

การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะวิสัญญีพยาบาล

โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

The Development Of Nurse Anesthetists' Competency Assessment Scale, Phramongkutklao Hospital

ปานิสรา สะอาดไหว * สุวิณี วิวัฒน์วานิช

Panisara Saardwai* Suvinee Wivatvanit

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ ประเทศไทย 10330

Faculty of Nursing, Chulalongkorn University, Bangkok Thailand 10330

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแบบประเมินและกำหนดเกณฑ์ตัดสินผลการประเมินสมรรถนะ โดยแบ่งการศึกษาเป็น 2 ระยะ คือ 1) สังเคราะห์องค์ประกอบรายการสมรรถนะโดยการสนทนากลุ่มและสร้างแบบประเมินโดยใช้เกณฑ์ประเมินรูบริก 5 ระดับ วิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน วิเคราะห์คุณภาพด้านความคงที่โดยการประเมินสมรรถนะวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าจำนวน 5 คน และนำแบบประเมินไปใช้กับวิสัญญีพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จำนวน 45 คน หาความสอดคล้องภายในวิเคราะห์ความแปรปรวนฮอยท์ 2) กำหนดเกณฑ์ตัดสินผลการประเมินสมรรถนะ โดยผู้เชี่ยวชาญการพยาบาลวิสัญญีที่ร่วมสร้างแบบประเมินจำนวน 7 คน

ผลการศึกษาพบว่าแบบประเมินสมรรถนะวิสัญญีพยาบาล โดยใช้เกณฑ์การประเมินแบบรูบริก 5 ระดับ ประกอบด้วยสมรรถนะ 6 ด้าน ข้อยุทธการสมรรถนะ 43 ข้อ ดังนี้ 1) การดูแลผู้ป่วยก่อนให้การระงับความรู้สึกจำนวน 7 ข้อ 2) การดูแลผู้ป่วยระหว่างให้การระงับความรู้สึกจำนวน 13 ข้อ 3) การดูแลผู้ป่วยหลังให้การระงับความรู้สึกจำนวน 8 ข้อ 4) การใช้/บำรุงรักษาอุปกรณ์การแพทย์และเทคโนโลยีจำนวน 5 ข้อ 5) การสื่อสารประสานงานจำนวน 5 ข้อ และ 6) การพัฒนาคุณภาพจำนวน 5 ข้อ แบบประเมินมีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 1 ความเที่ยงเท่ากับ .96 และความสอดคล้องภายในด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนของฮอยท์ เท่ากับ .99 เกณฑ์ตัดสินสมรรถนะวิสัญญีพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โดยรวมมีค่าคะแนนจุดตัดที่ T38.87

คำสำคัญ : การพัฒนาแบบประเมิน สมรรถนะวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

Abstract

The purpose of this research was to develop and set standards for nurse anesthetists' competency scale in Phramongkutklao hospital. The research was conducted in two main phases. The first phase was consisted of 2 steps. The first step was to explore and to select the essential nurse anesthetists' competency by using focus group. The second step was to construct the competency scale by using the Behaviorally Rubrics score, testing the content validity index by 7 experts, then testing the quality of the instrument by inter-rater reliability and Hoyt, s analysis of variance, which was tested by 7 nursing anesthetists directors, 45 nurse anesthetists. The second phase was to cut-off point by 7 nurse anesthetists' experts. The results are as follows:

Corresponding Author: *E-mail: panis.progress@gmail.com

นักศึกษานิเทศศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

วันที่รับ (received) 3 ธ.ค. 61 วันที่แก้ไขเสร็จ (revised) 27 ม.ค. 61 วันที่ตอบรับ (accepted) 30 ม.ค. 62

The nurse anesthetists' competency scale in Phramongkutklao hospital consisted of 6 domains 43 items. The 6 domains are patient care before anesthesia(7items), patient care between anesthesia(13items), patient care after anesthesia(8items),use and maintain medical equipment(5items), coordinate communication(5items), develop quality(5items). The quality-testing results of instrument are as follow; CVI is 1, inter-rater reliability is .96 and Hoyt, s analysis of variance is .99. The cutting point of nurse anesthetists' competency scale in Phramongkutklao hospital is T38.87

Keyword : competency assessment scale, nurse anesthetists, competency, Phramongkutklao Hospital

บทนำ

โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิขั้นสูงในสังกัดกองทัพบกให้บริการตรวจรักษาโรคทั่วไปและโรคเฉพาะทางทุกสาขาทั้งผู้ป่วยใน ผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยฉุกเฉิน ซึ่งประกอบด้วยทหารและครอบครัวและโรคที่รักษาด้วยการผ่าตัด ได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงสาธารณสุขให้เป็นศูนย์การแพทย์เฉพาะทาง และเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าจึงกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ คือ เป็นสถาบันทางการแพทย์ชั้นนำของกองทัพบกในภูมิภาคเอเชียและพันธกิจคือ ให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพระดับสากลแก่ทหารและครอบครัวรวมทั้งประชาชน มียุทธศาสตร์ในการพัฒนาศักยภาพความเป็นเลิศทางการแพทย์ขั้นสูง¹

