

## สมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่

ลดารัตน์ สาภินันท์,<sup>1</sup> อรพินท์ โพธาเจริญ,<sup>1</sup> สุพิศ รุ่งเรืองศรี,<sup>2</sup> นิตดา โชคบุญยสิทธิ์,<sup>1</sup>  
พิรยา พงศ์สังกาจ,<sup>1</sup> บุญรักษ์ สุธาชัย<sup>1</sup> และ ขรรค์ชัย เกตุสอน<sup>1</sup>

<sup>1</sup>ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่, <sup>2</sup>คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

---

**วัตถุประสงค์** เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ตามการประเมินของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่และพยาบาลพี่เลี้ยง

**การดำเนินการวิจัย** เป็นการวิจัยแบบพรรณนาเชิงเปรียบเทียบ ประชากรคือ พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ที่เข้าปฏิบัติงานในฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ปี พ.ศ. 2557 หลังจากปฏิบัติงาน 1 ปี และพยาบาลพี่เลี้ยง กลุ่มละ 123 ราย โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 98 ราย และ 95 ราย ตามลำดับ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามสมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ได้แก่แบบสอบถามฉบับพยาบาลสำเร็จการศึกษาใหม่และแบบสอบถามฉบับพยาบาลพี่เลี้ยง มีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.90 ทั้ง 2 ฉบับ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้เท่ากับ 0.97 และ 0.95 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

**ผลการวิจัย** จากการประเมินตนเองของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ พบว่า พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่มีสมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย อยู่ในระดับสูงสุด ( $\bar{X} = 4.29$ ,  $SD.=0.60$ ) และมีสมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัยอยู่ในระดับต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.68$ ,  $SD.=0.69$ ) จากการประเมินของพยาบาลพี่เลี้ยงพบว่า พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่มีสมรรถนะด้านคุณลักษณะวิชาชีพอยู่ระดับสูงสุด ( $\bar{x}=4.72$ ,  $SD.=0.70$ ) และมีสมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย ในระดับต่ำสุด ( $\bar{x}=3.63$ ,  $S.D.=0.92$ ) สมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่จากการประเมินของตนเองของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ และจากการประเมินของพยาบาลพี่เลี้ยง มีคะแนนรวมเฉลี่ย อยู่ในระดับสูง ( $\bar{x}=170.81$ ,  $SD. = 17.90$ ;  $\bar{X}=172.10$ ,  $SD. =18.66$ , ตามลำดับ) สมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่จากการประเมินตนเองของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ และตามการประเมินของพยาบาลพี่เลี้ยง ไม่แตกต่างกันทางสถิติ ( $t =0.48$ ,  $p=0.63$ )

**สรุปผลการศึกษา** สมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่จากการประเมินของตนเองของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ และจากการประเมินของพยาบาลพี่เลี้ยง มีคะแนนรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง สมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่จากการประเมินของตนเองของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ และตามการประเมินของพยาบาลพี่เลี้ยง ไม่แตกต่างกันทางสถิติ ดังนั้นฝ่ายการพยาบาล ควรมีการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัยของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ และควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ **เชียงใหม่เวชสาร 2560;56(3):175-86.**

---

**คำสำคัญ:** สมรรถนะ พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พยาบาลเป็นกลุ่มวิชาชีพหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญ และมีอัตราการล้มเหลวมากที่สุดในโรงพยาบาล รวมทั้งเป็นวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโดยตรงกับผู้ป่วยและครอบครัว ความสามารถของพยาบาลในการปฏิบัติงานจึงเป็นหัวใจสำคัญในวิชาชีพการพยาบาล (1) พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่คาดหวังจากสังคมและผู้ร่วมวิชาชีพและผู้ร่วมงานในเรื่องความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (2) แต่ในสภาพความเป็นจริงพยาบาลใหม่ต้องเผชิญกับการปรับเปลี่ยนจากบทบาทนักศึกษาพยาบาลเป็นพยาบาลวิชาชีพ ย่อมเกิดความเครียดเมื่อเริ่มปฏิบัติงาน เนื่องจากยังเป็นผู้ขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในคลินิก และไม่มีสมรรถนะเพียงพอในการปฏิบัติงาน (3) ทำให้พยาบาลใหม่ต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งส่วนบุคคลและบทบาทในวิชาชีพ ซึ่งในเวลา 12 เดือนแรกของการปฏิบัติงานถือเป็นช่วงการเปลี่ยนผ่านจากการเป็นนักศึกษาพยาบาลไปสู่การเป็นพยาบาลวิชาชีพจึงเป็นช่วงเวลาที่สำคัญในการหล่อหลอมพยาบาลใหม่ ที่สำเร็จการศึกษาใหม่ให้เป็นพยาบาลวิชาชีพ (4)

