมีระเบียบวินัย สอดคล้องกับการกำหนดมาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา (คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา, 2551) สอดคล้องกับการศึกษาของ มณี อาภาวันทิกุล และคณะ (2557) ที่พบว่า ผู้บริหารทางการพยาบาลไทยรับรู้ถึงจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลไทยใน 10 ด้าน ได้แก่ การพิทักษ์สิทธิผู้ป่วย ความซื่อสัตย์ ความเอาใจต่อผู้ป่วย การช่วยเหลือโดยไม่รับสิ่งตอบแทน การมีระเบียบวินัย การเสียสละ การมีพฤติกรรมบริการและการมีน้ำใจให้บริการที่ดี การดูแลผู้ป่วยอย่างเท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติ ความรับผิดชอบและการรักษาความลับ ซึ่งอาจารย์พยาบาลประจำซึ่งมีวุฒิระดับปริญญาโทขึ้นไปแต่การศึกษา

ระดับปริญญาตรีคือ สาขาพยาบาลศาสตร์ และเป็นผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในฐานะพยาบาลวิชาชีพมาก่อน

2) ด้านการรักษาวัฒนธรรม อยู่ในระดับ ดี แสดงให้เห็นว่า อาจารย์พยาบาลเป็นผู้มีความยึดมั่นในวัฒนธรรมอันดีงามและสามารถธำรงรักษาและถ่ายทอดวัฒนธรรมได้ในระดับดี สอดคล้องกับ การศึกษาของ รอชีกีน สาเร๊ะและคณะ (2560) ที่พบว่า อาจารย์สามารถจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการการจัดการเรียนการสอนที่ บูรณาการกับการทำนุศิลปวัฒนธรรมที่เริ่มสร้างจากประสบการณ์จริง ทำให้เกิดความเข้าใจในเอกลักษณ์ของวัฒนธรรมท้องถิ่นและทำให้รู้สึกหวงแหนต้องการอนุรักษ์ ความถูกต้องของการใช้ภาษา สืบสานการแสดงออกซึ่ง ศิลปะและวัฒนธรรม ในขณะที่ เบญจวรรณ ทิมสุวรรณ และ รัชณี สรรเสริญ (2555) อธิบายว่า การสอนผู้สอนที่สามารถชี้แจง ทำความเข้าใจให้นักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการสืบสาน ธำรงรักษา ศิลปวัฒนธรรมด้านต่าง ๆ ของประเทศเช่น ความภูมิใจในชาติ/สถาบันพระมหากษัตริย์ ความศรัทธาในสถาบันศาสนา อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ขนบธรรมเนียมประเพณี ความเข้าใจในวิถีชีวิตและภูมิปัญญาไทย

3) ด้านการสอนภาคปฏิบัติ อยู่ในระดับดี แสดงให้เห็นว่า อาจารย์พยาบาลประจำ มีความสามารถในการสอนนักศึกษา

ให้นำความรู้ทางทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติได้ในระดับดีว่า อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทางสามารถสาธิต ทักษะการปฏิบัติการพยาบาลแก่ผู้เรียนได้ เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ บุญทิพย์ สิริธรรังศรี (2555) ซึ่งกล่าวว่า การกำหนดสมรรถนะ อาจารย์ประจำของสภาการพยาบาลที่กำหนดให้ อาจารย์พยาบาลต้องมีวุฒิ การศึกษา อย่างน้อยปริญญาโททางการพยาบาลหรือศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง หรือมีประสบการณ์ในคลินิกตรงกับวิชาที่สอน ไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือได้รับการอบรมเฉพาะทาง ซึ่งส่งผลดีต่อผู้เรียนและลดช่องว่างในการนำความรู้ทางทฤษฎีไปปฏิบัติการพยาบาลในคลินิก Meskell, Murphy and Shaw (2009) ได้ อธิบายอีกว่า ความเชี่ยวชาญของอาจารย์พยาบาล ส่งผลให้อาจารย์เกิดความมั่นใจในตนเองขณะเดียวกัน พยาบาลในหอผู้ป่วยและนักศึกษา ก็จะเกิดความพึงพอใจและเชื่อถือในตัวอาจารย์ เพราะอาจารย์สามารถช่วยเหลือนักศึกษาในการประยุกต์ความรู้เชิงทฤษฎีสู่การปฏิบัติการพยาบาลในสถานการณ์จริงได้ประสบความสำเร็จ โดยที่ อรสา พันธุ์กัคดีและคณะ (2553) กล่าวว่า อาจารย์ผู้สอนจึงต้องเป็นผู้ที่สามารถบูรณาการบทบาทในการเป็นผู้ปฏิบัติ ผู้สอน ผู้ให้ คำปรึกษา การเป็นนักวิจัยและการเป็นนักบริหารที่ดี ในขณะที่ความไม่ตระหนักใน ทักษะการปฏิบัติการพยาบาล เนื่องจาก อาจารย์ทำงานเกินเวลามาก จะเป็นอุปสรรค

