

บทความวิจัย

การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ Development of Competency Indicators for Nurses in Songklanagarind Hospital

ชลธิชา โภชนากิจ¹ เกษตรชัย และหิเม² ปรัชญานันท์ เทียงจรรยา³
Chonticha Pochanakij¹ Kasetchai Laeheem² Pratyanan Thingchanya³

¹นักศึกษาปริญญาโท คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จังหวัดสงขลา

¹Master student, Faculty of Liberal Arts, Prince of Songkla University, Songkhla, Thailand

²รองศาสตราจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จังหวัดสงขลา

²Associate Professor, Faculty of Liberal Arts, Prince of Songkla University, Songkhla, Thailand

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จังหวัดสงขลา

³Assistant Professor, Faculty of Nursing, Prince of Songkla University, Songkhla, Thailand

*Corresponding author: chonticha.micu@gmail.com.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้และทดสอบความสอดคล้องเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ประชากรเป้าหมาย คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ที่มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปี จำนวน 550 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (face validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis)

ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ มี 7 ด้าน 44 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ด้านภาวะผู้นำ การจัดการและการพัฒนาคุณภาพ 2) ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ ซึ่งทั้งสองด้านนี้มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากัน ($b = .71$) ประกอบด้วย 9 และ 4 ตัวบ่งชี้ ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด รองลงมา 3) ด้านวิชาการและการวิจัย ($b = .66$) ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ 4) ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ($b = .59$) ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้ 5) ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ($b = .53$) ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ 6) ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย ($b = .48$) ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ และ 7) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและสังคม ($b = .42$) ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ซึ่ง 7 องค์ประกอบ และ 44 ตัวบ่งชี้ มีความสอดคล้องเชิงโครงสร้างที่จะวัดสมรรถภาพพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง กลมกลืน $\chi^2 = 1009.37$ Chi-Square = 1009.37 df=786 $p = .00$ GFI เท่ากับ .92 AGFI เท่ากับ .90 และค่า RMSEA เท่ากับ .024

ผู้บริหารทางการพยาบาล สามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพและนำไปทดลองใช้ นอกจากนี้ผู้บริหารสามารถนำไปเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลของพยาบาลวิชาชีพได้

คำสำคัญ: ; การพัฒนาตัวบ่งชี้; สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ; องค์ประกอบเชิงยืนยัน

Abstract

The study aims to develop the indicators and test competency nursing profession at Prince of Songkla University. The study was conducted with 550 nurses with at least 1 year experience. The questionnaire was approved for content validity from 7 experts. The reliability value of the questionnaire yielded at .97. The data were analyzed by using percentage mean and Confirmatory Factor Analysis (CFA).

The results showed that the indicators of nursing professions consist of major 7 factors with 44 indicators 1) leadership management and quality control ($b=.71$), 2) communication, the factor with the highest weight was slandering ($b=0.71$) including 9 and 4 indicators respectively, 3) research ($b=0.66$) consisting of 5 indicators, 4) professional features ($b=0.59$) consisting of 10 indicators, 5) nursing ($b=0.53$) consisting of 4 indicators, 6) ethics ($b=0.48$) consisting of 7 indicators and 7) technology and social ($b=0.42$) consisting of 5 indicators. The linear structural model the performance of nursing profession was in statistically significant congruence with empirical data. $\chi^2=1009.37$, Chi-Square=1009.37, $df=786$, $p=.00$, $GFI=.92$, $AGFI=.90$ and $RMSEA=.024$

Nurse administrator can apply the results in developing the performance evaluation tool and for creating individual development plan.

Keywords: competency nurses; confirm factor analysis; indicator development

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระยะ 10 ปีที่ผ่านมา การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี เป็นไปอย่างรวดเร็ว ในขณะเดียวกันที่มีการปฏิรูประบบสุขภาพ ภายใต้นโยบายทางด้านสุขภาพที่มุ่งสู่ความครอบคลุมและการเข้าถึงบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ มีความปลอดภัยและความเป็นธรรมต่อประชาชน ผู้รับบริการ ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงภาวะสุขภาพของประชาชนที่มีการเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังเพิ่มขึ้น ปัญหาสุขภาพมีความซับซ้อน เทคโนโลยีการรักษาพยาบาลมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทำให้สถานพยาบาลทุกแห่งต้องพัฒนาระบบบริหารจัดการภายใน ผู้ประกอบวิชาชีพทางสุขภาพรวมทั้งพยาบาลได้รับการยอมรับว่ามีความจำเป็นต่อสังคมในระดับชาติและภูมิภาค ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องพัฒนาสมรรถนะและเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานให้มีมาตรฐานเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมและประชากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ¹ สำหรับโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ซึ่งเป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิขั้นสูง (super tertiary care hospital) และเป็นสถาบันการศึกษาทางการแพทย์ รองรับผู้ป่วยในภาคใต้ที่มีปัญหาสุขภาพ

ซับซ้อน ต้องการการดูแลรักษาแบบบูรณาการร่วมกันจากสหสาขาวิชาชีพในระดับผู้เชี่ยวชาญ และจากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงภายนอกและการเปลี่ยนแปลงภายในดังกล่าว ทำให้บุคลากรทุกสาขาวิชาชีพของโรงพยาบาลต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะเพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสมรรถนะคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถ ทักษะการปฏิบัติ สำหรับวิชาชีพการพยาบาล สมรรถนะมีความหมายครอบคลุมการบูรณาการทางความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และเจตคติ ในการปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยและครอบครัวด้วย^{2,3} สมรรถนะในการทำงานโดยทั่วไป ประกอบด้วย 2 ลักษณะที่ควบคู่กันไป คือ สมรรถนะในงาน และสมรรถนะเชิงวิชาชีพ³ บุคลากรทางการพยาบาลต้องมีทักษะและสมรรถนะในงานเพื่อให้สามารถให้การพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ให้บริการและตนเองมีความปลอดภัย ตลอดจนเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับงานที่มีความยากและซับซ้อนมากขึ้น โดยมีเป้าหมายเพื่อลดความเสี่ยงต่อความเสียหายที่อาจเกิดจากการทำงานผิดพลาด ขณะเดียวกันก็เพิ่มโอกาสการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

