

**ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับสมรรถนะการสอนของพยาบาลวิชาชีพ  
จังหวัดปทุมธานี\***

**Relationships between selected factors and teaching competency of  
professional nurses in Pathumthani province**

รัชณี บุญกล้า<sup>1</sup>

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) สมรรถนะด้านการสอนของพยาบาลวิชาชีพจังหวัดปทุมธานี (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรร อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน (3) ปัจจัยด้านองค์การกับสมรรถนะด้านการสอนของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดปทุมธานี การวิจัยนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนาและหาความสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข 8 แห่งในจังหวัดปทุมธานีจำนวน 253 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิจากพยาบาลจำนวน 631 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งได้รับการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .92, .96 และ .98 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของคอนบรอก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และค่าไคว์-สแควร์ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะด้านการสอนของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับ 3 ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ทำงาน การรับรู้บทบาทการสอนมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการสอนในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านแรงจูงใจไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการสอน ปัจจัยด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการสอน นโยบายด้านองค์กรมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการสอน ผู้วิจัยได้เสนอแนะ ให้หน่วยงานลงนโยบายเกี่ยวกับการสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพทำหน้าที่เป็นพยาบาลพี่เลี้ยง เพื่อให้ได้แสดงบทบาทด้านการสอนรวมทั้งส่งเสริมให้มีการรับรู้ที่ต่อบทบาทด้านการสอนเพื่อให้เป็นแหล่งฝึกปฏิบัติที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากรในทีมสุขภาพในโอกาสต่อไป

**คำสำคัญ:** สมรรถนะการพยาบาล, พยาบาลวิชาชีพ

**Abstract**

The objectives of the study were (1) to examine the level of teaching competency of professional nurses at Pathumthani province, (2) to study the relationships between selected personal factors (age, experience, work experience) and teaching competency of professional nurses in Pathumthani province. This research used a descriptive research design and relationship finding. The sample consisted of 253 professional nurses working in 8 hospitals in Pathumthani province. The sample was selected by stratified sampling from 631 nurses. The research instrument was a questionnaire which was checked for content validity by 3 experts with reliability coefficients of .92, .96 and .98 respectively. The data were analyzed by frequency, mean, standard deviation, Cronbach's alpha coefficient, Pearson's correlation coefficient and Chi-square. The research results showed that the teaching competency of professional nurses was at level 3. Age, work experience and perception of teaching role were significantly related to teaching competency in the positive direction at the .05 level. Motivation factor was not related to teaching competency. Education level was related to teaching competency. Organizational policy was related to teaching competency. The researcher recommended that the organization should support professional nurses to act as clinical mentors to allow them to demonstrate their teaching role. It also recommended that the organization should promote the perception of teaching role to be a learning resource for staff in the health team in the future.

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย  
<sup>\*</sup> เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2553  
 อาจารย์ที่ปรึกษา: ผศ.ดร.สุทธิพร มูลศาสตร์

educational level, work experience), motivation, perception of teaching role and teaching competency and (3) to study relationships between organizational factors and teaching competency. The study was descriptive-correlation design. Samples were 253 professional nurses in provincial hospitals at Pathumthani province. The questionnaire was tested for validity by 3 experts. The reliability were 0.92, 0.96 and 0.98, respectively. The descriptive statistics, Chi-square, t-test, and Pearson's product moment correlation were used to analyse the data. The results indicated that the mean of teaching competency of professional nurses was at 3 level with work experience and perception of teaching role significantly correlated with teaching competency at .05 levels. ( $r=0.138, 0.120$  and  $0.129$ ). Motivation, educational level and organizational policy were negatively correlated with teaching competency. The study recommends that organizations should maintain a policy of enhancing the teaching role of professional nurses.