โดยผู้รับบริการโรคซับซ้อนระดับตติยภูมิมีส่วนที่ต้องรักษาด้วยการผ่าตัดและต้องใช้บริการทางวิสัญญีในทุกการผ่าตัด โดย 5 ปีที่ผ่านมาคือตั้งแต่ปีพ.ศ.2556-2560 มีผู้ป่วยที่เข้ามารับบริการผ่าตัดและใช้บริการทางวิสัญญี 21,300 คน/ปี มีแนวโน้มสูงขึ้นในทุกๆ ปี ผู้บริหารของโรงพยาบาลได้ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งผลให้ฝ่ายกองการพยาบาลซึ่งเป็นองค์กรที่มีบุคลากรครอบคลุมการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลมากที่สุดและเป็นที่กำลังสำคัญในการที่จะพัฒนาโรงพยาบาลไปสู่เป้าหมายต้องปรับตัวในการพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์เพื่อสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล² ซึ่งแผนกพยาบาลวิสัญญีเป็นหน่วยงานหนึ่งในองค์กรพยาบาลและถือได้ว่าเป็นบุคลากรหลักในการให้ยาระงับความรู้สึกจึงต้องมีการพัฒนาการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดคุณภาพหรือศักยภาพของบุคคล เพื่อสอดคล้องกับกระแสการพัฒนาของโรงพยาบาล

แผนกพยาบาลวิสัญญี โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ให้บริการระงับความรู้สึกผู้ป่วยที่ได้รับการรักษาหรือวินิจฉัยโรค

ด้วยการผ่าตัดและการทำหัตถการแก่ผู้ป่วยที่ต้องมาผ่าตัดแบบปกติและฉุกเฉินตลอด 24 ชั่วโมงในทุกสาขาของการผ่าตัด มีบุคลากรทั้งหมด 58 คน ประกอบด้วยหัวหน้าแผนก 1 คน หัวหน้างาน 7 คน ผู้ช่วยหัวหน้างาน 7 คน 7 สายงาน คือ ห้องฟักฟื้นหลังผ่าตัด ออร์โทปิดิกส์ อุบัติเหตุ ตาหูคอจมูก ศัลยกรรม 1 ศัลยกรรม 2 และ ศัลยกรรม 3 วิสัญญีพยาบาลระดับปฏิบัติการ 43 คน ซึ่งผ่านการอบรมหลักสูตรเฉพาะทางวิสัญญีพยาบาลระยะเวลา 1 ปีของราชวิทยาลัยวิสัญญีแพทย์แห่งประเทศไทย ในเวลาราชการเปิดบริการห้องผ่าตัด 30 ห้อง จำนวนผู้ป่วยที่มารับบริการทางวิสัญญีประมาณ 40-50 รายต่อวัน และนอกเวลาราชการมีจำนวนผู้ป่วยที่มารับบริการทางวิสัญญีประมาณ 10 รายต่อวัน³ วิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีบทบาทครอบคลุมทั้ง 3 ระยะ คือ ระยะก่อนให้บริการทางวิสัญญี วิสัญญีพยาบาลตรวจเยี่ยมผู้ป่วยเพื่อประเมินความเสี่ยง ตรวจร่างกายซักประวัติโรคประจำตัวเตรียมความพร้อมของผู้ป่วยก่อนการผ่าตัดพร้อมทั้งวางแผนร่วมกันกับวิสัญญีแพทย์ ระยะระหว่างให้บริการทางวิสัญญี วิสัญญีพยาบาลประจำห้องจะดูแลเฝ้าระวังผู้ป่วย ควบคุมการให้สารน้ำและเลือด บริหารยาที่จำเป็นและระยะหลังให้บริการทางวิสัญญี วิสัญญีพยาบาลดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องและส่งผู้ป่วยกลับหอผู้ป่วยอย่างปลอดภัย รวมทั้งในทุกะยะของการบริการทางวิสัญญีของวิสัญญีพยาบาลต้องตัดสินใจแก้ไขปัญหาภาวะวิกฤตในทุกสถานการณ์ ร่วมทีมช่วยฟื้นคืนชีพขั้นสูงได้ทั้งในเด็กและผู้ใหญ่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยความชำนาญทักษะการพยาบาลขั้นสูงในการดูแลผู้ป่วยเฉพาะผู้ป่วยแต่ละรายได้ปลอดภัยและมีอาการข้างเคียงที่ไม่ต้องการน้อยที่สุด² ทำให้แผนกพยาบาลวิสัญญีจำเป็นต้องมีรูปแบบการบริหารจัดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ควรมีการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานรวมทั้งพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของวิสัญญีพยาบาลส่งผลให้เกิดการ

พัฒนาศักยภาพของวิสัญญีพยาบาลให้มีประสิทธิภาพ ผู้ป่วยปลอดภัยจากการได้รับบริการทางวิสัญญี เกิดความผิดพลาดในการบริการน้อยที่สุด บรรลุเป้าหมายและมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรรวมทั้งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตามบริบทของแผนกพยาบาลวิสัญญี โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

ปัจจุบันการประเมินสมรรถนะวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า หัวหน้าสายงานพยาบาลวิสัญญีใช้การประเมินโดยสังเกตพฤติกรรมและสอบถามจากวิสัญญีพยาบาลที่ได้ร่วมงานของผู้ถูกประเมิน แต่จากการสอบถามหัวหน้าแผนกวิสัญญีพยาบาลและหัวหน้าสายงานวิสัญญีพยาบาลทุกสายงานจำนวน 7 คน พบว่า แบบประเมินที่ใช้อยู่ปัจจุบันมีการประเมินโดยใช้ตัวชี้วัดกระบวนการ (KPI) 1 ที่ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) การประเมินเตรียมความพร้อมผู้ป่วยก่อนให้การระงับความรู้สึก 2) ความสามารถในการดูแลผู้ป่วยระหว่างได้รับการระงับความรู้สึกทั่วร่างกาย 3) ความสามารถในการดูแลผู้ป่วยระหว่างได้รับการระงับความรู้สึกเฉพาะบริเวณและ 4) การพยาบาลผู้ป่วยภายหลังได้รับการระงับความรู้สึก3แบบประเมินดังกล่าวเป็นตัวชี้วัดกระบวนการปฏิบัติงานยังไม่สามารถประเมินเป็นพฤติกรรมการปฏิบัติที่แยกผู้ถูกประเมินว่ามีสมรรถนะที่แตกต่างกันได้ ไม่มีรายละเอียดของพฤติกรรมปฏิบัติงานที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินที่วัดได้ และคัดแยกพฤติกรรมแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน^{4,5}