โดยทั่วไปสมรรถนะของพยาบาลผู้ปฏิบัติงานจะถูกกำหนดให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ป่วยและครอบครัว ผู้ที่ให้การพยาบาลต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ มีความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน มีทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะพิเศษส่วนบุคคลที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามขอบเขตหน้าที่ที่รับผิดชอบ⁴ การกำหนดสมรรถนะในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยทั่วไป มี 2 ลักษณะ คือ การนำสมรรถนะที่มีการกำหนดไว้แล้วโดยองค์กรต่างๆ มาใช้ เช่น สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่กำหนด โดยสภาการพยาบาล⁵ สมรรถนะของพยาบาลห้องผ่าตัดที่กำหนดโดยสมาคมพยาบาลห้องผ่าตัด เป็นต้น ส่วนอีกวิธี คือ การกำหนดสมรรถนะโดยผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้นๆ³ หรือตามบริบทของสถานพยาบาลซึ่งอาจมาจากกระบวนการวิจัยแบบต่างๆ เช่น เดลฟายเทคนิค การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและหาข้อสรุปร่วมกัน

ในปี พ.ศ. 2552 สภาการพยาบาลได้ประกาศใช้สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้การปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลและการผดุงครรภ์มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 8 ด้าน 96 ตัวบ่งชี้^{4,5} ซึ่งปัจจุบันนี้องค์กรพยาบาลส่วนใหญ่รวมทั้งฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ได้นำกรอบสมรรถนะดังกล่าวไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะและประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่เนื่องจากกรอบสมรรถนะดังกล่าวกำหนดในภาพกว้างเพื่อครอบคลุมการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทุกระดับ รวมทั้งจำนวนสมรรถนะย่อยขององค์กรประกอบสมรรถนะแต่ละด้านมีจำนวนมาก อาจทำให้ต้องใช้เวลาในการประเมิน รายการสมรรถนะบางข้อมีความใกล้เคียงกัน อาจทำให้มีความเข้าใจคลาดเคลื่อน ประกอบกับในระยะ 10 ปีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กรอบสมรรถนะที่กำหนดในปี 2552 อาจมีข้อจำกัดในการนำมาใช้ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิขั้นสูงที่มุ่งเน้นบริการแบบไร้รอยต่อ เชื่อมโยงการทำงานกับเครือข่ายบริการสุขภาพ (seamless health service network) ผลิตบุคลากรทางการแพทย์และพยาบาลผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง รวมทั้งได้รับการสนับสนุนในการใช้เทคโนโลยีและวิทยาการก้าวหน้าทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีศูนย์ความเป็นเลิศในการรักษาผู้ป่วยเฉพาะโรค และขณะนี้โรงพยาบาลสงขลานครินทร์กำลังอยู่ในขั้นตอนการขอรับรองมาตรฐานจากสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาลขั้นก้าวหน้า (Advanced Hospital Accreditation: AHA) ตามมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพฉบับเฉลิม

พระเกียรติฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี ซึ่งในมาตรฐานฉบับใหม่นี้วิชาชีพการพยาบาลต้องมีการเพิ่มสมรรถนะทุกด้านมาแก้ปัญหาหรือช่วยในการดูแลผู้ป่วยและครอบครัว มีการวัดผลลัพธ์การดูแลที่ชัดเจน เพื่อให้การดูแลเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น พยาบาลในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์จึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่สอดคล้องและเฉพาะเจาะจงกับสถานภาพของโรงพยาบาล

ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของการมีสมรรถนะของพยาบาลที่มีความเฉพาะเจาะจงกับสถานภาพของโรงพยาบาล เพื่อจะได้นำไปเป็นแนวทางในการประเมินความรู้ความสามารถของพยาบาลในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิขั้นสูงได้ จึงสนใจที่จะพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โดยจะนำตัวประกอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพที่สภาการพยาบาลกำหนดไว้ 8 ด้าน มาวิเคราะห์ตัวประกอบและทดสอบความสอดคล้องเชิงโครงสร้าง ผลวิจัยที่ได้จะเป็นแนวทางให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์สามารถนำไปพัฒนาสมรรถนะของตนเองเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันผู้บริหารการพยาบาลสามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการพยาบาลทั้งในด้านการพัฒนาและประเมินผลการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสงขลานครินทร์
2. เพื่อทดสอบความสอดคล้องเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ที่มีอายุงานมากกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี จำนวน 980 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 15 มกราคม 2557) ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คำนวณตามเกณฑ์ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) คือ 10 เท่าของจำนวนตัวแปรหรือมากกว่า⁶ ซึ่งงานวิจัยนี้มี 44 ตัวแปร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้มีจำนวน 550 คน กำหนดขนาดตัวอย่างในแต่ละหอผู้ป่วยในโดยการกำหนดสัดส่วน และในแต่ละหอผู้ป่วยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย

2. การสร้างเครื่องมือ พัฒนาเครื่องมือ และตรวจสอบเครื่องมือ

การกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ผู้วิจัยดำเนินการโดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ จากตำรา เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ แต่เนื่องจากปัจจุบันนี้ทางโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ได้ใช้กรอบสมรรถนะของสภาการพยาบาล (Thailand nursing and midwifery council, 2552)⁵ มาเป็นแนวทางในการประเมินผลการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงนำกรอบสมรรถนะดังกล่าวมาสร้างแบบสอบถามในครั้งที่ 1