ในการปฏิบัติงานทางคลินิกของอาจารย์พยาบาล

4) ด้านการสอนและการออกแบบการเรียนการสอน อยู่ในระดับดี แสดงให้เห็นว่าอาจารย์พยาบาลประจำมีความสามารถด้านการสอนและการออกแบบการเรียนการสอนดี เป็นผู้ที่สามารถออกแบบการสอนที่สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้องกับ ทิศนา ขัมมณี (2556) อาจารย์พยาบาลเป็นผู้มีความรู้และความสามารถในการสอนและการออกแบบการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนได้เป็นอย่างดี ที่การส่งเสริมกล่าวไว้ว่า การเรียนรู้ของผู้เรียนซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจ มีทักษะและเจตคติที่ดี ส่งผลต่อความสามารถของผู้เรียน กระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจ และเกิดความรักในสิ่งที่กำลังเรียนรู้จะทำให้ผู้เรียนมีความสุข เกิดกระบวนการเรียนรู้ในสมอง อันนำมาซึ่งการปรับตัวที่ดี และการเรียนรู้จึงเกิดขึ้นตลอดเวลา ทั้งในทางตรงและทางอ้อม เมื่อมีการออกแบบการเรียนการสอนอย่างมีขั้นตอนและวิธีการที่เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้และสมรรถนะของผู้เรียนจึงจะเกิด ผลการเรียนรู้ที่ดี (ทิศนา ขัมมณี, 2545) โดยสอดคล้องกับ องค์ประกอบด้านการสอน ใน 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1)ความสามารถในการจัดให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นและเปลี่ยนแปลงความรู้หรือประสบการณ์ตามความเหมาะสม 2)ความสามารถในการใช้สื่อและอุปกรณ์การสอนที่เหมาะสม 3)ความสามารถในการใช้

เทคนิคการสอนหลากหลาย 4) ความสามารถในการเตรียมสอนและการวางแผนการสอน อย่างเป็นระบบสามารถปฏิบัติได้ผลอย่างแท้จริง และ 5) ความสามารถในการสอนให้ผู้เรียนรู้จักการคิดวิเคราะห์ วิเคราะห์ในวิชาที่สอน ตามความต้องการของผู้เรียน โดยมี น้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .712, .652, .635, .587 และ .537 ตามลำดับ (วิไลวรรณ ทองเจริญ และคณะ, 2557) พฤติกรรมของมนุษย์เป็นเครื่องมือที่ช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการดำรงชีวิต ทั้งในด้านการงานและด้านบุคลิกภาพ อันนำมาซึ่งการปรับตัวที่ดี การเรียนรู้เกิดขึ้นตลอดเวลา ทั้งในทางตรงและทางอ้อมกล่าวได้ว่า ขั้นตอนและวิธีการในการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนและสาระการเรียนรู้ก็จะช่วยทำให้เกิด ผลการเรียนรู้ที่ดี คือเกิดความรู้ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติที่ต้องการ ถ้าจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสามารถของผู้เรียน กระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจ และเกิดความรักในสิ่งที่กำลังเรียนรู้จะทำให้ผู้เรียนมีความสุข ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนมีกระบวนการเรียนรู้เกิดขึ้นในสมอง