**Keywords:** nursing competencies, professional nurse.

## ความนำ

พยาบาลเป็นบุคลากรในทีมสุขภาพกลุ่มใหญ่ที่ทำหน้าที่ให้บริการแก่ผู้ใช้บริการทุกประเภท ทุกกลุ่มวัย จึงต้องมีการพัฒนาความรู้ และทักษะให้มีสมรรถนะทางวิชาชีพเพื่อให้สามารถปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีคุณภาพเป็นที่พอใจของผู้ใช้บริการซึ่งการปฏิบัติการพยาบาลที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานนั้น ผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลจำเป็นต้องมีสมรรถนะหลายด้าน โดยเฉพาะสมรรถนะด้านการสอนและให้คำแนะนำแก่ผู้ใช้บริการทั้งรายบุคคล ครอบครัว กลุ่มและชุมชน เป็นสมรรถนะด้านหนึ่งที่มีความสำคัญดังที่สภาการพยาบาลได้ระบุไว้สอดคล้องกับคำกล่าวของบาสตาเบิล (Bastable, 2008, p. 4) นักการศึกษาพยาบาลชาวอเมริกันที่ระบุว่า “บทบาทด้านการสอนเป็นภารกิจที่สำคัญและจำเป็นสำหรับพยาบาลไม่เฉพาะสำหรับผู้ใช้บริการเท่านั้น ยังรวมถึงบุคลากรในทีมสุขภาพและนักศึกษาพยาบาล” นอกจากนี้องค์กรวิชาชีพพยาบาลประเทศสหรัฐอเมริกาได้ประกาศว่า “การสอนเป็นความรับผิดชอบของพยาบาล” (Bastable, 2008, p. 5) ดังนั้นพยาบาลจึงถูกคาดหวังว่าต้องเป็นผู้ทำหน้าที่สอนและให้คำแนะนำแก่ผู้ใช้บริการเพื่อช่วยให้สามารถคงสถานการณ์

มีสุขภาพดีได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้แล้วยังได้ระบุว่าปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติบทบาทด้านการสอนของพยาบาลมีหลายประการ อาทิเช่น ไม่มีเวลาสอน ขาดความเชื่อมั่นและทักษะการสอน ขาดงบประมาณสนับสนุน สภาพแวดล้อมไม่เหมาะสม ผู้รับบริการขาดความสนใจและไม่พร้อมที่จะเรียนรู้ นอกจากนี้ยังระบุถึงปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาล โดยเฉพาะการขาดแรงจูงใจในการสอน การพยาบาลแบบมุ่งงาน (Task oriented) และการขาดความมั่นใจนับเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติการสอนของพยาบาลด้วยเช่นกัน ทำให้การสอนขาดประสิทธิภาพ นอกจากนี้แล้วนโยบายขององค์กรบางแห่งยังไม่ชัดเจนในการเป็นแหล่งฝึกการศึกษาของศูนย์ กสสัดยวนิช (2547) ศึกษาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์บริการสาธารณสุขของกรุงเทพมหานคร พบว่าพยาบาลประมาณครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะด้านการสอนและการฝึกอบรมในระดับปานกลางถึงน้อยที่สุด ทำนองเดียวกับการวิจัยของ เดวิดไฮซา และแมคไบด์ (Davidhizar and McBride, 1985 อ้างถึงใน จารูวรรณ ศรีทอง 2543) ที่พบว่าปัจจัยที่ทำให้ให้นักศึกษารู้สึกล้มเหลวและขาดแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติการพยาบาลคืออาจารย์พยาบาลในคลินิกขาดความรู้ และทักษะในการอธิบาย ดังนั้น การสอนภาคปฏิบัติหรือ การสอนด้านคลินิกจึงมีความสำคัญ ทั้งนี้เพราะเป็นการ เตรียมให้นักศึกษาพยาบาลสามารถนำความรู้ภาคทฤษฎี ไปประยุกต์ในภาคปฏิบัติได้จริงอย่างเหมาะสม ตามโอกาส และสถานการณ์

การทบทวนการวิจัยที่ผ่านมาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการปฏิบัติบทบาทการสอนของพยาบาล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน นโยบายขององค์กรและการได้รับการฝึกอบรมด้านการสอน รวมทั้งการได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นพยาบาลพี่เลี้ยง ให้แก่นักศึกษาหรือพยาบาลจบใหม่ (วารณี มีเจริญ, 2539; ปิ่นนเรศ กาสอุดม, 2542 ) ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติด้านการสอน ได้แก่ แรงจูงใจ ซึ่งหมายถึง แรงผลักดันจากความต้องการและความคาดหวังต่างๆ ของมนุษย์ ขึ้นกับการรับรู้และค่านิยมของแต่ละบุคคลที่มี อิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติ และเป็นตัวกำหนด เป้าหมายหรือสิ่งจูงใจที่ทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow 1970) นอกจากนี้แล้วนโยบายของ องค์กรนับเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการ กำหนดทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงาน ฟิลเลย์ และ เฮ้าส์ (Filley and House, 1969 อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2539, หน้า 174) ได้ระบุความสำคัญของนโยบายของ องค์กรว่าเป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานหรือการกระทำ ที่ช่วยกำกับกิจกรรมขององค์กรให้มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ ระบุนไว้ เป็นเครื่องมือช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหาร รวมทั้งใช้ในการกำกับหรือควบคุมพฤติกรรมของผู้ ปฏิบัติงาน และช่วยให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติไปใน ทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้นโยบายของหน่วยงานด้านการ