เครื่องมือ คือ แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โดยมีขั้นตอนในการพัฒนาเครื่องมือ 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผู้วิจัยนำกรอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของสภาการพยาบาลที่ประกอบด้วย 8 ด้าน 96 สมรรถนะย่อย ได้แก่ 1) ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย มี 7 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ มี 29 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ มี 15 ตัวบ่งชี้ 4) ด้านภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ มี 19 ตัวบ่งชี้ 5) ด้านวิชาการและการวิจัย มี 6 ตัวบ่งชี้ 6) ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ มี 10 ตัวบ่งชี้ 7) ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ มี 5 ตัวบ่งชี้ และ 8) ด้านสังคม มี 5 ตัวบ่งชี้ มาสร้างเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หลังจากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน ประกอบด้วย 1) อาจารย์พยาบาลที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการพยาบาล มีประสบการณ์การสอนทางการบริหารการพยาบาล 10 ปีขึ้นไป จำนวน 1 ท่าน 2) ผู้บริหารทางการพยาบาล มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการพยาบาลขึ้นไป มีประสบการณ์การบริหารการพยาบาล 10 ปีขึ้นไป จำนวน 5 ท่าน และ 3) พยาบาลวิชาชีพมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการพยาบาล และเป็นผู้บริหารพยาบาลชั้นสูง มีผลงานทางวิชาการและมีประสบการณ์การพยาบาล 10 ปีขึ้นไป จำนวน 1 ท่าน ตรวจสอบความตรงเฉพาะหน้า (face validity) ผลการพิจารณาพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ใน 7 คน เสนอแนะให้รวมสมรรถนะที่ 7 และ 8 ไว้ด้วยกัน

และคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อคิดเห็นว่าตรงกับบริบทโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ จำนวน 44 ตัวบ่งชี้ และตัดตัวบ่งชี้ที่ออก 52 ข้อ รวมทั้งปรับข้อความตัวบ่งชี้ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ ดังนั้นสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ จึงประกอบด้วย 7 ด้าน 44 ตัวบ่งชี้ หลังจากนั้นจึงนำองค์ประกอบสมรรถนะและตัวบ่งชี้ทั้งหมดมาพิจารณาร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งหนึ่ง

ระยะที่ 2 ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิที่เมืองคัมเปอร์ประกอบสมรรถนะ 7 ด้าน 44 ตัวบ่งชี้ ไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .97

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสืออนุมัติเก็บข้อมูลวิจัยจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน และส่งส่งตรวจจากร่างกายมนุษย์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เลขที่ REC. 58-004-19-9/2557

2. เมื่อได้รับอนุมัติแล้ว จึงดำเนินการเก็บข้อมูลโดยผ่านฝ่ายบริการพยาบาลในการแจกแบบสอบถามไปยังหอผู้ป่วยในทั้งหมด 49 หอผู้ป่วย โดยกำหนดรับคืนภายในระยะเวลา 2 เดือน พร้อมแนบเอกสารหนังสือขอความยินยอมให้ความร่วมมือในการวิจัย คำอธิบายสิทธิผู้ตอบแบบสอบถามที่แจกจ่ายละเอียด และวัตถุประสงค์ของการวิจัยพร้อมทั้งสิทธิของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งอธิบายแนวทางการนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม ไม่กระทบต่อบุคคลและหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ภายหลังการตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนจำนวน 520 ชุด พบว่า แบบสอบถามที่สมบูรณ์ มีจำนวน 507 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.27 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ของงานวิจัยนี้ ดำเนินการโดยการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบ และกำหนดน้ำหนักองค์ประกอบที่ใช้ ในการสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรหลักที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้ และทำการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยที่เป็นตัวแบบเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิง

ประสิทธิภาพการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัย กับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด⁷

ผลการวิจัย

เมื่อจำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามอายุ พบว่า ช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถามที่มากที่สุด คือ 25-29 ปี จำนวน 153 คน (ร้อยละ 30.2) รองลงมา คือ มากกว่าหรือเท่ากับ 40 ปี จำนวน 145 คน (ร้อยละ 28.6) ระยะเวลาปฏิบัติงานที่มีจำนวนมากที่สุด คือ มากกว่า 5-10 ปี จำนวน 98 คน

(ร้อยละ 19.3) รองลงมา คือ มากกว่า 20 ปี จำนวน 81 คน (ร้อยละ 16.0) อยู่ในตำแหน่งพยาบาลประจำการมีจำนวนมากที่สุด คือ 459 คน (ร้อยละ 90.5) รองลงมา คือ รองหัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 34 คน (ร้อยละ 6.7) และหัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 14 คน (ร้อยละ 2.8) มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีจำนวนมากที่สุด จำนวน 468 คน (ร้อยละ 92.3) รองลงมา คือ ปริญญาโท จำนวน 39 คน (ร้อยละ 7.7) ตาราง 1

ตาราง 1 แสดงข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และระดับการศึกษา

ตัวแปร	จำนวน (คน)	อัตราส่วน (ร้อยละ)
อายุ		
วัยผู้ใหญ่ตอนต้น (22-30 ปี)	362	71.4
วัยกลางคน (31-40 ปี)	145	28.6
ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
1-5 ปี	197	38.9
มากกว่า 5-10 ปี	98	19.3
มากกว่า 10-15 ปี	62	12.2
มากกว่า 15-20 ปี	69	13.6
มากกว่า 20 ปี	81	16.0
ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		
หัวหน้าหอผู้ป่วย	14	2.8
รองหัวหน้าหอผู้ป่วย	34	6.7
พยาบาลประจำการ	459	90.5
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	468	92.3
ปริญญาโท	39	7.7

