

ปัจจัยทำนายสมรรถนะทางวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษา ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

Factors Predicting Cultural Competency of Registered Nurses: A Case Study at a Private Hospital in Bangkok

อรนุช ตริทิพย์วานิชย์*¹ สุทธิพร มุลศาสตร์¹ วันเพ็ญ แก้วปาน²

Oranuch Treethipwanich*¹ Sutteepon Moolsart¹ Wonpen Kaewpan²

¹มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, นนทบุรี, ประเทศไทย 11120

¹Sukhothai Thammathirat Open University, Nonthaburi, Thailand. 11120

²คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย 11120

²Faculty of Public Health, Mahidol University, Bangkok, Thailand. 10400

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา (1) สมรรถนะทางวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง (2) ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจ การรับรู้นโยบายองค์กรด้านวัฒนธรรม วิถีชีวิตและค่านิยมทางวัฒนธรรม ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม กับสมรรถนะทางวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพ และ (3) ความสามารถในการทำนายของปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจ การรับรู้นโยบายองค์กรด้านวัฒนธรรม วิถีชีวิตและค่านิยมทางวัฒนธรรม ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม ต่อสมรรถนะทางวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 135 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม 5 ส่วน ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล การรับรู้นโยบายองค์กรด้านวัฒนธรรม วิถีชีวิตและค่านิยมทางวัฒนธรรม ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม และ สมรรถนะทางวัฒนธรรม มีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของส่วนที่ 2-5 เท่ากับ .88, .92, .88, .88 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคเท่ากับ .82, .96, .81 และ .98 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา สถิติสหพันธ์แบบเพียร์สัน และสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) สมรรถนะทางวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก (2) ค่านิยมด้านวัฒนธรรม เจตคติด้านวัฒนธรรม การรับข้อมูลข่าวสารทางเทคโนโลยี การรับรู้นโยบายองค์กรด้านวัฒนธรรม ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม ความสามารถในการใช้ภาษา โอกาสในการปฏิสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะทางวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพ แต่รายได้และประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะทางวัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ค่านิยมด้านวัฒนธรรม การรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางเทคโนโลยี ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม การรับรู้นโยบายองค์กรด้านวัฒนธรรม และเจตคติด้านวัฒนธรรมสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะทางวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 45.0 ระดับ .05

คำสำคัญ : สมรรถนะทางวัฒนธรรม พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน

Abstract

The purposes of this descriptive research were: (1) to study the cultural competency of registered nurses at a private hospital, (2) to explore the relationships between social factors and economies, the perception for the policy related to culture, life style and cultural value, cultural knowledge and the cultural competency of registered nurses, and (3) to investigate the predicted power of social factors and economies, the perception for the policy related to culture, life style and cultural value, cultural knowledge to the cultural competency of registered nurses. The sample were 135 registered nurses. Questionnaires were comprised five sections: personal data, the perception for the policy related to culture, life style and cultural value, cultural knowledge, and cultural competency. The content validity indexes of the second to the fifth sections were .88, .92, .88, .88, and Cronbach's alpha coefficients were .82, .96, .81, and .98, respectively. Data were analyzed by descriptive statistics, Pearson product moment correlation, and stepwise multiple regression analysis.

The results revealed as follows: (1) registered nurses rated their cultural competency at the high level. (2) There were significant relationships between cultural values, cultural attitude, perception of technology information, the perception for the policy related to culture, cultural knowledge, language performance, chance to contact foreigner, and the cultural competency of registered nurses, but there was no significant relationship between salary, working experience, and cultural competency at p-value .05. (3) Cultural values, perception of technology information, cultural knowledge, the perception for the policy related to culture, and cultural attitude could predict cultural competency which accounted for 45.0% of the variance at p-value .05.

Keywords: Cultural competency, registered nurses, private hospital

บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์ปัจจุบันมีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของมนุษย์ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมืองการปกครอง ด้วยความเจริญทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เชื่อมโยงโลกเข้าด้วยกัน ในลักษณะของโลกไร้พรมแดน มีการไหลเวียนอย่างเสรีและไร้ขีดจำกัด การเคลื่อนที่ของคนต่างชาตินั้ ศาสนา ประเพณี แนวคิด จากพื้นที่หนึ่งไปยังอีกพื้นที่หนึ่งส่งผลให้เกิดการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ดังนั้นในปีพ.ศ. 2558 ประเทศอาเซียนจึงรวมตัวกันเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ไม่ใช่แค่เพียงเน้นย้ำให้เห็นถึงความสำคัญทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ให้ความสำคัญและสร้างความเข้าใจในมิติวัฒนธรรม ซึ่งเป็นพื้นฐานในการสร้างความเข้าใจเพื่อเตรียมความพร้อมในการอยู่ร่วมกันในความหลากหลายทางวัฒนธรรม¹ จากการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีประชาชนเข้าออกประเทศต่าง ๆ ได้ ประเทศไทยจึงมีนโยบายศูนย์กลางทางการแพทย์ (Medical