การประเมินสมรรถนะ นั้นเป็นกระบวนการประเมินความรู้ ความสามารถทักษะและพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับระดับสมรรถนะที่องค์กรคาดหวังในตำแหน่งงานนั้นๆ โดยต้องมีการสังเกตพฤติกรรมและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำผลการประเมินมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาความรู้ความสามารถและการปรับปรุงการทำงานวางแผนพัฒนาในงาน⁶ ซึ่งการประเมินสมรรถนะด้วยวิธีใช้พฤติกรรมกำหนดระดับเกณฑ์การประเมินแบบรูปรีด ที่มีดัชนีการประเมินที่ชัดเจน วัดได้ แปรผลได้และสะท้อนให้เห็นทักษะ ความรู้ และคุณลักษณะของพฤติกรรมบ่งชี้ที่สำคัญและจำเป็นในการปฏิบัติงาน จะทำให้ทราบว่าสมรรถนะของบุคลากรในหน่วยงานอยู่ในระดับใด เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร^{7,8}

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะที่เป็นวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จึงมีความสนใจที่จะศึกษาพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะวิสัญญีพยาบาลด้วยวิธีใช้

พฤติกรรมกำหนดระดับเกณฑ์การประเมินแบบรูปรีด ที่มีดัชนีการประเมินที่ชัดเจน วัดได้และสะท้อนให้เห็นทักษะ ความรู้ และพฤติกรรมบ่งชี้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน⁵ เพื่อใช้ในการประเมินสมรรถนะและเป็นข้อมูลย้อนกลับสำหรับการพัฒนาสมรรถนะวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าให้เป็นผู้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานและก่อให้เกิดคุณภาพงานบริการทางวิสัญญีตามมาตรฐาน สามารถนำองค์การให้บรรลุวิสัยทัศน์ของโรงพยาบาลต่อไป

คำถามการวิจัย

1. แบบประเมินสมรรถนะวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เป็นอย่างไร
2. เกณฑ์ตัดสินผลการประเมินสมรรถนะวิสัญญีพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้างแบบประเมินสมรรถนะวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
2. เพื่อกำหนดเกณฑ์ตัดสินผลการประเมินสมรรถนะวิสัญญีพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

กรอบแนวคิดการวิจัย

การกำหนดสมรรถนะที่เป็นองค์ประกอบในการประเมินสมรรถนะวิสัญญีพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ผู้วิจัยได้นำวิสัยทัศน์พันธกิจโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้ามาเชื่อมโยงกับการสังเคราะห์แนวคิดสมรรถนะวิสัญญีพยาบาลจากสมรรถนะวิสัญญีพยาบาลสำนักการพยาบาล⁹ AANA¹⁰ CNA¹¹ สมากรพยาบาล¹² ร่วมกับการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 ท่าน หลังจากนั้นนำมาสร้างเกณฑ์การประเมินแบบรูปรีด 5 ระดับและนำผลที่ได้จากการประเมินสมรรถนะมาสร้างเกณฑ์ตัดสินผลการประเมิน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการวิจัยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่ 1 การสร้างแบบประเมิน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพยาบาลวิสัญญีโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จำนวน 7 คน ประกอบด้วยหัวหน้าสายงานวิสัญญีพยาบาลในแผนกพยาบาลวิสัญญี มีหน้าที่รับผิดชอบและ/หรือมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลของวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า และยินดีให้ความร่วมมือ กลุ่มที่ 2 การสร้างเกณฑ์ตัดสินผลการประเมิน

สมรรถนะวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 2 กลุ่มย่อย คือ กลุ่มตัวอย่างที่นำแบบประเมินสมรรถนะวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ไปใช้ คือ วิสัญญีพยาบาลระดับปฏิบัติการจำนวน 45 คน โดยการประเมิน 360 องศาและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้กำหนดเกณฑ์ตัดสิน คือ หัวหน้าสายงานวิสัญญีพยาบาลที่ร่วมสร้างแบบประเมินจำนวน 7 คน รวมประชากรในการศึกษาคั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 59 คน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนามีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแบบประเมินและกำหนดเกณฑ์ตัดสินผลการประเมินสมรรถนะวิสัญญีพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าแบ่งเป็น 2 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 การสร้างแบบประเมิน ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 สังเคราะห์องค์ประกอบและรายการสมรรถนะ โดยการศึกษาวิสัยทัศน์ พันธกิจของแผนกพยาบาลวิสัญญีโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า และสังเคราะห์สมรรถนะวิสัญญีพยาบาลและบูรณาการแนวคิด สำนักการพยาบาล⁹ AANA¹⁰ CNA¹¹ และสภาการพยาบาล¹² สรุปเป็นสมรรถนะวิสัญญีพยาบาลเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแนวคำถามในการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการพยาบาลวิสัญญีโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าจำนวน 7 คนเพื่อขอความคิดเห็นร่วมกันในการกำหนดองค์ประกอบรายการสมรรถนะที่จำเป็นที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของแผนกพยาบาลวิสัญญี รวมทั้งพิจารณาพฤติกรรมที่ใช้ประเมินสมรรถนะและเกณฑ์การประเมินแบบรูบริค ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์ร่วมกับเนื้อหาจากการทบทวนวรรณกรรมเพื่อบูรณาการเป็นองค์ประกอบสมรรถนะ ขัอรายการสมรรถนะที่จำเป็นของวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