หลังจากนั้นนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโดยตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างและกำหนดน้ำหนักที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าน้ำหนักตัวแปรหลักที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้ และทำการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยที่เป็นตัวแบบเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งใช้ค่าสถิติในการตรวจสอบดังรายละเอียดในตารางที่ 2 แล้วนำผลการวิเคราะห์จากการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากกว่าหรือเท่ากับ .30 นำมาเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์

ผลจากการตรวจสอบความสอดคล้อง ความถูกต้อง และความชัดเจนของตัวบ่งชี้จากผู้เชี่ยวชาญแล้ว พบว่า สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ประกอบด้วย 7 ด้าน 44 ตัวบ่งชี้ และผลการวิเคราะห์โมเดลตัวบ่งชีรวมสมรรถนะ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ พบว่า โมเดลตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบหลักของสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ทั้ง 7 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย 2) ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการ ผดุงครรภ์ 3) ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ 4) ด้านภาวะผู้นำ การจัดการและการพัฒนาคุณภาพ 5) ด้านวิชาการและการวิจัย 6) ด้านการสื่อสาร

และสัมพันธภาพ และ 7) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและสังคม เป็นองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยและกรอบแนวคิดในการวิจัยตามกรอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพตามประกาศของสภาการพยาบาล (2552) และผล

การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างสมรรถนะพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ด้วยโปรแกรมทางสถิติ ตาราง 2 และภาพ 1

ตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์

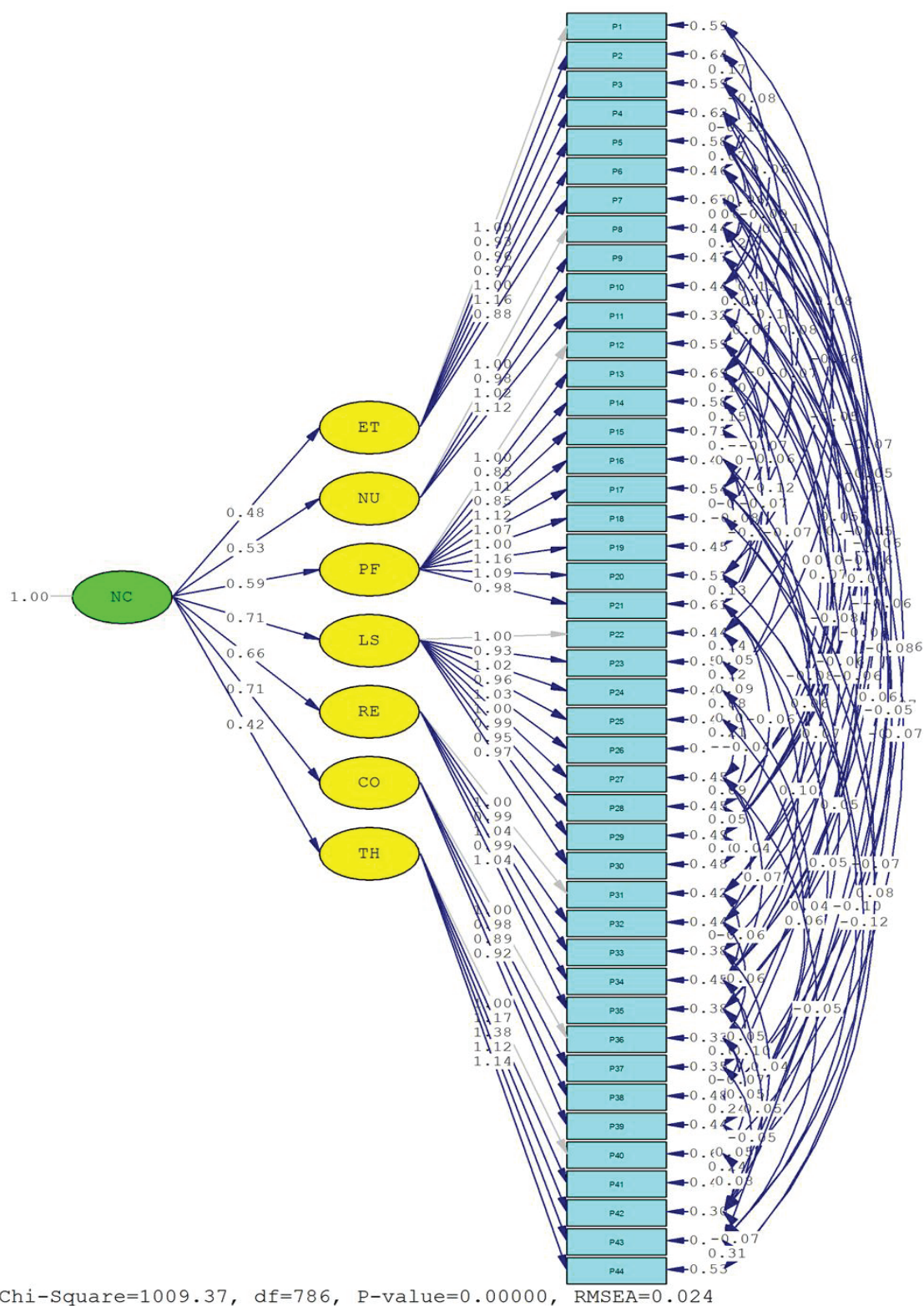
องค์ประกอบ/ตัวอย่างตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ b (SE)	ค่าสถิติ ทดสอบ t (value)	สัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ (R ²)
1. ด้านภาวะผู้นำ การจัดการและการพัฒนาคุณภาพ (LS):	0.71 (0.04)	18.18**	0.90
1.1 ประเมินผลการปฏิบัติงานของตน และหาแนวทางในการพัฒนางานให้มีผลลัพธ์ที่ดีขึ้น (b=1.02)			
1.2 มีคุณลักษณะของผู้นำ สามารถให้เหตุผล เพื่อโน้มน้าวให้ผู้อื่นมีความคิดคล้ายตาม สามารถจูงใจ เสริมแรงชื่นชมบุคคลอื่น และสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน (b=1)			
1.3 มีส่วนร่วมในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขององค์กร (b=1)			
1.4 มีความรู้ มีเจตคติที่ดี มีความสามารถในการทำกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานคุณภาพการพยาบาล (b=0.99)			
1.5 สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานโดยใช้ข้อมูล ความรู้ และวิธีการที่เหมาะสม (b=0.98)			
1.6 สามารถใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตรงตามวัตถุประสงค์ และหลักวิชาการตามความจำเป็นอย่างคุ้มค่า รวมทั้งป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น (b=0.96)			
1.7 กำหนดเป้าหมายงานที่ได้รับมอบหมาย จัดลำดับความสำคัญ และวางแผนการปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และทรัพยากร (b=0.95)			
1.8 สามารถทำงานเป็นทีม เป็นหัวหน้าทีมการพยาบาล/หัวหน้าเวร/หัวหน้าโครงการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (b=0.95)			
1.9 กล้าตัดสินใจ เพื่อประโยชน์ของผู้ใช้บริการและองค์กร (b=0.93)			
2. ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ (CO) :	0.71 (0.04)	18.12**	0.75
2.1 มีทักษะการฟัง การอ่านและสามารถสรุปประเด็นได้ถูกต้อง ชัดเจน (b=1)			
2.2 มีทักษะในการสื่อสารเชิงวิชาชีพ สามารถให้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ทางการพยาบาล และสุขภาพแก่ผู้ใช้บริการและผู้เกี่ยวข้อง (b=0.98)			
2.3 มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในทีมสุขภาพและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตามแนวปฏิบัติในองค์กร อย่างเหมาะสม (b=0.90)			
2.4 มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยความเคารพในความเป็นปัจเจกบุคคลด้วยความเสมอภาค (b=0.87)			