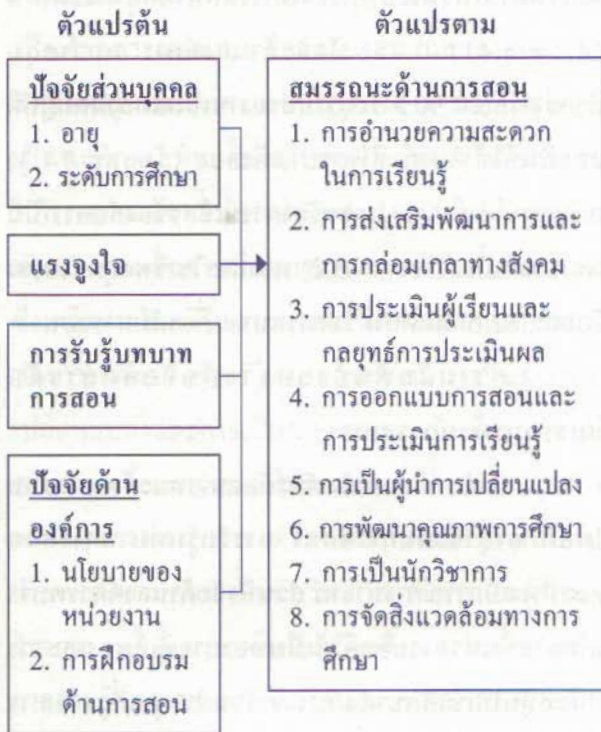
พัฒนาบุคลากร ได้แก่ การสนับสนุนการฝึกอบรมเพิ่มเติม เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคคลได้เรียนรู้และเพิ่มพูน ทักษะการปฏิบัติงานและความชำนาญเฉพาะทาง

ปทุมธานีเป็นจังหวัดที่มีการขยายหน่วยราชการ ต่างๆ เพิ่มขึ้นมีระบบบริการสุขภาพและสถาบันการศึกษา และโรงพยาบาลต่างๆ ที่มีการกิจเพิ่มขึ้นในด้านการเป็น แหล่งฝึกอบรมของบุคลากรที่มสุขภาพ บุคลากรทางการ พยาบาลทุกแห่งในจังหวัดปทุมธานี จึงต้องปรับตัวรับ บทบาทการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงและทำหน้าที่ด้านการสอน และนิเทศการฝึกปฏิบัติมากขึ้นแต่ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับบทบาทด้านการสอนของพยาบาลวิชาชีพชี้ให้เห็นว่า สมรรถนะด้านวิชาการและการสอนของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนนั้น นอกจากนั้นแล้วการศึกษาวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการสอนของพยาบาลวิชาชีพ ยังมีน้อย ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์จะทำการศึกษสมรรถนะ ด้านการสอนของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดปทุมธานีจะ ช่วยให้ได้ข้อมูลพื้นฐานของสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อเป็น ข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรพยาบาลในเขต จังหวัดปทุมธานีต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะด้านการสอนของพยาบาล วิชาชีพ จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน) แรงจูงใจ และการรับรู้บทบาทการสอนกับสมรรถนะด้าน การสอนของพยาบาลวิชาชีพ จังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน องค์กร (นโยบายขององค์กร และการฝึกอบรมด้านการสอน) กับสมรรถนะด้านการสอนของพยาบาลวิชาชีพ จังหวัด ปทุมธานี

## กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน) แรงจูงใจ และการรับรู้บทบาทการสอน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะการสอนของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดปทุมธานี

2. ปัจจัยด้านองค์การ (นโยบายองค์การ และการฝึกอบรมด้านการสอน) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะด้านการสอนของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดปทุมธานี

### วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นเชิงบรรยายเพื่อหาความสัมพันธ์ (Descriptive-Corelational design) ระหว่างแรงจูงใจ และการรับรู้บทบาทการสอนกับสมรรถนะการสอนของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดปทุมธานี

#### ประชากร

พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ 8 แห่ง ในจังหวัดปทุมธานีจำนวน 631 คน กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ จำนวน 253 คน ซึ่งคำนวณจากสูตรของโคครัน (Cochran อ้างถึงใน วิวรรณ ชินะตระกูล, 2540)

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 5 ส่วน

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การ ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับอายุ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง การเป็นแหล่งฝึกปฏิบัติ การสนับสนุนให้ทำหน้าที่เป็นพยาบาลพี่เลี้ยง การได้รับการอบรมเกี่ยวกับการสอน การเป็นพยาบาลพี่เลี้ยง จำนวน 13 ข้อ

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจ เป็นแบบสอบถามที่สร้างตามแนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ครอบคลุมเนื้อหาความต้องการด้านร่างกาย ความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการได้รับการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับตามระดับความต้องการตั้งแต่ความต้องการน้อยที่สุด ถึงความต้องการมากที่สุด ค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 1-5 คะแนนจำนวน 25 ข้อ

ส่วนที่ 3 การรับรู้บทบาทการสอน สร้างตามแนวคิดของฟลอเรนตีไมลิก และโอลีฟ ยัง (Florence Myrick & Olive Younge (2005) ครอบคลุมองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ บทบาทการเป็นครู การอำนวยความสะดวก การเป็นผู้แนะแนว การเป็นผู้ประเมินและการเป็นผู้คุ้มครอง ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด ชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ระดับตามระดับความต้องการตั้งแต่ความต้องการน้อยที่สุด ถึงความต้องการมากที่สุดค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 1-5 คะแนนจำนวน 23 ข้อ

ส่วนที่ 4 สมรรถนะด้านการสอน สร้างตามสมรรถนะการสอนขององค์การสันนิบาตประเทศสหรัฐอเมริกา ครอบคลุมสมรรถนะย่อย 8 ด้าน ได้แก่ (1) การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (2) การส่งเสริมพัฒนาการและกล่อมเกลาทางสังคม (3) การประเมิน

ผู้เรียนและกลยุทธ์การประเมินผล (4) การออกแบบ การสอนและการประเมินการเรียนรู้ (5) การเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง (6) การพัฒนาคุณภาพการศึกษา (7) การเป็นนักวิชาการ (8) การจัดสิ่งแวดล้อมทางการศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ให้คะแนนตามระดับความสามารถที่พยาบาลประเมินตนเองว่ามีความสามารถในระดับใด

เครื่องมือชุดนี้ได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน และทดลองใช้ในในกลุ่มตัวอย่าง 26 คน นำมาวิเคราะห์ค่าความเที่ยง โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Alpha Cronbach's coefficient) ได้ความเที่ยงของแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3 และ 4 = .92, .96 และ .98 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูล โดยความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติอ้างอิงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และทดสอบค่าไคสแควร์ ( $X^2$ ) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งหนังสือขออนุญาต เก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย พร้อมส่งแบบสอบถาม จำนวน 286 ฉบับ ตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล และเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนได้ จำนวน 258 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.55 ตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำมาใช้ในการประมวลผลได้จำนวน 253 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 88.15

## ผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ ครั้งหนึ่งมาจากโรงพยาบาลปทุมธานี อายุระหว่าง 23-59 ปี ( $\bar{x} = 37.62 \pm 7.64$  ปี) ปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับ ผู้ชำนาญการ (ร้อยละ 64.0) ประสบการณ์การทำงานใน วิชาชีพพยาบาลอยู่ ระหว่าง 1-11 ปี ( $\bar{x} = 14.84 \pm 8.29$  ปี) มากกว่าครึ่งหนึ่งของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างเคยมี ประสบการณ์การเป็นพยาบาลที่เลี้ยง ระดับแรงจูงใจ และ การรับรู้บทบาทการสอนโดยรวมอยู่ในระดับสูงทั้งคู่ ประมาณ ครั้งหนึ่งของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพประเมินสมรรถนะด้าน การสอน โดยรวมในระดับ 3 ( $\bar{x} = 3.2 \pm 0.68$ ) เมื่อ

จำแนกรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับที่ 3 เช่นกัน ยกเว้นด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่อยู่ในระดับ 4 ( $\bar{x} = 3.41 \pm 0.75$ ) ปัจจัยด้านองค์การ พบว่ากลุ่ม ตัวอย่างร้อยละ 90.5 ระบุว่าหน่วยงานเป็นแหล่งฝึกปฏิบัติ และยินดีให้ทำหน้าที่พยาบาลที่เลี้ยง (ร้อยละ 74.3) สนับสนุนให้เข้าร่วมประชุมวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการเป็น พยาบาลที่เลี้ยง (ร้อยละ 65.2) พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 82.6 ไม่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการสอน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับ สมรรถนะด้านการสอน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการสอน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา การรับรู้บทบาทการสอน และประสบการณ์การทำงาน ส่วนปัจจัยด้านองค์การพบว่า นโยบายที่หน่วยงานยินดีให้เป็นพยาบาลที่เลี้ยง และการ สนับสนุนให้เข้าศึกษาต่อ/การเข้าร่วมประชุมเกี่ยวกับการ เป็นพยาบาลที่เลี้ยงมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้าน การสอน ( $X^2 = 10.565, df = 4, p = 0.032$ ) ส่วนองค์ประกอบ ด้านแรงจูงใจไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการสอน รวมถึงการได้รับอบรมด้านการสอนไม่มีความสัมพันธ์กับ สมรรถนะด้านการสอน ( $X^2 = 0.62, df = 2, p = 0.73$ )

## การอภิปรายผล

### 1. สมรรถนะด้านการสอน

พยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะด้านการสอนอยู่ใน ระดับ 3 เมื่อเปรียบเทียบกับแนวทางการประเมิน สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพตามตำแหน่งงานสายวิชาการ หรือวิชาชีพที่กำหนดโดยสำนักการพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข (สำนักการพยาบาล, 2548) พบว่า พยาบาลระดับชำนาญการควรมีระดับสมรรถนะในด้าน การพัฒนาด้านศักยภาพคนในระดับ 2 ซึ่งได้แก่การสอน งานและให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิชาชีพ มีรายละเอียดเกี่ยวกับการสอนแนะนำและสาธิตวิธีปฏิบัติงานให้เจ้าหน้าที่ใหม่ นักศึกษาพยาบาล และผู้เข้าอบรมในหน่วยงานสมรรถนะ ในระดับ 3 เพิ่มสมรรถนะย่อยเรื่องการให้เหตุผลประกอบการสอน/แนะนำ และการให้การสนับสนุนอื่น เกี่ยวกับ

การปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามการศึกษาลครั้งนี้พบว่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะที่พยาบาลวิชาชีพประเมินตนเองต่ำสุดเป็นด้านการออกแบบด้านการสอน และการประเมินการเรียนรู้ รายการสมรรถนะย่อยทั้ง 4 ข้อ ในหมวดนี้ เป็นพฤติกรรมที่พยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพในโรงพยาบาลชุมชนอาจมีส่วนร่วม เช่น “การมีส่วนร่วมพัฒนากระบวนการเรียนการสอนการสร้างและดำรงไว้ซึ่งเครือข่ายในคลินิกและชุมชน เพื่อสนับสนุนเป้าหมายทางการศึกษา” สำหรับสมรรถนะด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการเป็นนักวิชาการ เป็นสมรรถนะที่มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน และมีคะแนนต่ำรองอันดับสุดท้ายหากวิเคราะห์สมรรถนะดังกล่าวแล้วจะเห็นว่าเป็นการเน้นพฤติกรรมความเป็นนักวิชาการและการเป็นผู้นำทางวิชาการ พยาบาลวิชาชีพในระดับต้นและระดับชำนาญการอาจรู้สึกว่าคุณเองยังไม่ได้แสดงพฤติกรรมดังกล่าวอย่างชัดเจน

## 2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับสมรรถนะด้านการสอน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรและสมรรถนะด้านการสอน พบว่า อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการสอนของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย “ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวว่า อายุเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงความสามารถด้านการสอน (วารุณี มีเจริญ, 2539; ปิ่นนเรศ กาศอุดม, 2542; อรุณศรี ดันติวารภรณ์, 2543 ; กรรณิการ์ สุวรรณศักดิ์ชัย, 2543) อายุบอกถึงวุฒิภาวะของบุคคลด้านความคิด อารมณ์ และสังคม กลุ่มตัวอย่างมากกว่าร้อยละ 80 มีอายุเกิน 30 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีวุฒิเทียบเท่ากับผู้ใหญ่ตอนต้น ซึ่งเป็นระยะที่บุคคลมีการเจริญเติบโตทางร่างกายสมบูรณ์ที่สุด มีร่างกายแข็งแรง อวัยวะต่างๆ ทำงานอย่างเต็มที่ ควบคุมอารมณ์ได้ดีขึ้น มั่นใจในตนเอง เป็นวัยของการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างลึกซึ้งและยาวนาน สิ่งสำคัญ