ขั้นตอนที่ 2 สร้างแบบประเมินสมรรถนะวิสัญญีพยาบาล โดยรวบรวมรายการพฤติกรรมมาสร้างเป็นขัอรายการพฤติกรรม กำหนดค่าคะแนนแบบรูบริค 5 ระดับ และตรวจสอบความตรงโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพยาบาลวิสัญญีจำนวน 7 คน ตรวจสอบความเที่ยง โดยผู้วิจัยนำแบบประเมินสมรรถนะวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้ามาทดลองใช้กับวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าจำนวน 15 คน จากนั้นนำแบบประเมินสมรรถนะวิสัญญีพยาบาล ที่สร้างขึ้นไปใช้ประเมินวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

จำนวน 45 คนโดยการประเมินแบบ 360 องศา ครบทุกสายงาน วิธีการดำเนินการคือ หัวหน้าสายงาน วิสัญญีพยาบาล เพื่อนร่วมงาน ประเมินวิสัญญีพยาบาลคนเดียวกัน และวิสัญญีพยาบาลประเมินตนเอง

ระยะที่ 2 การสร้างเกณฑ์ตัดสินผลการประเมินสมรรถนะวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และแปลคะแนนดิบของผลการประเมินสมรรถนะวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จำนวน 45 คน ซึ่งประเมินโดยหัวหน้าสายงานวิสัญญีพยาบาลจำนวน 45 ชุด, วิสัญญีพยาบาลเพื่อนร่วมงานจำนวน 45 ชุด และวิสัญญีพยาบาลประเมินตนเองจำนวน 45 ชุด รวมทั้งหมด 135 ชุด มาคำนวณหาค่าคะแนนรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและคะแนนมาตรฐานที่ แล้วหาค่าที่เฉลี่ยนำคะแนนมาจัดลำดับจากมากไปหาน้อย หาความถี่ของคะแนน แล้วนำคะแนนไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คนร่วมกันพิจารณากำหนดคะแนนจุดตัด ด้วยวิธีหาความเห็นร่วมกับการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อกำหนดเป็นเกณฑ์ตัดสินผลการประเมินสมรรถนะวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบประเมินสมรรถนะวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าที่ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของสวิมล ว่องวานิช¹³ และแนวคิด Springer¹⁴ ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีความสอดคล้องกับการสร้างแบบประเมินแบบมาตรประมาณค่าแบบยึดพฤติกรรม กำหนดระดับพฤติกรรม โดยใช้เกณฑ์ประเมินแบบรูบริคบูรณาการ^{15,17} เกณฑ์การประเมินแบบรูบริค 5 ระดับ คือ ระดับ 1 หมายถึงวิสัญญีพยาบาลแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงการมีความรู้ในการปฏิบัติการพยาบาลวิสัญญีได้ ระดับ 2 หมายถึง วิสัญญีพยาบาลแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงการมีความรู้และสามารถปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานการพยาบาลวิสัญญีได้ ระดับ 3 หมายถึง วิสัญญีพยาบาลแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงการมีความรู้สามารถปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานการพยาบาลวิสัญญีจนเป็นแบบอย่างได้ ระดับ 4 หมายถึงวิสัญญีพยาบาลแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงการมีความรู้ ปฏิบัติการพยาบาลได้จนเป็นแบบอย่างและสามารถสอนแนะนำบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานการพยาบาลวิสัญญีได้และระดับ 5 หมายถึงวิสัญญีพยาบาลแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงการมีความรู้ ปฏิบัติการพยาบาลจนเป็นแบบอย่าง สอนแนะนำและสามารถพัฒนางานประจำเป็นงานวิจัย/นวัตกรรมเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติการพยาบาลวิสัญญีได้

คุณภาพของแบบประเมิน ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินโดยการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยรวมทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 1 ความเที่ยงเท่ากับ .96 และความสอดคล้องภายใน โดยการนำแบบประเมินสมรรถนะไปใช้กับวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จำนวน 45 คน และนำผลคะแนนการประเมินมาวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องแบบประเมินโดยรวมและรายด้าน ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนฮอยท์ เท่ากับ .99 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่ 2, ด้านที่ 6, ด้านที่ 5, ด้านที่ 1, ด้านที่ 3, และด้านที่ 4 มีค่าเท่ากับ .99, .99, .98, .98, .98 และ .98 ตามลำดับ แสดงว่าแบบประเมินสมรรถนะที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีค่าความเที่ยงเพียงพอที่จะนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะของวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าแบบ 360 องศาได้

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้เสนอโครงการวิจัยผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กรมแพทยทหารบก วันที่รับรอง 15 มีนาคม 2561 เลขที่โครงการวิจัย Q004q/61 ผู้วิจัยนำเอกสารชี้แจงผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยชี้แจงให้ทราบถึงสิทธิในการตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัยโดยไม่มีผลกระทบใดๆ และข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะถูกเก็บเป็นความลับและนำเสนอในภาพรวม

ผลการวิจัย

แบบประเมินสมรรถนะวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ที่สร้างโดยใช้เกณฑ์แบบรูบริค 5 ระดับ ประกอบด้วยสมรรถนะ 6 ด้าน ข้อรายการสมรรถนะ 43 ข้อ ประกอบด้วย 1) ด้านการดูแลผู้ป่วยก่อนให้การระงับความรู้สึก จำนวน 7 ข้อ 2) ด้านการดูแลผู้ป่วยระหว่างให้การระงับความรู้สึก จำนวน 13 ข้อ 3) ด้านการดูแลผู้ป่วยหลังให้การระงับความรู้สึก จำนวน 8 ข้อ 4) ด้านการใช้/บำรุงรักษาอุปกรณ์ทางการแพทย์และเทคโนโลยี จำนวน 5 ข้อ 5) ด้านการสื่อสารประสานงาน จำนวน 5 ข้อ 6) ด้านการพัฒนาคุณภาพ จำนวน 5 ข้อ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาทั้งฉบับเท่ากับ 1 และหาความเที่ยงเท่ากับ .96 และนำแบบประเมินไปใช้กับวิสัญญีพยาบาลจำนวน 45 คน ประเมินแบบ 360 องศา นำคะแนนที่ได้มาหาค่าความสอดคล้องภายในด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนฮอยท์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีค่าความเที่ยงของแบบประเมินทั้งฉบับเท่ากับ .99