องค์ประกอบ/ตัวอย่างตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ b (SE)	ค่าสถิติ ทดสอบ t (value)	สัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ (R ²)
3. ด้านวิชาการและการวิจัย (RE):	0.66 (0.04)	17.03**	0.76
3.1 แลกเปลี่ยนความรู้การปฏิบัติงาน กับผู้ร่วมงาน ผู้เกี่ยวข้อง ในการพัฒนางานและแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงานและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ (b=1.05)			
3.2 ประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยในการแสวงหาความรู้เพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาล (b=1.03)			
3.3 ตระหนักในสิ่งที่ตนไม่รู้ และแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการที่เหมาะสม สรุปประเด็นความรู้ จากตำรา บทความวิชาการงานวิจัย และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ (b=1)			
3.4 สรุปประเด็นความรู้จากประสบการณ์ของตนเองและสามารถถ่ายทอดความรู้ ให้ผู้อื่นเข้าใจได้ (b=1)			
3.5 ให้ความร่วมมือในการวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้บริการ องค์กร และสังคม ภายใต้ข้อกำหนดของโรงพยาบาล (b=0.96)			
4. ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ (PF) :	0.59 (0.04)	14.75**	0.84
4.1 ตระหนักในสิทธิ และหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ปกป้องสิทธิที่ควรได้รับ และรับผิดชอบ ในหน้าที่ตามขอบเขตวิชาชีพ (b=1.18)			
4.2 แสวงหาโอกาสการพัฒนาตนเอง ศึกษาหาความรู้ในการปฏิบัติการพยาบาล ความรู้ ที่เกี่ยวข้องและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ (b=1.17)			
4.3 มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพการพยาบาล แสดงออกถึงความภูมิใจ มีอุดมการณ์ และศรัทธา ในวิชาชีพ (b=1.13)			
4.4 มีพฤติกรรมการแสดงความเต็มใจ ความกระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้ใช้บริการ (b=1.11)			
4.5 มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ และโต้แย้งด้วยเหตุผล (b=1.05)			
4.6 มีความไวทางวัฒนธรรม ยอมรับความแตกต่างทางความคิดและแสดงออกอย่างเหมาะสม กับความเป็นปัจเจกบุคคลวัฒนธรรมของผู้ใช้บริการ ผู้ร่วมงาน (b=1.03)			
4.7 เป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ สนับสนุน ให้ความร่วมมือและร่วมกิจกรรม (b=1.03)			
4.8 มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือในฐานะพยาบาลผู้มีความรู้ความสามารถในการดูแลสุขภาพ (b=1)			
4.9 มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ มีวินัยในตนเอง (b=0.91)			
4.10 มีพฤติกรรมการดูแลสุขภาพที่ดี และแสดงออกถึงความพยายามในการลดปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ ของตนเอง (b=0.89)			
5. ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (NU):	0.53 (0.04)	13.67**	0.51
5.1 มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหัตถการและทักษะ/เทคนิคการปฏิบัติการพยาบาล เพื่อให้การพยาบาลแก่ผู้ใช้บริการทุกกลุ่มวัย ทุกภาวะสุขภาพ เพื่อบรรเทาอาการ และ แก้ไขปัญหาสุขภาพ (b=1.12)			
5.2 ให้การพยาบาลแบบองค์รวมในผู้ใช้บริการที่เจ็บป่วยเฉียบพลัน ชุกเฉิน วิกฤตและเรื้อรัง ได้อย่างต่อเนื่อง (b=1.02)			
5.3 มีความรู้ความสามารถใช้กระบวนการพยาบาล เพื่อให้การพยาบาลผู้ใช้บริการได้ ทุกกลุ่มวัย ทุกภาวะสุขภาพ และครอบคลุมทุกมิติได้อย่างเหมาะสม (b=1)			
5.4 มีความรู้ความสามารถในการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและฟื้นฟูสภาพในผู้ใช้ บริการทุกวัย ทุกภาวะสุขภาพ เพื่อให้สามารถดูแลและพึ่งตนเองได้ ทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว กลุ่มคน และชุมชน (b=0.98)			

