



แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของ
วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ร้อยตำรวจเอกหญิงธนวรรณ จงธนกมล
รหัสนักศึกษา 6317500007

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสยาม



Guidelines for Developing the Competencies of Nursing
Instructors in the Disruptive Era of Police Nursing College,
Royal Thai Police

Police Captain Thanawan Jongthanakamol

Student ID: 6317500007

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education in Leadership and
Innovation in Educational Administration

Graduate School Siam University

Academic Year 2023

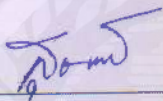
Copyright by Siam University

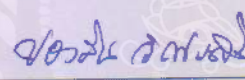
หัวข้อวิทยานิพนธ์ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล ในยุคการเปลี่ยนแปลง
ของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
นามผู้วิจัย ร้อยตำรวจเอกหญิงธนวรรณ จงชนกมล
อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ลิขิตกุล กุลรัตนรักษ์ ที่ปรึกษาหลัก

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการ
การบริหารการศึกษา

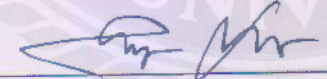
 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชนิตา รัชพลเมือง)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลเรือตรีหญิง สุภัทรา เอื้อวงศ์)

 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองลีน วิเศษศิริ)

 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน
(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด)

 กรรมการ/อาจารย์ที่ปรึกษา
(ดร.ลิขิตกุล กุลรัตนรักษ์)

วันที่ ๓๗ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

บทคัดย่อ

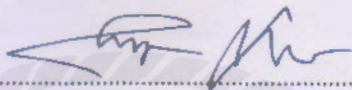
หัวข้อวิทยานิพนธ์ : แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล ในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

โดย : ร้อยตำรวจเอกหญิง ธนวรรณ จงธนภมล

ชื่อปริญญาบัตร : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา : ภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์



ดร.ลิขิตกุล กุลรัตนรักษ์

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติในยุคการเปลี่ยนแปลง 2) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นของสมรรถนะอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติในยุคการเปลี่ยนแปลง 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติในยุคการเปลี่ยนแปลง ประชากรในการวิจัย คือ อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ โดยเลือกแบบเจาะจง เก็บข้อมูลได้ทั้งสิ้น 28 คน คิดเป็นร้อยละ 90.32 เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการสังเคราะห์สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประกอบด้วยจำนวน 4 กลุ่ม ได้แก่ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำในยุคการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะการส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาลตามหลักฐานเชิงประจักษ์ในยุคการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะด้านความเป็นตำรวจในยุคการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งสิ้นจำนวน 43 สมรรถนะ 2. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ พบสมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นจำนวน 22 สมรรถนะ ซึ่งสมรรถนะที่ควรพัฒนามากที่สุด 5 ข้อแรก คือ 1) ความสามารถผลิตสื่อและใช้สื่อออนไลน์เพื่อการศึกษาเรียนรู้ที่มีลิขสิทธิ์ถูกต้อง 2) ความสามารถออกแบบการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน 3) ความสามารถออกแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตามความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคล 4) ทักษะด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ในยุคการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีเสมือนจริง ความเป็นจริงเสริมจักรวาลนฤมิต ข้อมูลขนาดใหญ่ ปัญญาประดิษฐ์ บล็อกเชน และ 5) ความรอบรู้สามารถโน้มน้าวให้บุคลากรองค์กรเห็นภาพเป้าหมายร่วมกัน 3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ตามทฤษฎีการเรียนรู้ของบลูม ตามระดับด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย ด้านทักษะพิสัย ได้แก่ การศึกษาฝึกอบรม

การมอบหมายงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียน การสอนงาน การดูงาน ระบบ
อาจารย์พี่เลี้ยง การนำเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมาใช้ การกำหนดนโยบายของผู้บริหาร เพื่อเสริมสร้าง
สมรรถนะตามเนื้อหาและหลักการที่เกี่ยวข้อง

คำสำคัญ : สมรรถนะ, อาจารย์พยาบาล, ยุทธการเปลี่ยนแปลง, วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ



Abstract

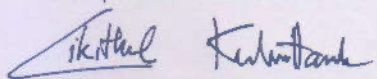
Title : Guidelines for Developing the Competencies of Nursing
Instructors in the Disruptive Era of Police Nursing College,
Royal Thai Police

Researcher : Police Captain Thanawan Jongthanakamol

Degree : Master of Education

Major : Leadership and Innovation in Educational Administration

Advisor

()

Likitkul Kulrattanak, Ph.D.

This study had three main objectives 1) compile the competencies required by nursing instructors; 2) evaluate the necessity of these competencies; 3) develop guidelines for enhancing the competencies of nursing instructors at the Police Nursing College, Royal Thai Police in the disruptive era. The study population consisted of nursing instructors from the Police Nursing College, selected through purposive sampling, with a total of 28 individuals, accounting for 90.32%. Data was gathered through questionnaires. Statistical analyses involved values, percentages, means, and a modified priority need index. The findings revealed the following, 1) The synthesis of nursing instructors' competencies in the disruptive era encompassed four key areas: learning management, leadership, evidence-based nursing practice, and policing, comprising a total of 43 competencies. 2) The assessment of competency needs identified 22 crucial competencies. The top five competencies requiring development included the ability to produce and utilize online learning materials with appropriate copyright adherence, designing creative and tailored learning experiences, adeptness in employing innovative teaching methods to accommodate diverse learner needs, proficiency in managing innovative learning tools, and the ability to persuade organizational personnel to see the common goal. 3) Guidelines for developing the competencies of nursing instructors at the Police Nursing College based on Bloom's Taxonomy across cognitive domain, affective domain, and psychomotor domain. Training and education, task delegation, knowledge sharing, rotational programs, on-the-job instruction, job shadowing, mentorship programs, utilization of pertinent technologies, and formulation of managerial policies are incorporated to bolster competence aligned with pertinent content and principles.

Keywords: Competency, Nursing Instructors, Disruptive era, Police Nursing College

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พลเรือตรีหญิง สุภัทรา เอื้อวงศ์ ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต และประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รวมถึงคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ตลอดจนมอบความรู้ประสิทธิประสาทวิชาให้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ ดร.ลิขิตกุล กุลรัตนรักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่สละเวลาดูแล ให้คำแนะนำปรึกษา ชี้แนะแนวทาง ขอขอบพระคุณ ดร.นลินี สุดเศวต อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม ที่คอยมอบกำลังใจตลอดการศึกษาและการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาตรวจเครื่องมืองานวิจัย พร้อมให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนางานวิจัยเพิ่มเติมจนได้มาซึ่งงานวิจัยนี้ รวมทั้งขอขอบพระคุณคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลตำรวจ พ.ต.ท.ดร.อภิสิทธิ์ ตามสัตย์ ที่ให้คำปรึกษางานวิจัย สละเวลาอันมีค่าเสนอข้อแก้ไข ที่ทำให้งานวิจัยนี้สมบูรณ์แบบมากยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณ ผู้บังคับการ อาจารย์เจ้าหน้าที่วิทยาลัยพยาบาลตำรวจทุกท่าน ที่อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณบิดามารดา คุณพ่อสรพล จงธนภมร และ คุณแม่ชนิดลิริ จงธนภมร ผู้ที่มอบพลังความแข็งแกร่งให้ในชีวิตของข้าพเจ้า สิ่งต่างๆทำให้ข้าพเจ้าได้เติบโตมาเป็นตัวข้าพเจ้าได้ในทุกวันนี้ทำให้ข้าพเจ้ารู้ว่าไม่มีสิ่งใดที่จะผ่านมันไปได้ ทุกเรื่องราวในชีวิตล้วนเป็นประสบการณ์ให้ข้าพเจ้าเติบโต และมุ่งหน้าต่อไป ขอขอบพระคุณ ครอบครัวแสงศิรินาวิน ที่ได้มอบโอกาสให้ข้าพเจ้ามาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความรู้และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สืบต่อไป ขอขอบคุณ พ.ต.ท.นพ.ปาโมกษ์ แสงศิรินาวิน ที่ช่วยเหลือ ชี้แนะแนวทางในการศึกษา พร้อมทั้งส่งมอบพลังบวก ให้ข้าพเจ้าในทุกเรื่องเสมอมา

ขอขอบพระคุณบุคลากรห้องผ่าตัดตาโรงพยาบาลตำรวจ ที่มอบกำลังใจ โอกาส สละเวลาให้ยินดีทำงานหนักขึ้นให้ข้าพเจ้าไปดำเนินการทำวิจัยในหลายครั้ง ขอขอบคุณ ร.ต.อ.หญิง ภิรมย์รัตน์ รมมณี ที่คอยขึ้นเวรให้ เพื่อให้ข้าพเจ้าไปทำวิจัยในหลายครั้งโดยมิได้ร้องขอ ข้าพเจ้าเกิดความซาบซึ้งใจเป็นอย่างมาก รวมทั้งเพื่อนนักศึกษาทุกคน ที่ให้ความช่วยเหลือและกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์

คุณประโยชน์ อันใดที่ข้าพเจ้าพึงมีจากการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแด่บิดา-มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ตลอดจนสถาบันการศึกษา ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา จนทำให้ผู้วิจัยมีโอกาสประสบผลสำเร็จในการศึกษา และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามของการวิจัย	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
กรอบแนวคิดการวิจัย	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
ยุคการเปลี่ยนแปลง	8
สมรรถนะ	13
วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	37
แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	52
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	58
แบบแผนการวิจัย	58
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	58
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	59
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ	60
การเก็บรวบรวมข้อมูล	61
การวิเคราะห์ข้อมูล	62
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	62
ขั้นตอนการวิจัย	63
บทที่ 4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	65

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์สมรรถนะอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลง ของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	66
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นของสมรรถนะอาจารย์ พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัด สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	70
ตอนที่ 3 นำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในยุค การเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ	81
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	131
สรุปผลการวิจัย	131
อภิปรายผลการวิจัย	141
ข้อเสนอแนะในการวิจัย	145
บรรณานุกรม	147
ภาคผนวก	156
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	157
ภาคผนวก ข การสังเคราะห์สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในยุคการ เปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ	162
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	171
ภาคผนวก ง แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	173
ภาคผนวก จ ผลการพิจารณาความสอดคล้องของแบบสอบถาม	179
ภาคผนวก ฉ หนังสือขออนุญาตทดลองเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัย	184
ภาคผนวก ช ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	186
ภาคผนวก ซ หนังสือรับรองการพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัยในมนุษย์	190
ประวัติย่อผู้ทำวิทยานิพนธ์	192

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ตัวอย่างคำสำคัญและตัวอย่างพฤติกรรมตามระดับของพฤติกรรม ด้านพุทธิพิสัย	46
ตารางที่ 2.2 ตัวอย่างคำสำคัญและตัวอย่างพฤติกรรมตามระดับของพฤติกรรม ด้านจิตพิสัย	47
ตารางที่ 2.3 ตัวอย่างคำสำคัญและตัวอย่างพฤติกรรมตามระดับของพฤติกรรม ด้านทักษะพิสัย	48
ตารางที่ 4.1 เอกสารทางวิชาการสมรรถนะอาจารย์พยาบาลของประเทศไทย	66
ตารางที่ 4.2 เอกสารทางวิชาการสมรรถนะอาจารย์พยาบาลของต่างประเทศ	66
ตารางที่ 4.3 เอกสารทางวิชาการสมรรถนะทหาร-ตำรวจ	67
ตารางที่ 4.4 แสดงข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	70
ตารางที่ 4.5 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในยุค การเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจ แห่งชาติ โดยภาพรวมทุกกลุ่มสมรรถนะ	72
ตารางที่ 4.6 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นจำแนกตามกลุ่มสมรรถนะของสมรรถนะ อาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัด สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กลุ่มที่ 1 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในยุค การเปลี่ยนแปลง (Learning Management competency in the Disruptive Era)	76
ตารางที่ 4.7 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นจำแนกตามกลุ่มสมรรถนะของสมรรถนะ อาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัด สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กลุ่มที่ 2 สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำในยุคการ เปลี่ยนแปลง (Leadership competency in the Disruptive Era)	78
ตารางที่ 4.8 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นจำแนกตามกลุ่มสมรรถนะของสมรรถนะ อาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัด สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กลุ่มที่ 3 สมรรถนะการส่งเสริมการปฏิบัติการ พยาบาลตามหลักฐานเชิงประจักษ์ในยุคการเปลี่ยนแปลง (Evidence based Nursing in the Disruptive Era)	79
ตารางที่ 4.9 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นจำแนกตามกลุ่มสมรรถนะของสมรรถนะ อาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัด สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กลุ่มที่ 4 สมรรถนะด้านความเป็นตำรวจในยุคการ เปลี่ยนแปลง (and Police Competency in the Disruptive Era)	80
ตารางที่ 4.10 รูปแบบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามระดับด้านพุทธิพิสัย	83
ตารางที่ 4.11 รูปแบบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามระดับด้านจิตพิสัย	84
ตารางที่ 4.12 รูปแบบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามระดับด้านทักษะพิสัย	85

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคการเปลี่ยนแปลง (Learning Management Competency in the Disruptive Era)	123
ตารางที่ 4.14 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการเป็นผู้นำในยุคการเปลี่ยนแปลง (Leadership Competency in the Disruptive Era)	125
ตารางที่ 4.15 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาลตาม หลักฐานเชิงประจักษ์ในยุคการเปลี่ยนแปลง (Evidence Based Nursing in the Disruptive Era)	127
ตารางที่ 4.13 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านความเป็นตำรวจในยุคการเปลี่ยนแปลง (Police Competency in the Disruptive Era)	129
ตารางที่ 5.1 ตารางวิเคราะห์ สมรรถนะอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลง ของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติตามเอกสารทาง วิชาการที่เกี่ยวข้อง	163
ตารางที่ 5.2 เอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องและตัวอย่าง (แสดงในตารางที่ 5.1)	166
ตารางที่ 5.3 รายการสมรรถนะและตัวอย่าง (แสดงในตารางที่ 5.1)	167

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	6
ภาพที่ 2.1 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model)	13
ภาพที่ 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ	14
ภาพที่ 2.3 โครงสร้างการบริหารสถานศึกษาวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ	38
ภาพที่ 2.4 ลักษณะความคิดเห็นหรือข้อติชมที่มีประโยชน์	49
ภาพที่ 2.5 วงจรการเรียนรู้ตาม Kolb's Learning Styles	50



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด (Disruptive change) เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยและองค์ประกอบต่างๆ ไปอย่างมาก ส่งผลกระทบทำให้ระบบการศึกษาพยาบาลมีการเปลี่ยนแปลงไปจากรูปแบบเดิม เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมและพัฒนาทักษะทางการศึกษาพยาบาลที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงไป ผู้วิจัยได้ทำการสืบค้นข้อมูลรวบรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนการสอนพยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงไว้ทั้งหมด 4 ด้านคือ 1.ด้านความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล (New Technology) 2. ด้านโครงสร้างประชากรและอุบัติการณ์โรคที่เปลี่ยนแปลงไป (New Population Structures and healthcare related problems) 3. มุมมองที่เปลี่ยนแปลงไปของระบบสุขภาพ (New Paradigm of healthcare) 4. ประเด็นทางสุขภาพอื่นๆ (Other New Health Issues)

ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล (New Technology) การเข้าถึงอินเทอร์เน็ตที่มากขึ้น การจัดเก็บข้อมูลหรือประมวลผลข้อมูลผ่านระบบคลาวด์ (Cloud computing) เทคโนโลยีบล็อกเชน ระบบสารสนเทศ ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานความรวดเร็วของการติดต่อสื่อสาร ความแม่นยำ และถูกต้องของข้อมูล การใช้เทคโนโลยีการพิมพ์สามมิติในการสร้างแบบจำลอง (3D Printing) การแพทย์การพยาบาลทางไกล รวมถึงการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ที่สามารถเกิดขึ้นผ่านออนไลน์ ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาพยาบาลและวิธีการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาพยาบาลอย่างก้าวกระโดด ส่งผลกระทบโดยตรงต่ออาจารย์พยาบาลที่ต้องปรับตัวเพื่อให้มีสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลให้เพียงพอ ใช้ประโยชน์ของเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาพยาบาล

โครงสร้างประชากรและอุบัติการณ์โรคที่เปลี่ยนแปลงไป (New Population Structures and healthcare related problems) ประเทศไทยอยู่ระหว่างการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างอายุของประชากร โดยมีสัดส่วนของประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปเพิ่มมากขึ้น คาดการณ์ว่าในปี พ.ศ.2566 ประเทศไทยจะมีประชากรทั้งสิ้น 66.05 ล้านคน เป็นประชากรวัยเด็ก (แรกเกิด- อายุ 14 ปี) ร้อยละ 16.8 ผู้สูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) ร้อยละ 19.21 (กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2567) มีการคาดการณ์จากสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติว่าในปี พ.ศ. 2583 ประเทศไทยจะมีประชากรลดลง เหลือ 63.9 ล้านคน แต่มีโครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลงอย่างมากคือ มีผู้สูงอายุสูงถึงร้อยละ 31.28 รวมถึงจำนวนของทารกและเด็กมีแนวโน้มลดลง ทำให้กลุ่มโรคที่เป็นปัญหาของประชากรเปลี่ยนแปลงไป (European Commission, 2017) เช่น การเพิ่มอุบัติการณ์ของโรคทางผู้สูงวัย (Geriatric disease) โรคไม่มีติดต่อเรื้อรัง (Non-communicable disease) โรคทางเมตาบอลิก (Metabolic disease) เป็นต้น ส่งผลกระทบให้การศึกษาพยาบาลต้องมีการปรับเปลี่ยนในการดูแล

และป้องกันระดับปฐมภูมิ ทดดิยภูมิ และ ตติยภูมิ อาจารย์พยาบาลต้องมีความรู้และทักษะในการดูแลผู้ป่วยในกลุ่มโรคดังกล่าวอย่างละเอียดและลึกซึ้งมากขึ้น รวมถึงออกแบบการเรียนการสอน ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (เรณู พุกบุญมี, 2562) มุมมองที่เปลี่ยนแปลงไปของระบบสุขภาพ (New Paradigm of healthcare) ปัจจุบันประชาชนมีความตื่นตัวมากขึ้น เกิดการพัฒนาความเข้มแข็งของภาคประชาชนที่จะสร้างระบบดูแลสุขภาพของตนเอง (Community health system) แนวคิดของการพัฒนาระบบการดูแลระยะยาว (Long-term care system) การเปลี่ยนแปลงวิธีการพยาบาลดูแลผู้ป่วยเป็นแบบองค์รวม (Holistic Health care system) การแพทย์ทางเลือก (Alternative therapies) การดูแลผู้ป่วยในระยะสุดท้าย (Palliative care) การมีส่วนร่วมของผู้ป่วยมากขึ้น (Patient engagement) ซึ่งมุมมองและแนวคิดต่อการรักษาพยาบาลที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้การศึกษาของพยาบาลต้องมีการปรับเปลี่ยนตาม อาจารย์พยาบาลต้องมีสมรรถนะในการบูรณาการการดูแลสุขภาพของระบบและเป็นผู้เชื่อมโยงการเดินทางเข้าสู่ระบบการดูแลสุขภาพของผู้ป่วยเข้าด้วยกัน

ประเด็นทางสุขภาพอื่นๆ (Other New Health Issues) เช่น ประเด็นของความเท่าเทียมทางสาธารณสุข (Health equity) การเปลี่ยนแปลงทางสิ่งแวดล้อม ภาวะความแปรปรวนของสภาวะภูมิอากาศ (Alvarez-Nieto et al., 2018) ปัญหาโรคระบาด (Pandemic) โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โรคฝีดาษลิง (monkey-pox) โรคติดเชื้อไวรัสอีโบล่า-มาร์บูร์ก (Ebola-Marburg) เป็นต้น ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาล ที่ต้องทำให้อาจารย์พยาบาลมีทักษะการคิด วิเคราะห์โรคที่เกิดขึ้นมาใหม่เพื่อใช้ในการศึกษาพยาบาล อาจารย์พยาบาลจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะ เทคนิค ที่สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ ถอดบทเรียนให้นักศึกษาพยาบาลให้สามารถดูแลผู้ป่วยได้ แม้ไม่เคยให้การพยาบาลผู้ป่วยโรคที่เกิดขึ้นใหม่มาก่อน และการจัดการเรียนการสอนได้ถูกเปลี่ยนจากในสถานศึกษาเป็นการเรียนรู้แบบออนไลน์ผ่านดิจิทัล ทำให้อาจารย์พยาบาลและนักศึกษาพยาบาลต้องมีการปรับตัวกับการใช้เทคโนโลยีและโปรแกรมใหม่ การฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาพยาบาลบนหอผู้ป่วยจำเป็นต้องเลื่อนการฝึกปฏิบัติออกไป มีการใช้กรณีศึกษาในการอภิปรายปัญหาฝึกปฏิบัติโดยใช้สถานการณ์จำลองและห้องปฏิบัติการเพิ่มมากขึ้นทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอนให้เหมาะสมตามสถานการณ์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอาจารย์พยาบาลจะต้องมีสมรรถนะทักษะการปรับตัวและเรียนรู้ตลอดเวลา (Life Long Learning)

จากประเด็นที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น เห็นได้ว่าการเรียนการสอนของพยาบาลในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง มีความแตกต่างจากการเรียนการสอนแบบเดิมในหลายๆมิติ ซึ่งบุคคลที่ต้องมีการปรับตัวมากที่สุดคือ อาจารย์พยาบาล โดย Krisman-Scott, Kershbaumer, & Thompson (1998) กล่าวว่า การที่บุคคลมีสมรรถนะที่ไม่เพียงพอหรือขาดสมรรถนะ อาจไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงเชื่อว่าหากอาจารย์พยาบาลทราบสมรรถนะ ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะ และแนวทางพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในยุคของการเปลี่ยนแปลง จะทำให้สามารถพัฒนา ตนเองให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความสำเร็จของนักศึกษาพยาบาลและสถาบันการศึกษา ช่วยสร้างความพร้อมของบัณฑิตพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความเชื่อว่าการพยาบาลที่มีคุณภาพจะต้องปฏิบัติอยู่บนพื้นฐานของ

ศาสตร์ทางการพยาบาล การผดุงครรภ์ และบูรณาการศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง อย่างเป็นองค์รวมครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ต้องมีศิลปะในการปฏิบัติงานที่พร้อมช่วยเหลือบุคคล เพื่อให้บุคคลพร้อมกลับเข้าสู่สภาวะที่ช่วยเหลือตนเองได้โดยเร็วที่สุด สามารถปฏิบัติการพยาบาลช่วยเหลือเบื้องต้นและปฏิบัติการพยาบาลผู้ป่วยที่ฉุกเฉินในสถานพยาบาลหรือในจุดเกิดเหตุตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งในปัจจุบันมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น เช่น เหตุการณ์ขัดแย้งทางการเมือง การวางระเบิดในชุมชนเมืองในกรุงเทพมหานคร สถานการณ์สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นต้น วิทยาลัยพยาบาลตำรวจสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงได้ตระหนักถึงสมรรถนะที่สำคัญของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์พยาบาล ในขณะเดียวกันต้องเรียนรู้ปรับตัวเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีอุดมการณ์ตำรวจ พร้อมตอบสนองภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงทำให้พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีเอกลักษณ์ที่เฉพาะ คือ “การพยาบาลฉุกเฉิน” และมีอัตลักษณ์ คือ “รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีบุคลิกภาพสง่างาม” ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญในการศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติในยุคการเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นองค์ความรู้ในการพัฒนาอาจารย์พยาบาลและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานักศึกษาพยาบาล

คำถามของการวิจัย

1. สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติในยุคการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยสมรรถนะใดบ้าง
2. ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติในยุคการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับใด
3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติในยุคการเปลี่ยนแปลง
2. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นของสมรรถนะอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติในยุคการเปลี่ยนแปลง
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติในยุคการเปลี่ยนแปลง

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิเคราะห์สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์พยาบาลของสถาบันอุดมศึกษา หน่วยงาน และองค์กรของประเทศไทยและต่างประเทศ โดยศึกษาสมรรถนะจากงานวิจัย หรือบทความทางวิชาการ รวมถึงสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับยุคการเปลี่ยนแปลงในด้านความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ด้านโครงสร้างประชากรและอุบัติการณ์โรคที่เปลี่ยนแปลงไป ด้านมุมมองที่เปลี่ยนแปลงไปของระบบสุขภาพ และประเด็นทางสุขภาพอื่นๆ นอกจากนั้นยังคำนึงถึงเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2. ประเมินความต้องการจำเป็นของสมรรถนะอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติในยุคการเปลี่ยนแปลง ทำการเก็บข้อมูลกลุ่มประชากร คือ อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีการพิทักษ์สิทธิ์ประชากรผ่านการรับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลตำรวจโดยการพิจารณาทบทวนแบบเต็มขั้นตอน (Full Board Review) เลขที่รับรอง วจ23/2567 รหัสโครงการ Nq118-66

3. หาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติจากการทบทวนงานวิจัยและบทความวิชาการที่เกี่ยวข้องโดยใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ของบลูม (Bloom's Taxonomy)

4. ระยะเวลาในการศึกษา ปีการศึกษา 2566

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สามารถสร้างออกมาเป็นผลการปฏิบัติงานตรงตามเกณฑ์หรือมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีองค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนความรู้ หมายถึง ความรู้ที่มีและความรู้เฉพาะด้าน นำมาเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม สามารถใช้ถ่ายทอดให้แก่นักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนทักษะ หมายถึง สิ่งที่น่ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติ รวมทั้งความสามารถในการคิด วิเคราะห์ วางแผน การแก้ไขปัญหาต่างๆ และส่วนคุณลักษณะ หมายถึง เจตคติที่พึงประสงค์เหมาะสมในการปฏิบัติงาน สามารถดึงศักยภาพสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้

ผู้วิจัยได้แบ่งประเภทของสมรรถนะ ประกอบด้วย 3 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะพื้นฐานที่อาจารย์ทุกสาขาวิชาต้องมี สมรรถนะเชิงวิชาชีพ (Functional Competencies) หมายถึง อาจารย์ที่มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ทางด้านวิชาชีพการพยาบาล และสมรรถนะเฉพาะ (Specific Competencies) หมายถึง อาจารย์พยาบาลที่มีคุณลักษณะเฉพาะทางด้านตำรวจ

2. ยุคการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการดำเนินการต่างๆ ภาวะแวดล้อมอย่างรุนแรงและรวดเร็วในอัตราที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน เช่น การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม และอาจถึงขั้นล้มล้างสิ่งเดิมที่เคยมีมา

3. อาจารย์พยาบาลตำรวจ หมายถึง อาจารย์ประจำที่บรรจุในตำแหน่ง อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติและได้รับมอบหมายให้มีการสอนนักศึกษาพยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ

4. สมรรถนะอาจารย์พยาบาลตำรวจ ในยุคการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะของอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งอาจารย์พยาบาล ของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการต่างๆอย่างรุนแรงและรวดเร็ว ดังเช่น ในด้านความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีผลต่อการจัดการเรียนการสอนในบทบาทภาระหน้าที่ของอาจารย์ ด้านโครงสร้างประชากรและอุบัติการณ์โรคใหม่ ด้านระบบสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงไปในบทบาทภาระหน้าที่ของพยาบาล ด้านภัยคุกคามรูปแบบใหม่ในบทบาทภาระหน้าที่ของตำรวจตามที่ตนเองสังกัด

5. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง แนวทางที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยยึดหลักทฤษฎีการเรียนรู้ของบลูม (Bloom's Taxonomy) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย

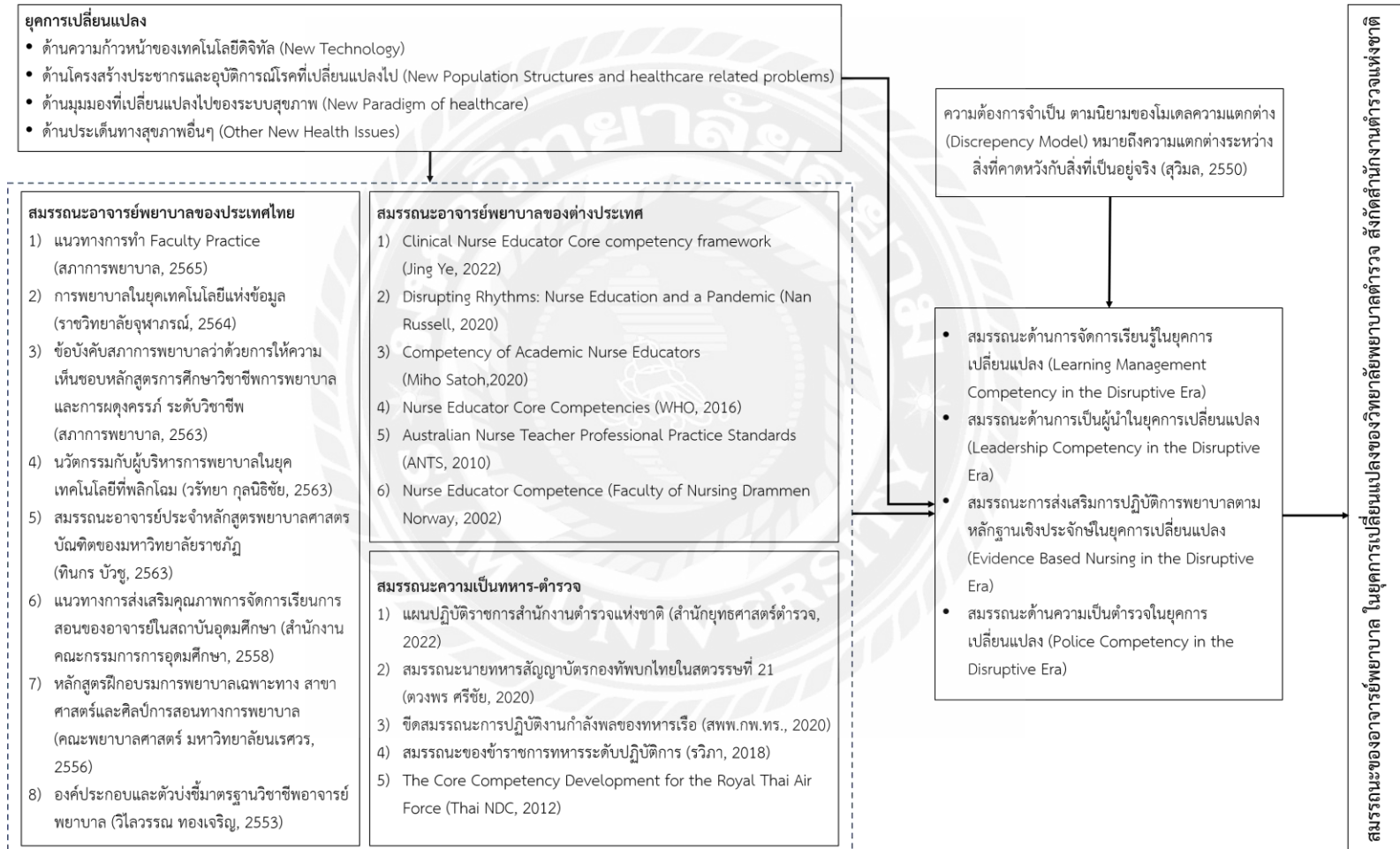
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับอาจารย์พยาบาล และผู้บริหารในการปรับปรุงและพัฒนาอาจารย์พยาบาลให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับยุคของการเปลี่ยนแปลง

2. เพื่อเป็นแนวทางการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาล เพิ่มรายละเอียดและระบุตัวบ่งชี้สมรรถนะที่ชัดเจนทำให้ผู้รับการประเมินทราบทิศทางการพัฒนาตนเอง

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเบื้องต้นดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของ
วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และ
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. ยุคการเปลี่ยนแปลง
 - 1.1 ความหมายยุคการเปลี่ยนแปลง
 - 1.1.1 ด้านความก้าวหน้าของเทคโนโลยี
 - 1.1.2 ด้านโครงสร้างประชากรและอุบัติการณ์โรคที่เปลี่ยนแปลงไป
 - 1.1.3 ด้านมุมมองที่เปลี่ยนแปลงไปของระบบสุขภาพ
 - 1.1.4 ด้านประเด็นทางด้านสุขภาพอื่นๆ
 - 1.2 การจัดการเรียนการสอนในยุคการเปลี่ยนแปลง
 - 1.3 แนวคิดการจัดการเรียนการสอนพยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลง
2. สมรรถนะ
 - 2.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
 - 2.2 สมรรถนะอาจารย์พยาบาลของประเทศไทย
 - 2.3 สมรรถนะอาจารย์พยาบาลของต่างประเทศ
3. วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
 - 3.1 สมรรถนะความเป็นทหาร-ตำรวจ
4. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ
 - 4.1 ทฤษฎีการเรียนรู้ของบลูม (Bloom's Taxonomy)
 - 4.2 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดของเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับของหัวข้อที่กล่าว
ไว้ข้างต้น ดังนี้

1. ยุคการเปลี่ยนแปลง

1.1 ความหมายของยุคการเปลี่ยนแปลง

ยุคการเปลี่ยนแปลง (Disruptive Era) หมายถึง ยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงที่คาดไม่ถึง โดยแนวคิดเริ่มแรกเกี่ยวกับยุคการเปลี่ยนแปลงของ Clayton Christensen (2017) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลง (Disruption) เป็นกระบวนการที่องค์กรขนาดเล็กหรือองค์กรใหม่ที่มีทรัพยากรน้อย แต่สามารถสร้างความสั่นสะเทือนให้กับองค์กรขนาดใหญ่หรือดั้งเดิมได้ อริยญา เถลิงศรี (2561) กล่าวว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงแบบหนึ่ง แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงในวิธีใหม่อย่างสิ้นเชิง ที่ทำให้สิ่งเดิมที่มีอยู่บางอย่างต้องหายไป มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. ความเร็ว จากอดีตที่เกิดขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในอัตราที่รวดเร็วอย่างไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน จากองค์ประกอบของเทคโนโลยีที่พัฒนามาก

2. การเติบโตทางธุรกิจที่เรียกว่า Startup ซึ่งเกิดจากกลุ่มคนที่ปฏิเสธแนวทางเดิมที่สังคมกำหนดมา โดยไม่ได้เกิดขึ้นกับองค์กรขนาดเล็กที่เพิ่งเกิดใหม่เท่านั้น แต่สามารถเกิดขึ้นได้กับองค์กรระดับโลก ที่ใช้มุมมองแบบใหม่ในการทำงาน ไม่เชื่อในสิ่งที่สังคมกำหนด และมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าเพราะ Startup “รู้” สิ่งเดิมและการทำแบบเดิมเพื่อตอบสนองความต้องการของคนที่ย้ายไป

3. วิธีการมองของคนรุ่นใหม่ ที่เกิดจากรูปแบบการศึกษาใหม่ ไม่เชื่อในมุมมองแบบเดิม

4. ข่าวสาร ข้อมูลมากขึ้นอย่างรวดเร็ว และมีความสะดวกมากขึ้น จากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสาร ทำให้บุคคลสามารถเรียนรู้ได้ในทุกเรื่อง ผ่านการใช้โทรศัพท์มือถือหรือแท็บเล็ต (Tablet) ข้อมูลข่าวสารจำนวนมากสามารถส่งผ่านกันได้อย่างเสรี

ปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด (Disruptive change) การเรียนการสอนพยาบาลมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากเช่นเดียวกับการเปลี่ยนแปลงอื่นๆในสังคม

จากสืบค้นข้อมูลผู้วิจัยได้รวบรวมปัจจัยที่ส่งผลการเรียนการสอนพยาบาลไว้ทั้งหมด 4 ด้านหลัก คือ

1.1.1 ด้านความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

การเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมอย่างพลิกผัน (Disruptive Innovation) เป็นปัจจัยเร่งให้เกิดความเท่าเทียมกันในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ความสามารถในการผลิตข้อมูลในรูปแบบเอกสาร ภาพ เสียง วิดีโอ ด้วยโทรศัพท์มือถือหรือคอมพิวเตอร์ สามารถติดต่อและเข้าถึงองค์ความรู้ได้ง่ายและรวดเร็ว โดยอาศัยโครงสร้างระบบฐานเก็บข้อมูลใหญ่ใช้เก็บร่วมกันเปรียบได้กับข้อมูลของทุกคนจัดเก็บอยู่เต็มทั่วท้องฟ้า (Cloud Server) สามารถเรียกนำมาใช้งานได้ตลอดเวลาเมื่อมีการนำข้อมูลขนาดใหญ่แต่ละส่วนมาจัดระเบียบ วิเคราะห์และสร้างอัลกอริทึม เพื่อพัฒนาให้ระบบคอมพิวเตอร์สามารถเรียนรู้และรู้จักตัดสินใจคล้ายมนุษย์เรียกว่า ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence, AI) โดยอาศัยเทคนิคต่างกัน การนำข้อมูลจำนวนมากจัดวางโครงสร้างให้มีรูปแบบที่แน่นอนเป็นเหตุเป็นผล พร้อมประสานข้อมูลอย่างสลับซับซ้อนเป็นร่างแหโยงใย (Artificial Neural Network) จนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์สามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้อย่างลึกซึ้ง (Deep Learning) ปัญญาประดิษฐ์ถูกนำไปใช้ทางด้านการแพทย์ การวินิจฉัยและการทำนายโรค หรือการวิเคราะห์

ข้อมูลด้านพันธุกรรมและสภาพแวดล้อมทางสังคมของผู้ป่วยโดยเทคโนโลยีบังคับให้วิถีชีวิตของผู้คนเกิดการเปลี่ยนแปลง (digital disruption) อาจารย์พยาบาลวิชาชีพควรปรับตัวให้พร้อมกับการปฏิบัติการตามภาระหน้าที่และเลือกใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน สื่อสารร่วมกันกับแพทย์และบุคลากรสาธารณสุขในสาขาวิชาชีพอื่นอย่างเหมาะสม รวมถึงนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานพยาบาลและวิทยาศาสตร์สุขภาพที่น่าสนใจจากองค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์และวิศวกรรมศาสตร์ (biomedical engineering) เช่น ระบบติดตามดูแลสุขภาพผ่านอุปกรณ์สื่อสารเคลื่อนที่ (Mobile health technology : mHealth) เวชระเบียนอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Medical Records: EMR) กรอบโซ่สัมพันธ์ (Blockchain)

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมส่งผลต่อการเรียนการสอนพยาบาลเป็นอย่างมาก อาจารย์พยาบาลจำเป็นต้องมีการปรับตัว นำเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมาใช้ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการนำมาซึ่งนวัตกรรมทางการพยาบาลเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสม

1.1.2 ด้านโครงสร้างประชากรและอุบัติการณ์โรคที่เปลี่ยนแปลงไป

ประเทศไทยอยู่ระหว่างการเปลี่ยนแปลงทางประชากรอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะด้านโครงสร้างอายุของประชากร ที่มีสัดส่วนของประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปเพิ่มมากขึ้น ในปี 2561 ประเทศไทยมีประชากรทั้งสิ้น 66.4 ล้านคน โดยมีประชากรวัยทำงาน (15-59 ปี) ร้อยละ 64.7 ประชากรวัยเด็ก (แรกเกิด- 14 ปี) ร้อยละ 16.8 ผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) ร้อยละ 16.0 (ข้อมูลสำมะโนประชากรและเคหะ) มีการคาดการณ์ว่าในปี 2583 ประเทศไทยจะมีประชากรลดลง เหลือ 63.9 ล้านคนแต่มีโครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลงอย่างมากคือ มีผู้สูงอายุสูงถึงร้อยละ 32.1 รวมถึงจำนวนของทารกและเด็กมีแนวโน้มลดลง กลุ่มโรคเป็นปัญหาของประชากรเปลี่ยนแปลงไป (European Commission, 2017b) เช่น การเพิ่มอุบัติการณ์ของโรคทางผู้สูงวัย (Geriatric disease) โรคไม่มีติดต่อเรื้อรัง (Non- communicable disease) โรคทางเมตาบอลิก (Metabolic disease) โรคกระดูกพรุน (Osteoporosis and related problems) เป็นต้น ส่งผลกระทบให้การศึกษาพยาบาลต้องมีการปรับเปลี่ยนในการดูแลและป้องกันระดับปฐมภูมิ ทุติยภูมิ และ ตติยภูมิ อาจารย์พยาบาลต้องมีความรู้และทักษะในการดูแลผู้ป่วยในกลุ่มโรคดังกล่าวอย่างละเอียดและลึกซึ้งมากขึ้น รวมถึงออกแบบการเรียนการสอน ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (เรณู พุกบุญมี, 2562)

สรุปได้ว่า โครงสร้างประชากรและอุบัติการณ์ของโรคมีการเปลี่ยนแปลงไป อาจารย์พยาบาลจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้มีความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพที่มาพร้อมกับโครงสร้างประชากรที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

1.1.3 ด้านมุมมองที่เปลี่ยนแปลงไปของระบบสุขภาพ

ปัจจุบันประชาชนมีความตื่นตัวมากขึ้นเกิดการพัฒนาระบบดูแลสุขภาพของภาคประชาชน ที่จะสร้างระบบดูแลสุขภาพของตนเอง (Community health system) ธรรมนูญสุขภาพของแต่ละพื้นที่ แนวคิดของการพัฒนาระบบการดูแลระยะยาว (Long-term care system) การเปลี่ยนแปลงวิธีการพยาบาลดูแลผู้ป่วยเป็นแบบองค์รวม (Holistic Health care system) การแพทย์ทางเลือก (Alternative therapies) การแพทย์แผนไทย (Traditional medicine) การดูแลผู้ป่วยใน

ระยะสุดท้าย (Palliative care) การมีส่วนร่วมของผู้ป่วยมากขึ้น (Patient engagement) การรักษาแบบแม่นยำและจำเพาะ โดยอาศัยข้อมูลทางพันธุกรรม (Precision Medicine) ซึ่งมุมมองและแนวคิดต่อการรักษาพยาบาลที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้การเรียนการสอนพยาบาลต้องมีการปรับเปลี่ยนตามไปด้วยเช่นกัน

สรุปได้ว่า ด้านมุมมองที่เปลี่ยนแปลงไปของระบบสุขภาพที่มีศาสตร์แพทย์ทางเลือกเพิ่มขึ้น รวมถึงระบบสาธารณสุขที่มีการมอบความรู้ทางด้านสุขภาพจึงทำให้อาจารย์พยาบาลจะต้องมีสมรรถนะทางการศึกษาพยาบาลเพื่อตอบสนองระบบสุขภาพในปัจจุบัน

1.1.4 ประเด็นทางสุขภาพอื่นๆ (Other New Health Issues)

ประเด็นของความเท่าเทียมทางสาธารณสุข (Health equity) การนำหลักสูตรจากต่างประเทศมาประยุกต์ใช้ กรอบระบบสนับสนุนการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของประเทศสวีเดน (Suggestions for teaching in nursing: points of view from teaching experiences in Sweden) การเปลี่ยนแปลงทางสิ่งแวดล้อม เช่น ภาวะความแปรปรวนของสภาวะภูมิอากาศ (Alvarez-Nieto et al., 2018) ปัญหาโรคระบาด (Pandemic) โรคอีโบล่า โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) และโรคฝีดาษลิง (monkey-pox) เป็นต้น ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาลที่ต้องทำให้อาจารย์พยาบาลมีทักษะการคิด วิเคราะห์โรคที่เกิดขึ้นมาใหม่เพื่อใช้ในการศึกษาพยาบาล

สรุปได้ว่า ประเด็นทางด้านสุขภาพสามารถส่งผลกระทบอย่างรุนแรง และรวดเร็วต่อระบบการศึกษาทำให้อาจารย์พยาบาลต้องมีสมรรถนะที่เตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านการคิดวิเคราะห์โรคที่อาจเกิดขึ้นมาใหม่ หรือสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบให้เกิดผลต่อสุขภาพเพื่อให้สามารถนำองค์ความรู้มาถ่ายทอด สร้างนวัตกรรมให้แก่ระบบการศึกษา รวมทั้งอาจารย์พยาบาลต้องมีสมรรถนะในการปรับตัว เรียนรู้หรือสร้างวิธีการเรียนการสอนที่อาจต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบไปจากเดิมสืบเนื่องจากสถานการณ์ที่มากกระทบอีกด้วย

1.2 การจัดการเรียนการสอนในยุคการเปลี่ยนแปลง

การจัดการเรียนการสอนในยุคการเปลี่ยนแปลงต้องเป็นการจัดการเรียนรู้ที่สามารถดึงดูดความสนใจของนักศึกษาได้ดี กิจกรรมการเรียนรู้ที่มีความซับซ้อน (Complexity) นักศึกษาจะต้องมีเป้าหมายและกำกับตัวเองในการมีวินัยในตนเอง (Self-Discipline) การใช้กระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) การเรียนการสอนในอนาคตต้องมีการปรับตัว ให้เท่าทันเทคโนโลยี ดังนี้

1. เทคโนโลยีเสมือนที่รวบรวมสื่อดิจิทัลไว้บนสื่อต่างๆ (Augmented Reality / Virtual Reality / Mixed Reality) ได้แก่ กระจก, หนังสือ, โปรแกรม, Smart Device หรือสื่อการสอน ทำให้ห้องเรียนสามารถเป็นได้มากกว่าที่เป็นนักศึกษาสามารถเผยแพร่ข้อมูลการเรียนรู้ หรือสร้างสรรค์การเรียนรู้ไปพร้อมกับอาจารย์ได้

2. ห้องเรียนแบบใหม่ในศตวรรษที่ 21 ควรมีเครื่องอำนวยความสะดวกที่มีลักษณะมีพื้นที่ที่สามารถใช้ประโยชน์ได้หลายรูปแบบ เช่น มีการใช้กระดาน Smart board นักศึกษาเป็นผู้สร้างสื่อแทนการเป็นผู้รับสื่ออย่างเดียว ห้องเรียนแบบใหม่มีการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ามาใช้ใน ห้องเรียนเพิ่มมากขึ้น มีการเรียนรู้ว่าจะใช้เทคโนโลยีอย่างไรเพื่อให้ไปถึงจุดมุ่งหมายในการเรียน และ

การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และห้องเรียนแบบไม่เป็นทางการจะทำให้ นักศึกษาสามารถเกิดการเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

3. การใช้ AI ในการศึกษาขั้นสูงที่ Australia's Deakin University ได้สร้างที่ปรึกษาเสมือนของนักศึกษาซึ่งให้บริการตลอดเวลาโดยมีข้อมูลคำถามคำตอบมากกว่า 3 หมื่นรายการ มีการให้บริการโปรแกรมตอบกลับอัตโนมัติ รวมทั้งมีระบบฝึกสอนหรือคอมพิวเตอร์ช่วยสอนอัจฉริยะ (Intelligence Tutoring Systems)

4. การเรียนรู้ส่วนบุคคล (Personalized Learning) การเรียนแบบผสมผสาน (Blended learning) เป็นตัวอย่างที่นักศึกษาสามารถควบคุมองค์ประกอบต่างๆ ของการเรียนรู้ได้โดยสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ เช่น ระยะเวลาในการเรียนรู้บทเรียน การเรียนแบบปรับตัว (Adaptive learning) มีความคล้ายคลึงกับการเรียนแบบผสมผสานซึ่งสามารถทำให้นักเรียนตัดสินใจในสิ่งต่างๆ ได้

5. การนำเกมมาใช้ในชั้นเรียนเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนการสอน บางครั้งเกมก็นำมาใช้ อาจทำให้การเรียนการสอนเกิดความยากลำบากมากกว่าความตื่นเต้นและปฏิสัมพันธ์จากนักศึกษา แต่เมื่อเทคโนโลยีมีความก้าวหน้าจึงจำเป็นต้องสนับสนุนการใช้เกมในการเรียนการสอน

การเรียนการสอนทางการพยาบาลยังต้องสอดคล้องกับมาตรฐาน และยึดตามกรอบระบบสนับสนุนการจัดการศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 มาตรฐานและการประเมินผล มาตรฐานการเรียนการสอน ควรมีการกำหนด ระดับความรู้และทักษะ เพื่อนำมาจัดการเรียนการสอนให้ ได้บัณฑิตที่มีคุณลักษณะพึงประสงค์ และเอื้อต่อการเชื่อมโยง ไปสู่ระดับรายวิชาในการออกแบบวิธีการเรียนการสอนและ การประเมินผลให้ได้ความรู้และทักษะในรายวิชาที่รับผิดชอบ ให้สอดคล้องกับระดับหลักสูตร

ด้านที่ 2 การประเมินผล ควรวัดและให้ความสำคัญ เรื่องทักษะการเรียนรู้ การประเมินผลภาคปฏิบัติการพยาบาลควรประเมินตามสิ่งที่ปฏิบัติ จริงและผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ โดยตรงอย่างแท้จริง โดย หลักสูตรควรมีการกำหนดสมรรถนะตามชั้นปีเพื่อเป็นแนว ปฏิบัติของแต่ละรายวิชา มีรูปแบบของการสอบออนไลน์มากขึ้น

ด้านที่ 3 หลักสูตรและวิธีการสอน ได้แก่ หลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลในภาคปฏิบัติควรเป็นความร่วมมือระหว่างฝ่ายบริการและฝ่ายการศึกษาของแหล่งฝึก หลักสูตรควรมีการปรับแผนการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง โดยเรียนภาคทฤษฎีเกือบทั้งหมดก่อนการฝึกปฏิบัติ ทั้งนี้ฝั่งการฝึกทักษะที่จำเป็นของนักศึกษาต้องสอดคล้องกับคุณภาพของหลักสูตรและวิธีการสอนการบรรยาย (Lecture) อาจารย์ควรมีความรู้ความเชี่ยวชาญในการสอน โดยเฉพาะสาระสำคัญ ใช้วิธีการสอนอื่นร่วมและเพิ่มกิจกรรมให้นักศึกษามีส่วนร่วมมากขึ้น รวมทั้งอาจารย์ต้องระบุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ หัวข้อการแลกเปลี่ยนส่งเสริมและกระตุ้นกระบวนการเรียนรู้โดยจัดกิจกรรมเป็นกลุ่มหรือคู่เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ แนวคิด ประสบการณ์ เปิดโอกาสให้นักศึกษามีโอกาสเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้จากเพื่อนในชั้นเรียนและเรียนรู้พยาบาลพี่เลี้ยงในคลินิกจะ ช่วยพัฒนาทักษะ การสื่อสาร การคิดอย่างมีวิจารณญาณและช่วยเสริมความมั่นใจให้แก่ นักศึกษาพยาบาล

ด้านที่ 4 สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร สถาบันการศึกษาเพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุเป้าหมาย สภาพแวดล้อมสำหรับนักศึกษา เช่น แสง ไฟควรเป็นสีโทนเหลืองขาวหรือสีขาวแสงสว่างต้องไม่มากจนเกินไป แสงควรเข้าทางศีรษะเหนือระดับ สายตา นั่งระดับสายตาอยู่ระดับเดียวกับหรือระดับบนจอภาพ หลังชิดเก้าอี้ นั่งให้ข้อศอกตั้งฉากระดับเดียวกับโต๊ะ หาทักเท้าในกรณีเท้าไม่ติดพื้น อุณหภูมิในชั้นเรียนไม่สูงหรือต่ำจนเกินไปที่จะทำให้สามารถขาดสมาธิในการเรียน สภาพห้องเรียนในปัจจุบันควรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ในจัดการเรียนการสอนที่ดียิ่งขึ้น ดังนั้นการจัดหาอุปกรณ์ที่มีความพร้อมสำหรับการเรียนออนไลน์เป็นสิ่งสำคัญ ในการสอนและการนำเสนอในชั้นเรียน เช่น การใช้โปรแกรม Zoom เพิ่มประสิทธิภาพการนำเสนอผลงานและสื่อการสอน การสำรวจความพร้อมของนักศึกษาในการเรียนออนไลน์ เช่น เฟสบุ๊ค โพลล์ และควรมีบุคลากรฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศประจำสถาบันเข้ามามีส่วนร่วมในการวางระบบ ออกแบบการใช้เทคโนโลยี การใช้โปรแกรมที่ใช้ในการถ่ายทอดสด TV Streaming ผ่านระบบ อินเทอร์เน็ต รวมถึงการเรียนรู้ในโลกแห่งความเป็นจริงผ่านวิธีการเรียนการสอน การขยายห้องเรียนสู่ สังคม เป็นต้น

1.3 แนวคิดการจัดการเรียนการสอนพยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลง

ในขณะที่ยุคเทคโนโลยีแห่งข้อมูลศาสตร์แห่งการพยาบาล (Nursing science) จำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับวิถีใหม่ในการดำเนินชีวิตของมนุษย์และวิถีใหม่ทางการแพทย์เช่นกัน คุณลักษณะของอาจารย์พยาบาลจำเป็นต้องเรียนรู้ทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางเทคนิค (non-technical skill) เช่น ทักษะทางสังคม หรือทักษะทางอารมณ์ (soft skill)

การพัฒนานักศึกษาพยาบาลด้านทักษะทางสังคมและทักษะทางอารมณ์ ซึ่งเคยเป็นเพียงหลักสูตรแฝง (Hidden Curriculum) แต่ปัจจุบันถูกนำมาใช้เป็นเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษาของหลายสถาบัน มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ การทำงานเป็นทีม (Team Working) เพื่อสร้างเสริมทักษะการเป็นผู้นำ การทำงานกับผู้อื่น และการร่วมมือกันอย่างมีเอกภาพ การบริหารจัดการงาน (Task Management) เพื่อสร้างเสริมทักษะการลำดับความสำคัญของงาน ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การตระหนักถึงสถานการณ์ (Situation Awareness) เพื่อสร้างเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ และทักษะในการแก้ปัญหา การตัดสินใจ (Decision Making) เพื่อสร้างเสริมทักษะการนำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ การสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยภาษาพูด ภาษากาย และภาษาเขียน มีเป้าหมายเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นคนยุคใหม่ มีความคิดนอกกรอบ เข้าใจคนอื่น มีความเห็นอกเห็นใจ ไม่ด่วนตัดสินใจ พร้อมจะพัฒนาและใฝ่หาองค์ความรู้ ให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีแห่งข้อมูลที่ประสานกันเป็นเครือข่าย เน้นการมีปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้าง การเข้าสังคม ซึ่งเป็นการส่งเสริมคุณภาพงานที่ต้องอาศัยทักษะทางคลินิกให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ช่วยลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นบนพื้นฐานความปลอดภัยของผู้ป่วยเป็นหลัก

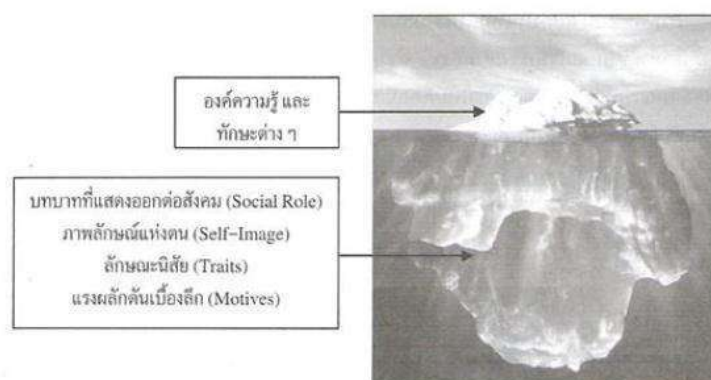
นอกจากนี้ อาจารย์พยาบาลสามารถลดช่องว่างความแตกต่างกับนักศึกษาพยาบาล ด้วยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการเรียนการสอน (Technology-Assisted Learning) ตัวอย่างเช่น การใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer-Assisted Instruction) การเรียนรู้ด้วยสถานการณ์จำลอง (Simulation Based Learning) โดยเน้นการปฏิบัติ (Learning by Doing) ยึดหลักสอนน้อยเรียนรู้มากขึ้น (Teach less, Learn more) ใช้รูปแบบห้องเรียนกลับทาง (Flipped

Classroom) ที่เน้นให้นักศึกษาพยาบาลเรียนรู้เองตามความสะดวกและประสบการณ์จริง (Authentic Learning) เป็นสิ่งเร้าภายใน (Internal Motivation) ที่ทำให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นต้น ภายหลังจากการศึกษาพยาบาลวิชาชีพยังจำเป็นต้องเรียนรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการรักษาที่มีความทันสมัย การใช้ภาษาอังกฤษพื้นฐานเพื่อการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนาสมรรถนะในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการจัดการด้านสารสนเทศ การสืบค้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เทคนิคการค้นข้อมูล อาทิเช่น การเลือกใช้คำสำคัญ (Keywords) เพื่อใช้ในการตัดสินใจหรือการทาวิจัยต่อยอด ในโรงพยาบาลบางแห่งยังได้จัดหลักสูตรการฝึกอบรมการพยาบาลคลินิกหลังปริญญาตรีเฉพาะสาขาวิชา (Post Baccalaureate Residency Training Program) โดยมีการจัดตั้งศูนย์ฝึกทักษะการดูแลผู้ป่วยด้วยสถานการณ์จำลองเสมือนจริงกับหุ่นจำลองผู้ป่วย พร้อมประเมินผลการเรียนรู้ การสอนโดยการเรียนผ่านทางระบบ E-Learning พยาบาลในยุคสมัยใหม่ยังจำเป็นต้องมีความรอบรู้ หมั่นติดตามข้อมูลทันสมัย ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ยกตัวอย่าง ความพร้อมด้านข้อมูลในวิชาชีพที่จะต้องเผชิญกับโรคอุบัติใหม่ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในอนาคต

2. สมรรถนะ

2.1 ความหมายและแนวคิดของสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน (Competency) เกิดขึ้นในช่วงต้นของศตวรรษที่ 1970 โดยนักวิชาการชื่อ เดวิด แมคเคลเลน (David McClelland, อ้างถึงใน กมลรัตน์ แสนใจงาม, 2564 : 56) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยว่าเหตุใดบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันจึงมีผลงานที่แตกต่างกัน จึงได้ทำการศึกษาพิจารณาบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี กับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้ มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกันอย่างไร พบว่า บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมี ลักษณะที่เรียกว่าสมรรถนะ (Competency) และต่อมา McClelland ได้เขียนบทความเรื่อง “Testing for Competence rather than Intelligence” ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดของแนวคิดเรื่อง สมรรถนะโดยอธิบายบุคลิกลักษณะของคนว่า เหมือนกับภูเขาน้ำแข็ง ดังแสดงในภาพที่ 2.1 ดังนี้

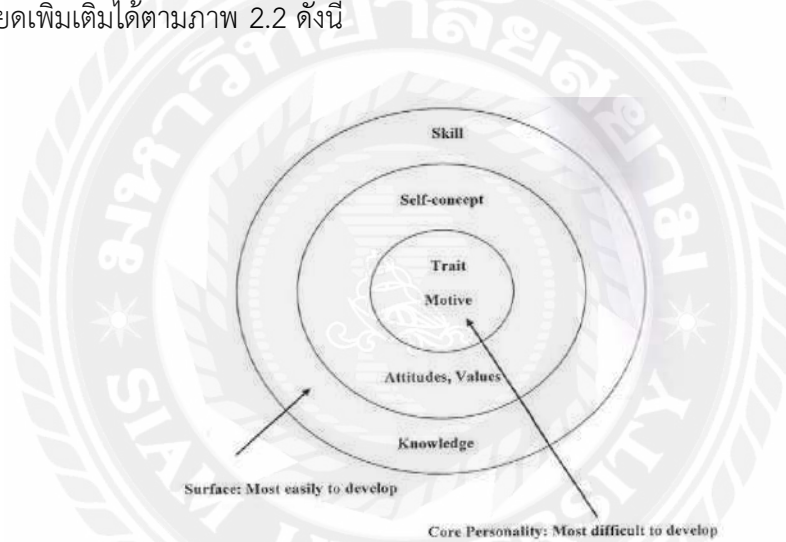


ภาพที่ 2.1 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model)

ที่มา : กมลรัตน์ แสนใจงาม, 2564 : 57

จากภาพ คุณลักษณะของบุคคล เปรียบดังภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำโดยส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำที่เป็นส่วนน้อยสามารถชั่ง ตวง วัด และสังเกตได้ง่าย เช่น ความรู้สาขาต่าง ๆ ที่ได้เรียนมา (Knowledge) และส่วนของทักษะ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญความชำนาญพิเศษด้านต่าง ๆ (Skill) แต่ส่วนที่จมอยู่และมีปริมาณมากกว่านั้นไม่อาจสังเกตได้ชัดเจน ซึ่งเป็นส่วนที่มีส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง คุณลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจ ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับเขาวนปัญญาของบุคคล

Spencer & Spencer (1993) ให้ความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิมนอกจากนี้ได้ขยายความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละบุคคล (Underlying characteristic) ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลจากความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐาน สามารถอธิบายรายละเอียดเพิ่มเติมได้ตามภาพ 2.2 ดังนี้



ภาพที่ 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ
ที่มา : Spencer & Spencer (1993: 11)

1. แรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่บุคคลคิดหรือต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งจะเป็นแรงขับเคลื่อนในการกำหนดทิศทางหรือการเลือกของบุคคลเพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรมหรือการตอบสนองต่อเป้าหมายหรือการถอยออกไปจากสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น
2. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคลและรวมถึงการตอบสนองของบุคคลต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ที่เผชิญ
3. แนวคิดของตนเอง (Self-concept) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) และภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self-image) ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมและทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในช่วงระยะสั้น ๆ ได้

4. ความรู้ (Knowledge) เป็นขอบเขตของข้อมูลหรือเนื้อหาเฉพาะด้านที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งครอบครองอยู่

5. ทักษะ (Skill) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งที่เกี่ยวข้องกับด้านกายภาพ การใช้ความคิด และจิตใจของบุคคลในระดับที่สามารถคิด วิเคราะห์ ใช้ความรู้กำหนดเหตุผลหรือการวางแผนในการจัดการ และในขณะเดียวกันก็ตระหนักถึงความซับซ้อนของข้อมูลได้คุณลักษณะของสมรรถนะทั้ง 5 คุณลักษณะนี้ สามารถนำมาจัดกลุ่มภายใต้เกณฑ์ของพฤติกรรมที่แสดงออกและสังเกตเห็นได้ง่ายจำนวน 2 คุณลักษณะ คือ สมรรถนะที่สังเกตได้หรือเห็นได้ (Visible) ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่มีโอกาสพัฒนาได้โดยง่าย สมรรถนะที่อยู่ลึกลงไปหรือซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล (Hidden) ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ยากต่อการวัดและพัฒนา

Miho Satoh, et al. (2020) ให้ความหมายของสมรรถนะว่าเป็นแนวคิดที่ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ องค์ประกอบแรก คือ ลักษณะที่มองเห็นได้ (Visible Characteristic) เช่น ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) ทศคติ (attitude) องค์ประกอบสอง คือ ลักษณะที่มองไม่เห็น (deeper characteristic) เช่น บุคลิกภาพส่วนบุคคล (personality traits) แนวคิด (self-concept) และแรงจูงใจ (motive) โดยองค์ความรู้ในเรื่องของสมรรถนะได้ถูกนำไปใช้ในการจัดการทรัพยากรบุคคล รวมถึงใช้ในกระบวนการเรียนการสอนพยาบาล การพัฒนาความเป็นมืออาชีพของบุคลากรและอาจารย์พยาบาลมาอย่างยาวนาน

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2547 อ้างถึงใน ประจัญพล วงษ์ดนตรี 2560) ให้ความหมายของสมรรถนะว่าคือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) ซึ่งบุคคลนั้นจะแสดงออกเป็นวิธีคิดและพฤติกรรมในการทำงาน

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ระดับของความสามารถของบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะ (attributes) และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้

ประเภทของสมรรถนะ

ประเภทของสมรรถนะ เป็นลักษณะที่มักนำมาใช้เพื่อให้สอดคล้องกับการศึกษาจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2561) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะโดยแบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. **สมรรถนะหลัก (Core Competency)** คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่งทุกตำแหน่งจะต้องมี เพื่อการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน

2. **สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competency)** คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงาน /สายงาน

3. **สมรรถนะเฉพาะ (Specific Functional Competency)** คือ สมรรถนะเฉพาะสายวิชาชีพ ซึ่งเป็นความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ภารกิจหน้าที่บรรลุเป้าหมายประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2.2 สมรรถนะอาจารย์พยาบาลของประเทศไทย

อาจารย์พยาบาลเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันพันธกิจไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย อาจารย์พยาบาลเป็นผู้สอนจึงต้องเป็นผู้ที่มีความชำนาญทั้งด้านการสอน การวิจัย การบริการชุมชน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีการประเมินผลการสอนอย่างเป็นระบบ ที่สำคัญคือมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพอาจารย์อันเป็นคุณลักษณะของอาจารย์ จรัส สุวรรณเวลา (2551) ได้กล่าวว่ามหาวิทยาลัยจะมีคุณภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับคุณภาพของอาจารย์ การที่จะเป็นอาจารย์ที่ดีนั้นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ ทั้งที่ต้องสะสมมาจากอดีตด้วยการศึกษา ฝึกฝน อบรม และความมุ่งมั่นตั้งใจทุ่มเทในการทำงานในปัจจุบันคุณวุฒิในการศึกษาเป็นต้นทุนที่ต้องมี ประกอบกับประสบการณ์ทั้งในการสอน การวิจัย ความสามารถในการติดตามความรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอและความเป็นนักคิด การเป็นผู้มีความรู้รอบลึกซึ่งในทฤษฎีแห่งศาสตร์ที่เป็นสากลของการพยาบาล พบว่าในการพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้นความสำเร็จและคุณภาพของมหาวิทยาลัยบ่งบอกได้ว่ามาจากการพัฒนารูปแบบสมรรถนะของบุคลากร หากอาจารย์พยาบาลขาดความรู้และทักษะการสอนและไม่ได้รับการพัฒนาอาจทำให้นักศึกษาพยาบาลมีสมรรถนะในการเรียนรู้ไม่ดีพอขาดทักษะในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา ขาดการฝึกทักษะในการเรียนรู้ นักศึกษาพยาบาลไม่มีโอกาสเรียนรู้ด้วยตนเองไม่สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ไม่ได้แสดงศักยภาพของตนออกมาอย่างเต็มที่ (กมลรัตน์ ศักดิ์สมบูรณ์, 2544; ธัญพร ชื่นกลิ่น และ วัชรรา เล่าเรียนดี, 2555; ธาตรี อ่อนสำอาด, 2554; นุสรา ประเสริฐศรี และ นวพล แก่นบุปผา, 2556; ผ่องศรี สุพรรณพ่าย, พรทิพย์ สุขอดิศัย, และกรรณิกา อาพน, 2556; อนัญญา คูอาริยะกุล, 2553)

ผู้วิจัยจึงเชื่อว่า การที่อาจารย์พยาบาลทราบสมรรถนะที่พึงประสงค์ในยุคของการเปลี่ยนแปลง จะทำให้อาจารย์พยาบาลสามารถพัฒนาและมีสมรรถนะที่เหมาะสมเพื่อทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจารย์พยาบาลจึงมีความสำคัญที่จะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะให้มีความสามารถในการสอนและสามารถพัฒนาให้นักศึกษาพยาบาลมีคุณลักษณะตามมาตรฐานดังกล่าว

2.2.1 แนวทางการทำ Faculty Practice (สภาการพยาบาล, 2565)

การปฏิบัติการพยาบาลของอาจารย์ (Faculty Practice) คือ การนำความเชี่ยวชาญของอาจารย์พยาบาลไปให้บริการแก่ผู้ป่วย/ผู้รับบริการ เป็นรายบุคคล ครอบครัว กลุ่ม และชุมชน เพื่อเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญทางการพยาบาลของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการบูรณาการความเป็นนักวิชาการ การศึกษา การวิจัย และการปฏิบัติการพยาบาล สู่การพัฒนาคุณภาพการพยาบาลตามความเชี่ยวชาญของอาจารย์ในสาขานั้น ๆ เป็นภารกิจด้านบริการวิชาการในการให้บริการพยาบาลตามความเชี่ยวชาญของอาจารย์ โดย

1. มีเป้าหมายการปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อเพิ่มพูนหรือแสดงความเชี่ยวชาญทางการพยาบาลของอาจารย์พยาบาล
2. มีการใช้ความเป็นผู้เชี่ยวชาญในการดูแลผู้ป่วยเฉพาะกลุ่มเฉพาะโรค
3. มีจุดมุ่งหมายสำคัญที่การดูแลผู้ป่วยหรือผู้รับบริการผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่ดีขึ้น
4. มีตารางเวลาการปฏิบัติงานชัดเจน ความเป็นประจำและต่อเนื่อง

5. มีการตกลงระหว่างสถาบันการศึกษาและหน่วยบริการสุขภาพ
6. ควรมีการต่อยอดพัฒนาเป็นงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาลและเผยแพร่การพัฒนาแนวปฏิบัติการพยาบาล หรือหนังสือวิชาการที่เกี่ยวข้องกับความเชี่ยวชาญของอาจารย์
7. อาจเป็นภารกิจที่อาจารย์ปฏิบัติไปพร้อมกับการสอนภาคปฏิบัติสำหรับหลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะทางหรือบัณฑิตศึกษาในสาขาที่อาจารย์เชี่ยวชาญ (โดยอาจนับเป็นชั่วโมงการให้บริการวิชาการ/ชั่วโมงการเรียนการสอน เพียงอย่างใดอย่างหนึ่ง)

ตัวอย่างการปฏิบัติการพยาบาลของอาจารย์ (Faculty Practice) ในบริบทต่าง ๆ

การทำ Faculty Practice สำหรับผู้ป่วย Acute & Critical Care อาจารย์พยาบาลใช้ความเชี่ยวชาญแก้ปัญหาสุขภาพให้กับผู้ป่วยเฉพาะกลุ่มเฉพาะโรค ที่มีอาการรุนแรงหรือมีโรคร่วมหลายโรค หรือมีความซับซ้อนทางจิตสังคม ในการเจ็บป่วยระยะเฉียบพลันและ/หรือระยะวิกฤต โดยให้ Direct Care หรือ Consultation เช่น เมื่อมีผู้ป่วย Advanced heart failure หรือโรคอื่น ๆ ที่มีปัญหาสุขภาพซับซ้อนต้องเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลอาจารย์อาจให้การพยาบาลโดยตรง/ชี้แนะ/เป็นที่ปรึกษาแก่พยาบาลประจำหน่วยบริการนั้น ๆ พัฒนาระบบบริการและคุณภาพการพยาบาล อาจารย์พยาบาลสะสมประสบการณ์ มีความไวในการแก้ปัญหาผู้ป่วยเฉพาะโรค มีการรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์สถานการณ์ นำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมหรือการออกแบบระบบบริการการพยาบาล ที่ทำให้เกิดคุณภาพหรือผลลัพธ์ทางการพยาบาลดีขึ้น

การทำ Faculty Practice สำหรับผู้ป่วยที่คลินิกผู้ป่วยนอก/Ambulatory Care Setting อาจารย์พยาบาลใช้ความเชี่ยวชาญดูแลแก้ปัญหาสุขภาพให้กับผู้ป่วยเฉพาะโรคที่มารับการตรวจที่คลินิกผู้ป่วยนอก ซึ่งอาจทำได้หลายรูปแบบ เช่น อาจารย์พยาบาลขยายบทบาทความเชี่ยวชาญ ปฏิบัติงานร่วมกับทีมสหสาขาในคลินิกผู้ป่วยนอก โดยมีเป้าหมายเพื่อการดูแลต่อเนื่องหลังจำหน่ายผู้ป่วยออกจากโรงพยาบาล เพื่อการฟื้นฟูสภาพและการดำรงชีวิตปกติให้ได้เร็วที่สุดควบคุมหรือลดปัญหาการกำเริบของโรคในกลุ่มผู้ป่วยโรคเรื้อรังต่าง ๆ เช่น โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ โรคไตวายเรื้อรัง โรคระบบทางเดินหายใจเรื้อรัง เป็นต้น การป้องกันการเกิดปัญหาสุขภาพ โดยการให้แนวทางหรือคำปรึกษา เกี่ยวกับการฝึกทักษะในการดำเนินชีวิต เช่น การตั้งครรภ์ในวัยรุ่น การส่งเสริมพัฒนาการเด็ก และการชะลอความเสื่อมในผู้สูงอายุ เป็นต้น ทั้งนี้อาจารย์พยาบาลอาจจัดบริการหรือทำงานเป็นทีมในคลินิกสหสาขาวิชาชีพ โดยมีการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย ความต้องการร่วมระหว่างสถาบันการศึกษาและโรงพยาบาล และมีการกำหนดเป้าหมายเชิงผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่ชัดเจน และอาจารย์พยาบาลอาจจัดตั้งคลินิกการพยาบาลขึ้นเป็นการเฉพาะ โดยการใช้สถานที่และทรัพยากรของโรงพยาบาล อาจารย์พยาบาลอาจปฏิบัติงานร่วมกับพยาบาลประจำหน่วยบริการ/APN โดยจัดให้มีคลินิกการพยาบาลต่าง ๆ เช่น คลินิกแผล คลินิกออสโตมี คลินิกการพยาบาลผู้ป่วยโรคเรื้อรัง คลินิกการพยาบาลผู้ป่วยโรคไต คลินิกส่งเสริมพัฒนาการเด็ก เป็นต้น โดยอาจารย์ใช้ความเชี่ยวชาญให้การพยาบาลผู้ป่วยที่มีปัญหาสุขภาพซับซ้อนอาจารย์ควรต้องมีผู้ป่วยที่ดูแลเป็นประจำต่อเนื่อง มีการนัดเวลาการให้บริการที่แน่นอน ทั้งนี้อาจมีอาจารย์หลายคนที่มีความเชี่ยวชาญสาขาเดียวกันร่วมให้บริการในคลินิกที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้เกิดความแน่นอนในการให้บริการที่เป็นประจำต่อเนื่อง หรืออาจพัฒนาระบบการดูแลสุขภาพทางไกลร่วมด้วยในกรณีที่ผู้ป่วยมีอาการคงที่และสามารถดูแลสุขภาพตนเองได้ดี เป็นต้น