5) ด้านการวัดผลและการประเมินผล พบว่า อยู่ในระดับดี แสดงให้เห็นว่า อาจารย์พยาบาลประจำมีความสามารถด้านการวัดและการประเมินผลดี แสดงให้เห็นว่าอาจารย์พยาบาลมีความสามารถในการวัดผลและประเมินผล ผู้เรียนระดับดี ซึ่ง Kalb (2008) กล่าวว่า ซึ่งมีความสำคัญมากต่อการวัดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน สอดคล้องกับ Kalb

(2008) ที่อธิบายว่า การวัดและประเมินผล ผล และการประเมินผลที่หลากหลายวิธีและมีประสิทธิภาพ นั้นต้องมี โดยกลยุทธ์ในการ ประเมินค่า เพื่อประเมินผลการเรียนรู้ของ ผู้เรียน ที่ต้องทำได้ทั้งใน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการและในคลินิก การประเมิน ผู้เรียนที่หลากหลายวิธี Sessums (2016) ได้ กล่าวว่า การวัดผลและการประเมินผลนั้นเป็น กระบวนการสำคัญที่ต่อเนื่องจากการวาง โครงสร้าง การกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อทราบถึงระดับการเรียนรู้และการ บรรลุผลการเรียนรู้ต่างๆ ได้แก่ ทักษะเฉพาะ ความรู้และพฤติกรรมการเรียนรู้ จึงสรุปได้ว่า อาจารย์พยาบาลประจำสามารถประเมิน สมรรถนะหลักของผู้เรียนที่เฉพาะเจาะจงใน วิชาชีพพยาบาล ทำให้มั่นใจได้ว่าบัณฑิต พยาบาล จะมีสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตรงกันถึงคุณค่าวิชาชีพของ ตนเอง สามารถปฏิบัติบทบาทพยาบาล วิชาชีพได้สอดคล้องกับสมรรถนะที่สภาการ พยาบาลกำหนดและสอดคล้องต่อความ ต้องการของสังคม

6) ด้านการประสานงาน พบว่า อยู่ ในระดับดี แสดงให้เห็นว่า อาจารย์พยาบาลมี ความสามารถในการประสานงาน ระหว่าง ผู้สอนกับผู้เรียน สามารถประสานกับผู้สอน ด้วยกันหรือหน่วยงานอื่นๆ หรือผู้เกี่ยวข้อง อื่นๆ ได้ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประสาน ขี้อ้างอิงจุดประสงค์การเรียนรู้ของผู้เรียนกับ แหล่งฝึก จึงได้รับความร่วมมือในการจัดการ

เรียนการสอน สอดคล้องกับ การศึกษาของ ระพิน ผลสุข (2558) ที่พบว่า การขึ้นฝึก ปฏิบัติงานของนักศึกษาพยาบาลอาจารย์ พยาบาลควรติดต่อประสานงานกับหัวหน้า พยาบาล ผู้บริการโรงพยาบาล หรือบุคลากร ที่สามารถประสานช่วยเหลือในการ ดำเนินการสอนในคลินิก ด้วยการทำหนังสือ แจ้งวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติทางคลินิก บทบาท ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติของ อาจารย์ โดยระบุวันเวลาในการฝึกเพื่อความ ชัดเจน ไม่เกิดความสับสน