องค์ประกอบ/ตัวอย่างตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ b (SE)	ค่าสถิติ ทดสอบ t (value)	สัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ (R ²)
6. ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย (ET):	0.48 (0.04)	12.39**	0.58
6.1 วิเคราะห์ประเด็นจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติการพยาบาล ตัดสินใจ เชิงจริยธรรมและดำเนินการได้อย่างเหมาะสม ในสถานการณ์ที่ไม่ซับซ้อน (b=1.15)			
6.2 ให้การพยาบาลด้วยความเมตตา กรุณา คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของผู้ใช้บริการ เคารพ ในคุณค่าความเชื่อ และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ (b=1)			
6.3 ปกป้องผู้ที่อยู่ในภาวะเสี่ยงต่อการถูกละเมิดสิทธิ หรือได้รับการปฏิบัติที่ผิดหลักคุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสม (b=0.99)			
6.4 แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติการพยาบาลของตน (b=0.98)			
6.5 ตระหนักในข้อจำกัดของสมรรถนะตนเอง ไม่เสี่ยงในการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลเสียต่อผู้รับ บริการและรักษาผู้ป่วยอย่างเหมาะสมเพื่อความปลอดภัยของผู้ใช้บริการ (b=0.93)			
6.6 ส่งเสริมให้ผู้ใช้บริการได้รับรู้และเข้าใจในสิทธิของตน (b=0.93)			
6.7 ให้การพยาบาลภายใต้จรรยาบรรณวิชาชีพ กฎหมาย และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง (b=0.89)			
7. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและสังคม (TH):	0.42 (0.04)	10.83**	0.50
7.1 มีส่วนร่วมในการจัดเก็บข้อมูล การพัฒนาระบบสารสนเทศในหน่วยงาน (b=1.37)			
7.2 สามารถใช้เครือข่ายสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ ในการสืบค้นข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพ และการพยาบาล รวมทั้งติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างบุคลากรในทีมสุขภาพ และผู้เกี่ยวข้อง (b=1.17)			
7.3 ปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบททางสังคม วัฒนธรรมยึดหลักปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง (b=1.14)			
7.4 ติดตามและวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและนำไปใช้ประโยชน์ ที่เกี่ยวข้อง (b=1.13)			
7.5 สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โปรแกรมนำเสนองาน สามารถประมวล ผลและนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสม (b=1)			

** (p<.01)

Chi-Square=1009.37 df=786 p= .00 GFI=0.92 AGFI=0.90 RMSEA=0.024



ภาพ 1 แสดงโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลสงขลานครินทร์

จากตารางที่ 1 และภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ พบว่า เมื่อปรับความสอดคล้องของโมเดลแล้วมีความสอดคล้อง ซึ่งพิจารณาได้จากค่า χ^2 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1009.37 ค่า df เท่ากับ 786 เมื่อพิจารณาจากเกณฑ์ χ^2/df มีค่าเท่ากับ 1.28 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ ต่ำกว่า 3.00⁸

นอกจากนี้ ยังพบว่า ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .92 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .90 ค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .024 เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความสอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมตริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่บอกว่าควรมีค่าน้อยกว่า .05 จึงแสดงว่ามีความสอดคล้องสนิท (close fit) เป็นไปตามหลักการพิจารณาความสอดคล้อง ซึ่งแสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และเมื่อพิจารณาค่าสถิติทดสอบ t (value) เพื่อทดสอบว่าน้ำหนักองค์ประกอบ (b) เท่ากับศูนย์หรือไม่ หากค่า t มากกว่า 1.96 แสดงได้ว่าค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติ⁹ และผลการวิเคราะห์พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (b) ทุกตัวมีค่าไม่เท่าศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตารางที่ 1 และภาพที่ 1 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 7 องค์ประกอบหลัก มีค่าเป็นบวกโดยมีค่าตั้งแต่ .42 ถึง .71 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยเมื่อจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านภาวะผู้นำ การจัดการและการพัฒนาคุณภาพ (Leadership) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .71 ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ (Communication) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .71 ด้านวิชาการและการวิจัย (Research) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .66 ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ (Professional features) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .59 ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (Nursing) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .53 ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย (Ethics) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .48 และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและสังคม (Technology and Social) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .42

การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ พบว่า มี 7 ด้าน 44 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำ การจัดการและการพัฒนาคุณภาพ 2) ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ 3) ด้านวิชาการและการวิจัย 4) ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ 5) ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ 6) ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย และ 7) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและสังคม โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.71-0.42 ซึ่งต่างจากสมรรถนะที่กำหนดโดยสภาการพยาบาล (2552) ที่มี 8 องค์ประกอบ องค์ประกอบสมรรถนะที่แตกต่างกัน โดยสมรรถนะด้านสังคม ซึ่งในงานวิจัยนี้ ผู้เชี่ยวชาญแนะนำให้รวมไว้ในด้านที่ 7 คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและสังคม ส่วนตัวบ่งชี้ย่อยจากงานวิจัยนี้ มี 44 ตัวบ่งชี้ ในขณะที่ของสภาการพยาบาล (2552)⁵ ประกอบด้วย 96 ตัวบ่งชี้ ทั้งนี้เนื่องจากในขั้นตอนที่ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตัวบ่งชี้ ได้มีการคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่สอดคล้องกับบริบทของโรงพยาบาลตติยภูมิขั้นสูง และตัดตัวบ่งชี้ที่ไม่สอดคล้องกับบริบทออกไป รวมทั้งมีการปรับข้อความสมรรถนะตามข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้วย ทั้งนี้เป็นไปตามแนวคิดเรื่องการกำหนดสมรรถนะการปฏิบัติงานที่จะต้องสอดคล้องกับรูปแบบการบริการ ความต้องการการดูแลของผู้ใช้บริการ มีความเฉพาะเจาะจงและเป็นไปตามการพรณงานของแต่ละตำแหน่ง¹⁰ การกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นหรือการกำหนดความรู้ ทักษะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ควรมาจากความคิดเห็นของผู้ที่มีความเชี่ยวชาญหรือเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเป็นที่ยอมรับ³