การทำ Faculty Practice สำหรับผู้ป่วยในระบบบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ปัจจุบันการพยาบาลในระบบบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิมีความสำคัญมาก มีปัญหาสุขภาพเกิดขึ้นในทุกวัยทุกกลุ่ม ต้องการความเชี่ยวชาญทางการพยาบาลที่หลากหลาย จึงมีกลุ่มเป้าหมายเฉพาะกลุ่มเฉพาะโรค อาทิ การพยาบาลเด็ก ผู้ใหญ่ ผู้สูงอายุ การพยาบาลจิตเวช เป็นต้น ทั้งนี้อาจเป็นที่บ้าน หรือในชุมชน อาจเป็นที่ศูนย์พัฒนาปฐมวัย Home Visit, Home Health Care, Home Ward, หรือ Hospice Care เป็นต้น อาจารย์สามารถปฏิบัติการพยาบาลโดยประสานกับหน่วยงานที่รับผิดชอบ

2.2.2 การพยาบาลในยุคเทคโนโลยีแห่งข้อมูล (ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์, 2564)

อาจารย์พยาบาลสามารถลดช่องว่างความแตกต่างระหว่างนักศึกษาพยาบาล ด้วยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการเรียนการสอน (technology-assisted learning) ตัวอย่างเช่น การใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer-assisted instruction) การเรียนรู้ด้วยสถานการณ์จำลอง (Simulation based learning) โดยเน้นการปฏิบัติ (Learning by doing) ยึดหลักสอนน้อย เรียนรู้มากขึ้น (Teach less, Learn more) ใช้รูปแบบห้องเรียนกลับทาง (Flipped classroom) ที่เน้นให้ผู้เรียน เรียนรู้เองตามความสะดวกและประสบการณ์จริง (Authentic learning) เป็นสิ่งเร้าภายใน (Internal motivation) ที่ทำให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) เป็นต้น

ภายหลังจบการศึกษา พยาบาลวิชาชีพยังจำเป็นต้องเรียนรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการรักษาที่มีความทันสมัย การใช้ภาษาอังกฤษพื้นฐานเพื่อการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนาสมรรถนะในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการจัดการด้านสารสนเทศ การสืบค้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เทคนิคการค้นข้อมูล อาทิเช่น การเลือกใช้คำสำคัญ (Keywords) เพื่อใช้ในการตัดสินใจ หรือการทบทวนวิจัยต่อยอด ในโรงพยาบาลบางแห่งยังได้จัดหลักสูตรการฝึกอบรมการพยาบาลคลินิกหลังปริญญาตรีเฉพาะสาขาวิชา (Post baccalaureate residency training program) โดยมีการจัดตั้งศูนย์ฝึกทักษะการดูแลผู้ป่วยด้วยสถานการณ์จำลองเสมือนจริงกับหุ่นจำลองผู้ป่วย พร้อมประเมินผล การเรียนรู้ การสอนโดยการเรียนผ่านทางระบบ e-learning นอกจากนี้พยาบาลในยุคสมัยใหม่ยังจำเป็นต้องมีความรอบรู้ หมั่นติดตามข้อมูลทันสมัย ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ยกตัวอย่าง ข้อมูลการป้องกันการติดเชื้อและการดูแลรักษาผู้ป่วยในการระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 (COVID-19) ซึ่งมีผู้เสียชีวิตนับล้านคนทั่วโลกในช่วงระยะเวลาเพียง 2-3 เดือน หรือความพร้อมด้านข้อมูลในวิชาชีพที่จะต้องเผชิญกับโรคอุบัติใหม่ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในอนาคต

2.2.3 ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการให้ความเห็นชอบหลักสูตรการศึกษา วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ระดับวิชาชีพ (สภาการพยาบาล, 2563)

อาจารย์ประจำ อาจารย์ประจำหลักสูตร อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร และอาจารย์ผู้สอนอาจารย์ประจำ อาจารย์ประจำหลักสูตร อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร และอาจารย์ผู้สอน ต้องเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี แนวทางการบริหารเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา และมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ฉบับที่มีผลบังคับใช้ในปัจจุบัน

อาจารย์ประจำ หมายความว่า บุคคลที่ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ทั้งนี้ ให้รวมถึงตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นในสถาบันอุดมศึกษาที่

เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ที่มีหน้าที่รับผิดชอบตามพันธกิจของการอุดมศึกษา และปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลากรณีอาจารย์ประจำที่ไม่มีประสบการณ์การสอนการพยาบาลในสถาบันการศึกษาให้สถาบันการศึกษาจัดให้มีระบบอาจารย์พี่เลี้ยง ซึ่งเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชานั้นเป็นอาจารย์พี่เลี้ยง โดยให้มีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ภาคการศึกษา หรือให้มีการจัดการอบรมด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบสำหรับอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และทำหน้าที่อาจารย์ผู้สอนก่อนที่เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2558 จะประกาศใช้ให้สามารถทำหน้าที่อาจารย์ผู้สอนต่อไปได้ อาจารย์ประจำที่สถาบันอุดมศึกษารับเข้าใหม่ตั้งแต่ข้อบังคับนี้เริ่มบังคับใช้ต้องมีคะแนนทดสอบความสามารถภาษาอังกฤษได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศคณะกรรมการการอุดมศึกษา เรื่อง มาตรฐานความสามารถภาษาอังกฤษของอาจารย์ประจำยกเว้นผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาในประเทศหรือในต่างประเทศที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อในการสอน

อาจารย์ประจำหลักสูตร เป็นอาจารย์ประจำเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลชั้นหนึ่ง ที่ไม่หมดอายุ สำหรับอาจารย์ที่สอนด้านการพยาบาลมารดา - ทารกและการผดุงครรภ์จะต้องมีใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ชั้นหนึ่ง และมีคุณวุฒิปริญญาโททางการพยาบาล หรือสาขาอื่นที่สัมพันธ์กัน และมีประสบการณ์การปฏิบัติการพยาบาลมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และมีประสบการณ์สอนทางการพยาบาลในสถาบันการศึกษายาบาลมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ต้องมีผลงานทางวิชาการที่ไม่ใช่ส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาและเป็นผลงานทางวิชาการที่ได้รับการเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในการพิจารณาแต่งตั้งให้บุคคลดำรงตำแหน่งทางวิชาการอย่างน้อย 1 รายการในรอบ 5 ปีย้อนหลัง

อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร มีคุณวุฒิและคุณสมบัติเช่นเดียวกับอาจารย์ประจำหลักสูตร จำนวนอย่างน้อย 5 คน ใน 5 สาขาหลัก ได้แก่ สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่และหรือผู้สูงอายุ การพยาบาลเด็กการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต การพยาบาลชุมชน และการพยาบาลมารดาและทารก หรือการผดุงครรภ์ เป็นอย่างน้อย ทั้งนี้ ให้มีประสบการณ์การสอนทางการพยาบาลในสถาบันการศึกษาการพยาบาลและการผดุงครรภ์อย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 2 ปีในกรณีที่อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสำเร็จปริญญาโทสาขาอื่นนอกจาก 5 สาขาหลัก ต้องมีประสบการณ์การสอนในสาขาที่รับผิดชอบในสถาบันการศึกษาพยาบาลและการผดุงครรภ์อย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 5 ปี อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรมีภาระหน้าที่ในการบริหารและพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน ตั้งแต่การวางแผน การควบคุมคุณภาพ การติดตามประเมินผลและการพัฒนาหลักสูตร อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรต้องอยู่ประจำหลักสูตรนั้นตลอดระยะเวลาที่จัดการศึกษา

อาจารย์ผู้สอน อาจเป็นอาจารย์ประจำหรืออาจารย์พิเศษที่มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาโทสาขาพยาบาลศาสตร์ หรือมีตำแหน่งทางวิชาการในสาขาพยาบาลศาสตร์ไม่ต่ำกว่าระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือเทียบเคียงในสาขาวิชานั้น หรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กัน หรือในสาขาวิชาของรายวิชาที่สอนในกรณีอาจารย์พิเศษอาจได้รับการยกเว้นคุณวุฒิปริญญาโท แต่ทั้งนี้ต้องมีคุณวุฒิขั้นต่ำปริญญาตรี หรือเทียบเท่า และมีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี ทั้งนี้ อาจารย์พิเศษต้องมีชั่วโมงสอนไม่เกินร้อยละ 50 ของรายวิชา โดยมีอาจารย์ประจำหลักสูตร

เป็นผู้รับผิดชอบวิชานั้น อาจารย์พิเศษสอนภาคปฏิบัติ ให้มีคุณวุฒิเป็นไปตามที่สภาการพยาบาล ประกาศกำหนด

2.2.4 สมรรถนะอาจารย์พยาบาลตามสภาการพยาบาล

สภาการพยาบาลได้กำหนดคุณสมบัติอาจารย์ผู้สอนในสถาบันการศึกษา พยาบาล ต้องเป็นอาจารย์ประจำหรืออาจารย์พิเศษที่มีคุณวุฒิขั้นต่ำระดับปริญญาโททางการพยาบาล หรือ สาขาที่สัมพันธ์กัน หรือในสาขาวิชาของรายวิชาที่สอน

อาจารย์พยาบาลต้องมี สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ 7 สมรรถนะ ที่กำหนดโดย สภาการพยาบาล คือ สมรรถนะวิชาชีพการพยาบาล สมรรถนะจริยธรรมและจรรยาบรรณ สมรรถนะ การสอน สมรรถนะการวิจัยและบริการวิชาการ สมรรถนะคุณวุฒิและความรู้สมรรถนะการทํานุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม และสมรรถนะการสร้างเสริมสุขภาพ สำหรับมาตรฐานวิชาชีพอาจารย์พยาบาลมี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ สมรรถนะด้านวิชาชีพการพยาบาล สมรรถนะด้านจริยธรรมและ จรรยาบรรณ สมรรถนะด้านการสอน สมรรถนะด้านการวิจัยและบริการวิชาการ สมรรถนะด้านคุณวุฒิและความรู้ สมรรถนะด้านการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสมรรถนะด้านการสร้างเสริมสุขภาพและมีผล การศึกษามาตรฐาน อาจารย์พยาบาลของสถาบันการศึกษาเอกชน พบว่ามาตรฐานอาจารย์พยาบาลมี 8 องค์ประกอบ คือ การประกัน คุณภาพการศึกษา หลักสูตรและการสอน สมรรถนะวิชาชีพขั้นสูง การเงินและงบประมาณ วิจัยและบริการวิชาการ พัฒนาทักษะและความรู้อาจารย์ พัฒนากิจกรรม เสริมหลักสูตร และบริหารจัดการสมรรถนะ

2.2.5 นวัตกรรมกับผู้บริหารการพยาบาลในยุคเทคโนโลยี (วรัทยา กุลนิธิชัยและคณะ, 2564)

ผู้บริหารการพยาบาลควรมีการคำนึงถึงใน 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ดังต่อไปนี้

1. ระดับบุคคล การที่บุคคลได้ปลดปล่อยศักยภาพและรับรู้ถึงขีดความสามารถของตนเองจะทำให้เกิดความเจริญงอกงามในด้านจิตวิญญาณและการตระหนักรู้ในตนเองของบุคคลนั้น (Compton & Hoffman, 2013) แสดงให้เห็นถึงการที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานโดยใช้องค์ความรู้ ที่มี ตลอดจนสามารถขยายองค์ความรู้นั้นให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น (Boston-Fleischhauer, 2015) ดังนั้นผู้บริหารการพยาบาลควรมีการเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยการพิจารณาให้ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมแก่ภาระงานการเพิ่มค่าล่วงเวลา ซึ่งจะเป็นขวัญและกำลังใจนอกจากนี้แล้ว ปัจจุบันทุกองค์กรรวมถึงองค์กรการพยาบาลต่างหันมาให้ความสนใจในการขยายต่อยอดองค์ความรู้ ด้านนวัตกรรมกับการบริการสุขภาพ ใช้เป็นกลไกกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาระบบการทำงาน อย่างไรก็ตามผู้บริหารการพยาบาลระดับสูงควรมีการผลักดันเชิงนโยบายให้มีนักนวัตกรรมทางการพยาบาล (Nurse innovator) ในองค์กร ซึ่งจากการศึกษาพบว่าองค์กรที่สามารถสร้างสรรค์กระบวนการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดีนั้น ผู้บริหารการพยาบาลต้องเรียนรู้วิธีปลดล็อกหรือดึง ศักยภาพในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรทางการพยาบาล รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมการคิด ริเริ่มสิ่งใหม่ในองค์กรอยู่เสมอ มีการส่งเสริม สนับสนุนและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการ คิดค้นนวัตกรรมด้วย

2. ระดับกลุ่ม การบริหารจัดการนวัตกรรมอย่างเป็นระบบได้นั้น หัวหน้าพยาบาลซึ่งเป็นผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น จำเป็นต้องเร่งค้นหาวิธีใหม่เพื่อให้ตอบสนองต่อการบริการสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้ใช้บริการ เช่นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการในการดูแลผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของสัดส่วนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นและประเทศไทยเข้าสู่สังคมสูงวัย และประชากรมีอายุเฉลี่ยที่ยืนยาวขึ้น (มรกต จันทรกระพ้อ และกฤษดา เขียววัฒสุข, 2562) เป็นต้น นอกจากนี้แล้วปัจจุบันยังมีการนำเทคโนโลยี มาใช้ในการบริหารจัดการในการดูแลผู้สูงอายุ จนกลายเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อสารเพื่อการดำเนินชีวิตประจำวัน อาทิ การสื่อสารออนไลน์ในอุปกรณ์โทรศัพท์เคลื่อนที่ เครื่องคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก แท็บเล็ต สังคมออนไลน์ในอินเทอร์เน็ตเช่น เฟสบุ๊ก (Facebook) ไลน์ (Line) ดังนั้นผู้บริหารการพยาบาลควรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ สำหรับการตัดสินใจได้ทันเหตุการณ์ และมีการเพิ่มแรงจูงใจโดยการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อนวัตกรรม (Marquis & Huston, 2017) รวมไปถึงระบบการสื่อสารข้อมูลสุขภาพแก่ผู้รับบริการระบบ ระบบการให้คำปรึกษาปัญหาสุขภาพผ่านโปรแกรมออนไลน์ เป็นต้น (อิริยาพร อุดทา และอริชัย อรรถคุตม, 2560)

3. ระดับองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีการคิดโดยนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารในองค์กรจะช่วยลดต้นทุนทางการบริการสุขภาพในองค์กรลงได้ ตัวอย่างเช่น การนำเทคโนโลยีด้านข้อมูลสารสนเทศมาใช้เป็นกลไกในการลดต้นทุนกิจกรรมทางการแพทย์ในระดับองค์กร หรือการปรับเปลี่ยนวิธีการบริการพยาบาลเพื่อเพิ่มการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับโรคและการรักษาแก่ผู้รับบริการ โดยการสแกนคิวอาร์โค้ด (QR code) หรือแอปพลิเคชัน เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการเจ็บป่วยหรือการรักษาของตนเองก่อนเข้าพบแพทย์ ระยะเวลาการรอคอยแพทย์ สิ้นลง แต่ยังคงประสิทธิภาพและคุณภาพในการให้บริการทางสุขภาพ เป็นต้น

2.2.6 สมรรถนะอาจารย์ประจำหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (ทินกร บัวชูและคณะ, 2563)

ทินกร บัวชู 2563 สมรรถนะอาจารย์ประจำหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏในช่วง ค.ศ. 2020-2029 ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ได้แก่ 1) สมรรถนะส่วนบุคคล คือมีภาพลักษณ์ที่ดี เข้าใจธรรมชาติและยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนยุคใหม่ 2) สมรรถนะเชิงวิชาชีพครู มีความสามารถในการจัดการศึกษาที่หลากหลาย ออกแบบการสอนอย่างสร้างสรรค์ และใช้กลยุทธ์การสอนที่สะท้อนให้เห็นถึงปรัชญาทางการแพทย์ 3) สมรรถนะเชิงวิชาชีพพยาบาล มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติทางคลินิก มีทักษะในการถ่ายทอดประสบการณ์วิชาชีพ สามารถใช้เหตุผลในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมได้ถูกต้องเหมาะสม 4) สมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างสรรค์นวัตกรรม ก้าวทันและสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงในยุคการเรียนรู้แบบดิจิทัล 5) สมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาผลงานทางวิชาการ มีสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อตอบสนองต่อความต้องการทางสุขภาพและการพัฒนาสุขภาพของชุมชนท้องถิ่น และ 6) สมรรถนะเชิงพัฒนาพื้นที่ชุมชนท้องถิ่น สามารถประยุกต์ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์มาพัฒนากระบวนการให้บริการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นปัญหาภาวะสุขภาพของชุมชนท้องถิ่น

2.2.7 แนวทางการส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2561)

การสอนของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ถูกกำหนดให้มี 3 องค์ประกอบคือ ด้านองค์ความรู้ (Knowledge) ด้านสมรรถนะ (Competencies) และด้านค่านิยม (Values) และมีระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ 4 ระดับ คือ ระดับที่ 1 ระดับที่ 2 ระดับที่ 3 และระดับที่ 4 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสากลดังกล่าวข้างต้น และจะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาต่อไป

แนวทางการส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา (สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 2558) แนวทางการส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะและประสิทธิภาพในการจัดการเรียน การสอน จำนวน 3 องค์ประกอบ และ กำหนดให้มีระดับของคุณภาพของแต่ละองค์ประกอบ จำนวน 4 ระดับ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 องค์ความรู้ (Knowledge) ประกอบด้วย 2 มิติ คือ ความรู้ในศาสตร์สาขาวิชา และความรู้ในศาสตร์การสอนและการเรียนรู้

ระดับที่ 1 เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ของตนและประยุกต์ใช้ได้ มีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์การเรียนรู้เบื้องต้น สามารถออกแบบกิจกรรม จัดบรรยากาศ ใช้ทรัพยากรและสื่อการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงผู้เรียนและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ สามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนนำผลประเมินมาใช้ปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ พัฒนาค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เปิดใจรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์ขององค์กร

ระดับที่ 2 เป็นผู้มีความรู้การจัดการเรียนการสอนระดับที่ 1 ที่มีความรู้ลึกในศาสตร์ของตน และติดตามความก้าวหน้าของความรู้ในศาสตร์อย่างสม่ำเสมอ มีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์การเรียนรู้ สามารถจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียน กำกับดูแลและติดตามผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ให้คำปรึกษาชี้แนะแก่เพื่อนอาจารย์ในศาสตร์ได้ และส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์ภายในองค์กร

ระดับที่ 3 เป็นผู้มีความรู้การจัดการเรียนการสอนระดับที่ 2 ที่เชี่ยวชาญในศาสตร์ของตน ศาสตร์การเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ข้ามศาสตร์ นำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เป็นพี่เลี้ยงและผู้ชี้แนะในระดับองค์กรด้านการจัดการเรียนรู้ และนโยบายด้านจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์

ระดับที่ 4 เป็นผู้มีความรู้การจัดการเรียนการสอนระดับที่ 3 ที่เป็นผู้รู้ในศาสตร์ของตน ศาสตร์การเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ข้ามศาสตร์ เป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์ความรู้ และการจัดการเรียนรู้ในระดับชาติ และนานาชาติ เป็นผู้รู้เชิงนโยบายด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะ (Competencies) ประกอบด้วย 4 มิติ คือ

มิติ 1 การออกแบบและวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

ระดับที่ 1 พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ มีส่วนร่วมในการพัฒนาการออกแบบการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนอาจารย์ในสาขาวิชา

ระดับที่ 2 มีส่วนร่วมในการพัฒนาการออกแบบการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนอาจารย์ในต่างสาขาวิชาในศาสตร์เดียวกัน หรือ เป็นวิทยากรในด้านการออกแบบกิจกรรมและเทคโนโลยีการเรียนรู้ในต่างสาขาวิชาในศาสตร์เดียวกัน หรือ สถาบันอื่นนำรูปแบบการเรียนรู้ที่ได้พัฒนาขึ้นไปใช้

ระดับที่ 3 เป็นผู้นำการออกแบบการเรียนรู้ในต่างศาสตร์เป็นวิทยากรในด้านการออกแบบกิจกรรมและเทคโนโลยีการเรียนรู้ในต่างศาสตร์

มิติ 2 การดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระดับที่ 1 กำกับดูแลและติดตามผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบใช้นวัตกรรมหรือความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระดับที่ 2 นำผลงานการวิจัยในชั้นเรียนมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้

ระดับที่ 3 เป็นผู้นำหรือผู้สร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ในระดับชาติหรือนานาชาติผลักดันให้เกิดนโยบายหรือกลยุทธ์ระดับองค์กรที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ

มิติ 3 การเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน

ระดับที่ 1 จัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันวินิจฉัยปัญหาของผู้เรียนและช่วยเหลือได้อย่างเหมาะสมและทันเวลา

ระดับที่ 2 จัดการเรียนรู้ในสถานการณ์จริงหรือพื้นที่จริงเริ่มการเปลี่ยนแปลงการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในระดับหลักสูตร

ระดับที่ 3 เป็นผู้นำในการกำหนดนโยบายการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในระดับองค์กรหรือเป็นที่ปรึกษาในการกำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้

มิติ 4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

ระดับที่ 1 วัดและประเมินผลโดยใช้วิธีการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการพัฒนาผลการเรียนรู้

ระดับที่ 2 ประเมินวิธีการวัดและประเมินผลเพื่อนำมาพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นผู้นำในการออกแบบการวัดและประเมินผลในระดับหลักสูตร

ระดับที่ 3 เป็นผู้นำในการกำหนดนโยบายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในระดับองค์กร หรือให้คำปรึกษาในการกำหนดนโยบายการวัดและประเมินผลการเรียน

องค์ประกอบที่ 3 ค่านิยม (Values) ประกอบด้วย 2 มิติ คือ คุณค่าในการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และ อารมณ์เชิงจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพอาจารย์

2.2.8 หลักสูตรฝึกอบรมการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาศาสตร์และศิลปการสอนทางการพยาบาล (คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2556)

สมรรถนะที่ 1 สามารถออกแบบการจัดการเรียนการสอน

- 1) มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาและมโนทัศน์ทางการศึกษา
- 2) มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้และกรอบแนวคิดการศึกษา

พยาบาล

- 3) มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบและโครงสร้างของหลักสูตร
- 4) วิเคราะห์หลักสูตรและนำหลักสูตรไปใช้
- 5) สามารถเขียนรายละเอียดรายวิชาทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ
- 6) ออกแบบการจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ในแต่ละ

รายวิชา

สมรรถนะที่ 2 สามารถใช้เทคนิคและวิธีการสอนทางการพยาบาล

การสอนในห้องเรียนและแบบออนไลน์

- 1) มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการสอนทางการพยาบาลทั้งการเรียนการสอนในห้องเรียนและแบบออนไลน์
- 2) สามารถเลือกเทคนิคและวิธีการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ
- 3) สามารถวางแผนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ
- 4) สามารถออกแบบสื่อและเลือกใช้สื่อการสอนที่เหมาะสม
- 5) สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอนในห้องเรียนและแบบ
- 6) สามารถสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติได้ตามแผนการสอน
- 7) สามารถให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน

ผสมผสาน

สมรรถนะที่ 3 สามารถประเมินผลการจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาล

พยาบาลทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

- 1) มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักประเมินผลการจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาลทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ
- 2) สามารถประเมินผลการจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาลทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

สมรรถนะที่ 4 มีความเป็นครู

- 1) สามารถวิเคราะห์ผู้เรียนและความต้องการของผู้เรียน
- 2) สามารถถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เรียนโดยวิธีการที่หลากหลาย
- 3) สามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
- 4) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน
- 5) สามารถจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนของผู้เรียน
- 6) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา
- 7) สามารถบูรณาการพันธกิจอุดมศึกษาในการจัดการเรียนการสอน
- 8) เป็นแบบอย่างของการเป็นครูตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณ
- 9) แสดงความกระตือรือร้นในการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียน

2.9 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้มาตรฐานวิชาชีพอาจารย์พยาบาล (วิไลวรรณ ทองเจริญ, 2553)

การศึกษาวិเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis, EFA) ด้วยวิธีวิเคราะห์ส่วนประกอบสำคัญ (Principal Component Analysis) และหมุนแกนแบบ แวริแม็กซ์ (Varimax) ตามเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของ พบองค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะวิชาชีพการพยาบาล (Nursing Competency)

1. มีความสามารถในการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ในการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ
2. มีความสามารถในการสอน ฝึกทักษะ และเป็นพี่เลี้ยงในการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ
3. มีความสามารถในการจัดการและประเมินผลลัพธ์ทางการพยาบาลอย่าง ต่อเนื่อง
4. มีความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี
5. มีความสามารถในการให้คำปรึกษาในการดูแลกลุ่มเป้าหมาย หรือเฉพาะกลุ่มที่ตนเองเชี่ยวชาญอย่างเหมาะสม
6. มีความสามารถในการให้เหตุผลทางจริยธรรมและการตัดสินใจเชิงจริยธรรมอย่างเหมาะสมตามหลักจริยธรรม

7. มีความสามารถในการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ
8. มีความสามารถในการเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ
9. มีสมรรถนะด้านการสอน แนะนำ และให้คำปรึกษาด้านสุขภาพอนามัย

องค์ประกอบที่ 2 จริยธรรมและจรรยาบรรณ (Ethic)

1. ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีวินัย ด้วยความรับผิดชอบ
2. การปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้
3. รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม
4. ร่วมมือและปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างกัลยาณมิตร
5. ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย
6. ส่งสอนศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ทุ่มเท เสียสละ
7. ปกป้องคุ้มครองผู้ป่วยให้ปลอดภัย
8. ให้การพยาบาลด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี/สิทธิส่วนตัว
9. ยึดมั่น ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
10. ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมทั้งเชิงวิชาการและวิชาชีพอยู่เสมอ
11. มีจรรยาบรรณของนักวิจัย

องค์ประกอบที่ 3 การสอน (Teaching)

1. มีความสามารถในการวัดและประเมินผลผู้เรียนหลากหลายวิธีตามความเหมาะสม
2. มีความสามารถจัดให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความรู้/ประสบการณ์ตามความเหมาะสม

3. มีความสามารถให้ผู้เรียนเห็นความสัมพันธ์ของวิชาที่เรียนกับวิชาอื่นที่เกี่ยวข้อง
4. มีความสามารถในการใช้สื่อการสอนและอุปกรณ์ช่วยสอนที่เหมาะสม
5. มีความสามารถสอนและส่งเสริมให้ผู้เรียนค้นหาหลักฐานเชิงประจักษ์มาใช้ในการ

พยาบาล

6. มีความสามารถในการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
7. มีความสามารถในการแนะนำแหล่งความรู้ เพื่อให้ผู้เรียนค้นคว้าเพิ่มเติม
8. มีความสามารถสร้างกิจกรรม/โอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์
9. มีการเตรียมการสอนและวางแผนการสอนอย่างเป็นระบบ ให้สามารถปฏิบัติ

อย่างได้ผลจริง

10. มีความสามารถใช้เทคนิควิธีการสอนหลากหลาย
11. มีความสามารถสอนให้ผู้เรียนรู้จักการคิด วิเคราะห์ วิวิจารณ์วิชาที่สอน ตาม

ความต้องการของผู้เรียน

12. มีสมรรถนะในการพัฒนาวิชาชีพให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบที่ 4 การวิจัยและบริการวิชาการ (Research and Academic

Service)

1. มีผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่อย่างต่อเนื่อง
2. ได้รับเงินทุนสนับสนุนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์จากภายในหรือภายนอก

ต่อเนื่อง

3. มีการแต่งหรือเรียบเรียงตำรา หนังสือ หรือบทความทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง
4. มีผลงานวิจัยที่ได้รับการอ้างอิงในฐานะข้อมูลระดับชาติหรือระดับนานาชาติ
5. มีความสามารถด้านกระบวนการวิจัยอย่างดี

องค์ประกอบที่ 5 คุณวุฒิและความรู้ (Education and Knowledge)

1. มีความรู้ด้านการวิจัยทางการแพทย์และสาขาที่เกี่ยวข้อง
2. มีความรู้ด้านการใช้ภาษาต่างประเทศระดับดีขึ้นไป
3. มีความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

องค์ประกอบที่ 6 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (Art and Culture)

1. อนุรักษ์ พัฒนา และสร้างเสริมเอกลักษณ์ ศิลปวัฒนธรรม
2. ริเริ่มงานด้านศิลปวัฒนธรรม/ภูมิปัญญาไทยอย่างสร้างสรรค์

องค์ประกอบที่ 7 สมรรถนะการสร้างเสริมสุขภาพ (Health Promotion)

1. มีสมรรถนะด้านการป้องกันโรคและเสริมภูมิคุ้มกันโรค เพื่อลดความเจ็บป่วย
2. มีสมรรถนะด้านการฟื้นฟูสภาพบุคคล กลุ่มคน และชุมชนให้สามารถดำเนินชีวิต

ได้อย่างเต็มศักยภาพ

3. มีสมรรถนะด้านการส่งเสริมสุขภาพบุคคล กลุ่มคนและชุมชน ให้สามารถดูแล

สุขภาพตนเองได้

2.3 สมรรถนะอาจารย์พยาบาลของต่างประเทศ

2.3.1 กรอบสมรรถนะหลักพยาบาลผู้สอนในคลินิก Clinical Nurse Educator Core competency framework (Jing Ye, 2022)

การศึกษาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในประเทศจีน ชื่อการศึกษา Clinical Nurse Educators Core Competencies (E-Delphi-Study) ผ่านการทำการสัมภาษณ์เชิงลึกและใช้ E-Delphi method สรุปออกเป็นกรอบแนวคิดของสมรรถนะอาจารย์พยาบาลโดยมีทั้งหมดเป็น 4 หัวข้อใหญ่คือ 1. สมรรถนะในการสอนทางคลินิก (Clinical Teaching Competency) 2. ทักษะการพยาบาลทางคลินิก (Clinical Nursing skills) 3. สมรรถนะในการบริหารจัดการและความเป็นผู้นำ (Management and leadership competency) 4. สมรรถนะด้านนวัตกรรมและการวิจัย (Innovation and Research Competency)

2.3.2 การศึกษา Disrupting Rhythms: Nurse Education and a Pandemic (Nan Russell, 2020)

อ้างอิงตามคณะกรรมการการศึกษาระดับอุดมศึกษา (Commission on Collegiate Nursing Education: CCNE) ในปี 2020 ที่ได้ระบุมาตรฐานการรับรองเพิ่มเติมให้มี "ความคิดริเริ่ม ความยืดหยุ่น และการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน" โดยความยืดหยุ่นนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งกับการเรียนภาคทฤษฎี (Didactic) และการฝึกปฏิบัติทางคลินิก (Clinical experiences)

การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ไม่เพียงส่งผลกระทบต่อความจำเป็นในการสำรวจโอกาสใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์เพื่อให้นักศึกษาพยาบาลได้รับประสบการณ์ทางคลินิกที่จำเป็นในรูปแบบใหม่ เท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่ออาจารย์พยาบาลที่จำเป็นต้องหาวิธีทางเลือกแทนรูปแบบการเรียนการสอนแบบเป็นกลุ่ม (In-person class meeting) ซึ่งเป็นมาตรฐานที่ยอมรับ เพื่อให้มั่นใจว่านักศึกษาสามารถพัฒนาความรู้ทางทฤษฎีและวิทยาศาสตร์พื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่วิชาชีพพยาบาล

การใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการศึกษายาบาลถือเป็นแนวทางที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องมานานแล้ว รูปแบบการเรียนรู้ที่เรียกว่า การเรียนรู้แบบออนไลน์ (Online learning) และการเรียนรู้ทางไกล (Remote learning) เปิดโอกาสไปสู่ความเป็นไปได้ของระบบการศึกษายาบาล แม้ว่าทั้งสองรูปแบบนี้จะใช้ระบบอินเทอร์เน็ตเป็นเครื่องมือ แต่การศึกษาระบบออนไลน์และการศึกษาระบบทางไกลนั้นมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน

การเรียนรู้แบบออนไลน์ เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่ดำเนินการทั้งหมดบนระบบออนไลน์ โดยมักจะประกอบด้วยโมดูลการเรียนรู้ ซึ่งอาจจะรวมถึง บทบรรยายที่เป็นวิดีโอหรือบทบรรยายที่บันทึกไว้ล่วงหน้า และการอภิปรายแบบซิงโครนัส (Synchronous) หรือ อะซิงโครนัส (Asynchronous) คุณสมบัติที่สำคัญของนักศึกษาพยาบาลที่ประสบความสำเร็จในสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบออนไลน์ คือ มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สูงและสามารถรับผิดชอบการเรียนของตนเองอย่างเต็มที่ เนื่องจากการเรียนรู้แบบออนไลน์มีความยืดหยุ่นสูง โดยมีกำหนดส่งงานแทนที่จะมีวันและเวลานัดหมายตายตัวสำหรับการเรียนซึ่งเอื้อให้นักศึกษาสามารถบริหารจัดการเวลาการเรียนรู้ได้ตามความเหมาะสมจากประสบการณ์ของผู้เขียนในด้านการศึกษาระดับปริญญาโทควบคู่กับการ

ประกอบวิชาชีพพยาบาล พบว่ารูปแบบการเรียนรู้แบบนี้ใช้ได้ผลดีกับนักศึกษาพยาบาลระดับปริญญาโทควบคู่กับการประกอบวิชาชีพพยาบาลส่วนใหญ่ เนื่องจากเป็นกลุ่มนักศึกษาที่มีความกระตือรือร้นสูง และมีภาระหน้าที่ในชีวิตที่หลากหลายอย่างไรก็ตาม สภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบออนไลน์อาจไม่เหมาะกับนักศึกษาบางกลุ่ม เช่น นักศึกษาที่ต้องการการมีปฏิสัมพันธ์กับอาจารย์และเพื่อนนักศึกษาโดยตรงหรือนักศึกษาที่ต้องการโครงสร้างการเรียนรู้ที่เข้มงวด

แม้ว่าการเรียนรู้ทางไกล จะดำเนินการบนระบบอินเทอร์เน็ตเช่นเดียวกันแต่ก็มีความแตกต่างอย่างชัดเจนจากการเรียนรู้แบบออนไลน์ ในสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ทางไกล อาจารย์ผู้สอนมุ่งเน้นจำลองบรรยากาศห้องเรียนโดยให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการเรียนการสอนแบบซิงโครนัสผ่านคอมพิวเตอร์ ซึ่งหมายความว่า นักศึกษาจำเป็นต้องเข้าสู่ระบบห้องเรียนเสมือนจริงตามเวลานัดหมายที่กำหนดไว้เพื่อรับฟังการบรรยายและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งแบบรายบุคคลและกลุ่ม เหมือนกับการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นจริงภายในห้องเรียนที่มีอาจารย์ผู้สอนและนักศึกษาร่วมชั้นคนอื่น ๆ อยู่ด้วย

การเรียนรู้ทางไกล ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับรูปแบบการเรียนการสอนแบบดั้งเดิม สามารถจัดสรรโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาจำนวนมากมีส่วนร่วมและประสบความสำเร็จในกระบวนการเรียนรู้เนื่องจากนักศึกษาจำเป็นต้องเข้าร่วมชั้นเรียนตามเวลานัดหมายแม้จะเป็นการเข้าร่วมแบบเสมือนจริงแต่ก็ช่วยให้การเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งการรับฟังการบรรยายและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งย่อมส่งผลต่อระดับความรับผิดชอบของนักศึกษาที่มีต่อการเรียนรู้ เมื่อเทียบกับการเรียนรู้แบบออนไลน์ นอกจากนี้อาจารย์ผู้สอนยังสามารถสังเกตสัญญาณเตือน หากนักศึกษาเริ่มมีผลการเรียนล้าหลังหรือเกิดข้อสงสัย ซึ่งเป็นข้อดีอีกประการหนึ่งของการเรียนรู้ทางไกล

ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ทางไกลหรือการเรียนรู้แบบออนไลน์ หากอาจารย์ผู้สอนเพียงแค่นำเนื้อหาการเรียนการสอนจากห้องเรียนแบบดั้งเดิมไปสู่สภาพแวดล้อมออนไลน์ โดยไม่คำนึงถึงรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมย่อมส่งผลให้นักศึกษาไม่ได้รับประโยชน์สูงสุดจากการเรียนรู้ ทั้งนี้ อาจารย์ผู้สอนจำเป็นต้องได้รับการเตรียมความพร้อม มีเวลาที่เพียงพอ และมีทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพภายในสภาพแวดล้อมบนระบบอินเทอร์เน็ตหรือการเรียนรู้ทางไกล ขณะเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาและอาจารย์ผู้สอน ควรติดตามความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งจะช่วยเปิดโอกาสใหม่ ในการขยายขอบเขตการเรียนการสอน ให้กว้างไกลออกไปจากห้องเรียนแบบดั้งเดิมหรือสถานพยาบาลฝึกปฏิบัติ ไปสู่รูปแบบการเรียนการสอนที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.3.3 สมรรถนะของอาจารย์พยาบาล (Miho Satoh, 2020)

การศึกษาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล (Miho Satoh, 2020) มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจองค์ประกอบที่ประกอบเป็นทักษะของอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัย โดยการสำรวจออนไลน์แบบตอบเองโดยตัดขวาง กลุ่มเป้าหมายคืออาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยที่ทำงานในประเทศญี่ปุ่น ทางคณะผู้วิจัยได้เชิญมหาวิทยาลัยพยาบาลจำนวน 277 แห่งให้เข้าร่วมการสำรวจ และแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยแก่อาจารย์พยาบาลผ่านการติดต่อคณะบดีของภาควิชาพยาบาลในแต่ละมหาวิทยาลัยมีอาจารย์พยาบาลจำนวน 372 คนตอบแบบสอบถาม (อัตราการตอบแบบสอบถาม

4.03%) และหลังจากคัดแยกผู้ที่มีข้อมูลไม่ครบถ้วน เหลือจำนวน 367 คนที่นำมาวิเคราะห์ (อัตรา
การตอบแบบสอบถามที่ถูกต้อง 3.97%) ข้อมูลถูกวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์ตัวประกอบเชิงสำรวจ
โดยใช้วิธีการหาค่าต่ำสุดของกำลังสอง (least-squares method) และการหมุนแบบ Promax
การวิเคราะห์เชิงสำรวจพบสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล จำนวน 55 รายการดังนี้

1. ทราบวิธีการติดต่อสื่อสารและวิธีการรายงานเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ
2. เข้าใจบทบาทของตนในองค์กร
3. มีบทบาทอย่างแข็งขันในการบริหารมหาวิทยาลัย เช่น ในคณะกรรมการ
4. สร้างเครือข่ายภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ซึ่งนำไปสู่การแก้ปัญหา
5. มีเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาวในชีวิตการทำงาน
6. ให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย
7. ประสานงาน ให้ความร่วมมือ และทำงานร่วมกับสถานฝึกปฏิบัติ
8. แสดงออกในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
9. แสดงความเข้าใจในบุคคลอื่นในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
10. มีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มความไวต่อจริยธรรม
11. ไตร่ตรองพฤติกรรมของตนเองในแง่ของจริยธรรมทางวิชาชีพ
12. เข้าใจความเกี่ยวข้องระหว่างนโยบายการศึกษาของมหาวิทยาลัยและการปฏิบัติทาง
คลินิก
13. มีทักษะการพยาบาลที่จำเป็นสำหรับการฝึกพยาบาลปฏิบัติการในสถานพยาบาล
14. พัฒนาความรู้ที่จำเป็นสำหรับการศึกษาแม้ว่าจะไม่มีประสบการณ์
15. พัฒนาความรู้ทางวิชาชีพสำหรับการศึกษาแม้ในสาขาที่ไม่ใช่สาขาสุขภาพ
16. เข้าใจหลักการของสถานที่และสาขาสำหรับการฝึกพยาบาลปฏิบัติการและนโยบาย
การรับรอง
17. เข้าใจวิธีที่อาจารย์พยาบาลและผู้สอนการพยาบาลทางคลินิกให้ความร่วมมือและ
ทำงานร่วมกัน
18. สร้างความสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่ในสถานที่ฝึกพยาบาลปฏิบัติการ
19. ประสานงานเรื่องการฝึกพยาบาลปฏิบัติการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่ให้ความร่วมมือ
20. ประสานงานเรื่องการฝึกพยาบาลปฏิบัติการกับสถานที่ฝึกและผู้สอนการพยาบาล
ทางคลินิก
21. ส่งเสริมการปลูกฝังแรงจูงใจ ลักษณะส่วนบุคคล และความคิดริเริ่มของนักศึกษาโดย
พิจารณาจากสถานการณ์การเรียนรู้ของนักศึกษา
22. ประเมินสถานการณ์การเรียนรู้ของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยอย่างเป็นกลาง
23. ประเมินสถานการณ์การเรียนรู้ของนักศึกษาในระหว่างการฝึกพยาบาลปฏิบัติการ
อย่างเป็นกลาง
24. ประเมินการพัฒนาศักยภาพของนักศึกษา
25. ให้คำแนะนำที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวกับการฝึกพยาบาลปฏิบัติการของนักศึกษา

26. ปรับสมดุลระหว่างสิทธิในการเรียนรู้ของนักศึกษาและการพิจารณาทางจริยธรรมสำหรับผู้ป่วย

27. สนับสนุนนักศึกษาที่กำลังฝึกพยาบาลปฏิบัติการ
28. เข้าใจตำแหน่งของผู้รับผิดชอบหลักสูตร
29. ใช้ทักษะการสอนโดยพิจารณาจากความเข้าใจในกระบวนการศึกษาการพยาบาล
30. ตระหนักว่ากลยุทธ์การศึกษาขึ้นอยู่กับเป้าหมายการศึกษา
31. เข้าใจหลักการการศึกษาและทฤษฎีการศึกษาสำหรับการวางแผนหลักสูตร
32. ศึกษาความรู้ล่าสุดเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพและการแพทย์อย่างเป็นระบบ
33. มีบุคลิกภาพที่สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา
34. ตระหนักถึงสิทธิมนุษยชน จริยธรรม และค่านิยมการพยาบาลที่เคารพความเป็น

ปัจเจกที่หลากหลาย

35. ออกแบบหลักสูตรตามความต้องการของยุคสมัย
36. จัดการเรียนการสอนตามความต้องการของยุคสมัย
37. ดำเนินการศึกษา โดยคำนึงถึงไม่เพียงแต่ความเชี่ยวชาญของตนเองเท่านั้น แต่ยังคำนึงถึงความเกี่ยวข้องของความเชี่ยวชาญของตนเองกับความเชี่ยวชาญด้านการพยาบาลทั้งหมดด้วย
38. ส่งเสริมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการบูรณาการการสอนในมหาวิทยาลัยและการปฏิบัติการพยาบาลในสถานพยาบาล

39. สอนการปฏิบัติการพยาบาลทางคลินิกเป็นแหล่งเรียนรู้
40. ให้คำแนะนำนักศึกษาตามความหลากหลายของนักศึกษา
41. ให้คำปรึกษาด้านจิตใจและร่างกายแก่นักศึกษา
42. สนับสนุนการสื่อสารระหว่างนักศึกษา
43. แสดงมุมมองทางการศึกษาและความรู้พื้นฐานทางการศึกษาของนักศึกษา
44. ให้การศึกษาที่เหมาะสมโดยพิจารณาจากความรู้และทักษะทางการแพทย์ล่าสุด
45. จัดการข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเหมาะสม
46. มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กรอย่างแข็งขัน
47. แสดงความเป็นผู้นำเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
48. ใช้ผลการวิจัยล่าสุดในสาขาสุขภาพสำหรับการศึกษา
49. กำหนดหัวข้อการวิจัยของตนเองและเตรียมพร้อมสำหรับการวิจัย
50. มีส่วนร่วมในการวิจัยร่วมกันภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยและได้รับความรู้และ

ทักษะสำหรับการวิจัย

51. เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการประชุมวิชาการและขยายมุมมองของการวิจัยทางวิชาการ

52. ยื่นขอทุนวิจัยในมหาวิทยาลัยและทุนวิจัยที่มีการแข่งขันอย่างแข็งขัน
53. ให้ความมั่นใจว่าผู้สอนจะปรึกษาการวิจัยทางวิชาการ
54. ค้นหางานในกิจกรรมการศึกษาประจำวัน
55. ทำงานในงานกิจกรรมการศึกษาประจำวันจากมุมมองการวิจัย

2.3.4 สมรรถนะหลักอาจารย์พยาบาล : Nurse Educator Core Competencies (World Health Organization, 2016)

1. ทฤษฎีและหลักการของการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ (theories and principles of adult learning)

1.1 แสดงความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานและหลักการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิชาชีพด้านสุขภาพและการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ (Exhibit an understanding of conceptual and theoretical foundations and principles related to health profession education and adult learning)

1.2 วิเคราะห์การเรียนรู้ (ความรู้ความเข้าใจ อารมณ์ และจิต) และการประยุกต์ใช้ในบริบททางวิชาการต่างๆ (Analyze domains of learning cognitive, affective and psychomotor and their application in different academic contexts)

1.3 แสดงความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ การประเมินความต้องการของชุมชน การวิเคราะห์จุดมุ่งหมาย ปรัชญา แนวคิดและกรอบแนวคิด (Demonstrate knowledge of curriculum development including community needs assessment, analyses of purpose, philosophy, concepts and framework)

2. หลักสูตรและนำหลักสูตรไปใช้ (curriculum and implementation)

2.1 ออกแบบหลักสูตรที่รองรับความต้องการปฏิบัติการพยาบาลตามบริบทและสะท้อนแนวโน้มปัจจุบันในสภาพแวดล้อมการดูแลสุขภาพ (Design curricula which support context-based nursing practice needs and reflect current trends in the health-care environment)

2.2 พัฒนาและใช้หลักสูตรที่เกี่ยวข้องตามกลยุทธ์การเรียนการสอนที่เป็นนวัตกรรมใหม่ซึ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Develop and implement a relevant course based on innovative teaching and learning strategies that facilitate student-centered learning and achievement of learning outcomes)

2.3 อำนวยความสะดวกในการใช้เหตุผลทางทฤษฎีและทางคลินิกแก่นักศึกษาพยาบาลในรูปแบบการเรียนรู้และความต้องการการเรียนรู้ที่ต่างกัน (Facilitate theoretical and clinical reasoning among diverse learners with different learning styles and unique learning needs)

2.4 รวบรวมสังเคราะห์กระบวนการเรียนการสอนตามหลักฐานเชิงประจักษ์และช่วยให้นักศึกษาพยาบาลตีความและนำไปใช้ในการเรียนรู้ทางคลินิก (Integrate evidence-based teaching and learning processes and help learners interpret and apply evidence in their clinical learning experiences)

2.5 สร้างและรักษาสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในการตั้งค่าเชิงทฤษฎี การจำลองทางคลินิก และการปฏิบัติ (Create and maintain a safe environment that is conducive to learning in theoretical, clinical simulation and practice settings)

2.6 ใช้กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและประสบการณ์ที่พัฒนาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมทางการพยาบาลตามบริบท (Use transformational and experiential strategies that develop context-based nursing knowledge, skills and professional behaviors)

2.7 มีส่วนร่วมกับผู้เรียนด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม (รวมถึง eLearning, e Health) ในกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (Incorporate and engage learners with appropriate information technologies (including eLearning, e Health) in teaching and learning processes)

2.8 กำหนดเครื่องมือประเมินผลสำหรับประสบการณ์การสอนและการเรียนรู้ และใช้ผลลัพธ์เพื่อติดตามประสิทธิภาพของผู้เรียนและผลลัพธ์ที่ต้องการของหลักสูตร Formulate evaluation tools for the teaching and learning experiences, and use the results to monitor learner performance and desired outcomes of courses.

3. การปฏิบัติการพยาบาล (nursing practice)

3.1 รักษาความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล (Maintain competence in nursing practice)

3.2 ปฏิบัติการพยาบาลในรูปแบบที่สะท้อนถึงวิธีการตามหลักฐานเชิงประจักษ์และความรู้ในปัจจุบัน (Practice nursing in ways that reflect evidence-based approach and current knowledge)

3.3 วางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการปฏิบัติการพยาบาลและสภาพแวดล้อมการดูแลสุขภาพ (Plan a variety of teaching and learning activities that fosters creativity and innovation in nursing practice and the health-care environment)

4. การวิจัยและหลักฐาน (research and evidence)

4.1 สังเคราะห์ใช้และสร้างความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการปฏิบัติการพยาบาล (Synthesize, use and generate knowledge pertinent to nursing education and practice)

4.2 มีส่วนร่วมในการอภิปรายและสะท้อนกับเพื่อนเพื่อสร้างและใช้ความคิดใหม่ ๆ ที่นำไปสู่การปรับปรุงการศึกษาและการปฏิบัติการพยาบาล (Engage in debate and reflection with peers to generate and apply new ideas that contribute to the improvement of nursing education and practice)

4.3 พัฒนาอาจารย์พยาบาลในอนาคต เสริมสร้างจิตวิญญาณของการแบ่งปัน การสอบถามและการสะท้อนตนเอง (Develop future nurse scholars by nurturing a spirit of sharing, inquiry and self-reflection)

4.4 มีส่วนร่วมในการเขียนและตีพิมพ์ทางวิชาการ Engage in scholarly writing and publication.

5. การสื่อสาร ร่วมมือและหุ้นส่วน (communication collaboration and partnership)

5.1 แสดงให้เห็นถึงความสามารถแบบสหวัฒนธรรมและสหวิทยาการในการพัฒนาหลักสูตรการออกแบบหลักสูตรการสอนและการปฏิบัติการพยาบาล (Demonstrate intercultural and interdisciplinary competence in the development of curricula, course design, teaching and nursing practice)

5.2 สื่อสารแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดในการศึกษาพยาบาลกับอาจารย์พยาบาลท่านอื่นๆ กับนักศึกษาพยาบาล และกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ (Communicate best practice in nursing education with peers, students and other stakeholders)

5.3 อำนวยความสะดวกและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกันในสถาบันการศึกษาและคลินิกทั้งในประเทศและกับชุมชนระดับภูมิภาคและระดับนานาชาติที่กว้างขึ้น (Facilitate and foster teamwork and collaboration at educational and clinical institutions both locally and with the wider regional and international community)

6. หลักจริยธรรม/กฎหมายและความเป็นมืออาชีพ (ethical/legal principles and professionalism)

6.1 ส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคมและการปกป้องสิทธิของผู้ป่วยในขณะที่มีส่วนร่วมในกระบวนการสอนและการเรียนรู้และการพยาบาล (Promote social justice, and protection of clients' rights while engaged in teaching and learning processes and delivering nursing care)

6.2 ส่งเสริมหลักจริยธรรมและกฎหมายด้านความซื่อสัตย์สุจริตทางวิชาการ ความยืดหยุ่นและ ความเคารพและการแบบอย่างที่ดี (Promote ethical and legal principles of integrity, academic honesty, flexibility and respect through role modelling)

6.3 มีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสนับสนุนการเรียนรู้อย่างมืออาชีพของเพื่อนร่วมงาน (Participate in ongoing professional self-development and support the professional learning of colleagues)

6.4 อำนวยความสะดวกในความเป็นมืออาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาลโดยการสร้างการสะท้อนตนเองของผู้เรียนการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและการขัดเกลาทางสังคมในบทบาทของพยาบาล (Facilitate professionalization for learners by creating learners' self-reflection, personal goal setting and socialization in the role of the nurse)

6.5 คงไว้ซึ่งประวัติอันดีงาม (Maintain a professional record (curriculum vitae and/or portfolio) that demonstrates current nursing and teaching competence)

7. การติดตามและประเมินผล (monitoring and evaluation)

7.1 ติดตามประเมินและประเมินผลวิธีการและประสบการณ์การสอนและการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับผลการพยาบาลและความต้องการของผู้เรียน (Monitor, assess and evaluate teaching and learning methods and experiences in relation to nursing outcomes and learner needs)

7.2 ประเมินความสามารถในการสอนของตนเองโดยแสวงหาข้อเสนอแนะจากอาจารย์พยาบาลท่านอื่นและนักศึกษาพยาบาล ใช้คำติชมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ (Evaluate own teaching competencies by seeking feedback from peers and students. Use feedback to improve role effectiveness)

7.3 พัฒนาเครื่องมือและวิธีการประเมินที่หลากหลายเพื่อยืนยันความสามารถของนักเรียนในด้านความรู้ความเข้าใจอารมณ์และจิต ให้ข้อเสนอแนะด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษรที่สร้างสรรค์แก่ผู้เรียนอย่างทันท่วงที (Develop a variety of assessment tools and methods to ascertain student competence in cognitive, affective and psychomotor domains. Provide timely constructive verbal and written feedback to learners)

7.4 ส่งเสริมทักษะการประเมินตนเองของผู้เรียนและการสะท้อนถึงกิจกรรมการเรียนการสอน (Foster learners' self-assessment skills and reflection on teaching and learning activities)

7.5 ร่วมมือกับอาจารย์พยาบาลท่านอื่นๆ เพื่อพัฒนาจัดการและประเมินหลักสูตร โปรแกรมหลักสูตรและประสบการณ์การสอนและการเรียนรู้ทางคลินิก (Collaborate with colleagues to develop, manage and evaluate curriculum, programs, courses and clinical teaching and learning experiences)

8. ความเป็นผู้นำ และการสนับสนุน (Leadership and advocacy)

8.1 บูรณาการยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานที่กำกับติดตามในหลักสูตร การสอนพยาบาล (Incorporate the mission and strategic plan of the parent institution within the goals of the nursing program when proposing and managing change)

8.2 รับบทบาทความเป็นผู้นำในระดับต่าง ๆ สำหรับการกำกับดูแลสถาบัน การพัฒนาการศึกษาและการเสริมสร้างการปฏิบัติการพยาบาล (Assume leadership roles at various levels for institutional governance, education development and enhancing nursing practice)

8.3 แสดงให้เห็นถึงการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการเงินที่มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ (Demonstrate effective and efficient human and financial resource management)

8.4 มีส่วนร่วมในการตรวจสอบคุณภาพเพื่อประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนของ โปรแกรมตามเกณฑ์ที่กำหนด ใช้ผลลัพธ์เพื่อการเปรียบเทียบความคืบหน้า (Engage in quality reviews, to assess strengths and weaknesses of the program based on set criteria. Use the results for benchmarking and ongoing progress)

8.5 ใช้กลยุทธ์การสนับสนุนที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการศึกษาและการพยาบาล (Use a variety of advocacy strategies to promote nursing education and practice)

8.6 ระบุโอกาสในการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกและจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลง อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในระดับบุคคลและองค์กร (Identify opportunities for positive change

and effectively manage the change process both at individual and organizational levels)

2.3.5 สมรรถนะอาจารย์พยาบาลออสเตรเลีย Australian Nurse Teacher Professional Practice Standards (ANTS, 2010)

พบว่าอาจารย์พยาบาลในประเทศออสเตรเลียมี สมรรถนะ คือ การใช้กลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพที่สะท้อนให้เห็นถึงปรัชญาทางการพยาบาล การพัฒนาและคงไว้ซึ่งการแสวงหาความรู้ การพัฒนาและคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพและสิ่งแวดล้อม การผสมผสานความรู้ทางการพยาบาลการศึกษา และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน การอำนวยความสะดวกในการดำเนินกระบวนการพัฒนาหลักสูตร การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ความสามารถในการทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมั่นใจว่าหลักสูตรมีความทันสมัย การดำเนินการตามหลักสูตรการศึกษามีประสิทธิภาพ การส่งเสริมและทักษะการแสวงหาความรู้และการหาโอกาสเพื่อพัฒนาวิชาชีพ

2.3.6 สมรรถนะอาจารย์พยาบาลประเทศนอร์เวย์ (Faculty of Nursing Drammen Norway, 2002)

การศึกษาของ Kristin Ormen Johnsen เป็นการศึกษาความสำคัญและการประยุกต์ใช้ขอบข่ายสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลนอร์เวย์ที่แตกต่างกัน จากอาจารย์พยาบาลในประเทศนอร์เวย์จำนวน 828 คน ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณสมบัติของอาจารย์พยาบาลที่เหมาะสมในการประเมินความสามารถ พบว่า ความสามารถของครูและความสามารถด้านการพยาบาลมีความสำคัญมากกว่าทักษะการประเมิน บุคลิกภาพ และความสัมพันธ์กับนักศึกษาพยาบาล โดยสมรรถนะทั้งหมด แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ทั้งสิ้น 52 สมรรถนะ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ความสามารถทางการพยาบาล

1. สนับสนุนให้นักศึกษาพยาบาลผสมผสานทฤษฎีและการปฏิบัติ
2. ใช้เอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. รู้ขอบเขตและสามารถขอคำปรึกษาพยาบาลปฏิบัติการ
4. มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติทางการพยาบาล
5. มีความรับผิดชอบ
6. เคารพทักษะเฉพาะทางของบุคลากรทางการพยาบาล
7. มีความร่วมมือกับอาจารย์พยาบาลและกลุ่มวิชาชีพ
8. มีทักษะทางปฏิบัติในการดูแลผู้ป่วย
9. มีความรู้ในการดูแลผู้ป่วย
10. เป็นแบบอย่างของพยาบาลที่ดี

กลุ่มที่ 2 ทักษะการสอน

11. ถ่ายทอดวิชาการพยาบาลได้อย่างชัดเจน
12. ตระหนักถึงความสามารถของนักศึกษาพยาบาล
13. ทำให้นักศึกษาพยาบาลและผู้บริหารรู้ถึงเป้าหมาย
14. ชื่นชอบการสอน
15. ใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย

16. รู้วิธีปรับปรุงการสอนในสถานการณ์ต่างๆ
17. สนับสนุนให้นักศึกษาพยาบาลค้นหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ
18. สนับสนุนให้นักศึกษาพยาบาลมีวิจารณ์ญาณ
19. มีมุมมองที่กว้างไกลเกี่ยวกับการสอนการพยาบาล
20. มอบหมายความรับผิดชอบให้นักศึกษาพยาบาลตามทักษะและความสามารถ
21. มีความรู้เชิงลึกในประเด็นการสอน

กลุ่มที่ 3 ทักษะการประเมิน

22. ให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์
23. สนับสนุนให้นักศึกษาพยาบาลประเมินตนเอง
24. มีความยุติธรรมในการประเมิน
25. มีความซื่อสัตย์
26. มีมาตรฐานในการประเมิน
27. ใช้เทคนิคการประเมินที่หลากหลาย
28. ให้นักศึกษาพยาบาลเสนอแนะเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล
29. มีการปฏิบัติเพื่อรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล
30. รับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลจากผู้บริหาร
31. แสดงให้นักศึกษาพยาบาลเห็นว่าการประเมินเป็นส่วนสำคัญของการเรียนรู้

กลุ่มที่ 4 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ

32. มีความยืดหยุ่น
33. มีความคิดสร้างสรรค์
34. ตระหนักถึงเรื่องส่วนบุคคลของนักศึกษาพยาบาลนอกเหนือจากการเรียน
35. สามารถจัดการอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม
36. แสดงตัวอย่างให้เห็นว่าการมีอารมณ์ขันเป็นส่วนจำเป็นของการพยาบาล
37. กล้าเผชิญต่อความเสี่ยง
38. เตรียมพร้อมที่จะยอมรับความผิดพลาด
39. ตระหนักถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของแต่ละบุคคล
40. มีสติในสถานการณ์วิกฤต
41. มีสัญชาตญาณ

กลุ่มที่ 5 ความสัมพันธ์กับนักศึกษาพยาบาล

42. ไม่วางตนเหนือนักศึกษาพยาบาล
43. สามารถพูดคุยอย่างเป็นกันเอง
44. สนับสนุนให้มีความเคารพซึ่งกันและกัน
45. ให้ความสำคัญกับมุมมองและความคิดเห็นของนักศึกษาพยาบาลอย่างเท่าเทียม
46. พร้อมให้ความช่วยเหลือนักศึกษาพยาบาล
47. ให้กำลังใจนักศึกษาพยาบาล
48. เข้าถึงง่าย

49. ขึ้นขอการปฏิบัติงานร่วมกับนักศึกษาพยาบาล
50. สามารถหาเวลาอยู่กับนักศึกษาพยาบาลได้เสมอ
51. ปฏิบัติต่อนักศึกษาพยาบาลเหมือนพยาบาลในอนาคต
52. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักศึกษาพยาบาล

3. วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ฝึกให้นักศึกษาพยาบาลมีความพร้อมในการปฏิบัติงานทั้งในสถานการณ์รบ (Wartime) และภัยพิบัติ (Disaster) ซึ่งในปัจจุบันมีแนวโน้มมากขึ้น เช่น แผ่นดินไหว น้ำท่วม พายุ สึนามิ และสถานการณ์ที่เกิดจากมนุษย์ เช่น การก่อการร้าย สงคราม เครื่องบินตก เหตุการณ์ขัดแย้งทางการเมือง การวางระเบิด สถานการณ์สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นต้น

วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ มุ่งมั่นในการผลิตพยาบาลตำรวจที่มีความรู้และทักษะการพยาบาลที่มีความสามารถให้บริการกำลังพล ครอบครัวและประชาชน ได้อย่างมีคุณภาพ ในขณะเดียวกันต้องเรียนรู้ปรับตัว เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีอุดมการณ์ตำรวจพร้อมตอบสนองภารกิจสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงทำให้พยาบาลของวิทยาลัยตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีเอกลักษณ์ที่เฉพาะแตกต่าง

วิสัยทัศน์ เป็นสถาบันที่ได้รับมาตรฐานทางการศึกษาพยาบาลในระดับประเทศ และเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

พันธกิจ

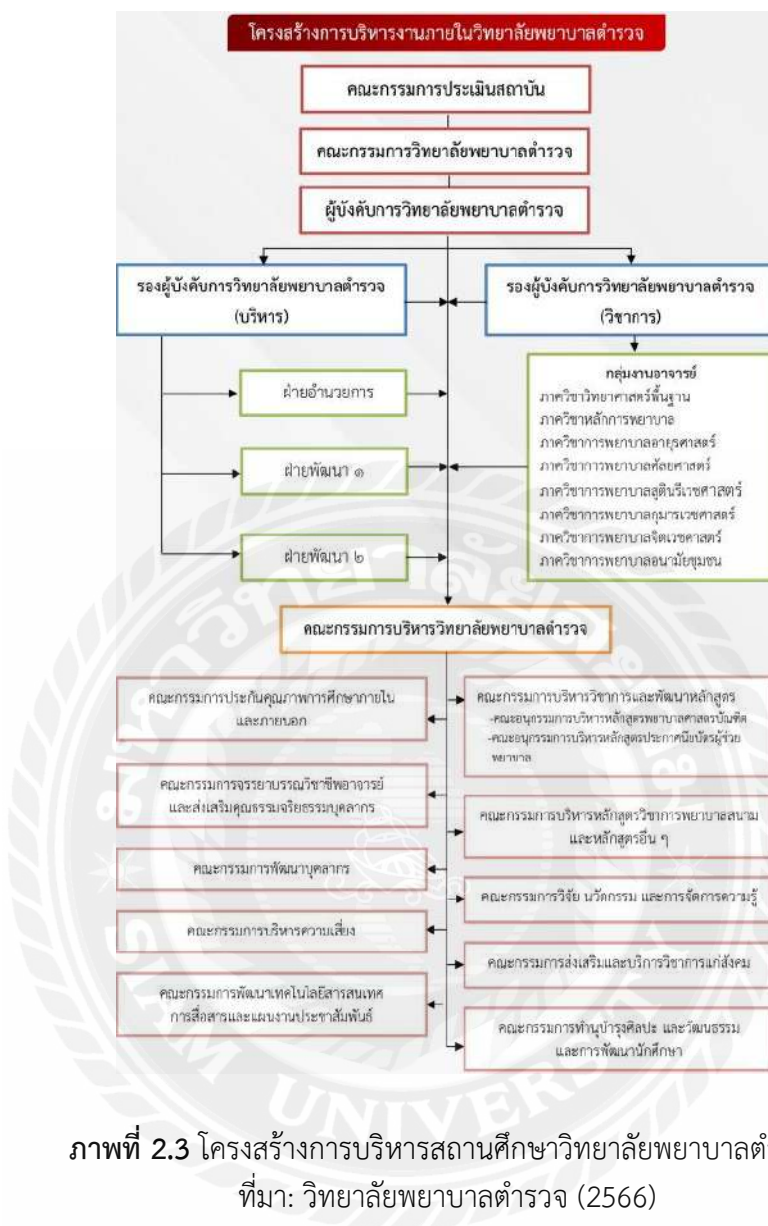
- 1) ผลิตและพัฒนาบุคลากรทางด้านการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ
- 2) ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรทางด้านสาธารณสุขของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- 3) วิจัยและพัฒนาวิชาการทางการพยาบาลและสาธารณสุข
- 4) บริการวิชาการแก่สังคม
- 5) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย
- 6) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

ปรัชญา มาตรฐานวิชาการ สานคุณธรรม นำสังคมพัฒนา

ปณิธาน มุ่งพัฒนาวิชาการ สู่มาตรฐานสากล

เอกลักษณ์ การพยาบาลฉุกเฉิน

อัตลักษณ์ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีบุคลิกภาพสง่างาม



ผลสัมฤทธิ์หน่วยงาน ประชาชนมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของตำรวจ สังคม และประเทศชาติ มีความมั่นคง สงบสุข และ สนับสนุนการพัฒนาประเทศ

พันธกิจ

1. ถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์
2. บังคับใช้กฎหมายและอำนวยความยุติธรรมทางอาญา
3. รักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงของราชอาณาจักร

เป้าหมายหน่วยงาน

1. ถวายความปลอดภัยพระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์
2. บังคับใช้กฎหมาย ป้องกันปราบปรามการกระทำผิดทางอาญา อำนวยความยุติธรรม และบริการประชาชน
3. รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชน และความมั่นคงของราชอาณาจักร

4. ปฏิรูประบบงานตำรวจให้โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1. สนับสนุนการดำเนินงานแผนระดับต่าง ๆ ของประเทศ
2. กำหนดเป้าหมายและกรอบแนวทางการปฏิบัติราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
3. แปลงแผนไปสู่การปฏิบัติให้แก่หน่วยในสังกัดได้อย่างเป็นรูปธรรม
4. จัดสรรงบประมาณประจำปีเพื่อการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. เป็นเครื่องมือสำหรับติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

หลักการถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติ

1. พัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยยึดแนวทางตามแผนปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เป็นกรอบทิศทางหลักในการแปลงสู่การปฏิบัติในระดับหน่วยในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. บริหารงานโดยกระจายการพัฒนาลงสู่หน่วยปฏิบัติ พร้อมทั้งพิจารณาความเหมาะสมในการพัฒนาตามความแตกต่างของแต่ละพื้นที่ และให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วน
3. เพิ่มองค์ความรู้แก่บุคลากรเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์เพื่อเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กร
4. บูรณาการความร่วมมือโดยกระบวนการสร้างเครือข่าย เพื่อตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหา และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
5. บริหารจัดการแผนสู่การปฏิบัติ โดยสร้างความเชื่อมโยงตั้งแต่ระดับยุทธศาสตร์สู่สามารถตอบสนองการพัฒนาเชิงบูรณาการแผนการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ แผนเฉพาะด้าน และระบบการจัดสรรงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาเชิงพื้นที่ และการพัฒนาที่ต่อเนื่อง

รวมทั้งสามารถติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเพื่อพัฒนาองค์กรในปัจุบันประมาณต่อไปได้อย่างแท้จริง

3.1.2 สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกในศตวรรษ 21 (ดวงพร ศรีชัย และคณะ, 2563)

การศึกษานี้เก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ผ่านการเลือกแบบเจาะจงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ทำการวิเคราะห์แบบอุปนัยข้อมูลจากการสัมภาษณ์ พบว่า สมรรถนะนายทหาร สัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 มี 9 สมรรถนะ ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) 2) ความตระหนักรู้ (Awareness) 3) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 4) การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience) 5) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative and Creativity) 6) ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skills) 7) ความเป็นผู้นำ (Leading Others) 8) ความเป็นพันธมิตร (Partnering) และ 9) พันธะสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ (Organizational Commitment and Loyalty)

3.1.3 ขีดสมรรถนะการปฏิบัติงานกำลังพลของทหารเรือ (สำนักพัฒนากำลังพล กรมกำลังพลทหารเรือ, 2563) ประกอบด้วย 7 สมรรถนะหลักดังนี้

สมรรถนะที่ 1 ความจงรักภักดี หมายถึง คุณสมบัติประจำตัวของบุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อประเทศชาติ ศาสนา สถาบันพระมหากษัตริย์และหน่วย รวมทั้งต่อผู้อาวุโส

1. มีความจงรักภักดีต่อระบอบอาวุโส
2. มีความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ไทย และสถาบันพระมหากษัตริย์
3. มีความจงรักภักดีต่อหน่วย ประเทศชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
4. เข้าร่วมกิจกรรมที่แสดงถึงความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
5. เข้าร่วมเป็นกำลังพลจิตอาสาทั่วไป
6. เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา “เราทำความดี ด้วยหัวใจ”
7. เป็นกำลังพลจิตอาสาเฉพาะกิจ (เช่น จิตอาสาเฉพาะกิจพระราชพิธีบรม

ราชาภิเษก)

8. เข้ารับการอบรมหลักสูตร จิตอาสาพระราชทาน

สมรรถนะที่ 2 อุทิศตนเพื่อชาติ หมายถึง มาตรฐานแห่งความดีงามของทหาร ซึ่งประพฤติและปฏิบัติแล้วจะทำให้เป็นทหารที่ดี สามารถอุทิศตน เพื่อชาติ ศาสนา และสถาบันพระมหากษัตริย์ได้อย่างแท้จริง รวมทั้งประชาชน โดยมีจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อชาติ

1. มีคุณธรรมจริยธรรม และประพฤติปฏิบัติเป็นทหารที่ดี
2. มีความกล้าตัดสินใจกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง แม้ในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง
3. มีความเสียสละ สามารถอุทิศตน เพื่อประชาชน ชาติ ศาสนา และสถาบันพระมหากษัตริย์

4. มีความปรารถนาในการรักษาความมั่นคงปลอดภัย เกียรติภูมิของชาติ และยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข

5. มีส่วนทำให้เกิดความมีคุณธรรมจริยธรรม ความเสียสละ และความกล้าหาญ
6. มีความกล้าหาญ ทั้งในสถานการณ์วิกฤติและตามแผนป้องกันประเทศ

7. สามารถปฏิบัติภารกิจ โดยมีจุดหมายสูงสุดเพื่อชาติ ศาสนา และสถาบันพระมหากษัตริย์

สมรรถนะที่ 3 จิตวิญญานนักรบชาวเรือ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการทำ ความดี การลดความเห็นแก่ตัว ความยึดมั่นไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิ เพื่อไปสู่เป้าหมายสูงสุดที่มีคุณค่า ซึ่งเกิดจากความแข็งแกร่งทั้งจากภายในและภายนอก ไม่เปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ รวมทั้งการ แสดงออกซึ่งความสามัคคีในหมู่คณะและเปิดใจกว้าง ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น โดยยึดถือ ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน รู้จักหน้าที่และความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน ทำงานอย่างผู้รู้ จริงและมีความละเอียดรอบคอบไม่ประมาท ตลอดจนมีความอดทน มีน้ำใจเด็ดเดี่ยว กล้าหาญ อีกทั้ง ยึดมั่นในแบบขนบธรรมเนียมประเพณีทหารเรืออันดีงาม

1. มีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ และจิตใจที่เข้มแข็งแน่วแน่ในสิ่งที่ถูกต้อง
2. แสดงออกด้วยการเปิดใจกว้าง ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น โดยยึดถือ

ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

3. มีความรอบรู้และรับผิดชอบงานในหน้าที่ของตน รวมทั้งงานที่ได้รับมอบหมาย
4. ทำงานเป็นทีมซึ่งแสดงออกถึงความสามัคคี และยึดมั่นในแบบขนบธรรมเนียม

ประเพณีทหารเรือ

5. มีส่วนทำให้การบรรลุภารกิจ โดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง
6. มีความยึดมั่นในเกียรติยศ ศักดิ์ศรี และเกียรติภูมิของทหารเรือ
7. สามารถปฏิบัติภารกิจ เพื่อไปสู่เป้าหมายสูงสุด และมีคุณค่า

สมรรถนะที่ 4 ความมีวินัย หมายถึง การที่ทหารต้องประพฤติตามแบบธรรมเนียม ทหาร วินัยทหารได้แก่ บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง คำแนะนำ คำชี้แจง และบรรดาหนังสือต่าง ๆ ที่ผู้บังคับบัญชาได้ออกหรือได้วางไว้เป็นหลักฐานให้ทหารปฏิบัติ ซึ่งรวมทั้งขนบธรรมเนียมและ ประเพณีอันดีของทหาร ทั้งที่เป็นและไม่เป็นลายลักษณ์อักษร