สมรรถนะเป็นแนวคิดที่กำหนดว่าพยาบาลมีความสามารถตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในองค์กร เพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและผู้รับบริการมีความปลอดภัย โดยที่ “สมรรถนะ” หมายถึง ทักษะส่วนบุคคลที่ได้รับการพัฒนาโดยการศึกษาทางวิชาชีพ และการฝึกปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ในการปฏิบัติงาน และคุณสมบัติที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้ เช่น ความสามารถต่าง ๆ นิสัย ทักษะ และค่านิยมต่าง ๆ (5) และสมรรถนะเป็นความสามารถในการปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยนำความรู้จากศาสตร์

ที่เกี่ยวข้องและมีการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลในแต่ละสถานการณ์ที่เกิดขึ้น (6)

สภาการพยาบาล (7) ได้กำหนดนิยามของสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ว่าหมายถึง ความรู้ ความสามารถ และเจตคติของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ที่จะทำให้สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้ตามขอบเขตของวิชาชีพอย่างปลอดภัย มีความรับผิดชอบ เป็นผู้ร่วมงานที่มีประสิทธิภาพ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม โดยกำหนดให้มีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย 2) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ 3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะวิชาชีพ 4) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ การจัดการและการพัฒนาคุณภาพ 5) สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย 6) สมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ 7) สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ 8) สมรรถนะด้านสังคม

การประเมินสมรรถนะของพยาบาล จะทำให้ทราบจุดอ่อน จุดแข็งที่จะสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขให้พยาบาลวิชาชีพเกิดการพัฒนสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งเป็นการกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพตื่นตัว ระมัดระวังและรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ (8) ดังการวิจัยของวังเกนสติน (9) ในพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่จำนวน 12 ราย พบมีการรับรู้สมรรถนะของตนเอง สมรรถนะอยู่ในระดับดี โดยมีสมรรถนะด้านการมีบทบาทช่วยเหลือในระดับสูงที่สุด และมีสมรรถนะด้านคุณภาพที่น่าเชื่อถืออยู่ในระดับต่ำที่สุด

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ในปี พ.ศ. 2557 ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่โดย

ประเมินตามกรอบสมรรถนะ ผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ 8 ด้านของสภาการพยาบาล เพื่อจะได้นำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ให้สามารถปฏิบัติงานที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น ส่งผลต่อความปลอดภัยและความพึงพอใจของผู้ป่วยหรือผู้รับบริการ ตลอดจนพัฒนาความมั่นใจและความก้าวหน้าในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จากการประเมินตนเองของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จากการประเมินโดยพยาบาลพี่เลี้ยง
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จากการประเมินตนเองและประเมินโดยพยาบาลพี่เลี้ยง

### คำถามวิจัย

1. สมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่จากการประเมินตนเองของพยาบาลใหม่ ที่สำเร็จการศึกษาใหม่ เป็นอย่างไร
2. สมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่จากการประเมินของพยาบาลพี่เลี้ยงเป็นอย่างไร
3. สมรรถนะของพยาบาล ที่สำเร็จการศึกษาใหม่ จากการประเมินตนเองของพยาบาลที่สำเร็จ

การศึกษาใหม่ และจากการประเมินของพยาบาลพี่เลี้ยงมีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

### คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ และเจตคติของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ที่จะทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจพยาบาลได้ตามขอบเขตของวิชาชีพอย่างปลอดภัย มีความรับผิดชอบ เป็นผู้ร่วมงานที่มีประสิทธิภาพ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เป็นสมาชิกที่ดีในสังคม โดยกำหนดให้มีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย 2) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ 3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะวิชาชีพ 4) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ การจัดการและการพัฒนาคุณภาพ 5) สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย 6) สมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ 7) สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ และ 8) สมรรถนะด้านสังคม โดยวัดจากแบบประเมินสมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ที่คณะผู้วิจัยได้สร้างขึ้น

พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ หมายถึง พยาบาลผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และเข้าปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2557

พยาบาลพี่เลี้ยง หมายถึง พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ผู้มีประสบการณ์ในวิชาชีพพยาบาล มีคุณสมบัติ และคุณลักษณะครบถ้วน เหมาะสมในการทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง โดยได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหอผู้ป่วยให้ทำหน้าที่เป็นพยาบาลพี่เลี้ยงของพยาบาลใหม่ในการถ่ายทอดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความคิด/ความเชื่อ ต่อวิชาชีพพยาบาล ให้กับพยาบาลใหม่เพื่อเข้าสู่บทบาทใหม่ตามกรอบเวลา และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

## วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา เพื่อศึกษาสมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จากการประเมินของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ และการประเมินของพยาบาลพี่เลี้ยง

## ประชากร

1. พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ที่เข้าปฏิบัติงานในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตั้งแต่ 1 เมษายน 2557 ยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย และได้รับการปฐมนิเทศก่อนเริ่มปฏิบัติงานจำนวน 123 ราย ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 98 ราย

2. พยาบาลพี่เลี้ยงของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ซึ่งเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงหลักที่ให้การสอนงานพยาบาลใหม่ จาก 10 งานการพยาบาล และยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย จำนวน 123 ราย ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 95 ราย

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของประชากร 2 กลุ่ม ได้แก่

1. กลุ่มพยาบาลที่สำเร็จใหม่ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ศาสนา เกรดเฉลี่ยตลอดหลักสูตร หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาการมีพยาบาลพี่เลี้ยงให้การดูแล

2. กลุ่มพยาบาลพี่เลี้ยง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ศาสนา หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ทำหน้าที่พยาบาลพี่เลี้ยง

ส่วนที่ 2 แบบประเมินสมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามสมรรถนะ

ผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ ทั้ง 8 ด้าน ที่สภาการพยาบาล (7) กำหนดไว้ มีจำนวนทั้งหมด 43 ข้อ ได้แก่ (1) สมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย 7 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 23 ถึง ข้อที่ 29 (2) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล และการผดุงครรภ์ 6 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 11 ถึงข้อที่ 16 (3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะวิชาชีพ 10 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1 ถึง ข้อที่ 10 (4) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ การจัดการและการพัฒนาคุณภาพ 6 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 17 ถึง ข้อที่ 22 (5) สมรรถนะด้านวิชาการ และการวิจัย 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 33 ถึง ข้อที่ 35 (6) สมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 30 ถึง ข้อที่ 32 (7) สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 36 ถึง ข้อที่ 39 (8) สมรรถนะด้านสังคม 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 40 ถึง ข้อที่ 43

โดยมีแบบประเมินสมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ 2 ฉบับ คือ

1. แบบประเมินสมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ฉบับสำหรับให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ประเมินตนเอง

2. แบบประเมินสมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ฉบับสำหรับให้พยาบาลพี่เลี้ยงเป็นผู้ประเมิน

แบบประเมินทั้งสองฉบับเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ให้เลือกตอบ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ท่านสามารถปฏิบัติตามข้อความในประโยคนั้นได้ในระดับมากที่สุด หรือร้อยละ 81-100

4 คะแนน หมายถึง ท่านสามารถปฏิบัติตามข้อความในประโยคนั้นได้ในระดับมาก หรือร้อยละ 61-80

3 คะแนน หมายถึง ท่านสามารถปฏิบัติตามข้อความในประโยคนั้นได้ในระดับปานกลาง หรือร้อยละ 41-60

2 คะแนน หมายถึง ท่านสามารถปฏิบัติตามข้อความในประโยคนั้นได้ในระดับน้อย หรือร้อยละ 21-40

1 คะแนน หมายถึง ท่านสามารถปฏิบัติตามข้อความในประโยคนั้นได้ในระดับน้อยที่สุด หรือร้อยละ 0-20

ช่วงคะแนนที่เป็นไปได้ตามแบบประเมินมีค่าระหว่าง 43-215 คะแนน

เกณฑ์การแปลผล แบบประเมินสมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ แบ่งเป็น 3 ระดับ ด้วยวิธีทางสถิติโดยการกำหนดอันตรภาคชั้น ดังนี้

สมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ โดยรวม ได้แก่

คะแนน 157.67-215.00 หมายถึง มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับสูง

คะแนน 100.34-157.66 หมายถึง มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 43.0-100.33 หมายถึง มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับต่ำ

สมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ รายด้าน ได้แก่

คะแนน 3.67-5.00 คือ มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับสูง

คะแนน 2.34-3.66 คือ มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 1.00-2.33 คือ มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับต่ำ

**การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ**

1. การหาความตรงของเครื่องมือ (content validity)

ผู้วิจัยนำแบบประเมินสมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ได้แก่ แบบสอบถามฉบับพยาบาลสำเร็จการศึกษาใหม่ และแบบสอบถามฉบับพยาบาลพี่เลี้ยง ที่สร้างขึ้นตามสมรรถนะผู้ประกอบการวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ ของสภาการพยาบาล (7) ประเทศไทย ไปหาความตรงตามเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2 ท่าน และอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 1 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องสมรรถนะทางการพยาบาล รองหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล และผู้ตรวจการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ 2 ท่าน มีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.90 ทั้ง 2 ฉบับ