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด 2 ด้าน เท่ากัน (0.71) คือ ด้านภาวะผู้นำ การจัดการและการพัฒนาคุณภาพ และด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ด้านภาวะผู้นำ การจัดการและการพัฒนาคุณภาพ มีความจำเป็นอย่างยิ่งเนื่องจาก โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิขั้นสูงและเป็นสถาบันการศึกษาทางการแพทย์ที่มีการกิจการดูแลสุขภาพ ผู้ใช้บริการที่มีปัญหาซับซ้อน พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจึงมีการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติการศึกษาวิจัย การพัฒนาและการสอนบุคลากรทางสุขภาพ ทั้งในและนอกสถาบัน ดังนั้นการเป็นผู้นำจึงเป็นสมรรถนะที่สำคัญ พยาบาลต้องใช้ภาวะผู้นำในการนำตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ รวมทั้งสามารถเป็นผู้นำให้

ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานตามความต้องการของหน่วยงาน ผลวิจัยที่ได้ สอดคล้องกับการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับสมรรถนะผู้นำ และได้ข้อสรุปชัดเจนว่าบุคลากรทางด้านสุขภาพ ต้องมีความสามารถในการเป็นผู้นำและการจัดการ โดยต้องพัฒนาดังแต่ระดับบุคคล ทีมและหน่วยงานอย่างต่อเนื่องและครอบคลุม (holistic perspective)¹¹ ตัวอย่างการมีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ การจัดการและการพัฒนาคุณภาพ เช่น สมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตน และหาแนวทางในการพัฒนางานให้มีผลลัพธ์ที่ดีขึ้น รวมทั้งมีคุณลักษณะของผู้นำ สามารถให้เหตุผล เพื่อโน้มน้าวให้ผู้อื่นมีความคิดคล้ายตาม สามารถตั้งใจ เสริมแรงซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง¹² ส่วนสมรรถนะการจัดการและการพัฒนาคุณภาพเป็นสมรรถนะที่สำคัญมาก สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงภายหลังการปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ ที่ทุกโรงพยาบาลต้องเร่งปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนที่มีความซับซ้อนเพิ่มขึ้น และตอบสนองนโยบายของประเทศเรื่องการรับรองคุณภาพสถานพยาบาล¹³ ทำให้สถานพยาบาลทุกระดับพัฒนาตนเองและเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่กระบวนการรับรองคุณภาพสำหรับโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่จะเป็นสถาบันการแพทย์ชั้นนำ มีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง จนได้รับรางวัล Thailand Quality Class (TQC) เมื่อปี ค.ศ. 2007 และได้รับรางวัลด้านคุณภาพระดับประเทศและระดับนานาชาติหลายรางวัลต่อเนื่องมาตลอด และในปี ค.ศ. 2017 โรงพยาบาลอยู่ในระหว่างการเตรียมการเพื่อขอรับรองคุณภาพสถานพยาบาลในระดับก้าวหน้า (Advanced Hospital Accreditation: AHA) สภาพการณ์การทำงานคุณภาพทั้งระบบอย่างต่อเนื่องดังกล่าว ส่งผลให้มีการบ่มเพาะวัฒนธรรมคุณภาพให้กับบุคลากรทุกระดับ จึงทำให้องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ การจัดการและการพัฒนาคุณภาพมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด

ด้านที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากัน (0.71) คือ ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ เนื่องมาจากการพยาบาลจะต้องมีการสื่อสารอยู่ทุกระบวนการ ทั้งการสื่อสารในทีม การสื่อสารกับผู้ป่วยและญาติ การสื่อสารกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การสื่อสารถือเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างสัมพันธภาพ บุคคลต้องมีความรู้ในการสื่อสารเพื่อให้สื่อสารและสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารกับผู้ให้บริการนับเป็นพื้นฐานของการพยาบาลทุกสาขา

การสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการกิจของพยาบาลทั้งในส่วนของผู้ให้บริการ ครอบครัว ทีมสุขภาพและองค์กร¹⁴ ซึ่งมีความสอดคล้องกับการทบทวนงานวิจัยทางด้านสมรรถนะพยาบาลในระยะ 10 ปี ที่พบว่า การสื่อสารเป็นสมรรถนะที่สำคัญของพยาบาลวิชาชีพ รวมทั้งการทำความเข้าใจบริบทที่ทำงาน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งในบุคลากรวิชาชีพเดียวกัน สหวิชาชีพ รวมทั้งกับผู้รับบริการ (interprofessional) จะทำให้เกิดความปลอดภัย¹⁵