1. ต้องยึดมั่นในระบบเกียรติศักดิ์
2. การยึดมั่นไม่ปฏิบัติผิดวินัยทหาร 9 ข้อ
3. ประพฤติตนให้สมเกียรติ
4. การปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติประจำวัน (เช่น การเข้าแถวปฏิญาณตน อย่างน้อย

เดือนละ 2 ครั้ง)

5. มีพฤติกรรมความมีวินัยเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา
6. การยึดมั่นในระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และแบบธรรมเนียมทหารอย่างเคร่งครัด
7. การเชื่อถือของผู้บังคับบัญชา และการปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด รวมทั้งการ

ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา

8. เชิดชูรักษาไว้ซึ่งเกียรติยศ และเกียรติศักดิ์ของทหาร

สมรรถนะที่ 5 ลักษณะท่าทางทหาร หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดความประทับใจอันเกิด จากท่าทาง อากัปกิริยาและการปฏิบัติตัวของทหาร

1. เข้ารับการฝึกตามคู่มือการฝึกพระราชทานเป็นประจำ อย่างน้อยเดือนละ 2 ครั้ง
2. การแต่งกายและทรงผมถูกต้องตามแบบธรรมเนียมทหาร

3. ไม่มีลักษณะท่าทางทหารที่ไม่เหมาะสม เช่น การยืนกอดอก การยืนล้วงกระเป๋า การนั่งไขว่ห้าง
4. ลักษณะการใช้เสียงที่เหมาะสมกับความเป็นทหาร รวมทั้งไม่ใช้คำที่ไม่สุภาพและหยาบคาย
5. มีลักษณะท่าทางทหารตามคู่มือการฝึกพระราชทาน
6. มีบุคลิกภาพทางทหารที่ดี เป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
7. มีลักษณะถึงความภาคภูมิใจ และเชื่อมั่นในความเป็นทหารอาชีพ

สมรรถนะที่ 6 ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ในการบรรลุนิติภารกิจ หมายถึง เป็นผู้ทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายและตรงต่อเวลา มีความสามารถในการควบคุมตนเองให้สงบ เยือกเย็น ภายใต้ความกดดัน มีการกระทำที่เป็นเหตุเป็นผลอย่างสม่ำเสมอ และมีกำลังใจ เข้มแข็งในการปฏิบัติงาน รวมทั้งบริหารจัดการและทุ่มเททรัพยากรที่มีอยู่เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุด

1. แสดงออกให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเวลาที่กำหนด
2. มีความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสม่ำเสมอ
3. ไม่แสดงความย่อท้อแม้เจอปัญหาอุปสรรคที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมาย
4. พยายามคิดค้นหาแนวทาง วิธีการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย
5. ผลของการมีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ มีส่วนช่วยให้ได้ผลงานสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด
6. ใช้ทรัพยากรบุคคล งบประมาณ และเวลา ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลได้อย่างเหมาะสม
7. สามารถกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้เพื่อนร่วมงานเกิดความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของเป้าหมายได้

สมรรถนะที่ 7 ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ หมายถึง เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการศึกษางานใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมาย มีการรับฟังแนวคิดใหม่ ๆ จากผู้อื่นและนำเสนอแนวคิดใหม่ที่แตกต่างจากผู้อื่นสามารถเชื่อมโยงความรู้จากหลายมิติในการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ โดยผลของการมีความคิดริเริ่ม มีส่วนให้ได้ผลงานสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด และสามารถถ่ายทอดแนวคิดใหม่ที่ปฏิบัติได้ผลแล้วไปสู่บุคคลหรือหน่วยงานอื่น

1. มีความกระตือรือร้นในการศึกษางานใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กร
2. มีกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล
3. รับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวความคิดใหม่จากผู้อื่น
4. มีทัศนคติที่ดีหรือทัศนคติเชิงบวกในการปฏิบัติงาน
5. มีการนำเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ บนพื้นฐานของความเหมาะสม ความมีเหตุผล และเป็นไปได้
6. มีการเชื่อมโยงความรู้จากหลายด้านในการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ

7. ผลของการมีความคิดริเริ่ม มีส่วนช่วยให้ได้ผลงานสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด

8. มีการถ่ายทอดแนวคิดใหม่ที่ปฏิบัติได้ผลแล้วไปสู่บุคคลหรือหน่วยงานอื่น

3.1.4 สมรรถนะของข้าราชการทหารระดับปฏิบัติการ (รวิภา ธรรมโชติ, 2561)

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย

1. สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (

Achievement

Motivation) การบริการที่ดี (Service Mind) การพัฒนาตนเอง (Self-Development) และการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

2. สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (Analytical Thinking) การสื่อสารและจูงใจ (Communication & Influencing) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Caring & Developing Others) และการมีวิสัยทัศน์ (Visioning)

3.1.5 การพัฒนาสมรรถนะหลักของกองทัพอากาศ (ขวรัตน์ มารุ่งเรือง, 2555)

การปฏิบัติตามระเบียบกฎข้อบังคับ นโยบาย และภักดีต่อสถาบัน (Reputation in Rule, Policy & Royalty) ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดและปฏิบัติตามนโยบายของ

หน่วยงานหรือกองทัพอากาศ โดยอาศัยหลักนิยามกองทัพอากาศ คือ มีความยืดหยุ่นและอ่อนตัวในการปฏิบัติได้เหมาะสมตามสถานการณ์เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีความภักดีต่อหน่วยงานกองทัพอากาศและสถาบันหลักของชาติโดยไม่เลือกปฏิบัติและกระทำการที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

การทำงานเป็นทีมในลักษณะเครือข่าย (Teamwork & Networking) สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น โดยเปิดใจรับฟังและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ด้วยการใช้หลักเหตุและผล สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะเครือข่ายได้ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการจัดเก็บฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบ

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (Achievement) ปฏิบัติงานด้วยการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทั้งทางกายและทางสติปัญญาเพื่อให้งานนั้นประสบผลสำเร็จอย่างรวดเร็วหรือทันเวลา ตรงตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถของตนเองที่มีอยู่ในการดำเนินการตามกระบวนการ ขั้นตอนที่เป็นมาตรฐานสากล หรือพัฒนาให้ปฏิบัติ ได้เกินเกณฑ์ที่กำหนดไว้ อย่างมีความรับผิดชอบ

การเป็นทหารอากาศอาชีพ (Fit in Professional Air Force) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่การเกิดนวัตกรรม รับรู้การเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์ ดำรงตนอยู่ในสิ่งที่พึงกระทำและปฏิบัติตนในทางที่ถูกที่ควรปฏิบัติ

4. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะมีหลายทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตามหนึ่งในทฤษฎีที่ได้รับความนิยมและมีการอ้างอิงถึงเป็นอย่างมากคือ ทฤษฎีการเรียนรู้ของบลูม (Bloom's Taxonomy)

4.1 ทฤษฎีการเรียนรู้ของบลูม (Bloom's Taxonomy)

Benjamin S. Bloom เป็นนักจิตวิทยาการศึกษาชาวอเมริกัน เป็นผู้นำทีมนักวิจัยที่ได้นำเสนอการเรียนรู้ การประเมินและอธิบายกระบวนการของการพัฒนาความรู้ของผู้เรียนอย่างโดดเด่น กล่าวว่า การเรียนการสอนที่จะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้สอนจะต้องกำหนดจุดมุ่งหมายทางการศึกษาให้ชัดเจน ซึ่งมีทฤษฎีการเรียนรู้ตามแนวพฤติกรรมนิยมและจิตวิทยาพื้นฐานของมนุษย์เป็นพื้นฐาน โดยการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากเดิมไปสู่พฤติกรรมใหม่ที่ค่อนข้างถาวร และพฤติกรรมใหม่นี้เป็นผลมาจากประสบการณ์หรือการฝึกฝนมิใช่เป็นผลจากการตอบสนองตามธรรมชาติ หรือความบังเอิญ พฤติกรรมที่เปลี่ยนไปจะต้องเปลี่ยนไปอย่างค่อนข้างถาวร จึงจะถือว่าเกิดการเรียนรู้ขึ้น หากเป็นการเปลี่ยนแปลงชั่วคราวก็ยังไม่ถือว่าเป็นการเรียนรู้ หากบุคคลเกิดการเรียนรู้จะเกิดการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงทางด้านความรู้ ความเข้าใจ และความคิด (Cognitive Domain) หมายถึง การเรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระใหม่ ก็จะทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจ สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ได้มากขึ้น เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสมอง

2. การเปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์ ความรู้สึก ทศนคติ ค่านิยม (Affective Domain) หมายถึง เมื่อบุคคลได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ก็ทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึทางด้านจิตใจ ความเชื่อ ความสนใจ

3. ความเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย (Psychomotor Domain) หมายถึง การที่บุคคลได้เกิดการเรียนรู้ทั้งในด้านความคิด ความเข้าใจ และเกิดความรู้สึกนึกคิด ค่านิยม ความสนใจ ด้วยแล้ว ได้นำเอาสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติ จึงทำให้เกิดทักษะและความชำนาญมากขึ้น เช่น การใช้มือ การใช้ร่างกาย เป็นต้น

ในช่วงปี 1950-1959 Bloom แบ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนออกเป็น 3 ด้านคือ 1) ด้านพุทธิพิสัย 2) ด้านจิตพิสัย 3) ด้านทักษะพิสัย และจำแนกเป็นจุดมุ่งหมายทางการศึกษาเรียกว่า Taxonomy of Educational objectives และช่วงปี 1990 มีนักจิตวิทยากลุ่มใหม่ นำโดย Lorin Anderson ได้ปรับปรุง Bloom's Taxonomy เพื่อให้สอดคล้องกับการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยนำเสนอ The Revised Bloom's Taxonomy (2001) ดังนี้

ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain)

พฤติกรรมด้านสมองเป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับสติปัญญา ความรู้ ความคิด ความเฉลียวฉลาด ความสามารถในการคิดเรื่องราวต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นความสามารถทางสติปัญญาพฤติกรรมทางพุทธิพิสัย 6 ระดับ ได้แก่

1. ความรู้ความจำ (Remembering) ความสามารถในการเก็บรักษามวลประสบการณ์ต่าง ๆ จากการที่รับรู้ไว้และระลึกสิ่งนั้นได้เมื่อต้องการเปรียบเทียบกับบันทึกเสียงหรือวิธีทัศน์ที่สามารถเก็บเสียงและภาพของเรื่องราวต่าง ๆ ได้ สามารถเปิดฟังหรือ ดูภาพเหล่านั้นได้ เมื่อต้องการ

2. ความเข้าใจ (Understanding) เป็นความสามารถในการจับใจความสำคัญของสื่อ และสามารถแสดงออกมาในรูปของการแปลความ ตีความ คาดคะเน ขยายความ หรือ การกระทำอื่น ๆ

3. การประยุกต์ใช้ (Applying) เป็นขั้นที่ผู้เรียนสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ไปใช้ในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ซึ่งจะต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจ จึงจะสามารถนำไปใช้ได้

4. การวิเคราะห์ (Analyzing) ผู้เรียนสามารถคิด หรือ แยกแยะเรื่องราวสิ่งต่าง ๆ ออกเป็นส่วนย่อยเป็นองค์ประกอบที่สำคัญได้ และมองเห็นความสัมพันธ์ของส่วนที่เกี่ยวข้องกัน ความสามารถในการวิเคราะห์จะแตกต่างกันไปแล้วแต่ความคิดของแต่ละคน

5. การประเมินค่า (Evaluating) เป็นความสามารถในการตัดสิน ตีราคา หรือ สรุปเกี่ยวกับคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ ออกมาในรูปของคุณธรรมอย่างมีกฎเกณฑ์ที่เหมาะสม ซึ่งอาจเป็นไปตามเนื้อหาสาระในเรื่องนั้น ๆ หรืออาจเป็นกฎเกณฑ์ที่สังคมยอมรับก็ได้

6. การสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ (Creating) ความสามารถในการที่ผสมผสานส่วนย่อย ๆ เข้าเป็นเรื่องราวเดียวกันอย่างมีระบบ เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่สมบูรณ์และดีกว่าเดิม อาจเป็นการถ่ายทอดความคิดออกมาให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย การกำหนดวางแผนวิธีการดำเนินงานชิ้นใหม่ หรือ อาจจะทำให้เกิดความคิดในอันที่จะสร้างความสัมพันธ์ของสิ่งที่เป็นนามธรรมขึ้นมาในรูปแบบ หรือ แนวคิดใหม่

โดยมีมิติด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ความรู้ที่เป็นข้อเท็จจริง (Factual Knowledge) หมายถึง ข้อความรู้ที่เป็นข้อความจริงเฉพาะเรื่อง แบ่งย่อยลงไปอีกเป็นดังนี้

- 1.1 ความรู้เกี่ยวกับคำศัพท์เฉพาะ
- 1.2 ความรู้เกี่ยวกับรายละเอียดจำเพาะและองค์ประกอบส่วนต่าง ๆ

2. ความรู้ที่เป็นมโนทัศน์ (Conceptual Knowledge) ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบพื้นฐานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือเครื่องมือภายในโครงสร้างใหญ่ สามารถจัดแยกหมวดหมู่สิ่งของต่าง ๆ ซึ่งแบ่งออกเป็นประเภท ดังนี้

- 2.1 ความรู้ในการแบ่งแยกจัดกลุ่มจัดประเภท
- 2.2 ความรู้ในหลักการร่วมและสรุปอ้างอิง
- 2.3 ความรู้ในด้านทฤษฎี แบบจำลอง และโครงสร้าง

3. ความรู้ที่เป็นกระบวนการขั้นตอนหรือวิธีการ (Procedural Knowledge) ความรู้เกี่ยวกับวิธีดำเนินการทำงานแต่ละเรื่องว่าจะทำอย่างไรเป็นส่วนของความรู้เกี่ยวกับกระบวนการวิธีการหรือขั้นตอนของการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ส่วนย่อยดังนี้

- 3.1 ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคดำเนินการ หรือขั้นตอนในการดำเนินการเรื่องใด ๆ
- 3.2 ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการดำเนินการใด ๆ เฉพาะเรื่องหนึ่งๆ
- 3.3 ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์การดำเนินกิจกรรมใด ๆ เฉพาะเรื่อง

4. ความรู้พุทธิปัญญาเชิงอภิमान (Meta - Cognitive Knowledge) คือ ความรู้ในส่วนที่ยังรู้วิธีคิดของตนเองซึ่งเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับวิธีคิดของสมองและการที่ผู้เรียนควรจะล่วงรู้

ตระหนักถึงวิธีคิดของสมองของตนเอง ความตระหนักเกี่ยวกับระดับภูมิปัญญาของตนเองว่าตนเองรู้อะไร ไม่รู้อะไร โดยแบ่งออกได้เป็น 3 ส่วนย่อยดังนี้

4.1 ความรู้เชิงกลยุทธ์ (Strategic Knowledge) เช่น ความรู้ในการหาวิธีการเพื่อช่วยการจำความรู้ต่าง ๆ ทำแผนผังสรุปบทเรียน เป็นต้น

4.2 ความรู้เกี่ยวกับงานเชิงพุทธิปัญญา เป็นความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมด้านพุทธิปัญญารวมทั้งความรู้เกี่ยวกับบริบทและเงื่อนไขที่เหมาะสม รู้ว่างานใดต้องใช้ความรู้ทางพุทธิปัญญาด้านใด

4.3 การรู้ต้นหรือการตระหนักในระดับความรู้ของตนเองโดยการรู้ว่า

ระดับของพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย	ตัวอย่างคำสำคัญ (Action Verbs)	ตัวอย่างพฤติกรรม
1. ความรู้ความจำ (Remembering) ความสามารถในการจดจำ ระลึกถึงเนื้อหา ทฤษฎีที่เรียนมาแล้วได้	arrange, cite, define describe duplicate, draw identify, indicate, label list memorize	ระบุองค์ประกอบส่วนผลบนทางการตลาด (4P) ได้ถูกต้อง
2. ความเข้าใจ (Understanding) ความสามารถในการแปลความหมายสรุป อ้างอิง และ ยกตัวอย่างเนื้อหา ทฤษฎี	associate, classify, compare, compute, contrast, describe differentiate, estimate	อธิบายความแตกต่างระหว่างการตลาดกับการขายได้
3. การประยุกต์ใช้ (Applying) ความสามารถในการนำเนื้อหา สารหลักการ ความคิดรวบยอด และทฤษฎีต่าง ๆ ไปใช้ในรูปแบบใหม่	apply, calculate, change choose, compute, discover, demonstrate, dramatize	วางแผนการขายของออนไลน์โดยใช้ส่วนผลบนทางการตลาด (4P)
4. การวิเคราะห์ (Analyzing) ความสามารถในการแยกแยะเนื้อหาให้เป็นส่วนย่อย เพื่อค้นหาองค์ประกอบโครงสร้าง หรือความสัมพันธ์ในส่วนย่อยนั้น	analyze, appraise breakdown, calculate, categorize, compare, contrast, criticize	วิเคราะห์แผนการตลาดที่สะท้อนถึงความต้องการของลูกค้าตลาดออนไลน์ได้
5. การประเมินค่า (Evaluating) ความสามารถในการตรวจสอบ วิเคราะห์ และตัดสินคุณค่า	appraise, argue, assess, attach, choose, critique, contrast	ประเมินเทคนิค กลยุทธ์การตลาดที่ใช้กับกลุ่มเป้าหมายแต่ละวัยที่จะทำให้ออขายของออนไลน์สูงขึ้นได้
6. กิดสร้างสรรค์ (Creating) ความสามารถในการออกแบบ (Design) วางแผน และผลิต	arrange, assemble, compose combine, comply, create	สร้างแนวคิดระบบบริการดิจิทัลทางการตลาดที่สอดคล้องกลุ่มเป้าหมายแต่ละวัยได้

ตารางที่ 2.1 ตัวอย่างคำสำคัญและตัวอย่างพฤติกรรมตามระดับของพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย

ด้านจิตพิสัย (Affective Domain)

ค่านิยม ความรู้สึก ความซาบซึ้ง ทศนคติ ความเชื่อ ความสนใจและคุณธรรม พฤติกรรมด้านนี้อาจไม่เกิดขึ้นทันที ดังนั้น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และสอดแทรกสิ่งที่ดีงามอยู่ตลอดเวลา จะทำให้พฤติกรรมของผู้เรียน เปลี่ยนไปในแนวทางที่พึงประสงค์ได้ ประกอบด้วย พฤติกรรมย่อย ๆ 5 ระดับ ได้แก่

1.การรับรู้เหตุการณ์ (Receiving Phenomenon) เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นต่อปรากฏการณ์ หรือสิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งเป็นไปในลักษณะของการแปลความหมายของสิ่งเร้านั้นว่าคืออะไร แล้วจะแสดงออกมาในรูปของความรู้สึกที่เกิดขึ้น

2. การตอบสนองต่อเหตุการณ์ (Responding to Phenomenon) เป็นการกระทำที่แสดงออกมาในรูปของความเต็มใจ ยินยอม และพอใจต่อสิ่งเร้านั้น ซึ่งเป็นการตอบสนองที่เกิดจากการเลือกสรรแล้ว เช่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่จัดขึ้น เป็นต้น

3. การเห็นคุณค่า (Valuing) การเลือกปฏิบัติในสิ่งที่เป็นที่ยอมรับกันในสังคม ยอมรับนับถือในคุณค่านั้น ๆ หรือปฏิบัติตามในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จนกลายเป็นความเชื่อ แล้วจึงเกิดทัศนคติต่อสิ่งนั้น เช่น รู้สึกซาบซึ้งยินดี เป็นต้น

4. การจัดระบบลำดับความสำคัญ (Organizing) การสร้างแนวคิด จัดระบบของค่านิยมที่เกิดขึ้นโดยอาศัยความสัมพันธ์ ถ้าเข้ากันได้ก็จะยึดถือต่อไป แต่ถ้าขัดกันอาจไม่ยอมรับอาจจะยอมรับค่านิยมใหม่โดยยกเลิกค่านิยมเก่า เป็นการแยกแยะความแตกต่าง การเปรียบเทียบ การหาความสัมพันธ์กัน เน้นการสร้างระบบ และแก้ไขข้อขัดแย้งของสิ่งที่อยู่ภายในตนเอง

5. คุณค่าภายในหรือลักษณะพิเศษ (Internalizing values) การนำค่านิยมที่ยึดถือมาแสดงพฤติกรรมที่เป็นนิสัยประจำตัว ให้ประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ถูกต้องดีงามพฤติกรรมด้านนี้เกี่ยวกับความรู้สึกและจิตใจ ซึ่งจะเริ่มจากการได้รับรู้จากสิ่งแวดล้อม แล้วจึงเกิดปฏิกิริยาโต้ตอบ ขยายกลายเป็นความรู้สึกด้านต่าง ๆ จนกลายเป็นค่านิยม และยังพัฒนาต่อไปเป็นความคิด อุดมคติ เช่น การเป็นคุณลักษณะหนึ่งของชีวิต เป็นต้น

ระดับของพฤติกรรมด้านจิตพิสัย	ตัวอย่างคำสำคัญ (Action Verbs)	ตัวอย่างพฤติกรรม
1. การรับรู้เหตุการณ์ (Receiving Phenomena) คือ การจดจำสิ่งที่ได้รับจากประสาทสัมผัส เช่น การได้ยิน การมองเห็น เป็นต้น	accept, acknowledge, accumulate, appreciate, ask, attend, choose, combine	หลังจากฟังการบรรยายสรุปหลักการกินอาหารเพื่อสุขภาพที่ดีได้
2. การตอบสนองต่อเหตุการณ์ (Responding to Phenomena) คือ การมีปฏิกิริยาตอบสนอง สิ่งที่ได้รับจากเหตุการณ์ด้วยความกระตือรือร้น เช่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่จัดขึ้น เป็นต้น	acclaim, acquaint self, admit, agree, answer, approve, assist	ร่วมอภิปรายเกี่ยวกับหลักการกินอาหารเพื่อสุขภาพที่ดีตามกรณีศึกษาที่อาจารย์มอบหมาย
3. การเห็นคุณค่า (Valuing) คือ การแสดงความรู้สึกเห็นคุณค่า และยอมรับสิ่งของ บุคคล ปรากฏการณ์ หรือพฤติกรรม ที่ได้รับและชื่นชอบมาตั้งแต่ต้น เช่น รู้สึกซาบซึ้งยินดี เป็นต้น	accept, adopt, answer, argue, assist, associate with, assume	แบ่งปันประสบการณ์ในการกินอาหารประจำวันของตนเองแก่เพื่อนร่วมกลุ่ม
4. จัดระบบลำดับความสำคัญ (Organizing) เป็นการแยกแยะความแตกต่าง การเปรียบเทียบ การหาความสัมพันธ์กัน เน้นการสร้างระบบ และแก้ไขข้อขัดแย้งของสิ่งที่อยู่ภายในตนเอง เช่น การสร้างปรัชญาหรือเป้าหมายให้กับตนเอง เป็นต้น	adhere to, adjust, alter, arrange, balance, choose, classify, codify	ยอมรับว่าตนเองกินอาหารประเภทที่ไม่เป็นประโยชน์ และเริ่มวางแผนกินอาหารตามหลักการกินอาหารเพื่อสุขภาพ
5. คุณค่าภายใน/ลักษณะพิเศษ (Internalizing values) คือ การสั่งสมความรู้สึกเป็นรูปแบบ จนเป็นลักษณะนิสัย ความเชื่อศรัทธา มีลักษณะส่วนตัวที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง เช่น การเป็นคุณลักษณะหนึ่งของชีวิต เป็นต้น	act, advocate, avoid, change, change behavior, defend	ดูแลสุขภาพร่างกายด้วยการกินอาหารตามหลักการกินอาหารเพื่อสุขภาพที่ดี

ตารางที่ 2.2 ตัวอย่างคำสำคัญและตัวอย่างพฤติกรรมตามระดับของพฤติกรรมด้านจิตพิสัย

ด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain)

พฤติกรรมที่บ่งถึงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่วชำนาญ ซึ่งแสดงออกมาได้โดยตรง มีเวลาและคุณภาพของงานเป็นตัวชี้ระดับของทักษะ ประกอบด้วย 7 ขั้น ดังนี้

1. การรับรู้ (Perception) คือ ความสามารถในการรับรู้ประสาทสัมผัสและกล้ามเนื้อเพื่อเป็นแนวทางในการเคลื่อนไหว เช่น หู ตา จมูก ลิ้น ผิวกาย เป็นต้น

2. ความพร้อมที่จะปฏิบัติ (Set) คือ การเตรียมตัวกระทำ หรือการปรับตัวให้อยู่ในสภาพพร้อมที่จะกระทำ ซึ่งมี 3 ด้าน คือ ด้านสมองจะเตรียมความรู้ซึ่งมีมาก่อน ด้านร่างกายจะเตรียมเกี่ยวกับกล้ามเนื้อและด้านอารมณ์จะเตรียมความรู้สึกในการให้คุณค่าต่อสิ่งที่จะปฏิบัติ

3. การตอบสนองตามการแนะนำ (Guided Response) คือ ขั้นเริ่มต้นของการพัฒนาทักษะ โดยการแสดงพฤติกรรมเลียนแบบตามผู้แนะนำ ในขั้นนี้จะเป็นขั้นลองผิดลองถูก

4. การปฏิบัติได้ด้วยตนเอง (Mechanism) คือ สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตัวเอง เชื่อมั่นในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ที่น่าพอใจ

5. การตอบสนองที่ซับซ้อน (Complex overt Response) คือ ขั้นที่สามารถกระทำ หรือปฏิบัติงานที่ซับซ้อนได้ แม้จะต้องใช้ทักษะขั้นสูงก็สามารถทำได้อย่างชำนาญ หรือได้อย่างอัตโนมัติ

6. การดัดแปลง (Adaptation) คือ ขั้นที่สามารถพัฒนาวิธีการปฏิบัติเดิมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อลดขั้นตอน ลดเวลา หรือเพิ่มคุณภาพผลงาน

7. การริเริ่ม (Origination) คือ ขั้นสูงสุดของการพัฒนาทักษะ ซึ่งบุคคลสามารถสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ด้วยวิธีการใหม่ที่ตนคิดขึ้นมา โดยใช้สติปัญญาร่วมกับประสบการณ์ด้านทักษะ

ระดับของพฤติกรรมด้านทักษะพิสัย	ตัวอย่างคำสำคัญ (Action Verbs)	ตัวอย่างพฤติกรรม
1. การรับรู้ (Perception) คือ ความสามารถในการรับรู้ประสาทสัมผัสและกล้านเนื้อเพื่อเป็นแนวทางในการเคลื่อนไหว เช่น หู ตา จมูก ลิ้น ผิวกาย เป็นต้น	choose, describe, detect, identify, differentiate, relate, distinguish, isolate, select	อธิบายรสชาติของวัตถุดิบที่เป็นส่วนผสมของเครื่องดนตรีตามที่วิทยากรกำหนดได้
2. ความพร้อมที่จะปฏิบัติ (Set) คือ การเตรียมตัวกระทำ หรือการปรับตัวให้อยู่ในสภาพพร้อมที่จะกระทำ ซึ่งมี 3 ด้าน คือ ด้านสมรรถนะเตรียมความรู้ซึ่งมีมาก่อน ด้านร่างกายจะเตรียมเกี่ยวกับกล้านเนื้อและด้านอารมณ์จะเตรียมความรู้สึกร่วมในการฝึกคุณค่าต่อสิ่งที่จะปฏิบัติ	begin, display, explain, move, proceed, react, show, state, volunteer, prepare	เตรียมพร้อมด้านร่างกาย เช่น ความพร้อมของประสาทรับรส แลกล้านเนื้อ รวมทั้งการเตรียมส่วนผสม และอุปกรณ์สำหรับการทำเครื่องดนตรีได้
3. การตอบสนองตามการแนะนำ (Guided Response) คือ ขั้นรับต้นของการพัฒนาทักษะ โดยการแสดงพฤติกรรมเลียนแบบตามผู้แนะนำ ในขั้นนี้จะเป็นขั้นลองผิดลองถูก	copy, trace, follow, react, reproduce, respond, try	ผสมเครื่องดนตรีตามกระบวนการที่ได้โดยผู้เชี่ยวชาญคอยแนะนำ ให้คำปรึกษา
4. การปฏิบัติได้ด้วยตนเอง (Mechanism) คือ สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตัวเอง เชื่อมั่นในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ที่น่าพอใจ	assemble, calibrate, construct, dismantle, display, demonstrate	ผสมเครื่องดนตรีจากวัตถุดิบที่กำหนดโดยผู้ผู้เชี่ยวชาญกำหนด ได้ด้วยตนเอง
5. การตอบสนองที่ซับซ้อน (Complex overt Response) คือ ขั้นที่สามารถกระทำ หรือปฏิบัติงานที่ซับซ้อนได้ แม้จะต้องใช้ทักษะขั้นสูงก็สามารถทำได้ อย่างชำนาญ หรือได้อย่างอัตโนมัติ	assemble, calibrate, construct, dismantle, display, demonstrate, fasten, fixes, grind	ผสมเครื่องดนตรีจากวัตถุดิบที่กำหนดโดยผู้ผู้เชี่ยวชาญกำหนด ได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว โดยไม่ต้องใช้คู่มือ
6. การดัดแปลง (Adaptation) คือ ขั้นที่สามารถพัฒนาวิธีการปฏิบัติเดิมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อลดขั้นตอน ลดเวลา หรือเพิ่มคุณภาพผลงาน	adapt, alter, change, rearrange, revise, vary, reorganize, modify	ปรับเปลี่ยนส่วนผสมโดยใส่ส่วนผสมที่แตกต่างกันให้รสชาติเครื่องดนตรีดีขึ้น
7. การริเริ่ม (Origination) คือ ขั้นสูงสุดของการพัฒนาทักษะ ซึ่งบุคคลสามารถสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ด้วยวิธีการใหม่ที่ตนคิดขึ้นมา โดยใช้สติปัญญาร่วมกับประสบการณ์ด้านทักษะ	arrange, build, create, construct, compose, combine, design, initiate, make, originate	ปรับเปลี่ยนกระบวนการ หรือประยุกต์ใช้เครื่องมือมาสร้างเครื่องดนตรีใหม่ที่เป็นเอกลักษณ์ของตน

ตารางที่ 2.3 ตัวอย่างคำสำคัญและตัวอย่างพฤติกรรมตามระดับของพฤติกรรมด้านทักษะพิสัย

4.2 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ

2.1 แนวคิดเรื่องปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะ ปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะมีรายละเอียด 6 ปัจจัย

ปัจจัยที่ 1 ผู้พัฒนาและผู้รับการพัฒนายจะต้องเข้าใจความรู้ ทักษะ หรือสมรรถนะรายการนั้นๆ (Aware) ดังนั้นในแต่ละหลักสูตรการพัฒนาต้องมีความเข้าใจความหมายหรือคำจำกัดความของสมรรถนะหลักตามพจนานุกรมที่กำหนดขึ้น

ปัจจัยที่ 2 ผู้พัฒนาและผู้รับการพัฒนาต้องสามารถระบุได้ว่าพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นสมรรถนะหลักใด (Focus) เนื่องจากในเชิงทฤษฎี หากไม่สามารถสังเกตสิ่งที่เกิดขึ้นอยู่รอบ ๆ ตัว เรียนรู้จากการเก็บข้อมูลและการนำพฤติกรรมมาปฏิบัติ/แสดงซ้ำ ก็จะเป็นไปได้ยากขึ้นด้วย

ปัจจัยที่ 3 ผู้รับการพัฒนาต้องสามารถประเมินตนเองได้ว่าตนมีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับใด (Self-Assessment) เนื่องจากทฤษฎีในแรงจูงใจกล่าวว่า ผู้รับการพัฒนาจะไม่มีพัฒนาหากไม่เกิดแรงผลักดันจากภายใน (Self-Motivation) ซึ่งแรงขับภายในจะเกิดจากการประเมินตนเองแล้วพบว่าเกิดความแตกต่างระหว่างสิ่งที่องค์กรคาดหวังกับสมรรถนะที่ตนเองมีอยู่ หลังจากนั้นจึงจะนำไปสู่การพัฒนา โดยองค์กรมีหน้าที่ในการสนับสนุนเท่านั้น

ปัจจัยที่ 4 ผู้รับการพัฒนาต้องมีการฝึกฝนสมรรถนะหลักนั้นๆ จนเป็นนิสัย (Practice) เนื่องจากการพัฒนาสมรรถนะอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ การพัฒนาและปรับปรุงไม่ควรทำเป็นครั้งคราวเหมือนกับ "การกระโดด" แล้วสุดท้ายก็กลับสู่ที่เดิม แต่ควรเป็นการปรับปรุงการพัฒนาที่ถาวร และเป็นขั้นเป็นตอนเหมือนกับ "การขึ้นบันได" บุคคลและองค์กรสามารถทำให้เกิดขึ้นได้ด้วยการจัดการประเมินและการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง โดยจะต้องมีการสร้างมาตรฐาน (หรือการสร้างขั้นบันได) อย่างถาวร ว่าได้สนับสนุนให้บุคลากรขององค์กรเติบโตไปในทิศทางใด ด้วยกระบวนการใด อย่างไรก็ตาม มาตรฐานที่ดีจะเกิดขึ้นได้จากการมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผสมผสานกับการมีการติดตาม ทบทวน และประเมินผลเพื่อพัฒนาและการปรับปรุงสร้างมาตรฐานที่ดีขึ้นต่อไปอย่างสม่ำเสมอ (เปรียบเสมือนการสร้างขั้นบันไดที่สูงขึ้นอีกหนึ่งขั้น) ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรเป็น "องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)"

ปัจจัยที่ 5 ต้องมีการรับฟังความเห็น หรือข้อติชมของผู้อื่น (Feedback) อย่างสม่ำเสมอ เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยความคิดเห็นหรือข้อติชมที่มีประโยชน์

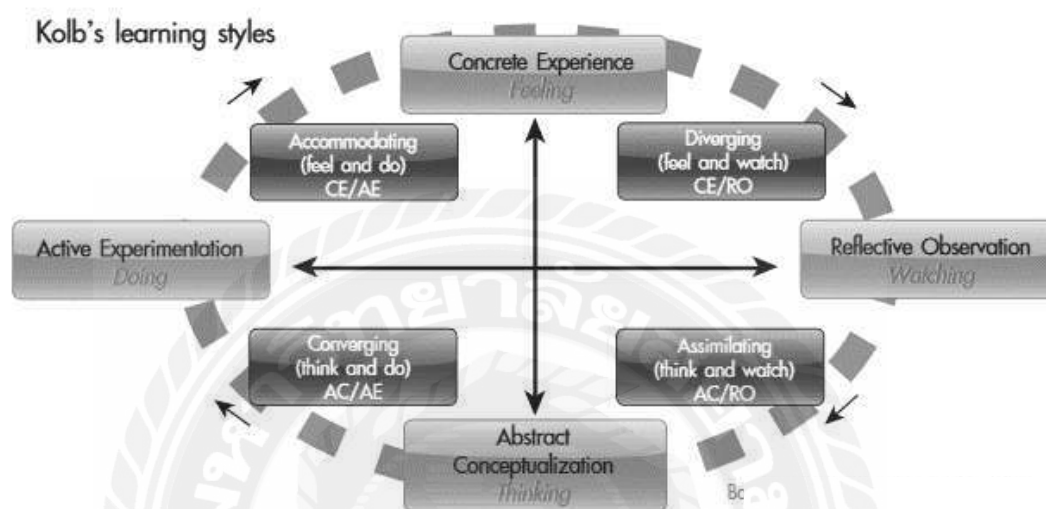


ภาพที่ 2.4 ลักษณะความคิดเห็นหรือข้อติชมที่มีประโยชน์

ปัจจัยที่ 6 การสอนงาน (Coaching) จะเกิดประโยชน์แก่ผู้สอน กล่าวคือทำให้ความรู้ความเข้าใจเนื่องจากการสอนผู้อื่นจะทำให้มีการสังเคราะห์และสรุปความรู้ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด โดยทั่วไปผู้รับการสอนมักมีคำถามหรือข้อสงสัยที่ทำให้ต้องพยายามหาคำตอบที่หลากหลายกับบุคคลหลากหลายรูปแบบ ผู้สอนจะสามารถเพิ่มประสบการณ์ในการประยุกต์ความรู้ของตนมากขึ้น

2.2 แนวคิดเรื่องวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

ทฤษฎีของ (David Kolb, 2014) กล่าวว่าบุคคลมีกระบวนการในการเรียนรู้ที่แตกต่างกันตามวิธีการเรียนรู้ (Learning styles) ดังภาพที่ 2.5 ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรจึงควรปรับให้เหมาะสมและสอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน



ภาพที่ 2.5 วงจรการเรียนรู้ตาม Kolb's Learning Styles

โดยทฤษฎีได้แบ่งวิธีการเรียนรู้ ออกเป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

ประเภทที่ 1 ผู้เรียนรู้แบบปรับปรุง (Accommodator) ผู้รับการพัฒนารูปแบบนี้จะเรียนรู้จากการสั่งสมประสบการณ์ร่วมกับการพบปะผู้คนและการลงมือกระทำนอกจากนั้น ยังมักใช้สัญชาตญาณ และการลองผิดลองถูก ในการทำงานเพื่อพัฒนาตนเอง การพัฒนาผู้รับการพัฒนารูปแบบนี้ควรจะเน้นการเปิดโอกาสให้ลงมือทำ (Hand-on Activities) และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในกลุ่ม นอกจากนั้น การมอบหมายงานในสถานการณ์ที่แตกต่างไปจากเดิม จะช่วยให้ผู้รับการพัฒนารูปแบบนี้ได้ประโยชน์สูงสุด

ประเภทที่ 2 ผู้เรียนรู้แบบคิดนอกเนกนัย (Diverger) ผู้รับการพัฒนารูปแบบนี้จะเรียนรู้จากการใช้ประสาทสัมผัส (เช่น การสังเกต การสำรวจ เป็นต้น) และการสั่งสมประสบการณ์ร่วมกับการพบปะผู้คน นอกจากนั้นยังมักใช้จินตนาการ และมุมมองที่หลากหลาย (Perspectives) ในการทำงานเพื่อพัฒนาตนเอง การพัฒนาผู้รับการพัฒนารูปแบบนี้ควรจะเน้นการเปิดโอกาสให้มองต่างมุมหรือการออกความเห็น (Brainstorm) และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในกลุ่ม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในเชิงทฤษฎี องค์ความรู้ ทักษะ หรือสมรรถนะหลักต่าง ๆ นอกจากนั้น การมอบหมายงานด้วยการแสดงตัวอย่างหรือกรณีศึกษา จะทำช่วยให้ผู้รับการพัฒนารูปแบบนี้ได้ประโยชน์สูงสุด

ประเภทที่ 3 ผู้เรียนรู้แบบคิดเอกนัย (Converger) ผู้รับการพัฒนารูปแบบนี้จะเรียนรู้จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี (Abstract Conceptualization) และการลงมือกระทำจริง นอกจากนั้น ยังมักใช้การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) และตั้งสมมติฐานในการทำงานเพื่อ

พัฒนาตนเอง การพัฒนาผู้รับการพัฒนารูปแบบนี้ควรจะเน้นการเปิดโอกาสให้ลงมือทำ (Hand on Activities) และแก้ไขปัญหาจากสถานการณ์สมมติที่กำหนดขึ้น นอกจากนั้น การฝึกอบรมที่เน้นการเปลี่ยนแนวคิดให้เป็นแนวทางที่ปฏิบัติจริงได้ (Practical Application) จะมีผลต่อการพัฒนาผู้รับการพัฒนารูปแบบนี้ได้ นอกจากนั้น การมอบหมายงานที่ต้องนำสมรรถนะหลักที่เรียนรู้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดผลผลิตนั้น จะช่วยให้ผู้รับการพัฒนารูปแบบนี้ได้ประโยชน์สูงสุด

ประเภทที่ 4 ผู้เรียนรู้แบบดูดซึม (Assimilator) ผู้รับการพัฒนารูปแบบนี้จะเรียนรู้จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี (Abstract Conceptualization) และการใช้ประสาทสัมผัส (เช่น การสังเกต การสำรวจ เป็นต้น) นอกจากนั้น ยังอาศัยการมองภาพองค์รวม (Conceptualization) และการเชื่อมต่อภาพหรือเหตุการณ์ที่สังเกตเห็นในการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองการพัฒนาผู้รับการพัฒนารูปแบบนี้ควรจะเน้นทฤษฎี แนวคิดหรือต้นแบบที่อยู่เบื้องหลังเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสม นอกจากนั้นการให้แสดงความเห็น (Brainstorm) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างการฝึกอบรม เพื่อนำไปสู่ข้อสรุปหรือแนวคิดใหม่ ๆ ซึ่งจะมีผลอย่างมากต่อผู้รับการพัฒนาในรูปแบบนี้ นอกจากนั้นมอบหมายงานที่เน้นการร่วมงานกับผู้อื่นมีความเชี่ยวชาญในสมรรถนะนั้นๆ จะช่วยให้ผู้รับการพัฒนารูปแบบนี้ได้ประโยชน์สูงสุด

โดยสรุปแนวคิดเรื่องวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกันจึงมีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะควรจัดให้มีทางเลือกหลากหลายกับผู้รับการพัฒนาสมรรถนะในหลายรูปแบบ เช่น

- การจัดทำหลักสูตรการสัมมนา (Workshops) หรือการฝึกอบรม
- การให้ฝึกปฏิบัติจริง (On-the job Training) เช่น การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียน โครงการเฉพาะกิจ เป็นต้น
- การดูงาน
- การศึกษาด้วยตนเอง เช่น การอ่านหนังสือ การดูวิดีโอ หรือสารคดี เป็นต้น
- การสอนงาน (Coaching)
- มอบหมายงานจะทำให้ผู้รับการพัฒนาใช้ความถนัดในการเรียนรู้งานได้อย่างถูกต้อง และเกิดประโยชน์สูงสุดต้องตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่าผู้มอบหมายงานสามารถสอนหรือมอบหมายงานที่เหมาะสมกับรูปแบบการเรียนรู้ของผู้รับการพัฒนา

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยภายในประเทศ

นุสรุ ประเสริฐศรี และคณะ (2556) ได้ศึกษาระดับการใช้และอุปสรรคการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของอาจารย์พยาบาล เพื่อจัดการเรียนการสอนมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของอาจารย์พยาบาลในการจัดการเรียนการสอนศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ของอาจารย์พยาบาล และ ระดับการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนการสอน และศึกษาอุปสรรคในการใช้ ICT ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์ กลุ่มตัวอย่างอาจารย์พยาบาล ได้จากการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 54 คน แบบสอบถามในการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน 1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป 2) แบบสอบถามระดับการใช้ ICT ในการจัดการเรียนการสอน และ 3) แบบสอบถามอุปสรรคในการบูรณาการ ICT ในการจัดการเรียนการสอน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ และ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สหสัมพันธ์ Spearman's Rank correlation ผลการวิจัย พบว่า การใช้ ICT เพื่อจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย วิเคราะห์หาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับการใช้ ICT ในการจัดการศึกษา พบว่า เพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการใช้ ICT ในการจัดการเรียนการสอน ปัญหาและอุปสรรคการใช้ ICT ของอาจารย์ในการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย เวลาในการใช้ ICT ทักษะและการใช้ ICT และการเข้าถึง ICT ของอาจารย์ การสนับสนุนระบบ ICT และจัดการอบรม ICT ให้กับอาจารย์จึงมีความจำเป็น เพื่อให้อาจารย์มีการใช้ ICT ในการจัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น

นฤมล เอนกวิทย์ และคณะ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์พยาบาล เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ผู้มีส่วนร่วมวิจัย คือ อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม จำนวน 44 คน การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะได้แก่ 1) วิเคราะห์สถานการณ์ 2) พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน และ 3) ประเมินผล เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบบันทึกข้อมูลอาจารย์ แบบประเมินคุณภาพการจัดทำรายละเอียดวิชา แบบประเมินคุณภาพแผนการสอน แบบประเมินคุณภาพการสอน แบบประเมินคุณลักษณะของอาจารย์ แบบประเมินความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก และแนวคำถามการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยมีดังนี้ 1) ระยะวิเคราะห์สถานการณ์ พบปัญหาของสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน 3 ด้าน คือด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ 2) ระยะพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน ได้กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน 3 วงจร เกี่ยวกับการจัดทำรายละเอียดวิชา การจัดทำแผนการสอนคุณภาพ การพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในยุคศตวรรษที่ 21 และการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน 3) ระยะประเมินผล พบว่า อาจารย์มีสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับ คุณภาพการจัดทำรายละเอียดวิชาระดับดีขึ้น ร้อยละ 100 คุณภาพแผนการสอนระดับดีขึ้น ร้อยละ 92.45 และคุณภาพการสอนระดับดีขึ้น ร้อยละ 100 ส่วนสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนด้านคุณลักษณะพบว่า อยู่ในระดับดีขึ้นไป

ร้อยละ 100 และอาจารย์มีความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนาสมรรถนะในระดับดีขึ้น ร้อยละ 92.52 สรุปผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์พยาบาล มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นวิทยาลัยควรกำหนดนโยบายและสนับสนุนกระบวนการพัฒนาสมรรถนะนี้อย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

จินตนา ลีละไกรวรรณ และคณะ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องนวัตกรรมการเรียนการสอนทางการพยาบาล: สถานการณ์เสมือนจริงเพื่ออธิบายการสอนด้วยสถานการณ์เสมือนจริง ซึ่งเป็นนวัตกรรมการเรียนการสอนทางการพยาบาลในศตวรรษที่ 21 ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีทำให้มีแนวโน้มว่า การสอนโดยใช้สถานการณ์เสมือนจริงจะเป็นที่น่าสนใจมากขึ้นด้วยระดับความเสมือนจริงคล้ายกับความจริงมากที่สุดส่งผลให้หลายประการประกอบด้วยการส่งเสริมสมรรถนะทางทักษะการพยาบาล ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการตัดสินใจทางคลินิก ซึ่งเป็นสมรรถนะที่คาดหวังของพยาบาลในอนาคต รวมถึงการพัฒนาทางสังคมและเศรษฐกิจของโลกก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาระบบการดูแลสุขภาพ เรียกร้องให้มีการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษาที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างประชากร ผู้รับบริการที่หลากหลาย มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้จึงมีความจำเป็นต้องมีการเตรียมนักศึกษาพยาบาลให้สามารถบริการสุขภาพการสอนด้วยกลยุทธ์สถานการณ์เสมือนจริงเป็นนวัตกรรมการสอนในพยาบาลศาสตร์ศึกษาที่ช่วยลดช่องว่างของความรู้ในห้องเรียนและการปฏิบัติการในคลินิก จึงเสนอให้เป็นอีกทางเลือกหนึ่งของการเตรียมพยาบาลให้สามารถทำการพยาบาลเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสังคมในอนาคต แต่อย่างไรก็ตามผู้สอนที่จะใช้กลยุทธ์การสอนด้วยสถานการณ์เสมือนจริงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมเพื่อให้การสอนนั้นเป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดีต่อไป

ชัชวาลย์ วงศ์สารีและคณะ (2562) ได้มีการศึกษาการออกแบบการเรียนการสอนในยุคศตวรรษ 21 และการสร้างแบบสอบผลสัมฤทธิ์ผลวิชาชีพในสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ลักษณะของผู้เรียนพยาบาลในยุคศตวรรษที่ 21 มีความแตกต่างไปจากผู้เรียนในอดีตอาจารย์จึงต้องปรับตัวเองให้สอดคล้องและมีทักษะการออกแบบกระบวนการสอนโดยรวมให้มีประสิทธิภาพและกระบวนการทำงานในสถาบันอุดมศึกษาของนักศึกษาจะถูกประเมินด้วยการเขียนผลงานทางวิชาการ ดังนั้นอาจารย์พยาบาลจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระ ตลอดจนค่าบังชี้พฤติกรรมด้านพฤติกรรมของแต่ละระดับที่นำมาใช้ในการเขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสมเป็นสิ่งกำหนดการออกแบบการเรียนการสอนและการจัดการเรียนรู้ต่อไป และยังเสนอวิธีการสอนให้สอดคล้องกับนักศึกษาพยาบาลในยุคศตวรรษที่ 21 หรือนักศึกษาเจนเอเรชั่นแซด

ศุภกรใจ เจริญสุข และคณะ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในการผลิตบัณฑิตพยาบาลเพื่อตอบสนองต่อความจำเป็นทางสุขภาพของประเทศไทย เพื่อศึกษาสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในการผลิตบัณฑิตพยาบาลที่ตอบสนองต่อความจำเป็นทางสุขภาพของประเทศไทย โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งประกอบด้วย นักศึกษาพยาบาลจำนวน 8 คน ผู้ใช้บัณฑิต จำนวน 6 คน ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลจำนวน 9 คน คณะผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาพร้อมกับข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรม สังเคราะห์เป็นกรอบสมรรถนะอาจารย์พยาบาล

หลังจากนั้นนำกรอบสมรรถนะอาจารย์พยาบาลไปตรวจสอบความตรงโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาพยาบาล จำนวน 9 คน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในการผลิตบัณฑิตพยาบาลเพื่อตอบสนองต่อความจำเป็นทางสุขภาพของประเทศไทย ประกอบด้วย 5 กลุ่มสมรรถนะ คือ 1) สมรรถนะทางการพยาบาล 2) สมรรถนะทางการศึกษา 3) สมรรถนะในการพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคล 4) สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม และ 5) สมรรถนะด้านการวิจัยและบริการวิชาการข้อค้นพบนี้เป็นประโยชน์ในการเตรียมอาจารย์พยาบาลเพื่อสร้างพยาบาลรุ่นต่อไปในอนาคต

จินตนา อาจสันเทียะ และคณะ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาพยาบาลแห่งอนาคต ในยุคพลิกโฉมจากสถานการณ์การแพร่ระบาดโคโรนาไวรัส 2019 เพื่อทบทวนสถานการณ์การศึกษาพยาบาลในยุคที่มีการระบาดของโคโรนาไวรัส 2019 และเพื่อให้เห็นความสำคัญของระบบการศึกษา และการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ในยุคของการเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโคโรนาไวรัส 2019 ต้องมีการนำความรู้ ผลงานวิจัย หรือนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในระบบสุขภาพ โดยมีทักษะ 10 ประการที่การศึกษาต้องสร้างเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ได้แก่ ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (Complex problem solving) ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical thinking) การคิดอย่างสร้างสรรค์ (Creativity) การจัดการคน (People management) การประสานงาน (Coordinating with others) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional intelligence) การตัดสินใจ (Judgment and decision making) การบริการ (Service orientation) การเจรจาต่อรอง (Negotiation) การคิดอย่างยืดหยุ่น (Cognitive flexibility) นอกจากนี้หัวใจของสมรรถนะอนาคตที่สำคัญ คือ การสั่งสมคุณค่า เจตคติ ทักษะและความรู้ ซึ่งใช้สำหรับการปฏิบัติงานหรือวิชาชีพในอนาคตที่ยังไม่ทราบว่าจะเกิดสิ่งใดขึ้น ในสถานการณ์ใด การมีสมรรถนะอนาคตนี้จะช่วยให้ลงมือกระทำการจนประสบผลสำเร็จได้ เป็นผลดีต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม ประเทศชาติ และโลก

อาทิตยา ตีวิชญานนท์ และคณะ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยทำนายผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาลจากการเรียนแบบออนไลน์ในช่วงระบาดของโรคโควิด-19 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาลจากการเรียนแบบออนไลน์ ในช่วงการระบาดของโรคโควิด-19 วิธีการ กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ชั้นปีที่ 3 และ 4 จำนวน 212 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย 1) แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามพฤติกรรมการเรียนออนไลน์ 3) แบบสอบถามการรับรู้สมรรถนะการสอนออนไลน์ 4) แบบสอบถามสิ่งสนับสนุนการเรียนออนไลน์ 5) แบบสอบถามผลลัพธ์การเรียนรู้ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการตอบแบบสอบถามในระบบออนไลน์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน สรุปผลการศึกษานี้ทำให้ทราบว่า การรับรู้สมรรถนะการสอนออนไลน์ และพฤติกรรมการเรียนออนไลน์ สามารถทำนายผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาลจากการเรียนแบบออนไลน์ เมื่อผู้สอนมีสมรรถนะการสอนออนไลน์ที่สูงขึ้น ทำให้บรรยากาศการเรียนรู้ดีขึ้น ช่วยดึงดูดความสนใจของผู้เรียน ขณะเดียวกันผู้เรียนที่มีพฤติกรรมการเรียนออนไลน์ที่ดี ทั้งในด้านทัศนคติ แรงจูงใจและการกำกับตนเอง จะสามารถควบคุมตนเองให้สนใจ ใส่ใจในการเรียน ทำให้ผู้เรียนบรรลุผลลัพธ์ที่คาดหวังได้ และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า

คณะพยาบาลศาสตร์ควรมีการพัฒนาสมรรถนะการสอนออนไลน์ของผู้สอน และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมการเรียนออนไลน์อย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาล

ชมพูท แสงวิจิตร และคณะ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลในการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง การวิจัยเชิงปฏิบัติการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและประเมินผลของแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลในการสร้างเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ประจำปีการศึกษา 2564 ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อน ของตนเอง 2) การกำหนดเป้าหมาย วิธีการพัฒนาศักยภาพทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 3) การกำกับติดตาม สะท้อนคิด และ 4) ประเมินผลระหว่างการใช้แผนพัฒนาตนเอง การประเมินตนเอง และอาจารย์ที่ปรึกษาประเมินทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) ค่าเฉลี่ยคะแนนทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สูงกว่าก่อนการใช้แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) คะแนนเฉลี่ยทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คะแนนเฉลี่ยด้านทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี และด้านทักษะชีวิตและอาชีพสูงกว่าก่อนการใช้แผนพัฒนาตนเองรายบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ดังนั้น สถานศึกษาควรนำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลมาใช้เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งในการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้แก่นักศึกษาพยาบาลและนักศึกษาในสาขาอื่น ๆ ต่อไป

สุภาพร ปารมภ์ และคณะ (2566) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนตามทฤษฎีการสร้างสรรคด้วยปัญญาเพื่อส่งเสริมทักษะสร้างสรรค์และนวัตกรรม สำหรับนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนและความต้องการในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอน 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอน และ 3) เพื่อทดสอบประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนตามทฤษฎีการสร้างสรรคด้วยปัญญา เพื่อส่งเสริมทักษะสร้างสรรค์และนวัตกรรม สำหรับนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ ใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา โดยเครื่องมือที่ใช้ในการ ศึกษาในประชากรและกลุ่มตัวอย่างอาจารย์พยาบาลที่สอนเกี่ยวกับนวัตกรรมสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ จำนวน 80 คน และนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร จำนวน 39 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะสร้างสรรค์และนวัตกรรม อยู่ในระดับน้อย ความต้องการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด 2) การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนตามทฤษฎีการสร้างสรรคด้วยปัญญา เพื่อส่งเสริมทักษะสร้างสรรค์และนวัตกรรม สำหรับนักศึกษาพยาบาลทำได้ “TRIPAA Model” ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ฝึกทักษะการคิด (Thinking) ขั้นที่ 2 พิชิตปัญหา (Resolving) ขั้นที่ 3 พัฒนาความคิด (Idea Development) ขั้นที่ 4 ผลิตชิ้นงาน (Production) ขั้นที่ 5 ทำการประเมิน (Appraisal) ขั้นที่ 6 เพลิดเพลินเผยแพร่ (Advertisement) การประเมินมาตรฐานคุณภาพรูปแบบทุกด้านจากผู้เชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมาก และ 3 เมื่อนำรูปแบบฯ ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนักศึกษาพยาบาลเพื่อทดสอบประสิทธิภาพของกระบวนการ (E1) และทดสอบประสิทธิภาพของ

ผลลัพธ์ (E2) เท่ากับ 82.80/86.20 องค์ความรู้จากการวิจัย คือ การได้รูปแบบการจัดการเรียนการสอนตามทฤษฎีการสร้างสรรคด้วยปัญญา เพื่อส่งเสริมทักษะสร้างสรรค์และนวัตกรรม สำหรับนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่เรียกว่า TRIPAA Model ซึ่งมีคุณภาพมาตรฐานและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Satoh (2020) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล (Competency of Academic Nurse Educator) ซึ่งเป็นการการศึกษาในรูปแบบการสำรวจภาคตัดขวางในประเทศญี่ปุ่น ใช้แบบสอบถามออนไลน์แบบไม่ระบุชื่อ มีผู้เข้าร่วมการศึกษาเป็นอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลและเป็นสมาชิกของสมาคมอาจารย์พยาบาลญี่ปุ่น ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ร่วมกับการใช้การประมาณค่าโดยวิธีกำลังสองน้อยที่สุด (Least square method) และการหมุนแกนแบบ Promax (Promax rotation) เพื่อตรวจสอบปัจจัยสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล ผู้วิจัยสรุปสมรรถนะเป็น 5 หัวข้อ ได้แก่ สมรรถนะของอาจารย์ผู้สอนในการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้เชิงรุกของผู้เรียน (Facilitating Active Learning) สมรรถนะของอาจารย์ผู้สอนที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมการวิจัยทางวิชาการ (Engaging in Academic Research Activities) สมรรถนะของอาจารย์ผู้สอนที่มีส่วนร่วมในการบริหารกิจกรรมของมหาวิทยาลัย (Participating in University Management) การสมรรถนะในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของจรรยาบรรณวิชาชีพ (Undertaking Self-Directed Learning based on professional ethics) และมีการทำงานเกี่ยวกับการศึกษาอย่างต่อเนื่องด้วยตนเอง (Practicing Education Autonomously)

Salminen (2021) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลและค้นหาความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบัณฑิตพยาบาล โดยดัดแปลงเครื่องมือการวิจัยจากแบบประเมินคุณสมบัติของอาจารย์พยาบาล (Evaluation of Requirements of Nurse Teacher) ซึ่งประกอบด้วย 20 รายการ แบ่งออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะในการพยาบาล สมรรถนะในการสอน ทักษะการประเมิน ปัจจัยส่วนบุคคลและความสัมพันธ์กับนักเรียน และถูกสร้างขึ้นเพื่อประเมินอาจารย์พยาบาลจากมุมมองของอาจารย์พยาบาลเองและมุมมองของนักศึกษา การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยคัดเลือกเหลือ 6 รายการ ร่วมกับการใช้แบบประเมินความสามารถของตนเอง (Nurse Competence Scale) โดยประกอบด้วย 73 รายการ แบ่งออกเป็น 7 หมวดหมู่ ได้แก่ บทบาทการช่วยเหลือ การฝึกสอน หน้าที่การวินิจฉัย การจัดการสถานการณ์ การแทรกแซงการรักษา การประกันคุณภาพและบทบาทการทำงาน ซึ่งเครื่องมือนี้ได้รับการแปลเป็นภาษาโดยใช้กระบวนการแปลสองครั้งและนำไปใช้ในการศึกษานำร่อง ก่อนการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยสรุปว่า สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลอยู่ในระดับดีจากการประเมินของบัณฑิตพยาบาล และสอดคล้องกับสมรรถนะของบัณฑิตพยาบาล และพบว่า สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลมีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของนักศึกษาพยาบาลและความพึงพอใจต่อกระบวนการเรียนการสอนพยาบาล

Jing Ye (2022) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในประเทศจีนด้วยการสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus group interview) เพื่อรวบรวมสมรรถนะอาจารย์พยาบาลที่เกี่ยวข้องในเบื้องต้น หลังจากนั้นจึงใช้ E-Delphi method โดยมีผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็น 25 คนซึ่งผลจาก

การศึกษาได้สมรรถนะที่มี Consensus Level มากกว่าร้อยละ 75 มี Coefficient of Variation น้อยกว่า 0.25 และมี Kendall Coefficient (W) ที่ 0.169-0.503 ผู้วิจัยได้สรุปสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลเป็น Clinical Nurse Educator core competency framework โดยมี 4 หัวข้อใหญ่คือ สมรรถนะในการสอนทางคลินิก (Clinical Teaching Competency) ทักษะการพยาบาลทางคลินิก (Clinical Nursing skills) สมรรถนะในการบริหารจัดการและความเป็นผู้นำ (Management and leadership competency) และ สมรรถนะด้านนวัตกรรมและการวิจัย (Innovation and Research Competency)

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะอาจารย์พยาบาล พบว่ามีการศึกษาสมรรถนะอาจารย์พยาบาลไว้มากมาย มีการจัดกลุ่มสมรรถนะและมีกระบวนการวิจัยที่หลากหลาย แต่ยังไม่ปรากฏการศึกษาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลอย่างครอบคลุมในยุคการเปลี่ยนแปลงในบริบทของประเทศไทย รวมถึงสมรรถนะของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีเอกลักษณ์และ อัตลักษณ์ที่จำเพาะมีภารกิจสำคัญที่ตอบสนองต่อความต้องการของประเทศ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าจำนวนสมรรถนะที่เกี่ยวข้องมีปริมาณมาก แต่ในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่มีทรัพยากรอย่างจำกัด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการหาสมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นเพื่อลดการใช้ทรัพยากรในการพัฒนาอาจารย์พยาบาลอย่างไม่เหมาะสม นอกจากนี้พบว่ายังไม่มีการศึกษาใดที่เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลง โดยทฤษฎีการเรียนรู้ของบลูม เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ครอบคลุมองค์ประกอบด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัยในทุกๆระดับ ผู้วิจัยจึงใช้หลักตามแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ของบลูม ในการหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติในยุคการเปลี่ยนแปลง

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล ในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. แบบแผนการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยายมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ สังเคราะห์สมรรถนะ อาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลง ประเมินความต้องการจำเป็นของสมรรถนะอาจารย์พยาบาล ในยุคการเปลี่ยนแปลง วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และนำเสนอแนวทาง พัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มข้อมูลบุคคล ประกอบด้วย

ประชากรในการวิจัย คือ อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดวิทยาลัยพยาบาล ตำรวจ ซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจและปฏิบัติการสอนในปีการศึกษา 2566 โดยเลือกแบบเจาะจง จำนวนทั้งสิ้น 31 คน และงานวิจัยนี้ได้รับการรับรองการพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัยในมนุษย์จาก คณะอนุกรรมการพิจารณาจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลตำรวจ ด้วยการพิจารณาทบทวนแบบ เต็มขั้นตอน (Full Board Review) หนังสือรับรองเลขที่ วจ23/2567 รหัสโครงการวิจัย Nq118-66

กลุ่มข้อมูลเอกสาร ประกอบด้วย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับบริบทต่างๆ ของการศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านการเรียนการสอน ด้านการผลิตสื่อ ด้านการพยาบาล ที่ต้องปรับให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันและอนาคตจากแหล่งต่างๆ ดังเช่น หนังสือ บทความ เว็บไซต์ วิทยานิพนธ์ และรายงานการวิจัยทั้งในและต่างประเทศ
2. ข้อมูลที่ใช้ในการสังเคราะห์สมรรถนะอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติในยุคการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ คู่มือแนวทางเกี่ยวข้องกับสมรรถนะอาจารย์พยาบาล
3. ข้อมูลสำหรับการนำเสนอแนวทางพัฒนา ผู้วิจัยสังเคราะห์จาก หนังสือ บทความ เว็บไซต์ วิทยานิพนธ์ และรายงานการวิจัยทั้งในและต่างประเทศ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Research instruments)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม จำนวน 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้คำถามแบบตรวจสอบรายการ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การสอน

ตอนที่ 2 ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยนำสมรรถนะที่ได้จากการสังเคราะห์มาสร้างข้อคำถาม มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด มีรูปแบบการตอบข้อมูลสองชุดหรือการตอบสนองคู่ (Dual Response Format) ลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยเรียงจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุดตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967, p.128) ดังนี้

2.1 สมรรถนะที่คาดหวัง

- 5 หมายถึง สมรรถนะนี้มีระดับความคาดหวังมากที่สุด
- 4 หมายถึง สมรรถนะนี้มีระดับความคาดหวังมาก
- 3 หมายถึง สมรรถนะนี้มีระดับความคาดหวังปานกลาง
- 2 หมายถึง สมรรถนะนี้มีระดับความคาดหวังน้อย
- 1 หมายถึง สมรรถนะนี้มีระดับความคาดหวังน้อยที่สุด

2.2 สมรรถนะปัจจุบัน

- 5 หมายถึง ตรงกับระดับสมรรถนะที่อาจารย์พยาบาลปัจจุบันเป็นอยู่มากที่สุด
- 4 หมายถึง ตรงกับระดับสมรรถนะที่อาจารย์พยาบาลปัจจุบันเป็นอยู่มาก
- 3 หมายถึง ตรงกับระดับสมรรถนะที่อาจารย์พยาบาลปัจจุบันเป็นอยู่ปานกลาง
- 2 หมายถึง ตรงกับระดับสมรรถนะที่อาจารย์พยาบาลปัจจุบันเป็นอยู่น้อย
- 1 หมายถึง ตรงกับระดับสมรรถนะที่อาจารย์พยาบาลปัจจุบันเป็นอยู่น้อยที่สุด

โดยสังเคราะห์สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ออกเป็น 4 สมรรถนะหลักดังนี้

1. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคการเปลี่ยนแปลง (Learning Management competency in the Disruptive Era)
2. สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำในยุคการเปลี่ยนแปลง (Leadership competency in the Disruptive Era)
3. สมรรถนะการส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาลตามหลักฐานเชิงประจักษ์ในยุคการเปลี่ยนแปลง (Evidence based Nursing in the Disruptive Era)
4. สมรรถนะด้านความเป็นตำรวจในยุคการเปลี่ยนแปลง (Police Competency in the Disruptive Era)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะทางในการพัฒนาสมรรถนะในด้านที่ท่านมีความต้องการในการพัฒนา

4. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติในยุคการเปลี่ยนแปลง มีขั้นตอนดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และผลจากงานวิจัย เอกสาร และตำราต่าง ๆ เกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงมาวิเคราะห์พิจารณาประเด็นหลัก (Major themes) หรือแบบแผนหลัก (Major pattern) ที่พบในข้อมูล แล้วแบ่งแยกออกเป็นประเด็นย่อย (Sub-themes) และหัวข้อย่อย (Categories)

2. สังเคราะห์สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติในยุคการเปลี่ยนแปลงออกมาเป็น 4 สมรรถนะหลักเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการ

3. นำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน วิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) กล่าวคือ พิจารณาข้อคำถามที่สร้างขึ้นว่ามีความสอดคล้องกับหัวข้อรวมทั้งเนื้อหาที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยยึดกรอบเกณฑ์การวิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา (Validation Criteria) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดการให้คะแนนจากการพิจารณา ดังนี้

+1 เมื่อมั่นใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับประเด็นหลักที่กำหนดไว้

0 เมื่อไม่มั่นใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับประเด็นหลักที่กำหนดไว้

-1 เมื่อมั่นใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับประเด็นหลักที่กำหนดไว้

จากนั้นคัดเลือกคำถามที่ได้ค่าดัชนีความตรงตามเกณฑ์กล่าวคือ ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป มาแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับสถานศึกษาที่ไม่ใช่ประชากร จำนวน 30 คน

5. นำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามกลับมาหาค่าความเที่ยง (Reliability) ตามวิธีของครอนบาช (Cronbach) โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -coefficient) โดยจะใช้ค่าความเที่ยงตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป ซึ่งได้ค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .964

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้มาปรับปรุงให้สมบูรณ์ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ ก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากร

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้วไปใช้กับประชากรที่กำหนด เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ขอหนังสืออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม ถึงผู้บังคับการวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2. ทำหนังสือยื่นโครงการวิจัยเพื่อขอพิจารณาจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลตำรวจประกอบด้วยแบบเสนอโครงการวิจัย เอกสารชี้แจงข้อมูลผู้ร่วมโครงการวิจัยแบบสอบถาม หนังสือยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย และประวัติผู้ทำวิจัยไปยังคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลตำรวจ

2. ส่งหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามพร้อมทั้งเอกสารหนังสือรับรองการพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัยในมนุษย์ไปยังผู้บังคับการวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ขออนุญาตเก็บข้อมูล

3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 31 ชุด ขอความร่วมมือพร้อมชี้แจงวิธีการตอบและการเก็บแบบสอบถาม มีการกำหนดระยะเวลาในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน เช่นการดำเนินการแจกแบบสอบถามและให้เวลาการตอบแบบสอบถามในผู้ตอบ 1 ราย ประมาณ 3-4 วัน และ จัดเก็บประมาณ 2-4 สัปดาห์หลังจากครบกำหนด ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้มาหลังจากนั้นนำข้อมูลไปวิเคราะห์ต่อไป

4. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน โดยผู้วิจัยสามารถเก็บแบบสอบถามกลับคืนมาได้ทั้งสิ้น 28 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 90.32

5. สำนักรวบรวมความสมบูรณ์ของข้อมูลแบบสอบถาม และจัดทำข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้เทคนิคในการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ข้อมูลเชิงปริมาณ และข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) และ สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินความต้องการจำเป็นของสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) (สุวิมล ว่องวานิช, 2550)

2.1 หาค่าผลต่างระหว่างสภาพที่ต้องการ (Importance: I) กับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (degree of success: D) โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับของสภาพที่เป็นจริง ซึ่งมีสูตรในการคำนวณ คือ $PNI_{modified} = (I-D)/D$

2.2 จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นใช้การเรียงค่าดัชนี PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย ค่าดัชนีที่มีค่ามาก แปลว่ามีความต้องการจำเป็นสูงที่ต้องได้รับความสนใจพัฒนามากกว่าดัชนีที่มีค่าน้อยกว่า โดยตั้งเกณฑ์การประเมินไว้ว่า ความต้องการจำเป็นที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} เท่ากับหรือมากกว่าค่าเฉลี่ย PNI_{modified} ถือว่าเป็นสมรรถนะที่มีความจำเป็นต้องพัฒนา

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยคำนวณหาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Item Objective Congruence: IOC) ใช้สูตรดังนี้

$$IOC = \sum \frac{R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา

$\sum R$ แทน ผลรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การให้คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีดังนี้

+1 หมายถึง เมื่อข้อคำถามสอดคล้องตามประเด็นหลักของเนื้อหา

0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องตามประเด็นหลักของเนื้อหา

-1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องตามประเด็นหลักของเนื้อหา

เกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา/จุดประสงค์ มีดังนี้

ถ้า $IOC \geq 0.60$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา/จุดประสงค์

ถ้า $IOC \leq 0.60$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา/จุดประสงค์

สถิติพื้นฐาน

1. ค่าความถี่ (Frequency)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยเทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{modified})

$$PNI_{\text{modified}} = \frac{(I-D)}{D}$$

I คือ คะแนนสภาพที่คาดหวัง

D คือ คะแนนสภาพที่เป็นอยู่จริง

ขั้นตอนการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1

สังเคราะห์สมรรถนะอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติทั้งในและต่างประเทศเพื่อหาความสอดคล้องของสมรรถนะขั้นตอนนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2

สร้างแบบสอบถามโดยนำผลการสังเคราะห์สมรรถนะอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติแสดงเป็นคำอธิบายสมรรถนะที่แสดงออกเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมและนำมาสร้างข้อคำถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดในรูปแบบประมาณค่า 5 ระดับ

ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการตรวจสอบความถูกต้องของภาษา ความตรงเชิงเนื้อหา ด้วยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมในการนำไปใช้จากผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินความต้องการจำเป็น และด้านการพัฒนาอาจารย์พยาบาล หรือด้านสมรรถนะครู จำนวน 3 ท่าน จากนั้นปรับปรุงตามข้อเสนอแนะโดยผ่านความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับสถานศึกษาที่ไม่ใช่ประชากร จำนวน 30 คน คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -coefficient) โดยได้ค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .961

ขั้นตอนที่ 3

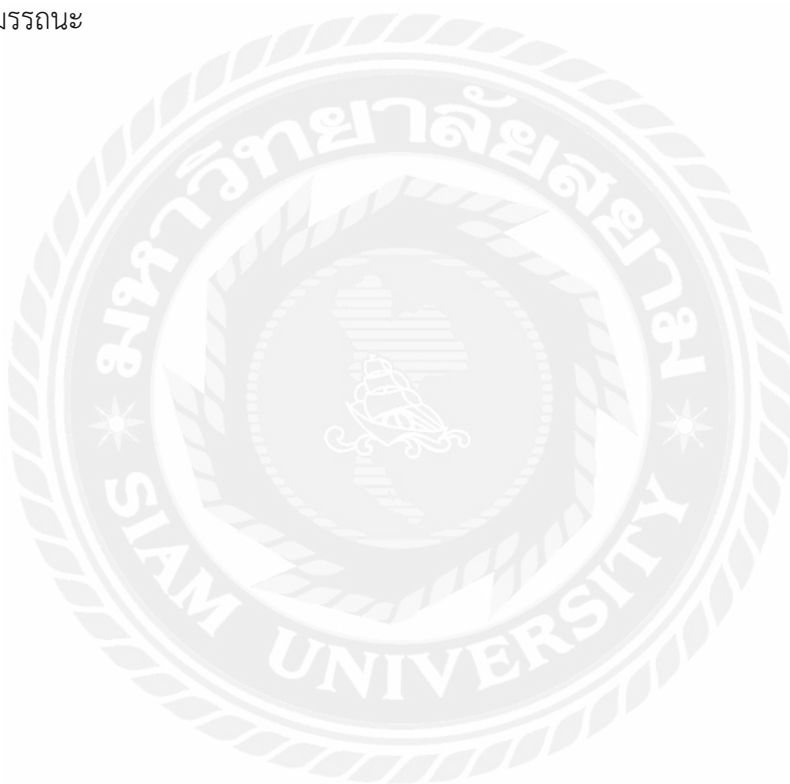
ผู้วิจัยยื่นขอพิจารณาจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลตำรวจประกอบด้วยแบบเสนอโครงการวิจัย เอกสารชี้แจงข้อมูลผู้ร่วมโครงการวิจัย แบบสอบถามงานวิจัย หนังสือยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย และประวัติผู้ทำวิจัยไปยังคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมวิจัยในมนุษย์โรงพยาบาลตำรวจ มีการปรับปรุงแก้ไขงานโดยคณะกรรมการเห็นสมควร โดยงานวิจัยนี้ได้รับการพิจารณา ทบทวนแบบเต็มขั้นตอน (Full Board Review) ผ่านการรับรองโดยมีหนังสือรับรองเลขที่ วจ23/2567 รหัสโครงการวิจัย Nq118-66