7) ด้านการพัฒนาองค์ความรู้ พบว่า อยู่ในระดับดี แสดงให้เห็นว่า อาจารย์ พยาบาลประจำเป็นผู้ที่สามารถพัฒนาองค์ ความรู้ใหม่ได้ในระดับดี แม้จะอยู่ในภาวะ ขาดแคลนอาจารย์พยาบาลและต้องผลิต พยาบาลเพิ่มก็ตาม อาจารย์พยาบาลจากกลุ่ม ตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุการทำงาน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป คือ ร้อยละ 56.75 และมีวุฒิ การศึกษาในระดับโทและปริญญาเอก ร้อยละ 6.26 และ 23.74 ตามลำดับ หากมีเวลาเพียงพอ น่าจะมีผลการปฏิบัติงานด้านการสร้างองค์ ความรู้ใหม่ได้ดียิ่งขึ้น หากปล่อยปัญหาเรื่อง อาจารย์พยาบาลขาดแคลนทิ้งไว้โดยไม่ สามารถแก้ปัญหาได้หรือหากมีการเตรียม ความพร้อมจากพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่บทบาท อาจารย์พยาบาลไม่เพียงพอ จะส่งผลให้เกิด การขาดแคลนพยาบาล หรือได้ผลผลิต พยาบาลที่มีคุณภาพลดลงได้ (Beres, 2006; Potempa & Redman, 2009)

ดังนั้น การเตรียมพยาบาลวิชาชีพให้มีความพร้อมก่อนการเป็นอาจารย์ จึงมีความสำคัญมากกับภาวะขาดแคลนพยาบาลที่เกิดขึ้นทั่วโลก (Nardi & Gyurko, 2013) เนื่องจากคุณสมบัติของอาจารย์พยาบาลประจำมีผลต่อผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ควรตระหนักถึงความสำคัญในผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ด้านการพัฒนาองค์ความรู้ โดยการสนับสนุนปัจจัยด้านต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลประจำได้มีโอกาสพัฒนาองค์ความรู้ ได้แก่ การพัฒนาตำรา การผลิตผลงานสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม หรืองานวิจัย

2. ควรเพิ่มขวัญและกำลังใจให้แก่อาจารย์พยาบาลโดยการวางแผนสนับสนุนทุนการวิจัย นวัตกรรม งานสร้างสรรค์ หรือการผลิตตำรา อย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลประจำ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์ความรู้ของอาจารย์พยาบาลประจำ ด้านการผลิตตำรา ผลงานสร้างสรรค์และผลงานวิจัย เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา.(2551) มาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา.ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนพิเศษ 141ง, 22 สิงหาคม 2551: 35-7. [serial Online] 2551 [5 ตุลาคม 2560] แหล่งที่มา: URL:

<http://regu.tu.ac.th/DataSource/A222.PDF>

ทิสนา แคมมณี และคณะ . (2556). กระบวนการเรียนรู้ : ความหมาย แนวทางการพัฒนา และปัญหาข้อข้องใจ . (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร:บริษัทพัฒนาคุณภาพวิชาการ จำกัด.

บุญทิพย์ ลีธีรขันธ์ศรี. (2555) สภาพการณ์การศึกษาพยาบาลในประเทศไทย, *วารสารพยาบาล*, 61 (4) : 57-64.

บุญส่ง สุประดิษฐ์ (2560). *การพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันการศึกษาของรัฐ . วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษาและภาวะผู้นำ วิทยาลัย*