ด้านที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงไป คือ ด้านวิชาการและการวิจัย ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.66 เนื่องจากโรงพยาบาลสงขลานครินทร์เป็นโรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เป็นสถาบันการศึกษาทางการแพทย์ มีการพัฒนาความก้าวหน้าในการรักษาพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนอกจากจะเป็นสถานพยาบาลแล้ว โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ต้องทำหน้าที่ผลิตและให้ความร่วมมือในการผลิตแพทย์ พยาบาล และบุคลากรสุขภาพสาขาอื่นๆ ให้มีความเชี่ยวชาญในแต่ละสาขาเป็นจำนวนมาก รวมทั้งเป็นแหล่งพัฒนางานองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านสุขภาพ ดังนั้น ทำให้สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัยจึงเป็นสมรรถนะที่สำคัญ ตัวอย่างของตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบนี้ คือ การแลกเปลี่ยนความรู้การปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงาน ผู้เกี่ยวข้อง ในการพัฒนางานและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน และประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยในการแสวงหาความรู้เพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาลผลวิจัยซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Kunsiripunyo¹⁶ ที่พบว่าพยาบาลที่อยู่ในยุคของการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีสมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย เนื่องจากต้องใช้กระบวนการวิทยาศาสตร์มาใช้ในการเปลี่ยนแปลงแก้ไขปัญหามาให้การบริการสุขภาพที่ความซับซ้อนมากขึ้น และสอดคล้องกับสถานภาพของโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ที่เป็นโรงพยาบาลตติยภูมิขั้นสูง (super tertiary care hospital)

นอกจากนี้ ยังพบว่า ตัวบ่งชี้รวมสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ทุกตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ คู่ของตัวบ่งชี้ที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยความเคารพในความเป็นปัจเจกบุคคลด้วยความเสมอภาค (CO3) และมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในทีมสุขภาพและบุคคลที่เกี่ยวข้องตามแนวปฏิบัติในองค์กรอย่างเหมาะสม (CO4) อาจเนื่องมาจากโรงพยาบาลสงขลานครินทร์เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิขั้นสูง มีจำนวนบุคลากรจำนวนมาก และมีหน่วยงานที่หลากหลาย ที่พยาบาลจะต้องติดต่อประสานงานด้วย

พยาบาลจึงต้องมีสมรรถนะเรื่องการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในทีมสุขภาพ และบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วยความเคารพและเสมอภาค และเคารพความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งเป็นไปตามจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาลที่ระบุว่า พยาบาลพึงมีความรับผิดชอบต่อประชาชนผู้ต้องการการพยาบาลและบริการสุขภาพ ประกอบวิชาชีพด้วยความเมตตา กรุณา เคารพในคุณค่าของชีวิต ความมีสุขภาพดี และความผาสุกของเพื่อนมนุษย์ มีปฏิสัมพันธ์ทางวิชาชีพกับผู้ใช้บริการ ผู้ร่วมงานและประชาชนด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและสิทธิมนุษยชนของบุคคล¹⁷

ข้อเสนอแนะและการนำไปใช้

งานวิจัยนี้ได้ข้อสรุปสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 44 ตัวบ่งชี้ ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำไปเป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพและนำไปเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลของพยาบาลวิชาชีพได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาติดตามสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์
2. ควรสร้างเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพและนำไปทดลองใช้

เอกสารอ้างอิง

1. Srisuphan V, Luangamonlert S, Sawaengdee K, et al. Preparation of nursing profession for ASEAN community. TJNC. 2012; 27(3): 5-10. Thai.
2. Public Health Nursing Division. Handbook of how to development nursing human's competency. Bangkok: Public health Nursing Division; 2011.
3. Saratpun P. Competency of nursing [Internet]. Bangkok: Chulalongkorn University; 2012 [cited 2012 May 17]. Available from: <http://www.docs-engine.com/pdf/1/Competency of nurse.html>
4. Office of the Civil Service Commission. Hand book of competency of civil servant: Core competency. 1 th ed. Nonthaburi: Prachumchang Company Limited; 2010. Thai.
5. Thailand Nursing and Midwifery Council. Core competency for profession of nursing and midwifery. Bangkok: Thailand Nursing and Midwifery Council; 1997.
6. Singchangchai, P. Principles and using multivariate statistics analysis for nursing research. Songkhla: Chanmuang Press.
7. Joreskog, K.G. & Sorbom, D. LISREL 8 structural equation modeling with the SIMPLIS command language. Chicago: Scientific Software International.
8. Diamantopoulos, A. & Siguaw, J. A. Introducing LISREL: A guide for the uninitiated. Thousand Oaks, CA: SAG 9.
9. Aungsuchot S, Vjittwanna S, Pinyopanuwat R. The statistics of analytical for social and behavioral science research: Tricks for LISREL. 3rd ed. Bangkok: Chareoundeemunkong press; 2011.E.
10. Whelan, L. (2006). Competency assessment of nursing staff. Orthop Nurs. 2006; 25(3): 198-202
11. Pihlainen, V. Kivinen, T. & Lammintakanen, J. Management and leadership competence in hospitals: A systematic literature review. Leadersh Health Serv (Bradf Engl). 2016; 29(1): 95-110. doi: 10.1108/LHS-11-2014-0072.
12. Nansupawat, A. Manangement concept organization theory. Leadership and nursing administration. Chiangmai: Siampim nana; 2018. Thai.
13. Tayhopakarn, N. & Ratchukul, S. Relationships servant leadership of head nurses, constructive organizational culture and effectiveness of patient units as perceived by professional nurses, regional hospitals under the jurisdiction of ministry of public health, southern region. Nursing Journal, 36(3): 1-17.

14. Rungreungsri, S. Concept and technique for building relationship. Leadership and nursing administration. Chiangmai: Siampim nana; 2018. Thai.
15. Liu, Y & Angsuroch, Y. Current literature review of registered nurses' competency in the global community. J. Nurs. Scholarsh, 50(2): 191-199.
16. Kunsiripunyo, J. The development of criterion onevaluation register nurse competencies. JRTRN, 16(2): 123-130.
17. Sivilai, S. Ethic for nurses. Bangkok: Chulalongkorn University; 2009. Thai.