ที่คนในวัยนี้จำเป็นต้องค้นหาแนวทางในการดำเนินชีวิตก็คืออาชีพการงานและการปรับตัวต่อการดำรงชีวิต ดังนั้นการที่พยาบาลวิชาชีพมีอายุเพิ่มขึ้น จึงส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะในด้านการสอน นอกจากนั้นยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นกลุ่มชำนาญการ ซึ่งจัดว่าเป็นกลุ่มที่ได้ผ่านการปฏิบัติงานด้านวิชาการมาแล้ว จึงทำให้มีสมรรถนะด้านการสอนดี

### ระดับการศึกษา

พยาบาลวิชาชีพที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท จะประเมินสมรรถนะด้านการสอนของตนเอง ในระดับ 4 และระดับ 5 ในสัดส่วนที่มากกว่าพยาบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีทำให้ค่าเฉลี่ยสมรรถนะการสอนโดยรวมของกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ( $\bar{x} = 174.86 \pm 43.41$ ) สูงกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี ( $\bar{x} = 158.20 \pm 32.23$ ) ผลการศึกษานี้ต่างจากการศึกษาของ ณฐพร คำศิริลักษณ์ (2540) เพ็ญศรี ปรางสุวรรณ (2541) อรุณศรี ดันติวารภรณ์ (2543); ประไพ อริยประยูรและยุพิน อังสุโรจน์ 2547) ที่พบว่าวุฒิการศึกษาไม่มีผลต่อบทบาทการสอนของพยาบาลวิชาชีพ อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่าผู้มีการศึกษาในระดับสูงจะมีสมรรถนะการสอนในคลินิกได้ดี (วารุณี มีเจริญ 2539) ทั้งนี้ เพราะการศึกษามีผลทำให้บุคคลมีประสบการณ์ ความรู้เข้าใจในเรื่องต่างๆ ที่เป็นแนวคิด ค่านิยม หรือทฤษฎี ผู้ที่มีการศึกษาสูงย่อมกระตือรือร้นที่จะศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอส่งผลให้มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานสูงตามไปด้วย (สุนีย์ กลสตัดยสมิต, 2547) นอกจากนั้นเคลลี (Kelly, 1991) ยังกล่าวว่าระดับการศึกษาที่สูงจะทำให้มีความสามารถและมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น

### ด้านประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการสอนในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับวารุณี มีเจริญ (2539) ปิ่นนเรศ กาศอุดม (2542) และกรรณิการ์ สุวรรณศักดิ์ชัย (2543) ที่พบว่าประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับ

สมรรถนะการสอนของพยาบาลวิชาชีพ ทำนองเดียวกับการวิจัยของทัศนีย์ วรภัทรากุลและคณะ(2546) ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพในแหล่งฝึกปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป จะปฏิบัติบทบาทด้านการสอนดีกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี และพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การเป็นครูพี่เลี้ยงมากกว่า 7 ปี จะปฏิบัติบทบาท ด้านการสอนดีกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ 1-2 ปี และ 2-3 ปี ทั้งนี้เป็นผลสืบเนื่องจากการที่บุคคลที่ประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้นจะมีโอกาสในการสั่งสมความรู้และทักษะที่ได้เรียนรู้จากการทำงาน ทำให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นทักษะเกี่ยวกับงานได้แคล่วคล่องมากขึ้น