ขั้นตอนที่ 4

ประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้เทคนิคดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index, $PNI_{modified}$) ของสมรรถนะในยุคการเปลี่ยนแปลงกับอาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่เป็นประชากรโดยวิธีการแบบสอบถาม ทำการติดตามรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ต่อไป

ขั้นตอนที่ 5

ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรกของแต่ละกลุ่มสมรรถนะ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง "แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ" ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การสังเคราะห์สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เนื้อหาที่ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะ

ตอนที่ 3 นำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ความสะดวกในการวิเคราะห์ และการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ดังนี้

$PNI_{modified}$ คือ Modified Priority Needs Index ความต้องการจำเป็น ตามนิยามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เป็นอย่างจริง (สุวิมล ว่องวานิช, 2550) โดยมีสูตรการคำนวณ คือ ค่าผลต่างระหว่างสภาพที่ต้องการ (Importance:I) กับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (degree of success:D) โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับของสภาพที่เป็นจริง หรือเขียนในรูปแบบสูตรคำนวณคือ $PNI_{modified} = (I-D)/D$

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์สมรรถนะอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

การสังเคราะห์สมรรถนะอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์สมรรถนะจากเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งออกได้เป็นสมรรถนะอาจารย์พยาบาลของประเทศไทย สมรรถนะอาจารย์พยาบาลของต่างประเทศ และ สมรรถนะทหาร-ตำรวจ ดังแสดงในตารางที่ 4.1 ตารางที่ 4.2 และ ตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.1 เอกสารทางวิชาการสมรรถนะอาจารย์พยาบาลของประเทศไทย

ตัวย่อ	แหล่งอ้างอิง
TH_01	แนวทางการทำ Faculty Practice (สภาการพยาบาล, 2565)
TH_02	การพยาบาลในยุคเทคโนโลยีแห่งข้อมูล (ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์, 2564)
TH_03	ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการให้ความเห็นชอบหลักสูตรการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ระดับวิชาชีพ (สภาการพยาบาล, 2563)
TH_04	นวัตกรรมกับผู้บริหารการพยาบาลในยุคเทคโนโลยีที่พลิกโฉม (วรัทยา กุลนิจชัย, 2563)
TH_05	สมรรถนะอาจารย์ประจำหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (ทินกร บัวชู, 2563)
TH_06	แนวทางการส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558)
TH_07	หลักสูตรฝึกอบรมการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาศาสตร์และศิลป์การสอนทางการพยาบาล (คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2556)
TH_08	องค์ประกอบและตัวบ่งชี้มาตรฐานวิชาชีพอาจารย์พยาบาล (วิไลวรรณ ทองเจริญ, 2553)

ตารางที่ 4.2 เอกสารทางวิชาการสมรรถนะอาจารย์พยาบาลของต่างประเทศ

ตัวย่อ	แหล่งอ้างอิง
IT_01	Clinical Nurse Educator Core competency framework (Jing Ye, 2022)
IT_02	Disrupting Rhythms: Nurse Education and a Pandemic (Nan Russell, 2020)
IT_03	Competency of Academic Nurse Educators (Miho Satoh, 2020)
IT_04	Nurse Educator Core Competencies (WHO, 2016)
IT_05	Australian Nurse Teacher Professional Practice Standards (ANTS, 2010)
IT_06	Nurse Educator Competence (Faculty of Nursing Drammen Norway, 2002)

ตารางที่ 4.3 เอกสารทางวิชาการสมรรถนะทหาร-ตำรวจ

ตัวย่อ	แหล่งอ้างอิง
PM_01	แผนปฏิบัติการราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (สำนักยุทธศาสตร์ตำรวจ, 2022)
PM_02	สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21(ดวงพร ศรีชัย, 2020)
PM_03	ขีดสมรรถนะการปฏิบัติงานกำลังพลของทหารเรือ (สพพ.กพ.ท., 2020)
PM_04	สมรรถนะของข้าราชการทหารระดับปฏิบัติการ (รวิภา, 2018)
PM_05	The Core Competency Development for the Royal Thai Air Force (Thai NDC, 2012)

การสังเคราะห์สมรรถนะ ผู้วิจัยได้ตัวย่อให้กับเอกสารทางวิชาการสมรรถนะอาจารย์พยาบาลไทยเป็น TH_01 ถึง TH_11 (Thai) ตัวย่อให้กับเอกสารทางวิชาการสมรรถนะอาจารย์พยาบาลของต่างประเทศเป็น IT_01 ถึง IT_06 (International) และตัวย่อเอกสารทางวิชาการสมรรถนะทหาร-ตำรวจเป็น PM_01 ถึง PM_05 (Police-Military) จากการสังเคราะห์สมรรถนะด้วยการสรุปรวมสาระ หาความสัมพันธ์เชื่อมโยงของสมรรถนะที่มีความใกล้เคียงกัน และตัดรายการสมรรถนะที่มีความซ้ำซ้อน (ดังแสดงในภาคผนวก ข) สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประกอบด้วยจำนวนสมรรถนะ 43 รายการ และผู้วิจัยได้จัดกลุ่มของสมรรถนะใหม่ตามลักษณะของประเภทของสมรรถนะแบ่งได้เป็น 4 กลุ่มและเรียงลำดับหัวข้อใหม่ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคการเปลี่ยนแปลง (Learning Management competency in the Disruptive Era)

1.1 สมรรถนะด้านการวิเคราะห์ (Analyze)

1.1.1 มีทักษะด้านการวิเคราะห์ขอบเขตของผลการเรียนรู้และนำไปใช้

1.1.2 มีทักษะด้านการวินิจฉัยปัญหาของผู้เรียน สามารถช่วยเหลือได้อย่างเหมาะสมและทันเวลา

1.1.3 มีทักษะในการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.2 สมรรถนะด้านการออกแบบ (Design)

1.2.1 สามารถออกแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ตามความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

1.2.2 มีทักษะออกแบบการเรียนการสอน ที่คำนึงถึงและเชื่อมโยงพหุวัฒนธรรมเข้าด้วยกัน

1.2.3 สามารถออกแบบการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน

1.3 สมรรถนะด้านการพัฒนา (Development)

1.3.1 มีทักษะด้านการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และพัฒนานวัตกรรมที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการออกแบบการเรียนการสอนยุคการเปลี่ยนแปลง

1.3.2 สามารถผลิตสื่อและใช้สื่อออนไลน์เพื่อการศึกษาเรียนรู้ที่มีลิขสิทธิ์ถูกต้อง

1.4 สมรรถนะด้านการดำเนินการ (Implement)

1.4.1 มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอนทั้งแบบในห้องเรียน นอกห้องเรียนและแบบผสมผสาน

1.4.2 มีทักษะด้านการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในสถานการณ์จริงหรือพื้นที่จริง ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน

1.4.3 มีทักษะในการโค้ชแก่ผู้เรียน

1.4.4 มีทักษะด้านการใช้สถานการณ์จำลอง ในการเรียนการสอน

1.4.5 มีทักษะด้านการแนะนำด้านการสืบค้นแหล่งความรู้ที่ครอบคลุม รวมถึงแหล่งข้อมูลดิจิทัล

1.4.6 มีทักษะด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ในยุคการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีเสมือนจริง ความเป็นจริงเสริม จักรวาลนามิต ข้อมูลขนาดใหญ่ ปัญญาประดิษฐ์ บล็อกเชน

1.4.7 มีทักษะการสื่อสาร ใช้ภาษาที่มีเหตุผลชัดเจนและเข้าใจง่าย

1.5 สมรรถนะด้านการประเมินผล (Evaluation)

1.5.1 สามารถออกแบบการประเมินและวัดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์

1.5.2 มีทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน

1.5.3 มีทักษะการตรวจสอบและการประกันคุณภาพเพื่อประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนของหลักสูตร ตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยยึดผลลัพธ์เพื่อการเปรียบเทียบและการติดตามความคืบหน้าอย่างต่อเนื่อง

1.5.4 มีทักษะด้านการระบุโอกาสของการเปลี่ยนแปลงและจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5.5 มีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยในการประเมินผลทั้งในระบบปกติและรูปแบบออนไลน์

1.5.6 มีทักษะด้านการติดตามประเมินผลวิธีการสอนกับผลลัพธ์ของนักศึกษา

1.5.7 ทักษะด้านการติดตามประเมินผลความต้องการของนักศึกษา

กลุ่มที่ 2 สมรรถนะการเป็นผู้นำในยุคการเปลี่ยนแปลง (Leadership competency in the Disruptive Era)

2.1 มีความเป็นผู้นำ สามารถให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตรได้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

2.2 มีความรอบรู้ สามารถโน้มน้าวให้บุคลากรองค์กรเห็นภาพเป้าหมายร่วมกัน

2.3 มีทัศนคติที่ดี ส่งเสริมพลังงานเชิงบวก ตอบสนองต่อนโยบายของผู้บริหารอย่างเหมาะสม

- 2.4 มีเจตคติที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างวิชาชีพ
- 2.5 มีทัศนคติ เป็นกลางยุติธรรม เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างวิชาชีพ
- 2.6 เป็นผู้ที่สามารถตั้งศักยภาพในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นวัตกรรมของบุคลากร ในองค์กร
- 2.7 สามารถเผชิญต่อความเสี่ยงและความท้าทายได้อย่างชาญฉลาด

กลุ่มที่ 3 สมรรถนะการส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาลตามหลักฐานเชิงประจักษ์ในยุคการเปลี่ยนแปลง (Evidence based Nursing in the Disruptive Era)

- 3.1 มีทักษะด้านการค้นคว้าข้อมูลจากฐานข้อมูลที่น่าเชื่อถือทางด้านวิชาการ
- 3.2 มีทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจวินิจฉัยข้อมูลที่ถูกต้อง
- 3.3 มีทักษะด้านการสังเคราะห์องค์ความรู้ สร้าง และเผยแพร่องค์ความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการปฏิบัติการทางวิชาชีพ
- 3.4 สามารถนำข้อมูลจากหลักฐานเชิงประจักษ์ร่วมกับความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพมาวิเคราะห์เพื่อการตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม
- 3.5 มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
- 3.6 สามารถสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษได้ เพื่อให้ผู้รับบริการที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติได้รับข้อมูลที่ชัดเจนครบถ้วน
- 3.7 มีองค์ความรู้ถึงผลกระทบของโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปและโรคอุบัติใหม่

กลุ่มที่ 4 สมรรถนะด้านความเป็นตำรวจในยุคการเปลี่ยนแปลง (Police Competency in the Disruptive Era)

- 4.1 มีความยุติธรรมจริยธรรมและหลักกฎหมายที่ทันสมัย
- 4.2 ตระหนักถึงสิทธิมนุษยชนและค่านิยมของตำรวจ
- 4.3 โปร่งใส ตรวจสอบได้เพื่อให้ประชาชนมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่
- 4.4 มีพันธะสัญญา ความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ
- 4.5 สามารถปฏิบัติการกิจได้อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับยุคที่เปลี่ยนแปลง
- 4.6 มีทักษะด้านการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เป็นภาวะฉุกเฉินหรือภาวะคุกคามรูปแบบใหม่ได้อย่างรวดเร็ว เช่น เทคโนโลยี โรคอุบัติใหม่
- 4.7 มีทักษะด้านความยืดหยุ่น ประยุกต์ใช้วิธีการแก้ไขปัญหาที่หลากหลายต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นของสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายงานการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล ในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 31 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 31 ชุด ซึ่งดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนมีนาคมถึงเดือนเมษายน 2567 มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 28 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90.32 ผู้วิจัยได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล รายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 28 คน จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์สอน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.4 แสดงข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	0	0.00
หญิง	28	100.00
รวม	28	100.00
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	2	7.14
30-39 ปี	8	28.57
40-49 ปี	8	28.57
50-60 ปี	10	35.72
รวม	28	100.00

ตารางที่ 4.4 แสดงข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาโท	20	71.43
ปริญญาเอก	8	28.57
รวม	28	100.00
ประสบการณ์การสอน		
1-5 ปี	8	28.57
6-10 ปี	4	14.29
11-15 ปี	10	35.71
16-20 ปี	2	7.14
21-25 ปี	3	10.72
ตั้งแต่ 26 ปีขึ้นไป	1	3.57
รวม	28	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 28 ท่าน ทั้งหมดเป็นเพศหญิง ร้อยละ 100.00 โดยพบกลุ่มอายุมากที่สุดคือ 50-60 ปี ร้อยละ 35.72 รองลงมาคือ 40-49 ปี และ 30-39 ปี เท่ากันสัดส่วนเป็นร้อยละ 28.57 ตามลำดับ มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโทมากที่สุดร้อยละ 71.43 รองลงมาคือ ระดับปริญญาเอก ร้อยละ 28.57 ส่วนประสบการณ์สอนมากที่สุด 11-15 ปี ร้อยละ 35.71 รองลงมาคือ 1-5 ปี ร้อยละ 28.57

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินความต้องการจำเป็นของสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยใช้ เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) โดยในการรายงานผลในส่วนที่ 2 ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ I แทนค่าเฉลี่ยคะแนนสภาพที่คาดหวัง และสัญลักษณ์ D แทนค่าเฉลี่ยคะแนนสภาพที่เป็นอยู่จริง

ตารางที่ 4.5 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยภาพรวมทุกกลุ่มสมรรถนะ

ข้อรายการ	I	D	PNI _{modified}	ลำดับ
กลุ่มที่ 1 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคการเปลี่ยนแปลง (Learning Management competency in the Disruptive Era)				
1.1 สมรรถนะด้านการวิเคราะห์ (Analyze)				
1.1.1 มีทักษะด้านการวิเคราะห์ขอบเขตของผลการเรียนรู้ และนำไปใช้	4.821	4.286	0.125	35
1.1.2 มีทักษะด้านการวินิจฉัยปัญหาของผู้เรียน สามารถช่วยเหลือได้อย่างเหมาะสมและทันเวลา	4.893	4.179	0.171	28
1.1.3 มีทักษะในการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.857	4.071	0.193	17
1.2 สมรรถนะด้านการออกแบบ (Design)				
1.2.1 สามารถออกแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตามความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคล	4.893	3.821	0.28	3
1.2.2 มีทักษะออกแบบการเรียนการสอน ที่คำนึงถึงและเชื่อมโยงพหุวัฒนธรรมเข้าด้วยกัน	4.679	3.786	0.236	9
1.2.3 สามารถออกแบบการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน	4.857	3.750	0.295	2
1.3 สมรรถนะด้านการพัฒนา (Development)				
1.3.1 มีทักษะด้านการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และพัฒนานวัตกรรมที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการออกแบบการเรียนการสอนยุคการเปลี่ยนแปลง	4.821	3.821	0.262	6
1.3.2 สามารถผลิตสื่อและใช้สื่อออนไลน์เพื่อการศึกษาเรียนรู้ที่มีลิขสิทธิ์ถูกต้อง	4.929	3.786	0.302	1
1.4 สมรรถนะด้านการดำเนินการ (Implement)				
1.4.1 มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอนทั้งแบบในห้องเรียน นอกห้องเรียนและแบบผสมผสาน	4.786	3.929	0.218	10
1.4.2 มีทักษะด้านการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในสถานการณ์จริง หรือพื้นที่จริงส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน	4.929	4.214	0.169	29
1.4.3 มีทักษะในการโค้ชแก่ผู้เรียน	4.929	4.179	0.179	25
1.4.4 มีทักษะด้านการใช้สถานการณ์จำลอง ในการเรียนการสอน	4.929	4.214	0.169	30
1.4.5 มีทักษะด้านการแนะนำด้านการสืบค้นแหล่งความรู้ที่ครอบคลุม รวมถึงแหล่งข้อมูลดิจิทัล	4.893	4.357	0.123	36

ตารางที่ 4.5 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยภาพรวมทุกกลุ่มสมรรถนะ (ต่อ)

ข้อรายการ	I	D	PNI _{modified}	ลำดับ
กลุ่มที่ 1 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคการเปลี่ยนแปลง (Learning Management competency in the Disruptive Era)				
1.4.6 มีทักษะด้านนวัตกรรมจัดการการเรียนรู้ในยุคการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีเสมือนจริง ความเป็นจริงเสริม จักรวาล นฤมิต ข้อมูลขนาดใหญ่ ปัญญาประดิษฐ์ บล็อกเชน	4.786	3.750	0.276	4
1.4.7 มีทักษะการสื่อสาร ใช้ภาษาที่มีเหตุผลชัดเจนและเข้าใจง่าย	4.964	4.179	0.188	20
1.5 สมรรถนะด้านการประเมินผล (Evaluation)				
1.5.1 สามารถออกแบบการประเมินและวัดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์	4.964	4.143	0.198	14
1.5.2 มีทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน	5.000	4.250	0.176	27
1.5.3 มีทักษะการตรวจสอบและการประกันคุณภาพเพื่อประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนของหลักสูตร ตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยยึดผลลัพธ์เพื่อการเปรียบเทียบและการติดตามความคืบหน้าอย่างต่อเนื่อง	4.893	4.107	0.191	19
1.5.4 มีทักษะด้านการระบุโอกาสของการเปลี่ยนแปลงและจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ	4.857	4.071	0.193	18
1.5.5 มีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยในการประเมินผลทั้งในระบบปกติและรูปแบบออนไลน์	4.893	4.143	0.181	24
1.5.6 มีทักษะด้านการติดตามประเมินผลวิธีการสอนกับผลลัพธ์ของนักศึกษา	4.964	4.107	0.209	11
1.5.7 ทักษะด้านการติดตามประเมินผลความต้องการของนักศึกษา	4.964	4.179	0.188	21
กลุ่มที่ 2 สมรรถนะการเป็นผู้นำในยุคการเปลี่ยนแปลง (Leadership competency in the Disruptive Era)				
2.1 มีความเป็นผู้นำ สามารถให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตรได้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป	4.857	4.107	0.183	23
2.2 มีความรอบรู้ สามารถโน้มน้าวให้บุคลากรองค์กรเห็นภาพเป้าหมายร่วมกัน	4.893	3.857	0.269	5
2.3 มีทัศนคติที่ดี ส่งเสริมพลังงานเชิงบวก ตอบสนองต่อนโยบายของผู้บริหารอย่างเหมาะสม	4.929	4.179	0.179	26

ตารางที่ 4.5 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยภาพรวมทุกกลุ่มสมรรถนะ (ต่อ)

ข้อรายการ	I	D	PNI _{modified}	ลำดับ
กลุ่มที่ 2 สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำในยุคการเปลี่ยนแปลง (Leadership competency in the Disruptive Era)				
2.4 มีเจตคติที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างวิชาชีพ	4.964	4.143	0.198	15
2.5 มีทัศนคติ เป็นกลางยุติธรรม เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างวิชาชีพ	5.000	4.179	0.197	16
2.6 เป็นผู้ที่สามารถดึงศักยภาพในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร ในองค์กร	4.893	3.929	0.245	8
2.7 สามารถเผชิญต่อความเสี่ยงและความท้าทายได้อย่างชาญฉลาด	4.821	4.000	0.205	12
กลุ่มที่ 3 สมรรถนะการส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาลตามหลักฐานเชิงประจักษ์ในยุคการเปลี่ยนแปลง (Evidence based Nursing in the Disruptive Era)				
3.1 มีทักษะด้านการค้นคว้าข้อมูลจากฐานข้อมูลที่น่าเชื่อถือทางด้านวิชาการ	5.000	4.429	0.129	34
3.2 มีทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจวินิจฉัยข้อมูลที่ถูกต้อง	4.964	4.250	0.168	31
3.3 มีทักษะด้านการสังเคราะห์องค์ความรู้ สร้าง และเผยแพร่องค์ความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการปฏิบัติการทางวิชาชีพ	4.928	4.107	0.200	13
3.4 สามารถนำข้อมูลจากหลักฐานเชิงประจักษ์ร่วมกับความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพมาวิเคราะห์เพื่อการตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.893	4.286	0.142	32
3.5 มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	5.000	4.464	0.120	37
3.6 สามารถสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษได้ เพื่อให้ผู้รับบริการที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติได้รับข้อมูลที่ชัดเจนครบถ้วน	4.750	3.786	0.255	7
3.7 มีองค์ความรู้ถึงผลกระทบของโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปและโรคอุบัติใหม่	4.786	4.036	0.186	22

ตารางที่ 4.5 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยภาพรวมทุกกลุ่มสมรรถนะ (ต่อ)

ข้อรายการ	I	D	PNI _{modified}	ลำดับ
กลุ่มที่ 4 สมรรถนะด้านความเป็นตำรวจในยุคการเปลี่ยนแปลง (Police Competency in the Disruptive Era)				
4.1 มีความยุติธรรมจริยธรรมและหลักกฎหมายที่ทันสมัย	4.929	4.321	0.140	33
4.2 ตระหนักถึงสิทธิมนุษยชนและค่านิยมของตำรวจ	4.964	4.500	0.103	40
4.3 โปร่งใส ตรวจสอบได้เพื่อให้ประชาชนมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่	4.964	4.571	0.086	41
4.4 มีพันธะสัญญา ความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ	4.964	4.607	0.078	43
4.5 สามารถปฏิบัติการกิจได้อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับยุคที่เปลี่ยนแปลง	4.893	4.429	0.105	39
4.6 มีทักษะด้านการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เป็นภาวะฉุกเฉินหรือภาวะคุกคามรูปแบบใหม่ได้อย่างรวดเร็ว เช่น เทคโนโลยี โรบอติกส์ ใหม่	5.000	4.500	0.111	38
4.7 มีทักษะด้านความยืดหยุ่น ประยุกต์ใช้วิธีการแก้ไขปัญหาที่หลากหลายต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	4.964	4.571	0.086	42

จากตาราง 4.5 เมื่อพิจารณาสมรรถนะทั้ง 43 ข้อพบว่า มีระดับความต้องการจำเป็นระหว่าง 0.078-0.302 ค่า PNI_{modified} ที่มีค่ามากแปลว่า มีความต้องการจำเป็นสูงที่ต้องได้รับความสนใจในการพัฒนามากกว่า PNI_{modified} ที่มีค่าน้อย และผู้วิจัยได้เรียงค่าดัชนี PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย โดยตั้งเกณฑ์การประเมินไว้ว่า ความต้องการจำเป็นที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} เท่ากับหรือมากกว่าค่าเฉลี่ย PNI_{modified} (ผู้วิจัยพบว่าค่าเฉลี่ย PNI_{modified} เท่ากับ 0.184) ถือว่ามีความต้องการจำเป็นต้องพัฒนาพบว่า มีความต้องการจำเป็นจำนวน 22 สมรรถนะ จาก 43 สมรรถนะ โดยความต้องการจำเป็นของสมรรถนะอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ 1. สามารถผลิตสื่อและใช้สื่อออนไลน์เพื่อการศึกษาเรียนรู้ที่มีลิขสิทธิ์ถูกต้อง (PNI_{modified} = 0.302) 2. สามารถออกแบบการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน (PNI_{modified} = 0.295) 3. สามารถออกแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ตามความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคล (PNI_{modified} = 0.28) 4. มีทักษะด้านนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ในยุคการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีเสมือนจริง ความเป็นจริงเสริม จักรวาลนมิติ ข้อมูลขนาดใหญ่ ปัญญาประดิษฐ์ บล็อกเชน (PNI_{modified} = 0.276) 5. มีความรอบรู้ สามารถโน้มน้าวให้บุคลากรองค์กรเห็นภาพเป้าหมายร่วมกัน (PNI_{modified} = 0.269) โดยมีข้อสังเกตว่าสี่อันดับแรกส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มที่ 1 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคการเปลี่ยนแปลง

ส่วนความต้องการจำเป็นของสมรรถนะอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติน้อยที่สุด 5 อันดับสุดท้ายได้แก่ 1. มีพันธะสัญญา ความ

จรรักษ์ที่ดีต่อสถาบันหลักของชาติ ($PNI_{modified} = 0.078$) 2. มีทักษะด้านความยืดหยุ่น ประยุกต์ใช้วิธีการแก้ไขปัญหาที่หลากหลายต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ($PNI_{modified} = 0.086$) 3. โปร่งใสตรวจสอบได้เพื่อให้ประชาชนมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ ($PNI_{modified} = 0.086$) 4. ตระหนักถึงสิทธิมนุษยชนและค่านิยมของตำรวจ ($PNI_{modified} = 0.103$) 5. สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างหลากหลายสอดคล้องกับยุคที่เปลี่ยนแปลง ($PNI_{modified} = 0.105$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นจำแนกตามกลุ่มสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กลุ่มที่ 1 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคการเปลี่ยนแปลง (Learning Management competency in the Disruptive Era)

ข้อรายการ	I	D	$PNI_{modified}$	ลำดับ
1.1 สมรรถนะด้านการวิเคราะห์ (Analyze)				
1.1.1 มีทักษะด้านการวิเคราะห์ขอบเขตของผลการเรียนรู้และนำไปใช้	4.821	4.286	0.125	21
1.1.2 มีทักษะด้านการวินิจฉัยปัญหาของผู้เรียน สามารถช่วยเหลือได้อย่างเหมาะสมและทันเวลา	4.893	4.179	0.171	18
1.1.3 มีทักษะในการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.857	4.071	0.193	10
1.2 สมรรถนะด้านการออกแบบ (Design)				
1.2.1 สามารถออกแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตามความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคล	4.893	3.821	0.28	3
1.2.2 มีทักษะออกแบบการเรียนการสอน ที่คำนึงถึงและเชื่อมโยงพหุวัฒนธรรมเข้าด้วยกัน	4.679	3.786	0.236	6
1.2.3 สามารถออกแบบการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน	4.857	3.750	0.295	2
1.3 สมรรถนะด้านการพัฒนา (Development)				
1.3.1 มีทักษะด้านการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และพัฒนานวัตกรรมที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการออกแบบการเรียนการสอนยุคการเปลี่ยนแปลง	4.821	3.821	0.262	5
1.3.2 สามารถผลิตสื่อและใช้สื่อออนไลน์เพื่อการศึกษาเรียนรู้ที่มีลิขสิทธิ์ถูกต้อง	4.929	3.786	0.302	1

ตารางที่ 4.6 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นจำแนกตามกลุ่มสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กลุ่มที่ 1 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคการเปลี่ยนแปลง (Learning Management competency in the Disruptive Era) (ต่อ)

ข้อรายการ	I	D	PNI _{modified}	ลำดับ
1.4 สมรรถนะด้านการดำเนินการ (Implement)				
1.4.1 มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอนทั้งแบบในห้องเรียน นอกห้องเรียนและแบบผสมผสาน	4.786	3.929	0.218	7
1.4.2 มีทักษะด้านการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในสถานการณ์จริงหรือพื้นที่จริงส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน	4.929	4.214	0.169	19
1.4.3 มีทักษะในการโค้ชแก่ผู้เรียน	4.929	4.179	0.179	16
1.4.4 มีทักษะด้านการใช้สถานการณ์จำลอง ในการเรียนการสอน	4.929	4.214	0.169	20
1.4.5 มีทักษะด้านการแนะนำด้านการสืบค้นแหล่งความรู้ที่ครอบคลุม รวมถึงแหล่งข้อมูลดิจิทัล	4.893	4.357	0.123	22
1.4.6 มีทักษะด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ในยุคการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีเสมือนจริง ความเป็นจริงเสริม จักรวาล นฤมิต ข้อมูลขนาดใหญ่ ปัญญาประดิษฐ์ บล็อกเชน	4.786	3.750	0.276	4
1.4.7 มีทักษะการสื่อสาร ใช้ภาษาที่มีเหตุผลชัดเจนและเข้าใจง่าย	4.964	4.179	0.188	13
1.5 สมรรถนะด้านการประเมินผล (Evaluation)				
1.5.1 สามารถออกแบบการประเมินและวัดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์	4.964	4.143	0.198	9
1.5.2 มีทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน	5.000	4.250	0.176	17
1.5.3 มีทักษะการตรวจสอบและการประกันคุณภาพเพื่อประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนของหลักสูตร ตามเกณฑ์ที่กำหนดโดยยึดผลลัพธ์เพื่อการเปรียบเทียบและการติดตามความคืบหน้าอย่างต่อเนื่อง	4.893	4.107	0.191	12
1.5.4 มีทักษะด้านการระบุโอกาสของการเปลี่ยนแปลงและจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ	4.857	4.071	0.193	11
1.5.5 มีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยในการประเมินผลทั้งในระบบปกติและรูปแบบออนไลน์	4.893	4.143	0.181	15
1.5.6 มีทักษะด้านการติดตามประเมินผลวิธีการสอนกับผลลัพธ์ของนักศึกษา	4.964	4.107	0.209	8
1.5.7 ทักษะด้านการติดตามประเมินผลความต้องการของนักศึกษา	4.964	4.179	0.188	14

จากตาราง 4.6 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติในกลุ่มที่ 1 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคการเปลี่ยนแปลง พบว่าสมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรกได้แก่ 1.สามารถผลิตสื่อและใช้สื่อออนไลน์เพื่อการศึกษาเรียนรู้ที่มีลิขสิทธิ์ถูกต้อง ($PNI_{modified} = 0.302$) 2.สามารถออกแบบการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.295$) และ 3.สามารถออกแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ตามความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ($PNI_{modified} = 0.280$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สมรรถนะด้านการวิเคราะห์ (Analyze) ที่มีความต้องการจำเป็นลำดับแรก คือ มีทักษะในการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ($PNI_{modified} = 0.193$) สมรรถนะด้านการออกแบบ (Design) ที่มีความต้องการจำเป็นลำดับแรก คือ สามารถออกแบบการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.295$) สมรรถนะด้านการพัฒนา (Development) ที่มีความต้องการจำเป็นลำดับแรก คือ สามารถผลิตสื่อและใช้สื่อออนไลน์เพื่อการศึกษาเรียนรู้ที่มีลิขสิทธิ์ถูกต้อง ($PNI_{modified} = 0.302$) สมรรถนะด้านการดำเนินการ (Implement) ที่มีความต้องการจำเป็นลำดับแรก คือ มีทักษะด้านนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ในยุคการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีเสมือนจริง ความเป็นจริงเสริม จักรวาลนฤมิต ข้อมูลขนาดใหญ่ ปัญญาประดิษฐ์ บล็อกเชน ($PNI_{modified} = 0.276$) และสมรรถนะด้านการประเมินผล (Evaluation) ลำดับแรก คือ มีทักษะด้านการติดตามประเมินผลวิธีการสอนกับผลลัพธ์ของนักศึกษา ($PNI_{modified} = 0.209$)

ตารางที่ 4.7 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นจำแนกตามกลุ่มสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กลุ่มที่ 2 สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำในยุคการเปลี่ยนแปลง (Leadership competency in the Disruptive Era)

ข้อรายการ	I	D	$PNI_{modified}$	ลำดับ
2.1 ความเป็นผู้นำ สามารถให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตรได้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป	4.857	4.107	0.183	6
2.2 มีความรอบรู้ สามารถโน้มน้าวให้บุคลากรองค์กรเห็นภาพเป้าหมายร่วมกัน	4.893	3.857	0.269	1
2.3 มีทัศนคติที่ดี ส่งเสริมพลังงานเชิงบวก ตอบสนองต่อนโยบายของผู้บริหารอย่างเหมาะสม	4.929	4.179	0.179	7
2.4 มีเจตคติที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างวิชาชีพ	4.964	4.143	0.198	4
2.5 มีทัศนคติ เป็นกลางยุติธรรม เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างวิชาชีพ	5.000	4.179	0.197	5

ตารางที่ 4.7 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นจำแนกตามกลุ่มสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กลุ่มที่ 2 สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำในยุคการเปลี่ยนแปลง (Leadership competency in the Disruptive Era) (ต่อ)

ข้อรายการ	I	D	PNI _{modified}	ลำดับ
2.6 เป็นผู้ที่สามารถตั้งศักยภาพในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร ในองค์กร เป็นผู้ที่สามารถตั้งศักยภาพในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรในองค์กร	4.893	3.929	0.245	2
2.7 สามารถเผชิญต่อความเสี่ยงและความท้าทายได้อย่างชาญฉลาด	4.821	4.000	0.205	3

จากตาราง 4.7 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติในกลุ่มที่ 2 สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำในยุคการเปลี่ยนแปลง พบว่าสมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรกได้แก่ 1.มีความรอบรู้ สามารถโน้มน้าวให้บุคลากรองค์กรเห็นภาพเป้าหมายร่วมกัน (PNI_{modified} =0.269) 2.สามารถเผชิญต่อความเสี่ยงและความท้าทายได้อย่างชาญฉลาด ในองค์กร (PNI_{modified} =0.245) และ 3.สามารถเผชิญต่อความเสี่ยงและความท้าทายได้อย่างชาญฉลาด (PNI_{modified} =0.205)

ตารางที่ 4.8 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นจำแนกตามกลุ่มสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กลุ่มที่ 3 สมรรถนะการส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาลตามหลักฐานเชิงประจักษ์ในยุคการเปลี่ยนแปลง (Evidence based Nursing in the Disruptive Era)

ข้อรายการ	I	D	PNI _{modified}	ลำดับ
3.1 มีทักษะด้านการค้นคว้าข้อมูลจากฐานข้อมูลที่น่าเชื่อถือทางด้านวิชาการ	5.000	4.429	0.129	6
3.2 มีทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจวินิจฉัยข้อมูลที่ถูกต้อง	4.964	4.250	0.168	4
3.3 มีทักษะด้านการสังเคราะห์องค์ความรู้ สร้าง และเผยแพร่องค์ความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการปฏิบัติการทางวิชาชีพ	4.928	4.107	0.2	2
3.4 สามารถนำข้อมูลจากหลักฐานเชิงประจักษ์ร่วมกับความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพมาวิเคราะห์เพื่อการตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.893	4.286	0.142	5
3.5 มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	5.000	4.464	0.12	7

3.6 สามารถสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษได้ เพื่อให้ผู้รับบริการที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติได้รับข้อมูลที่ชัดเจนครบถ้วน	4.750	3.786	0.255	1
3.7 มีองค์ความรู้ถึงผลกระทบของโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปและโรคอุบัติใหม่	4.786	4.036	0.186	3

จากตาราง 4.8 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติในกลุ่มที่ 3 สมรรถนะการส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาลตามหลักฐานเชิงประจักษ์ในยุคการเปลี่ยนแปลง (Evidence based Nursing in the Disruptive Era) พบว่าสมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรกได้แก่ 1.สามารถสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษได้ เพื่อให้ผู้รับบริการที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติได้รับข้อมูลที่ชัดเจนครบถ้วน ($PNI_{modified} = 0.255$) 2.มีทักษะด้านการสังเคราะห์องค์ความรู้ สร้าง และเผยแพร่ องค์ความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการปฏิบัติการทางวิชาชีพ ($PNI_{modified} = 0.200$) และ 3.มีองค์ความรู้ถึงผลกระทบของโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปและโรคอุบัติใหม่ ($PNI_{modified} = 0.186$)

ตารางที่ 4.9 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นจำแนกตามกลุ่มสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กลุ่มที่ 4 สมรรถนะด้านความเป็นตำรวจในยุคการเปลี่ยนแปลง (Police Competency in the Disruptive Era)

ข้อรายการ	I	D	$PNI_{modified}$	ลำดับ
4.1 มีความยุติธรรม จริยธรรมและหลักกฎหมายที่ทันสมัย	4.929	4.321	0.14	1
4.2 ตระหนักถึงสิทธิมนุษยชนและค่านิยมของตำรวจ	4.964	4.500	0.103	4
4.3 โปร่งใส ตรวจสอบได้เพื่อให้ประชาชนมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่	4.964	4.571	0.086	5
4.4 มีพันธะสัญญา ความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ	4.964	4.607	0.078	7
4.5 สามารถปฏิบัติการกิจได้อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับยุคที่เปลี่ยนแปลง	4.893	4.429	0.105	3
4.6 มีทักษะด้านการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เป็นภาวะฉุกเฉินหรือภาวะคุกคามรูปแบบใหม่ได้อย่างรวดเร็ว เช่น เทคโนโลยีโรคอุบัติใหม่	5.000	4.500	0.111	2
4.7 มีทักษะด้านความยืดหยุ่น ประยุกต์ใช้วิธีการแก้ไขปัญหาที่หลากหลายต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	4.964	4.571	0.086	6

จากตาราง 4.9 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติในกลุ่มที่ 4 สมรรถนะด้านความเป็นตำรวจในยุคการเปลี่ยนแปลง (Police Competency in the Disruptive Era) พบว่าสมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรกได้แก่ 1.มีความยุติธรรม จริยธรรมและหลักกฎหมายที่ทันสมัย ($PNI_{modified} = 0.140$) 2.มีทักษะด้านการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เป็นภาวะฉุกเฉินหรือภาวะคุกคามรูปแบบใหม่ได้อย่างรวดเร็ว เช่น เทคโนโลยี โรคอุบัติใหม่ ($PNI_{modified} = 0.111$) และ 3.สามารถปฏิบัติการกิจได้อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับยุคที่เปลี่ยนแปลง ($PNI_{modified} = 0.105$)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เนื้อหาข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการที่ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวข้องกับข้อคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่ามีข้อเสนอแนะดังนี้

ในการจัดการเรียนการสอน ควรเพิ่มสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ ในรูปแบบมุ่งผลลัพธ์ (outcome based learning) เพื่อให้เกิดความชัดเจนในเรื่องที่มุ่งศึกษา (Clarity of focus) การออกแบบการสอนแบบย้อนกลับ (Backwards design) สร้างโอกาสในการเรียนรู้ (Create learning opportunities) การเสริมสร้างให้ไปในทิศทางเดียวกัน (Constructive alignment) การวัดผลลัพธ์และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Outcomes assessment and continuous improvement)

สมรรถนะในยุคการเปลี่ยนแปลง นอกจากในเรื่องของสมรรถนะต่างๆที่ควรศึกษาแล้วนั้น ยังคงต้องคำนึงถึงงบประมาณที่จะให้อาจารย์พยาบาลไปพัฒนาสมรรถนะต่างๆทั้งการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การดูงาน และภาระงานของอาจารย์พยาบาลที่เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งจำนวนอาจารย์พยาบาลที่มีน้อย จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ไม่สามารถจัดการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลให้เพียงพอหรือเหมาะสมได้

นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะสำหรับ อาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงจำต้องมีสมรรถนะที่รอบด้าน ทั้งด้านเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงต่างๆในระบบสุขภาพ และกฎหมาย จริยธรรมที่มากเกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาลมากขึ้น อาจารย์พยาบาลจึงเป็นบุคคลสำคัญที่ต้องมีสมรรถนะที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

ตอนที่ 3 นำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ข้อมูลสำหรับการนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยอ้างอิงตามทฤษฎีของ Bloom Taxonomy ได้แก่ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย ด้านทักษะพิสัย

ด้านพุทธิพิสัย ประกอบด้วย 6 ระดับคือ 1.ความรู้ความจำ (Remembering) ความสามารถในการจดจำ ระลึกถึงเนื้อหา ทฤษฎีที่เรียนมาแล้วได้ 2. ความเข้าใจ (Understanding) ความสามารถในการแปลความหมายสรุป อ้างอิง และ ยกตัวอย่างเนื้อหา ทฤษฎี 3. การประยุกต์ใช้ (Applying) ความสามารถในการนำเนื้อหา สารหลักการ ความคิดรวบยอด และทฤษฎีต่าง ๆ ไปใช้ในรูปแบบใหม่

4. การวิเคราะห์ (Analyzing)ความสามารถในการแยกแยะเนื้อหาให้เป็นส่วนย่อย เพื่อค้นหาองค์ประกอบโครงสร้าง หรือความสัมพันธ์ในส่วนย่อยนั้น 5. การประเมินค่า(Evaluating)ความสามารถในการตรวจสอบ วิจารณ์ และตัดสินคุณค่า 6. คิดสร้างสรรค์ (Creating) ความสามารถในการออกแบบ (Design) วางแผน และผลิต

ด้านจิตพิสัย ประกอบด้วย 5 ระดับ คือ 1. การรับรู้เหตุการณ์ (Receiving Phenomena) คือ การจดจำสิ่งที่ได้รับจากประสาทสัมผัส 2. การตอบสนองต่อเหตุการณ์ (Responding to Phenomena) คือ การมีปฏิกิริยาตอบกลับ สิ่งที่ได้รับจากเหตุการณ์มาด้วยความ กระตือรือร้น 3. การเห็นคุณค่า (Valuing) คือ การแสดงความรู้สึกเห็นความสำคัญ และยอมรับสิ่งของ บุคคล ปรากฏการณ์ หรือพฤติกรรม ที่ได้รับและ ชื่นชมมาตั้งแต่ต้น 4. จัดระบบลำดับความสำคัญ (Organizing) เป็นการแยกแยะความแตกต่าง การเปรียบเทียบ การหาความสัมพันธ์กันเน้นการสร้างระบบ และแก้ไขข้อขัดแย้งของสิ่งที่อยู่ภายในตนเอง 5. คุณค่าภายใน/ลักษณะพิเศษ (Internalizing values) คือ การสั่งสมความรู้สึกเป็นรูปแบบ จนเป็นลักษณะนิสัย ความเชื่อศรัทธา มีลักษณะส่วนตัวที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง

ด้านทักษะพิสัย ประกอบด้วย 7 ระดับคือ 1. การรับรู้ (Perception) คือ ความสามารถในการรับรู้ประสาทสัมผัสและกล่อมเนื้อเพื่อเป็นแนวทางในการเคลื่อนไหว 2. ความพร้อมที่จะปฏิบัติ (Set) คือ การเตรียมตัวกระทำ หรือการปรับตัวให้อยู่ในสภาพพร้อมที่กระทำ 3. การตอบสนองตามการแนะนำ (Guided Response) 4. การปฏิบัติได้ด้วยตนเอง (Mechanism) 5. การตอบสนองที่ซับซ้อน (Complex overt Response) 6. การดัดแปลง (Adaptation) 7.การริเริ่ม (Origination) ถือว่า ขั้นสูงสุดของการพัฒนาทักษะซึ่งบุคคลสามารถสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ด้วยวิธีการใหม่ที่ตนคิดขึ้นมา โดยใช้สติปัญญาร่วมกับประสบการณ์ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์รวบรวมกระบวนการเพื่อให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะสรุปออกมาตามตารางที่ 4.10, 4.11 และ 4.12 ดังนี้

ตารางที่ 4.10 รูปแบบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามระดับด้านพุทธิพิสัย

ระดับด้านพุทธิพิสัย	รูปแบบแนวทางการพัฒนา
1. ความรู้ความจำ (Remembering)	1. การศึกษาฝึกอบรม (Training and Workshops) ในรูปแบบของการบรรยาย หรือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ
2. ความเข้าใจ (Understanding)	2. การให้ไปศึกษาด้วยตนเอง (Self-Studying) 3. การดูงาน (Observation Program)
3. การประยุกต์ใช้ (Applying)	1. การศึกษาฝึกอบรม (Training and Workshops) ในรูปแบบของการประชุมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้โดยปฏิบัติจริง (Hands on Learning) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบกลุ่ม (Training group) การฝึกอบรมที่เน้นการเปลี่ยนแนวคิดที่เป็นแนวทางที่ปฏิบัติจริงได้ (Practical Application), การแสดงตัวอย่างหรือการเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษา 2. การมอบหมายงาน โดยอาจเป็นงานใหม่ (New Assignment) หรือเป็นงานเฉพาะ (Specific Assignment) 3. การย้าย / สับเปลี่ยนหมุนเวียน 4. การให้ไปทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ 5. การนำเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมาใช้
4. การวิเคราะห์ (Analyzing)	1. การศึกษาฝึกอบรม (Training and Workshop) ในรูปแบบของ การสร้างความตระหนักและการพิจารณาแบบมุ่งเป้า (Awareness & Focus) การวิเคราะห์ตามสถานการณ์วิกฤติ (Critical Incident) การแสดงตัวอย่างหรือการเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษา 2. การมอบหมายงาน โดยอาจเป็นงานใหม่ (New Assignment) หรือเป็นงานเฉพาะ (Specific Assignment) 3. การย้าย / สับเปลี่ยนหมุนเวียน 4. การให้ไปทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ 5. การดูงาน (Observation Program) 6. กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการมองต่างมุมหรือการออกความเห็น (Brainstorm) 7. กิจกรรมการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพของสถาบัน
5. การประเมินค่า (Evaluating)	1. การศึกษาฝึกอบรม (Training and Workshop) ในรูปแบบของ การประเมินตนเอง (Self-assessment) การแสดงตัวอย่างหรือการเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษา 2. การมอบหมายงาน (Project Assignment) โดยอาจเป็นงานใหม่ (New Assignment) หรือเป็นงานเฉพาะ (Specific Assignment) 3. การย้าย / สับเปลี่ยนหมุนเวียน 4. การให้ไปทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ 5. การดูงาน (Observation Program) 6. กิจกรรมรับฟังความคิดเห็นข้อดีชมของผู้อื่น

6. คิดสร้างสรรค์ (Creating)	1. การศึกษาฝึกอบรม (Training and Workshop) ในรูปแบบของการแก้ไขปัญหาจากสถานการณ์สมมติที่กำหนดขึ้น การแสดงตัวอย่างหรือการเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษา 2. การมอบหมายงาน โดยอาจเป็นงานใหม่ (New Assignment) หรือเป็นงานเฉพาะ (Specific Assignment) 3. การย้าย / สับเปลี่ยนหมุนเวียน 4. การดูงาน (Observation Program) 5. การกำหนดนโยบายของผู้บริหาร 6. การสอนงาน (Coaching) และ ระบบอาจารย์พี่เลี้ยง 7. เข้าร่วมนำเสนอผลงานวิจัย (Open forum discussion)
-----------------------------	---

ตารางที่ 4.11 รูปแบบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามระดับด้านจิตพิสัย

ระดับด้านจิตพิสัย	รูปแบบแนวทางการพัฒนา
1. การรับรู้เหตุการณ์ (Receiving Phenomena)	1. การศึกษาฝึกอบรม (Training and Workshop) ในรูปแบบของ การสร้างความตระหนักและการพิจารณาแบบมุ่งเป้า (Awareness & Focus) การประเมินตนเอง (Self-assessment) การบรรยาย การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2. การให้ไปศึกษาด้วยตนเอง (Self-Studying) 3. การดูงาน (Observation Program) 4. กิจกรรมการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพของสถาบัน โครงสร้าง บทบาทและระบบการบริหารจัดการการศึกษาพยาบาล 5. กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการมองต่างมุมหรือการออกความเห็น (Brainstorm) 6. กิจกรรมรับฟังความคิดเห็นข้อติชมของผู้อื่น 7. การให้ไปทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ
2. การตอบสนองต่อเหตุการณ์ (Responding to Phenomena)	1. การศึกษาฝึกอบรม (Training and Workshop) ในรูปแบบของการประชุมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้โดยปฏิบัติจริง (Hands on Learning) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบกลุ่ม (Training group) 2. การย้าย / สับเปลี่ยนหมุนเวียน (Rotation/Job Swap) 3. การมอบหมายงาน โดยอาจเป็นงานใหม่ (New Assignment) หรือเป็นงานเฉพาะ (Specific Assignment) 4. การให้ไปทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ 6. การสอนงาน (Coaching) และ ระบบอาจารย์พี่เลี้ยง (Mentorship System)

	7. การนำเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมาใช้
	8. การอภิปรายที่ผู้ฟังมีส่วนร่วมด้วยตั้งแต่เริ่มการประชุม (Open forum discussion)
3. การเห็นคุณค่า (Valuing)	1. การให้ไปทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ 2. การมอบหมายงาน โดยอาจเป็นงานใหม่ (New Assignment) หรือเป็นงานเฉพาะ (Specific Assignment) 3. การดูงาน (Observation Program)
4. จัดระบบลำดับความสำคัญ (Organizing)	1. การกำหนดนโยบายของผู้บริหาร 2. การให้ไปทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ 3. การย้าย / สับเปลี่ยนหมุนเวียน (Rotation/Job Swap) 4. การมอบหมายงาน (Project Assignment) โดยอาจเป็นงานใหม่ (New Assignment) หรือเป็นงานเฉพาะ (Specific Assignment)
5. คุณค่าภายใน (Internalizing values)	1. การสอนงาน (Coaching) และ ระบบอาจารย์พี่เลี้ยง (Mentorship System) 2. การฝึกฝนสมรรถนะที่ได้เรียนรู้ใหม่อย่างต่อเนื่องจนเป็นนิสัย

ตารางที่ 4.12 รูปแบบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามระดับด้านทักษะพิสัย

ระดับด้านทักษะพิสัย	รูปแบบแนวทางการพัฒนา
1. การรับรู้ (Perception)	1. การศึกษาฝึกอบรม (Training and Workshops) ในรูปแบบของ การบรรยาย การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้โดยปฏิบัติจริง (Hands on Learning) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบกลุ่ม (Training group) การฝึกอบรมที่เน้นการเปลี่ยนแนวคิดที่เป็นแนวทางที่ปฏิบัติจริงได้ (Practical Application), การแสดงตัวอย่างหรือการเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษา
2. ความพร้อมที่จะปฏิบัติ (Set)	2. การให้ไปศึกษาด้วยตนเอง (Self-Studying)
3. การตอบสนองตามการแนะนำ (Guided Response)	1. การดูงาน (Observation Program) 2. การให้ไปทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ 3. การสอนงาน (Coaching) และ ระบบอาจารย์พี่เลี้ยง (Mentorship System)
4. การปฏิบัติได้ด้วยตนเอง (Mechanism)	1. การมอบหมายงาน โดยอาจเป็นงานใหม่ (New Assignment) หรือเป็นงานเฉพาะ (Specific Assignment)
5. การตอบสนองที่ซับซ้อน (Complex overt Response)	2. การย้าย / สับเปลี่ยนหมุนเวียน (Rotation/Job Swap)
6. การดัดแปลง (Adaptation)	1. การย้าย / สับเปลี่ยนหมุนเวียน (Rotation/Job Swap) 2. การดูงาน (Observation Program)

7.การริเริ่ม (Origination)	1. การสอนงาน (Coaching) และ ระบบอาจารย์พี่เลี้ยง 2. การกำหนดนโยบายของผู้บริหาร ได้แก่ 1) การสร้างความรู้ความเข้าใจให้ตระหนักถึงความสำคัญและพร้อมเข้าร่วมในการผลักดันสถาบันให้สามารถเทียบเคียงกับสถาบันการศึกษาพยาบาลชั้นนำได้ 2) การมอบหมายเครื่องมือในการตั้งเป้าหมายและดัชนีชี้วัดผลสำเร็จ (OKRs : Objectives & Key Results) หรือกิจกรรมการกำหนดเป้าหมายและดัชนีชี้วัดผลสำเร็จในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ที่สามารถเทียบเคียงกับสถาบันการศึกษาชั้นนำ(Benchmarking) 3. การจัดตั้งกองทุนสนับสนุนงบประมาณเพื่อการวิจัยและสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการพยาบาล 4. การสนับสนุนการเข้าร่วมประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับอาจารย์ต่างวัฒนธรรม 5. กิจกรรมการบำเพ็ญประโยชน์
-------------------------------	--

กลุ่มที่ 1 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคการเปลี่ยนแปลง (Learning Management competency in the Disruptive Era)

จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นตามตารางที่ 4.6 ผลการประเมินความต้องการจำเป็น จำแนกตามกลุ่มสมรรถนะของสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัย พยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กลุ่มที่ 1 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคการ เปลี่ยนแปลง (Learning Management competency in the Disruptive Era) ทั้งหมด 22 สมรรถนะ พบว่า สมรรถนะที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ 1) สมรรถนะความสามารถผลิต สื่อและใช้สื่อออนไลน์เพื่อการศึกษาเรียนรู้ที่มีลิขสิทธิ์ถูกต้อง ($PNI_{modified} = 0.302$) 2) ความสามารถ การออกแบบการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของ ผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.295$) และ 3) ความสามารถออกแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ตามความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ($PNI_{modified} = 0.280$) ซึ่งมีรายละเอียดของแนวทางการ พัฒนาสมรรถนะดังกล่าวให้กับอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจ แห่งชาติโดยมีรายละเอียดตามตารางที่ 4.13

1) สมรรถนะความสามารถผลิตสื่อและใช้สื่อออนไลน์เพื่อการศึกษาเรียนรู้ที่มีลิขสิทธิ์ ถูกต้อง ($PNI_{modified} = 0.302$) มีรูปแบบการพัฒนาตาม bloom taxonomy ระดับของพฤติกรรม ด้านพุทธิพิสัย คือ ระดับ 6 คิดสร้างสรรค์ (Creating) ระดับของพฤติกรรมด้านจิตพิสัย คือ ระดับ 3 การเห็นคุณค่า (Valuing) ระดับของพฤติกรรมด้านทักษะพิสัย คือ ระดับ 4 การปฏิบัติได้ด้วยตนเอง (Mechanism) โดยมีรูปแบบการพัฒนาได้แก่ 1. การศึกษาฝึกอบรม (Training and Workshop) ใน รูปแบบของการแก้ไขปัญหาจากสถานการณ์สมมติที่กำหนดขึ้น การแสดงตัวอย่างหรือการเรียนรู้ผ่าน กรณศึกษา 2. การมอบหมายงาน (Project Assignment) โดยอาจเป็นงานใหม่ (New Assignment) หรือเป็นงานเฉพาะ (Specific Assignment) 3. การย้าย / สับเปลี่ยนหมุนเวียน 4. การดูงาน (Observation Program 5. การกำหนดนโยบายของผู้บริหาร 6. การสอนงาน (Coaching) และ ระบบอาจารย์พี่เลี้ยง 7. เข้าร่วมนำเสนอผลงานวิจัย (Open forum discussion) 8. การให้ไปทำงาน ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง พบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่มี ความรู้ด้านวิชาการเฉพาะวิชาที่ปฏิบัติการสอน ซึ่งอาจไม่ได้เรียนรู้หลักการและวิธีการเทคนิคการสอน ตามหลักสูตรของครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ รวมถึงเทคโนโลยีต่างๆที่เกี่ยวกับการผลิตสื่อการสอนด้วย ตนเอง จึงควรเริ่มต้นโดยให้อาจารย์ควรมีความคิดในการออกแบบสื่อการสอนให้ถูกต้องตามหลักการ ซึ่งจะขอนำเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าว โดยการจัดอบรมอาจารย์ใหม่รวมถึง อาจารย์ปัจจุบันให้ผู้สอนมีความสามารถในการออกแบบสื่อโดยประยุกต์หลักการของ ADDIE Model (รวีวัต นิมนงค์, 2564) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ (Analysis) โดยวิเคราะห์ ข้อมูลเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ออกแบบ บทเรียน สื่อหรือกิจกรรม วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ซึ่งเป็นการ วิเคราะห์ปัญหาของผู้เรียน วิเคราะห์ความต้องการปัจจุบันของผู้เรียน เพื่อหาแนวทางการออกแบบ การเรียนรู้ที่ตอบวัตถุประสงค์ร่วมกัน รวมถึงวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียน เพื่อนำไปใช้พิจารณา ออกแบบ กิจกรรม สื่อ หรือแผนการเรียน โดยข้อมูลสำคัญที่ควรวิเคราะห์ได้แก่ องค์ความรู้ ประสบการณ์ เพศ อายุ แรงจูงใจในการเรียน ไปจนถึงความถนัด ระบุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ระบุ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ สิ่งสำคัญของการออกแบบ แผนการสอน สื่อ และ กิจกรรม รวมถึงวิเคราะห์

ข้อจำกัดและทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อวิเคราะห์ข้อจำกัดเป็นการตรวจสอบผู้เรียน และวิเคราะห์ว่าผู้เรียนมีข้อจำกัดในการเรียนรู้หรือไม่ ข้อจำกัดด้านร่างกาย ขั้นตอนที่ 2 ออกแบบ (Design) นำข้อมูลทีวิเคราะห์ มาออกแบบแผนการเรียนรู้ สื่อ หรือกิจกรรมให้เป็นระบบ เป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยนำหัวข้อปัญหาที่ระบุได้ หาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาจัดทำเป็นสื่อ หรือแผนการเรียนรู้ แนะนำให้ใช้แผนภูมิระดมสมอง (Brain storm chart) การเขียนแผนที่มโนทัศน์ (Concept chart) ผังงาน (Flow chart) การจัดทำโครงร่างเรื่องราวหรือสตอรี่บอร์ด (Story board) ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนา (Develop) เป็นขั้นตอนการนำภาพร่าง หรือโครงร่างที่ทำไว้ในโครงร่างเรื่องราว มาทำเป็นชิ้นงานจริง และให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมและแก้ไข ขั้นตอนที่ 4 การนำไปใช้ (Implement) นำชิ้นงานต้นแบบที่พัฒนาปรับปรุงแล้วไปลองให้ผู้เรียนใช้งานจริง ตั้งแต่การสอนใช้งานเบื้องต้น การให้ลองใช้งานจริง ไปจนถึงการประเมิน เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาสื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ขั้นตอนที่ 5 การประเมิน (Evaluation) ทำได้หลายรูปแบบ ทั้งแบบทางการและแบบไม่ทางการ ครอบคลุมถึงความพึงพอใจในการใช้งานสื่อด้วย

การพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลให้มีความสามารถในการคิดออกแบบสื่อ นั้น ควรควบคู่ไปกับการพัฒนาศักยภาพอาจารย์พยาบาลในการผลิตสื่อมัลติมีเดียด้วย แอปพลิเคชันที่ถูกพัฒนาขึ้นมาโดยบริษัทกูเกิ้ล (Google) เพื่อให้บริการด้านการบริหารจัดการภายในองค์กรการศึกษา (Google Apps for Education) เพื่อการจัดการเรียนรู้ (โกวิทย์ ปิตพิงศ์พล, 2563) โดยเสนอให้ดำเนินการพัฒนา 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 กำหนดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพอาจารย์พยาบาลในการผลิตสื่อมัลติมีเดียด้วย Google Apps for Education เพื่อการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำสื่อมัลติมีเดีย ด้วย Google Apps for Education เพื่อการจัดการเรียนรู้ และการนิเทศติดตามการใช้สื่อมัลติมีเดียด้วย Google Apps for Education เพื่อการจัดการเรียนรู้ เข้าประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพอาจารย์พยาบาลด้านการผลิตสื่อมัลติมีเดียด้วย Google Apps for Education เพื่อการจัดการเรียนรู้และจัดทำสื่อมัลติมีเดียเพื่อการจัดการเรียนรู้ จำนวนคนละ 1 เรื่อง ในสาขาวิชาที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่ในการสอน ครอบคลุมหลักสูตรเนื้อหาที่ได้รับจากการประชุม โดยใช้โปรแกรม Google Apps for Education โดยกำหนดระยะเวลาในการพัฒนาจำนวน 30 วัน และนำสื่อมัลติมีเดียเพื่อการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักศึกษาพยาบาล และรับการนิเทศ กำกับ ติดตาม ให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ขั้นตอนที่ 2 ให้ผู้เกี่ยวข้องทุกคนที่ได้รับการประเมินสื่อมัลติมีเดียด้วย Google Apps for Education เพื่อการจัดการเรียนรู้ขึ้นมาใหม่อีกครั้งหนึ่ง และนิเทศติดตามในด้านที่มีข้อบกพร่อง

การผลิตสื่อและใช้สื่อออนไลน์เพื่อการศึกษาเรียนรู้ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งอาจได้มาจากการคิดริเริ่มออกแบบและผลิต จึงควรจัดให้มีการใช้ที่มีลิขสิทธิ์ถูกต้อง ดังนั้น จึงควรมีจัดการอบรมให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับลิขสิทธิ์ ซึ่งกรมทรัพย์สินทางปัญญา กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ได้เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับลิขสิทธิ์ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวเนื่องจาก พ.ร.บ. ลิขสิทธิ์ฉบับใหม่ (ปี 2558 ฉบับที่ 2) ดังนี้ การคุ้มครองลิขสิทธิ์งานต่างๆจากกฎหมายที่ได้ปรับแก้ฉบับล่าสุดนี้ ขยายความคุ้มครองไปถึงบนโลกออนไลน์ เช่น บทความ หนังสือ ซอฟต์แวร์ เพลง รูปภาพ ภาพวาด ภาพถ่าย ภาพข่าว ภาพยนตร์ ละครต่างๆที่อยู่ในโซเชียลมีเดีย ทั้งทวิตเตอร์,

เฟซบุ๊ก, ไลน์ หรืออินสตาแกรม ในหมวดรูปภาพหรือข้อความที่คัดลอกจากเว็บไซต์ หากดาวน์โหลดมาใช้ ต้องอ้างอิงที่มาหรือให้เครดิตเสมอ รวมถึงต้องพิจารณาประกอบกับเงื่อนไขต่างๆ เช่น การนำไปใช้ในปริมาณไม่มาก และไม่ได้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการค้า หรือหากำไรในเชิงพาณิชย์ และไม่กระทบต่อเจ้าของลิขสิทธิ์ เช่น เจตนานำมาใช้ในการวิจัยหรือศึกษางานซึ่งไม่ใช่เพื่อหากำไร ใช้ในการเสนอข่าวทางสื่อมวลชนโดยมีการรับรู้ความเป็นเจ้าของลิขสิทธิ์ในงานนั้น และใช้ในการเรียนการสอน เป็นต้น หากกรณีที่ถูกละเมิดลิขสิทธิ์บนโลกออนไลน์สามารถดำเนินการได้ให้ไปแจ้งความ ณ สถานีตำรวจท้องที่เกิดเหตุ สถานีตำรวจนครบาล หรือสถานีตำรวจภูธร หรือสามารถเดินทางไปร้องทุกข์ที่กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเทคโนโลยี

2) สมรรถนะการออกแบบการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.295$) มีระดับของพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย คือ ระดับ 6 คิดสร้างสรรค์ (Creating) ระดับของพฤติกรรมด้านจิตพิสัย คือ ระดับ 1 การรับรู้เหตุการณ์ (Receiving Phenomena) ระดับของพฤติกรรมด้านทักษะพิสัย คือ ระดับ 6 การดัดแปลง (Adaptation) โดยมีรูปแบบการพัฒนาตาม Bloom Taxonomy ได้แก่ 1. การศึกษาฝึกอบรม (Training and Workshop) ในรูปแบบของการสร้างความตระหนักและการพิจารณาแบบมุ่งเป้า (Awareness & Focus) การประเมินตนเอง (Self-assessment) การบรรยาย การประชุมเชิงปฏิบัติการ การแก้ไขปัญหาจากสถานการณ์สมมติที่กำหนดขึ้น การแสดงตัวอย่างหรือการเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษา การให้ไปศึกษาด้วยตนเอง (Self-Studying) 2. การมอบหมายงาน (Project Assignment) โดยอาจเป็นงานใหม่ (New Assignment) หรือเป็นงานเฉพาะ (Specific Assignment) 3. การย้าย / สับเปลี่ยนหมุนเวียน 4. การดูงาน (Observation Program) 5. การกำหนดนโยบายของผู้บริหาร 6. การสอนงาน (Coaching) และ ระบบอาจารย์พี่เลี้ยง 7. เข้าร่วมนำเสนอผลงานวิจัย (Open forum discussion) 8. การย้าย / สับเปลี่ยนหมุนเวียน (Rotation/Job Swap) 9. กิจกรรมการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพของสถาบัน โครงสร้างบทบาทและระบบการบริหารจัดการ การศึกษาพยาบาล 10. กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการมองต่างมุมหรือการออกความเห็น (Brainstorm) ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องและพบว่าอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีความสามารถในองค์ความรู้แต่อาจยังไม่ได้เรียนรู้กระบวนการออกแบบการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ รวมถึงการสร้างในระดับของนวัตกรรม ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ในยุคการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าว โดยการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ด้วยกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ (อริธิดา ประสาร, 2564) เพื่อให้อาจารย์พยาบาลสามารถออกแบบการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์สอดคล้องกับวงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ของ Kolb (Beard & Wilson, 2014) โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1. การสร้างประสบการณ์ โดยให้อาจารย์พยาบาลศึกษาเนื้อหาแนวคิดทฤษฎีในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนโดยใช้การบรรยายและมีส่วนร่วม การสาธิต การจัดกิจกรรมห้องเรียนจำลอง และสังเกตปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนที่จะทำการจัดการเรียนรู้จริง นำข้อมูลมาออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงพัฒนาการในการจัดการเรียนรู้ความสนใจ แรงจูงใจของนักศึกษาพยาบาล การจัดลำดับเนื้อหาให้มีความสอดคล้องสัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนรู้รวมถึงการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ อาจารย์พยาบาลนำแนวคิดทฤษฎีที่ได้เรียนรู้มาเชื่อมโยงออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของ

นักศึกษาพยาบาลและชั้นเรียนที่รับผิดชอบ 2. การสังเกต คิดไตร่ตรอง อาจารย์พยาบาลและผู้เชี่ยวชาญร่วมตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้ สื่อที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้รวมถึงใบงาน แบบประเมิน และสะท้อนความคิดเห็นร่วมกัน หลังจากนั้นอาจารย์พยาบาลนำแผนการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและสะท้อนผลในการปรับปรุง แต่ละกลุ่มนำผลการประเมินและคำแนะนำมาปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ 3. การสรุปความคิด หลักการแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่อาจารย์พยาบาลนำมาออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยแลกเปลี่ยนเรียนรู้และอภิปรายแนวคิดทฤษฎีที่นำมาเชื่อมโยงสู่การเรียน การนำไปใช้จริง สะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางในการแก้ไข ปัญหาและนำไปใช้ 4. การปฏิบัติจัดกิจกรรม หลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีการสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ ปัญหาอุปสรรคในการจัดกิจกรรม แนวทางในการแก้ไขปัญหาโดยนำข้อสรุปที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการปฏิบัตินำมาปรับปรุงพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ครั้งต่อไป รวมถึงอาจจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยใช้โมเดล TAKECARE ซึ่งเป็นการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 8 ส่วนหลัก ดังนี้ Trust (T) ความเชื่อมั่น เป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้รับการนิเทศกับผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย Truthful (T) ความจริงใจ ซื่อสัตย์และมั่นคงต่อกัน Responsive (R) ความเปิดรับ เปิดกว้างและเต็มใจแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างอิสระ Uniform (U) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สร้างความมั่นใจ และ Stability (ST) ความมั่นคงในความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้น Analysis (A) การวิเคราะห์เพื่อการเรียนรู้ คือการวิเคราะห์การสอนและการเรียนเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ตัวชี้วัดเพื่อประเมินผลการเรียน การวิเคราะห์ผลการเรียน และการวิเคราะห์การจัดการเรียนรู้ Knowledge (K) ความรู้ การเสริมสร้างความรู้ให้แก่ผู้รับการนิเทศก่อนการนิเทศ ผ่านเทคนิคการฝึกอบรม 3 ชั้น ก่อนการฝึกอบรม คือ เตรียมการในด้านต่างๆ รวมถึงผู้ฝึกสอน วิทยากร ผู้เข้ารับการฝึกสอน สื่อ อุปกรณ์ กิจกรรม และอื่นๆ ระหว่างการฝึกอบรม ดำเนินการฝึกอบรมตามแผนที่วางไว้ อาจมีการประเมินระหว่างการฝึก และสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึก หลังการฝึกอบรม ประเมินความสำเร็จของโครงการ วิเคราะห์ผลลัพธ์ สรุปผล และนำเสนอข้อเสนอแนะแก่ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อค้นหาแนวทางในการพัฒนาต่อ Electronic for Supervision (E) เทคโนโลยีเพื่อการนิเทศ การนำสื่ออิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เช่น E-book แพลตฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์สำหรับจัดทำและแบ่งปันเนื้อหาความรู้ Live worksheet สร้างแบบฝึกทักษะ ในรูปแบบดิจิทัล โดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการเรียนการสอนสมัยใหม่ โดยช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น Creation of learning (C) การสร้างสรรค์การเรียนรู้ การพัฒนาแบบฝึกทักษะ พร้อมการประเมินครอบคลุมการอ่านองค์ประกอบพื้นฐานที่จำเป็นต่อการบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ Action (A) ลงมือปฏิบัติ ขั้นตอนสำคัญในการการสอน โดยผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เข้าร่วมการสังเกตการณ์ เก็บข้อมูลและประเมินประสิทธิภาพ วิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการณ์ ประเมินจุดแข็งจุดอ่อน และหาแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนการสอน Reflection (R) การไตร่ตรองหลังการนิเทศ ขั้นตอนการไตร่ตรองหลังการนิเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยอาศัยระบบการไตร่ตรอง 3 ด้าน ได้แก่ หัว (Head) การไตร่ตรองทางปัญญา เช่น วิเคราะห์ จัดระบบ คิดเชื่อมโยง เนื้อหาที่เรียนรู้ บทเรียน

กิจกรรม และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น หัวใจ (Heart) การไตร่ตรองทางอารมณ์ เช่น ความรู้สึก ทัศนคติ ความรับผิดชอบ มโนทัศน์ ต่อประสบการณ์การเรียนรู้ มือ (Hand) การไตร่ตรองทางพฤติกรรม เช่น การนำประสบการณ์ที่ได้รับไปปรับใช้ วางแผนการสอน สร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง รวมถึง บทเรียน ผลการเรียนรู้ และหัวข้อสำคัญที่ได้จากแต่ละกิจกรรม/แบบฝึก

การออกแบบการเรียนรู้ยังมีแนวคิดที่เกี่ยวข้องหลายรูปแบบ การออกแบบการเรียนรู้ตามแนวคิด CCPR (Critical Creative Productive and Responsible Model) โดยเป็นปรัชญาการศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ ซึ่งประกอบด้วยคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์คิดผลิตภาพ และคิดรับผิดชอบ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2559) เป็นแนวคิดที่มีการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางและสามารถนำมาใช้ได้ในประเทศไทย การจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวจึงมีความสำคัญ โดยประกอบด้วย 4 วิธีการหลัก ๆ ได้แก่ 1. การจัดการเรียนรู้แบบเน้นการคิดวิเคราะห์ วิเคราะห์เป็นหลัก (Criticality-Based) คนไทยจำเป็นต้องสอนให้นักศึกษาพยาบาลรู้จักวิเคราะห์ เลือกและมั่นใจในตนเองว่า สิ่งที่เป็นที่บริโภคนั้น มีเหตุมีผลสมควรแล้วหรือไม่ เป็นต้น 2. การจัดการเรียนรู้แบบส่งเสริมให้นักศึกษาคิดอะไรใหม่ๆ มีมุมมองใหม่ (Creativity-Based) ให้ทางเลือกที่เพิ่มขึ้นกับกิจการต่าง ๆ ให้มีการฝึกการทำงานเพิ่มเติมจนแน่ใจในทักษะการคิดใหม่ได้เกิดขึ้นในตัวนักศึกษา 3. การจัดการเรียนรู้แบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีเป้าหมายให้นักศึกษาได้สร้างผลงาน (Productivity-Based) จากแนวคิดใหม่ที่ได้เริ่มไว้แล้วแสวงหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ได้ผลงาน แล้วประเมินตรวจสอบจนแน่ใจในคุณภาพสิ่งที่คิดนั้น 4. การจัดการเรียนรู้แบบเน้นความรับผิดชอบ (Responsibility-Based) เป็นเรื่องของคุณธรรม จริยธรรมรวมถึงความเสียสละต่อสังคม

การจัดการเรียนรู้ในยุคการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องนำเอาเทคโนโลยีมาเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ TPACK framework หัวใจสำคัญของกรอบ TPACK คือ ความรู้สามมิติและการผสมผสานโยงกรอบ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความรู้สามมิติหลัก ได้แก่ เนื้อหา (Content - CK), วิธีการสอน (Pedagogy - PK), และ เทคโนโลยี (Technology - TK) (Akarat Tanak, 2019) เน้นการ เชื่อมโยงกันอย่างซับซ้อน โดยความรู้เนื้อหาและการสอน (Pedagogical Content Knowledge - PCK) คือ ความเข้าใจวิธีการ ปรับเปลี่ยนเนื้อหา ให้เหมาะกับการสอน ต้องตีความเนื้อหา หาหลายวิธีในการนำเสนอ ปรับให้เข้ากับความรู้เดิมและความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนของนักศึกษาพยาบาล ความรู้เนื้อหาและเทคโนโลยี (Technological Content Knowledge - TCK) คือความเข้าใจว่า เทคโนโลยี ส่งผลต่อเนื้อหาอย่างไรอาจารย์พยาบาลต้องรู้ว่าเทคโนโลยีใดเหมาะกับเนื้อหาแบบใด เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงเนื้อหาอย่างไร ความรู้การสอนและเทคโนโลยี (Technological Pedagogical Knowledge - TPK) คือความเข้าใจการศึกษาเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรเมื่อใช้เทคโนโลยี อาจารย์พยาบาลต้องรู้ข้อดีข้อจำกัดของเทคโนโลยีต่าง ๆ และใช้เทคโนโลยีออกแบบการสอนที่เหมาะสม ความรู้เนื้อหา การสอน และเทคโนโลยี (Technological Pedagogical Content Knowledge - TPACK) คือ หัวใจ ของกรอบ TPACK เป็นความรู้เฉพาะตัวที่อาจารย์แต่ละคนพัฒนาขึ้นเอง ครอบคลุมการเลือกเทคโนโลยี วิธีการสอน ทักษะการใช้เทคโนโลยี ความรู้เดิมของนักศึกษา และ มุมมองการสอนของอาจารย์ซึ่ง TPACK เป็นการบูรณาการเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับความเข้าใจความสัมพันธ์แบบพลวัตระหว่าง CK, PK, และ TK ในบริบทเฉพาะ และ อาจารย์พยาบาลแต่ละคนมี TPACK ที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เช่น ระดับชั้น ภูมิภาค วัฒนธรรม และอื่น ๆ