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability)

ผู้วิจัยนำแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ฉบับพยาบาลสำเร็จการศึกษาใหม่เป็นผู้ประเมินตนเอง และแบบประเมินฉบับพยาบาลพี่เลี้ยงเป็นผู้ประเมิน ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาแล้ว นำไปหาความเชื่อมั่น โดยทดลองใช้กับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ จำนวน 10 ราย ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มประชากร พบว่าแบบประเมินสมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ฉบับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่เป็นผู้ประเมินตนเอง และแบบประเมินสมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ฉบับพยาบาลพี่เลี้ยงเป็นผู้ประเมิน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้เท่ากับ 0.97 และ 0.95 ตามลำดับ

**การพิทักษ์สิทธิ์ประชากร**

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเสนอหัวข้อโครงการวิจัยเพื่อขอรับการรับรองจากคณะกรรมการ

จริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ ทีมผู้วิจัยได้ติดต่อผู้ให้ข้อมูลที่มีคุณสมบัติ ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ อธิบายวัตถุประสงค์การ วิจัยและวิธีดำเนินการวิจัยอย่างละเอียด เพื่อให้ได้ รับทราบข้อมูลและพิจารณาเข้าร่วมในการศึกษา วิจัย ซึ่งผู้ให้ข้อมูลมีอิสระในการตัดสินใจที่จะเข้า ร่วมหรือปฏิเสธการเข้าร่วมวิจัยได้ เมื่อประชากร ยินยอมเข้าร่วมการวิจัย ผู้วิจัยจะส่งแบบประเมิน สมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ไปให้ ประชากรทั้งสองกลุ่ม คือ กลุ่มพยาบาลที่สำเร็จการ ศึกษาใหม่ และกลุ่มพยาบาลพี่เลี้ยง โดยอธิบาย วัตถุประสงค์การวิจัยและวิธีดำเนินการวิจัย ขอ ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและชี้แจงให้ ทราบว่าข้อมูลทั้งหมดจะถือเป็นความลับ การนำ เสนอข้อมูลเป็นภาพรวมเพื่อประโยชน์ทางการ วิจัยและการพัฒนาการดูแลผู้ป่วย หากเห็นด้วยและ ยินยอมเข้าร่วมในการวิจัย จึงขอความร่วมมือในการ ลงลายมือชื่อในใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย หากมี ข้อสงสัยหรือมีปัญหาในการตอบแบบสอบถามสามารถ ติดต่อหัวหน้าโครงการวิจัยได้ตามที่ระบุไว้ในใบให้ ข้อมูลและใบแสดงความยินยอมเข้าร่วมวิจัย

### ขั้นตอนและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยปฏิบัติ ตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือเสนอต่อผู้อำนวยการโรง พยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ผ่านหัวหน้าฝ่าย การพยาบาล เพื่อเสนอขอการรับรองจริยธรรมการ วิจัย จากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัย คณะแพทย- ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2. หลังจากได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการ จริยธรรมวิจัยแล้ว ผู้วิจัยจะเข้าพบหัวหน้างานการ พยาบาลที่เกี่ยวข้อง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการ วิจัย ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล ขอความร่วมมือใน

การทำการศึกษาและดำเนินการรวบรวมข้อมูล

3. ผู้วิจัยสำรวจรายชื่อประชากร ที่มีคุณสมบัติ ตรงตามที่กำหนดไว้
4. ผู้วิจัยโทรศัพท์ติดต่อผู้ตรวจการพยาบาล ด้านพัฒนาบุคลากร ของ 10 งานการพยาบาล ให้ ช่วยติดต่อประชากร โดยผู้วิจัยแนะนำตัวเองกับผู้ ตรวจการพยาบาล ด้านพัฒนาบุคลากร ของ 10 งานการพยาบาล เพื่ออธิบายวัตถุประสงค์การวิจัย และวิธีดำเนินการวิจัยอย่างละเอียดและขอให้ผู้ตรวจ การพยาบาลด้านพัฒนาบุคลากร ของ 10 งานการ พยาบาล ไปอธิบายวัตถุประสงค์การวิจัยและวิธี ดำเนินการวิจัยอย่างละเอียดให้กับประชากร เพื่อให้ ประชากรพิจารณาเข้าร่วมในการศึกษา
5. เมื่อประชากรยินยอมเข้าร่วมการวิจัย ทีม ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามผ่านทางผู้ตรวจการพยาบาล ด้านพัฒนาบุคลากร ของ 10 งานการพยาบาล ไปให้ประชากร พร้อมกับใบให้ข้อมูลในการวิจัย และขอความร่วมมือประชากรในการลงลายมือชื่อ ในใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย เมื่อประชากรตอบแบบ สอบถามครบทุกข้อแล้ว ให้ส่งกลับผู้วิจัย ภายใน 1-2 สัปดาห์ หลังจากได้รับแบบสอบถาม
6. หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้ วิจัยรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด แล้วนำข้อมูลที่ ได้ไปวิเคราะห์ต่อไป

### วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของกลุ่มประชากร ทั้ง 2 กลุ่ม คือ พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ และ พยาบาลพี่เลี้ยง วิเคราะห์โดยใช้สถิติความถี่ ร้อย ละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ข้อมูลคะแนนสมรรถนะของพยาบาลที่ สำเร็จการศึกษาใหม่ จากการประเมินตนเองของ พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ และคะแนนจาก

การประเมินของพยาบาลที่เลี้ยง วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. เปรียบเทียบข้อมูลคะแนนสมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ จากการประเมินตนเองของพยาบาลใหม่ และคะแนนสมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่จากการประเมินของพยาบาลที่เลี้ยง โดยใช้การทดสอบค่าที แบบอิสระ (independent t-test)

**สถานที่เก็บรวบรวมข้อมูล**

หอผู้ป่วย สังกัดงานการพยาบาล 10 งาน ในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ได้แก่ งานการพยาบาลผู้ป่วยอายุรศาสตร์ งานการพยาบาลผู้ป่วยศัลยศาสตร์ งานการพยาบาลผู้ป่วยกุมารเวชศาสตร์ งานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษทั่วไป งานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษเฉพาะทาง งานการพยาบาลผู้ป่วยทั่วไป งานการพยาบาลผู้ป่วยสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา งานการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัดและพักฟื้น งานการพยาบาลผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยฉุกเฉิน และงานการพยาบาลผู้ป่วย ออร์โธปิดิกส์

**ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูล**

เดือนสิงหาคม 2558 ถึง เดือนตุลาคม 2558

**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ตามการประเมินของพยาบาลใหม่ และการประเมินของพยาบาลที่เลี้ยง ผลการวิจัยได้นำเสนอในรูปแบบตาราง โดยแบ่งเป็น 2 ส่วนตามลำดับดังต่อไปนี้

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป**

1. ข้อมูลทั่วไปประชากรที่เป็นพยาบาลที่เลี้ยง ดังแสดงในตาราง 1

**ตารางที่ 1.** ข้อมูลทั่วไปประชากรพยาบาลที่เลี้ยง (n=95)

ลักษณะที่ศึกษา	จำนวนคน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	7	7.4
หญิง	84	88.4
ไม่ระบุ	4	4.2
รวมทั้งหมด	95	100.0
อายุ (25-57 ปี)	อายุเฉลี่ย (ปี)	SD.
	38.86	8.12
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	49	51.6
คู่	38	40.0
หม้าย	-	-
ไม่ระบุ	5	5.3
<b>ศาสนา</b>		
พุทธ	87	91.6
คริสต์	3	3.2
อิสลาม	1	1.1
ไม่ระบุ	4	4.2
<b>สังกัด</b>		
อายุรศาสตร์	22	23.2
ศัลยศาสตร์	19	20.0
ออร์โธปิดิกส์	2	2.1
กุมารเวชศาสตร์	14	14.7
สูติศาสตร์	10	10.5
ผ่าตัดและพักฟื้น	6	6.3
ผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยฉุกเฉิน	3	3.2
พิเศษเฉพาะทาง	4	4.2
พิเศษทั่วไป	8	8.4
ทั่วไป	3	3.2
รวม	91	95.8
ไม่ระบุ	4	4.2
รวมทั้งหมด	95	100.0
<b>ระยะเวลาทำหน้าที่พยาบาลที่เลี้ยง</b>		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 เดือน	1	1
มากกว่า 1 เดือน ถึง 2 เดือน	15	15
มากกว่า 2 เดือน ถึง 3 เดือน	49	49
มากกว่า 3 เดือน เป็นต้นไป	23	23
ไม่ระบุ	12	12