การกำหนดเกณฑ์ตัดสินผลการประเมินสมรรถนะวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าได้คะแนนจุดตัดของผลการประเมินสมรรถนะวิสัญญีพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โดยรวมมีคะแนนจุดตัดที่คะแนนที่ 38.87 และเมื่อจำแนกเป็นสมรรถนะรายด้านดังนี้ 1) สมรรถนะการดูแลผู้ป่วยก่อนให้การระงับความรู้สึก มีคะแนนจุดตัดที่คะแนนที่ 40.05 2) สมรรถนะการดูแลผู้ป่วยระหว่างให้การระงับความรู้สึก มีคะแนนจุดตัดที่คะแนนที่ 38.41 3) สมรรถนะการดูแลผู้ป่วยหลังให้การระงับความรู้สึก มีคะแนนจุดตัดที่คะแนนที่ 38.47 4) สมรรถนะการใช้/บำรุงรักษาอุปกรณ์การแพทย์และเทคโนโลยี มีคะแนนจุดตัดที่คะแนนที่ 39.28 5) สมรรถนะการสื่อสารประสานงาน มีคะแนนจุดตัดที่คะแนนที่ 41.82 6) สมรรถนะการพัฒนาคุณภาพ มีคะแนนจุดตัดที่คะแนนที่ 38.32

สรุปและอภิปรายผล

1) สมรรถนะการดูแลผู้ป่วยก่อนให้การระงับความรู้สึก ประกอบด้วยข้อรายการสมรรถนะจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ (1) ประเมินสภาพร่างกายผู้ป่วยก่อนได้รับการระงับความรู้สึก (2) ประเมินสภาพจิตใจผู้ป่วยและครอบครัวก่อนได้รับการระงับความรู้สึก (3) จัดการความเสี่ยงเพื่อป้องกันความเสี่ยงของผู้ป่วยก่อนได้รับการระงับความรู้สึกแบบทั่วร่างกาย (4) จัดการความเสี่ยงเพื่อป้องกันความเสี่ยงของผู้ป่วยก่อนได้รับการระงับความรู้สึกเฉพาะส่วน (5) จัดการความเสี่ยงเพื่อป้องกันความเสี่ยงของผู้ป่วยที่ได้รับการบริหารยาเฉพาะที่ (6) รวบรวมข้อมูล/ความเสี่ยงของผู้ป่วยและสื่อสารกับทีมวิสัญญีให้เข้าใจตรงกัน และ (7) ตรวจสอบความพร้อมของผู้ป่วยก่อนให้การระงับความรู้สึกตามมาตรฐานการบริการพยาบาลวิสัญญี อภิปรายได้ว่าการดูแลผู้ป่วยก่อนให้การระงับความรู้สึกเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการให้การบริการทางวิสัญญีสอดคล้องกับวิไลรัตน์ ใจพิณ¹⁶ และนิมมล มั่นตราภรณ์¹⁷ ที่กล่าวว่า สมรรถนะทางด้านการประเมินผู้ป่วยก่อนให้การระงับความรู้สึก มีความจำเป็นระดับมากที่สุดเพราะถ้าหากวิสัญญีพยาบาลสามารถประเมินและดูแลผู้ป่วยก่อนให้การระงับความรู้สึกได้ครบถ้วนทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้ลดอัตราการเกิดอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้นได้ สอดคล้องกับสภาการพยาบาล¹² ที่ระบุว่า สมรรถนะวิสัญญีพยาบาลต้องแสดงถึงสมรรถนะการประเมินสภาพผู้ป่วยก่อนให้การระงับความรู้สึก ประเมินการทำหน้าที่ระบบต่างๆ ในร่างกาย