#### แรงจูงใจ

ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการสอน ผลการศึกษานี้ ต่างจากการศึกษาที่ผ่านมาที่พบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาล เช่น กรรณิการ์ สุวรรณศักดิ์ชัย (2543) และเสาวนิกา อู่หวล (2552) แต่การวิจัยเหล่านี้เป็นการศึกษาที่ใช้แนวคิดแรงจูงใจของเฮิร์ชเบอร์ก (Herzberg cited in Marriner-Tomey, 2000, p. 78) ซึ่งต่างจากการวิจัยครั้งนี้ที่ใช้แนวคิดแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow, 1954) ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายใน ตัวบุคคลที่มุ่งสนองจะเกิดความพึงพอใจและมีความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ด้านยอมรับทางสังคม การรู้สึกมีคุณค่า และการบรรลุความต้องการสำเร็จในชีวิต ซึ่งเป็นความต้องการสูงสุดของตนเอง ความต้องการในระดับที่ 4 และ 5 นี้ มาสโลว์ กล่าวว่าส่งผลต่อความรู้สึกมั่นคงใจทำให้มีคุณค่า เข้มแข็ง และมีความสามารถบุคคลที่มีแรงจูงใจในระดับนี้จะมีความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามแม้จะพบว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในระดับสูง แต่เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการสอนกลับพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันจึงเป็นประเด็นที่ควรได้มีการศึกษาต่อไป

#### การรับรู้บทบาทการสอน

ผลการศึกษาพบว่าบัณฑิตพยาบาลวิชาชีพที่ผ่านการ

การรับรู้บทบาทการสอนจะมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการสอนในทางบวก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของเสาวนิกา อู่หวล (2551, หน้า 87-88) ที่พบว่าการรับรู้บทบาทของพยาบาลอนามัยโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลอนามัยโรงเรียนอย่างไรก็ตามความสัมพันธ์นี้ยังมีค่าความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ( $r=0.129, p=0.021$ ) ผลการวิจัยครั้งนี้ ยืนยันแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ของซาฮา (Saha, 2008) ที่ระบุว่า การรับรู้บทบาทจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร นอกจากนี้ยังกล่าวไว้ที่บุคคลมีการรับรู้บทบาทในทางบวกจะมีผลต่อความพึงพอใจในงานและมีโอกาสที่จะพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบ ดังนั้นการสร้างความเข้าใจในบทบาทด้านการสอนจึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะส่งผลต่อสมรรถนะด้านการสอนของพยาบาลวิชาชีพ

#### ปัจจัยด้านองค์กร

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการสมรรถนะด้านการสอนของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $r=0.019, p=0.016$ ) ผลการค้นพบนี้สนับสนุนสมมติฐานที่กำหนดไว้และสอดคล้องกับแนวคิดของเชอร์มาฮอร์น (Chermerhorn, 1996, p. 48) ที่กล่าวว่า การปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับองค์ประกอบด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ความพยายามในการทำงานของบุคคลและการสนับสนุนจากองค์กร การวิจัยของรัชณี โกศลวัฒน์ (2543) ที่พบว่านโยบายการบริหารมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ อย่างไรก็ตามหากพิจารณาแยกในด้านนโยบายขององค์กรซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดเกี่ยวกับการเป็นแหล่งฝึกการสนับสนุนให้พยาบาลทำหน้าที่เป็นพยาบาลพี่เลี้ยงการสนับสนุนให้เข้าศึกษาต่อหรือประชุมวิชาการ พบว่ามีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการสอน แต่การอบรมเพิ่มเติมด้านการสอนพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการสอนซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของรัชณี โกศลวัฒน์ (2543) เพ็ญศรี ปรางสุวรรณ (2541) และอรุณศรี ดันติวารการณ (2543) หากพิจารณารายละเอียดของผลการ

วิจัยนี้จะพบว่ากลุ่มตัวอย่างมากกว่าร้อยละ 80 ไม่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการสอนและประมาณสามในสี่ของพยาบาลกลุ่มตัวอย่างไม่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับพยาบาลพี่เลี้ยงแม้ว่าหน่วยงานเหล่านี้ประมาณร้อยละ 90 เป็นแหล่งฝึกปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาลจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ซึ่งส่งผลต่อการรับรู้บทบาทการสอนของพยาบาลและส่งผลต่อสมรรถนะด้านการสอน โดยที่จะอบรมเพิ่มเติมด้านการสอนไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ และเป็นที่น่าสังเกตว่าพยาบาลมากกว่าครึ่งตอบว่าเคยทำหน้าที่เป็นพยาบาลพี่เลี้ยง ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างจำนวนไม่น้อยที่ต้องทำหน้าที่เป็นพยาบาลพี่เลี้ยง โดยที่ไม่เคยอบรมเกี่ยวกับการสอนหรือการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยง ซึ่งอาจจะส่งผลต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัติของนักศึกษาที่ฝึกงานในหน่วยงานเหล่านี้ ดังผลการวิจัยของอัจฉรา บุญหนุน และสุกัญญา ประจุกสิลาปี (2545, หน้า 45-54) ที่พบว่าหลังการฝึกอบรมเตรียมความพร้อมพยาบาลพี่เลี้ยงจะทำให้พยาบาลมีความพร้อมในการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงได้ดีกว่าก่อนการฝึกอบรม

## ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ด้านการบริหาร เนื่องจากปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการสอน ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบทบาทการสอนของพยาบาลพี่เลี้ยง โดยกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเป็นแหล่งฝึกปฏิบัติและการสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพได้ทำหน้าที่ด้านการสอน

2. ด้านการศึกษาพยาบาล เนื่องจากการรับรู้บทบาทด้านการสอนเป็นบทบาทหนึ่งที่มีความสำคัญกับสมรรถนะด้านการสอนสถาบันการศึกษาพยาบาลจึงควรเน้นความสำคัญในเรื่องนี้ และพัฒนาทักษะการสอนและการรับรู้ ความสำคัญของบทบาทการสอนของนักศึกษาพยาบาลตั้งแต่ในระดับพื้นฐาน

3. ด้านการวิจัย ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่าปัจจัยแรงจูงใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการสอน จึงควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ความรู้ที่ชัดเจนอันจะเป็นประโยชน์ต่อวิชาการและวิชาชีพการพยาบาลและควรทำการศึกษาวิจัยและสมรรถนะของพยาบาลพี่เลี้ยงโดยใช้เครื่องมือที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ และจัดหลักสูตรเพื่อพัฒนาบทบาทด้านการสอนตามประเด็นปัญหาที่พบในการเตรียมความพร้อมก่อนทำหน้าที่พยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อสอนและนิเทศงานแก่นักศึกษาต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ สุวรรณศักดิ์ชัย. (2543). *ประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดกาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จารุวรรณ ศรีทอง. (2543). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอาจารย์พยาบาลที่สอนในคลินิก หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ณรุพร คำศิริรักษ์. (2540). *สมรรถนะการสอนเพื่อสร้างเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหาในวิทยาลัยพยาบาลเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกพยาบาลสาธารณสุข, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). *กลยุทธ์การบริหารโอกาส*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช



- ประไพ อริยประยูร และยุพิน อังสุโรจน์. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเข้มแข็งอดทน การสอนงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. *วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 17(2), พฤษภาคม-สิงหาคม, พ.ศ. 2548.
- ปิ่นนเรศ กาศอุดม. (2542). *สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนแบบใช้ปัญหาเป็นหลักของอาจารย์พยาบาล สังกัด สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข*. ปรินญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเอก, พยาบาล สาธารณสุข.
- เพ็ญศรี ปรางสุวรรณ. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภาคใต้ ประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา วิชาเอกบริหารสาธารณสุข, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วารุณี มีเจริญ. (2539). *สมรรถภาพการสอนในคลินิกของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง สาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลผู้ใหญ่), มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุนีย์ กลสัดยสมิตย์. (2547). *สมรรถนะการปฏิบัติงานหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักงานมัย กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข, มหาวิทยาลัย มหิดล.
- เสาวนิภา ชู่หวล. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลความพึงพอใจในงานการรับรู้บทบาทกับการปฏิบัติงาน ของพยาบาลอนามัยโรงเรียน*. ปรินญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานพยาบาล. *หน้าที่ความรับผิดชอบหลักและสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ*. (เอกสารอัดสำเนา). 2548.
- อัจฉรา บุญหนุน และสุกัญญา ประจุศิลป์. (2546). ผลของการฝึกอบรมการเตรียมความพร้อมพยาบาลที่เลี้ยงต่อความพร้อม ในการปฏิบัติงานในบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงโรงพยาบาลบ้านหมี่. *วารสารพยาบาลศาสตร์*. จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- อรุณศรี ดันติวารกรณ์. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจและพฤติกรรมการบริหารงานของ หัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลทั่วไป*. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกพยาบาล สาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Bastable, S. B. (2008). *Nurse as educator principles of teaching and learning for nursing practice*. London : Jones and Bartlett.
- Florence, M. & Olive, Y. (2005). *Nursing preceptorship connecting practice of education*. Library of congress cataloging in publication data. [n. p.]
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. Copyright by Harper & Row.
- Saha, A. (2008). *Role perception: The role it plays*. Social science network. Retrieved from <http://papers.ssrn.com/so113/papers.cfm/abstract/id1106548>.