**ตารางที่ 2.** ลักษณะทั่วไปของประชากรที่เป็นพยาบาลสำเร็จการศึกษาใหม่ (n=98)

ลักษณะที่ศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	7	7.2
หญิง	91	9.8
รวมทั้งหมด	98	100.0
อายุ (22-25 ปี)	อายุเฉลี่ย (ปี) 24.13	SD. 3.78
สถานภาพ		
โสด	94	95.9
คู่	3	3.1
หม้าย	-	-
หย่า/แยกกันอยู่	-	-
ไม่ระบุ	1	1.0
ศาสนา		
พุทธ	95	96.9
คริสต์	2	2.0
อิสลาม	-	-
ไม่ระบุ	1	1.1
สังกัดงานการพยาบาล		
อายุรศาสตร์	21	21.4
ศัลยศาสตร์	19	19.4
ออโรโธปิดิกส์	4	4.1
กุมารเวชศาสตร์	15	15.3
สูติศาสตร์	10	10.2
ผ่าตัดและพักฟื้น	10	10.2
ผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยฉุกเฉิน	4	4.1
พิเศษเฉพาะทาง	4	4.1
พิเศษทั่วไป	7	7.1
ทั่วไป	4	4.1
รวมทั้งหมด	98	100.0

2. ข้อมูลทั่วไปประชากรที่เป็นพยาบาลสำเร็จการศึกษาใหม่ ดังแสดงในตาราง 2

**ส่วนที่ 2 สมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่**

1. สมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่โดยรวม ตามการประเมินของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ดังแสดงในตาราง 3

2. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ รายด้าน ตามการประเมินของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ดังแสดงในตาราง 4

3. คะแนนรวมเฉลี่ยสมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่จากการประเมินของพยาบาลพี่เลี้ยง ดังแสดงในตาราง 5

4. คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ รายด้าน จากการประเมินของพยาบาลพี่เลี้ยง ดังแสดงในตาราง 6

5. การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่จากการประเมินของพยาบาลพี่เลี้ยงและจากการประเมินตนเองของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ดังแสดงในตาราง 7

จากตาราง 7 ภายหลังจากทดสอบการกระจายข้อมูลด้วยสถิติ Komogorov-Smirnov one sample test แล้วพบว่า การกระจายของข้อมูลเป็นโค้งปกติ จึงใช้สถิติ t-test ผลการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ตามการรับรู้ของพยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $t=0.48$  ,  $p=0.63$ )

**ตารางที่ 3.** คะแนนรวมเฉลี่ยสมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่จากการประเมินตนเองของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ (n=98)

สมรรถนะพยาบาลใหม่	คะแนนรวมเฉลี่ย	S.D	ระดับ
สมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ตามการประเมินตนเอง	170.81	17.90	สูง

**ตารางที่ 4.** คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่รายด้าน จากการประเมินตนเองของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ (n= 98)

สมรรถนะพยาบาลใหม่	คะแนนเฉลี่ย	S.D	ระดับ
สมรรถนะด้านที่ 1 : ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย	4.29	0.60	สูง
สมรรถนะด้านที่ 2 : สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์	3.87	0.65	สูง
สมรรถนะด้านที่ 3 : สมรรถนะด้านคุณลักษณะวิชาชีพ	3.99	0.68	สูง
สมรรถนะด้านที่ 4 : สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ การจัดการและการพัฒนาคุณภาพ	3.91	0.64	สูง
สมรรถนะด้านที่ 5 : สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย	3.68	0.69	สูง
สมรรถนะด้านที่ 6 : สมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ	4.00	0.66	สูง
สมรรถนะด้านที่ 7 : สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ	4.03	0.72	สูง
สมรรถนะด้านที่ 8 : สมรรถนะด้านสังคม	3.85	0.66	สูง

**ตารางที่ 5.** คะแนนรวมเฉลี่ยสมรรถนะพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่จากการประเมินของพยาบาลพี่เลี้ยง (n= 95)

สมรรถนะพยาบาลใหม่	คะแนนเฉลี่ย	S.D	ระดับ
สมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ตามการประเมินของพยาบาลพี่เลี้ยง	172.10	18.66	สูง

**ตารางที่ 6.** คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ รายด้าน จากการประเมินของพยาบาลพี่เลี้ยง (n=95)

สมรรถนะพยาบาลใหม่	คะแนนเฉลี่ย	S.D	ระดับ
สมรรถนะด้านที่ 1 : ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย	4.26	0.81	สูง
สมรรถนะด้านที่ 2 : สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์	3.81	0.71	สูง
สมรรถนะด้านที่ 3 : สมรรถนะด้านคุณลักษณะวิชาชีพ	4.72	0.70	สูง
สมรรถนะด้านที่ 4 : สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ การจัดการและการพัฒนาคุณภาพ	3.87	0.75	สูง
สมรรถนะด้านที่ 5 : สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย	3.63	0.92	ปานกลาง
สมรรถนะด้านที่ 6 : สมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ	4.09	0.82	สูง
สมรรถนะด้านที่ 7 : สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ	4.30	0.71	สูง
สมรรถนะด้านที่ 8 : สมรรถนะด้านสังคม	3.72	0.68	สูง