2) สมรรถนะการดูแลผู้ป่วยระหว่างให้การระงับความรู้สึก ประกอบด้วยข้อรายการสมรรถนะจำนวน 13 ข้อ ได้แก่ (1) ตรวจสอบความปลอดภัยของผู้ป่วยในห้องผ่าตัด (2) เตรียมตรวจสอบสมรรถภาพความพร้อมใช้ของอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการระงับความรู้สึก (3) ใช้อุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ใช้ระงับความรู้สึกทุกชนิดของงานวิสัญญีได้ (4) ปรับตั้งค่าอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่เหมาะสมกับผู้ป่วยระหว่างให้การระงับความรู้สึกได้ (5) การบริหารยาระงับความรู้สึกและยาที่ต้องใช้กับผู้ป่วยทางหลอดเลือดดำ (6) เฝ้าระวัง/แก้ไขความผิดปกติและดูแลทางเดินหายใจ (7) จัดทำผู้ป่วยให้ถูกต้องและสอดคล้องกับชนิดของการผ่าตัด (8) ปฏิบัติการระงับความรู้สึกแบบทั่วร่างกายในผู้ป่วย (9) ปฏิบัติการระงับความรู้สึกแบบเฉพาะส่วนในผู้ป่วย (10) ปฏิบัติการระงับความรู้สึกของการบริหารยาเฉพาะที่ในผู้ป่วย (11) การบริหารสารน้ำ/ เลือด และ/หรือส่วนประกอบของเลือดกับผู้ป่วย (12) แก้ไขภาวะวิกฤติระหว่างให้การระงับความรู้สึกกับผู้ป่วย และ (13) ประเมินความพร้อมของผู้ป่วยในการถอดท่อช่วยหายใจทุกประเภทได้อธิบายได้ว่า ในปัจจุบันวิสัญญีพยาบาลมีบทบาทให้การระงับความรู้สึกเนื่องจากวิสัญญีแพทย์น้อย จึงต้องอาศัยวิสัญญีพยาบาลเป็นหลักในการระงับความรู้สึก วิสัญญีพยาบาลจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะด้านนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของสภาการพยาบาล¹⁸ และมาตรฐานการปฏิบัติวิสัญญีพยาบาลของสำนักการพยาบาล¹⁴ ระบุว่า การประเมินสภาพผู้ป่วยระหว่างให้การระงับความรู้สึกต้องวินิจฉัยสาเหตุของความผิดปกติด้านระบบทางเดินหายใจระบบไหลเวียนเลือด ควบคุมสัญญาณชีพที่ไม่คงที่ (อันเป็นผลจากการให้ยาระงับความรู้สึกที่อยู่ในวิสัยพึงเกิดขึ้นได้) ซึ่งควบคุมได้ด้วยการปรับระดับความตื้นลึกของยาระงับความรู้สึก การควบคุมปริมาณสารน้ำเลือด และส่วนประกอบของเลือดและการควบคุมอุณหภูมิให้อยู่ในระดับที่ไม่เป็นอันตราย

3) สมรรถนะการดูแลผู้ป่วยหลังให้การระงับความรู้สึก ประกอบด้วยข้อรายการสมรรถนะจำนวน 8 ข้อ ได้แก่ (1) ประเมินสภาพผู้ป่วยแรกรับหลังให้การระงับความรู้สึกตามมาตรฐานบริการพยาบาลวิสัญญี (2) เตรียมอุปกรณ์ให้พร้อมใช้และเหมาะสมกับผู้ป่วยแต่ละราย (3) ติดตามเฝ้าระวังสัญญาณชีพ ประเมินระดับความรู้สึกและความเข้มข้นออกซิเจนของผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง (4) ค้นพบปัญหาภาวะแทรกซ้อนของผู้ป่วยหลังได้รับการระงับความรู้สึก (5) จัดการภาวะวิกฤติของผู้ป่วยหลังได้รับการระงับความรู้สึก (6) การประเมินและ

จำหน่ายผู้ป่วยออกจากพักฟื้นตามเกณฑ์การจำหน่ายผู้ป่วยของวิสัญญี (7) ส่งต่อข้อมูลการระงับความรู้สึกแก่เจ้าหน้าที่หอผู้ป่วยเพื่อการดูแลต่อเนื่องและ (8) ให้คำแนะนำการปฏิบัติตัวแก่ผู้ป่วยได้อย่างถูกต้องเมื่อกลับไปอยู่บ้าน อธิบายได้ว่า เมื่อการผ่าตัดเสร็จวิสัญญีพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าต้องช่วยเคลื่อนย้ายผู้ป่วยมาห้องพักฟื้นโดยต้องดูแลบริเวณทางเดินหายใจ เตรียมอุปกรณ์ให้พร้อมใช้เหมาะสมกับผู้ป่วยแต่ละราย ให้การพยาบาลผู้ป่วยหลังการระงับความรู้สึกให้ได้ รับความปลอดภัยมีการติดตามเฝ้าระวังสัญญาณชีพ ประเมินระดับความรู้สึกตัวและความเข้มข้นออกซิเจนอย่างต่อเนื่อง และจัดการภาวะวิกฤติของผู้ป่วยจนผู้ป่วยปลอดภัยสามารถส่งกลับหอผู้ป่วยหรือกลับบ้านได้ อีกทั้งให้คำปรึกษาและร่วมมือในการแก้ไขปัญหาในหน่วยงานอื่นเกี่ยวกับการระงับความรู้สึก สอดคล้องกับการศึกษาสมรรถนะวิสัญญีพยาบาลโดยสมาคมวิสัญญีพยาบาลประเทศแคนาดา¹⁶ ระบุว่า การประเมินสภาพผู้ป่วยหลังให้การระงับความรู้สึกต้องรวบรวมข้อมูลผู้ป่วยประเมินสภาพของผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องหลังให้ยาระงับความรู้สึกปฏิบัติการพยาบาลในภาวะฉุกเฉิน, ใช้เกณฑ์การประเมินผู้ป่วยก่อนจำหน่ายและส่งต่อผู้ป่วยกลับหอผู้ป่วยเพื่อสังเกตอาการ, รวบรวมข้อมูลของผู้ป่วยและเฝ้าระวังภาวะแทรกซ้อนที่อาจทำให้ผู้ป่วยต้องผ่าตัดซ้ำ