เมื่อพิจารณาความรู้จำเพาะของแต่ละมิติ ได้แก่ 1. ความรู้ด้านเนื้อหา (Content Knowledge) หรือ CK หมายถึง สารระ ข้อมูล แนวคิด หลักการที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชาการในหลักสูตรที่ต้องการที่จะถ่ายทอดไปยังนักศึกษา เช่น การพยาบาลพื้นฐาน การพยาบาลมารดาทารก หรือวิชาอื่น ๆ 2. ความรู้ด้านวิธีการสอน (Pedagogical Knowledge) หรือ PK หมายถึง ความรู้ความสามารถของอาจารย์พยาบาลที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางการเรียนการสอนให้กับนักศึกษาพยาบาล หรือที่เกี่ยวกับวิธีการถ่ายทอดความรู้ไปสู่นักศึกษาพยาบาลรวมถึงกลยุทธ์ หรือกระบวนการ การปฏิบัติ วิธีการสอนทั้งในและนอกชั้นเรียน ในส่วนนี้ไม่รวมถึงทฤษฎีการศึกษา (Educational theories) และวิธีการประเมิน (Assessment methods) เช่น การเรียนการสอนโดยใช้วิธีการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลัก (Problem – based Learning: PBL) การเรียนรู้ที่ใช้สมองเป็นหลัก (Brain – Based Learning) การจัดการเรียนรู้แบบค้นพบ (Discovery Method) วิธีสอนแบบศึกษาด้วยตนเอง (Self-Study Method) เป็นต้น 3. ความรู้ด้านเทคโนโลยี (Technological Knowledge) หรือ TK หมายถึง ความรู้ความสามารถของอาจารย์พยาบาลที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้สื่ออุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ทั้งในเรื่องของ (Software) และฮาร์ดแวร์ (Hardware) รวมไปถึงอุปกรณ์ต่อพ่วงที่เกี่ยวข้อง (Associated peripherals) เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอนที่มีความสอดคล้องและมีความเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและนักศึกษาพยาบาล

การมีอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ต้องพิจารณาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างนวัตกรรม O’Sullivan (2009) ได้เสนอกระบวนการสร้างนวัตกรรม โดยเป็นการสร้างการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการหลัก 4 กระบวนการย่อย คือ กระบวนการสร้างความคิด (Idea generation) กระบวนการรับรองโอกาส (Opportunity recognition) กระบวนการพัฒนา (Development) และกระบวนการทำให้เป็นจริง (Realization) (ณัฐวัฒน์ สุทธิโยธิน, 2560) กระบวนการสร้างความคิด (Idea generation) คือ กิจกรรมการสร้างสรรคในการสร้างความคิดที่มีโอกาสเป็นไปได้ การดำเนินงานในขั้นตอนนี้สถาบันการศึกษาจะต้องทำการสำรวจค้นหาสิ่งแวดลอมทั้งภายในและภายนอก เพื่อค้นหาภัยคุกคามและโอกาสที่อาจจะพัฒนามาเป็นนวัตกรรมใหม่ของสถาบันการศึกษา กิจกรรมในขั้นตอนนี้เป็นการค้นหาแหล่งนวัตกรรม ในการสร้างความคิดใหม่ และการประเมินแนวทางในการแก้ปัญหา เพื่อระบุปัญหาที่เกิดขึ้น สิ่งที่สำคัญที่จะเป็นตัวกระตุ้นและผลักดันให้เกิดการคิดริเริ่มคือ วัฒนธรรมของสถาบันการศึกษา ซึ่งเป็นตัวผลักดันและเสริมพลังการคิดสร้างสรรค์ให้กับอาจารย์พยาบาล ปัจจัยนำเข้าสู่กระบวนการสร้างความคิด เป็นการมองเชิงเทคนิคเข้าไปในตัวของนักศึกษาพยาบาล หรือกระบวนการจัดการเรียนการสอนความคิดสร้างสรรค์เกิดได้จากการเฝ้ามองปัญหาที่เกิดขึ้นในอดีต หรืออาจจะเกิดขึ้นในอนาคต กระบวนการรับรองโอกาส (Opportunity recognition) การพัฒนาความคิดให้กับนักศึกษาพยาบาล กระบวนการจัดการเรียนการสอน สมรรถนะของอาจารย์พยาบาล ฯลฯ ถูกประเมินความสัมพันธ์กับโอกาสอื่น ๆ ขั้นตอนของกระบวนการในขั้นตอนนี้เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจว่า การตัดสินใจนี้อาจมีความซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยน รวมทั้งสัมพันธ์กับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์และความเป็นไปได้ของทรัพยากรที่มี รวมทั้งต้องพิจารณาขีดความสามารถ (capability) ปัจจุบันของสถานศึกษา กระบวนการพัฒนา (Development) เป็นการพัฒนาความคิดหรือความคิดในการแก้ปัญหาเข้าไปในนวัตกรรมให้กลายเป็นนวัตกรรมที่มีศักยภาพมากพอที่จะเข้าไป

แข่งขันในตลาด รวมทั้งสิ่งแวดล้อมภายใน และสิ่งแวดล้อมภายนอก การดำเนินงานที่ถือเป็นหัวใจหลักของขั้นตอนนี้คือ การทดลอง (experimental) การออกแบบและการพัฒนา (design and development) การทดสอบ (testing) การวิเคราะห์ตลาด (marketing analysis) และการสร้างต้นแบบ (prototype) สุดท้ายปลายทางของขั้นตอนการพัฒนา คือ ความคิดขั้นต้นถูกนำไปพัฒนาให้กลายเป็นการพัฒนานักศึกษาพยาบาล การจัดการเรียนการสอนที่สามารถมองเห็นได้

3) ความสามารถออกแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตามความต้องการของนักศึกษาพยาบาลเป็นรายบุคคล ($PNI_{\text{modified}} = 0.280$) ผู้วิจัยพบว่าระดับของพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย คือ ระดับ 5 การประเมินค่า (Evaluating) ความสามารถในการตรวจสอบ วิเคราะห์ และตัดสินใจ ค่าระดับของพฤติกรรมด้านจิตพิสัย คือ ระดับ 2 การตอบสนองต่อเหตุการณ์ (Responding to Phenomena) ระดับของพฤติกรรมด้านทักษะพิสัย คือ ระดับ 5 การตอบสนองที่ซับซ้อน (Complex overt response) โดยมีรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตาม Bloom Taxonomy ได้แก่ 1. การศึกษาฝึกอบรม (Training and Workshop) ในรูปแบบของ การประเมินตนเอง (Self-assessment) การแสดงตัวอย่างหรือการเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษา ในรูปแบบของการประชุมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้โดยปฏิบัติจริง (Hands on Learning) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบกลุ่ม (Training group) 2. การมอบหมายงาน (Project Assignment) โดยอาจเป็นงานใหม่ (New Assignment) หรือเป็นงานเฉพาะ (Specific Assignment) 3. การย้าย / สับเปลี่ยนหมุนเวียน (Rotation/Job Swap) 4. การให้ไปทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ 5. การดูงาน (Observation Program) 6. กิจกรรมรับฟังความคิดเห็นข้อติชมของผู้อื่น 7. การสอนงาน (Coaching) และ ระบบอาจารย์พี่เลี้ยง (Mentorship System) 8. การอภิปรายที่ผู้ฟังมีส่วนร่วมด้วยตั้งแต่เริ่มการประชุม (Open forum discussion) ผู้วิจัยค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ให้นักศึกษาพยาบาลทั้งชั้นปี มีสมรรถนะในการเป็นพยาบาลที่มีคุณภาพ สามารถสอบผ่านเพื่อเลื่อนชั้น และสอบใบประกอบวิชาชีพได้ อย่างไรก็ตามนักศึกษาพยาบาลแต่ละคนมีความสามารถ ความสนใจ ความพร้อมและความต้องการที่แตกต่างกัน ทำให้การเรียนรู้ไม่เหมือนกัน (เสาวณีย์ สิกขาบัณฑิต, 2528) ดังนั้นแนวคิดทางการศึกษาแผนใหม่จึงเน้นในเรื่องการจัดการศึกษา โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าว โดยจัดการอบรมให้อาจารย์พยาบาลมีความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program : IEP) โดยกระบวนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล ประกอบด้วย 1. การรวบรวมข้อมูล รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับนักศึกษาพยาบาลโดยละเอียด การรวบรวมข้อมูลนั้นสามารถทำได้หลายวิธี ได้แก่ การสังเกต การสัมภาษณ์ หรือหลายวิธีรวมกัน เช่น สังเกตพฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาลในชั้นเรียนในเวลาและสถานที่ต่าง ๆ กัน ศึกษาสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เป็นต้น 2. การคัดกรองประเภทความต้องการพิเศษทางการศึกษา (Screening Test) กระบวนการคัดกรอง อาจใช้แบบคัดกรองของหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อประมวลข้อมูล 3. การประเมินความสามารถพื้นฐาน (Based Assessment) โดยการตรวจสอบและประเมินนักศึกษาพยาบาล เพื่อค้นหาศักยภาพหรือความสามารถที่เป็นจุดเด่นของนักศึกษาพยาบาล และทักษะที่นักศึกษาพยาบาลมีความสามารถในปัจจุบัน (Functional skill) รวมทั้งค้นหาจุดด้อยหรือปัญหาของนักศึกษาพยาบาล ทั้งนี้ควรประเมินในหลายสถานการณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง

4. การประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง (Cooperation) อาจารย์พยาบาลต้องประสานความร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาตามความต้องการพิเศษของนักศึกษาพยาบาล 5. การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program : IEP) การจัดทำแผนการศึกษาเฉพาะบุคคลมีผลต่อนักศึกษาพยาบาลหลายประการ คือ ช่วยให้ได้เรียนรู้ตามความสามารถ ได้มีโอกาสพัฒนาตามสภาพความแตกต่างกันของแต่ละคน นอกจากนี้แผนการศึกษาเฉพาะบุคคลยังช่วยให้การเรียนรู้ดำเนินไปอย่างมีระเบียบแบบแผน อาจารย์พยาบาลรู้หน้าที่ว่าจะสอนอย่างไร นักศึกษาพยาบาลทราบว่าตนเองจะเรียนอะไร 6. การให้บริการด้วยการจัดกิจกรรมที่เหมาะสม (Appropriate Intervention Activities) เมื่อแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program : IEP) เสร็จสมบูรณ์แล้ว ให้ดำเนินการจัดทำแผนการสอนเฉพาะบุคคล (Individual Implementation Plan : IIP) ตามจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมหรือเป้าหมายระยะสั้นที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลโดยการจัดทำแผนการสอน ปรับเนื้อหาหลักสูตร พร้อมทั้งกำหนดเกณฑ์ และเครื่องมือวัดผลประเมินผล ปฏิบัติการสอน ประเมินวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในแต่ละคาบเรียน ประเมินวัตถุประสงค์ระยะยาว และติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษาพยาบาล ประเมินความต้องการด้านสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา 7. การประเมินความก้าวหน้า (Re-Assessment) โดยควรต้องมีการจดบันทึก รวบรวมข้อมูลจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การประชุม ทบทวน และประเมินเพื่อสรุปความก้าวหน้าของนักศึกษาพยาบาลแต่ละคน ในกรณีที่นักศึกษาพยาบาลมีพัฒนาการ หรือการเรียนรู้ที่สูง หรือต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล สามารถปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนกิจกรรมให้เหมาะสม 8. การส่งต่อหรือการเปลี่ยนผ่าน (Transition) การรายงานการประเมินความก้าวหน้า รายงานการดำเนินการตามแผน IEP แฟ้มประวัติและแฟ้มสะสมผลการเรียนของนักศึกษาพยาบาล เมื่อนักศึกษาพยาบาลจบการศึกษาแต่ละระดับหรือย้ายสถานศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดการศึกษาสำหรับนักศึกษาพยาบาลต่อไปนอกจากนี้ยังมีแนวคิดของวิธีการจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล (differentiated Instruction) โดยความเหมาะสมของการจัดการเรียนการสอนจะถูกพิจารณาจากทักษะ และความสามารถของนักศึกษาพยาบาลในแต่ละบุคคลเป็นหลัก ซึ่งสามารถสังเคราะห์ได้จากการสังเกตนักศึกษาพยาบาลในช่วงเวลาต่างๆ ผ่านความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาล ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่ 1. เนื้อหา (content) อาจารย์พยาบาลควรคำนึงว่าอะไรคือวัตถุประสงค์หลักของการเรียนนี้ คำนึงว่าสิ่งใดคือสิ่งที่นักศึกษาพยาบาลสนใจ ซึ่งอาจจะต้องแยกเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ออกจากกัน ดังนั้นอาจารย์พยาบาลต้องสังเกตนักศึกษาพยาบาลว่า มีความชอบ ความถนัด หรือกำลังสนใจในเรื่องอะไร 2. กระบวนการ (Process) หมายถึงวิธีการที่จะสนับสนุนให้นักศึกษาพยาบาลเกิดการเรียนรู้ในห้องเรียน ซึ่งสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงความแตกต่างของนักศึกษาพยาบาลแต่ละคน ซึ่งขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ และรูปแบบของเนื้อหาที่เป็นเป้าหมายของรายวิชาเรียนนั้นๆ และเลือกกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับจุดแข็งของการจัดกลุ่มในแต่ละรูปแบบ 3. ผลลัพธ์ (Product) วัดได้จากหลักฐานการเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาล ซึ่งอาจเป็นชิ้นงาน นวัตกรรมที่จับต้องได้ที่นักศึกษาพยาบาลเป็นผู้ทำขึ้นมาโดยใช้ทักษะ และความรู้ที่ได้เรียนหรือการฝึกปฏิบัติ เป็นข้อมูลที่สามารถนำไปต่อยอดในการออกแบบการเรียนรู้ครั้งต่อไปได้เพื่อให้ตอบโจทย์กับความแตกต่างของนักศึกษาพยาบาลมาก

ขึ้น สิ่งสำคัญคือการมีพื้นที่ให้กับนักศึกษาพยาบาลในการได้แสดงความคิดเห็น สะท้อนความรู้สึก และได้สรุปการเรียนรู้ของตนเอง วิธีการจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล อาจารย์พยาบาลสามารถเลือกใช้วิธีการต่างๆ ได้ ในวิธีการปรับตามความสามารถ อาจารย์พยาบาลใช้การจัดกลุ่มแบบเดียวกันบางรูปซึ่งรวมถึงการจัดกลุ่มนักศึกษาพยาบาลแบบคงที่หรือยืดหยุ่นตามลักษณะเฉพาะร่วมกัน เช่น ความพร้อมหรือความสนใจ อีกวิธีหนึ่ง อาจารย์พยาบาลสามารถใช้การจัดกลุ่มแบบผสมเพื่อจัดระเบียบ การปรับกระบวนการเรียนรู้อาจเกิดขึ้นเนื่องจากนักศึกษาพยาบาลแบ่งปันภารกิจภายในกลุ่มตามความชอบในการเรียนรู้หรือความสามารถของตนเอง หรืออาจารย์พยาบาลอาจเสนอการแบ่งปันภารกิจหรือการสนับสนุนตามความต้องการในการเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาล (Coubergs et al., 2013) ยกตัวอย่างการจัดกิจกรรมห้องเรียนจำลองให้อาจารย์พัฒนารูปแบบการสอนหรือกลยุทธ์ โดยเน้นกระบวนการกลุ่ม (Group-Based Mastery Learning) ในวิธีการนี้ เนื้อหาถูกแบ่งเป็นหน่วยย่อย ในแต่ละหน่วย อาจารย์พยาบาลจะให้คำแนะนำกับนักศึกษาพยาบาลทั้งหมด จากนั้นจะมีการประเมินผลซึ่งจะทำให้อาจารย์พยาบาลทราบว่านักศึกษาพยาบาลคนใดมีความเชี่ยวชาญแต่ละรายวิชาเป็นอย่างไร นักศึกษาพยาบาลที่มีคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์จะได้รับการสอนแก้ไขเป็นกลุ่มเล็ก, รูปแบบการทวน หรือการฝึกปฏิบัติเพิ่มเติม

การจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยยึดหลักการวิเคราะห์แบบการประเมินภาระงาน (Cognitive Task Analysis) เป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาการออกแบบการจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล (differentiated instruction) โดยประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 การรวบรวมความรู้เบื้องต้น (Collect preliminary knowledge) ขั้นตอนที่ 2 ระบุความรู้ (identify knowledge representations) ขั้นตอนที่ 3 การใช้วิธีการดึงข้อมูล (Apply focused knowledge elicitation methods) ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์และตรวจสอบข้อมูล (Analyze and verify data acquired) ขั้นตอนที่ 5 รูปแบบที่ตั้งใจนำไปปรับใช้ (Format results for intended application) นอกจากนั้นยังมีแนวทางการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการโดยเน้นการออกแบบการเรียนรู้เชิงลึก (deep learning) โดยแนวคิดสำคัญ คือ การเรียนรู้ใดๆ ก็ตามจะเป็นการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเป็นจะต้องเป็นการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับธรรมชาติและความต้องการของนักศึกษาพยาบาลแต่ละคน ถือนักศึกษาพยาบาลเป็นเจ้าของการเรียนรู้ของตนเองนักศึกษาพยาบาลเป็นกำหนดเป้าหมายและวิธีการเรียนรู้ของตนเองใช้วินัยในตนเอง (self-discipline) เป็นเครื่องมือสำคัญในการกำกับควบคุมตนเองให้ใช้ความมุ่งมั่นพยายามในการเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2561) ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีความเป็นมิตรและปลอดภัยตอบสนองความต้องการของนักศึกษาพยาบาลแต่ละคน ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษาพยาบาลแต่ละคนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ โดยนักศึกษาพยาบาลแต่ละคนสามารถใช้วิธีการเรียนรู้และออกแบบกิจกรรมที่แตกต่างกัน เพื่อการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้เดียวกันหรือเชื่อมโยงกัน ลักษณะของการเรียนรู้ส่วนบุคคล คือ การเรียนรู้ส่วนบุคคลมีลักษณะสำคัญคือ มีความยืดหยุ่น ในวิธีการและเป้าหมายของการเรียนรู้ คือความสุขของนักศึกษาพยาบาล ผลลัพธ์การเรียนรู้ เชิงลึก (deep learning) คือ นักศึกษาพยาบาลเลือกวิธีการ เรียนรู้ที่ดีที่สุดสำหรับตนเองอย่างสอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้นอกจากนี้นักศึกษาพยาบาลแต่ละคนสามารถกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ เป็นของตนเองได้ตามระดับความสามารถของตน และยังคงสามารถยกระดับเป้าหมายให้สูงขึ้นได้อีกด้วย และ

อาจารย์พยาบาลทำหน้าที่เป็นโค้ช (coach) ให้กับนักศึกษาพยาบาล โดยการสร้างแรงจูงใจ ให้คำชี้แนะ ให้คำแนะนำ ให้ข้อคิด กับนักศึกษาพยาบาล ให้นักศึกษาพยาบาลใช้ศักยภาพของตนเองในการเรียนรู้ให้มากที่สุด

กลุ่มที่ 2 สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำในยุคการเปลี่ยนแปลง (Leadership competency in the Disruptive Era)

จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ตารางที่ 4.7 ผลการประเมินความต้องการจำเป็น จำแนกตามกลุ่มสมรรถนะของสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กลุ่มที่ 2 สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำในยุคการเปลี่ยนแปลง (Leadership competency in the Disruptive Era) ทั้งหมด 7 สมรรถนะ พบว่า สมรรถนะที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ 1) สมรรถนะด้านการมีความรอบรู้ สามารถโน้มน้าวให้บุคลากรองค์กรเห็นภาพเป้าหมายร่วมกัน ($PNI_{modified} = 0.269$) 2) สมรรถนะด้านการเป็นผู้ที่สามารถดึงศักยภาพในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นวัตกรรมของบุคลากร ในองค์กร ($PNI_{modified} = 0.245$) และ 3) สมรรถนะความสามารถเผชิญต่อความเสี่ยงและความท้าทายได้อย่างชาญฉลาด ($PNI_{modified} = 0.205$) ซึ่งมีรายละเอียดของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวให้กับอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีรายละเอียดตามตารางที่ 4.14

1) สมรรถนะด้านการมีความรอบรู้ สามารถโน้มน้าวให้บุคลากรเห็นเป้าหมายร่วมกัน ($PNI_{modified} = 0.269$) มีระดับของพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย คือ ระดับ 3 การประยุกต์ใช้ (Applying) ระดับของพฤติกรรมด้านทักษะพิสัย คือ ระดับ 5 การตอบสนองที่ซับซ้อน (Complex overt Response) มีรูปแบบการพัฒนาตาม Bloom Taxonomy ได้แก่ 1. การศึกษาฝึกอบรม (Training and Workshops) ในรูปแบบของการประชุมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้โดยปฏิบัติจริง (Hands on Learning) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบกลุ่ม (Training group) การฝึกอบรมที่เน้นการเปลี่ยนแนวคิดที่เป็นแนวทางที่ปฏิบัติจริงได้ (Practical Application), การแสดงตัวอย่างหรือการเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษา 2. การมอบหมายงาน (Project Assignment) โดยอาจเป็นงานใหม่ (New Assignment) หรือเป็นงานเฉพาะ (Specific Assignment) 3. การย้าย / สับเปลี่ยนหมุนเวียน (Rotation/Job Swap) 4. การให้ไปทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ 6. การนำเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมาใช้ ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง ขอนำเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าว โดยการจัดการอบรมการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม ซึ่งยึดหลัก 9 วิธีกรพัฒนาทักษะของบริษัท META (workplace, 2024) โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1. กำหนดพันธกิจและเป้าหมายทุกคนต้องเข้าใจและยอมรับพันธกิจที่มีร่วมกัน ตั้งพันธกิจนั้นให้อยู่เหนือเป้าหมาย อาจารย์พยาบาลต้องมีสมรรถนะสามารถทำให้นักบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลเข้าใจว่า เหตุใดการทำงานร่วมกันจึงมีค่ามากกว่าผลลัพธ์โดยรวมของความพยายามส่วนบุคคลและกำหนดทิศทางที่ชัดเจนและน่าสนใจ 2. กำหนดบทบาทให้ชัดเจน บุคลากรที่ทราบบทบาทตนเองอย่างแน่ชัดจะทำให้มีความสามารถรับผิดชอบงานของตนเองได้ นอกจากนั้นขนาดและโครงสร้างของการทำงานมีความสำคัญ หากมีขนาดเล็กเกินไป จะไม่สามารถผสมผสานทักษะ รูปแบบการคิด และพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม แต่หากมีขนาดใหญ่เกินไป

บุคลากรในกลุ่มงานนั้นก็จะขาดความกระตือรือร้น 3. สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ในกลุ่มงานที่ทำงานร่วมกัน บุคลากรจะมีความเข้าใจกันนอกเหนือจากการพูดเพียงอย่างเดียว เพื่อทำความเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างถ่องแท้ ลักษณะการสื่อสาร หรืออิสระในการสื่อสารและความถี่ที่บุคลากรสื่อสารกัน จะเป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพ 4. จัดการกับความขัดแย้ง บุคลากรต่างต้องเผชิญกับความขัดแย้งอยู่บ้างเป็นครั้งคราว ซึ่งกุญแจสู่ความสำเร็จคือวิธีจัดการและแก้ไข การจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทันทีและใช้ความเข้าใจ การระลึกถึงเป้าหมายที่มีร่วมกันก็ถือว่าเป็นประโยชน์และสามารถใช้เพื่อปรับมุมมองและช่วยทำให้สถานการณ์กลับมาเป็นปกติได้ 5. ชื่นชมและให้รางวัลสำหรับการทำงาน การที่บุคลากรรู้ว่าเมื่อใดที่ทำได้ดีเป็นเรื่องสำคัญ การชมเชยผลงานที่ดีด้วยการมอบรางวัลที่มีคุณค่า เช่น การยกย่องจากผู้บริหารระดับสูง และหากมีการทำให้ชัดเจนว่าเป็นรางวัลของบุคลากรทุกคนในวิทยาลัยจะเป็นการเพิ่มความสามัคคี 6. ส่งเสริมการเปิดกว้างและความไว้วางใจ ความไว้วางใจจะเกิดขึ้นเมื่อมีการสนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระโดยไม่ต้องกลัวว่าจะถูกว่ากล่าว 7. ให้คำติชมที่สร้างสรรค์ กลุ่มงานหรือวิทยาลัยพยาบาลจะสามารถพัฒนาได้เร็วมากเมื่อได้รับคำติชมที่สร้างสรรค์ หรือการถูกวิพากษ์วิจารณ์โดยไม่ได้รับคำติชมอะไรเลย 8. รับผิดชอบ อาจารย์พยาบาลต้องบอกให้สามารถบอกได้ชัดเจนว่าต้องทำอะไรใด รวมถึงเตรียมพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อความผิดพลาด ตลอดจนยอมรับความสำเร็จ ความรับผิดชอบเกี่ยวเนื่องกับการกำหนดบทบาทที่ชัดเจนและการรู้ว่าตนมีบทบาทที่ส่วนใดในความสำเร็จหรือความล้มเหลวของทีม 9. ความเห็นอกเห็นใจ หากไม่มีความเห็นอกเห็นใจจะส่งผลกระทบต่อสื่อสารและการทำงานร่วมกัน การที่อาจารย์พยาบาลสามารถโน้มน้าวบุคลากรในวิทยาลัยให้มีจุดยืนร่วมกันสามารถช่วยสร้างกรอบความคิดร่วมกันภายในได้ หมายความว่า ต้องเข้าใจและเห็นคุณค่าว่าบุคลากรภายในวิทยาลัยพยาบาลมีความแตกต่างกันอย่างไร

นอกเหนือจากหลักดังกล่าวแล้ว การทำงานจะบรรลุถึงไปได้ดีสิ่งสำคัญที่สุด คือ บุคลากรจะต้องรักสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลต้องมีการวางแผนและออกแบบทางเลือก มีความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยของการพัฒนาอาจารย์พยาบาล องค์ประกอบพื้นฐานของทีม และวิถีชีวิตของทีม (วิกานดา เกษตรเอี่ยม, 2558) การจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับอาจารย์พยาบาลในหัวข้อดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการเป็นผู้นำในยุคเปลี่ยนแปลง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ปัจจัยของการพัฒนาอาจารย์พยาบาล การพัฒนาอาจารย์พยาบาลเป็นลักษณะของการกำหนดรูปแบบต่างๆของบุคคล และกระบวนการในการทำงานทีม หรือเราเรียกว่าปัจจัย ควรศึกษาปัจจัยในการทำงานเป็นร่วมกันเป็นทีมเพื่อการวางแผนและออกแบบทางเลือกในการพัฒนา โดยศึกษาจากปัจจัยดังต่อไปนี้ 1. ความแตกต่างของอาจารย์พยาบาล ลักษณะของบุคคลมีความแตกต่างกัน ซึ่งถือเป็นส่วนประกอบสำคัญในการอยู่ร่วมกันในสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลต้องมีการประสานความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างสอดคล้องกัน และบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งอาจต้องมีการฝึกอบรมและให้ความรู้เพื่อให้อาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยทราบสถานะของตนเอง และเข้าใจความแตกต่างระหว่างกัน เพื่อการมีปฏิสัมพันธ์และทำปฏิบัติงานร่วมกันในวิทยาลัยพยาบาลได้อย่างสอดคล้องและมี

ประสิทธิภาพ 2. ความสัมพันธ์ การสร้างความรู้จักคุ้นเคยระหว่างอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลกับบุคลากร ความเชื่อใจและความสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงาน การประสานงาน 3. ความแตกต่างขององค์การสามารถแบ่งออกเป็น 2 มิติ คือ มิติแรก ความเหมาะสมของอาจารย์พยาบาลกับวิทยาลัยพยาบาล โดยพิจารณาความสำคัญของอาจารย์พยาบาลที่มีต่อวิทยาลัยพยาบาล ภารกิจของอาจารย์พยาบาลและโอกาสการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารมีความสำคัญ เพื่อที่อาจารย์พยาบาลจะปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ มิติที่สอง ความสัมพันธ์ของบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลกับบุคคลและสภาพแวดล้อมภายนอก เนื่องจากอาจารย์พยาบาลต้องปฏิบัติงานโดยมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง จึงต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลรอบข้าง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน 4. การศึกษาปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับอาจารย์พยาบาลเพื่อทราบถึงพฤติกรรม การอยู่ร่วมกันของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลและการปรับตัวของอาจารย์พยาบาลให้เข้ากับวิทยาลัยพยาบาล คือ ปัญหา และบุคลากร โดยมีการดำเนินการสร้างบุคลากร ดังนี้ 4.1 ปัญหา ให้กำหนดปัญหาที่กำลังประสบอยู่ ณ ขณะนั้น 4.2 บุคลากร ให้คัดเลือกบุคลากรมาร่วมคุยกันเรื่องปัญหาที่กำหนดเกิดขึ้นนั้นเกิดขึ้นจริงหรือไม่ 4.3 เมื่อได้รับทราบถึงปัญหาเรียบร้อยแล้ว ให้กำหนดปัญหาอย่างเป็นทางการและยอมรับเพื่อหาแนวทางแก้ไข 4.4 หาเหตุผลของการเกิดปัญหา และทำการประชุมอาจารย์พยาบาล เพื่อให้อาจารย์พยาบาลทุกคนเสนอแนวคิดในการแก้ปัญหา

องค์ประกอบพื้นฐานของทีม ที่ทำให้อาจารย์พยาบาลมีศักยภาพในการทำงาน ได้แก่ 1. ขนาดของทีมงาน ส่งผลต่อการทำงานของอาจารย์พยาบาล คือ เมื่อจำนวนบุคลากรเปลี่ยนความกระตือรือร้นในการทำงานสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งมากขึ้นและลดลง และจำนวนบุคลากรต้องการจะขึ้นอยู่กับธรรมชาติของงานและวัตถุประสงค์ของกลุ่มงาน 2. ความเป็นปึกแผ่น (Cohesiveness Team) จะแสดงให้เห็นพลังความเข้มแข็งของบุคลากร ถือเป็นความเหนียวแน่นของอาจารย์พยาบาลที่มีอิทธิพลต่อสมาชิก ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน 3. ปทัสถานของทีม (Team Norms) ปทัสถาน หมายความว่า แบบแผนสำหรับยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ ปทัสถานเชิงนิมิต (Positive Norms) คือ พฤติกรรมของทีมที่เอื้อต่อผลการปฏิบัติงานของสถาบัน และปทัสถานเชิงนิเสธ (Negative Norms) คือ พฤติกรรมที่จำกัดผลการปฏิบัติงานของสถาบัน 4. สถานภาพของสมาชิกในทีม สถานภาพ หมายถึง ตำแหน่งที่บุคคลได้รับจากการเป็นบุคลากรของทีมงาน ซึ่งสถานภาพของแต่ละบุคคลส่วนใหญ่จะกำหนดขึ้นจากคุณลักษณะของบุคคลนั้นๆ เช่น ตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุ เพศ เป็นต้น

กลุ่มงานที่มีศักยภาพต้องเป็นทีมงานที่มีสมาชิกในทีมมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน พร้อมรับฟังความเห็นและให้ความช่วยเหลือกัน พร้อมทั้งต้องเผชิญกับการทำงานในแต่ละช่วงด้วยกัน ซึ่งเรียกว่า วงจรชีวิตของทีม (Team Life Cycle) ซึ่งประกอบไปด้วยขั้นต่างๆ 1. การรวมกลุ่ม (Forming) เป็นขั้นตอนแรกของการทำงานร่วมกันโดยบุคลากรจะมีการลดความเป็นตนเอง และมีการยอมรับผู้อื่นมากขึ้น อุปสรรคของการรวมกลุ่มอาจเกิดจากการคัดค้านและต่อต้านความคิดของกลุ่ม หรืออคติที่เกิดจากความแตกต่างของบุคลิกภาพและการปรับตัวเข้ากัน 2. การสร้างปฏิสัมพันธ์ (Storming) หลังจากมีการรวมกลุ่ม ความแตกต่างของสมาชิกแต่ละคนจะทำให้เกิดความไม่เข้าใจ ความขัดแย้ง การโต้เถียง และเกิดการแข่งขันเพื่อทำบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่งสามารถแสดงออกด้วย

วิธีการถกเถียงซักถาม และสร้างมิตรภาพ โดยควรเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทศนคติ เพื่อรักษาสัมพันธภาพที่ดีและความเข้าใจระหว่างสมาชิก 3. การสร้างบรรทัดฐาน (Norming) เป็นขั้นตอนการพัฒนาพฤติกรรมและมารยาทใหม่ ควรจะมีการเรียนรู้ที่จะประนีประนอมกัน บุคลากรต้องช่วยกันกำหนดกฎเกณฑ์ บรรทัดฐาน บทบาทและระเบียบวิธีปฏิบัติระหว่างกัน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยมุ่งสนใจที่ผลงานให้มากกว่ามุ่งสนใจความเป็นส่วนตัว 4. การปฏิบัติงาน (Performing) ขั้นการปฏิบัติงานสมาชิกในทีม เป็นขั้นตอนการทำงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ หากบุคลากรในทีมมีความยึดหยุ่นกับงาน ซึ่งเกิดจากความไว้วางใจกัน รู้สึกมีความเท่าเทียมกัน และสามัคคีระหว่างกัน มีความสนใจกันนอกเหนือจากภาระงาน โดยพยายามทำความเข้าใจและให้ความช่วยเหลือกันอย่างเต็มที่ ใช้ทักษะความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน 5. การแยกย้ายหรือการปรับเปลี่ยน (Transforming) ขั้นตอนสุดท้ายของวงจรชีวิตของทีม เมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จตามเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว บุคลากรจะตระหนักถึงการแยกตัวเพื่อแยกย้ายกลับไปทำหน้าที่และความรับผิดชอบเดิมที่เคยทำมา หรือเข้าร่วมกับทีมใหม่เพื่อแก้ปัญหาใหม่ต่อไปถึงแม้จะมีการแยกตัวของบุคลากรแต่ความผูกพันจะยังคงอยู่

2) สมรรถนะด้านการเป็นผู้ที่สามารถดึงศักยภาพในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นวัตกรรมของบุคลากร ในองค์กร ($PNI_{modified} = 0.245$) มีระดับของพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย คือระดับ 6 คิดสร้างสรรค์ (Creating) ระดับของพฤติกรรมด้านจิตพิสัย คือ ระดับ 3 การเห็นคุณค่า (Valuing) ระดับของพฤติกรรมด้านทักษะพิสัย คือ ระดับ 7 การริเริ่ม (Origination) โดยมีรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตาม Bloom Taxonomy ดังนี้ 1. การสอนงาน (Coaching) และ ระบบอาจารย์พี่เลี้ยง 2. การกำหนดนโยบายของผู้บริหาร ได้แก่ การสร้างความรู้ความเข้าใจให้ตระหนักถึงความสำคัญและพร้อมเข้าร่วมในการผลักดันสถาบันให้สามารถเทียบเคียงกับสถาบันการศึกษาพยาบาลชั้นนำได้ การมอบหมายเครื่องมือในการตั้งเป้าหมายและดัชนีชี้วัดผลสำเร็จ (OKRs : Objectives & Key Results) หรือกิจกรรมการกำหนดเป้าหมายและดัชนีชี้วัดผลสำเร็จในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถเทียบเคียงกับสถาบันการศึกษาชั้นนำ (Benchmarking) การจัดตั้งกองทุนสนับสนุนงบประมาณเพื่อการวิจัยและสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการพยาบาล 3. การสนับสนุนการเข้าร่วมประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับอาจารย์ต่างวัฒนธรรม 4. การให้ไปทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ 5.การมอบหมายงาน (Project Assignment) โดยอาจเป็นงานใหม่ (New Assignment) หรือเป็นงานเฉพาะ (Specific Assignment) 6.การดูงาน (Observation Program) จากการค้นคว้าเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง 7. การศึกษาฝึกอบรม (ในรูปแบบของการแก้ไขปัญหาจากสถานการณ์สมมติ การแสดงตัวอย่าง การเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษา) 8. การย้ายหรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าว การจัดการอบรมเรื่องภาวะผู้นำเพื่อส่งเสริมทางด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยอ้างอิงงานวิจัยของข้าราชการ กระทรวงสาธารณสุข (จันจิรา น้ำข้าว, 2562) มีรายละเอียดเกี่ยวกับหลักการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ใน 3 ด้านได้แก่ 1.หลักในการจัดการตนเอง (Self-Management) เป็นหลักอย่างแรกของการมองหาทิศทางการพัฒนาวิชาชีพ การขับเคลื่อนวิทยาลัยพยาบาลเป็นอย่างดี มีแนวคิดที่ก้าวหน้าในการพัฒนาวิชาชีพ พันธกิจมีทัศนคติในทางด้านบวกอย่างไม่มีที่สิ้นสุด วิเคราะห์ปัญหาเป็นระบบ อีกทั้งยังส่งเสริมในเรื่องของการใช้ความคิดสร้างสรรค์ต่อไป 2. หลักในการจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยี (Innovative and

Technology) อาจารย์พยาบาลจะต้องมีการผลักดัน กระตุ้น สร้างเสริมแนวทางปฏิบัติงานของบุคลากร อาจสร้างความคิดที่สร้างสรรค์และเป็นความคิดรูปแบบใหม่ที่หลากหลายมากขึ้นและยังมีการวางแผนเอาไว้เป็นขั้นตอนก่อนดำเนินงานทุกครั้ง (วิระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2557) 3. แนวทางพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ (Creative Leader) เป็นหลักที่จะสามารถสร้างแรงจูงใจ แนวความคิดนอกกรอบ และสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ออกแบบผลงานส่วนบุคคลอย่างสร้างสรรค์ก็เป็นสิ่งหนึ่งที่สามารถขับเคลื่อนสถาบันการศึกษาได้ดี โดยองค์ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ แบ่งได้ 10 องค์ประกอบ (สมชาย รุ่งเรือง, 2560) ดังนี้ 3.1 การฝึกฝนที่จะเรียนรู้แบบทีม เป็นการพัฒนาหลักความคิดแบบหาผลลัพธ์(Productive Thinking) การร่วมมือร่วมใจกันหาทางออกเมื่อเกิดปัญหา ปรึกษาปัญหากับสมาชิกภายในทีม (Collaborative Problem Solving) เพื่อนำปัญหาออกมาแก้ไข แทนการควบคุมและการบีบบังคับ (Control Mechanism) ของหัวหน้างาน จากการคิดวิเคราะห์ ประเมินสถานการณ์จากผู้บริหารระดับสูงเรื่องงานจะต้องพัฒนาไปไกลได้หรือไม่ 3.2 การฝึกฝนตนเองให้เป็นมากกว่าผู้นำ โดยผู้นำทั้งหลายเหล่านี้จะจำเป็นต้องเพิ่มทักษะและกระบวนการพิจารณาที่เหมาะสมในการสนทนากับบุคลากรทุกระดับ ลักษณะในการคิด วิเคราะห์ จะต้องมีความสุภาพ เป็นมิตร มากกว่าการแสดงความรู้ว่าคุณเองนั้นมีความรอบรู้ในทุกด้าน 3.3 การรักษาสีทธิในเรื่องของ การปฏิสัมพันธ์ ควรเคารพ เชื่อใจซึ่งกันและกันในตัวของหัวหน้างาน เป็นการแสดงความเคารพซึ่งกันและกันไม่วางตนเองนั้นอยู่เหนือผู้อื่นที่มีอายุ เพศและฐานะที่ต่ำกว่า 3.4 การปรับเปลี่ยนความคิดจากคำสั่งเป็นขอความร่วมมือ จะเป็นการรักษามิตรภาพที่ดีระหว่างบุคลากร การขอความช่วยเหลือและร่วมมือกันนั้นถือเป็นการแสดงความสุภาพทางด้าน กาย วาจา ใจ ให้เกียรติระหว่างกัน 3.5 การเน้นการปฏิบัติตนเองให้เหมาะสมกับการทำงาน การวางตัวเองให้เหมาะสมกับเวลา สถานที่ ปฏิบัติงานจะเป็นการช่วยเสริมสร้างภูมิฐานของตนเอง การมีวินัยที่ดีอีกทั้งเป็นต้นแบบในการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรภายในทีมที่มีอายุและตำแหน่งงานที่กว่านั้นเกิดความเคารพ (ณัฐวรรณ เฉลิสมสุข, 2560) 3.6 ผู้นำจะต้องมีการกำหนดแผนงาน วางแผนการปฏิบัติตนเองเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักศึกษาและบุคลากรที่ทำงาน รวมไปถึงการสร้างชื่อเสียงให้วิทยาลัยพยาบาลในด้านการผลิตนักศึกษาพยาบาลเพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศ 3.7 การกำหนดผู้นำควรสร้างเครือข่าย เพื่อที่จะสามารถสร้างประสิทธิภาพในการทำงานได้ดีมากยิ่งขึ้น และเป็นการพัฒนาคุณภาพของงานให้อยู่ในทิศทางเดียวกัน 3.8 การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ควรที่จะใช้ความเอาใจใส่ใกล้ชิด (Proximity) เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักศึกษาอย่างต่อเนื่อง ควรหมั่นดูแล ช่วยเหลือเมื่อนักศึกษาประสบกับปัญหา รวมไปถึงยังจะต้องคอยรับฟังความคิดเห็นของนักศึกษาต่อวิทยาลัยเองอีกด้วย (นันธิดา จันทรศิริ, 2561) 3.9 ผู้นำแบบที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีการจัดระบบความคิดของตนเอง ความกล้าคิดกล้าทำ กล้าตัดสินใจ ไม่ลังเลที่จะคิดค้นเพื่อหาแนวทางกับจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น 3.10 การมีความสร้างสรรค์ ลักษณะบุคคลที่สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นงานที่ตนเองนั้นถนัดหรืองานที่ตนเองนั้นไม่ถนัดให้สร้างสรรค์ผลงานออกมาอย่างดี อาจเป็นเพราะว่าบุคคลนั้นไม่ได้มองแนวทางการแก้ปัญหาเพียงช่องทางเดียวแต่เป็นเพราะว่ามีการพลิกแพลงสถานการณ์และปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์ (วัลทณี นาคศรีสังข์, 2558)

การจัดการอบรมเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์อาจยึดหลักของ Hutchinson หรือของ Wallas โดยกระบวนการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของ Hutchinson เป็นกระบวนการเชื่อมโยงความรู้ที่มีอยู่เข้าด้วยกัน อันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาใหม่ (อาภา วรรณวิ, 2023) มีลำดับการคิดดังนี้ คือ 1. ขั้นเตรียม เป็นการรวบรวมประสบการณ์ มีการลองผิดลองถูกและตั้งสมมุติฐานเพื่อแก้ปัญหา 2. ขั้นครุ่นคิดขัดข้องใจ เป็นระยะที่มีอารมณ์เครียด อันสืบเนื่องจากการครุ่นคิด แต่ยังคิดไม่ออก 3. ขั้นของการเกิดความคิด เป็นระยะที่เกิดความคิดในสมอง เป็นการมองเห็นวิธีแก้ปัญหาหรือพบคำตอบ 4. ขั้นพิสูจน์ เป็นระยะการตรวจสอบประเมินผลโดยใช้เกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อดูคำตอบที่คิดออกมา นั้น ว่า เป็นจริงหรือไม่ กระบวนการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของ Wallas เป็นกระบวนการของความคิดสร้างสรรค์ที่เกิดจากการคิดสิ่งใหม่ ๆ โดยการลองผิดลองถูก ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ 1. ขั้นเตรียมการ คือ การหาข้อมูล หรือระบุปัญหา 2. ขั้นความคิดกำลังฟุ้ง คือ การที่ความคิดอยู่ในความสับสนวุ่นวายของข้อมูลที่ได้มา 3. ขั้นความคิดกระจ่างชัด คือ ขั้นที่ความคิดสับสนได้รับการเรียบเรียงและเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน ทำให้เห็นภาพรวมของความคิด 4. ขั้นทดสอบความคิดและพิสูจน์ให้เห็นจริง คือ ขั้นที่รับความคิดเห็นจากสามขั้นแรกข้างต้นมาพิสูจน์ว่าจริงหรือถูกต้องหรือไม่

การพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำที่สามารถตั้งศักยภาพในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์อาจเกิดขึ้นผ่านการเรียนการสอน เช่นอาจารย์พยาบาลผู้เชี่ยวชาญ สอนอาจารย์พยาบาลรุ่นใหม่ในการทำแผนการสอน ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หรือการสอนนั้นอาจขึ้นในระหว่างการประชุม หรือสอนบุคลากรในเรื่องต่างๆ การเพิ่มบทบาทในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ ย่อมทำให้สามารถตั้งศักยภาพในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์พยาบาลรุ่นใหม่และบุคลากรในวิทยาลัยได้ (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2564) โดยกระบวนการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ผ่านการเพิ่มบทบาทในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ไว้ดังนี้ 1. สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ (Trust environment) ที่นักศึกษาพยาบาลมีความไว้วางใจอาจารย์พยาบาลว่าเป็นกัลยาณมิตรของนักศึกษาพยาบาล มากกว่าผู้ออกคำสั่งและจับผิด 2. ทำความเข้าใจและแลกเปลี่ยน เรียนรู้เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาพยาบาล ฟังอย่างตั้งใจเพื่อให้เข้าใจว่านักศึกษามีความคิดเห็นว่าอย่างไร แล้วส่งเสริมให้นักศึกษาทำความคิดนั้นให้เป็นจริงตามศักยภาพ 3. กระตุ้นนักศึกษาพยาบาลให้สื่อสารความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงการใช้คำถามกระตุ้นแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรม 4. ให้โอกาสนักศึกษาพยาบาลใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ โดยไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นอันดับแรก แล้วพัฒนานักศึกษาพยาบาลให้สามารถทำความคิดสร้างสรรค์นั้นให้เป็นจริงต่อไป 5. ให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาพยาบาลโดยให้ความสำคัญกับการให้ข้อมูลย้อนกลับต่อกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาพยาบาลเป็นสำคัญ

ในกระบวนการตั้งศักยภาพในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นวัตกรรมของบุคลากรทักษะที่เกี่ยวข้องหนึ่งคือทักษะในการแก้ปัญหาย่อมมีความสำคัญ การจัดการฝึกอบรมให้อาจารย์พยาบาลสามารถแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำของอาจารย์พยาบาล โดยกระบวนการแก้ปัญหาย่างสร้างสรรค์ หรือ The Creative Problem Solving Process ตามแนวคิดของทอร์เรนซ์ เป็นกระบวนการแก้ปัญหายทางวิทยาศาสตร์ ที่คิดแก้ปัญหาได้สำเร็จ เป็นกระบวนการตอบสนองปัญหาหรือสิ่งที่บกพร่องขาดไป แล้วรวบรวมความคิดตั้งเป็นสมมติฐานและรวบรวมข้อมูลต่างๆ เพื่อทดสอบสมมติฐาน เพื่อค้นพบแนวทางใหม่ๆ เป็นผลลัพธ์

(ขวัญสกุล อุปพันธ์, 2564) โดยมี 6 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 การนำสภาพการณ์อนาคตเข้าสู่ระบบการคิด เพื่อกระตุ้นให้นักศึกษาใช้การคิดยืดหยุ่น คิดริเริ่มและจินตนาการในการทำนายสภาพการณ์ในอนาคตจากข้อมูล ข้อเท็จจริง และประสบการณ์ของตน ขั้นที่ 2 การระดมสมองเพื่อค้นหาปัญหา เพื่อให้นักศึกษาช่วยวิเคราะห์ว่าอาจเกิดปัญหาอะไรขึ้นบ้างในอนาคต ขั้นที่ 3 การสรุปปัญหา และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อกำหนดความสำคัญของปัญหาปัญหาหลัก ปัญหารอง ขั้นที่ 4 การระดมสมองหาวิธีแก้ปัญหามา เพื่อให้ได้ทางเลือกที่แปลกใหม่ จำนวนมาก ขั้นที่ 5 การเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด เสนอเกณฑ์หลายๆเกณฑ์ที่จะใช้ในการเลือกวิธี การแก้ปัญหาแล้วตัดสินใจเลือกเกณฑ์ที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ขั้นที่ 6 นำเสนอวิธีการแก้ปัญหา ถ่ายทอดเรียบเรียงข้อมูลแล้วนำเสนออย่างเป็นระบบและน่าเชื่อถือ

3) สมรรถนะความสามารถเผชิญต่อความเสี่ยงและความท้าทายได้อย่างชาญฉลาด

($PNI_{modified} = 0.205$) มีระดับของพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย คือ ระดับ 4 การวิเคราะห์ (Analyzing) ระดับของพฤติกรรมด้านจิตพิสัย คือ ระดับ 2 การตอบสนองต่อเหตุการณ์ (Responding to Phenomena) ระดับของพฤติกรรมด้านทักษะพิสัย คือ ระดับ 6 การดัดแปลง (Adaptation) โดยมีรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตาม Bloom Taxonomy ได้แก่ 1. การศึกษาฝึกอบรม (การสร้างความรู้ตระหนักและการพิจารณาแบบมุ่งเป้าการประชุมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้โดยปฏิบัติจริง การเรียนรู้แบบกลุ่ม การวิเคราะห์ตามสถานการณ์วิกฤติ การเรียนรู้ผ่านการมองต่างมุมหรือการออกความเห็น) 2. การมอบหมายงาน (Project Assignment) 3. การให้ไปทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ การสอนงาน อาจารย์พี่เลี้ยง 4. การนำเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมาใช้ 5. การอภิปรายใน Open forum discussion 6. การดูงาน (Observation Program) จากการค้นคว้าเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง พบว่าอาจารย์พยาบาลมีทักษะในการเป็นผู้นำแต่อาจไม่ได้รับการสนับสนุนพัฒนาในสมรรถนะเฉพาะเช่น ความสามารถในการเผชิญต่อความเสี่ยงและความท้าทาย ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะได้แก่ การจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโดยยึดหลักกลยุทธ์ 20 C ซึ่งเป็นหลักการบริหารความเสี่ยงที่ทำให้ประสบผลสำเร็จ (ศิริพร อนุสสา, 2562) โดยหลักกลยุทธ์ 20 C มีดังนี้ 1. สมรรถนะ (Competence) อาจารย์พยาบาลต้องมีศักยภาพและความสามารถในการบริหารจัดการ เน้นคุณภาพของอาจารย์พยาบาล ความรู้ความสามารถและพฤติกรรมเพื่อสร้างการยอมรับศรัทธา รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรมีความสามารถใกล้เคียงกัน 2. การสื่อสาร (Communication) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้บุคลากรเกิดความเข้าใจและยอมรับในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และเข้าใจตรงประเด็น 3. การปฏิเสธ (Cancel) การบริหารความเสี่ยงที่ควรยึดถือ คือ ถ้าเรื่องใดเสี่ยงมากก็ควรหลีกเลี่ยงหรือปฏิเสธความเสี่ยง 4. ความสุขุม (Calm) ความสงบ สุขุมรอบคอบ และการใช้สมาธิตั้งใจอย่างแน่วแน่จะช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดข้อผิดพลาดน้อย 5. การให้คำปรึกษา (Consultations) อย่างใกล้ชิด และนิเทศการทำงาน ช่วยให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ผู้นำควรเป็นที่ปรึกษาและให้ความสะดวกแก่บุคลากร 6. การสร้างมิตรภาพ (Chaperone) ความเป็นเพื่อนพ้องติดตามช่วยเหลือและให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง 7. การยืนยันข้อมูลหรือผลที่ยอมรับได้ (Confirmation) รวมทั้งมาตรฐานที่สามารถแก้ไขปัญหาลูกความเสี่ยง สามารถนำไปเป็นเกณฑ์หรือตัวบ่งชี้ในการปรับปรุงในครั้งต่อไป 8. การทำงานเน้นความถูกต้องชัดเจน (Corrections) โดยเฉพาะประเภทของความเสี่ยง ต้องระบุให้ชัดเจน การวางแผนแก้ไขจะได้แก้ปัญหาได้ตรงจุด

9. ในการปฏิบัติงานควรเพิ่มความระมัดระวังและความรอบคอบ (Caution) ในการดำเนินงาน โดยเฉพาะการดูแลรักษาความปลอดภัย 10. การติดต่อประสานงานและความเชื่อมโยงการทำงาน (Contract) เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน 11. การใช้สามัญสำนึกในการแก้ปัญหา (Common Sense) 12. การตรวจสอบและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง (Checklist) ให้ทราบผลที่รวดเร็วและแก้ปัญหาได้ทันการณ์ 13. การประสานงาน (Coordination) การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ เพื่อให้ทุกคนร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ 14. การรวบรวมปัจจัยเสี่ยง (Collections) หรือปัญหาให้ครบถ้วนเพื่อนำมาแก้ไข รวมถึงข้อมูลสารสนเทศที่ใช้ในการตัดสินใจ 15. การเน้นนักศึกษาพยาบาลเป็นสำคัญ (Customer) สร้างความพึงพอใจและความประทับใจ รวมทั้งคำนึงถึงนักศึกษาพยาบาลและการสอนที่ดี 16. จุงใจและให้รางวัล (Courage) แก่บุคลากรหรือนักศึกษาพยาบาลที่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน 17. การอ้างอิง (Credentials) การสร้างความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงาน 18. การสร้างความเชื่อมั่น (Confidentiality) ในตนเองและให้เกิดการยอมรับกับอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัย 19. เปิดโอกาสให้บุคลากร (Comments) แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารจัดการ 20. กระแสโลก และความเจริญก้าวหน้า (Current) ควรนำเทคโนโลยีรวมทั้งแนวคิดใหม่ๆ มาปรับใช้ในการดำเนินงาน

การจัดการฝึกอบรมเรื่องความเสี่ยงแก่อาจารย์พยาบาล อาจยึดหลักการฝึกอบรมโดยเน้นเรื่องวัตถุประสงค์ตามแนวแนวคิดการบริหารความเสี่ยงเป็นแนวทางการบริหารความเสี่ยงองค์การ COSO-Enterprise Risk Management-Integrated Framework (COSO-ERM) โดยได้กำหนดวัตถุประสงค์ประกอบไปด้วย 4 ด้านหลัก ได้แก่ วัตถุประสงค์ด้านกลยุทธ์ (Strategic Objectives) เป็นวัตถุประสงค์ในระดับสูง ซึ่งเชื่อมโยงและสนับสนุนภารกิจของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ โดยองค์กรกำหนดวัตถุประสงค์ด้านกลยุทธ์เพื่อแสวงหาทางเลือก หรือวิธีการในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย วัตถุประสงค์ด้านการปฏิบัติงาน (Operations Objectives) เป็นวัตถุประสงค์ในระดับของการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล วัตถุประสงค์ด้านการเงินและรายงาน (Finance & Reporting Objectives) เป็นวัตถุประสงค์ที่มุ่งเน้นการบริหารงบประมาณและการเงิน เช่น สภาพเศรษฐกิจ อัตราดอกเบี้ย สภาพคล่อง แนวโน้มความคมชัดที่ต้องการศึกษาต่อของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย การจัดสรรงบประมาณ รวมทั้งประสิทธิภาพของการดำเนินการอันเนื่องมาจาก ข้อมูลที่ถูกต้อง สมบูรณ์และทันเวลาซึ่งจำเป็นต้องใช้ในการตัดสินใจต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม วัตถุประสงค์ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Objectives) เป็นวัตถุประสงค์ที่มุ่งเน้นการปฏิบัติตามกฎหมายหรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เช่น ระเบียบของข้าราชการ ระเบียบของตำรวจ ข้อบังคับของสภาการพยาบาลที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

ในการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวอาจเลือกพัฒนาที่ละขั้นตอน โดยการจัดการฝึกอบรมในองค์ประกอบย่อยซึ่งสามารถแบ่งองค์ประกอบของการบริหารความเสี่ยงเป็น 8 องค์ประกอบได้แก่ 1. สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) สภาพแวดล้อมภายในครอบคลุมถึง นโยบาย โดยทั่วไปของวิทยาลัยพยาบาล ซึ่งเป็นพื้นฐานของการมองความเสี่ยงและการจัดการกับความเสี่ยง โดยบุคลากรและอาจารย์พยาบาลทั้งหมดในสถาบัน รวมไปถึงปรัชญาการบริหารความเสี่ยงกับระดับความเสี่ยงที่สถาบันยอมรับได้ ความซื่อสัตย์กับคุณค่าทางจริยธรรม และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรและอาจารย์พยาบาลเหล่านั้น 2. การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective

Setting) วัตถุประสงค์ต้องมียู่ก่อนที่ผู้บริหารจะสามารถระบุเหตุการณ์ ซึ่งมีผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ การบริหารความเสี่ยงของสถาบันทำให้นั่นใจว่าผู้บริหารมีกระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์อยู่พร้อมแล้ว และวัตถุประสงค์ที่เลือกจะเป็นสิ่งสนับสนุนและไปในทิศทางเดียวกันกับพันธกิจของวิทยาลัยและสอดคล้องกับระดับความเสี่ยงที่วิทยาลัยยอมรับได้ 3.การบ่งชี้เหตุการณ์ (Event Identification) เหตุการณ์ภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบันต้องได้รับการระบุและการแยกแยะความเสี่ยงกับโอกาสออกจากกัน สำหรับโอกาสนั้นผู้บริหารจะนำไปพิจารณาในการกำหนดกลยุทธ์หรือในกระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์ต่อไป 4.การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) จะต้องมีการวิเคราะห์ความเสี่ยง พิจารณาโอกาสที่จะเกิดและผลกระทบเพื่อเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจว่าจะบริหารความเสี่ยงนั้นอย่างไร การประเมินความเสี่ยงสามารถแบ่งออกเป็น ความเสี่ยงที่มีอยู่ตามธรรมชาติ (Inherent risk) และความเสี่ยงที่เหลืออยู่ (Residual risk) 5.การตอบสนองต่อความเสี่ยง (Risk Response) ผู้บริหารสามารถเลือกวิธีการตอบสนองต่อความเสี่ยงได้หลายวิธี เช่น หลีกเลี่ยง ยอมรับ ลด หรือหาผู้ร่วมรับความเสี่ยงโดยการพัฒนากระบวนการบริหารความเสี่ยงให้มีความสอดคล้องกับระดับความเสี่ยงที่วิทยาลัยพยาบาลยอมรับได้ (Risk appetite) และระดับความเบี่ยงเบนจากระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk tolerance) 6.กิจกรรมควบคุม (Control Activities) จะต้องมีการกำหนดนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติไว้และนำไปดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการดำเนินการตามวิธีการตอบสนองต่อความเสี่ยงเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพ 7.สารสนเทศและการสื่อสาร (Information & Communication) สารสนเทศที่มีนัยสำคัญเกี่ยวข้องควรได้รับการระบุจัดเก็บและนำมาสื่อสารในรูปแบบและในเวลาที่กำหนด ช่วยให้บุคลากรและอาจารย์พยาบาลสามารถปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตนให้ลุล่วงไปได้ และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพต้องทำให้ได้รับรู้กันในวงกว้างมีการสื่อสารระดับล่างระดับบนทั่วทั้งสถาบัน 8.การติดตามประเมินผล (Monitoring) การบริหารความเสี่ยงของสถาบันต้องได้รับการติดตามประเมินผล และได้รับการปรับเปลี่ยนตามความจำเป็น

กลุ่มที่ 3 สมรรถนะการส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาลตามหลักฐานเชิงประจักษ์ในยุคการเปลี่ยนแปลง (Evidence based Nursing in the Disruptive Era)

จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ตารางที่ 4.8 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นจำแนกตามกลุ่มสมรรถนะของสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กลุ่มที่ 3 สมรรถนะการส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาลตามหลักฐานเชิงประจักษ์ในยุคการเปลี่ยนแปลง (Evidence based Nursing in the Disruptive Era) ทั้งหมด 7 สมรรถนะ พบว่า สมรรถนะที่มีค่า PNI_{modified} สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ 1) ความสามารถสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษได้ เพื่อให้ผู้รับบริการที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติได้รับข้อมูลที่ชัดเจนครบถ้วน (PNI_{modified} = 0.255) 2) ทักษะด้านการสังเคราะห์องค์ความรู้ สร้าง และเผยแพร่องค์ความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการปฏิบัติการทางวิชาชีพ (PNI_{modified} = 0.200) และ 3) สมรรถนะด้านองค์ความรู้ถึงผลกระทบของโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปและโรคอุบัติใหม่ (PNI_{modified} = 0.186) ซึ่งมีรายละเอียดของแนวทางการพัฒนา

สมรรถนะดังกล่าวให้กับอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีรายละเอียดตามตารางที่ 4.15

1) ความสามารถสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษได้ เพื่อให้ผู้รับบริการที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติได้รับข้อมูลชัดเจนครบถ้วน ($PNI_{\text{modified}} = 0.255$) มีระดับของพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย คือ ระดับ 3 การประยุกต์ใช้ (Applying) ระดับของพฤติกรรมด้านจิตพิสัย คือ ระดับ 3 การเห็นคุณค่า (Valuing) ระดับของพฤติกรรมด้านทักษะพิสัย คือ ระดับ 5 การตอบสนองที่ซับซ้อน (Complex overt Response) โดยมีรูปแบบการพัฒนาตาม Bloom Taxonomy ได้แก่ 1. การศึกษาฝึกอบรม (Training and Workshops) ในรูปแบบของการประชุมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้โดยปฏิบัติจริง (Hands on Learning) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบกลุ่ม (Training group) การฝึกอบรมที่เน้นการเปลี่ยนแนวคิดที่เป็นแนวทางที่ปฏิบัติจริงได้ (Practical Application), การแสดงตัวอย่างหรือการเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษา 2. การมอบหมายงาน (Project Assignment) โดยอาจเป็นงานใหม่ (New Assignment) หรือเป็นงานเฉพาะ (Specific Assignment) 3. การย้าย / สับเปลี่ยนหมุนเวียน 4. การให้ไปทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ 5. การนำเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมาใช้ ซึ่งสมรรถนะในการสื่อสารเป็นสมรรถนะหนึ่งที่สำคัญในการปฏิบัติการพยาบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคการเปลี่ยนแปลงที่ผู้รับบริการที่หลากหลายสามารถเข้าถึงการบริการทางการพยาบาลได้ง่ายขึ้น ความสามารถในการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษจึงสำคัญ ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง ขอเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าว คือ โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษรายบุคคลโดยยึดหลักของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีพะเยา ได้แก่ 1. การพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ซึ่งบุคลากรจะได้เรียนรู้ภาษาอังกฤษด้วยตนเอง โดยแนะนำให้มีเนื้อหาในแผนการเรียนรู้ตามแนวทางการสอนทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (The English Communicative Skills Approach) แบบธรรมชาติของ Krashen ที่ให้ความสำคัญกับระบบการรับรู้ที่เริ่มต้นจากการฟัง (Listening) และการอ่าน (Reading) ควบคู่ไปกับระบบการเรียนรู้ (Learning system) ที่ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจความหมายและปัญหาของการสื่อสารที่ประสบได้ดีกว่ารูปแบบทางไวยากรณ์ อาจารย์พยาบาลมีโอกาสดำเนินการทดสอบประสิทธิภาพจากการพูดและการเขียนได้รับประสบการณ์และเรียนรู้จากประสบการณ์ช่วยปลูกฝังและส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลมีทัศนคติที่ดีมีความกระตือรือร้นและพร้อมที่จะฝึกฝนการฟังพูดอ่านและเขียนภาษาอังกฤษเพื่อสื่อความหมายได้อย่างเข้าใจเหมาะสมสามารถนำไปสื่อสารในการปฏิบัติการพยาบาลได้ พัฒนาความร่วมมือกับต่างประเทศภายใต้โครงการ พัฒนาแลกเปลี่ยนอาจารย์กับสถาบันการศึกษาต่างประเทศ พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษกับกลุ่มอาจารย์ บุคลากรสำนักงาน และ เจ้าหน้าที่จำนวน 3 กลุ่ม โดยการจัดอบรมพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษโดยชาวต่างประเทศเจ้าของภาษา การพัฒนาภาษาอังกฤษ เพื่อนช่วยเรียน ซึ่งดำเนินการโดย บุคลากรของวิทยาลัยที่มีความรู้ภาษาอังกฤษจำนวน 3 ท่าน ทำบทเรียนจำนวน 20 ชั่วโมงเพื่อพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรด้วยตนเอง

นอกเหนือจากโครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษรายบุคคลแล้ว ผู้วิจัยเสนอให้มีการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษโดยภาพรวม ผ่านนโยบายของผู้บริหารและสถาบันการศึกษา (ณภาพจรี นาควัชร ,2563) โดยมีรายละเอียดคือ 1.การส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลได้ไปร่วมอบรม สัมมนา การประชุมในระดับชาติและนานาชาติและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในต่างประเทศ เพื่อให้เท่าทันการพัฒนา

อย่างไม่หยุดยั้งของโลกในศตวรรษที่ 21 ที่สามารถแข่งขันในเวทีโลกได้ 2. การสนับสนุนให้อาจารย์พยาบาลได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 3. การช่วยเหลือให้อาจารย์พยาบาลได้เพิ่มพูนความรู้ใหม่ การจัดชุมชนการเรียนรู้โดยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ลักษณะเวทีสัมมนาหรือในลักษณะชุมชนออนไลน์ เพื่อให้เกิดการแบ่งปันความรู้ การสนับสนุนซึ่งกันและกัน 4. การผลักดันให้อาจารย์พยาบาลได้สร้างผลงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชนมากขึ้น เช่น การผสมผสานภาษาอังกฤษเข้ากับการวิจัย การจัดทำหลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการวิจัย หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการเขียนเชิงวิชาการและการวิจัย เป็นต้น 5. การสนับสนุนให้อาจารย์พยาบาลได้ขอตำแหน่งทางวิชาการ การพัฒนาอาจารย์ต้องใช้รูปแบบใหม่ ๆ ไม่ใช่การฟังการบรรยายในห้องอบรมดังแต่ก่อน โดยจะต้องนำไปบรรจุไว้ใน การประเมินอาจารย์พยาบาลด้วย หากทำการวิจัยในชั้นเรียนสามารถนำมาขอผลงานทางวิชาการได้ เพื่อจูงใจและได้รับความร่วมมือจากอาจารย์พยาบาลในการปรับเปลี่ยนตั้งแต่ตัวอาจารย์ไปถึง การเรียนการสอน 6. การสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนางานวิชาการและการเพิ่มพูนความรู้แก่ อาจารย์พยาบาลการกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ และกลไกอื่น ๆ ทั้งระบบที่เอื้ออำนวยต่อการ พัฒนา เช่นเกณฑ์การประเมินการสอนประจำปี เป็นต้น

การกำหนดนโยบายของผู้บริหาร และการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะการใช้ ภาษาอังกฤษของอาจารย์พยาบาลเป็นอีกหนึ่งแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าว โดยผู้วิจัย เสนอให้ผู้บริหารใช้องค์ประกอบการบริหารจัดการ 4 องค์ประกอบหลัก (ประภาพร ผาจันทร์, 2561) เพื่อพัฒนาอาจารย์พยาบาลให้เกิดทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล เป็นสิ่งสำคัญของการพัฒนาอาจารย์พยาบาล การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันมี องค์ประกอบพื้นฐานคือ กระตุ้นให้มีวิสัยทัศน์ พัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วมกันของ สถาบัน สร้างทัศนคติต่อวิสัยทัศน์ในระดับผูกพัน ทำให้วิสัยทัศน์ส่วนรวมเป็นทิศทางสู่จุดมุ่งหมาย วิสัยทัศน์ (vision) เป็นภาพที่วาดไว้เพื่อไปให้ถึง ไม่ใช่สภาพการณ์ที่เป็นรูปธรรม สามารถวัดผลได้ เหมือนกับเป้าหมาย (goals) หรือวัตถุประสงค์ (objectives) ไม่ใช่กลวิธีหรือเทคนิคเฉพาะ แต่วิสัยทัศน์จะมีลักษณะเป็นสภาพการณ์ทั่วไปกว้างๆ เป็นคุณค่าที่ประกาศให้รู้กันทั่วไปว่า วิทยาลัย พยาบาลมีความมุ่งมั่น มีแรงบันดาลใจอย่างไร มีบูรณาการอย่างไร และจะมีการควบคุมความ พยายามในสถาบันอย่างไร ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ 2) ผู้บริหารกำหนด กฎระเบียบในการทำงานสู่ความสำเร็จอย่างชัดเจน 3) ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมให้ อาจารย์พยาบาลใช้ภาษาอังกฤษในวิทยาลัย 4) ผู้บริหารมีความสามารถด้านภาษาอังกฤษ 5) ผู้บริหารพัฒนาการเรียนการสอนโดยมีการพัฒนาอาจารย์พยาบาลและบุคลากรทางการศึกษา 6) ผู้บริหารส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลเข้าร่วมการอบรมภาษาอังกฤษ สร้างแรงจูงใจให้อาจารย์พยาบาล พูดภาษาอังกฤษ 7) ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อภาษาอังกฤษ 8) ผู้บริหารสนับสนุนการเผยแพร่ผลงาน วิชาการเป็นภาษาอังกฤษแก่หน่วยงานอื่นเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนา วิทยาลัยพยาบาลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ วิทยาลัยที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้วยการพัฒนา ความสามารถและศักยภาพของบุคลากรทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติอย่างต่อเนื่องและบริหาร จัดการความสามารถและศักยภาพนั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อวิทยาลัย ประกอบด้วย 1) อาจารย์ พยาบาลและบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน คิดเป็นแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล 2) ผู้บริหาร ให้ความสำคัญกับการรับบริการจากองค์กรอื่นๆ ในการจัดการร่วมกันด้านภาษาอังกฤษ 3) อาจารย์

พยาบาลมีความรู้ความเข้าใจในภาษาอังกฤษ 4) ผู้บริหารปฐมนิเทศอาจารย์พยาบาลและบุคลากรทางการศึกษาที่บรรจุใหม่ เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 5) นักศึกษาพยาบาลมีทัศนคติที่ดีต่อภาษาอังกฤษ 6) ผู้บริหารจัดให้มีครูพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาภาษาอังกฤษแก่อาจารย์พยาบาลและบุคลากรทางการศึกษา 7) ผู้บริหารจัดทำหลักสูตรสถานศึกษากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษและแนะนำหลักสูตรไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ 8) ผู้บริหารอาจกำหนดวันพูดภาษาอังกฤษประจำสัปดาห์ 9) ผู้บริหารส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองด้านภาษาอังกฤษ องค์ประกอบที่ 3 การจัดสรรงบประมาณผู้บริหารซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการบริหารงบประมาณให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้นต้องใช้กระบวนการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานที่แสดงถึงความเชื่อมโยงระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับผลงานที่เกิดขึ้นว่ามีความเชื่อมโยงกันอย่างไร คำนวณค่าน้อยเพียงไรต่อวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ และการจัดการที่บ่งบอกถึงผลลัพธ์ (Outputs) และเชื่อมโยงผลลัพธ์ (Outcomes) ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของนโยบายสถาบัน องค์ประกอบที่ 4 การเป็นต้นแบบที่ดี การเป็นต้นแบบที่ดีของผู้บริหาร จะช่วยพัฒนาวิทยาลัยพยาบาลก้าวหน้า ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการสถานศึกษา ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ รวมถึงทักษะด้านการใช้ภาษาอังกฤษซึ่งจะทำให้ผู้บริหารมีความน่าเชื่อถือ ส่งเสริมบุคลิกภาพได้เป็นอย่างดี จะเห็นได้ว่าที่กล่าวมาการเป็นต้นแบบที่ดีในการใช้ภาษาอังกฤษเริ่มจากผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษของอาจารย์พยาบาล