- ปรัชญาและการศึกษา มหาวิทยาลัย
เซนต์จอห์น.
- เบญจวรรณ ทิมสุวรรณ และ รัชนี สรรเสริญ
(2555) การบูรณาการ: กระบวน
ทัศน์ในการประกันคุณภาพ
การศึกษา. *วารสารการพยาบาลและ
การศึกษา*, 5(2) : 2-13.
- มณี อาภานันท์กุล วรรณภา ประไพพานิช สุ
ปราณี เสนาคิสัย และ พิศมัย อรทัย.
(2557). จริยธรรมในการปฏิบัติการ
พยาบาลของพยาบาลไทยตามการ
รับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาล.
วารสารสภาการพยาบาล, 29(2)ข 5-
20.
- ระพิน ผลสุข (2558). การปฏิบัติการทาง
คลินิกของอาจารย์พยาบาลใน
ประเทศไทย. *วารสารพยาบาล*,
64 (2) : 42-48.
- รอชีกีน สาเร๊ะและคณะ ((2560). การบูรณา
การการจัดการเรียนการสอนกับการ
ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมของ
นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศา
สตรบัณฑิต. *วารสารเครือข่าย
วิทยาลัยพยาบาลและสาธารณสุข
ภาคใต้*, 4 (3) :151-159.
- วิไลวรรณ ทองเจริญ สุชาติ ดันธนะเดชา และ
ปทีป เมธาคุณวุฒิ (2552).
องค์ประกอบและตัวบ่งชี้มาตรฐาน
วิชาชีพอาจารย์พยาบาล. *Journal of
Nursing Science* 28(4): 55-66.
Supplement
- ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ. (2553). เรื่อง
มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี
สาขาพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. 2552. (11
มกราคม 2553). *ราชกิจจานุเบกษา*.
เล่มที่ 127 ตอนพิเศษ 3 ง. หน้า 43
และเอกสารแนบท้ายประกาศ.
- ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ (2554) เรื่อง
มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.
2554. (24 เมษายน 2554). *ราชกิจจา
นุเบกษา*. เล่มที่ 128 ตอนพิเศษ 47 ง.
หน้า 44-46.
- สภาการพยาบาล (2552). *ประกาศสภาการ
พยาบาล เรื่องสมรรถนะวิชาชีพ
พยาบาล*. Retrieved from June, 10,
2017, from
[http://www.tnmc.or.th/files/2016/09
/page-44708/_28294.pdf](http://www.tnmc.or.th/files/2016/09/page-44708/_28294.pdf)
- สภาการพยาบาล (2560). *รายชื่อสถาบันที่เปิด
สอนหลักสูตรพยาบาลศาสตร
บัณฑิตทั่วประเทศที่ได้รับการ
รับรองจากสภาการพยาบาล*.
Retrieved June, 10, 2017, from
[http://www.tnmc.or.th/files/2010/12
/page448/1_1_11575.pdf](http://www.tnmc.or.th/files/2010/12/page448/1_1_11575.pdf)

- สภาการพยาบาล. (2556). *คู่มือการรับรองสถาบันการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2556*. กรุงเทพมหานคร : จุฑทอง.
- สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี (2556). เรื่อง โครงการผลิตและพัฒนาการจัดการศึกษา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ปีการศึกษา 2557-2560. Retrieved June, 10, 2017, from <http://www.cabinet.soc.go.th/soc/Program2-3.jsp.topserl=99307592&key>.
- อรสา พันธุ์ภักดี และคณะ. (2553). รูปแบบการจัดการศึกษาและการพัฒนาอาจารย์เพื่อผลิตพยาบาลปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงในประเทศไทย. *วารสารสภาการพยาบาล*, 25 (3) : 89-107.
- Beres J. (2006). Staff development to university faculty: Reflections of a nurse educator. *Nursing Forum*; 43(3): 141-145.
- Boerner, S., Eisenbeiss, S.A. and Griesser, D. (2007). Follower behavior and organizational performance: The impact of transformational leaders. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 13 (3):15-26.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99-109. Retrieved from http://dx.doi.org/10.1207/s15327043hup1002_3.
- Kalb, KA. (2008). Core competencies of nursing educators: Inspiring excellence in nurse educator practice. *Nursing Education Perspective*, 29(4): 217-219.
- Meskeil, P., Murphy, K. and Shaw, D. (2009). The clinical role of lecturers in nursing in Ireland: Perceptions from key stakeholder groups in nurse education on the role. *Nurse Education Today*, 29 (7): 784-790.
- Motowidlo, S. J., & Schmit, M. J. (1999). Performance assessment in unique jobs. In D. R. Ilgen & E. D. Pulakos (Eds.), *The changing nature of job performance: Implications for staffing, motivation, and development*. (pp. 56–86). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Nardi DA, Gyurko CC. (2013). The global nursing faculty shortage: status and solutions for change. *Journal*

Nursing Scholars, 45(3):317-26.

Retrieved from

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23895289>

Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.

Potempa KM, Redman RW, Landstrom G. (2009). Human resources in nursing education: A worldwide crisis.

Collegian Journal of the Royal of Nursing Australia, 16(1): 19-23

Sessums, S. (2016). *What is OBE?:*

Unboxing outcomes-based

education. Retrieved from

<http://www.d21.com/blog/what-is-obe/>