**ตารางที่ 7.** การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ จากประเมินของของพยาบาลพี่เลี้ยง และจากการประเมินของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่

คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่	$\bar{X}$	S.D	t	p-value
สมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่จากการประเมินของพยาบาลพี่เลี้ยง (n=95)	172.10	18.66	0.48	0.63
สมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่จากการประเมินตนเองของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ (n=98)	170.81	17.90		

## การอภิปรายผล

ผลการศึกษาสมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ตามการประเมินของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ และการประเมินของพยาบาลพี่เลี้ยง ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ระดับสมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จากการประเมินตนเองของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยโดยรวม 170.81 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 17.90 อาจเนื่องจากพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่มีความรู้ดีเพราะเรียนจบหลักสูตรปริญญาตรี มาได้ 1 ปี โดยมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานภายใต้ระบบพยาบาลพี่เลี้ยงประมาณ 2 เดือน - 9 เดือน และปฏิบัติงานหลังจากสำเร็จการศึกษาเป็นเวลา 1 ปี จึงทำให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่มีความรู้ความสามารถมากขึ้นกว่าตอนที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวังเกน-สแตน (9) พบว่า พยาบาลสำเร็จการศึกษาใหม่ได้ประเมินตนเองพบว่า มีสมรรถนะของพยาบาลอยู่ในระดับดี

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าสมรรถนะแต่ละด้านอยู่ในระดับสูงทั้ง 8 ด้าน ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย มีคะแนนเฉลี่ย 4.29 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิชาการและการวิจัย มีคะแนนเฉลี่ย 3.68 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของซาฟาติและคณะ (10) พบว่าด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการ โดยสมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ของโรงพยาบาลสาธารณสุข มีคะแนนเฉลี่ย 4.04 และ

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 และ สมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแบบพิเศษ มีคะแนนเฉลี่ย 4.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63

2. ระดับสมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จากการประเมินโดยพยาบาลพี่เลี้ยง โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยโดยรวม 172.10 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 18.67 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของโกมารทัต และอ่วมตานี (11) พบว่าระดับสมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่สูงขึ้นจากการใช้โปรแกรมพยาบาลพี่เลี้ยง

3. เปรียบเทียบระดับสมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จากการประเมินตนเองและประเมินโดยพยาบาลพี่เลี้ยง พบว่า สมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ตามการประเมินของตนเองของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ และ ตามการประเมินของพยาบาลพี่เลี้ยง มีคะแนนรวมเฉลี่ย อยู่ในระดับสูง (mean = 170.81, SD. = 17.90 : mean = 172.10, SD. = 18.66, ตามลำดับ) ซึ่งเมื่อนำมาเปรียบเทียบกัน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $t = 0.48, p = 0.63$ ) ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ คาร์จันดา-อันคูรี (12) ที่พบว่า พยาบาลสำเร็จการศึกษาใหม่ได้ประเมินตนเองว่ามีสมรรถนะอยู่ในระดับดี แต่พยาบาลพี่เลี้ยงได้ประเมินสมรรถนะพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ว่าอยู่ในระดับต่ำกว่าที่พยาบาลสำเร็จใหม่ประเมินตนเอง

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่มีสมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย ที่มี

คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด จากการประเมินตนเองของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ และจากการประเมินของพยาบาลพี่เลี้ยง ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลและคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ควรจัดโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาการ และการวิจัยให้กับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ก่อนและหลังโปรแกรมระบบพยาบาลพี่เลี้ยง
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่
3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ตามเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ

### เอกสารอ้างอิง

1. สมจิต หนูเจริญกุล. การพยาบาลศาสตร์ของการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: วี เจ พรินติ้ง; 2544.
2. ณัฐธยาน์ พงษ์ประวัติ, อรพินทร์ ชูชม, อังคินันท์ อินทรกำแหง. ลักษณะทางจิตและการถ่ายทอดทางวิชาชีพพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานพยาบาลตามบทบาทวิชาชีพของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร. วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา. 2553;2: 29-42.
3. อรชร ภาศาควัต และบุญใจ ศรีสถิตย่นรากูร. การวิเคราะห์ปัจจัยสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยง โรงพยาบาล

ระดับตติยภูมิ. วารสารพยาบาลทหารบก 2554;12 (ฉบับพิเศษ): 21-7.