Hub) ขึ้นโดยรัฐบาลได้ประกาศใช้มาตั้งแต่ปี 2546 จึงส่งผลให้การท่องเที่ยวเชิงการแพทย์หรือเชิงสุขภาพ (Medical Tourism) เติบโตขึ้นต่อเนื่อง โดยโรงพยาบาลเอกชนของไทยได้รับการยอมรับในระดับสากลว่าเป็นหนึ่งในจุดหมายของการท่องเที่ยวเชิงการแพทย์ มีข้อได้เปรียบด้านคุณภาพการให้บริการและประสิทธิภาพการรักษาที่สูงติดอันดับโลก นอกจากนี้ปัจจุบันประเทศไทยมีสถานบริการที่ได้มาตรฐานได้รับการรับรองในระดับมาตรฐานสากล "JCI" (Joint Commission International Accreditation) มากถึง 58 แห่ง สูงกว่าประเทศคู่แข่งในภูมิภาคทั้งอินเดีย สิงคโปร์ และมาเลเซียที่มีอยู่ 36 แห่ง 19 แห่ง และ 14 แห่งตามลำดับ และภาครัฐยังออกมาตรการสนับสนุนเป็นโครงการเร่งด่วน ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาไทยให้เป็นศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติภายใน 10 ปี (2559 – 2568) อาทิ 1) การขยายเวลาพำนักในไทยเพื่อการรักษาพยาบาลของกลุ่ม CLMV และจีนจากเดิม 30 วันเป็น 90 วันสำหรับผู้ป่วยและผู้ติดตามรวมไม่เกิน 4 ราย 2) การขยายเวลา

พำนักระยะยาว (Long Stay Visa) จากเดิม 1 ปีเพิ่มเป็น 10 ปีแก่ชาวต่างชาติ 14 ประเทศ และ 3) จัดทำ Package ด้านทันตกรรมและการตรวจสุขภาพสำหรับชาวต่างชาติ เป็นต้น ปัจจัยข้างต้นหนุนให้ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนของไทยสามารถขยายตลาดไปสู่ผู้ป่วยต่างชาติซึ่งเป็นกลุ่มที่มีกำลังซื้อสูงและส่วนใหญ่มีการใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลสูงกว่าผู้ป่วยในประเทศ² จึงทำให้ผู้รับบริการที่เป็นชาวต่างชาติเพิ่มจำนวนมากขึ้นทุกปี การที่มีผู้รับบริการชาวไทยและชาวต่างชาติในสถานพยาบาลเอกชนทำให้เกิดความหลากหลายทางวัฒนธรรมทั้งทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา และวัฒนธรรม ดังนั้นการดูแลข้ามวัฒนธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญในยุคของการเปลี่ยนแปลงพยาบาลเป็นหนึ่งในบุคลากรที่มีสุขภาพที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้ป่วยเป็นด่านแรกจึงต้องตระหนักถึงความแตกต่างดังกล่าวพยาบาลจึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพความสามารถในการดูแลข้ามวัฒนธรรมเพื่อสามารถให้การดูแลผู้ป่วยโดยการเคารพในความเชื่อและวัฒนธรรมที่แตกต่างของผู้รับบริการ³ หากพยาบาลมีความรู้ และทักษะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมจะทำให้พยาบาลมีความตระหนักและปรับเปลี่ยนการปฏิบัติการพยาบาลแก่บุคคลที่มีความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพและความพึงพอใจต่อการบริการ⁴ สอดคล้องกับ Giger and Davidhiza กล่าวว่า “พยาบาลควรตระหนักถึงการให้บริการพยาบาลกับผู้ป่วยที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติและชาติพันธุ์ สุขภาวะ สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม” หากผู้ให้บริการไม่เข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้รับบริการ อาจทำให้เป็นอุปสรรคของการดูแลที่มีคุณภาพก็เป็นได้ ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพที่สอดคล้องกับการความเปลี่ยนแปลงด้านความหลากหลายทางวัฒนธรรม หรือที่เรียกว่า “สมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรม” (Transcultural nurses’ competency) ซึ่งผู้บริหารหรือหน่วยงานพยาบาลจะไม่สามารถทราบได้เลยว่าพยาบาลผู้ให้บริการมีสมรรถนะดังกล่าวมากน้อยเพียงใด การประเมินสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมจึงได้ช่วยให้สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ความเชื่อ และทัศนคติของพยาบาลด้านการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมได้⁵