4) สมรรถนะการใช้/บำรุงรักษาอุปกรณ์ทางการแพทย์และเทคโนโลยี ประกอบด้วยข้อรายการสมรรถนะจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ (1) เตรียมและบริหารจัดการเครื่องกระตุ้นหัวใจและช่วยเหลือแพทย์ในขณะใช้เครื่องได้ถูกต้องมีประสิทธิภาพ (2) การบำรุงรักษาอุปกรณ์ทางการแพทย์ในการระงับความรู้สึกได้ถูกต้อง (3) แลกเปลี่ยนวิธีการใช้เครื่องมือทางวิสัญญีแก่เพื่อนร่วมงาน (4) การแก้ไขปัญหาเบื้องต้นในขณะใช้เครื่องมืออุปกรณ์ทางการแพทย์ และ (5) การป้องกันอุบัติเหตุจากการบำรุงรักษาอุปกรณ์ทางการแพทย์ อธิบายได้ว่า ลักษณะงานของวิสัญญีพยาบาลเป็นงานที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ผู้ป่วยอาจเกิดภาวะวิกฤติและจำเป็นต้องใช้เครื่องกระตุ้นหัวใจให้ทันท่วงทีเพื่อรักษาชีวิตผู้ป่วย วิสัญญีพยาบาลจำเป็นต้องมีทักษะการใช้/บำรุงรักษาอุปกรณ์ทางการแพทย์และเทคโนโลยีเป็นกระบวนการที่สำคัญในการช่วยเหลือแพทย์ในขณะใช้เครื่องได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการศึกษาของ AANA¹⁵, สภาการพยาบาล¹⁷ กล่าวว่า สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีเป็นสมรรถนะที่สำคัญสำหรับวิสัญญีพยาบาล

5) สมรรถนะการสื่อสารประสานงาน ประกอบด้วย
ข้อรายการสมรรถนะจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ (1) การสร้าง
สัมพันธภาพที่ดี (2) สื่อสารถ่ายทอดข้อมูลกับทีมสุขภาพอย่าง
มีประสิทธิภาพ (3) การรับข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ (4)
ประสานงานกับทีมสุขภาพทั้งภายใน/ภายนอกองค์กรและพหุ
วิชาชีพเพื่อการดูแลผู้ป่วยแต่ละรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
และ (5) การลงบันทึกในเอกสารได้ครบถ้วนถูกต้อง อภิปรายได้
ว่า การสื่อสารประสานงานเป็นกระบวนการที่มีการสร้าง
สัมพันธภาพ การประสานงานในการให้การบริการทางวิสัญญี
เนื่องจากวิสัญญีพยาบาลมีความจำเป็นที่ต้องประสานงาน
เพื่อขอความร่วมมือในการทำงานทั้งจากวิสัญญีแพทย์
แพทย์หลากหลายสาขา เจ้าหน้าที่ห้องผ่าตัด เจ้าหน้าที่นอก
หน่วย เจ้าหน้าที่พยาบาลประจำหอผู้ป่วยรวมทั้งวิสัญญี
พยาบาลในทีมเพื่อให้เกิดการดูแลผู้ป่วยมีประสิทธิภาพ
ส่งผลดีกับผู้ป่วยและเกิดความสำเร็จตามเป้าหมายของ
องค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของสมรรถนะวิสัญญีพยาบาล
โดยสมาคมวิสัญญีพยาบาลประเทศ สหรัฐอเมริกา¹⁵, มาตรฐาน
ปฏิบัติการวิสัญญีพยาบาลของสำนักงานพยาบาล¹⁴ และสภา
การพยาบาล¹⁷ ระบุว่า วิสัญญีพยาบาลต้องสามารถประสานงาน
กับวิสัญญีแพทย์และ/หรือแพทย์ที่ทำหัตถการและเจ้าหน้าที่
นอกหน่วย, การมีปฏิสัมพันธ์กับวิสัญญีแพทย์ วิสัญญีพยาบาล
และ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเดียวกันและสร้างสัมพันธภาพที่ดี
เพื่อให้งานบริการเป็นไปอย่างราบรื่นและเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ
ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร¹⁸

6) สมรรถนะการพัฒนาคุณภาพ ประกอบด้วยข้อ
รายการสมรรถนะจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ (1) ประเมินและวางแผน
การพยาบาลวิสัญญีสอดคล้องกับปัญหาทางการพยาบาลของ
ผู้ป่วยได้ (2) นำแนวคิดความรู้ใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา
คุณภาพการบริการและปรับใช้กับผู้ป่วยได้เหมาะสม (3) ค้นพบ
ปัญหาในการปฏิบัติงานและติดตามตัวชี้วัดของหน่วยงาน
เพื่อพัฒนาคุณภาพการให้บริการทางวิสัญญีกับผู้ป่วย (4) การ
บริหารจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการปฏิบัติงาน
และ (5) การนิเทศการพยาบาลถ่ายทอดความรู้ความเชี่ยวชาญ
เฉพาะด้านให้แก่ผู้ร่วมงานทุกระดับอภิปรายได้ว่า การพัฒนา
คุณภาพเป็นกระบวนการที่เป็นปัจจัยที่จำเป็นยิ่งของการประสบ
ความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรในยุคสมัยใหม่
เนื่องจากมีความสอดคล้องกับบริบทขององค์กรที่ต้องมีการ
พัฒนางาน พัฒนาวิชาชีพและส่งเสริมการผลิตผลงานการสร้าง
นวัตกรรมสนับสนุนงานวิจัยทางการพยาบาลและการนำมา

ประยุกต์ใช้สอดคล้องกับการศึกษาของสมรรถนะวิสัญญี
พยาบาล โดยสมาคมวิสัญญีพยาบาลประเทศสหรัฐอเมริกา¹⁵
และสภาการพยาบาล¹⁷ ระบุว่า วิสัญญีพยาบาลต้องมีการพัฒนา
องค์ความรู้และพัฒนาคุณภาพการพยาบาลเกี่ยวกับการให้ยา
ระงับความรู้สึกรวมทั้งประยุกต์ผลการวิจัยในการพัฒนา
คุณภาพการปฏิบัติงาน

7) สมรรถนะวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาล
พระมงกุฎเกล้า พบว่า วิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาล
พระมงกุฎเกล้าที่ผ่านการประเมินสมรรถนะโดยรวมที่มีค่า
คะแนนที่เฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ 38.87 มีจำนวน 34 คน
โดยมีคะแนนสูงสุดเท่ากับ 61.19 ส่วนคนที่ไม่ผ่านการประเมิน
มีค่าคะแนนที่เฉลี่ยน้อยกว่า 38.87 จำนวน 11 คน โดยมีคะแนน
ต่ำสุดเท่ากับ 35.84 และมีค่าคะแนนที่เฉลี่ยโดยรวมส่วนใหญ่
อยู่ในระดับดีมากจำนวน 21 คน อภิปรายได้ว่า การที่วิสัญญี
พยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าแสดงถึงพฤติกรรมที่มี
สมรรถนะระดับดีมากนั้นเป็นเพราะว่าวิสัญญีพยาบาลส่วนใหญ่
มักปฏิบัติตามงานประจำ แนะนำและให้คำปรึกษากับบุคลากร
ซึ่งในขณะเดียวกันต้องปฏิบัติหน้าที่ในการบริการทางวิสัญญี
เป็นส่วนใหญ่ ขาดการสร้างสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติที่มาจากงาน
วิจัย ขาดการขยายองค์ความรู้ทางการพยาบาลในการพัฒนา
นวัตกรรมเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติการพยาบาล จำเป็น
ที่ผู้บริหารทางการพยาบาลจะต้องกำหนดแผนการพัฒนา
สมรรถนะของวิสัญญีพยาบาลให้ตรงตามความต้องการและ
ส่งเสริมให้วิสัญญีพยาบาลมีความตื่นตัวในการพัฒนาตนเอง
ให้มีสมรรถนะตามบันไดวิชาชีพต่อไป¹⁸

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. แบบประเมินสมรรถนะที่พัฒนาขึ้น สามารถ
นำไปใช้ประเมินสมรรถนะวิสัญญีพยาบาลโรงพยาบาล
พระมงกุฎเกล้าได้

2. เกณฑ์ตัดสินที่ได้จากผลการวิจัย ผู้บริหาร
สามารถนำข้อมูลที่ได้พบในการศึกษานี้เป็นแนวทางในการจัด
ฝึกอบรมหรือจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะวิสัญญีพยาบาล
เป็นรายบุคคล (IDP)

3. ข้อค้นพบจากการนำแบบประเมินไปใช้แบบ
360 องศา ทำให้วิสัญญีพยาบาลสามารถใช้เป็นแนวทาง
ในการพัฒนาตนเองได้อย่างมีทิศทางและชัดเจน เพื่อให้สามารถ
ปฏิบัติงานในตำแหน่งวิสัญญีพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ปฏิบัติงานได้ตรงตามที่ต้องการคาดหวังได้

ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. การจัดทำโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะวิสัญญีพยาบาล
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของวิสัญญีพยาบาล เพื่อสนับสนุนให้วิสัญญีพยาบาลได้มีการพัฒนาให้ถึงองค์การที่คาดหวัง

References

1. Nursing Division. Handbook of Nursing Administration. Pramongkutklao Hospital; 2016. (in Thai)
2. Yonchoho N, Luangamomlert S, Chintanadilok N. Development of strategic management practice instrument in nursing organizational at tertiary level hospitals under the ministry of public health. Journal of The Royal Thai Army Nurses. 2018; 19(2): 382-391. (in Thai)
3. Nurse Anesthetist Division. Handbook of Nursing Administration. Pramongkutklao Hospital; 2017. (in Thai)
4. Samitthikrai C. Employee selection and Performance Appraisal. 2nded. Bangkok: Chulalongkorn University; 2007. (in Thai)
5. Srisatidnarakul B. Development and validation of research instrument. Bangkok: Chulalongkorn University; 2012. (in Thai)
6. Srisatidnarakul B. The methodology in nursing research. 5thed. Bangkok: You & I Media Company Limited ; 2010. (in Thai)
7. Sirasukhon K. Rubric Scoring Rubrics. Bangkok : bureau of academic affairs and educational standards thailand; 2007. (in Thai)
8. Jaikordee P. Relationships between personal factors, job characteristics, organizational climate, and quality of working life of anesthetist nurses, government hospitals in Bangkok Metropolis [thesis]. Bangkok: Chulalongkorn University; 2010. (in Thai)
9. Bureau of Nursing Office of Permanent Secretary Ministry of Public Health. Nursing Quality Assurance: The Quality of anesthesia Services. Nontaburi: Samjareon Phanich Company Limited; 2011. (in Thai)
10. American Association of Nurse Anesthetists. Continued Competency professional practice; 2010.
11. Canadian Nurses Association. Exam Blueprint and Specialty Competencies; 2013.
12. Thailand Nursing and Midwifery Council. Competencies of Registered Nurses. Bangkok: Siriyod Karnpim Company Limited; 2008. (in Thai)
13. Wongwanich S. Performance testing. 4thed. Bangkok: Chulalongkorn University; 2004. (in Thai)
14. Springer P, et al. Rating nursing performance based on behaviors. Journal of nursing administration. 1998; 28(1): 39-45.
15. Pothisan P. Authentic Assessment. Encyclopedia of Education Srinakharinwirot University. 2006; 36: 7-11. (in Thai)
16. Jaipinich W. The Development Of Nurse Anesthetist Competency Scale, Rajavithi Hospital. [thesis]. Bangkok: Chulalongkorn University; 2014. (in Thai)
17. Muntraporn N. Development of Thai Nurse Anesthetist : Diplomate Thai Board of Advance Practice Nursing Anesthesia. Journal of Nursing and Midwifery Practice. 2014; 1: 66-71. (in Thai)
18. Rassametummachot S. Strategic HRM with Competency-Based. 2nd. Bangkok: Amarin Printing & Publishing Public Company Limited; 2008. (in Thai)