4. Duchscher JB. A process of becoming: The stages of new nursing graduate professional role transition. The Journal of Continuing Education in Nursing. 2008;39:441-50.
5. Tzeng & Ketefian. Demand for nursing competencies: An exploratory study in Taiwan's hospital system. Journal of Clinical Nursing. 2003;12:509-18.
6. Simms, LM, Price SA, Ervin NE. อ้างใน: กุลวดี อภิชาติบุตร และ สมใจ ศิระกมล. สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ. รายงานการวิจัย, 2547; 1.
7. สภากาพยาบาล. สมรรถนะผู้ประกอบการพยาบาลและผดุงครรภ์. กรุงเทพฯ: ศิริยอดการพิมพ์; 2553.
8. Bontrager S, Hirish & Daley. อ้างใน: กุลวดี อภิชาติบุตร และ สมใจ ศิระกมล. สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ. รายงานการวิจัย, 2547.
9. Wangensten S. Newly graduated nurses' perception of competence, critical thinking and research utilization. Dissertation Karlstad University Studies, Faculty of Social and Life Science, Department of Nursing. 2010.
10. Safadi R, Jaradeh, Bandak MA. Froelicher E. Competence assessment of nursing graduates of Jordanian universities. Nursing and health Sciences. 2010;12:147-54.
11. Komaratat S1, Oumtane A. Using a mentorship model to prepare newly graduated nurses for competency. J Contin Educ Nurs. 2009;40:475-80. doi: 10.3928/00220124-20090923-02.
12. Kajander-Unkuri S. Nurse competence of graduating nursing students. Doctoral programme in nursing science, University of Turku, Finland. 2015.

## Competencies of Newly-Graduated Nurses, Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital

Ladarat Sapinun,<sup>1</sup> Orapin Potacharoen,<sup>1</sup> Nidda Chokbunyasit,<sup>1</sup> Supit Roongruangsri,<sup>2</sup> Boonrak Suthachai,<sup>1</sup> Khanchai Ketson,<sup>1</sup> Peeraya Phongsangchai<sup>1</sup> and Orn-Anong Wichaikhum<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Nursing Department, Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital, Faculty of Medicine,

<sup>2</sup>Faculty of Nursing, Chiang Mai University

**Background** The Nursing Service Division, Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital, has assessed the competencies of newly-graduated nurses annually; however, the assessment has focused on a clinical competency only. All eight nursing competencies issued by the Thailand Nursing and Midwifery Council have not been covered.

**Objective** To explore and compare the competencies of newly-graduated nurses assessed by the newly-graduated nurses and the nurse preceptors.

**Methods** This study was a comparative descriptive research. The samples of this study consisted of 98 newly-graduated nurses working in the Nursing Service Division of Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital in 2014 after graduation for 1 year and 95 nurse preceptors. The researchers developed the Competencies for Newly-graduated Nurse Scales assessed by the newly-graduated nurses and the nurse preceptors based on the competencies of registered nurses issued by the Thailand Nursing and Midwifery Council. The content validity index for both scales were 0.90. The Cronbach alpha of the scales assessed by the newly-graduated nurses and the nurse preceptors were 0.97 and 0.95, respectively. Data were analyzed using average, standard deviation and t-test

**Results** The self-assessed competency of the newly-graduated nurses for ethics and codes of ethics and laws was at a high level ( $\bar{x} = 4.29$ , S.D.= 0.60). The competency of academics and research was at a low level ( $\bar{x} = 3.68$ , S.D.= 0.69). The competency of the newly-graduated nurses assessed by the nurse preceptors was found at a high level for professional characteristics ( $\bar{x} = 4.72$ , S.D.= 0.70) and the low level for the academics and research ( $\bar{x} = 3.63$ , S.D. = 0.92). The overall average scores of self-assessed nursing competencies assessed by the newly-graduated nurses and the nurse preceptor were at a high level ( $\bar{x} = 170.81$ , S.D. = 17.90:  $\bar{x} = 172.10$ , S.D.  $\bar{x} = 18.66$ , respectively). Moreover, there was no statistically significant difference between the competency scores assessed by the newly-graduated nurses and the nurse preceptor ( $t = 0.48$ ,  $p = 0.63$ ).

**Conclusion** The overall average scores of self-assessed nursing competencies assessed by the newly-graduated nurses and the nurse preceptor were at a high level. There was no statistically significant difference between the competency scores assessed by the newly-graduated nurses and the nurse preceptor. The Nursing Service Division should develop the academics and research competencies of newly-graduated nurses. Factors affecting the competencies of newly-graduated nurses should be explored. **Chiang Mai Medical Journal 2017;56(3):175-86.**