2) ทักษะด้านการสังเคราะห์องค์ความรู้ สร้าง และเผยแพร่องค์ความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการปฏิบัติการทางวิชาชีพ (PNI_{modified} = 0.200) มีระดับของพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย คือ ระดับ 6 คิดสร้างสรรค์ (Creating) ระดับของพฤติกรรมด้านจิตพิสัย คือ ระดับ 3 การเห็นคุณค่า (Valuing) ระดับของพฤติกรรมด้านทักษะพิสัย คือ ระดับ 7 การริเริ่ม (Origination) โดยมีรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตาม Bloom Taxonomy ได้แก่ 1. การศึกษาฝึกอบรม (Training and Workshop) ในรูปแบบของการแก้ไขปัญหาจากสถานการณ์สมมติที่กำหนดขึ้น การแสดงตัวอย่างหรือการเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษา 2. การมอบหมายงาน (Project Assignment) โดยอาจเป็นงานใหม่ (New Assignment) หรือเป็นงานเฉพาะ (Specific Assignment) 3. การย้าย / สับเปลี่ยนหมุนเวียน 4. การดูงาน (Observation Program) 5. การกำหนดนโยบายของผู้บริหาร 6. การสอนงาน (Coaching) และ ระบบอาจารย์พี่เลี้ยง 7. เข้าร่วมนำเสนอผลงานวิจัย (Open forum discussion) 8. การกำหนดนโยบายของผู้บริหาร 9. การจัดตั้งกองทุนสนับสนุนงบประมาณเพื่อการวิจัยและสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการพยาบาล 10. การสนับสนุนการเข้าร่วมประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับอาจารย์ต่างวัฒนธรรม หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based Practice) มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการให้บริการทางการพยาบาล เนื่องจากการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ทางการพยาบาลเป็นการนำองค์ความรู้ที่ดีที่สุดและทันสมัยที่สุดในขณะนั้นมาใช้ อ้างอิงร่วมกับข้อคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญทางคลินิกโดยคำนึงถึงภาวะองค์รวมของผู้ป่วยเพื่อพิจารณาตัดสินใจแก้ปัญหาการให้บริการทางสุขภาพ การใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ทางการพยาบาลเป็นการนำผลการวิจัยที่มีคุณภาพมาสู่การปฏิบัติ ซึ่งเป็นวิธีที่ทำให้การตัดสินใจน่าเชื่อถือและยกระดับคุณภาพมาตรฐานทางการพยาบาล การนำหลักฐานเชิงประจักษ์มาใช้ทางการพยาบาลมุ่งเน้นให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้นต่อผู้ป่วยทั้งด้านบริการที่ดีขึ้น มีความปลอดภัยสูงขึ้นและลดค่าใช้จ่ายในการดูแลผู้ป่วย

(Picheansathian, 2018) นอกจากนั้นการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ยังส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานร่วมกันระหว่างพยาบาลกับทีมสหสาขาวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพของระบบบริการสุขภาพ (Kanhadilok, Punsumreung & Malai, 2017) จากการสืบค้นเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องพบว่า ยังมีการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อพัฒนางานคุณภาพการให้บริการและนำผลการวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลค่อนข้างน้อย พยาบาลบางส่วนยังคงปฏิบัติการพยาบาลตามสิ่งที่ได้เรียนรู้ และสืบทอดกันมาโดยอาศัยจากประสบการณ์ในการปฏิบัติมากกว่าการใช้ความรู้ที่ได้มาจากการวิจัยหรือหลักฐานเชิงประจักษ์ เป็นกระบวนการสำคัญในการปฏิบัติงานตามหลักฐานเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าว โดยเริ่มจากการกำจัดอุปสรรคในการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์สำหรับพยาบาล หากวิทยาลัยพยาบาลตำรวจสามารถกำจัดปัจจัยต่างเหล่านี้จะทำให้อาจารย์พยาบาลสามารถสังเคราะห์องค์ความรู้ สร้าง และเผยแพร่องค์ความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการทางวิชาชีพและการเรียนการสอน โดยสามารถแบ่งอุปสรรคออกเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก (อจจรา คำมะหิตย์, 2564) ดังนี้ 1. ปัจจัยภายในคือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องภายในอาจารย์พยาบาลได้แก่ ด้านทัศนคติ โดยพบว่าอาจารย์พยาบาลที่มีทัศนคติเชิงลบต่องานวิจัยหรือหลักฐานเชิงประจักษ์ อาจเนื่องจากไม่ได้รับการเตรียมและฝึกการนำหลักฐานเชิงประจักษ์ไปใช้ทางการพยาบาล เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ การรับรู้อุปสรรคมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทิศทางลบต่อการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ นอกจากนั้นยังพบว่าบุคลากรทางการพยาบาล ด้านทักษะ ขาดทักษะที่จำเป็นในการนำหลักฐานเชิงประจักษ์ไปสู่การปฏิบัติการพยาบาล ได้แก่ ขาดทักษะและความเชี่ยวชาญในการใช้ภาษาต่างประเทศ ในปัจจุบันพบว่าผลงานทางวิชาการและรายงานผลการวิจัยส่วนใหญ่ถูกตีพิมพ์ในวารสารต่างประเทศ มีเพียงบางส่วนที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูลของประเทศไทย ทำให้เกิดข้อจำกัดในการใช้งาน ขาดทักษะด้านการวิจัย ผลการวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ประสพการณ์การด้านการวิจัยของบุคลากร เป็นอีกหนึ่งอุปสรรคที่สำคัญต่อการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์อาจารย์พยาบาลขาดทักษะและความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิจัย ไม่เข้าใจเกี่ยวกับการวิเคราะห์ทางสถิติ ขาดทักษะการประเมินความน่าเชื่อถือผลงานเชิงวิชาการ ขาดทักษะในการสืบค้นการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์จำเป็นที่จะต้องมีการรวบรวมการสืบค้นที่เป็นระบบ และใช้เทคนิคการสืบค้นเพื่อค้นหาคำถามที่ต้องการ จากข้อมูลพบว่าอาจารย์พยาบาลส่วนมากยังขาดทักษะการสืบค้นที่เป็นระบบทำให้มีอุปสรรคในการเข้าถึงข้อมูล 2. ปัจจัยภายนอก ได้แก่ สิ่งแวดล้อมต่างที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีผลทำให้เกิดอุปสรรคในการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ทางการพยาบาล การบริหารจัดการทางการพยาบาล ได้แก่ ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานในการผลิตผลงานเกี่ยวกับหลักฐานเชิงประจักษ์และขาดการสนับสนุน ภาระงานที่มากและไม่มีเวลา จากภาระงานที่มากทำให้บุคลากรทางการพยาบาลไม่มีเวลาพอที่จะศึกษา ค้นคว้าหลักฐานเชิงประจักษ์ และไม่มีเวลาในการนำแนวคิดใหม่ไปลงมือปฏิบัติ 2.3 ด้านความพร้อมของอุปกรณ์และสื่อสนับสนุนได้แก่ขาดแหล่งสืบค้น โดยส่วนมากพบว่าในโรงพยาบาลต่างๆมีข้อจำกัดในการเข้าถึงข้อมูล แหล่งสืบค้นต่างๆ บางครั้งงานวิจัยไม่ได้รวบรวมไว้ในที่สามารถนำมาใช้ได้สะดวก การตีพิมพ์เผยแพร่รายงานการวิจัยล่าช้าทำให้ข้อค้นพบที่ได้ไม่เป็นปัจจุบัน และเขียนสรุปผลรายงานวิจัยไม่ชัดเจน เข้าใจได้ยาก และด้านการทำงานร่วมสหสาขาวิชาชีพบุคลากรทางการพยาบาลขาดโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมงานที่มีความรู้ด้านการวิจัย

การพัฒนาสมรรถนะทางวิจัยของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลตำรวจเป็นสิ่งสำคัญ โดยผู้วิจัยขอเสนอแนวทางการพัฒนาอ้างอิงจากรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (นิตยา เกิดแย้ม, 2562) ดังนี้ 1. บริหารจัดการงานวิจัย โดยมีระบบฐานข้อมูลเพื่อเก็บและสืบค้นงานวิจัย มีการจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมและเพียงพอ มีการกำหนดเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์ให้มีผลงานวิจัยปีการศึกษาละ 1 ผลงานหรือภายใน 5 ปี ต้องทำผลงานวิชาการตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์จัดระบบทีมวิจัย โดยมีบุคลากรมากกว่า 1 คนและทุกคนมีเป้าหมายเดียวกัน มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีโครงสร้างของทีม บุคลากรมีบทบาทร่วมกัน โดยแบ่งหน้าที่ให้ชัดเจนจัดระบบเครือข่าย รวมกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยน แบ่งปันแหล่งข้อมูล เชิญวิทยากร ทั้งภายในและภายนอกมาให้ความรู้จัดระบบที่ปรึกษาทางการวิจัยและระบบพี่เลี้ยง จัดกลุ่มพี่เลี้ยง ตามความเชี่ยวชาญของพี่เลี้ยง ตามประเภทวิจัย และตามลักษณะของอาจารย์จัดระบบฝึกอบรม จัดอบรมทางการวิจัยโดยหน่วยงานภายนอก และพัฒนาหลักสูตรเพื่ออบรมทางวิจัยตามขั้นตอน ประกอบด้วย ระยะเวลาเข้าอบรม เนื้อหา วิธีการจัดอบรม วิธีประเมินผล ประกาศนียบัตร และการติดตามหลังการฝึกอบรม 2. จัดบรรยากาศการเรียนรู้ ควรจัดห้องปฏิบัติการวิจัย เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำวิจัย เช่น โต๊ะประชุม เครื่องคอมพิวเตอร์เชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต เครื่องพิมพ์ อุปกรณ์เครื่องเขียน กระดาน อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อแสดงความคิดสร้างสรรค์และนำเสนอผลงานภายในทีมได้อย่างสะดวก ส่วนแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางกรวิจัยโดยตนเอง ประกอบสมรรถนะที่ต้องพัฒนา คือความรู้ความเข้าใจทางการวิจัย ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับการเขียนโครงการวิจัย หลักการแนวคิดทฤษฎี และการกำหนดปัญหาการวิจัย 3. ทักษะทางการวิจัย ประกอบด้วย ทักษะการกำหนดปัญหา การกำหนดตัวแปร การนำผลการวิจัยมาใช้ในการเรียนการสอน การใช้กระบวนการวิจัย แสวงหาคำตอบ และการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยจิตวิจัย ประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคลที่ต้องทำวิจัยด้วยความกระตือรือร้น มีความสุขเสมอที่ได้ทำงานวิจัย ใช้วิธีการวิจัยเป็นเครื่องมือในการศึกษาหาความรู้ ทำงานวิจัยเพราะสามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้ ทำวิจัยควบคู่กับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ใช้ความเพียร พยายาม วิริยอุตสาหะ ในการแสวงหาคำตอบ และมีจรรยาบรรณนักวิจัย 4. การพัฒนาเครือข่ายการวิจัย เปิดโอกาสให้ตนเองทำวิจัยที่เปิดกว้าง ทั้งนี้ต้องมีเป้าหมายของเครือข่ายที่ชัดเจน มีหน่วยงานประสานงานเพื่อกระตุ้นการทำวิจัย มีสิ่งสนับสนุนการทำวิจัย เช่น เงินทุน มีการประสานงานกับหน่วยงานอื่น และมีกิจกรรมเกี่ยวกับวิจัยร่วมกัน เช่น ประชุม การวางแผนการพัฒนาตนเอง วางแผนในระยะสั้น หรือยาว และมีการประเมินตามแผน ประเมินผลก่อนพัฒนา ระหว่างการพัฒนา และหลังการพัฒนาทางการวิจัย 5. การพัฒนาความรู้ เข้าร่วมประชุมสัมมนา ศึกษาดูงาน เป็นการเปลี่ยนบรรยากาศ ทำให้เกิดความกระตือรือร้น และสร้างสัมพันธภาพและเครือข่ายด้วยการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและสังคม นำผลการวิจัยไปใช้จริงตามวัตถุประสงค์ นำไปแก้ปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีหลักฐานที่ปรากฏอย่างชัดเจนถึงการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ หรือการรับรองจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยหากแบ่งตามระดับปัจจัยต่างๆ สามารถแบ่งออกได้เป็น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับนโยบายวิทยาลัยพยาบาล ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล และ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล ดังนี้

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับนโยบายวิทยาลัย ได้แก่ การกำหนดนโยบาย และแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง กำหนดบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัยให้กับอาจารย์ในวิทยาลัยส่งเสริมให้แต่ละส่วนงาน มีบทบาทในการพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัยให้กับอาจารย์พยาบาล กำหนดให้มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนทางการวิจัยให้เพียงพอและเหมาะสม กำหนดโครงการการฝึกอบรมทางการวิจัยให้กับอาจารย์พยาบาล มุ่งเน้นให้วิทยาลัยพยาบาลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จัดทำกลยุทธ์ให้อาจารย์พยาบาลผลิตงานวิจัยกับความต้องการของชาติเพื่อให้เกิดการยอมรับอย่างกว้างขวาง

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ได้แก่ การนำนโยบายวิทยาลัยพยาบาลมาบริหารจัดการวางแผนพัฒนาสมรรถนะตามนโยบาย กำกับติดตามตามแผนประเมินผล เพื่อปรับปรุงแก้ไขสนับสนุนและมอบหมายบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับอาจารย์พยาบาลอย่างเป็นธรรมชาติ ระบุในภาระงาน เช่น ให้อาจารย์พยาบาลพัฒนางานวิจัยคนละ 1 เรื่องต่อปีการศึกษา ลดภาระงาน และจัดสรรเวลาให้อาจารย์พยาบาลมีเวลาทำวิจัยมากขึ้น จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับนโยบายหรือกำหนดยุทธศาสตร์การสนับสนุนให้อาจารย์พยาบาลมีส่วนร่วมในการช่วยนำพาหรือพัฒนาวิทยาลัยให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น เป็นตัวกลางประสานระหว่างวิทยาลัยพยาบาลกับอาจารย์พยาบาล อำนวยความสะดวกต่าง ๆ อาทิ การจัดพิมพ์เอกสาร การเบิกงบประมาณสนับสนุน ทั้งนี้เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับอาจารย์พยาบาล สรรวจความต้องการเพื่อสอบถามปัญหาในการผลิตผลงานวิจัย จัดกิจกรรมให้อาจารย์พยาบาล เช่น จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมอภิปราย การให้คำปรึกษา การเผยแพร่ข่าวสาร การให้ความดี ความชอบ เพื่อให้อาจารย์พยาบาลแสดงความคิดเห็น และรวบรวมความคิดเห็น สร้างหลักสูตรทางการวิจัย และกำกับติดตามให้อาจารย์เข้าอบรมตามหลักสูตรนำกลยุทธ์มาพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัยให้กับอาจารย์พยาบาล เช่น พัฒนาอาจารย์ในด้าน การนำเสนอผลงานในที่ประชุมระดับชาติ และนานาชาติ พัฒนาอาจารย์ในด้านการจดสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร เป็นต้น

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล ได้แก่ การวางแผนพัฒนาตนเอง ทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาวอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ ตระหนักในบทบาทและภาระหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล โดยปฏิบัติตนตามนโยบายของวิทยาลัยพยาบาล ศึกษาค้นคว้างานวิจัย แสวงหาความรู้ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เปลี่ยนแปลงเจตคติ และร่วมกันพัฒนาตนเอง อันจะเป็นการส่งเสริมคุณภาพของอาจารย์พยาบาล และเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ความสามารถให้ตนเองและนำความรู้จากการวิจัยมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ เข้าร่วมและให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่วิทยาลัย ทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายกลยุทธ์ แผนงาน โครงการของวิทยาลัยพยาบาล และนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของการทำวิจัย เบิกงบประมาณให้เหมาะสมกับการทำวิจัยอย่างชัดเจน และมีจรรยาบรรณนักวิจัย พัฒนาสมรรถนะทางการวิจัย

การพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัยนั้น มีหลากหลายแนวทาง แต่แนวทางหนึ่งที่มีการกล่าวถึงบ่อยครั้ง เป็นหลักการที่ชัดเจน ครอบคลุมและสามารถใช้ได้จริงคือ RMRC-K Model การจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่ยึดหลักดังกล่าวจะทำให้อาจารย์พยาบาลมีสมรรถนะทางการวิจัยที่จำเป็น การพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัยโดยใช้ RMRC-K Model ประกอบด้วย 5 ทักษะ ได้แก่ 1.ทักษะ

การวิเคราะห์วรรณกรรม หมายถึง ทักษะในการประเมินวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งเน้นที่การวิเคราะห์คุณภาพของงานวิจัย การระบุช่องว่างและความต้องการในงานวิจัย การประเมินความน่าเชื่อถือของผลลัพธ์ ตัวอย่างกิจกรรมการฝึกทักษะเช่น การทบทวนวรรณกรรมเชิงวิเคราะห์ (Systematic Literature Review) ประเมินวรรณกรรมอย่างเป็นระบบรอบด้าน และมีวิธีการที่ชัดเจน เพื่อตอบคำถามเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง การประเมินวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์คุณภาพ ข้อสรุป และความน่าเชื่อถือของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การระบุผลลัพธ์ที่ขัดแย้งกันเปรียบเทียบผลลัพธ์จากงานวิจัยต่างๆ ที่ศึกษาประเด็นเดียวกัน และค้นหาสาเหตุของความขัดแย้ง

2. ทักษะทางวิธีวิทยา (Methodological Skills) หมายถึง ทักษะการดำเนินงานวิจัยอย่างเป็นระบบและควบคุมคุณภาพ มุ่งเน้นที่การกำหนดและปฏิบัติการวิจัย ความสามารถในการแปลงคำถามวิจัยและสมมติฐานให้เป็นขั้นตอนและวิธีการวิจัยที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม การวางแผนกระบวนการวิจัย ออกแบบลำดับขั้นตอนการวิจัยอย่างมีเหตุผล เชื่อมโยงกับคำถามวิจัย และสามารถปฏิบัติได้จริง การเลือกวิธีวิจัยที่เหมาะสม พิจารณาประเภทของข้อมูล บริบทของการวิจัย และจุดประสงค์ของงานวิจัย เพื่อเลือกวิธีวิจัยที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ การประยุกต์ใช้และวิเคราะห์ข้อมูล นำเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลที่ต้องเหมาะสมกับวิธีวิจัยที่เลือก และแปลผลลัพธ์อย่างสอดคล้องกับหลักการตัวอย่างกิจกรรมการฝึกทักษะ เช่น การกำหนดตัวแปรและการวัดค่าตัวแปร (Operationalization of variables) การวางแผนการเก็บข้อมูล (Data collection plan) การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม (Sampling method) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative data analysis)

3. ทักษะการไตร่ตรองวิเคราะห์ผลงานวิจัย (Reflective Skills) หมายถึง ทักษะการไตร่ตรองวิเคราะห์ผลงานวิจัย มุ่งเน้นที่การประเมินข้อจำกัดของงานวิจัย โดยพิจารณาข้อจำกัดทางด้านข้อมูล วิธีวิทยา และการตีความผลลัพธ์ เพื่อให้เข้าใจข้อสรุปของงานวิจัยอย่างรอบด้าน การวิเคราะห์ผลกระทบทั้งทางทฤษฎี จริยธรรม และปฏิบัติ ไตร่ตรองความหมายและความสำคัญของผลลัพธ์วิจัยต่อวิชาการ สังคม และการปฏิบัติจริง การพิจารณาประเด็นด้านจริยธรรม ประเมินความถูกต้องเหมาะสมในการดำเนินงานวิจัย ตรวจสอบว่าเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้เข้าร่วมวิจัย การสะท้อนตนเองและพัฒนาการเรียนรู้ ทบทวนกระบวนการทำงานวิจัย ประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน และหาแนวทางพัฒนาตนเองในอนาคต ตัวอย่างกิจกรรมการฝึกทักษะการวิเคราะห์ข้อจำกัดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample limitations) การพิจารณาความเอนเอียง (Bias) ในการเก็บข้อมูล การประเมินความสามารถในการนำผลลัพธ์ไปประยุกต์ใช้จริง (Generalizability) การตรวจสอบความเคารพสิทธิผู้เข้าร่วมวิจัย (Informed consent) การสะท้อนตนเองจากประสบการณ์การวิจัย (Learning from research experience)

4. ทักษะการสื่อสาร (Communicative Skills) หมายถึง ทักษะการสื่อสารผลงานวิจัย มุ่งเน้นที่การนำเสนอผลลัพธ์วิจัย (Dissemination) เผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในรูปแบบการนำเสนอปากเปล่าและการเขียนบทความวิชาการ ตามมาตรฐานวิชาชีพ และมุ่งมั่นให้กระบวนการวิจัยมีความโปร่งใส ชัดเจน ต่อสมาชิกชุมชนวิชาการ การอธิบายกระบวนการวิจัย (Transparency) สื่อสารรายละเอียดของวิธีวิจัยที่เลือกใช้เครื่องมือที่ใช้ ขั้นตอนการดำเนินงาน และเหตุผลประกอบการตัดสินใจต่างๆ ในงานวิจัย การเตรียมเนื้อหาที่เหมาะสมกับผู้รับฟัง (Audience-oriented) ปรับระดับความลึกซึ้งของเนื้อหา ภาษา และรูปแบบการนำเสนอ ให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย ตัวอย่างกิจกรรมการฝึกทักษะ เช่น การเขียน

บทความวิจัยลงวารสารวิชาการ (Journal publications) การเขียนรายงานวิจัย (Research reports) การนำเสนอผลงานวิจัยในงานประชุมวิชาการ การเผยแพร่ผลงานวิจัยสู่สาธารณชน (Public outreach) 5. ทักษะด้านความรู้ด้านเนื้อหา (Content Knowledge) หมายถึง พื้นฐานความรู้ด้านเนื้อหาในงานวิจัย ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในกรอบทฤษฎีหลัก (Central Theoretical Constructs) บททฤษฎีสำคัญที่เกี่ยวข้องกับประเด็นวิจัย และความสามารถในการประยุกต์ใช้ทฤษฎีเหล่านั้นในการวิเคราะห์และตีความผลลัพธ์ วิธีวิจัยกลาง (Central Research Methods) ความเชี่ยวชาญในวิธีวิจัยที่เหมาะสมกับประเภทของข้อมูล บริบทของการวิจัย และคำถามวิจัย มาตรฐานการนำเสนอผลงานวิจัย (Disciplinary Standards) ความรู้และความเข้าใจในหลักเกณฑ์การนำเสนอผลงานวิจัย ทั้งรูปแบบการเขียน บทสรุป การอ้างอิง และการเผยแพร่ ตามมาตรฐานของสาขาวิชา ผลงานวิจัยก่อนหน้า (Previous Findings) ความรู้และความเข้าใจในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นเดียวกัน สามารถเปรียบเทียบผลลัพธ์วิจัยของตนกับงานวิจัยก่อนหน้า และระบุจุดเด่นจุดด้อยได้

3) สมรรถนะด้านองค์ความรู้ถึงผลกระทบของโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปและโรคอุบัติใหม่ ($PNI_{\text{modified}} = 0.186$) มีระดับของพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย คือ ระดับ 3 การวิเคราะห์ (Analyzing) ระดับของพฤติกรรมด้านจิตพิสัย คือ ระดับ 2 การตอบสนองต่อเหตุการณ์ (Responding to Phenomena) มีรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตาม Bloom Taxonomy ได้แก่ 1. การศึกษาฝึกอบรม ในรูปแบบของการสร้างความตระหนักและการพิจารณาแบบมุ่งเป้า (Awareness & Focus) การวิเคราะห์ตามสถานการณ์วิกฤติ (Critical Incident) การแสดงตัวอย่างหรือการเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้โดยปฏิบัติจริง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบกลุ่ม 2. การมอบหมายงาน (Project Assignment) โดยอาจเป็นงานใหม่ (New Assignment) หรือเป็นงานเฉพาะ (Specific Assignment) 3. การย้าย / สับเปลี่ยนหมุนเวียน 4. การให้ไปทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ 5. การดูงาน (Observation Program) 6. กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการมองต่างมุมหรือการออกความเห็น (Brainstorm) 7. กิจกรรมการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพของสถาบันจากการสืบค้นเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง พบว่าอาจารย์พยาบาลมีความรู้เรื่องการพยาบาลเป็นอย่างดี แต่ยังขาดองค์ความรู้ในบางกลุ่มโรค ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของลักษณะประชากรประเทศไทยและอุบัติการณ์โรคที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก การปฏิบัติการพยาบาลที่มีคุณภาพจำเป็นต้องมีองค์ความรู้ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านองค์ความรู้ดังกล่าวดังนี้ การจัดการอบรม เพิ่มองค์ความรู้เรื่องความแตกต่างระหว่างวัยและโครงสร้างประชากร โดยมีประเด็นที่ควรฝึกอบรมให้กับอาจารย์พยาบาล คือ ปัญหาของเด็กเกิดใหม่ ปี พ.ศ.2563 ประเทศไทยมีจำนวนเด็กเกิดใหม่ลดต่ำกว่า 600,000 คนต่อปี และยังมีแนวโน้มลดต่ำลงอย่างต่อเนื่อง สัดส่วนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ที่ต่ำลง พบปัญหาในการเลี้ยงดูเพิ่มขึ้น เช่น พ่อแม่ไม่ได้เลี้ยงดูกำพร้าพ่อแม่ หรือต้องอยู่ในการดูแลของปู่ย่าตายายหรือญาติ ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเจริญเติบโต สะท้อนจากผลสำรวจระดับสติปัญญาเด็กไทย ในปี พ.ศ. 2561 ของกรมสุขภาพจิต ที่เด็กไทยวัยเรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 มีระดับสติปัญญาเฉลี่ยเท่ากับ 94.73 โดยลดต่ำลงเกือบ 3 จุด เมื่อเทียบกับการสำรวจในปี พ.ศ. 2559 สถานการณ์เด็กปฐมวัยนั้นกลุ่มเด็กอายุ 0-5 เดือน มีภาวะโภชนาการต่ำกว่าช่วงวัยอื่น ๆ กลุ่มเด็กอายุ 1-2 ปี มีภาวะเตี้ยแคระแกร็นร้อยละ 33.7 และเด็กอายุ 2-3 ปี มีน้ำหนักเกินร้อยละ 11.43 โดยในรอบ 15 ปีที่ผ่านมา โดยเด็ก

ปฐมวัยอายุตั้งแต่ 0-5 ปี ประมาณร้อยละ 30 หรือ 1 ใน 3 มีพัฒนาการล่าช้า ซึ่งนับว่าเป็นจำนวนที่สูงมาก ปัจจัยและสถานการณ์ดังกล่าวเหล่านี้ ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเจริญเติบโตของเด็กทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมทั้งสติปัญญา เกิดปัญหาการเรียนรู้ ขาดโอกาสทางการศึกษา ทั้งยังมีผลต่อการพัฒนาทางด้านจิตใจ ก่อให้เกิดปัญหาทางอารมณ์และพฤติกรรม และอาจจะเกิดผลกระทบทางสังคมตามมาอีก เช่นปัญหายาเสพติด การติดเกมและพนันออนไลน์ การตั้งครรภ์ไม่พร้อม ขณะเดียวกันประเทศไทยได้เข้าสู่การเป็นสังคมสูงวัยอย่างรวดเร็ว ปี พ.ศ.2563 มีประชากรผู้สูงอายุ(60 ปีขึ้นไป) จำนวน 12 ล้านคน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 18 ของประชากรทั้งหมด และปี พ.ศ. 2565 มีจำนวนผู้สูงอายุ 12,249,848 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 18.52 ประชากรทั้งประเทศ จำนวน 66,147,354 คน และจะเพิ่มเป็น 20.42 ล้านคน หรือร้อยละ 31.28 ในปี พ.ศ. 2583 ประมาณได้ว่า อีก 15 ปีข้างหน้าอายุคาดเฉลี่ยของคนไทยจะยืนยาวขึ้นถึง 79 ปี และมีแนวโน้มที่จะอยู่ลำพังมากขึ้นหรืออยู่เพียง 2 คนกับคู่สมรสเพิ่มสูงขึ้น ในขณะที่ประชากรวัยแรงงาน (15-59 ปี) มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องจาก 43.26 ล้านคน หรือร้อยละ 65 ในปี พ.ศ. 2563 เป็น 36.5 ล้านคน และคาดว่าจะจะเป็นร้อยละ 56 ในปี พ.ศ. 2583 การจัดการฝึกอบรมเพิ่มองค์ความรู้เรื่องผลกระทบของโครงสร้างประชากรและปัญหาด้านสุขอนามัยโดยมีประเด็นที่ควรฝึกอบรมให้กับอาจารย์พยาบาล ได้แก่ การเปลี่ยนผ่านทางประชากรและการเปลี่ยนผ่านทางระบาดวิทยา จากประชากรเยาว์วัยสู่ประชากรสูงวัยและจากโรคติดต่อสู่โรคไม่ติดต่อ เช่น โรคหัวใจและหลอดเลือด ที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่โรคติดต่อ เช่น โรคเอดส์ มาลาเรีย โรคไวรัสตับอักเสบ มีแนวโน้มลดลงซึ่งโรคไม่ติดต่อเป็นโรคที่ต้องอาศัยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการมีสุขภาพดี อย่างไรก็ตาม การระบาดใหญ่ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สะท้อนให้เห็นถึงความเป็นไปได้ของการเกิดโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ ซึ่งอาจเกิดขึ้นเป็นช่วง ๆ และมักไม่สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้า อีกทั้งปัญหาโรคระบาด มักเป็นปัญหาข้ามพรมแดน เนื่องจากการเคลื่อนย้ายของประชากรทั้งในประเทศและข้ามประเทศ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบและทำให้เกิดความอ่อนไหวต่อระบบสุขภาพ และต้องการความร่วมมือในการจัดการระหว่างประเทศด้วย แต่ยังเป็นข้อจำกัดสำคัญ ทำให้ระบบบริการสาธารณสุขเผชิญความท้าทายกับการรับมือปัญหาของโรคและความเจ็บป่วยที่ต้องการการออกแบบระบบสุขภาพที่แตกต่างกัน

นอกจากองค์ความรู้ดังกล่าวผู้วิจัยเสนอให้มีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติเพื่อเพิ่มสมรรถนะนำองค์ความรู้ดังกล่าวไปปรับใช้จริง โดยอาจแบ่งได้เป็น 1. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติเพื่อนำความรู้ไปใช้กับกลุ่มเด็กเล็ก โครงการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคทั่วไป โดยเน้นไปที่การได้รับวัคซีนต่างๆ อย่างครบถ้วนตามกำหนด โครงการประเมินการเจริญเติบโต โครงการตรวจคัดกรองพัฒนาการโดยใช้สมุดบันทึกแม่และเด็กให้เกิดประโยชน์สูงสุด 2. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติเพื่อนำความรู้ไปใช้กับกลุ่มวัยแรงงาน โครงการคัดกรองความเสี่ยงจากการสูบบุหรี่ ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์และเสพติด โครงการบริการอนามัยเจริญพันธุ์ การป้องกันและควบคุมการตั้งครรภ์วัยรุ่นและการตั้งครรภ์ไม่พึงประสงค์ โครงการสร้างความตระหนักในด้านความปลอดภัยบนท้องถนน โครงการจัดบริการเพื่อรองรับแรงงานข้ามชาติในเขตพื้นที่ที่มีการใช้แรงงานอย่างเข้มข้น โครงการโรคที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่ขาดสุขลักษณะโดยเป็นปัญหาสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับความยากจนทั้งโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อด้วย 3. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติเพื่อนำความรู้ไปใช้กับกลุ่มผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป ซึ่งจะเป็น

ประชากรที่จะมีการเพิ่มมากที่สุดในอนาคต ดังนั้นควรมีโครงการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคทั่วไป เพื่อให้เป็นผู้สูงอายุที่มีสุขภาพดีได้ยาวนาน โครงการประเมินภาวะโภชนาการ โครงการคัดกรองปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจและหลอดเลือด โครงการคัดกรองความเสี่ยงต่อโรคหลอดเลือดสมอง โครงการประเมินสมรรถนะผู้สูงอายุ โครงการคัดกรองและประเมินโรคทางจิต เป็นต้น

การจัดการฝึกอบรมเพิ่มองค์ความรู้ด้านผลของสุขอนามัยจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว เป็นสิ่งจำเป็นเนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว เป็นปัจจัยสำคัญหนึ่ง ที่อาจจะมีผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบต่อความเป็นธรรมในระบบสุขภาพไทย เนื่องจากความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วสามารถส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันต่อชีวิตผู้คนและสังคมในทุกมิติรวมถึงระบบสุขภาพ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ในการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลในระบบสุขภาพทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสำคัญหลายอย่าง ทั้งการเชื่อมต่อข้อมูลระหว่างหน่วยงาน การจ่ายค่าตอบแทนทางการแพทย์ การตรวจสอบคุณภาพบริการ การบริหารจัดการเพื่อการควบคุมโรค ไปจนถึงการให้บริการทางการแพทย์ทางไกล (telemedicine) และการพัฒนาเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่เฉพาะเจาะจงระดับบุคคลอย่างไรก็ตาม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และการกระจายข้อมูลข่าวสารในปัจจุบัน ซึ่งมีทั้งข้อมูลที่ผิด (misinformation) และข้อมูลที่บิดเบือนจากความจริง (disinformation) ส่งผลให้ข้อมูลด้านสุขภาพมีรูปแบบที่หลากหลาย และมีระดับความน่าเชื่อถือที่แตกต่างกันตามความรู้ ความเชื่อ ทักษะ และประสบการณ์ของผู้คนในสังคม อีกทั้งยังเป็นการสื่อสารที่ทุกคนสามารถผลิตหรือถ่ายทอด เผยแพร่ และส่งต่อข้อมูลได้สะดวก ง่าย และรวดเร็วเช่นนี้ เปิดโอกาสให้เกิดข่าวลวง ข่าวปลอมและข่าวบิดเบือนในสื่อต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก เกิดการระรานทางไซเบอร์ (cyber bullying) การล่วงละเมิดทางเพศออนไลน์ รวมไปถึงการเข้าถึงเนื้อหาที่รุนแรงและไม่เหมาะสม โดยเฉพาะในกลุ่มวัยเด็กและเยาวชนที่กำลังประสบปัญหาความบกพร่องทางสุขภาพหรือโรคอุบัติใหม่จากเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น โรคติดการพนันออนไลน์ และโรคติดเกม ที่ส่งผลให้เกิดผลกระทบทางลบต่อสุขภาพ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญา ทั้งในระดับปัจเจกบุคคล ครอบครัว ชุมชนและระดับสังคมโดยรวม สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อลักษณะของกลุ่มโรค และทำให้อุบัติการณ์ของโรคเปลี่ยนแปลงไป การฝึกอบรมให้กับอาจารย์พยาบาลควรครอบคลุมในประเด็นต่างๆ ได้แก่ การฝึกอบรมจัดทำแผนการสื่อสารอย่างเป็นระบบที่สามารถสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพ (health literacy) ได้อย่างทั่วถึง ข้อมูลด้านสุขภาพที่สื่อสารกันในสังคมที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของกลุ่มคนที่มีความหลากหลาย ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำ การขาดโอกาส และก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพตามมาในระยะยาวได้ การอบรมวิธีการถ่ายทอดการสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ และสิทธิด้านสุขภาพแก่ชุมชน รวมถึงการตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายด้านสุขภาพ การอบรมการจัดการข้อมูลด้านสุขภาพที่ครบถ้วน ถูกต้อง มีความเชื่อมโยง

การเพิ่มขึ้นของประชากรโลก การพัฒนาทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยีและความเป็นเมืองส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม สภาพภูมิอากาศและภาวะโลกร้อน ซึ่งมีแนวโน้มจะเกิดการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วและรุนแรงขึ้นกว่าที่คาดการณ์ไว้ มีการคาดการณ์ว่าปี พ.ศ. 2561 อุณหภูมิเฉลี่ยของโลกอาจเพิ่มถึง 1.5 องศาเซลเซียส ภายในปี พ.ศ. 2573-2595 ซึ่งเร็วขึ้นมาก เกิดการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรธรรมชาติและภูมิประเทศของพื้นที่ รวมถึงเกิดการเปลี่ยนแปลงต่อ

ความหลากหลายทางชีวภาพ ประเทศไทยนับเป็นพื้นที่ที่คาดว่าจะได้รับผลกระทบจากภาวะโลกร้อนมากที่สุดแห่งหนึ่งในโลก การเพิ่มองค์ความรู้เพิ่มองค์ความรู้ ด้านการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม สภาพภูมิอากาศและภาวะโลกร้อนและผลกระทบต่อสุขภาพนั้นสำคัญ โดยมีประเด็นที่ควรฝึกอบรมให้กับอาจารย์พยาบาล ได้แก่ องค์ความรู้ด้านการกลายพันธุ์ของเชื้อโรค พาหะนำโรค การแพร่กระจายของโรคตามฤดูกาลที่มีแนวโน้มรุนแรงขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยส่งเสริมให้เกิดโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ องค์ความรู้ด้านโรคจากการประกอบอาชีพ องค์ความรู้ด้านโรคจากมลภาวะสิ่งแวดล้อม ปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM2.5) ที่อาจกลายเป็นวิกฤติสำคัญของประเทศและสังคมโลก

กลุ่มที่ 4 สมรรถนะด้านความเป็นตำรวจในยุคการเปลี่ยนแปลง (Police Competency in the Disruptive Era)

จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (ตารางที่ 4.9 ผลการประเมินความต้องการจำเป็น จำแนกตามกลุ่มสมรรถนะของสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กลุ่มที่ 4 สมรรถนะด้านความเป็นตำรวจในยุคการเปลี่ยนแปลง (Police Competency in the Disruptive Era) ทั้งหมด 7 สมรรถนะ พบว่า สมรรถนะที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ 1) สมรรถนะด้านความยุติธรรม จริยธรรมและหลักกฎหมายที่ทันสมัย ($PNI_{modified} = 0.14$) 2) มีทักษะด้านการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เป็นภาวะฉุกเฉินหรือภาวะคุกคามรูปแบบใหม่ได้อย่างรวดเร็ว เช่น เทคโนโลยี โรคอุบัติใหม่ ($PNI_{modified} = 0.111$) และ 3) สามารถปฏิบัติการกิจได้อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับยุคที่เปลี่ยนแปลง ($PNI_{modified} = 0.105$) ซึ่งมีรายละเอียดของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวให้กับอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีรายละเอียดตามตารางที่ 4.16

1) มีความยุติธรรม จริยธรรมและหลักกฎหมายที่ทันสมัย ($PNI_{modified} = 0.14$) ระดับของพฤติกรรมด้านจิตพิสัย คือ ระดับ 4 จัดระบบลำดับความสำคัญ (Organizing) มีระดับของพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย คือ ระดับ 2 ความเข้าใจ (Understanding) โดยมีรูปแบบการพัฒนาตาม Bloom Taxonomy ได้แก่ 1. การกำหนดนโยบายของผู้บริหาร 2. การให้ไปทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ 3. การย้าย / สับเปลี่ยนหมุนเวียน (Rotation/Job Swap) 4. การมอบหมายงาน (Project Assignment) โดยอาจเป็นงานใหม่ (New Assignment) หรือเป็นงานเฉพาะ (Specific Assignment) 5. การศึกษาฝึกอบรม (Training and Workshops) ในรูปแบบของการบรรยาย หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ 6. การให้ไปศึกษาด้วยตนเอง (Self-Studying) 7. การดูงาน (Observation Program) ความยุติธรรม จริยธรรมและการรู้หลักกฎหมายที่ทันสมัยเป็นองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะด้านความเป็นตำรวจในยุคการเปลี่ยนแปลง จากการสืบค้นเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยขอเสนอ การฝึกอบรมตามแนวทางปฏิบัติเพื่อให้มีจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ (กองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2554) ได้แก่ 1.ตำรวจจะต้องไม่ทุจริตต่อหน้าที่ด้วยประการทั้งปวง เช่น รับเงิน จากผู้กระทำผิดหรือเรียกร้อง หรือรับเงินในการให้บริการแก่ประชาชน ไม่ว่า ด้วยประการใด ๆ 2. ตำรวจจะต้องไม่เป็นผู้ที่กระทำผิดกฎหมายเสียเอง หรือให้ความร่วมมือหรือสนับสนุนผู้กระทำผิด เช่น การค้ายาเสพติด ปล้นทรัพย์ กรรโชกทรัพย์ มั่วสุมเล่นการพนัน คุ่มบ่อนคุ่มช่องกระทำความผิดกฎหมายจราจร เสพสุรา จนไม่สามารถครองสติได้ เป็นต้น 3.ไม่ใช้อำนาจหน้าที่เกินขอบเขตของกฎหมาย หรือใช้อำนาจหน้าที่ ที่มีอยู่ในเชิงกดขี่ข่มเหงประชาชน เช่น วิสามัญ

ฆาตกรรมเกินกว่าเหตุ การซ้อม ผู้ต้องหา การแก้งจับด้วยเรื่องส่วนตัว หรือเพราะบันดาลโทสะ หรือใช้อำนาจ หน้าที่เกินขอบเขตเพราะหวังผลงาน หรือความดีความชอบ เป็นต้น 4. ใช้กิริยาวาจาที่สุภาพต่อประชาชน ไม่ใช้กิริยาวาจาที่ไม่สมควร เช่น แสดงกิริยาเบ่งกับประชาชน พุดจาหยาบคาย ดูถูกประชาชน หรือใช้วาจาที่ไม่สมควร 5. ให้การต้อนรับแก่ประชาชนด้วยความเต็มอกเต็มใจ กระตือรือร้นและอ่อนน้อมถ่อมตน และให้บริการแก่ประชาชนด้วยความกระตือรือร้น 6. ปรับปรุงความรู้ความสามารถและสมรรถภาพในการทำงานอยู่เสมอ 7. หมั่นตรวจสอบและพัฒนาจิตใจตนเองอยู่เสมอ 8. ฝึกตนให้เป็นผู้มีก้น้อย สันโดษ พอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ ใช้จ่ายแต่สิ่งที่จำเป็น 9. พัฒนาความคิดให้เห็นว่าข้าราชการเป็นผู้รับใช้ประชาชน ขจัดความคิด ที่เห็นว่าข้าราชการเป็นขุนนางเจ้าขุนมูลนาย หรือผู้ปกครองประชาชน 10. พัฒนาความคิดประชาธิปไตย ประชาชนมีความเป็นไทยในการปกครองตนเอง ขจัดความคิดเผด็จการในจิตใจ 11. พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีระเบียบวินัยจากจิตสำนึกของตำรวจเองมีใช้จากถูกบังคับเท่านั้น

ควรมีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการครอบคลุมเนื้อหา คุณธรรมและจริยธรรมที่ควรเร่งเสริมสร้างให้เกิดขึ้นในจิตสำนึกของตำรวจ โดยแบ่งประเด็นย่อยออกเป็น 1. ความสำนึกในหน้าที่ ความสำนึกในหน้าที่และบทบาทของผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ด้านกฎหมายและมนุษยธรรมควบคุมการปฏิบัติตนด้วยกาย วาจา ใจ เน้นคุณประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญโดยเริ่มที่คุณธรรมพื้นฐาน สร้างความรักความเมตตา ความปรารถนาดีเป็นที่ตั้ง เต็มใจให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ประสบเคราะห์กรรม ให้ปลอดภัยทั้งร่างกายและทรัพย์สิน มีปฏิภาณแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ โดยรอบคอบด้วยสุจริต ลด ละ เลิก โกรธ หลง ก้าวร้าว พิจารณาประโยชน์ของกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติข้อห้ามที่ได้พิจารณาโดยเหมาะสมแล้วไม่ใช้ความรู้ความสามารถชี้ช่องหรือแนะนำให้ผู้ปฏิบัติผิดสร้างความยุ่งยากหรือเอาเปรียบผู้อื่นและสังคม มุ่งสร้างความถูกต้องเป็นผลดีต่อสังคม ชุมชนประเทศชาติ 2. การรับใช้ช่วยเหลือผู้อื่น การรับใช้ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ด้วยบริการที่ดี โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน เป็นพฤติกรรมต่อเนื่องที่จำเป็นต้องปฏิบัติในฐานะผู้ให้บริการที่ดีด้วยจริยธรรมและคุณธรรมของตำรวจให้ความช่วยเหลือจกต้องอยู่ในขอบเขตของกฎหมาย การสร้างความสมบูรณ์ในสังคม ค่านิยมที่ดี ตำรวจต้องให้ความช่วยเหลือ ด้วยความจริงใจ เต็มความสามารถในขอบเขตที่ทำได้ มีการให้คำแนะนำ ปรีกษา เพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง ชี้แนะให้พิจารณาด้วยเหตุผล รู้จักเหตุที่เกิดและผลลัพธ์ ตำรวจต้องรู้จักแยกแยะ มุ่งส่งเสริมให้มีหลักธรรม ให้เห็นว่าการสร้างคุณความดีเป็นสิ่งจำเป็น ความชั่วเป็นสิ่งไร้สาระ พึงละเว้นไม่ประพฤติปฏิบัติ 3. มารยาทของตำรวจ มารยาทของตำรวจเป็นจริยธรรมควบคุมความประพฤติ ที่สุภาพชนที่ดีพึงปฏิบัติเพื่อเป็นแบบอย่าง เน้นความสุภาพทางกาย วาจา มีความอ่อนน้อม ถ่อมตน รู้จักการใช้คำพูดที่สุกใจคนได้ ลดการขัดแย้ง สร้างความเป็นธรรมในสังคมด้วยการลดอคติ 4 คือ ฉันทาคติ โทสาคติ โมหาคติและภยาคติฝึกปฏิบัติจนเป็นนิสัยตำรวจที่ดีต้องมีความเที่ยงธรรม ละอายต่อบาป ลดละ เลิกอบายมุขได้โดยสิ้นเชิง ช่วยสังคมโดยปฏิบัติเป็นแบบอย่างต่อเยาวชนผู้หลงผิดช่วยเหลือทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างความเจริญแก่ประเทศชาติตำรวจเป็นคนทันสมัย รู้เหตุ รู้ผล รู้ปฏิบัติทันเหตุการณ์ สมควรได้รับการฝึกปฏิบัติ 4. ความสันโดษ ความสันโดษ คือความยินดีในความพอใจในสิ่งที่มียู่ เมื่อคนเห็นคุณค่าของความสันโดษแล้วจะเป็นส่วนหนึ่งของการส่งเสริมความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ตามมาการบำเพ็ญความสันโดษจึงทำให้สามารถอยู่ในสังคมได้ด้วยมีความสุขยินดีในการเป็นผู้ให้และยินดีต่อการได้รับ พอใจในตนเอง

ใช้ความสันโดษให้เกิดวัตถุทรัพย์สินและคุณทรัพย์มีความตั้งใจทำงานอย่างมุ่งมั่น ทำให้สร้างความ เป็นปึกแผ่นได้ 5. ความไม่ประมาท ความไม่ประมาทในธรรมทั้งหลาย (อนุปมาโท จ ฌมเมสุ) ตามมงคลข้อที่ 21 ที่ว่าบุคคลผู้ไม่ประมาทคือบุคคลที่มีสติกำกับตัว คอยระมัดระวังอยู่ทุกกรณี ถ้าผู้ ปฏิบัติไม่ประมาทในเหตุการณ์สำคัญทั้งที่ร้ายแรงหรือไม่ร้ายแรงก็ตามจะทำให้ดำรงตนอยู่ในสุจริต ธรรม ความเที่ยงธรรมผลที่ได้รับ คือ ความปิติสุข สงบสุขสบายกายใจ ไม่มีความทุกข์ความเดือดร้อน ไตบังเกิดตามมา การปฏิบัติอบรมจิตใจ ให้บริสุทธิ์ ปราศจากราคะ โทสะ โมหะและความมัวเมา เป็นสิ่งจำเป็นทำให้บุคคลมีสติกำกับตัวไม่ครั่นคร้าม ไม่สะทกสะท้าน ไม่หวั่นไหว ไม่วิตกกังวล ไม่ตกใจ ไม่หลงปฏิบัติตนผิดทำนองคลองธรรม 6. การควบคุมอารมณ์ การควบคุมอารมณ์มีความ หมายถึงการควบคุมจิตใจ ควบคุม ความรู้สึก มีสติสัมปชัญญะ ปฏิบัติได้ โดยฝึกบริหารจิตเป็นประจำ จะทำให้เกิดความมั่นคงในอารมณ์ คิดได้ สามารถสังเกตรู้เท่าทันอารมณ์ ไม่หมกมุ่นอยู่กับสิ่งที่ทำให้เกิดอกุศล รู้ทางหลักเลี่ยงอบายมุข อกุศล มุ่งสร้างเสริมกุศลแก่ตนเอง รู้จักใช้เวลาว่างโดยเลือกงาน อดิเรกที่เป็นคุณประโยชน์ต่อหมู่คณะ สังคมและประเทศชาติ 7. การดำรงชีวิตที่เรียบง่าย การดำรงชีวิตที่เรียบง่ายของตำรวจ คือ การสร้างความเชื่อมั่นว่าความต้องการของมนุษย์ คือปัจจัยสี่ ส่วนองค์ประกอบความสะดวก ความรักความเมตตา ความปลอดภัยและการยอมรับในสังคมนั้นจะเป็นปัจจัยที่ห้า ที่เสริมสร้างในภายหลังที่ขึ้นอยู่กับคุณความดีของตนที่สามารถครองตน ครองคนครอง งานได้การสร้างพื้นฐานที่ดี คือการดำรงชีวิตที่เรียบง่ายในแนวความพอดีประหยัด ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ ขจัดความเห็นแก่ตัว มุ่งสร้างประโยชน์ส่วนรวม ตามปณิธาน เพื่อความสงบสุขและสันติสุขใช้ ความรู้ความสามารถประสบการณ์เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการมุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ 8. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของมนุษย์ คือการสร้างเอกภาพความ เป็นหนึ่งในเป้าหมายที่ตรงกัน ด้วยการยอมรับเคารพในกติกา ข้อตกลงเพื่อดำเนินการตามบทบาท หน้าที่ด้วยความรักสามัคคี มีวินัย มั่นคง ในสัจธรรมความจริงใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน ตามหน้าที่ที่ ได้รับมอบหมาย อย่างรอบคอบและมีเหตุผล เพื่อประโยชน์ในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติของชนในชาติ มีหลักธรรมตามสถานภาพ เช่นผู้บังคับบัญชา พึงมีหลักธรรม ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็น ธรรมและเมตตากับทุกคนโดยเสมอภาคกัน ทำให้เกิดความสามัคคี ได้รับความร่วมมือร่วมใจจาก หลายฝ่าย ช่วยเหลือกันในการทำงานทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ได้โดยง่าย 9. การเป็นคนมีศีลธรรม ดี การที่เป็นคนมีศีลธรรมดี มีความประพฤติที่ดีที่ชอบ มีความคิดถึง มีความปรารถนาดีประกอบแต่ คุณงามความดี มีจิตใจเป็นมนุษยธรรม มีความเมตตากรุณา รู้จักกตัญญูรู้คุณ ไม่ถือโกรธ ไม่เห็นแก่ตัว ไม่เอาัดเอาเปรียบคนอื่น มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน มีความซื่อสัตย์ พูดแต่ความจริงไม่พยายาบาท อาฆาต ไม่อิจฉาริษยาผู้อื่น โอบอ้อมอารี คนที่มีศีลธรรมดีนั้นคือคนที่มีความประพฤติที่ดีที่ชอบ เพื่อหวังให้อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ฉะนั้นก่อนที่จะคิดหรือจะทำอะไรลงไปทั้งหมดให้ไตร่ตรองให้ รอบคอบและคิดทบทวนก่อนว่าจะทำอะไรลงไปนั้นจะเป็นผลดีหรือไม่ผิดระเบียบแบบแผนหรือผิด กฎหมายของบ้านเมืองหรือไม่ หรือผิดขนบธรรมเนียมประเพณี การทำอะไรลงไปนั้นให้ฝึกให้เป็นคน รอบคอบ ละเอียดลออจึงได้ชื่อว่าเป็นคนที่มีศีลธรรมดี 10. คุณสมบัติของผู้ดี การแสดงความเคารพ กระทำได้หลายแบบ เช่น วันทยหัตถ์ ในกรณีแต่งเครื่องแบบสวมหมวก ก้มศีรษะหรือยืนตรงในกรณี แต่งเครื่องแบบไม่สวมหมวก หรือไหว้ตามประเพณีนิยมของไทยผู้น้อยแสดงความเคารพ ด้วยการไหว้ ผู้อาวุโส ฝ่ายที่รับการเคารพต้องรับไหว้ทุกครั้ง

นอกเหนือจากเรื่องจริยธรรมคุณธรรมแล้ว ความยุติธรรมและความเท่าเทียมกันเป็นองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะตำรวจ โดยมีแนวทางการพัฒนาได้แก่ การจัดการฝึกอบรมโดยใช้แนวทางการพัฒนาที่ 1 ใช้หลักการแบ่งปันส่วน (Distributive Principle) ของ Miller (1976) หลักการแบ่ง หมายถึง ส่วนแบ่งที่ดีที่สมาชิกของกลุ่มสมควรจะได้รับตามความแตกต่างของบุคคล (ภิรมย์ จินธาดา, 2559) อาจประกอบด้วยค่านิยมที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล เช่น ความสุข และจากแหล่งภายนอก เช่น การศึกษา หรือความมั่งคั่ง เป็นต้น โดยหลักการแบ่งปันส่วนที่ดีจะต้องระบุวิธีการแบ่งปันส่วนตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล หลักการแบ่งปันส่วนที่อาจถูกกำหนดด้วยการจัดการกระจายทรัพยากรทั้งหมดหรือเฉพาะทรัพยากรบางส่วนขึ้นอยู่กับพื้นฐานของการจัดสรร หรือการจัดการฝึกอบรมด้านความยุติธรรมโดยยึดหลักของ Ruitenberg & Vokey (2001) ซึ่งเป็นหลักการสำคัญที่ใช้ในการตัดสินว่าอะไรคือความยุติธรรม ได้แก่ 1. คนจะต้องได้รับการปฏิบัติในสิ่งที่พวกเขาควรจะได้ (justice as harmony) หลักการนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานความแตกต่างของบุคคล เช่น ความสามารถ ศักยภาพในการได้รับโอกาสของแต่ละบุคคล ทุกคนไม่จำเป็นต้องได้รับในสิ่งเดียวกัน ในขณะที่ใช้ความสามารถ หรือ ศักยภาพที่ต่างกัน 2. คนควรได้รับการปฏิบัติในสิ่งที่พวกเขาจำเป็น (justice as equity) หลักการนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความจำเป็นของแต่ละบุคคลที่ต้องได้รับการปฏิบัติที่ต่างกัน เพื่อให้บรรลุผลที่เท่าเทียมกัน หรือเพื่อลดความเหลื่อมล้ำหรือความไม่เสมอภาคนั่นเอง 3. ทุกคนควรได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันด้วยวิธีการเดียวกัน (justice as equality) หลักการนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติว่าจะมีความแตกต่างกันเช่นไร

ในด้านการฝึกอบรมหลักกฎหมายที่ทันสมัย ผู้วิจัยแนะนำให้จัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยมีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับหลักกฎหมายและให้คำนิยามสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับวิชานิติศาสตร์ ซึ่งหากอ้างอิงจากตัวชี้วัดของบัณฑิตสาขาวิชานิติศาสตร์พบว่า แบ่งออกเป็นสมรรถนะหลัก และ สมรรถนะวิชาชีพ (สุทธารินี ฤทัยวัฒนา, 2563) โดยสมรรถนะหลัก (core competency) ประกอบด้วย สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบหน้าที่ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความเสียสละ อดทนในการปฏิบัติหน้าที่ สมรรถนะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ มีบุคลิกภาพที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์การทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ มีความสามารถในการสื่อสาร มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสืบค้น มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร ส่วนสมรรถนะวิชาชีพ (professional competency) คือ ตัวแบบพฤติกรรม หรือคุณลักษณะที่บัณฑิตสาขาวิชานิติศาสตร์ทุกคนจำเป็นต้องมีตามหลักสูตรนิติศาสตร์บัณฑิต เพื่อปฏิบัติงาน ให้สำเร็จตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย สมรรถนะตามสายงาน (common functional competency) และสมรรถนะเฉพาะงาน (specific functional competency) ที่ต่างกันตามขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งนิติกร หรือเจ้าหน้าที่ทางกฎหมายในหน่วยงานของรัฐ ได้แก่ 1. ความรู้กฎหมายสารบัญญัติ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ มีความรู้และความสามารถในการใช้กฎหมายนิติกรรมสัญญาและ มีความรู้และความสามารถในการใช้กฎหมายลักษณะละเมิด มีความรู้และความสามารถในการใช้กฎหมายเอกเทศสัญญา มีความรู้และความสามารถในการใช้กฎหมายอาญา กฎหมายลักษณะหนี้ 2. ความรู้กฎหมายวิธีสารบัญญัติ

ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ มีความรู้และความสามารถในการใช้กฎหมายปกครอง มีความรู้และความสามารถในการใช้กฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มีความรู้และความสามารถในการใช้กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา 3. ความรู้กฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ มีความรู้และความสามารถในการใช้พระราชบัญญัติความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ มีความรู้และความสามารถในการใช้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยหลักเกณฑ์ การปฏิบัติความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ 4. ความรู้กฎหมายเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ มีความรู้และความสามารถในการใช้พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐฯ มีความรู้และความสามารถในการใช้ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐฯ 5. ความรู้กฎหมายเกี่ยวกับข้าราชการพลเรือน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อยคือ มีความรู้และความสามารถในการ ใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน มีความรู้และความสามารถในการใช้พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนฯ 6. ความรู้กฎหมายเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารและดิจิทัลประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ มีความรู้และความสามารถในการใช้พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารราชการ มีความรู้และความสามารถในการใช้พระราชบัญญัติการกระทำความผิดย่อย คือ เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ผู้วิจัยเสนอว่า ในฐานะอาจารย์พยาบาลอาจไม่จำเป็นต้องทราบโดยรายละเอียดที่เกี่ยวข้องทั้งหมด แต่อาจให้มีการเชิญผู้เชี่ยวชาญสอนความรู้ในเนื้อหากฎหมายที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลกฎหมายที่ควรระวัง และข้อมูลกฎหมายที่น่าจะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นอาจารย์พยาบาลตำรวจเพื่อให้อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลตำรวจมีสมรรถนะด้านหลักกฎหมายที่ทันสมัย

2) มีทักษะด้านการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เป็นภาวะฉุกเฉินหรือภาวะคุกคามรูปแบบใหม่ได้อย่างรวดเร็ว เช่น เทคโนโลยี โรคอุบัติใหม่ ($PNI_{modified} = 0.111$) มีระดับของพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย ระดับ 6 คิดสร้างสรรค์ (Creating) ระดับของพฤติกรรมด้านจิตพิสัย คือ ระดับ 2 การตอบสนองต่อเหตุการณ์ (Responding to Phenomena) ระดับของพฤติกรรมด้านทักษะพิสัย คือ ระดับ 6 การดัดแปลง (Adaptation) มีรูปแบบการพัฒนาตามแนว Bloom Taxonomy ได้แก่ 1. การศึกษาฝึกอบรม (Training and Workshop) ในรูปแบบของการประชุมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้โดยปฏิบัติจริง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบกลุ่ม การแสดงตัวอย่างหรือการเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษาแก้ไขสถานการณ์สมมติ 2. การย้าย / สับเปลี่ยนหมุนเวียน (Rotation/Job Swap) 3. การมอบหมายงาน (Project Assignment) โดยอาจเป็นงานใหม่ (New Assignment) หรือเป็นงานเฉพาะ (Specific Assignment) 4. การให้ไปทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ 5. การสอนงาน (Coaching) และระบบอาจารย์พี่เลี้ยง (Mentorship System) 6. การนำเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมาใช้ 7. การอภิปรายที่ผู้ฟังมีส่วนร่วมด้วยตั้งแต่เริ่มการประชุม (Open forum discussion) 8. การดูงาน (Observation Program) ในปัจจุบันที่ผัฒนอยู่ตลอดเวลา ทักษะการปรับตัวถือเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากเพราะแสดงให้เห็นว่าไม่ได้คำนึงแค่เป้าหมายอย่างเดียว แต่ยังคำนึงถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการในการไปถึงเป้าหมายอีกด้วย จากการวิจัยและสืบค้นเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องพบว่า อาจารย์พยาบาลตำรวจยังไม่มีการสนับสนุนหรือการฝึกอบรมในสมรรถนะดังกล่าว จึงขอเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวดังนี้ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโดยครอบคลุมเนื้อหาได้แก่ 1. รับฟังและสังเกตสิ่งรอบตัว สังเกตรายละเอียด และปรับตัวเพื่อตอบสนองกับแต่ละสถานการณ์นั้น 2. เปิดใจรับ

สิ่งใหม่ไม่มีแนวคิดไหนที่หยุดการพัฒนาอาจารย์พยาบาลและวิทยาลัยพยาบาลตำรวจได้มากเท่ากับความคิด เช่น “ที่ผ่านมาทำแบบนี้” หากไม่เปิดรับความคิดใหม่หรือวิธีการใหม่ จะทำให้มีโอกาสพลาดในการพัฒนา เรียนรู้ และเติบโต อาจารย์พยาบาลตำรวจจึงควรเปิดโอกาสตนเองในการพัฒนาสนับสนุนให้ผู้อื่นเปิดใจด้วย 3. กล้าเสี่ยงแทนที่การมุ่งไปที่ความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น ให้ปรับความสนใจไปที่“วิธีรับมือ” 4. เรียนรู้ให้เป็นชีวิต บุคคลที่รู้จักตั้งคำถามและสนใจเรื่องราวรอบตัวที่เกิดขึ้นมักจะปรับตัวได้ดีกว่า เช่น ชาวสารบ้านเมือง เทรนด์ เทคโนโลยี และการพัฒนาตัวเอง 5. มีการควบคุมตนเอง (Self-Control) ทักษะการปรับตัวนั้นเกี่ยวข้องกับการทักษะอื่นๆ อย่างการควบคุมตนเองด้วย การมีสติและรู้จักควบคุมอารมณ์ ช่วยให้อาจารย์พยาบาลไม่จมอยู่กับอุปสรรค และมุ่งหน้าหาวิธีแก้ปัญหาแทน

นอกจากนั้นอาจจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการโดยยึดหลักการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมการทำงานตามแนวคิดของ University of Alberta โดยประกอบด้วย 1. คิดสร้างสรรค์ตามสถานการณ์ สำรวจวิธีการใหม่และแตกต่างในการทำงาน หรือภารกิจและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับงานของคุณ 2. รักษาหรือปรับเปลี่ยนโฟกัสไปที่เป้าหมายการดำเนินงานเมื่อคุณสมบัติขององค์กรเปลี่ยนแปลง 3. รักษาโฟกัสเป้าหมายของทีมและบุคคล ใช้กระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์และวิเคราะห์เพื่อปรับเปลี่ยนวิธีแก้ปัญหาในที่ทำงาน 4. ยอมรับการเปลี่ยนแปลงในงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน แม้จะมีความคลุมเครือพยายามใช้ทัศนคติเชิงบวกเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ในที่ทำงาน ปรับตัวต่อวิธีคิดและการทำสิ่งใหม่ๆ 5. ควบคุมและกรองอารมณ์อย่างสร้างสรรค์ ใช้สติปัญญาทางอารมณ์เพื่อรับรู้ ยอมรับ ใช้ประโยชน์ และควบคุมอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นเมื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง 6. เสาะหาความรู้และทักษะใหม่ ค้นหาและเรียนรู้ขั้นตอน ทักษะ และกระบวนการใหม่ๆ เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในที่ทำงาน 7. แสดงการจัดการตนเอง วิเคราะห์การตัดสินใจและการอนุมานของตนเองเพื่อแยกแยะข้อสมมติและอคติจากข้อเท็จจริง 8. แสดงความรับผิดชอบ ใช้การคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล - ถามคำถามและตรวจสอบคำตอบ ตัวเลือก และการตัดสินใจของตนเอง รวมถึงอาจจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยประกอบด้วย การสร้างสรรค์และนำการเปลี่ยนแปลงไปใช้เพื่อส่งเสริมการปรับปรุง ได้แก่ การใช้ความคิดสร้างสรรค์และเทคนิคต่างๆ เพื่อคิดค้น/ปรับปรุงกระบวนการ โครงการ และภารกิจต่างๆ การนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ และริเริ่มการเปลี่ยนแปลงที่เป็นนวัตกรรม การริเริ่มดำเนินการเปลี่ยนแปลงและติดตามผลกระทบอย่างใกล้ชิด การปรับเปลี่ยนแนวทางตามข้อมูลและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การแสวงหาการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ การแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ การติดตามข้อมูลข่าวสารและแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดในด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง การเข้าร่วมกลุ่มวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง การใช้ดุลยพินิจอย่างรอบคอบ ได้แก่ การรวบรวมข้อมูลและมุมมองที่หลากหลายจากบุคคลที่มีพื้นฐานและประสบการณ์ที่แตกต่างกันก่อนตัดสินใจ การพิจารณาทางเลือกต่างๆ อย่างรอบด้านก่อนตัดสินใจเลือกวิธีการใดวิธีการหนึ่ง การกล้าท้าทายแนวคิดเดิม และเสนอแนวทางใหม่ๆ ในการดำเนินงาน การคิดวิเคราะห์ถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจของตนเองอย่างรอบคอบ การระบุและแก้ไขปัญหา ได้แก่ การกำหนดปัญหาที่ต้องการแก้ไขให้ชัดเจนและ

ไม่คลุมเครือ การแบ่งแยกปัญหาออกเป็นส่วนย่อย เพื่อให้ง่ายต่อการวิเคราะห์หาสาเหตุและแนวทางแก้ไข การคิดค้นแนวทางแก้ไขปัญหาที่หลากหลาย การประเมินความเหมาะสม ประสิทธิภาพและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากแนวทางแก้ไขแต่ละข้อ การนำแนวทางแก้ไขที่เลือกไปปฏิบัติและติดตามผลลัพธ์ การปรับเปลี่ยนแนวทางแก้ไขตามความจำเป็น

การพัฒนาทักษะพื้นฐานที่สำคัญต่อการเรียนรู้เพิ่มเติมจากการจัดฝึกอบรมดังที่กล่าวมาแล้วจะสามารถทำให้อาจารย์พยาบาลปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เป็นภาวะคุมคามแบบใหม่ได้อย่างรวมเร็ว การจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะดังกล่าว มีรายละเอียดในการพัฒนาทักษะย่อย 5 ประการ (Joseph Rensulli, 2020) ได้แก่ ทักษะการคิดวิเคราะห์ระดับสูง คิดวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ แก้ปัญหา ตัดสินใจ วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมิน ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ความอยากรู้อยากเห็น การระดมความคิด การแทนที่ การตั้งคำถาม การปรับกรอบ การจินตนาการ การปรับเปลี่ยน การผสมผสาน การปรับตัว การกำจัด การย้อนกลับ ขยาย ย่อ ปรับใช้กับสิ่งอื่น ทักษะการวิจัยเบื้องต้น การพัฒนาสมมติฐานหรือคำถามวิจัย ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วางแผนและกำหนดตารางเวลา การค้นหาหรือพัฒนาเครื่องมือหรือเทคนิคการรวบรวมข้อมูล การจัดระเบียบและจำแนกข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย เขียนรายงานและสื่อสารผลลัพธ์ ทักษะการบริหารจัดการ (Executive Function Skills) มุ่งเน้นการลงมือทำ ประเมินตนเองอย่างสมจริง มองโลกในแง่ดี มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ตระหนักถึงความต้องการของผู้อื่น เป็นผู้หน้าที่เสียสละเพื่อส่วนรวม ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองในด้านเทคโนโลยี ระบุข้อมูลที่น่าเชื่อถือและเป็นประโยชน์ จัดการข้อมูลที่ล้นเกินอย่างชาญฉลาด จัดระเบียบ จำแนก และประเมินข้อมูล ใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมการทำงาน สื่อสารข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ วางแผนการเรียนรู้ของตนเองโดยกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมและค่อยเป็นค่อยไป คิดและดำเนินโครงการด้วยตนเองซึ่งจะบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น

3) สามารถปฏิบัติการกิจได้อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับยุคที่เปลี่ยนแปลง ($PNI_{modified} = 0.105$) มีระดับของพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย คือ ระดับ 3 การประยุกต์ใช้ (Applying) ระดับของพฤติกรรมด้านจิตพิสัย คือ ระดับ 2 การตอบสนองต่อเหตุการณ์ (Responding to Phenomena) ระดับของพฤติกรรมด้านทักษะพิสัย คือ ระดับ 5 การตอบสนองที่ซับซ้อน (Complex overt Response) โดยมีรูปแบบการพัฒนาตาม Bloom Taxonomy ได้แก่ 1. การศึกษาฝึกอบรม (การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้โดยปฏิบัติจริง (Hands on Learning) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบกลุ่ม (Training group) การฝึกอบรมที่เน้นการเปลี่ยนแนวคิดที่เป็นแนวทางที่ปฏิบัติจริงได้ (Practical Application) การแสดงตัวอย่างหรือการเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษา) 2. การมอบหมายงาน (Project Assignment) 3. การย้าย / สับเปลี่ยนหมุนเวียน 4. การทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ การสอนงาน ระบบอาจารย์พี่เลี้ยง 5. การนำเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมาใช้ จากการสืบค้นเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง ขอนำเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าว ได้แก่ การจัดอบรมการพัฒนาทักษะการทำงานที่หลากหลาย โดยมีกรอบการอบรม 4 ด้าน (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2563) คือ ด้านการจัดการเวลาในการทำงาน จัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง อาจจะต้องนำเทคโนโลยี หรือตัวช่วยอื่นเข้ามา เพื่อให้เป็นการจัดสรรเวลาที่ลงตัว ทำงานได้เร็วขึ้น และมีเวลาเหลือมากขึ้น ด้านการทำงานเสร็จตามกำหนด การจัดตารางงานเป็นสิ่งจำเป็น สิ่งไหนต้องทำให้เสร็จวันไหน เวลาไหน การจดบันทึก การแจ้งเตือนกำหนดการต่างๆ แผนงานที่ต้องทำทั้งหมดนี้คือความรับผิดชอบที่ต้องทำ

ก่อนหลัง เพื่อการทำงานให้เสร็จตามที่กำหนดไว้ ด้านการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ในการทำงานทุกอย่างย่อมมีปัญหาระหว่างการทำงาน การแก้ไขปัญหามีต้องอาศัยความอดทน และความรอบคอบพอสมควร เพราะจะมีเวลาเข้ามาเกี่ยวข้อง การยึดติดกับการวางแผนงานเดิมอาจทำให้ไม่ประสบความสำเร็จ ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ เพิ่มศักยภาพในการทำงาน ทำให้อาจารย์พยาบาลมีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย เพื่อนำไปต่อยอดในการพัฒนาตัวเอง และขับเคลื่อนวิทยาลัยพยาบาลตำรวจไปได้อย่างรวดเร็ว

การจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในทักษะสำคัญ 3 ทักษะจะช่วยให้อาจารย์พยาบาลตำรวจมีระบบในการทำงานที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (MEGA, 2022) ได้แก่ 1. การจัดลำดับความสำคัญของงาน สามารถแบ่งงานออกเป็น 4 จำพวก คือ เร่งรีบและสำคัญ ไม่เร่งรีบแต่สำคัญ เร่งรีบแต่ไม่สำคัญ ไม่เร่งรีบและไม่สำคัญ โดยให้ทำงานที่สำคัญก่อนงานที่เร่งรีบเสมอ เพราะหลายครั้งมักทำงานที่เร่งรีบแต่ไม่สำคัญก่อน 2. จัดสรรเวลาการทำงานให้ชัดเจน ควรรู้เวลา และรู้งานที่จะต้องทำแบบพร้อมกัน วางแผนแบ่งเวลาตามความเหมาะสมของชนิดงาน 3. จดรายการงานที่ต้องทำ เป็นการกำหนดเป้าหมายงานที่ต้องทำ การจัดสรรเวลาในการทำงานแต่ละเป้าหมายช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

โดยผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคการเปลี่ยนแปลง ดังตารางที่ 4.13 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการเป็นผู้นำในยุคการเปลี่ยนแปลง ดังตารางที่ 4.14 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาลตามหลักฐานเชิงประจักษ์ในยุคการเปลี่ยนแปลง ดังตารางที่ 4.15 และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านความเป็นตำรวจในยุคการเปลี่ยนแปลง ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.13 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคการเปลี่ยนแปลง (Learning Management competency in the Disruptive Era)

สมรรถนะ	ระดับของพฤติกรรม			สรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ	ตัวอย่างเนื้อหาในการพัฒนา
	ด้านพุทธิพิสัย	ด้านจิตพิสัย	ด้านทักษะพิสัย		
ความสามารถ ผลิตสื่อและใช้ สื่อออนไลน์ เพื่อการศึกษา เรียนรู้ที่มี ลิขสิทธิ์ ถูกต้อง (PNI= 0.302)	ระดับ 6 คิด สร้างสรรค์ (Creating)	ระดับ 3 การเห็น คุณค่า (Valuing)	ระดับ 4 การปฏิบัติ ได้ด้วย ตนเอง (Mechanism)	1. การศึกษาฝึกอบรม (สถานการณ์สมมติ แสดงตัวอย่าง กรณีศึกษา) 2. การมอบหมายงาน (Project Assignment) 3. การย้าย / สับเปลี่ยนหมุนเวียน / การดูงาน 4. การกำหนดนโยบายของผู้บริหาร 5. การสอนงาน และ ระบบอาจารย์พี่เลี้ยง 6. เข้าร่วมนำเสนอผลงานวิจัย 7. การให้ไปทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ	1. กระบวนการออกแบบสื่อโดย ประยุกต์หลักการของ ADDIE Model 2. การพัฒนาศักยภาพครูในการผลิต สื่อมัลติมีเดียด้วย Google Apps for Education 3. การให้ความรู้เกี่ยวกับลิขสิทธิ์
ความสามารถ ออกแบบการ เรียนรู้อย่าง สร้างสรรค์ และสร้าง นวัตกรรมเพื่อ ตอบสนองต่อ ความต้องการ ของผู้เรียน (PNI= 0.295)	ระดับ 6 คิด สร้างสรรค์ (Creating)	ระดับ 1 การรับรู้ เหตุการณ์ (Receiving Phenomena)	ระดับ 6 การ ดัดแปลง (Adaptation)	1. การศึกษาฝึกอบรม (การสร้างความตระหนักและการ พิจารณาแบบมุ่งเป้า การประเมินตนเอง การบรรยาย การประชุมเชิงปฏิบัติการ แก้ไขปัญหาจากสถานการณ์ สมมติ การแสดงตัวอย่าง กรณีศึกษา) 2. การมอบหมายงาน (Project Assignment) 3. การให้ไปศึกษาด้วยตนเอง (Self-Studying) 4. การย้าย / สับเปลี่ยนหมุนเวียน 5. การดูงาน การให้ไปทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ การสอนงาน และ ระบบอาจารย์พี่เลี้ยง 6. การกำหนดนโยบายของผู้บริหาร 7. เข้าร่วมนำเสนอผลงานวิจัย	1. กระบวนการเรียนรู้จาก ประสบการณ์ ใช้โมเดล TAKECARE เพื่อพัฒนา สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ 2. ใช้ TPACK Model เป็นกรอบ แนวคิดเพื่อใช้ในการออกแบบ การเรียนรู้ (Instructional Design) 3. แนวคิด CCPR (Critical Creative Productive and Responsible) Model

ตารางที่ 4.13 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคการเปลี่ยนแปลง (Learning Management competency in the Disruptive Era) ((ต่อ)

สมรรถนะ	ระดับของพฤติกรรม			สรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ	ตัวอย่างเนื้อหาในการพัฒนา
	ด้านพุทธิพิสัย	ด้านจิตพิสัย	ด้านทักษะพิสัย		
ความสามารถ ออกแบบการ เรียนการสอน เพื่อส่งเสริม การเรียนรู้ตาม ความต้องการ ของผู้เรียนเป็น รายบุคคล (PNI= 0.280)	ระดับ 5 การประเมินค่า (Evaluation)	ระดับ 2 การตอบสนอง ต่อเหตุการณ์ (Responding to Phenomena)	ระดับ 5 การตอบสนอง ที่ซับซ้อน (Complex overt response)	1. การศึกษาฝึกอบรม (การประเมินตนเอง กรณีศึกษา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้โดยปฏิบัติจริง การเรียนรู้แบบกลุ่ม) 2. การมอบหมายงาน (Project Assignment) 3. การย้าย / สับเปลี่ยนหมุนเวียน 4. การให้ไปทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ 5. การดูงาน 6. กิจกรรมรับฟังความคิดเห็นข้อติชมของผู้อื่น 7. การสอนงาน และ ระบบอาจารย์พี่เลี้ยง 8. การนำเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมาใช้ 9. การอภิปรายที่ผู้ฟังมีส่วนร่วมด้วยตั้งแต่เริ่มการประชุม (Open forum discussion)	1. การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (individualized Education Program) 2. วิธีการจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล (differential instruction) 3. การวิเคราะห์แบบ Cognitive Task Analysis

ตารางที่ 4.14 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการเป็นผู้นำในยุคการเปลี่ยนแปลง (Leadership competency in the Disruptive Era)

สมรรถนะ	ระดับของพฤติกรรม			สรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ	ตัวอย่างเนื้อหาในการพัฒนา
	ด้านพุทธิพิสัย	ด้านจิตพิสัย	ด้านทักษะพิสัย		
ความรอบรู้ สามารถโน้มน้าวให้ บุคลากร องค์กรเห็น ภาพเป้าหมาย ร่วมกัน (PNI= 0.269)	ระดับ 3 การ ประยุกต์ใช้ (applying)	N/A	ระดับ 5 การ ตอบสนองที่ ซับซ้อน (Complex overt Response)	1. การศึกษาฝึกอบรม (ประชุมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้โดย ปฏิบัติจริง การเรียนรู้แบบกลุ่ม การฝึกอบรมที่เน้นการ เปลี่ยนแนวคิดที่เป็นแนวทางที่ปฏิบัติจริงได้ การแสดง ตัวอย่าง กรณีศึกษา) 2. การมอบหมายงาน (Project Assignment) 3. การย้าย / สับเปลี่ยนหมุนเวียน 4. การให้ไปทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ	1. 9 วิธีในการพัฒนาทักษะการทำงาน เป็นทีมในองค์กร 2. การพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการ พัฒนาทีมงาน 3. ปัจจัยการพัฒนาอาจารย์ 4. องค์ประกอบพื้นฐานของทีม 5. วิถีชีวิตของทีม
เป็นผู้ที่สามารถดึง ศักยภาพใน การคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ นวัตกรรมของ บุคลากร ใน องค์กร (PNI= 0.245)	ระดับ 6 คิดสร้างสรรค์ (Creating)	ระดับ 3 การเห็น คุณค่า (Valuing)	ระดับ 7 การริเริ่ม (Originatio n)	1. การสอนงาน และ ระบบอาจารย์พี่เลี้ยง 2. การกำหนดนโยบายของผู้บริหาร (การสร้างความรู้ความ เข้าใจให้ตระหนักถึงความสำคัญและพร้อมเข้าร่วมในการ ผลักดันสถาบัน การมอบหมายเครื่องมือในการ ตั้งเป้าหมายและดัชนีชี้วัดผลสำเร็จ (OKRs : Objectives & Key Results) การจัดตั้งกองทุนสนับสนุนงบประมาณ เพื่อการวิจัยและสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการพยาบาล 3. การสนับสนุนการเข้าร่วมประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยน ประสบการณ์กับอาจารย์ต่างวัฒนธรรม 4. การให้ไปทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ 5. การมอบหมายงาน (Project Assignment) 6. การดูงาน (Observation Program)	1. เพิ่มภาวะผู้นำเพื่อส่งเสริมทางด้าน ความคิดสร้างสรรค์ 2. กระบวนการพัฒนาความคิด สร้างสรรค์ของ Hutchinson / Wallas 3. การพัฒนาบทบาทผู้สอนที่เกี่ยวข้อง กับความคิดสร้างสรรค์ 4. การพัฒนาโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้การ สอน5. กระบวนการคิดตามแนวคิด ของทอร์เรนซ์

ตารางที่ 4.14 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการเป็นผู้นำในยุคการเปลี่ยนแปลง (Leadership competency in the Disruptive Era) (ต่อ)

สมรรถนะ	ระดับของพฤติกรรม			สรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ	ตัวอย่างเนื้อหาในการพัฒนา
	ด้านพุทธิพิสัย	ด้านจิตพิสัย	ด้านทักษะพิสัย		
				7. การศึกษาฝึกอบรม (ในรูปแบบของการแก้ไขปัญหาจากสถานการณ์สมมติ การแสดงตัวอย่าง การเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษา)	
				8. การย้ายหรือสับเปลี่ยนหมุนเวียน	
ความสามารถเผชิญต่อความเสี่ยงและสามารถทำได้อย่างชาญฉลาด (PNI= 0.205)	ระดับ 4 การวิเคราะห์ (Analyzing)	ระดับ 2 การตอบสนองต่อเหตุการณ์ (Responding to Phenomena)	ระดับ 6 การดัดแปลง (Adaptation)	1. การศึกษาฝึกอบรม (การสร้างความตระหนักและการพิจารณาแบบมุ่งเป้าการประชุมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้โดยปฏิบัติจริง การเรียนรู้แบบกลุ่ม การวิเคราะห์ตามสถานการณ์วิกฤติ การเรียนรู้ผ่านการมองต่างมุมหรือการออกความเห็น) 2. การมอบหมายงาน (Project Assignment) 3. การให้ไปทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ การสอนงานอาจารย์พี่เลี้ยง 4. การนำเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมาใช้ 5. การดูงาน (Observation Program)	1. กลยุทธ์ 20 c ในการบริหารความเสี่ยง 2. COSO-Enterprise Risk Management Integrated Framework 3. การบริหารความเสี่ยงผ่าน 8 องค์ประกอบ

ตารางที่ 4.15 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาลตามหลักฐานเชิงประจักษ์ในยุคการเปลี่ยนแปลง (Evidence Based Nursing in the Disruptive Era)

สมรรถนะ	ระดับของพฤติกรรม			สรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ	ตัวอย่างเนื้อหาในการพัฒนา
	ด้านพุทธิพิสัย	ด้านจิตพิสัย	ด้านทักษะพิสัย		
ความสามารถสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษได้ เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับข้อมูลที่ชัดเจนครบถ้วน (PNI= 0.255)	ระดับ 3 การประยุกต์ใช้ (Applying)	ระดับ 3 การเห็นคุณค่า (Valuing)	ระดับ 5 การตอบสนองที่ซับซ้อน (Complex overt Response)	1. การศึกษาฝึกรอบรม (การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้โดยปฏิบัติจริง การเรียนรู้แบบกลุ่ม การฝึกรอบรมที่เน้นการเปลี่ยนแนวคิดที่เป็นแนวทางที่ปฏิบัติจริงได้ การแสดงตัวอย่างหรือกรณีศึกษา) 2. การมอบหมายงาน (Project Assignment) 3. การย้าย / สับเปลี่ยนหมุนเวียน 4. การให้ไปทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ การดูงาน 5. การนำเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมาใช้	1. การพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษแบบธรรมชาติของ Krashen 2. การจัดการเรียนรู้การเตรียมความพร้อมของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีพะยา 3. แนวทางการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษผ่านนโยบายของผู้บริหารและสถาบันการศึกษา
มีทักษะด้านการสังเคราะห์องค์ความรู้ สร้างและเผยแพร่องค์ความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการปฏิบัติการทางวิชาชีพ (PNI=0.2)	ระดับ 6 คิดสร้างสรรค์ (Creating)	ระดับ 3 การเห็นคุณค่า (Valuing)	ระดับ 7 การริเริ่ม (Origination)	1. การศึกษาฝึกรอบรม (การแก้ไขปัญหาจากสถานการณ์สมมติ การแสดงตัวอย่าง กรณีศึกษา) 2. การมอบหมายงาน (Project Assignment) 3. การย้าย / สับเปลี่ยนหมุนเวียน 4. การดูงาน (Observation Program) 5. การกำหนดนโยบายของผู้บริหาร 6. การสอนงาน และ ระบบอาจารย์พี่เลี้ยง 7. เข้าร่วมนำเสนอผลงานวิจัย 8. การกำหนดนโยบายของผู้บริหาร 9. การจัดตั้งกองทุนสนับสนุน 10. การสนับสนุนการเข้าร่วมประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์	1. การกำกจัดอุปสรรคในการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์สำหรับพยาบาล 2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน 3. RMRC-K model

ตารางที่ 4.15 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาลตามหลักฐานเชิงประจักษ์ในยุคการเปลี่ยนแปลง (Evidence Based Nursing in the Disruptive Era) (ต่อ)

สมรรถนะ	ระดับของพฤติกรรม			สรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ	ตัวอย่างเนื้อหาในการพัฒนา
	ด้านพุทธิพิสัย	ด้านจิตพิสัย	ด้านทักษะพิสัย		
มีองค์ความรู้ถึงผลกระทบของโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปและโรคอุบัติใหม่ (PNI= 0.186)	ระดับ 3 การวิเคราะห์ (Analyzing)	ระดับ 2 การตอบสนองต่อเหตุการณ์ (Responding to Phenomena)	N/A	1. การศึกษาฝึกอบรม (การสร้างความตระหนักและการพิจารณาแบบมุ่งเป้า การวิเคราะห์ตามสถานการณ์วิกฤติ (Critical Incident) การแสดงตัวอย่างหรือการเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้โดยปฏิบัติจริง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบกลุ่ม) 2. การมอบหมายงาน (Project Assignment) 3. การย้าย / สับเปลี่ยนหมุนเวียน 4. การให้ไปทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ 5. การดูงาน (Observation Program) 6. กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการมองต่างมุมหรือการออกความเห็น 7. กิจกรรมการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพของสถาบัน	1. องค์ความรู้เรื่องภาพรวมของผลการคาดการณ์ประชากรไทย 2. องค์ความรู้เรื่องผลกระทบของโครงสร้างประชากร การเปลี่ยนแปลงทางระบาดวิทยาและปัญหาด้านสุขอนามัย 3. องค์ความรู้ด้านผลของสุขอนามัยจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว 4. องค์ความรู้ การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม สภาพภูมิอากาศและภาวะโลกร้อน

ตารางที่ 4.16 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านความเป็นตำรวจในยุคการเปลี่ยนแปลง (Police Competency in the Disruptive Era)

สมรรถนะ	ระดับของพฤติกรรม			สรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ	ตัวอย่างเนื้อหาในการพัฒนา
	ด้านพุทธิพิสัย	ด้านจิตพิสัย	ด้านทักษะพิสัย		
มีความยุติธรรม จริยธรรมและหลักกฎหมายที่ทันสมัย (PNI= 0.14)	ระดับ 2 ความเข้าใจ (Understanding)	ระดับ 4 จัดระบบลำดับความสำคัญ (Organizing)	N/A	1. การกำหนดนโยบายของผู้บริหาร 2. การให้ไปทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ 3. การย้าย / สับเปลี่ยนหมุนเวียน 4. การมอบหมายงาน (Project Assignment) 5. การศึกษาฝึกอบรม (การบรรยาย หรือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ) 6. การให้ไปศึกษาด้วยตนเอง (Self-Studying) 7. การดูงาน (Observation Program)	1. หลักการแบ่งปันส่วน (Distributive Principle) ของ Miller 2. หลักการความยุติธรรมตามคำนิยามของ Ruitenberg & Vokey 3. แนวทางปฏิบัติเพื่อให้มีจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ 4. พัฒนาบุคลากรโดยคำนึงถึงสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชานิติศาสตร์
มีทักษะด้านการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เป็นภาวะฉุกเฉินหรือภาวะคุกคามรูปแบบใหม่ได้อย่างรวดเร็ว เช่น เทคโนโลยีโรครูปแบบใหม่ (PNI= 0.111)	ระดับ 6 คิดสร้างสรรค์ (Creating)	ระดับ 2 การตอบสนองต่อเหตุการณ์ (Responding to Phenomena)	ระดับ 6 การดัดแปลง (Adaptation)	1. การศึกษาฝึกอบรม (การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้โดยปฏิบัติจริง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบกลุ่ม การแสดงตัวอย่างหรือการเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษา แก่ไขสถานการณ์สมมติ) 2. การย้าย / สับเปลี่ยนหมุนเวียน 3. การมอบหมายงาน (Project Assignment) 4. การให้ไปทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ 5. การสอนงาน และ ระบุอาจารย์พี่เลี้ยง 6. การนำเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมาใช้ 7. การอภิปรายที่ผู้ฟังมีส่วนร่วมด้วยตั้งแต่เริ่มการประชุม 8. การดูงาน (Observation Program)	1. ทักษะการปรับตัว (Situational Adaptability) 2. ทักษะด้านการปรับตัวตามแนวคิดของ University of Alberta 3. ทักษะด้านความยืดหยุ่นตามแนวคิดของ University of Alberta 4. ทักษะพื้นฐานสำคัญสำหรับการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น 5 ประการ

ตารางที่ 4.16 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านความเป็นตำรวจในยุคการเปลี่ยนแปลง (Police Competency in the Disruptive Era) (ต่อ)

สมรรถนะ	ระดับของพฤติกรรม			สรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ	ตัวอย่างเนื้อหาในการพัฒนา
	ด้านพุทธิพิสัย	ด้านจิตพิสัย	ด้านทักษะพิสัย		
สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างหลากหลายสอดคล้องกับยุคที่เปลี่ยนแปลง (PNI= 0.105)	ระดับ 3 การประยุกต์ใช้ (Applying)	ระดับ 2 การตอบสนองต่อเหตุการณ์ (Responding to Phenomena)	ระดับ 5 การตอบสนองที่ซับซ้อน (Complex overt Response)	1. การศึกษาฝึกรอบม (การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้โดยปฏิบัติจริง (Hands on Learning) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบกลุ่ม (Training group) การฝึกรอบมที่เน้นการเปลี่ยนแนวคิดที่เป็นแนวทางที่ปฏิบัติจริงได้ (Practical Application) การแสดงตัวอย่างหรือการเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษา) 2. การมอบหมายงาน (Project Assignment) 3. การย้าย / สับเปลี่ยนหมุนเวียน 4. การทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ การสอนงาน ระบบอาจารย์พี่เลี้ยง 5. การนำเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมาใช้	1. ทักษะการทำงานที่หลากหลายผ่านกรอบการอบรม 4 ด้าน 2. ทักษะในการทำงานที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล ในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติในยุคการเปลี่ยนแปลง
- 2) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นของสมรรถนะอาจารย์พยาบาล สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติในยุคการเปลี่ยนแปลง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ อาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติทั้งหมด 31 คนเก็บข้อมูลได้ 28 คน คิดเป็นร้อยละ 90.32 เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Means) ร้อยละ (Percentage) และดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : PNI_{modified})

สรุปผลการวิจัย

1.ผลการสังเคราะห์สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์สมรรถนะอาจารย์พยาบาลในประเทศไทย สมรรถนะอาจารย์ต่างประเทศ และสมรรถนะความเป็นตำรวจ ดังรายการเอกสารในบทที่ 4 หน้า 79 เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลง ของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการสังเคราะห์สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประกอบด้วยจำนวน 4 กลุ่ม 43 สมรรถนะ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคการเปลี่ยนแปลง (Learning Management competency in the Disruptive Era)

1.1 สมรรถนะด้านการวิเคราะห์ (Analyze)

1.1.1 มีทักษะด้านการวิเคราะห์ขอบเขตของผลการเรียนรู้และนำไปใช้

1.1.2 มีทักษะด้านการวินิจฉัยปัญหาของผู้เรียน สามารถช่วยเหลือได้อย่างเหมาะสม และทันเวลา

1.1.3 มีทักษะในการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.2 สมรรถนะด้านการออกแบบ (Design)

1.2.1 สามารถออกแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ตามความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

1.2.2 มีทักษะออกแบบการเรียนการสอน ที่คำนึงถึงและเชื่อมโยงพหุวัฒนธรรมเข้าด้วยกัน

1.2.3 สามารถออกแบบการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน

1.3 สมรรถนะด้านการพัฒนา (Development)

1.3.1 มีทักษะด้านการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และพัฒนา นวัตกรรมที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการออกแบบการเรียนการสอนยุคการเปลี่ยนแปลง

1.3.2 สามารถผลิตสื่อและใช้สื่อออนไลน์เพื่อการศึกษาเรียนรู้ที่มีลิขสิทธิ์ถูกต้อง

1.4 สมรรถนะด้านการดำเนินการ (Implement)

1.4.1 มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอนทั้งแบบในห้องเรียน นอกห้องเรียนและแบบผสมผสาน

1.4.2 มีทักษะด้านการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในสถานการณ์จริงหรือพื้นที่จริง ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน

1.4.3 มีทักษะในการโค้ชแก่ผู้เรียน

1.4.4 มีทักษะด้านการใช้สถานการณ์จำลอง ในการเรียนการสอน

1.4.5 มีทักษะด้านการแนะนำด้านการสืบค้นแหล่งความรู้ที่ครอบคลุม รวมถึง แหล่งข้อมูลดิจิทัล

1.4.6 มีทักษะด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ในยุคการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยี เสมือนจริง ความเป็นจริงเสริม จักรวาลนภมิต ข้อมูลขนาดใหญ่ ปัญญาประดิษฐ์ บล็อกเชน

1.4.7 มีทักษะการสื่อสาร ใช้ภาษาที่มีเหตุผลชัดเจนและเข้าใจง่าย

1.5 สมรรถนะด้านการประเมินผล (Evaluation)

1.5.1 สามารถออกแบบการประเมินและวัดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยใช้หลักฐาน เชิงประจักษ์

1.5.2 มีทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน

1.5.3 มีทักษะการตรวจสอบและการประกันคุณภาพเพื่อประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนของหลักสูตร ตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยยึดผลลัพธ์เพื่อการเปรียบเทียบและการติดตามความคืบหน้าอย่างต่อเนื่อง

1.5.4 มีทักษะด้านการระบุโอกาสของการเปลี่ยนแปลงและจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5.5 มีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยในการประเมินผลทั้งในระบบปกติและรูปแบบออนไลน์

1.5.6 มีทักษะด้านการติดตามประเมินผลวิธีการสอนกับผลลัพธ์ของนักศึกษา

1.5.7 ทักษะด้านการติดตามประเมินผลความต้องการของนักศึกษา

กลุ่มที่ 2 สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำในยุคการเปลี่ยนแปลง (Leadership competency in the Disruptive Era)

2.1 มีความเป็นผู้นำ สามารถให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตรได้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

2.2 มีความรอบรู้ สามารถโน้มน้าวให้บุคลากรองค์กรเห็นภาพเป้าหมายร่วมกัน

2.3 มีทัศนคติที่ดี ส่งเสริมพลังงานเชิงบวก ตอบสนองต่อนโยบายของผู้บริหารอย่างเหมาะสม

2.4 มีเจตคติที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างวิชาชีพ

2.5 มีทัศนคติ เป็นกลางยุติธรรม เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างวิชาชีพ

2.6 เป็นผู้ที่สามารถดึงศักยภาพในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นวัตกรรมของบุคลากร ในองค์กร

2.7 สามารถเผชิญต่อความเสี่ยงและความท้าทายได้อย่างชาญฉลาด

กลุ่มที่ 3 สมรรถนะการส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาลตามหลักฐานเชิงประจักษ์ในยุคการเปลี่ยนแปลง (Evidence based Nursing in the Disruptive Era)

3.1 มีทักษะด้านการค้นคว้าข้อมูลจากฐานข้อมูลที่น่าเชื่อถือทางด้านวิชาการ

3.2 มีทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจวินิจฉัยข้อมูลที่ถูกต้อง

3.3 มีทักษะด้านการสังเคราะห์องค์ความรู้ สร้าง และเผยแพร่องค์ความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการปฏิบัติการทางวิชาชีพ

3.4 สามารถนำข้อมูลจากหลักฐานเชิงประจักษ์ร่วมกับความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพมาวิเคราะห์เพื่อการตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

3.5 มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

3.6 สามารถสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษได้ เพื่อให้ผู้รับบริการที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติได้รับข้อมูลที่ชัดเจนครบถ้วน

3.7 มีองค์ความรู้ถึงผลกระทบของโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปและโรคอุบัติใหม่

กลุ่มที่ 4 สมรรถนะด้านความเป็นตำรวจในยุคการเปลี่ยนแปลง (Police Competency in the Disruptive Era)

4.1 มีความยุติธรรมจริยธรรมและหลักกฎหมายที่ทันสมัย

4.2 ตระหนักถึงสิทธิมนุษยชนและค่านิยมของตำรวจ

4.3 โปร่งใส ตรวจสอบได้เพื่อให้ประชาชนมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่

- 4.4 มีพันธะสัญญา ความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ
- 4.5 สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับยุคที่เปลี่ยนแปลง
- 4.6 มีทักษะด้านการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เป็นภาวะฉุกเฉินหรือภาวะคุกคามรูปแบบใหม่ได้อย่างรวดเร็ว เช่น เทคโนโลยี โรบอติกส์ใหม่
- 4.7 มีทักษะด้านความยืดหยุ่น ประยุกต์ใช้วิธีการแก้ไขปัญหาที่หลากหลายต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

2. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

การสำรวจความต้องการจำเป็นสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาด้วยการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากอาจารย์พยาบาล จำนวน 28 ฉบับ การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นใช้ สูตร Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) โดยการหาค่าผลต่างระหว่างสภาพที่ต้องการ (Importance: I) กับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (degree of success: D) โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับของสภาพที่เป็นจริง ซึ่งมีสูตรในการคำนวณ คือ $PNI_{modified} = (I-D)/D$ (สุวิมล ว่องวานิช, 2550) และผู้วิจัยได้เรียงค่าดัชนี $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย โดยตั้งเกณฑ์การประเมินไว้ว่า ความต้องการจำเป็นที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ เท่ากับหรือมากกว่าค่าเฉลี่ย $PNI_{modified}$ (ผู้วิจัยพบว่าค่าเฉลี่ย $PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.184) ถือว่ามีความต้องการจำเป็นต้องพัฒนา ปรากฏว่า มีความต้องการจำเป็นจำนวน 22 สมรรถนะ จาก 43 สมรรถนะ โดยรายการที่อาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะมากที่สุดเรียงลำดับจากมากไปน้อย 5 ลำดับแรก ได้แก่

- 1) สามารถผลิตสื่อและใช้สื่อออนไลน์เพื่อการศึกษาเรียนรู้ที่มีลิขสิทธิ์ถูกต้อง ($PNI_{modified} = 0.302$)
- 2) สามารถออกแบบการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.295$)
- 3) สามารถออกแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ตามความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ($PNI_{modified} = 0.28$)
- 4) มีทักษะด้านนวัตกรรมจัดการการเรียนรู้ในยุคการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีเสมือนจริง เป็นจริงเสริม จักรวาลนามิต ข้อมูลขนาดใหญ่ ปัญญาประดิษฐ์ บล็อกเชน ($PNI_{modified} = 0.276$)
- 5) มีความรอบรู้สามารถโน้มน้าวให้บุคลากรองค์กรเห็นภาพเป้าหมายร่วมกัน ($PNI_{modified} = 0.269$)

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะกลุ่มที่ 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคการเปลี่ยนแปลง (Learning Management competency in the Disruptive Era) พบว่าสมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรกได้แก่ 1. สามารถผลิตสื่อและใช้สื่อออนไลน์เพื่อการศึกษาเรียนรู้ที่มีลิขสิทธิ์ถูกต้อง ($PNI_{modified} = 0.302$) 2. สามารถออกแบบการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.295$) 3. สามารถออกแบบการ

เรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ตามความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ($PNI_{modified} = 0.280$)

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะกลุ่มที่ 2 ด้านการเป็นผู้นำในยุคการเปลี่ยนแปลง (Leadership competency in the Disruptive Era) พบว่าสมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรกได้แก่ 1. มีความรอบรู้ สามารถโน้มน้าวให้บุคลากรองค์กรเห็นภาพเป้าหมายร่วมกัน ($PNI_{modified} = 0.269$) 2. สามารถเผชิญต่อความเสี่ยงและความท้าทายได้อย่างชาญฉลาด ในองค์กร ($PNI_{modified} = 0.245$) และ 3. สามารถเผชิญต่อความเสี่ยงและความท้าทายได้อย่างชาญฉลาด ($PNI_{modified} = 0.205$)

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะกลุ่มที่ 3 ด้านการส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาลตามหลักฐานเชิงประจักษ์ในยุคการเปลี่ยนแปลง (Evidence based Nursing in the Disruptive Era) พบว่าสมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรกได้แก่ 1. สามารถสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษได้ เพื่อให้ผู้รับบริการที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติได้รับข้อมูลที่ชัดเจนครบถ้วน ($PNI_{modified} = 0.255$) 2. มีทักษะด้านการสังเคราะห์องค์ความรู้ สร้าง และเผยแพร่องค์ความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการปฏิบัติการทางวิชาชีพ ($PNI_{modified} = 0.200$) และ 3. มีองค์ความรู้ถึงผลกระทบของโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปและโรคอุบัติใหม่ ($PNI_{modified} = 0.186$)

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะกลุ่มที่ 4 ด้านความเป็นตำรวจในยุคการเปลี่ยนแปลง (Police Competency in the Disruptive Era) พบว่าสมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรกได้แก่ 1. มีความยุติธรรม จริยธรรมและหลักกฎหมายที่ทันสมัย ($PNI_{modified} = 0.140$) 2. มีทักษะด้านการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เป็นภาวะฉุกเฉินหรือภาวะคุกคามรูปแบบใหม่ได้อย่างรวดเร็ว เช่น เทคโนโลยี โรคอุบัติใหม่ ($PNI_{modified} = 0.111$) และ 3. สามารถปฏิบัติการกิจได้อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับยุคที่เปลี่ยนแปลง ($PNI_{modified} = 0.105$)

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์รวบรวมกระบวนการ ทักษะต่างๆ เนื้อหาความรู้ที่ช่วยในการส่งเสริมสมรรถนะทั้ง 5 ลำดับจาก หนังสือ บทความ เว็บไซต์ วิทยานิพนธ์ และรายงานการวิจัยทั้งในและต่างประเทศ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) สามารถผลิตสื่อและใช้สื่อออนไลน์เพื่อการศึกษาเรียนรู้ที่มีลิขสิทธิ์ถูกต้อง ($PNI_{modified} = 0.302$) การจัดอบรมให้อาจารย์พยาบาลมีความสามารถในการออกแบบสื่อโดยประยุกต์หลักการของ ADDIE Model (วรวัต นิมนองค์, 2564) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ (Analysis) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ออกแบบ บทเรียน สื่อหรือกิจกรรม โดย วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน โดยข้อมูลสำคัญที่ควรวิเคราะห์ได้แก่ องค์ความรู้ ประสบการณ์ เพศ อายุ แรงจูงใจในการเรียน ไปจนถึง ความถนัด ระบุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ระบุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ สิ่งสำคัญของการออกแบบ แผนการสอน สื่อ และ กิจกรรม รวมถึงวิเคราะห์ข้อจำกัดและทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อวิเคราะห์ข้อจำกัดเป็นการตรวจสอบผู้เรียน ขั้นตอนที่ 2 ออกแบบ (Design) นำข้อมูลที่วิเคราะห์ มาออกแบบแผนการเรียน สื่อ หรือกิจกรรมให้เป็นระบบ แนะนำให้ใช้ แผนภูมิระดมสมอง (Brain

storm chart) การเขียนแผนที่มโนทัศน์ (Concept chart) ผังงาน (Flow chart) การจัดทำโครงร่างเรื่องราวหรือสตอรี่บอร์ด (Story board) ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนา (Develop) นำภาพร่าง หรือโครงร่าง มาทำเป็นชิ้นงานจริงและให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมและแก้ไข ขั้นตอนที่ 4 การนำไปใช้ (Implement) นำชิ้นงานต้นแบบที่พัฒนาปรับปรุงแล้วไปลองให้นักศึกษาพยาบาลใช้งาน ขั้นตอนที่ 5 การประเมิน (Evaluation) ควรมีการพัฒนาศักยภาพอาจารย์พยาบาลในการผลิตสื่อมัลติมีเดียด้วย เช่นการใช้แอปพลิเคชันที่ถูกพัฒนาขึ้นมาโดยบริษัทกูเกิ้ล (Google) เพื่อให้บริการด้านการบริหารจัดการภายในองค์กรการศึกษา (Google Apps for Education) เพื่อการจัดการเรียนรู้ (โกวิท พิติพงศ์พล, 2563) รวมถึงในการการผลิตสื่อและใช้สื่อออนไลน์เพื่อการศึกษาเรียนรู้ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งอาจได้มาจากการคิดริเริ่มออกแบบและผลิต จึงควรจัดให้มีการใช้ที่มีลิขสิทธิ์ถูกต้อง ดังนั้น จึงควรมีจัดการอบรมให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับลิขสิทธิ์ ซึ่งกรมทรัพย์สินทางปัญญา กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ตาม พ.ร.บ. ลิขสิทธิ์ฉบับใหม่ (ปี 2558 ฉบับที่ 2)

2) สามารถออกแบบการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.295$) จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ด้วยกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ (อรธิดา ประสาร, 2564) เพื่อให้อาจารย์พยาบาลสามารถออกแบบการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์สอดคล้องกับวงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ของ Kolb (Beard & Wilson, 2014) โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1. การสร้างประสบการณ์ โดยให้อาจารย์พยาบาลศึกษาเนื้อหาแนวคิดทฤษฎีในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนโดยใช้การบรรยายและมีส่วนร่วม การสาธิต การจัดกิจกรรมห้องเรียนจำลอง และสังเกตปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนที่จะทำการจัดการเรียนรู้จริง นำข้อมูลมาออกแบบการจัดการเรียนรู้ 2. การสังเกตคิดไตร่ตรอง อาจารย์พยาบาลและผู้เชี่ยวชาญร่วมตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้ สื่อที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้รวมถึงใบงาน แบบประเมิน และสะท้อนความคิดเห็น 3. การสรุปความคิด หลักการ แนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่อาจารย์พยาบาลนำมาออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยแลกเปลี่ยนเรียนรู้และอภิปรายแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 4. การปฏิบัติจัดกิจกรรม หลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีการสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ ปัญหาอุปสรรคในการจัดกิจกรรม แนวทางในการแก้ไขปัญหาโดยนำข้อสรุปที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการปฏิบัตินำมาปรับปรุงพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ครั้งต่อไป รวมถึงอาจจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยใช้โมเดล TAKECARE (Waiyarat S, 2022) ซึ่งเป็นการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 8 ส่วนหลัก ดังนี้ Trust (T) ความเชื่อมั่น เป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้รับการนิเทศกับผู้เชี่ยวชาญ Analysis (A) การวิเคราะห์เพื่อการเรียนรู้ คือการวิเคราะห์การสอนและการเรียนเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ Knowledge (K) ความรู้ การเสริมสร้างความรู้ให้แก่ผู้รับการนิเทศก่อนการนิเทศ Electronic for Supervision (E) เทคโนโลยีเพื่อการนิเทศ การนำสื่ออิเล็กทรอนิกส์มาใช้เพื่อสร้างการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน Creation of learning (C) การสร้างสรรค์การเรียนรู้ การพัฒนาแบบฝึกทักษะ พร้อมการประเมิน ครอบคลุมการอ่านองค์ประกอบพื้นฐานที่จำเป็นต่อการบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ Action (A) ลงมือปฏิบัติ โดยผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เข้าร่วมการสังเกตการณ์ เก็บข้อมูลและประเมิน

ประสิทธิภาพ วิเคราะห์ข้อมูล นอกจากนั้นการออกแบบการเรียนรู้ยังมีแนวคิดที่เกี่ยวข้องหลายรูปแบบ การออกแบบการเรียนรู้ ตามแนวคิด CCPR (Critical Creative Productive and Responsible Model) โดยเป็นปรัชญาการศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ ซึ่งประกอบด้วยคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์คิดผลิตภาพ และคิดรับผิดชอบ (ไพฑูรย์ สีนลรัตน์, 2559) ประกอบด้วย 4 วิธีการหลัก ๆ ได้แก่ 1. การจัดการเรียนรู้แบบเน้นการคิดวิเคราะห์ วิเคราะห์เป็นหลัก (Criticality-Based 2. การจัดการเรียนรู้แบบส่งเสริมให้นักศึกษาคิดอะไรใหม่ๆ มีมุมมองใหม่ (Creativity-Based 3. การจัดการเรียนรู้แบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีเป้าหมายให้นักศึกษาได้สร้างผลงาน (Productivity-Based) 4. การจัดการเรียนรู้แบบเน้นความรับผิดชอบ (Responsibility-Based)

การจัดการเรียนรู้ในยุคการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องนำเอาเทคโนโลยีมาใช้เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ จึงควรมีการอบรมอาจารย์พยาบาลในเรื่องของ TPACK framework ซึ่งคือ การเชื่อมโยงองค์ความรู้พื้นฐานในสามองค์ประกอบหลัก ได้แก่ เนื้อหา (Content - CK), วิธีการสอน (Pedagogy - PK), และ เทคโนโลยี (Technology - TK) (Akarat Tanak, 2020) เป็นความรู้เฉพาะตัวที่ครูแต่ละคนพัฒนาขึ้นเอง ครอบคลุมการเลือกเทคโนโลยี วิธีการสอน ทักษะการใช้เทคโนโลยี ความรู้เดิมของนักศึกษา และมุมมองการสอนของอาจารย์พยาบาลเอง เป็นการบูรณาการเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เช่น ระดับชั้น ภูมิภาค วัฒนธรรม และอื่น ๆ เมื่อพิจารณาความรู้จำเพาะของแต่ละมิติ ได้แก่ 1. ความรู้ด้านเนื้อหา (Content Knowledge) หรือ CK หมายถึง สารระ ข้อมูล แนวคิด หลักการที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชาการในหลักสูตรที่ต้องการที่จะถ่ายทอดไปยังนักศึกษา เช่น การพยาบาลพื้นฐาน การพยาบาลมารดาทารก หรือวิชาอื่น ๆ 2. ความรู้ด้านวิธีการสอน (Pedagogical Knowledge) หรือ PK หมายถึง ความรู้ความสามารถของอาจารย์พยาบาลที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางการเรียนการสอนให้กับนักศึกษาพยาบาล หรือที่เกี่ยวกับวิธีการถ่ายทอดความรู้ไปสู่ศึกษาพยาบาลรวมถึงกลยุทธ์ หรือกระบวนการ, การปฏิบัติ วิธีการสอนทั้งในและนอกชั้นเรียน 3. ความรู้ด้านเทคโนโลยี (Technological Knowledge) หรือ TK หมายถึง ความรู้ความสามารถของอาจารย์พยาบาลที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้สื่ออุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ทั้งในเรื่องของ (Software) และฮาร์ดแวร์ (Hardware) ต่าง ๆ รวมไปถึงอุปกรณ์ต่อพ่วงที่เกี่ยวข้อง (Associated peripherals) เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอนที่มีความสอดคล้องและมีความเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและนักศึกษาพยาบาล

ควรมีการอบรมเรื่องการจัดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ โดยเป็นการสร้างการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการหลัก 4 กระบวนการย่อย คือ กระบวนการสร้างความคิด (Idea generation) กระบวนการรับรองโอกาส (Opportunity recognition) กระบวนการพัฒนา (Development) และกระบวนการทำให้เป็นจริง (Realization) (ณัฐวิวัฒน์ สุทธิโยธิน, 2560)

3) สามารถออกแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ตามความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ($PNI_{modified} = 0.28$) จัดการอบรมให้อาจารย์พยาบาลมีความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program : IEP) โดยกระบวนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล ประกอบด้วย 1. การรวบรวมข้อมูล 2. การคัดกรองประเภทความต้องการพิเศษทางการศึกษา (Screening Test) 3. การประเมินความสามารถพื้นฐาน (Based Assessment)

4. การประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง (Cooperation) 5. การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program : IEP) 6. การให้บริการด้วยการจัดกิจกรรมที่เหมาะสม (Appropriate Intervention Activities) 7. การประเมินความก้าวหน้า (Re-Assessment) 8. การส่งต่อหรือการเปลี่ยนผ่าน (Transition) นอกจากนี้ยังมีแนวคิดของวิธีการจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล (differentiated Instruction) โดยความเหมาะสมของการจัดการเรียนการสอนจะถูกพิจารณาจากทักษะ และความสามารถของนักศึกษาพยาบาลในแต่ละบุคคลเป็นหลัก มีองค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่ 1. เนื้อหา (content) อาจารย์พยาบาลควรคำนึงว่าอะไรคือวัตถุประสงค์หลักของการเรียนนี้ คำนึงว่าสิ่งใดคือสิ่งที่นักศึกษาพยาบาลสนใจ ซึ่งอาจจะต้องแยกเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ออกจากกัน ดังนั้นอาจารย์พยาบาลต้องสังเกตนักศึกษาพยาบาลว่ามีความชอบ ความถนัด หรือกำลังสนใจในเรื่องอะไร 2. กระบวนการ (Process) หมายถึง วิธีการที่จะสนับสนุนให้นักศึกษาพยาบาลเกิดการเรียนรู้ในห้องเรียน ซึ่งสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงความแตกต่างของนักศึกษาพยาบาลแต่ละคน ซึ่งขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ และรูปแบบของเนื้อหาที่เป็นเป้าหมายของรายวิชาเรียนนั้นๆ และเลือกกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับจุดแข็งของการจัดกลุ่มในแต่ละรูปแบบ 3. ผลลัพธ์ (Product) วัดได้จากหลักฐานการเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาล ซึ่งอาจเป็นชิ้นงาน นวัตกรรมที่จับต้องได้ที่นักศึกษาพยาบาลเป็นผู้ทำขึ้นมาโดยใช้ทักษะและความรู้ที่ได้เรียนหรือการขึ้นฝึกปฏิบัติ เป็นข้อมูลที่สามารถนำไปต่อยอดในการออกแบบการเรียนรู้ครั้งต่อไปได้เพื่อให้ตอบโจทย์กับความแตกต่างของนักศึกษาพยาบาลมากขึ้น

การจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโดยยึดหลักการวิเคราะห์แบบการประเมินภาระงาน (Cognitive Task Analysis) เป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาการออกแบบการจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล (differentiated instruction) โดยประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 การรวบรวมความรู้เบื้องต้น (Collect preliminary knowledge) ขั้นตอนที่ 2 ระบุความรู้ (identify knowledge representations) ขั้นตอนที่ 3 การใช้วิธีการดึงข้อมูล (Apply focused knowledge elicitation methods) ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์และตรวจสอบข้อมูล (Analyze and verify data acquired) ขั้นตอนที่ 5 รูปแบบที่ตั้งใจนำไปปรับใช้ (Format results for intended application) นอกจากนี้ยังมีแนวทางการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการโดยเน้นการออกแบบการเรียนรู้เชิงลึก (deep learning) โดยแนวคิดสำคัญ คือ การเรียนรู้ใดๆ ก็ตามจะเป็นการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเป็นจะต้องเป็นการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับธรรมชาติและความต้องการของนักศึกษาพยาบาลแต่ละคน ถือนักศึกษาพยาบาลเป็นเจ้าของการเรียนรู้ของตนเองนักศึกษาพยาบาลเป็นกำหนดเป้าหมายและวิธีการเรียนรู้ของตนเองใช้วินัยในตนเอง (self-discipline)

4) มีทักษะด้านนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ในยุคการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีเสมือนจริง ความเป็นจริงเสริม จักรวาลนฤมิต ข้อมูลขนาดใหญ่ ปัญญาประดิษฐ์ บล็อกเชน ($PNI_{modified} = 0.276$) ควรมีการจัดการอบรม การพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลสำหรับการจัดการศึกษา โดยอ้างอิงจากแนวทางพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลสำหรับการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในประเทศไทย (พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ, 2566) มี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ด้านพุทธิพิสัย 2) ด้านทักษะพิสัย และ 3) ด้านจิตพิสัย และมี 7 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) พื้นฐานคอมพิวเตอร์และดิจิทัล (2) การเข้าถึงดิจิทัล (3) การใช้ดิจิทัล (4) การผลิตและการสร้างสรรค์สื่อดิจิทัล (5) กรสื่อสารดิจิทัล (6) การ

จัดการสื่อดิจิทัล และ (7) การประเมินค่าโดย วิธีการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัล 5 วิธี ได้แก่ (1) การเรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเอง (2) การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ (3) การใช้กรณีศึกษา (4) การเรียนรู้ผ่านเอไอ (5) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลที่เหมาะสมอาจใช้กระบวนการ PIER ได้แก่ (1) การวางแผน (2) การนำไปปฏิบัติ (3) การประเมินผล (4) การสะท้อนผล

ควรมีการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการพัฒนาข้อมูลและกลุ่มคนที่เกี่ยวข้องกับระบบการให้บริการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) โดยมีกลุ่มคนที่เกี่ยวข้องที่ควรได้รับการพัฒนาร่วมกัน ได้แก่ 1) กลุ่มผู้ใช้ข้อมูล (Business Domain) ได้แก่ ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ หัวหน้าสาระการเรียนรู้ อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ มีหน้าที่กำหนดประเด็น ที่ต้องการวิเคราะห์ข้อมูล และนำสารสนเทศที่เป็นผลจากการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล มาใช้ประกอบการดำเนินงาน 2) กลุ่มผู้วิเคราะห์ ประมวลผลและแสดงผลข้อมูล ได้แก่ นักวิทยาศาสตร์ข้อมูล (Data Scientist) นักวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analyst) และนักนิเทศน์ข้อมูล (Data Visualizer) มีหน้าที่ในการนำข้อมูลมาจัดกลุ่ม วิเคราะห์และประมวลผล พร้อมทั้งพัฒนาภาพแบบ แสดงผลข้อมูลหรือ Dashboard สำหรับการนำเสนอข้อมูล 3) กลุ่มผู้สร้างและพัฒนาระบบ ได้แก่ วิศวกรข้อมูล (Data Engineer) สถาปนิก ข้อมูล (Data Architect) นักวิเคราะห์ธุรกิจ (Business Analyst) ผู้จัดการโครงการ (Project Manager) และเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัยไซเบอร์ (Corporate Security IT Operator) มีหน้าที่ในการออกแบบและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูล รวมทั้งดูแลและบริหารจัดการข้อมูลให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่องและปลอดภัย (ธีระยุทธ ประสมพงศ์, 2564) โดยควรทำงานตามกรอบของเวลา ได้แก่

ระยะสั้น การพัฒนาแพลตฟอร์ม (Platform) เสริมสร้างทักษะที่เรียกว่า Sandbox สำหรับการพัฒนาอาจารย์พยาบาลในระยะสั้น เริ่มตั้งแต่การกำหนดโจทย์การพัฒนาโครงสร้าง และระบบข้อมูล การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล การแสดงผลข้อมูลเชิงประจักษ์ ตลอดไปจนถึงการนำสารสนเทศและองค์ความรู้ที่ได้จากการวิเคราะห์และประมวลผลมาใช้ ประกอบการตัดสินใจและการดำเนินงานในรูปแบบต่างๆ แพลตฟอร์มดังกล่าวเน้นการพัฒนาอาจารย์พยาบาลผ่านหลักสูตรที่นำรูปแบบการพัฒนาแบบการเรียนรู้แบบใช้โครงการเป็นฐาน (Project Based Learning) มาปรับใช้ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติได้มากกว่าเรียนรู้จากทฤษฎี

ระยะกลาง การวางแผนการบริหารจัดการกำลังคนเพื่อการใช้ประโยชน์ข้อมูล ขนาดใหญ่ที่มีความคล่องตัว สามารถสนับสนุนการพัฒนานโยบาย การตัดสินใจ การบริหาร จัดการ การให้บริการ และการพัฒนานวัตกรรม มีกรอบการดำเนินงานดังนี้ วางระบบการบริหารจัดการกำลังคนแบ่งเป็น 3 กลุ่มหลัก ดังนี้ 1) กลุ่มหน่วยงานที่มีความพร้อมด้านบุคลากรที่สามารถดูแลบริหารจัดการระบบข้อมูลและมีบุคลากรที่มีความสามารถด้านการวิเคราะห์ประมวลผลและแสดงผลข้อมูล แต่ยังคงมีความต้องการการสนับสนุนเชิงเทคนิคหรือการดำเนินการในบางประการ 2) กลุ่มหน่วยงานที่อยู่ระหว่างการพัฒนาบุคลากรที่มีความเข้าใจและสามารถให้ข้อมูลความต้องการได้ชัดเจนระดับหนึ่ง ต้องการการสนับสนุนเชิงเทคนิคในการสร้างและพัฒนาระบบและการวิเคราะห์ประมวลผลและแสดงผลข้อมูล 3) กลุ่มหน่วยงานที่ขาดแคลนบุคลากรด้านข้อมูล แต่มีความจำเป็นต้องนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์เพื่อการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย หรือการบริหารจัดการต่าง ๆ การนำบุคลากรที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางจากหน่วยงานต่าง ๆ มารวมไว้ในหน่วยงาน

เดียว เช่นพัฒนารูปแบบการทำงานในลักษณะเป็น “ทีมที่ปรึกษา” (Agile Team) เพื่อให้บริการหน่วยงานย่อยในวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ โดยอาจนำที่ปรึกษากายนอกหรือหน่วยงานเอกชนมาร่วมดำเนินงานในรูปแบบต่าง ๆ หรือให้มีการพัฒนารูปแบบการจ้างงานใหม่นอกเหนือจาก “ข้าราชการ/พนักงานราชการ” เพื่อดึงดูด/จูงใจ และอาจมีการเพิ่ม “สายงานเฉพาะทาง” สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้องค์ความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล มีการดูแลความก้าวหน้าในอาชีพ มีการสร้างโอกาสการพัฒนาที่ต่อเนื่อง มีการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีการปรับกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่มีความซับซ้อนและความต้องการบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงและมีความเป็นมืออาชีพ ทั้งนี้อาจมีการนำวุฒิบัตรหรือประกาศนียบัตรรับรองมาตรฐานหรือสมรรถนะด้านการวิเคราะห์ข้อมูลมาใช้ในการบริหารจัดการกำลังคนด้วย

ระยะยาว การต่อยอดขยายผลโดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดการแบ่งปันและสร้าง ประโยชน์ในทรัพยากรข้อมูลของทุกคน

5) มีความรอบรู้สามารถโน้มน้าวให้บุคลากรองค์กรเห็นภาพเป้าหมายร่วมกัน ($PNI_{modified} = 0.269$) การจัดการอบรมการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม ซึ่งยึดหลัก 9 วิธีการพัฒนาทักษะของบริษัท META (workplace, 2024) โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1. กำหนดพันธกิจและเป้าหมาย 2. กำหนดบทบาทให้ชัดเจน 3. สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 4. จัดการกับความขัดแย้ง 5. ชื่นชมและให้รางวัลสำหรับการทำงาน 6. ส่งเสริมการเปิดกว้างและความไว้วางใจ 7. ให้คำติชมที่สร้างสรรค์ 8. รับผิดชอบ 9. ความเห็นอกเห็นใจ นอกเหนือจากหลักดังกล่าว การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยของการพัฒนาอาจารย์พยาบาล (ได้แก่ ความแตกต่างของอาจารย์พยาบาล 2. ความสัมพันธ์ การสร้างความรู้จักร่วมกันระหว่างอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลกับบุคลากร 3. ความแตกต่างขององค์การสามารถแบ่งออกเป็น 2 มิติ คือ มิติแรก ความเหมาะสมของอาจารย์พยาบาลกับวิทยาลัยพยาบาล มิติที่สอง ความสัมพันธ์ของบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลกับบุคคลและสภาพแวดล้อมภายนอก 4. การศึกษาปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับอาจารย์พยาบาลเพื่อทราบถึงพฤติกรรม การอยู่ร่วมกันของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลและการปรับตัวของอาจารย์พยาบาลให้เข้ากับวิทยาลัยพยาบาล) องค์ประกอบพื้นฐานของทีม (1. ขนาดของทีมงาน 2. ความเป็นปึกแผ่น 3. ปทัสถานของทีม 4. สถานภาพของสมาชิกในทีม) และวิถีชีวิตของทีม (1. การรวมกลุ่ม (Forming) 2. การสร้างปฏิสัมพันธ์ (Storming) 3. การสร้างบรรทัดฐาน (Norming) 4. การปฏิบัติงาน (Performing) 5. การแยกย้ายหรือการปรับเปลี่ยน) การจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับอาจารย์พยาบาลในหัวข้อดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถะด้านการเป็นผู้นำในยุคเปลี่ยนแปลง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยพบประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยเมื่อพิจารณา สมรรถนะที่ควรได้รับการพัฒนามากที่สุด 5 อันดับแรกได้แก่ ลำดับที่ 1 สามารถผลิตสื่อและใช้สื่อออนไลน์เพื่อการศึกษาเรียนรู้ที่มีลิขสิทธิ์ถูกต้อง ($PNI_{modified} = 0.302$) ลำดับที่ 2 สามารถออกแบบการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.295$) ลำดับที่ 3 สามารถออกแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ตามความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ($PNI_{modified} = 0.28$) ลำดับที่ 4 มีทักษะด้านนวัตกรรมจัดการการเรียนรู้ในยุคการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีเสมือนจริง ความเป็นจริงเสริม จักรวาลนฤมิต ข้อมูลขนาดใหญ่ ปัญญาประดิษฐ์ บล็อกเชน ($PNI_{modified} = 0.276$) ลำดับที่ 5 มีความรอบรู้สามารถโน้มน้าวให้บุคลากรองค์กรเห็นภาพเป้าหมายร่วมกัน ($PNI_{modified} = 0.269$) โดยให้ผลใกล้เคียงกับการศึกษาความต้องการจำเป็นของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดราชบุรี (ศิริพร อาจปักษา, 2557) พบว่าสมรรถนะด้านการสื่อสารและการใช้ภาษามีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรก รองลงมาเป็นสมรรถนะด้านการวัดผลและการประเมินผล เช่นเดียวกับการศึกษาในครูสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนมีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นสมรรถนะด้านการวัดผลและการประเมินผล (พีรฉัตร อินทชัยศรี, 2566) โดยเมื่อพิจารณาสมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็น 5 อันดับแรกมีรายละเอียดดังนี้

ลำดับที่ 1 สามารถผลิตสื่อและใช้สื่อออนไลน์เพื่อการศึกษาเรียนรู้ที่มีลิขสิทธิ์ถูกต้อง ($PNI_{modified} = 0.302$) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสามารถผลิตสื่อและใช้สื่อออนไลน์เพื่อการศึกษาเรียนรู้ที่มีลิขสิทธิ์ถูกต้อง มีค่าความต้องการจำเป็นมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน แต่ต้องการเพิ่มทักษะในการผลิตและใช้สื่อออนไลน์ที่อาจารย์พยาบาลเองเป็นผู้สร้างสื่อ สอดคล้องกับ ทิฆัมพร ทองนำ (2558) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพครูด้านการผลิตสื่อมัลติมีเดีย โรงเรียนบ้านฝักคำภู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนครเขต 2 พบว่าสภาพด้านการผลิตสื่อมัลติมีเดียของครู มีความรู้เรื่องคอมพิวเตอร์เบื้องต้นเป็นอย่างดี แต่ขาดการนำเทคโนโลยีมาใช้ ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครูขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะ กระบวนการและขั้นตอนในการผลิตสื่อมัลติมีเดียด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และยังคงสอดคล้องกับ นุสรรา ประเสริฐศรี และนวล แก่นบุปผา (2556) ที่ศึกษาระดับการใช้และอุปสรรคการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของอาจารย์พยาบาลเพื่อจัดการเรียนการสอนพบว่า ระดับการใช้ ICT ของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์ อาจารย์มีระดับการใช้น้อยหรือไม่ใช้เลยในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งอุปสรรคการใช้ ICT พบว่า อาจารย์พยาบาลไม่มีเวลาเพียงพอและคิดว่าการใช้ ICT ทำให้เกิดความยุ่งยาก อีกทั้งไม่มีโปรแกรมสำเร็จรูปที่สามารถนำไปใช้ได้เลย จึงทำให้วิทยาลัยพยาบาลควรสนับสนุนจัดหา ICT ให้เพียงพอและเหมาะสมกับการจัดการพัฒนาการศึกษา ดำเนินการพัฒนาโดยการฝึกอบรมและกำหนดการพัฒนาจากความสนใจและความต้องการของอาจารย์พยาบาล

ถึงแม้ว่าการศึกษาของพยาบาลจะมีรูปแบบทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติแต่ในปัจจุบันที่เป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง ดังเช่น สถานการณ์โรคโควิด-19 ที่ทำให้ส่งผลกระทบต่อการศึกษาทำให้รูปแบบการศึกษาพยาบาลมีการปรับเปลี่ยนไป โดยอาจารย์พยาบาลจะต้องปรับเปลี่ยนตนเองจากการสอนนักศึกษาพยาบาลในรูปแบบในห้องเรียนหรือหอผู้ป่วย เป็นรูปแบบการสอนออนไลน์ทั้งหมด แม้สถานการณ์ดังกล่าวจะดีขึ้นแล้ว แต่ผู้วิจัยเชื่อว่าอาจารย์พยาบาลในยุคปัจจุบันยังคงต้องการที่จะมีการพัฒนาการผลิตสื่อและการใช้สื่อออนไลน์อย่างถูกต้องต่อไป เนื่องจาก นักศึกษาพยาบาลในปัจจุบันมีความถนัดในด้านเทคโนโลยีและต้องการช่องทางการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสิ่งที่นักศึกษาต้องการศึกษา สอดคล้องกับ อาทิตยา ติวิชญานนท์, พรพรรณ ศรีโสภา และจินตนา วัชรสินธุ์ (2565) ที่ศึกษาปัจจัยทำนายผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาลจากการเรียนแบบออนไลน์ในช่วงระบาดของโรคโควิด-19 พบว่าแม้จะมีการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์แต่ผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาลเกิดขึ้นในระดับมาก เนื่องจากสถาบันการศึกษามีการจัดรูปแบบการศึกษาได้อย่างเหมาะสม มีกลยุทธ์การสอนหลากหลาย ยกตัวอย่างเช่น การสอนด้วยสถานการณ์ตัวอย่างจากคลิปวิดีโอ (Video clip) การสาธิตในห้องปฏิบัติการเสมือนจริง (Simulation) สะท้อนให้เห็นได้ว่าสมรรถนะการใช้สื่อออนไลน์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการส่งเสริมให้นักศึกษาพยาบาลบรรลุวัตถุประสงค์การศึกษา อาจารย์พยาบาลไม่ใช่เพียงแค่มีความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาเท่านั้น หากต้องเป็นผู้ออกแบบการสอน ผลิตและใช้สื่อออนไลน์ที่มีลิขสิทธิ์ถูกต้องส่งผลให้นักศึกษาพยาบาลเกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ในระดับมาก

ลำดับที่ 2 สามารถออกแบบการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.295$) แสดงให้เห็นว่าอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลตำรวจมีความตระหนักในการเปลี่ยนแปลงการออกแบบการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ในรูปแบบใหม่และหลากหลายซึ่งการออกแบบการเรียนรู้เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน พบว่ามีความท้าทายเป็นอย่างมากเนื่องจากเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาใหม่แตกต่างไปจากเดิมและศาสตร์ทางการแพทย์พยาบาลอาจส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์ได้ยังไม่มากเท่าที่ควร จึงทำให้อาจารย์พยาบาลพยายามที่จะพัฒนาตนเองได้ด้านนี้อยู่มาก สอดคล้องกับการศึกษาของสุภาพร ประมมภ์ และคณะ (2566) ที่ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนตาม ทฤษฎี การสร้างสรรค์ด้วยปัญญาเพื่อส่งเสริมทักษะสร้างสรรค์และนวัตกรรม สำหรับนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏที่พบว่า สภาพการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะสร้างสรรค์และนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย มีความต้องการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นฤมล อเนกวิทย์ และคณะ (2561) ที่ได้ศึกษาในเรื่องของการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์พยาบาล ที่ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะการจัดการศึกษาของอาจารย์พยาบาลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งมีความแตกต่างจากการออกแบบการเรียนรู้แบบที่ผ่านมา เพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีแก่นักศึกษาพยาบาลตำรวจ สอดคล้องกับ จินตนา ลีละไกรวรรณ และคณะ (2562) ได้ศึกษา นวัตกรรมการเรียนการสอนทางการพยาบาล: สถานการณ์เสมือนจริง พบว่า การศึกษาพยาบาลด้วยกลยุทธ์สถานการณ์เสมือนจริงเป็นนวัตกรรมการเรียนรู้ทางการพยาบาลที่ตอบสนองความต้องการของนักศึกษาพยาบาลที่ช่วยลดช่องว่างของความรู้ในห้องเรียนและการปฏิบัติการในคลินิก เป็นนวัตกรรมการเรียนที่ออกแบบให้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์พยาบาลและ

นักศึกษาพยาบาลอย่างเป็นระบบ สามารถทำให้นักศึกษาพยาบาลได้มีการสังเกต ตีความหมาย ตอบสนองและการสะท้อนกลับซึ่งส่งผลทางบวกต่อความสามารถในการเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาล

ลำดับที่ 3 สามารถออกแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ตามความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ($PNI_{\text{modified}} 0.28$) การศึกษาในปัจจุบัน มีแนวทางรูปแบบใหม่ โดยมีความตระหนักถึงความต้องการของนักศึกษาเป็นรายบุคคล จากการที่นักศึกษาแต่ละคนมีรูปแบบความถนัด ความพร้อม สิ่งที่ต้องการไม่เหมือนกันอาจารย์พยาบาลต้องมีความเข้าใจในความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน โดยผู้สอนจะต้องมุ่งจัดสภาพการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้นักศึกษา เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสามารถ ความสนใจและความพร้อม ซึ่งตรงกับการศึกษาของชมพูนุท แสงวิจิตร และคณะ (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลในการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ที่ได้ทำการพัฒนาแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของนักศึกษาพยาบาล พบว่าสามารถให้นักศึกษาเกิดการพัฒนิตนเองและบรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้ และยังช่วยให้นักศึกษาพยาบาลในด้านการจัดการตนเอง และการสร้างแรงจูงใจต่างๆ ระหว่างการศึกษาด้วยซึ่งสิ่งนี้เป็นการพัฒนาอาจารย์พยาบาลเพื่อที่จะนำไปใช้ในการออกแบบการเรียนการสอนที่เหมาะสมได้อีกต่อไป อย่างที่ ชีวาล วงศ์สารีและคณะ (2562) ได้มีการศึกษาการออกแบบการเรียนการสอนในยุคศตวรรษ 21 และการสร้างแบบสอผลสัมฤทธิ์ผลวิชาทฤษฎีในสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ที่ได้กล่าวว่า การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเท่านั้น จึงจะช่วยพัฒนาไปสู่ผลลัพธ์อย่างมีประสิทธิภาพ อาจารย์พยาบาลต้องมีการคงมาตรฐานวิชาการ วัตถุประสงค์การจัดการศึกษา และยังต้องปรับกระบวนการสอนให้สอดคล้องตามลักษณะของนักศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ที่มีความแตกต่างจากเดิม

ลำดับที่ 4 มีทักษะด้านนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ในยุคการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีเสมือนจริง ความเป็นจริงเสริม จักรวาลนภมิต ข้อมูลขนาดใหญ่ ปัญญาประดิษฐ์ บล็อกเชน ($PNI_{\text{modified}} = 0.276$) นอกจากรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมแล้ว เทคโนโลยีเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการเรียนรู้ของนักศึกษายุคใหม่ ซึ่งเทคโนโลยีที่น่าสนใจในปัจจุบัน ได้แก่ จักรวาลนภมิต (Metaverse) มีหลายงานวิจัยที่สนับสนุนความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าว เนื่องจากมีบทบาทในการช่วยพานักศึกษาข้ามข้อจำกัดการเรียนรู้ในโลกความเป็นจริงและสามารถยกระดับการเรียนการสอนได้ ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์หลายอย่างที่โลกความเป็นจริงอาจหาไปไม่ได้หรือไม่ทั่วถึง (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2565) ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่อาจารย์จะต้องนำเทคโนโลยีมาบูรณาการกับการเรียนการสอนในเนื้อหาเพื่อลดความเป็นนามธรรมและเพิ่มความเป็นรูปธรรมอันจะนำไปสู่ความเข้าใจให้แก่นักเรียนมากขึ้น การบูรณาการระหว่างเทคโนโลยี วิธีการสอนและเนื้อหาสาระที่สอนเข้าด้วยกันจึงเป็นสิ่งที่สำคัญมากในการเรียนการสอน (Koehler and Mishra, 2009; ลิลลา อุดลยศาสตร์, 2559) สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง เทคโนโลยี Blockchain AR,VR และ AI นวัตกรรมจัดการการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ระดับอุดมศึกษาเข้าสู่ระบบการศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 (2561) โดยกล่าวว่า การนำเทคโนโลยี Blockchain AR VR และ AI มาใช้การจัดการเรียนการสอน นอกจากจะเป็นการพัฒนาการระบบการเรียนการสอน ซึ่งเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนทำให้ได้รับความรู้ครอบคลุมครบทักษะการเรียนรู้ ยังก่อให้เกิดการพัฒนาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาไทยให้เข้าสู่

ศตวรรษที่ 21 ตลอดจนเป็นปรากฏการณ์ของวงการศึกษาไทยที่มีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของนักศึกษาไทย ในระดับอุดมศึกษาเข้าสู่การศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 และตอบสนองนโยบายของรัฐบาลในเรื่องของจุดเน้น 6 ยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการและแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 เพื่อนำสู่การพัฒนาประเทศที่ "มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน"

ลำดับที่ 5 มีความรอบรู้สามารถโน้มน้าวให้บุคลากรองค์กรเห็นภาพเป้าหมายร่วมกัน ($PNI_{modified} = 0.269$) เป็นสมรรถนะที่สำคัญและต้องมีการพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธิดา น้ามนต์ดี (2565) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำคุณภาพคือ ผู้นำที่เน้นการทำงานเชิงระบบที่มุ่งใจให้บุคลากรปฏิบัติงานและ สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมุ่งมั่นทำงานไปสู่วิสัยทัศน์ เน้นคุณภาพของบุคลากรและคุณภาพของงานไปเป็น ผู้นำองค์กรที่มุ่งใจให้บุคลากรปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ โดยเน้นความดีเลิศ ของผลงานสร้างความไว้วางใจให้บุคลากรทำงานด้วยความเชื่อมั่นศรัทธาในระบบการทำงานที่มีคุณภาพสร้างแรง บันดาลใจให้บุคลากรมุ่งมั่นทำงานไปสู่วิสัยทัศน์ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องใช้ระบบรางวัลในการทำงานฯ สู่เป้าหมายด้วยมาตรฐานการทำงานที่ดีเลิศ สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยให้ได้ผลผลิตออกมาดีและมากที่สุดในขณะที่ใช้ทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรมน้อยที่สุด โดยการทำงานต้องมีกลยุทธ์ ระบบ การทำงานในรูปแบบต่าง ๆ ที่สมาชิกในทีมมีความเห็นร่วมกันและมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียว นอกจากนั้นยังมีการวิจัยที่บ่งบอกว่าการที่บุคลากรองค์กรเห็นภาพเป้าหมายร่วมกันมีมนุษย์สัมพันธ์อันดีภายใน หน่วยงานกับบุคลากรทุกระดับ จะทำให้การประสานงาน เพื่อดำเนินงานของอาจารย์พยาบาลดำเนินไปอย่างราบรื่นและก่อให้เกิดความเข้าใจกัน เกิดความสุขในการทำงานกับอาจารย์พยาบาลและบุคลากรในองค์กรทุกระดับนำมาซึ่งความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานและเกิดความเข้าใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลในทางบวกกับการทำงานของอาจารย์พยาบาล (บุญญาภา โพธิ์เกษม, 2558) นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับการศึกษาเกี่ยวกับการเป็นครูผู้นำ โดยจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการทำงานเพื่อนำตนเองสู่การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการจัดการเรียนการสอน จากนั้นจึงร่วมกับเพื่อนร่วมงานช่วยกันพัฒนาให้กลายเป็นวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) และครูผู้นำต้องแสดงออกด้วยพฤติกรรมเชิงรุก (Proactive) แสดงความกล้าตัดสินใจที่จะยอมรับสิ่งใหม่ ๆ แม้จะเป็นการเสี่ยง (Taking Risk) อยู่บ้างก็ตามครูผู้นำจะต้องยอมรับและเน้นความสำคัญที่ผลประโยชน์และความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าถึงความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น (ประสงค์สุข คมศิลป์, 2565)

จากผลการวิจัยพบว่า เมื่อคำนวณหาค่าความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านความเป็นตำรวจ อยู่ในอันดับน้อยสุดจากทุกกลุ่มสมรรถนะ สาเหตุอาจเป็นเพราะ อาจารย์พยาบาลตำรวจส่วนใหญ่จบการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ จึงได้รับการปลูกฝังทางด้านระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด ตั้งแต่ได้รับเข้าศึกษาในวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ โดยระบบการปกครองของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลตำรวจมีระเบียบว่าด้วยการปกครองบังคับบัญชา ความประพฤติ ระเบียบวินัยและข้อบังคับประกอบไปด้วยหน้าที่ของนักศึกษาพยาบาลตำรวจผู้ช่วยผู้บังคับบัญชา ระเบียบปฏิบัติประจำวัน ระเบียบว่าด้วยการเข้าออกนอกบริเวณหอพัก และการปกครองบังคับบัญชา เป็นต้น ทำให้การจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาพยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลตำรวจนั้นนอกเหนือจากวิชาการแล้ว ยังมีความเป็นระเบียบวินัยจากระเบียบต่างๆ รวมทั้งในหลักสูตรยังมีการบรรจุ การฝึกตามแบบตำรวจและพลศึกษา

วิชาการตำรวจเป็นการปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมตำรวจ ทักษะพื้นฐานด้านกีฬาและการป้องกันตัว รวมทั้งความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป วิวัฒนาการกฎหมาย พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ การบริหารงานและส่วนราชการตำรวจ เป็นต้น สิ่งที่ทางวิทยาลัยพยาบาลตำรวจได้ทำการปลูกฝัง เหล่านี้ทำให้บัณฑิตในวิทยาลัยพยาบาลตำรวจเมื่อได้จบการศึกษาออกไปเป็นพยาบาลวิชาชีพทำให้ พยาบาลตำรวจยังคงเป็นพยาบาลที่มีความเป็นระเบียบวินัย มีอัตลักษณ์ที่รับผิดชอบต่อหน้าที่ มี บุคลิกภาพสง่างาม ปฏิบัติงานพยาบาลที่ตอบสนองต่อนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และมี ระดับสมรรถนะปัจจุบันด้านความเป็นตำรวจในยุคการเปลี่ยนแปลงในระดับสูง

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.จากการศึกษาวิจัยพบว่า สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัด สำนักงานตำรวจแห่งชาติในยุคการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วยสมรรถนะทั้งหมด 4 กลุ่ม 43 สมรรถนะ ได้แก่ กลุ่มที่ 1 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคการเปลี่ยนแปลง กลุ่มที่ 2 สมรรถนะด้านการ เป็นผู้นำในยุคการเปลี่ยนแปลง กลุ่มที่ 3 สมรรถนะการส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาลตามหลักฐาน เชิงประจักษ์ในยุคการเปลี่ยนแปลง กลุ่มที่ 4 สมรรถนะด้านความเป็นตำรวจในยุคการเปลี่ยนแปลง หากวิทยาลัยพยาบาลตำรวจต้องการกำหนดแนวทางในการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลอาจ นำสมรรถนะทั้ง 43 สมรรถนะเพื่อเป็นหัวข้อในการประเมินสมรรถนะที่ครอบคลุมในทุกมิติ รวมถึง เกณฑ์ที่สร้างมาจากการงานวิจัยนี้อาจใช้เป็นเครื่องมือในการเปรียบเทียบสมรรถนะอาจารย์พยาบาลกับ วิทยาลัยพยาบาลอื่นๆ ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ

2.สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การวิเคราะห์ (Analyze) 3 สมรรถนะ การออกแบบ (Design) 3 สมรรถนะ การพัฒนา (Development) 2 สมรรถนะ การดำเนินการ (Implement) 7 สมรรถนะ และ การประเมินผล (Evaluation) 7 สมรรถนะ รวมเป็น 22 สมรรถนะ วิทยาลัยพยาบาลอาจพิจารณาองค์ประกอบและสมรรถนะดังกล่าว เพื่อวางแผนและพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ รวมถึงอาจารย์พยาบาลอาจนำ กระบวนการทั้ง 5 ด้านเพื่อทำให้เกิดการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงพัฒนากิจกรรมการ ฝึกอบรมสำหรับอาจารย์พยาบาลที่เหมาะสม

3. จากผลการวิจัยที่พบว่าสมรรถนะที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด 5 ลำดับแรกคือ สามารถผลิตสื่อและใช้สื่อออนไลน์เพื่อการศึกษาเรียนรู้ที่มีลิขสิทธิ์ถูกต้อง สามารถออกแบบการ เรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน สามารถ ออกแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ตามความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคล มี ทักษะด้านนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ในยุคการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีเสมือนจริง ความเป็นจริง เสริม จักรวาลณมิติ ข้อมูลขนาดใหญ่ ปัญญาประดิษฐ์ บล็อกเชน และ มีความรอบรู้สามารถโน้มน้าว ให้บุคลากรองค์กรเห็นภาพเป้าหมายร่วมกัน สถาบันสามารถใช้ข้อมูลดังกล่าว เพื่อจัดลำดับ ความสำคัญในการจัดสรรทรัพยากร เวลา เงินทุน เพื่อพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล

4. จากสมรรถนะทั้ง 4 กลุ่มพบว่า สมรรถนะใน 3 กลุ่มแรกได้แก่การจัดการเรียนรู้ การเป็น ผู้นำ และสมรรถนะการส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาลตามหลักฐานเชิงประจักษ์ มีความเกี่ยวข้องกับ

อาจารย์พยาบาลในสถาบันอื่นๆและสามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลนอกเหนือจากวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ รวมถึงในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการผลิตอาจารย์พยาบาล สามารถนำผลการศึกษานี้ไปใช้ในวางแผนหลักสูตร วัตถุประสงค์การสอน เนื้อหาการสอน การประเมินผู้ที่ต้องการเป็นอาจารย์พยาบาลได้เช่นเดียวกัน

5. อาจารย์พยาบาลสามารถนำผลการศึกษาเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาตนเอง ค้นหาสมรรถนะที่ตนเองยังขาด และวางแผนการพัฒนาสมรรถนะของตนเองอย่างเป็นระบบตามแนวทางที่ได้เสนอไว้

6. จากผลการวิจัยที่ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะเป็นรายข้ออย่างครอบคลุม วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สามารถนำแนวทางดังกล่าวไปปรับใช้ในการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์พยาบาล ยกตัวอย่างเช่น การพัฒนาความสามารถผลิตสื่อและใช้สื่อออนไลน์เพื่อการศึกษาเรียนรู้ที่มีลิขสิทธิ์ถูกต้อง อาจใช้การจัดการฝึกอบรม การมอบหมายโครงการ การย้ายงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การกำหนดนโยบายของผู้บริหาร ระบบพี่เลี้ยง หรือ การให้ไปทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ ในเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการออกแบบสื่อโดยประยุกต์หลักการของ ADDIE Model หรือ ความรู้เกี่ยวกับลิขสิทธิ์ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในกลุ่มประชากรที่มีอัตลักษณ์คล้ายกัน เช่น อาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมในยุคการเปลี่ยนแปลงร่วมด้วย อาจทำให้ผลการศึกษาที่ได้สามารถนำไปพัฒนาอาจารย์พยาบาลในวงกว้างขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการในด้านการดูแลประชาชนและตอบสนองภารกิจของกองทัพ

2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์พยาบาลตำรวจในเชิงลึก เพื่อนำไปพัฒนาจัดทำหลักสูตรในการเสริมสร้างสมรรถนะอาจารย์พยาบาลตำรวจที่ประสพการณ์การเป็นอาจารย์ยังน้อยหรืออาจารย์พยาบาลที่ต้องการเพิ่มสมรรถนะ โดยเฉพาะสมรรถนะที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูง เช่น สมรรถนะด้านการผลิตสื่อและใช้สื่อออนไลน์เพื่อการศึกษาเรียนรู้ที่มีลิขสิทธิ์ถูกต้อง หรือสมรรถนะด้านการออกแบบการเรียนรู้สร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน

3. การศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล เช่น เปรียบเทียบสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ กับอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลอื่นๆ หรือการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลที่มีประสพการณ์การสอนแตกต่างกัน หรืออาจารย์พยาบาลที่จบการศึกษาจากหลักสูตรที่แตกต่างกัน

4. การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ ประสพการณ์ การศึกษา เพศ หรือ ปัจจัยด้านองค์กร เช่น วัฒนธรรมองค์กร นโยบาย การสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ แสนใจงาม. (2557). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่. *วารสารบัณฑิตวิจัย*, 5(2), 81-92.
- โกวิทย์ ปิติพงศ์พล. (2563). การพัฒนาศักยภาพครูในการผลิตสื่อมัลติมีเดียด้วย Google Apps for Education เพื่อการจัดการเรียนรู้ในวิทยาลัยการอาชีพด่านซ้าย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ขวัญหญิง ศรีประเสริฐภาพ. (2561). โมเดลการเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสอนในศตวรรษที่ 21 สำหรับนิสิตครูโดยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณพหุวิธี. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ข้อบังคับสภาการพยาบาล ว่าด้วยการให้ความเห็นชอบหลักสูตรการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ระดับวิชาชีพ พ.ศ. 2563. (2563). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 137 ตอนพิเศษ 280 ง. หน้า 36-46.
- งานแผนและพัฒนาบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก. (2546). *คู่มืองานแผนและพัฒนาบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนกประจำปีงบประมาณ 2546*.
<https://pi.ac.th/uploads/news/document/202210251704141kWXev9.pdf>
- จรัส สุวรรณเวลา. (2551). *ความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัยไทย*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินตนา ลีละไกรวรรณ, ธรรณิศา สายวัฒน์, สมลชาติ ดวงบุบผา, ปราณี แสตรคง, และ นวลใย พิศชาติ. (2562). นวัตกรรมการเรียนการสอนทางการพยาบาล: สถานการณ์เสมือนจริง. *วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ*, 37(4), 6-11.
- จินตนา อาจสันเทียะ, สุนันท์ ลีอิสสรพงษ์, และ พัทณี ธรรมพัฒนานุกุล. (2565). การศึกษาพยาบาลแห่งอนาคตในยุคพลิกโฉมจากสถานการณ์การแพร่ระบาดโคโรนาไวรัส 2019. *วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ สสอท.*, 4(2). 1-11.
- จีรากร ธรรมศรีสวัสดิ์. (2559) สมรรถนะของพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี. *วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน*, 22(3), 366-376.
- ฉัตรชัย สุตรสุคนธ์. (2563). สมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในกลุ่มโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตชลบุรี.
- เชิดฉวี กิตติกุลพันธ์. (2558). สมรรถนะตามสายงานหรือสมรรถนะในสายอาชีพ คืออะไร?. *วารสารวิชาการ ปชมท.*, 4(1). 16-27.
- ชมพูนุท แสงวิจิตร, วีระชัย เชื้อนแก้ว, พวงเพชร มีศิริ, จิตอารี ขาติมนตรี, พชร วิวุฒิ, และ จักรवाल เรณูรส. (2566). การพัฒนาแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลในการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง. *วารสารวิชาการสุขภาพภาคเหนือ*, 10(1), 270-283.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชวรัตน์ ราษฎร์เรือง. (2555). *การพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของกองทัพอากาศ* (รายงานการวิจัย). กองทัพอากาศ.
- ซัชชญา พิระธรณิศร์. (2563). ความท้าทายการจัดการศึกษาในยุค Disruptive Change ของผู้บริหารสถานศึกษา. *ศึกษาศาสตร์สาร*, 4(2), 126-139.
- ซัชวาลย์ วงศ์สารี และ แก้วตะวัน ศิริลักษณ์นันท์. (2562). การออกแบบการเรียนรู้การสอนในยุคศตวรรษ 21 และการสร้างแบบสออบผลสัมฤทธิ์ผล วิชาทฤษฎีในสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์. *วารสารสุขภาพกับการจัดการสุขภาพ*, 5(2), 1-22.
- ดวงตะวัน จันทะคอนคำ, ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์, และ วรกัญญาพิไล แกะหั่น. (2563). สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร วิทยาลัยครูสะท้านนเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 8(31), 83-90.
- ดรรรัตน์ ชูวงศ์อินทร์, ฤชดา โมเหล็ก, กมลชนก บุญประจักษ์, มาริษา สมบัติบุรณ์ และ เบญจมาศ ปรีชาคุณ. (2563). การสื่อสารทางการพยาบาลในยุคการแพทย์เปลี่ยนวิถี. *วารสารวิชาการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์*, 2(2), 25-38.
- ดวงพร ศรีชัย, อีรภัทร กุโลภาส, และ พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2563). สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 25(1), 54-71.
- ทิมมพร ทองนำ. (2558). *การพัฒนาศักยภาพครูในการผลิตสื่อมัลติมีเดีย โรงเรียนบ้านฝักคำภู* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทินกร บัวชู, จันทร์ศม์ ภูติอริวัฒน์, และ วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์. (2564). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ: สมรรถนะการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ. *วารสารพยาบาลตำรวจ*, 13(1), 123-135.
- ทินกร บัวชู, ณัทกวี ศิริรัตน์, นภัทร์ธมณต์ น้อยหมอกุลเดช, และ ประภาพร เมืองแก้ว. (2564). การเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันทางการศึกษาพยาบาล: จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของการติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ (COVID-19) สู่การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 22(2), 1-9.
- ทินกร บัวชู, ณัทกวี ศิริรัตน์, และ ประภาพร เมืองแก้ว. (2563). อนาคตภาพการจัดการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย (ช่วง ค.ศ. 2020-2029). *วารสารพยาบาลตำรวจ*, 12(2), 301-310.
- ธัญพร ชื่นกลิ่น. (2555). การพัฒนารูปแบบการโค้ช เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาลที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกระทรวงสาธารณสุข. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 4(1), 112-129.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นางณภัทร รุ่งเนย, จันทรจิรา สีสว่าง, เพ็ญแข ดิษฐบรรจง, เพชรรุ่ง เดชบุญญจิตต์, ภาพร กลิ่นหอม, และ สาริศา อัครกุลพิชา. (2566). การปฏิบัติการพยาบาล: การเสริมสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาของอาจารย์พยาบาล. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี*, 5(1), 6-16.
- นางณภัทร รุ่งเนย, จันทรจิรา สีสว่าง, เพ็ญแข ดิษฐบรรจง, เพชรรุ่ง เดชบุญญจิตต์, ภาพร กลิ่นหอม, และ สาริศา อัครกุลพิชา. (2566). การปฏิบัติการพยาบาล: การเสริมสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาของอาจารย์พยาบาล. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี*, 5(1), 6-16.
- นางเยาว์ สมพิทยานุรักษ์, ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ, และ รจนา คล้ายยา. (2559). การพัฒนารูปแบบการสอนแนะเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูพยาบาล. *วารสารพยาบาลตำรวจ*, 8(1), 160-169.
- นฤมล เอนกวิทย์, นิสากร วิบูลชัย, พิชรี นุ่มแสง, สกาวรัตน์ ไกรจันทร์, และ นุชนาถ บุญมาศ. (2561). การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์พยาบาล. *วารสารโรงพยาบาลมหาสารคาม*, 15(1), 41-52.
- นัฐญกรณ์ เลิศอนรรฆภักดิ์. (2561). เทคโนโลยี Blockchain AR, VR และ AI นวัตกรรมจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ระดับอุดมศึกษาเข้าสู่ระบบการศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0. ใน *ศาสตร์พระราชาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน: รวมความวิจยบทความวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่* (น. 119-129).
- นิตยา เกิดแย้ม. (2561). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสยาม.
- นุสรรา ประเสริฐศรี และ นวพล แก่นบุปผา. (2556). ระดับการใช้และอุปสรรคการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของอาจารย์พยาบาล เพื่อจัดการเรียนการสอน. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*, 23(2), 55-64.
- เนตรดาว ชัชวาลย์, พัทธภรณ์ อุ่นเตจ๊ะ, อริสรา อยู่รุ่ง, อุษณีย์ อังคะนาวัน, ชยุตรา สุทธิลักษณ์, และ สุภรณ์ยา เทพนิมิตร. (2563). การพัฒนาสมรรถนะพยาบาลทหารบกโดยจัดการเรียนรู้แบบใช้สถานการณ์เสมือนจริงเป็นฐาน. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 21(2), 53-62.
- เบญจมาศ ปรีชาคุณ, ฤชดา โมเหล็ก, ดารารัตน์ ชูวงศ์อินทร์, เพ็ญพักตร์ กองเมือง, และ มาริชา สมบัติบุรณ์. (2564). การพยาบาลในยุคเทคโนโลยีแห่งข้อมูล. *วารสารวิชาการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์*, 3(1), 19-39.
- ปราณี รีวทอง. (2557). สมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง สังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปฐติกา ปาริฉัตร. (2557). การศึกษาสมรรถนะการบริการที่ดีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต1. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปิยนุช แสงนาค. (2561). สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 3(3), 36-49.
- พระราชบัญญัติ ลิขสิทธิ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558. (2558, 5 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 132 ตอนที่ 6 ก, หน้า 7-13.
- เพ็ญศรี ทองเพชร และ รุ่งนภา จันทรา. (2562). การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*, 29(1), 166-178.
- ไพฑูริย์ สีนลรัตน์. (2559). *การศึกษาไทย 4.0: ปรัชญาการศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มรกต จันทร์กระพ้อ และ กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2562). การสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศขององค์การ. *วารสารนักบริหาร*, 39(1), 52-66.
- มหาวิทยาลัยนเรศวร. (2556). *หลักสูตรฝึกอบรมการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาศาสตร์และศิลปการสอนทางการพยาบาล*. <https://www.mis.nurse.nu.ac.th/ConferenceTeach67/>
- มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. (2564). *โครงการพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญ*. <http://nurse.pbru.ac.th/th/wp-content/uploads/2022/08/แนวปฏิบัติที่ดี-Faculty-Practice.pdf>
- มัลลิกา เกตุขรรค์, พร้อมพิไล บัวสุวรรณ, และ วิสุทธิ วิจิตรพราภรณ์. (2558). การศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. *วารสารครุศาสตร์*, 43(1), 112-127.
- มิ่งขวัญ คอยชื่น. (2553). สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 2(1), 60-70.
- รวิภา ธรรมโชติ. (2561). สมรรถนะของข้าราชการทหารระดับปฏิบัติการ. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ Veridian มหาวิทยาลัยศิลปากร (มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ)*, 11(2), 414-428.
- เรณู พุกบุญมี. (2563). *รูปแบบและแนวทางการจัดทำ Faculty Practice*. BCNSP. <http://www.bcnsn.ac.th/2020/academic/docs/docfaculty.pdf>
- ลักษณา พานิชสรรค์, อุษา แก้วกำกั, ชุตารัตน์ วัชรินทร์รัตน์, สุวรรณกาญจน์ สุพมาตรา, สุจรรยา สมบัติธีระ, สุจิน บุตรดีวรรณ, สกนธ์ ภู่งามดี, และ ดาวรุ่ง วัชรินทร์รัตน์. (2566). สมรรถนะอาจารย์พยาบาลในบริบทที่เปลี่ยนแปลง. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 5(1), 41-50.
- วชิร คชการ, มณีรัตน์ จอมพุก, และ ตรีระกา กิจเนตร. (บ.ก.). (2563). *การปรับตัวของมหาวิทยาลัยเพื่อตอบโต้การเปลี่ยนแปลงในยุค Disruption*. (ปาฐกถาเกียรติยศศาสตราจารย์นายแพทย์ชัชวาล โอสถานนท์ ครั้งที่ 11 งานครบรอบ 51 ปี วันพระราชทานนาม 132 ปี มหาวิทยาลัยมหิดล). กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วรวัต นิ่มอนงค์. (2563). *ADDIE Model* กับ การออกแบบสื่อให้ดีกว่าเดิม. Inskru. <https://inskr.com/idea/-MLCRe1sMhuZj-0jOYMU>
- วรทยา กุลนิธิชัย, พิชราภรณ์ อารีย์, และ เนตรชนก ศรีทุมมา. (2564). นวัตกรรมกับผู้บริหารการพยาบาลในยุคเทคโนโลยีที่พลิกโฉม. *วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน*, 8(2), 110-120.
- วัลลภา บุญรอด. (2552). แนวทางการพัฒนาความมีประสิทธิภาพการเป็นพี่เลี้ยงทางการพยาบาลสำหรับโรงพยาบาลสังกัดกองทัพ. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 10(2), 32-46.
- วิกานดา เกษตรเยี่ยม. (2558). *การสร้างทีมงาน*. โอเดียนสโตร์.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนา. (2561). *การเรียนรู้ส่วนบุคคล Personalized Learning*. จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ. (2566). *คู่มือนักศึกษาพยาบาลตำรวจ วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ*. <https://nursepolice.go.th/wp-content/uploads/2023/09/คู่มือนักศึกษาพยาบาลตำรวจ2566.pdf>
- วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ. (2567). *ข้อมูลบุคลากร*. Nursepolice. <https://nursepolice.go.th/>
- วิไลวรรณ ทองเจริญ, สุชาติ ตันธนะเดชา, และ ปทีป เมธาคณวุฒิ. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้มาตรฐานวิชาชีพอาจารย์พยาบาล. *วารสารพยาบาลศาสตร์*, 28(4), 55-66.
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล, ปิยะนุช เงินคล้าย, และ วงศ์พัทธ์ ภูพันธ์ศรี. (2564). สมรรถนะของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง. *วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์*, 4(1), 23-52.
- ศิริพร อนุสภา. (2562). กลยุทธ์การบริหารความเสี่ยง: รูปแบบของผู้นำในคริสต์วรรษที่ 21. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 16(30), 228-244.
- ศุภรใจ เจริญสุข, ทองสวย สีทานนท์, กมลรัตน์ เทอร์เนอร์, ศุภาพิชญ์ โพน โบรมันน์, และ กฤษดา แสงดี. (2562). สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในการผลิตบัณฑิตพยาบาลเพื่อตอบสนองต่อความจำเป็นทางสุขภาพของประเทศไทย. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 20(2), 293-301.
- เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ. (2559). *เทคโนโลยีเปลี่ยนโลก (Disruptive technologies)*. It24hrs. <https://www.it24hrs.com/2016/disruptive-technologies-technology/>.
- สกุศลศรี ศรีสารคาม. (2565). การสร้างโมเดลต้นแบบเพื่อพัฒนาทักษะการคิดและรู้เท่าทันสื่อหลากหลายแพลตฟอร์มของผู้ผลิตสื่อด้วยกระบวนการเล่าเรื่องข้ามสื่อและการคิดเชิงออกแบบ. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*, 14(1), 293-307.
- สภาการพยาบาล. (2562). *ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยหลักเกณฑ์รับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2562*. สภาการพยาบาล.
- สภาการพยาบาล. (2563). *คู่มือรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2563)*. จุฑาทอง.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สภาการพยาบาล. (2565). *แนวทางการทำ Faculty Practice*. TNMC.

<https://www.tnmc.or.th/images/userfiles/files/Faculty%20Practice.pdf>

สมจิต หนูเจริญกุล. (2565). *บันไดความก้าวหน้าของพยาบาล และการจัดการศึกษาและการฝึกอบรม
ทุกระดับหลังปริญญาตรี*. TNMC.

<https://www.tnmc.or.th/images/userfiles/files/2565/2565%201/12.pdf>

สร้อย อนุสรณ์ธีรกุล, ศรีัญญา ต.เทียนประเสริฐ, ญัญญากุล บึงกุ่ม, อัญชลี อ้วนแก้ว, และ พวงผกา
อินทร์เอี่ยม. (2564). การรับรู้ของอาจารย์พยาบาลต่อสมรรถนะวิชาชีพที่สามารถปฏิบัติได้
โดยไม่ต้องกำกับดูแลของบัณฑิตพยาบาล. *วารสารกองการพยาบาล*, 48(2), 54-65.

सानิตา แดนโพธิ์ และ นุชนรา รัตนศิริระประภา. (2562). สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชา
อุปถัมภ์). *วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(1), 703-714.

สำนักงานกำลังพลกรมกำลังพลทหารเรือ. (2563). *การปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานกำลัง
พลของ ทร.* (น. 2-5).

<http://www.person.navy.mi.th/hrm/upload/ApproveEvaluateNavy63.pdf>

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2561). *การพัฒนาสมรรถนะ (สำหรับข้าราชการใหม่)*.

https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/aptitude_development.pdf

สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. (2561). *แนวทางการส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอน
ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา*.

https://www.ubu.ac.th/web/files_up/00016f2020030910041257.pdf

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2565). *แผนปฏิบัติราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.2565*. (น. 47-69). <https://www.royalthaipolice.go.th/downloads/plan65.pdf>

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล. (2566). *ลิขสิทธิ์บนโลกออนไลน์อย่างไรไม่ให้ติดคุก*. Depa
Thailand. <https://www.depa.or.th/th/article-view/ip-series-how-avoid-online-copyright-violation>

สุพัตรา จันทะศิริ และ ญัญญพันธ์ เจริญนันท์. (2558) การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของ
อาจารย์สายผู้สอน สาขาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
วารสารวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต, 11(3), 163-169.

สุพิศ รุ่งเรืองศรี และ อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. (2558). อาจารย์พยาบาล: ความท้าทายต่อสมรรถนะ
ส่วนบุคคล. *พยาบาลสาร*, 43, 214-221.

สุภาพร ปรารมย์, สุขแก้ว คำสอน, และ สวนีย์ เสริมสุข. (2556). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียน
การสอนตาม ทฤษฎี การสร้างสรรค์ด้วยปัญญาเพื่อส่งเสริมทักษะสร้างสรรค์และนวัตกรรม
สำหรับนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ. *วารสารบัณฑิตแสง
โคมคำ*, 8(1), 16-33.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุมัทนา หาญสุริย์. (2563). การศึกษาบนโลกดิจิทัล. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 8(31), 9-21.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวนีย์ สิกขาบัณฑิต. (2528). *เทคโนโลยีทางการศึกษา*. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อติญาณ ศรีเกษตรริน, ดาราวรรณ ร่องเมือง, และ รุ่งนภา จันทรา. (2562). การศึกษาพยาบาลในศตวรรษที่ 21: สมรรถนะและบทบาทของอาจารย์พยาบาล. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 20(1), 12-20.
- อริญญา เกลิงศรี. (2561). *Disruption: ทำลายล้างหรือสร้างโอกาส*. Thaipublica.
<http://thaipublica.org/2018/06/seac-disruption/>
- อริยา คูหา และ หริรักษ์ แก้วกับทอง. *สมรรถนะความเป็นครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. (รายงานวิจัย). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อัจฉรา คำมะতিย์. (2564). *หลักฐานเชิงประจักษ์ทางการพยาบาล: ค้นหา วิเคราะห์ และนำไปใช้อย่างไร*. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*, 8(2), 315-328.
- อาทิตยา ตวิษญาณนท์, พรพรรณ ศรีโสภา, และ จินตนา วัชรสินธุ์. (2565). ปัจจัยทำนายผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาลจากการเรียนแบบออนไลน์ในช่วงระบาดของโรคโควิด-19. *วารสารพยาบาลสงขลานครินทร์*, 42(2), 85-97.
- อารยา เจริญกุล. (2561). ข้อเสนอแนะการจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาล: มุมมองจากประสบการณ์การสอนในประเทศไทย. *วารสารพยาบาลสภาวิชาชีพไทย*, 11(2), 40-56.
- อุมาสวรรค์ ชูหา, พัทธรา สมเชื้อ, สุภาวดี นาคสุขุม, ปุณรดา พวงสมัย, รุ่งนภา ประยูรศิริศักดิ์, และ จริยา มงคลสวัสดิ์. (2562). ผลิตพยาบาลอย่างไรให้ตอบโจทย์ผู้ใช้บัณฑิตในศตวรรษที่ 21 : ความท้าทายของอาจารย์พยาบาลไทยอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21. *วารสารโรงพยาบาลมหาสารคาม*, 16(2), 176-186.
- American Association of Colleges of Nursing. (2021) *The essentials: Core competencies for professional nursing education*. AACN.
- Australian Nurse Teachers' Society. (2010). *Australian Nurse Teacher Professional Practice Standards*. <https://www.ants.org.au/ants/mod/resource/view.php?id=600>
- Boyatzis, R. T. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. Wiley & Sons.
- Brunson, M. E. (2021, May). Disruptive innovation for the unstoppable nurse leader. *Nursing Management*, 52(5), 22-29.

Reference

- Christensen, C. M., Horn, M. B. & Johnson C. W. (2016). *Disruptive class: How disruptive innovation will change the way the world learns*. (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Coubergs, C., Struyven, K., Engels, N., Cools, W., & De Martelaer, K. (2013). *Binnenklas-Differentiatie. Leerkansen Voor Alle Leerlingen*. Uitgeverij Acco.
- Fey, M. K. & Miltner, R. S. (2000). A Competency-based orientation program for new graduate nurse. *Journal of Nursing Administration*, 30(3), 126-132.
- Horill, T. C., Martin, D. E., Lavoie, J. G., & Schultz, A. H. (2020, December). Nurses as agents of disruption: Operationalizing a framework to redress inequities in healthcare access among Indigenous people. *Nursing Inquiry*, 28(3), 1-14. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33348454/>
- Johnsen, K. O., Aasgaard, H. S., & Salminen, L. (2002, July). Nurse educator competence: A study of Norwegian Nurse Educator' Opinions of the Importance and Application of Different Nurse Educator Competence Domains. *Journal of Nursing Education*, 41(7), 295-301.
- Kanhadilok, S., Punsumreung, T., & Malai, C. (2017). Evidence based teaching strategies in nursing. *Journal of Nursing and Health Care*, 35(4), 34-41.
- Kolb, D. A. (2014). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. FT press
- Marsilio, M., Torbica, A., & Villa, S. (2017). Health care multidisciplinary teams: the sociotechnical approach for an integrated system-wide perspective. *Health Care Management Review*, 42(4), 303-314
- Mcrae, E. R., Aykens, P., Lowmaster, K., & Shepp, J. (2024, January). *9 Trends that will shape work in 2024 and Beyond*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2024/01/9-trends-that-will-shape-work-in-2024-and-beyond>
- Newman, D. (2017). *Top 6 digital transformation trends in education*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/danielnewman/2017/07/18/top-6-digital-transformation-trends-in-education>
- O'Sullivan, D., & Dooley, L. (2009). *Apply innovation*. SAGE Publication, inc.
- Parry, S. B. (1996). The quest for competencies. *Training*, 33(7), 48-56.
- Picheansathian, W. (2018). Searching the evidence: Essential skill for nurse in Thailand 4.0. *The Journal of Nursing and Midwifery Practice*, 5(1), 136-148.
- Salminen, L., Tuukkanen, M., Clever, K., Fuster, P., Kelly, M., Kielé, V., Koskinen, S.,

Reference

- Sveinsdóttir, H., Löyttyniemi, E., & Leino-Kilpi H. (2021, March). The competence of nurse educators and graduating nurse students. *Nurse Education Today*, 98, 1-6. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2021.104769>
- Satoh, M., Fujimura, A., & Sato, N. (2020, November). Competency of academic nurse educators. *SAGE Open Nursing*, 6(2), 1-11. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8832301/>
- Smith, L. J. (2009). *The Joint commission guide to improving staff communication*. Joint Commission Resources.
- Spencer, L. M. & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Tanak, A. (2020). Designing TPACK-based course for preparing student teachers to teach science with technological pedagogical content knowledge. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 41(1), 53-59.
- Tara, C. H., Donna, E. M., Josee, G. L., & Ann S. H. S. (2020, December). Nurses as agents of disruption: Operationalizing a framework to redress inequities in healthcare access among Indigenous people. *Nursing Inquiry*, 28(3), 1-14. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33348454/>
- Tolyat, M., Vagharseyyedin, S. A., & Nakhaei, M. (2021, July). Nursing educators' perception of disruptive behaviors in the Professional work environment. *Journal of Advance in Medical Education & Professionalism*, 9(3), 160-167. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34277847/>
- Yancey, N. R. (2020, September). Disruptive Rhythms: Nurse education and a pandemic. *Nursing Science Quarterly*, 33(4), 299-302. https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0894318420946493?url_ver=Z39.88-2003&rfr_id=ori:rid:crossref.org&rfr_dat=cr_pub%20%20pubmed
- Ye, J., Tao, W., Yang, L., Xu, Y., Zhou, N., & Wang, J. (2022, February). Developing care competencies for clinic nurse educators. *Nurse Educator Today*, 109, 1-9. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34838345/>
- World Economic Forum. (2024, February). *6 Work and workplace trends to watch in 2024*. <https://www.weforum.org/agenda/2024/02/work-and-workplace-trends-to-watch-2024/>
- World Health Organization. (2016). *Nurse educator core competencies*. WHO Document Production Services.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ การตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้ทรงวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ การตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผศ.พ.ต.อ.หญิง ดร. สิวาภรณ์ เจริญวงศ์ หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลสูตินรีเวชศาสตร์
วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. น.ท.หญิง ดร. สุวพัทธ์ เวศม์วิบูลย์ หัวหน้าแผนกบริหารจัดการหลักสูตร
ประจำกรมแพทย์ทหารเรือ กองวิทยาการ
ศูนย์วิทยาการ กรมแพทย์ทหารเรือ
3. ผศ.ดร.สุสารี ประคินกิจ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารและประกันคุณภาพหลัก
สูตร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม





ที่ มส ๐๒๑๐๐๔/ ว ๐๓๗

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
๓๘ ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ ๑๐๑๖๐

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์บุคคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้บังคับการวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ

ด้วย ร้อยตำรวจเอกหญิงธนวรรณ จงธนกุล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ” โดยมี ดร.สิทธิกุล พุ่มเกษม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์บุคคลากรในสังกัดของท่าน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจเอกหญิง ดร. สีวากรณ์ เจริญวงศ์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่อเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ตามข้อมูลที่แจ้งข้างต้นแล้วนั้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชนิดา รัชพลเมือง
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. ๐-๒๔๕๗-๐๐๖๘ ต่อ ๕๓๒๙ โทรสาร ๐-๒๔๖๘-๖๘๕๒

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา ร้อยตำรวจเอกหญิงธนวรรณ จงธนกุล

โทร.(มือถือ) ๐๘๘ - ๕๒๗ - ๗๑๖๗



ที่ มส ๐๒๑๐๐๔/ ว ๐๓๗

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
๓๘ ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ ๑๐๑๖๐

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์บุคคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน เจ้ากรมแพทยทหารเรือ

ด้วย ร้อยตำรวจเอกหญิงธนวรรณ จงธนภมร นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ” โดยมี ดร.ลิขิตกุล พุ่มเกษม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์บุคคลากรในสังกัดของท่าน คือนาวาโทหญิง สุวพักตร์ เวศมิวัณกุล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่อเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ตามข้อมูลที่แจ้งข้างต้นแล้วนั้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชนิดา ริกซ์พลเมือง
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. ๐-๒๕๕๗-๐๐๖๘ ต่อ ๕๓๒๙ โทรสาร ๐-๒๕๖๘-๖๘๔๒

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา ร้อยตำรวจเอกหญิงธนวรรณ จงธนภมร

โทร.(มือถือ) ๐๘๘ - ๕๒๗ - ๗๑๖๗



ที่ มส ๐๒๑๐๐๔/ ว ๐๓๗

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
๓๘ ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ ๑๐๑๖๐

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุสารี ประคินกิจ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารและประกันคุณภาพหลักสูตร

ด้วย ร้อยตำรวจเอกหญิงธนวรรณ จงธนภมร นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
ผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของ
อาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และสังกัดสำนักงานตำรวจ
แห่งชาติ” โดยมี ดร.สิทธิกุล ทุมเกษม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
เครื่องมือวิจัย ได้แก่สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลสังกัด
กระทรวงกลาโหม และสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อพิจารณาความเหมาะสม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่อ
เครื่องมือวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และขอขอบคุณ
เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชนิดา ริกษพลเมือง
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. ๐-๒๕๕๗-๐๐๖๘ ต่อ ๕๓๒๙ โทรสาร ๐-๒๕๖๘-๖๘๔๒

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา ร้อยตำรวจเอก.หญิงธนวรรณ จงธนภมร

โทร.(มือถือ) ๐๘๘ - ๕๒๗ - ๗๑๖๗



ภาคผนวก ข

การสังเคราะห์สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของ
วิทยาลัยพยาบาลตำรวจสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ตารางที่ 5.1 ตารางวิเคราะห์ สมรรถนะอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลง
ของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติตามเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง

รายการ	เอกสารทางวิชาการสมรรถนะอาจารย์พยาบาลของประเทศไทย								เอกสารทางวิชาการสมรรถนะ อาจารย์พยาบาลของต่างประเทศ						เอกสารทางวิชาการ สมรรถนะทหาร-ตำรวจ					ความถี่
	TH_01	TH_02	TH_03	TH_04	TH_05	TH_06	TH_07	TH_08	IT_01	IT_02	IT_03	IT_04	IT_05	IT_06	PM_01	PM_02	PM_03	PM_04	PM_05	
C11_1					✓		✓		✓			✓	✓							5
C11_2					✓				✓	✓		✓	✓							5
C11_3					✓		✓	✓	✓			✓	✓	✓						7
C12_1					✓		✓	✓	✓			✓	✓	✓						7
C12_2					✓		✓	✓				✓	✓							5
C12_3					✓				✓			✓	✓	✓						5
C13_1				✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓								7
C13_2					✓			✓	✓		✓	✓	✓							5
C14_1					✓		✓		✓		✓	✓		✓						6
C14_2		✓					✓		✓	✓	✓	✓	✓							7
C14_3								✓		✓		✓	✓							4
C14_4		✓								✓		✓								3
C14_5		✓						✓	✓			✓	✓	✓						6
C14_6		✓					✓		✓		✓	✓	✓	✓						7
C14_7					✓				✓		✓	✓		✓						5

ตารางที่ 5.1 ตารางวิเคราะห์ สมรรถนะอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลง
ของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติตามเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

รายการ	เอกสารทางวิชาการสมรรถนะอาจารย์พยาบาลของประเทศไทย								เอกสารทางวิชาการสมรรถนะ อาจารย์พยาบาลของต่างประเทศ						เอกสารทางวิชาการ สมรรถนะทหาร-ตำรวจ					ความถี่
	TH_01	TH_02	TH_03	TH_04	TH_05	TH_06	TH_07	TH_08	IT_01	IT_02	IT_03	IT_04	IT_05	IT_06	PM_01	PM_02	PM_03	PM_04	PM_05	
C15_1		✓							✓			✓								3
C15_2							✓	✓	✓			✓	✓	✓						6
C15_3							✓					✓								2
C15_4									✓			✓								2
C15_5											✓	✓	✓							3
C15_6		✓					✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓						8
C15_7								✓	✓	✓		✓	✓	✓						6
C2_1		✓		✓				✓				✓								4
C2_2		✓		✓				✓	✓			✓								5
C2_3		✓				✓			✓	✓		✓								5
C2_4	✓	✓				✓		✓	✓	✓		✓	✓							8
C2_5	✓					✓			✓			✓								4
C2_6		✓		✓																2
C2_7				✓								✓		✓						3

ตารางที่ 5.1 ตารางวิเคราะห์ สมรรถนะอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลง
ของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติตามเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

รายการ	เอกสารทางวิชาการสมรรถนะอาจารย์พยาบาลของประเทศไทย								เอกสารทางวิชาการสมรรถนะ อาจารย์พยาบาลของต่างประเทศ						เอกสารทางวิชาการ สมรรถนะทหาร-ตำรวจ					ความถี่
	TH_01	TH_02	TH_03	TH_04	TH_05	TH_06	TH_07	TH_08	IT_01	IT_02	IT_03	IT_04	IT_05	IT_06	PM_01	PM_02	PM_03	PM_04	PM_05	
F1_1	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓						11
F1_2		✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓						10
F1_3	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓							10
F1_4	✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓						10
F1_5		✓			✓				✓		✓	✓	✓							6
F1_6					✓			✓	✓											3
F1_7	✓	✓		✓	✓	✓				✓										6
S1_1						✓									✓				✓	3
S1_2															✓	✓				2
S1_3															✓					1
S1_4															✓	✓	✓		✓	4
S1_5															✓	✓	✓	✓	✓	5
S1_6															✓		✓	✓	✓	4
S1_7															✓		✓	✓	✓	4

ตารางที่ 5.2 เอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องและตัวอย่าง (แสดงในตารางที่ 5.1)

ตัวอย่าง	เอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง
สมรรถนะอาจารย์พยาบาลของประเทศไทย (TH)	
TH_01	แนวทางการทำ Faculty Practice (สภาการพยาบาล, 2565)
TH_02	การพยาบาลในยุคเทคโนโลยีแห่งข้อมูล (ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์, 2564)
TH_03	ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการให้ความเห็นชอบหลักสูตรการศึกษาระดับวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ระดับวิชาชีพ (สภาการพยาบาล, 2563)
TH_04	นวัตกรรมกับผู้บริหารการพยาบาลในยุคเทคโนโลยีที่พลิกโฉม (วรัทยา กุลนิธิชัย, 2563)
TH_05	สมรรถนะอาจารย์ประจำหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (ทินกร บัวชู, 2563)
TH_06	สมรรถนะหลักผู้สำเร็จการศึกษา (สภาการพยาบาล, 2561)
TH_07	หลักสูตรฝึกอบรมการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาศาสตร์และศิลป์การสอนทางการพยาบาล (คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2556)
TH_08	องค์ประกอบและตัวบ่งชี้มาตรฐานวิชาชีพอาจารย์พยาบาล (วิไลวรรณ ทองเจริญ, 2553)
สมรรถนะอาจารย์พยาบาลของต่างประเทศ (IT)	
IT_01	Clinical Nurse Educator Core competency framework (Jing Ye, 2022)
IT_02	Disrupting Rhythms: Nurse Education and a Pandemic (Nan Russell, 2020)
IT_03	Competency of Academic Nurse Educators (Miho Satoh, 2020)
IT_04	Nurse Educator Core Competencies (WHO, 2016)
IT_05	Australian Nurse Teacher Professional Practice Standards (ANTS, 2010)
IT_06	Nurse Educator Competence (Faculty of Nursing Drammen Norway, 2002)

ตารางที่ 5.2 เอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องและตัวย่อ (แสดงในตารางที่ 5.1ต่อ)

ตัวย่อ	เอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง
สมรรถนะทหาร-ตำรวจ (PM)	
PM_01	แผนปฏิบัติการราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (สำนักยุทธศาสตร์ตำรวจ, 2022)
PM_02	สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในสวตวรรษที่ 21(ดวงพร ศรีชัย, 2020)
PM_03	ขีดสมรรถนะการปฏิบัติงานกำลังพลของทหารเรือ (สพพ.กพ.ทร., 2020)
PM_04	สมรรถนะของข้าราชการทหารระดับปฏิบัติการ (รวีภา, 2018)
PM_05	The Core Competency Development for the Royal Thai Air Force (Thai NDC, 2012)

ตารางที่ 5.3 รายการสมรรถนะและตัวย่อ (แสดงในตารางที่ 5.1 ต่อ)

ตัวย่อ	รายการสมรรถนะ
กลุ่มที่ 1 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคการเปลี่ยนแปลง (Learning Management competency in the Disruptive Era)	
1.1 สมรรถนะด้านการวิเคราะห์ (Analyze)	
C11_1	มีทักษะด้านการวิเคราะห์ขอบเขตของผลการเรียนรู้และนำไปใช้
C11_2	มีทักษะด้านการวินิจฉัยปัญหาของผู้เรียน สามารถช่วยเหลือได้อย่างเหมาะสมและทันเวลา
C11_3	มีทักษะในการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล
1.2 สมรรถนะด้านการออกแบบ (Design)	
C12_1	สามารถออกแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ตามความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคล
C12_2	มีทักษะออกแบบการเรียนการสอน ที่คำนึงถึงและเชื่อมโยงพฤติกรรมเข้าด้วยกัน
C12_3	สามารถออกแบบการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน

ตารางที่ 5.3 รายการสมรรถนะและตัวย่อ (แสดงในตารางที่ 5.1 ต่อ)

ตัวย่อ	รายการสมรรถนะ
1.3 สมรรถนะด้านการพัฒนา (Development)	
C13_1	มีทักษะด้านการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และพัฒนานวัตกรรมที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการออกแบบการเรียนการสอนยุคการเปลี่ยนแปลง
C13_2	สามารถผลิตสื่อและการใช้สื่อออนไลน์เพื่อการศึกษาเรียนรู้ที่มีลิขสิทธิ์ถูกต้อง
1.4 สมรรถนะด้านการดำเนินการ (Implement)	
C14_1	มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอนทั้งแบบในห้องเรียน นอกห้องเรียนและแบบผสมผสาน
C14_2	มีทักษะด้านการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในสถานการณ์จริงหรือพื้นที่จริงส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน
C14_3	มีทักษะในการโค้ชแก่ผู้เรียน
C14_4	มีทักษะด้านการใช้สถานการณ์จำลอง ในการเรียนการสอน
C14_5	มีทักษะด้านการแนะนำด้านการสืบค้นแหล่งความรู้ที่ครอบคลุม รวมถึงแหล่งข้อมูลดิจิทัล
C14_6	มีทักษะด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ในยุคการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีเสมือนจริง ความเป็นจริงเสริม จักรวาลนฤมิต ข้อมูลขนาดใหญ่ ปัญญาประดิษฐ์ บล็อกเชน
C14_7	มีทักษะการสื่อสาร ใช้ภาษาที่มีเหตุผลชัดเจนและเข้าใจง่าย
1.5 สมรรถนะด้านการประเมินผล (Evaluation)	
C15_1	สามารถออกแบบการประเมินและวัดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์
C15_2	มีทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน
C15_3	มีทักษะการตรวจสอบและการประกันคุณภาพเพื่อประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนของหลักสูตร ตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยยึดผลลัพธ์เพื่อการเปรียบเทียบและการติดตามความคืบหน้าอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 5.3 รายการสมรรถนะและตัวย่อ (แสดงในตารางที่ 5.1 ต่อ)

ตัวย่อ	รายการสมรรถนะ
C15_4	มีทักษะด้านการระบุโอกาสของการเปลี่ยนแปลงและจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ
C15_5	มีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยในการประเมินผลทั้งในระบบปกติและรูปแบบออนไลน์
C15_6	มีทักษะด้านการติดตามประเมินผลวิธีการสอนกับผลลัพธ์ของนักศึกษา
C15_7	ทักษะด้านการติดตามประเมินผลความต้องการของนักศึกษา
กลุ่มที่ 2 สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำในยุคการเปลี่ยนแปลง (Leadership competency in the Disruptive Era)	
C2_1	มีความเป็นผู้นำ สามารถให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตรได้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป
C2_2	มีความรอบรู้ สามารถโน้มน้าวให้บุคลากรองค์กรเห็นภาพเป้าหมายร่วมกัน
C2_3	มีทัศนคติที่ดี ส่งเสริมพลังงานเชิงบวก ตอบสนองต่อนโยบายของผู้บริหารอย่างเหมาะสม
C2_4	มีเจตคติที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างวิชาชีพ
C2_5	มีทัศนคติ เป็นกลางยุติธรรม เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างวิชาชีพ
C2_6	เป็นผู้ที่สามารถดึงศักยภาพในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นวัตกรรมของบุคลากร ในองค์กร
C2_7	สามารถเผชิญต่อความเสี่ยงและความท้าทายได้อย่างชาญฉลาด
กลุ่มที่ 3 สมรรถนะการส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาลตามหลักฐานเชิงประจักษ์ในยุคการเปลี่ยนแปลง (Evidence based Nursing in the Disruptive Era)	
F1_1	มีทักษะด้านการค้นคว้าข้อมูลจากฐานข้อมูลที่น่าเชื่อถือทางด้านวิชาการ
F1_2	มีทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจข้อมูลที่ต้อง
F1_3	มีทักษะด้านการสังเคราะห์องค์ความรู้ สร้าง และเผยแพร่องค์ความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการปฏิบัติการทางวิชาชีพ
F1_4	สามารถนำข้อมูลจากหลักฐานเชิงประจักษ์ร่วมกับความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพมาวิเคราะห์เพื่อการตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

ตารางที่ 5.3 รายการสมรรถนะและตัวย่อ (แสดงในตารางที่ 5.1 ต่อ)

ตัวย่อ	รายการสมรรถนะ
F1_5	มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
F1_6	สามารถสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษได้ เพื่อให้ผู้รับบริการที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติได้รับข้อมูลที่ชัดเจนครบถ้วน
F1_7	มีองค์ความรู้ถึงผลกระทบของโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปและโรคอุบัติใหม่
กลุ่มที่ 4 สมรรถนะด้านความเป็นตำรวจในยุคการเปลี่ยนแปลง (Police Competency in the Disruptive Era)	
S1_1	มีความยุติธรรม จริยธรรมและหลักกฎหมายที่ทันสมัย
S1_2	ตระหนักถึงสิทธิมนุษยชนและค่านิยมของตำรวจ
S1_3	โปร่งใส ตรวจสอบได้เพื่อให้ประชาชนมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่
S1_4	มีพันธะสัญญา ความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ
S1_5	สามารถปฏิบัติงานกิจได้อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับยุคที่เปลี่ยนแปลง
S1_6	มีทักษะด้านการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เป็นภาวะฉุกเฉินหรือภาวะคุกคามรูปแบบใหม่ได้อย่างรวดเร็ว เช่น เทคโนโลยี โรคอุบัติใหม่
S1_7	มีทักษะด้านความยืดหยุ่น ประยุกต์ใช้วิธีการแก้ไขปัญหาที่หลากหลายต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป



ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ มส ๐๒๑๐.๐๔/ ว ๐๕๘

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
๓๘ ถนนเพชรเกษม
เขตภาษีเจริญ
กรุงเทพฯ ๑๐๑๖๐

๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้บังคับการวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๔๔ ฉบับ

ด้วย ร้อยตำรวจเอกหญิงธนวรรณ จงธนภมร รหัสนักศึกษา ๖๗๓๑๗๕๐๐๐๐๗ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ” โดยมี ดร.ลิขิตกุล พุ่มเกษม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นั้น ซึ่งนักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากอาจารย์ในหน่วยงานของท่าน โดยใช้แบบสอบถาม สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งข้อมูลที่ได้จะไม่ผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ให้ข้อมูลใดๆ ทั้งสิ้น ข้อมูลที่ได้จะนำมาใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และโปรดพิจารณาให้นักศึกษาดังกล่าว เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชนิตา รัชพลเมือง
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. ๐-๒๔๕๗-๐๐๖๘ ต่อ ๕๓๒๙ โทรสาร ๐-๒๔๖๘-๖๘๕๒

Email : phd_ed2@siam.edu

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติม ติดต่อนักศึกษา ร้อยตำรวจเอกหญิงธนวรรณ จงธนภมร

โทร.(มือถือ) ๐๘๘ - ๕๒๗ - ๗๑๖๗

The background of the page features a large, faint watermark of the Siam University seal. The seal is circular with a double border. The outer border contains the text 'มหาวิทยาลัยสยาม' (Mahavithayalai Siam) in Thai script at the top and 'SIAM UNIVERSITY' in English at the bottom. The inner circle contains a stylized emblem with a central sun-like motif and radiating lines.

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของ
วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
หัวข้อ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของ
วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในยุคการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ คือ ด้านความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านโครงสร้างประชากรและอุบัติการณ์โรคที่เปลี่ยนแปลงไป ด้านมุมมองที่เปลี่ยนแปลงไปของระบบสุขภาพ ด้านประเด็นทางสุขภาพอื่นๆ ดังนั้นผู้วิจัยต้องการทำการเก็บรวบรวมข้อมูลความต้องการจำเป็นของสมรรถนะดังกล่าวจากท่าน เพื่อเป็นแนวทางสำหรับอาจารย์พยาบาล และผู้บริหารในการปรับปรุงและพัฒนาอาจารย์พยาบาลให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต โดยแบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติจำนวน 43 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะในด้านที่ท่านมีความต้องการในการพัฒนาโปรตยะบุสมรรถนะดังกล่าวจำนวน 1 ข้อ

โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและขอความอนุเคราะห์ตอบคำถามทุกข้อ ข้อมูลที่ท่านตอบขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบต่อการใช้งานของท่านแต่ประการใด จะถูกเก็บเป็นความลับและใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ข้อมูลของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพอาจารย์พยาบาล

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ร้อยตำรวจเอกหญิง ธนวรรณ จงชนกมล
 นักศึกษาระดับปริญญาโท
 สาขาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยสยาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

- เพศ ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง
- อายุ ☐ 1. น้อยกว่า 30 ปี ☐ 2. 30-39 ปี ☐ 3. 40-49 ปี
- ☐ 4. 50-60
- วุฒิการศึกษาสูงสุด ☐ 1.ปริญญาโท ☐ 2. ปริญญาเอก
- ประสบการณ์การสอน ☐ 1. 1-5 ปี ☐ 2. 6-10 ปี ☐ 3. 11-15 ปี
- ☐ 4. 16-20 ปี ☐ 5. 21-25 ปี ☐ 6. ตั้งแต่ 26 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัย

พยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาและทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหมายเลข 5 4 3 2 1 ทั้ง 2 ด้าน ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับระดับความจำเป็นของสมรรถนะที่คาดหวัง และระดับสมรรถนะที่อาจารย์พยาบาลปัจจุบัน* เป็นอยู่ ซึ่งแต่ละด้านแบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้

	สมรรถนะที่คาดหวัง	สมรรถนะปัจจุบัน
5 หมายถึง ท่านคิดว่า	สมรรถนะนี้มีระดับความคาดหวังมากที่สุด	ตรงกับระดับสมรรถนะที่อาจารย์พยาบาลปัจจุบันเป็นอยู่มากที่สุด
4 หมายถึง ท่านคิดว่า	สมรรถนะนี้มีระดับความคาดหวังมาก	ตรงกับระดับสมรรถนะที่อาจารย์พยาบาลปัจจุบันเป็นอยู่มาก
3 หมายถึง ท่านคิดว่า	สมรรถนะนี้มีระดับความคาดหวังปานกลาง	ตรงกับระดับสมรรถนะที่อาจารย์พยาบาลปัจจุบันเป็นอยู่ปานกลาง
2 หมายถึง ท่านคิดว่า	สมรรถนะนี้มีระดับความคาดหวังน้อย	ตรงกับระดับสมรรถนะที่อาจารย์พยาบาลปัจจุบันเป็นอยู่น้อย
1 หมายถึง ท่านคิดว่า	สมรรถนะนี้มีระดับความคาดหวังน้อยที่สุด	ตรงกับระดับสมรรถนะที่อาจารย์พยาบาลปัจจุบันเป็นอยู่น้อยที่สุด

*อาจารย์พยาบาลปัจจุบัน ในที่นี้ หมายถึง อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ในปัจจุบัน ตามการรับรู้ของท่าน

ข้อ	รายการ	สมรรถนะที่คาดหวัง					สมรรถนะปัจจุบัน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
กลุ่มที่ 1 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคการเปลี่ยนแปลง (Learning Management competency in the Disruptive Era)											
1.1 สมรรถนะด้านการวิเคราะห์ (Analyze)											
1.	มีทักษะด้านการวิเคราะห์ขอบเขตของผลการเรียนรู้และนำไปใช้	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.	มีทักษะด้านการวินิจฉัยปัญหาของผู้เรียน สามารถช่วยเหลือได้อย่างเหมาะสมและทันเวลา	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.	มีทักษะในการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.2 สมรรถนะด้านการออกแบบ (Design)											
1.	สามารถออกแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตามความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคล	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.	มีทักษะออกแบบการเรียนการสอน ที่คำนึงถึงและเชื่อมโยงพฤติกรรมเข้าด้วยกัน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.	สามารถออกแบบการเรียนรู้สร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.3 สมรรถนะด้านการพัฒนา (Development)											
1.	มีทักษะด้านการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และพัฒนานวัตกรรมที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการออกแบบการเรียนการสอนยุคการเปลี่ยนแปลง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.	สามารถผลิตสื่อและใช้สื่อออนไลน์เพื่อการศึกษาเรียนรู้ที่มีลิขสิทธิ์ถูกต้อง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.4 สมรรถนะด้านการดำเนินการ (Implement)											
1.	มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอนทั้งแบบในห้องเรียน นอกห้องเรียนและแบบผสมผสาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.	มีทักษะด้านการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในสถานการณ์จริง หรือพื้นที่จริงส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.	มีทักษะในการโค้ชแก่ผู้เรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.	มีทักษะด้านการใช้สถานการณ์จำลอง ในการเรียนการสอน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.	มีทักษะด้านการแนะนำด้านการสืบค้นแหล่งความรู้ที่ครอบคลุม รวมถึงแหล่งข้อมูลดิจิทัล	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6.	มีทักษะด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ในยุคการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีเสมือนจริง ความเป็นจริงเสริม จักรวาลนฤมิต ข้อมูลขนาดใหญ่ ปัญญาประดิษฐ์ บล็อกเชน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7.	มีทักษะการสื่อสาร ใช้ภาษาที่มีเหตุผลชัดเจนและเข้าใจง่าย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.5 สมรรถนะด้านการประเมินผล (Evaluation)											
1.	สามารถออกแบบการประเมินและวัดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.	มีทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.	มีทักษะการตรวจสอบและการประกันคุณภาพเพื่อประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนของหลักสูตร ตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยยึดผลลัพธ์เพื่อการเปรียบเทียบและการติดตามความคืบหน้าอย่างต่อเนื่อง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

ข้อ	รายการ	สมรรถนะที่คาดหวัง					สมรรถนะปัจจุบัน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.	มีทักษะด้านการระบุโอกาสของการเปลี่ยนแปลงและจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.	มีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยในการประเมินผลทั้งในระบบปกติและรูปแบบออนไลน์	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6.	มีทักษะด้านการติดตามประเมินผลวิธีการสอนกับผลลัพธ์ของนักศึกษา	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7.	ทักษะด้านการติดตามประเมินผลความต้องการของนักศึกษา	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
กลุ่มที่ 2 สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำในยุคการเปลี่ยนแปลง (Leadership competency in the Disruptive Era)											
1.	มีความเป็นผู้นำ สามารถให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตรได้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.	มีความรอบรู้ สามารถโน้มน้าวให้บุคลากรองค์กรเห็นภาพเป้าหมายร่วมกัน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.	มีทัศนคติที่ดี ส่งเสริมผลงานเชิงบวก ตอบสนองต่อนโยบายของผู้บริหารอย่างเหมาะสม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.	มีเจตคติที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.	มีทัศนคติ เป็นกลางยุติธรรม เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6.	เป็นผู้ที่สามารถตั้งศักยภาพในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร ในองค์กร	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7.	สามารถเผชิญต่อความเสี่ยงและความท้าทายได้อย่างชาญฉลาด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
กลุ่มที่ 3 สมรรถนะการปฏิบัติการพยาบาลตามหลักฐานเชิงประจักษ์ในยุคการเปลี่ยนแปลง (Evidence based Nursing in the Disruptive Era)											
1.	มีทักษะด้านการค้นคว้าข้อมูลจากฐานข้อมูลที่น่าเชื่อถือทางด้านวิชาการ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.	มีทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจวินิจฉัยข้อมูลที่ถูกต้อง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.	มีทักษะด้านการสังเคราะห์องค์ความรู้ สร้าง และเผยแพร่องค์ความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการปฏิบัติการทางวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.	สามารถนำข้อมูลจากหลักฐานเชิงประจักษ์ร่วมกับความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพมาวิเคราะห์เพื่อการตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.	มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6.	สามารถสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษได้ เพื่อให้ผู้รับบริการที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติได้รับข้อมูลที่ชัดเจนครบถ้วน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7.	มีองค์ความรู้ถึงผลกระทบของโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปและโรคอุบัติใหม่	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
กลุ่มที่ 4 สมรรถนะด้านความเป็นตำรวจในยุคการเปลี่ยนแปลง (Police Competency in the Disruptive Era)											
1.	ส่งเสริมความยุติธรรม จริยธรรมและหลักกฎหมายที่ทันสมัย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.	ตระหนักถึงสิทธิมนุษยชนและค่านิยมของตำรวจ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.	โปร่งใส ตรวจสอบได้เพื่อให้ประชาชนมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

ข้อ	รายการ	สมรรถนะที่คาดหวัง					สมรรถนะปัจจุบัน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.	มีพันธสัญญา ความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.	สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับยุคที่เปลี่ยนแปลง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6.	มีทักษะด้านการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เป็นภาวะฉุกเฉิน หรือภาวะคุกคามรูปแบบใหม่ได้อย่างรวดเร็ว เช่น เทคโนโลยี โรคอุบัติใหม่	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7.	มีทักษะด้านความยืดหยุ่น ประยุกต์ใช้วิธีการแก้ไขปัญหาที่หลากหลายต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะทางในการพัฒนาสมรรถนะในด้านที่ท่านมีความต้องการในการพัฒนา โปรดระบุ
สมรรถนะดังกล่าว

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณค่ะ



ภาคผนวก จ
ผลการพิจารณาความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ
เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของ
วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ข้อที่	สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					แปล ผล
		ท่าน 1	ท่าน 2	ท่าน 3	รวม	IOC	
1.	เพศ ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	อายุ ☐ 1. น้อยกว่า 30 ปี ☐ 2. 30-39 ปี ☐ 3. 40-49 ปี ☐ 4. 50-60 ปี	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
3.	วุฒิการศึกษาสูงสุด ☐ 1.ปริญญาโท ☐ 2. ปริญญาเอก	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
4.	ประสบการณ์การสอน ☐ 1. 1-5 ปี ☐ 2. 6-10 ปี ☐ 3. 11-15 ปี ☐ 4. 16-20 ปี ☐ 5. 21-25 ปี ☐ 6. ตั้งแต่ 26 ปีขึ้นไป	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้

ตอนที่ 2 ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัย
พยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

กลุ่มที่ 1 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคการเปลี่ยนแปลง (Learning Management
competency in the Disruptive Era)

กลุ่มที่ 2 สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำในยุคการเปลี่ยนแปลง (Leadership competency in the
Disruptive Era)

กลุ่มที่ 3 สมรรถนะการส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาลตามหลักฐานเชิงประจักษ์ในยุคการ
เปลี่ยนแปลง (Evidence based Nursing in the Disruptive Era)

กลุ่มที่ 4 สมรรถนะด้านความเป็นตำรวจในยุคการเปลี่ยนแปลง (Police Competency in the
Disruptive Era)

ข้อ	รายการ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					แปล ผล
		ท่าน 1	ท่าน 2	ท่าน 3	รวม	IOC	
กลุ่มที่ 1 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในยุคการเปลี่ยนแปลง (Learning Management competency in the Disruptive Era)							
1.1 สมรรถนะด้านการวิเคราะห์ (Analyze)							
1.	มีทักษะด้านการวิเคราะห์ขอบเขตของผลการเรียนรู้และนำไปใช้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	มีทักษะด้านการวินิจฉัยปัญหาของผู้เรียน สามารถช่วยเหลือได้อย่างเหมาะสมและทันเวลา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	มีทักษะในการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.2 สมรรถนะด้านการออกแบบ (Design)							
1.	สามารถออกแบบการเรียนรู้การสอนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ตามความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	มีทักษะออกแบบการเรียนรู้การสอน ที่คำนึงถึงและเชื่อมโยงพฤติกรรมธรรมชาติเข้าด้วยกัน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
3.	สามารถออกแบบการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
1.3 สมรรถนะด้านการพัฒนา (Development)							
1.	มีทักษะด้านการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และพัฒนานวัตกรรมที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการออกแบบการเรียนรู้ยุคการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
2.	สามารถผลิตสื่อและการใช้สื่อออนไลน์เพื่อการศึกษาเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพถูกต้อง	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
1.4 สมรรถนะด้านการดำเนินการ (Implement)							
1.	มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอนทั้งแบบในห้องเรียน นอกห้องเรียนและแบบผสมผสาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	มีทักษะด้านการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ในสถานการณ์จริงหรือพื้นที่จริงส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
3.	มีทักษะในการโค้ชแก่ผู้เรียน	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
4.	มีทักษะด้านการใช้สถานการณ์จำลอง ในการเรียนการสอน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
5.	มีทักษะด้านการแนะนำด้านการสืบค้นแหล่งความรู้ที่ครอบคลุม รวมถึงแหล่งข้อมูลดิจิทัล	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
6.	มีทักษะด้านนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ในยุคการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีเสมือนจริง ความเป็นจริงเสริม จักรวาลนามิต ข้อมูลขนาดใหญ่ ปัญญาประดิษฐ์ บล็อกเชน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					แปลผล
		ท่าน 1	ท่าน 2	ท่าน 3	รวม	IOC	
7.	มีทักษะการสื่อสาร ใช้ภาษาที่มีเหตุผลชัดเจนและเข้าใจง่าย	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
1.5 สมรรถนะด้านการประเมินผล (Evaluation)							
1.	สามารถออกแบบการประเมินและวัดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
2.	มีทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	มีทักษะการตรวจสอบและการประกันคุณภาพเพื่อประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนของหลักสูตร ตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยยึดผลลัพธ์เพื่อการเปรียบเทียบและการติดตามความคืบหน้าอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	มีทักษะด้านการระบุโอกาสของการเปลี่ยนแปลงและจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
5.	มีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยในการประเมินผลทั้งในระบบปกติและรูปแบบออนไลน์	+1	+1	+1	3	0.67	ใช้ได้
6.	มีทักษะด้านการติดตามประเมินผลวิธีการสอนกับผลลัพธ์ของนักศึกษา	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
7.	ทักษะด้านการติดตามประเมินผลความต้องการของนักศึกษา	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
กลุ่มที่ 2 สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำในยุคการเปลี่ยนแปลง (Leadership competency in the Disruptive Era)							
1.	มีความเป็นผู้นำ สามารถให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตรได้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
2.	มีความรอบรู้ สามารถโน้มน้าวให้บุคลากรองค์กรเห็นภาพเป้าหมายร่วมกัน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
3.	มีทัศนคติที่ดี ส่งเสริมพลังงานเชิงบวก ตอบสนองต่อนโยบายของผู้บริหารอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	มีเจตคติที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	มีทัศนคติ เป็นกลางยุติธรรม เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	เป็นผู้ที่สามารถดึงศักยภาพในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร ในองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	สามารถเผชิญต่อความเสี่ยงและความท้าทายได้อย่างชาญฉลาด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
กลุ่มที่ 3 สมรรถนะการส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาลตามหลักฐานเชิงประจักษ์ในยุคการเปลี่ยนแปลง (Evidence based Nursing in the Disruptive Era)							
1.	มีทักษะด้านการค้นคว้าข้อมูลจากฐานข้อมูลที่น่าเชื่อถือทางด้านวิชาการ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					แปล ผล
		ท่าน 1	ท่าน 2	ท่าน 3	รวม	IOC	
2.	มีทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจด้วยข้อมูลที่ถูกต้อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	มีทักษะด้านการสังเคราะห์องค์ความรู้ สร้าง และเผยแพร่องค์ความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการปฏิบัติการทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	สามารถนำข้อมูลจากหลักฐานเชิงประจักษ์ร่วมกับความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพมาวิเคราะห์เพื่อการตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	สามารถสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษได้ เพื่อให้ผู้รับบริการที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติได้รับข้อมูลที่ชัดเจนครบถ้วน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
7.	มีองค์ความรู้ถึงผลกระทบของโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปและโรคอุบัติใหม่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
กลุ่มที่ 4 สมรรถนะด้านความเป็นตำรวจในยุคการเปลี่ยนแปลง (Police Competency in the Disruptive Era)							
1.	มีความยุติธรรม จริยธรรมและหลักกฎหมายที่ทันสมัย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ตระหนักถึงสิทธิมนุษยชนและค่านิยมของตำรวจ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	โปร่งใส ตรวจสอบได้เพื่อให้ประชาชนมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	มีพันธะสัญญาและความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
5.	สามารถปฏิบัติการกิจได้อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับยุคที่เปลี่ยนแปลง	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
6.	มีทักษะด้านการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เป็นภาวะฉุกเฉินหรือคุกคามรูปแบบใหม่ได้อย่างรวดเร็ว เช่น เทคโนโลยี โรคอุบัติใหม่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	มีทักษะด้านความยืดหยุ่น ประยุกต์ใช้วิธีการแก้ไขปัญหามิที่หลากหลายต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้



ภาคผนวก ฉ
หนังสือขออนุญาตทดลองเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัย

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม
เลขที่รับ 148 เวลา 9.00 น.
วันที่ 15 มี.ค. 2567
ตัวรับ ส.อ.ก.พ.ย



ที่ มส ๐๒๓๐.๐๔/๐๓๒

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
๓๘ ถนนเพชรเกษม
เขตภาษีเจริญ
กรุงเทพฯ ๑๐๑๖๐

๖ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตทดลองเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัย

เรียน คณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน ๓๐ ฉบับ

ด้วย ร้อยตำรวจเอกหญิงธนวรรณ จงธนภมร นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล ในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ" โดยมี ดร.ลิขิตกุล พุ่มเกษม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นั้น

ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม ขออนุญาตให้นักศึกษาทดลองเก็บข้อมูลการวิจัยกับอาจารย์พยาบาล จำนวน ๓๐ คน ในหน่วยงานของท่าน เพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล ในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งข้อมูลที่ได้จะไม่ส่งผลกระทบต่อองค์กรของท่าน จะใช้เพื่อการพัฒนาเครื่องมือวิจัยเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นักศึกษาทดลองเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชนิตา รักษ์พลเมือง

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

๒๐๒๐.๐๓๒๐.๐๔/๐๓๒
0.พ

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. ๐-๒๘๖๗-๘๐๐๐ ต่อ ๕๓๒๔ โทรสาร ๐-๒๘๖๗-๖๘๕๖

E-mail : phd_ed2@siam.edu

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติม ติดต่อนักศึกษา ร้อยตำรวจเอกหญิงธนวรรณ จงธนภมร

โทร.(มือถือ) ๐๘๘-๕๖๒๗-๗๓๖๗



ภาคผนวก ข
ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

จากการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่า Cronbach's Alpha 0.964

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.964	.961	84

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
I1.1.1	363.53	588.051	.539	.	.964
I1.1.2	363.50	589.224	.505	.	.964
I1.1.3	363.37	597.068	.194	.	.964
I1.2.1	363.47	596.120	.198	.	.965
I1.2.2	363.63	589.275	.397	.	.964
I1.2.3	363.43	587.151	.667	.	.964
I1.3.1	363.53	585.430	.657	.	.964
I1.3.2	363.50	586.603	.627	.	.964
I1.4.1	363.50	586.948	.611	.	.964
I1.4.2	363.57	587.495	.548	.	.964
I1.4.3	363.37	598.171	.128	.	.965
I1.4.4	363.43	589.220	.561	.	.964
I1.4.5	363.33	601.402	-.069	.	.965
I1.4.6	363.60	585.007	.642	.	.964
I1.4.7	363.37	590.033	.614	.	.964
I1.5.1	363.33	590.023	.698	.	.964
I1.5.2	363.30	598.424	.159	.	.964
I1.5.3	363.47	586.464	.663	.	.964
I1.5.4	363.67	587.609	.516	.	.964
I1.5.5	363.60	584.938	.645	.	.964
I1.5.6	363.50	588.259	.550	.	.964
I1.5.7	363.50	590.397	.451	.	.964
I2.1	363.47	598.671	.076	.	.965
I2.2	363.60	589.007	.471	.	.964
I2.3	363.47	591.775	.406	.	.964

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
I2.4	363.27	600.547	-.013	.	.965
I2.5	363.30	598.700	.137	.	.965
I2.6	363.43	594.875	.227	.	.965
I2.7	363.40	600.869	-.030	.	.965
I3.1	363.43	588.668	.589	.	.964
I3.2	363.30	598.700	.137	.	.965
I3.3	363.33	596.920	.231	.	.964
I3.4	363.33	596.920	.231	.	.964
I3.5	363.33	601.264	-.060	.	.965
I3.6	363.60	587.076	.553	.	.964
I3.7	363.67	587.471	.415	.	.964
I4.3	363.40	598.386	.069	.	.965
I4.4	363.30	599.183	.098	.	.965
I4.5	363.40	596.386	.146	.	.965
I4.6	363.33	597.609	.185	.	.964
I4.7	363.37	597.895	.093	.	.965
D1.1.1	364.37	582.240	.734	.	.964
D1.1.2	364.17	579.454	.827	.	.963
D1.1.3	364.10	590.300	.402	.	.964
D1.2.1	364.40	570.110	.836	.	.963
D1.2.2	364.70	571.734	.758	.	.963
D1.2.3	364.50	557.914	.866	.	.963
D1.3.1	364.47	564.189	.797	.	.963
D1.3.2	364.57	580.116	.541	.	.964
D1.4.1	364.37	569.275	.781	.	.963
D1.4.2	364.40	568.800	.778	.	.963
D1.4.3	364.27	583.857	.433	.	.964
D1.4.4	364.17	574.075	.729	.	.963
D1.4.5	364.17	589.247	.320	.	.964
D1.4.6	364.80	570.166	.721	.	.963
D1.4.7	364.17	584.351	.468	.	.964
D1.5.1	364.17	579.799	.813	.	.963
D1.5.2	364.07	579.857	.598	.	.964
D1.5.3	364.67	570.299	.800	.	.963
D1.5.4	364.43	578.185	.683	.	.963
D1.5.5	364.33	586.023	.533	.	.964
D1.5.6	364.17	587.316	.411	.	.964
D1.5.7	364.23	586.944	.463	.	.964

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D2.1	364.43	578.875	.722	.	.963
D2.2	364.50	571.500	.803	.	.963
D2.3	363.93	584.547	.540	.	.964
D2.4	363.63	587.895	.510	.	.964
D2.5	363.80	584.648	.434	.	.964
D2.6	364.43	573.289	.652	.	.964
D2.7	364.10	574.714	.676	.	.963
D3.1	364.07	575.926	.669	.	.964
D3.2	364.13	569.361	.795	.	.963
D3.3	364.23	574.047	.779	.	.963
D3.4	364.03	576.033	.821	.	.963
D3.5	364.00	580.414	.599	.	.964
D3.6	364.50	583.155	.469	.	.964
D3.7	364.20	578.372	.624	.	.964
D4.1	363.93	600.271	-.001	.	.965
D4.2	363.97	608.171	-.311	.	.966
D4.3	364.20	588.993	.340	.	.964
D4.4	363.80	606.510	-.184	.	.966
D4.5	364.33	582.437	.551	.	.964
D4.6	364.07	594.202	.231	.	.965
D4.7	364.17	584.213	.512	.	.964



ภาคผนวก ซ
หนังสือรับรองการพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัยในมนุษย์



หนังสือรับรองเลขที่
วจ23/2567

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรม
การวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลตำรวจ
ถนนพระรามที่ 1 เขตปทุมวัน
กรุงเทพมหานคร 10330

หนังสือรับรองการพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัยในมนุษย์
(คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลตำรวจ)

ชื่อโครงการวิจัย	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัย พยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (GUIDELINES FOR DEVELOPING THE COMPETENCIES OF NURSING INSTRUCTORS IN THE DISRUPTIVE ERA OF THE NURSING COLLEGES, ROYAL THAI POLICE)
รหัสโครงการวิจัย	Nq118 – 66
หัวหน้าโครงการฯ	ร้อยตำรวจเอกหญิง ธนวรรณ จงธนภมร พยาบาล (สบ 1) กลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ โทรศัพท์ (08-8527-7167)
ผู้วิจัยร่วม	-
ระยะเวลารับรอง	รับรองครั้งที่ 1 ระยะเวลา 1 ปี ตั้งแต่วันที่ 19 มีนาคม 2567 ถึง 19 มีนาคม 2568 *โปรดรายงานความก้าวหน้าและต่ออายุการรับรองภายในวันที่ 22 มีนาคม 2568
การพิจารณา	การพิจารณาทบทวนแบบเต็มขั้นตอน (Full Board Review)

ที่	เอกสารที่รับรอง	ฉบับที่	วันที่
1	แบบเสนอโครงการวิจัย	3 แก้วไข	19 มีนาคม 2567
2	เอกสารชี้แจงข้อมูลผู้ร่วมโครงการวิจัย	3 แก้วไข	19 มีนาคม 2567
3	แบบสัมภาษณ์/แบบสอบถาม	3 แก้วไข	19 มีนาคม 2567
4	หนังสือยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย	3 แก้วไข	19 มีนาคม 2567
5	ประวัติผู้วิจัย	3 แก้วไข	19 มีนาคม 2567

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลตำรวจ พิจารณาจริยธรรมการวิจัยโดยยึดหลัก
ของ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, The Council for International Organizations of Medical
Sciences (CIOMS) Guidelines และ The International Conference on Harmonization in Good Clinical
Practice (ICH-GCP) ได้พิจารณารับรองด้านจริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์ ให้ดำเนินการวิจัยตามโครงการข้างต้นได้

ร้อยตำรวจเอก

(อริรัฐ จันทพรพานิชเจริญ)

เภสัชกร (สบ 1) กลุ่มงานเภสัชกรรม/

เลขานุการคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรม

การวิจัยในมนุษย์โรงพยาบาลตำรวจ

พันตำรวจเอก

(จิรายุ วิสุตธานุกุล)

นายแพทย์ (สบ 5) กลุ่มงานอายุรกรรม /

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรม

การวิจัยในมนุษย์โรงพยาบาลตำรวจ

ประวัติย่อผู้ทำวิทยานิพนธ์

1. ชื่อ ร้อยตำรวจเอกหญิง ธนวรรณ จงธนภมร
2. วัน เดือน ปีเกิด 30 ตุลาคม 2538
3. สถานที่เกิด กรุงเทพมหานคร
3. ตำแหน่ง พยาบาล (สบ.1) กลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ
ปฏิบัติงาน พยาบาลระดับปฏิบัติการ ห้องผ่าตัดตา โรงพยาบาลตำรวจ

4. ประวัติการศึกษา

- พ.ศ. 2561 พยาบาลศาสตรบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (เกียรตินิยม)
- พ.ศ. 2563 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม
- พ.ศ. 2565 ประกาศนียบัตร หลักสูตรการพยาบาลผ่าตัดจักษุ (จอประสาทตา)
โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) กรมการแพทย์ (คะแนนสูงสุด)

5. การกิจพิเศษ

1. คณะทำงาน โครงการฝึกอบรมแพทย์ ผ่าตัดต่อกระจก คณะจักษุอาสา มูลนิธิแพทย์อาสา สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี (พอ.สว.) พ.ศ. 2566
2. คณะทำงานฝ่ายต้อนรับผู้บริหาร และแขกผู้มีเกียรติที่มาร่วมงานหรือศึกษาดูงานโรงพยาบาลตำรวจ คำสั่งที่ 51/2566
3. คณะออกหน่วยแพทย์เคลื่อนที่จังหวัดพิจิตร พ.ศ. 2564
4. คณะทำงานทบทวนคุณภาพ 12 กิจกรรม และกิจกรรม CPR
5. คณะกรรมการกิจกรรมทบทวนการใช้ทรัพยากรของกลุ่มงานตา โรงพยาบาลตำรวจ

6. ผลงานวิชาการ

1. Saengsiravin P, Ratanalekha R, Piempuk N, Sriratanavudhi C, **Jongthanakamol T**, Jaroenporn W. The lateral collateral ligament complex of the elbow in a Thai population: an anatomical study of 56 cadaveric specimens J Hand Surg Eur Vol. 2022 Oct;47(9):959-964. doi: 10.1177/17531934221112545. Epub 2022 Jul 18. PMID: 35850573.
2. Saengsiravin, P., Ratanalekha, R., Wechasil, J., **Jongthanakamol T.**, Sriratanavudhi C., Jaroenporn W. Anatomic Study of the Medial Collateral Ligament in Thai Population: A Cadaveric Study of 56 Elbows. Indian J Orthop. 2022 May 20;56(8):1417-1423. doi: 10.1007/s43465-022-00648-x. PMID: 35928665; PMCID: PMC9283635.