โรงพยาบาลเอกชนในการศึกษานี้ เป็นโรงพยาบาลที่ได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลตามมาตรฐานสากลของ Joint Commission International Accreditation (JCI) ซึ่งปัจจุบันมีผู้มารับบริการชาวต่างชาติเพิ่มขึ้น ฝ่ายการพยาบาล

จึงได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถทักษะวิชาชีพพยาบาลเพื่อให้การบริการมีคุณภาพมากที่สุด โดยมีการจัดอบรมความรู้ในด้านวัฒนธรรมของชาวต่างชาติให้แก่พยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานที่ให้การดูแลผู้รับบริการชาวต่างชาติทุกปี อย่างไรก็ตามฝ่ายการพยาบาลยังไม่เคยประเมินสมรรถนะทางวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานและประเมินผลการพัฒนา รวมทั้งยังไม่เคยมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะทางวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ซึ่งมีความสำคัญที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพ ถึงแม้ว่าการศึกษาที่ผ่านมาจะพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลกับสมรรถนะทางวัฒนธรรม ได้แก่ ปัจจัยด้าน อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การรับรู้นโยบายองค์การด้านวัฒนธรรม ความสามารถในการใช้ภาษา เจตคติด้านวัฒนธรรม ค่านิยมทางวัฒนธรรม ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม ประสบการณ์การอบรม สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง^{6,7,8,9,10,11}

ผลการศึกษาที่สรุปได้จากการทบทวนวรรณกรรมยังไม่มากนัก ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยทำนายสมรรถนะทางวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แนวคิดทฤษฎีที่เน้นการพยาบาลที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมมาใช้ในการคัดเลือกตัวแปร⁴ และใช้สมรรถนะทางวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพซึ่งประกอบด้วยแนวคิดหลัก 5 ประการ ได้แก่ การตระหนักทางวัฒนธรรม ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม ทักษะทางวัฒนธรรม การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้รับบริการต่างวัฒนธรรม และความปรารถนาที่จะมีสมรรถนะทางวัฒนธรรม¹² เพื่อให้ผู้บริหารนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ประกอบการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งนี้ให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพ ทำให้ดูแลผู้รับบริการต่างวัฒนธรรมได้อย่างปลอดภัยและผู้รับบริการต่างวัฒนธรรมเกิดความพึงพอใจมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะทางวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยทางสังคม

และเศรษฐกิจ การรับรู้นโยบายองค์กรด้านวัฒนธรรม วิถีชีวิต และค่านิยมทางวัฒนธรรม ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม กับ สมรรถนะทางวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล เอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาความสามารถในการทำนายของปัจจัย ทางสังคมและเศรษฐกิจ การรับรู้นโยบายองค์กรด้านวัฒนธรรม วิถีชีวิตและค่านิยมทางวัฒนธรรม ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมต่อ สมรรถนะทางวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล เอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

คำถามการวิจัย

1. สมรรถนะทางวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับใด

2. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจ การรับรู้นโยบาย องค์กรด้านวัฒนธรรม วิถีชีวิตและค่านิยมทางวัฒนธรรม ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะทาง วัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานครหรือไม่ อย่างไร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจ

1. รายได้
2. ประสบการณ์ในการทำงาน
3. โอกาสในการปฏิสัมพันธ์

การรับรู้นโยบายองค์กร ด้านวัฒนธรรม

วิถีชีวิตและค่านิยมทางวัฒนธรรม

1. การรับข้อมูลข่าวสารทางเทคโนโลยี
2. ความสามารถในการใช้ภาษา
3. เจตคติด้านวัฒนธรรม
4. ค่านิยมด้านวัฒนธรรม

ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม

ตัวแปรตาม

สมรรถนะทางวัฒนธรรม

1. การตระหนักทางวัฒนธรรม
2. ความรู้ทางวัฒนธรรม
3. ทักษะทางวัฒนธรรม
4. การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้รับบริการต่างวัฒนธรรม
5. ความปรารถนาที่จะมีสมรรถนะทางวัฒนธรรม

3. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจ การรับรู้นโยบาย องค์กรด้านวัฒนธรรม วิถีชีวิตและค่านิยมทางวัฒนธรรม ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม มีความสามารถในการทำนายสมรรถนะ ทางวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่ง หนึ่งในประเทศไทยหรือไม่ อย่างไร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจ การรับรู้นโยบาย องค์กรด้านวัฒนธรรม วิถีชีวิตและค่านิยมทางวัฒนธรรม ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะทาง วัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

2. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจ การรับรู้นโยบาย องค์กรด้านวัฒนธรรม วิถีชีวิตและค่านิยมทางวัฒนธรรม ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม สามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะทาง วัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานครได้

วิธีการดำเนินการวิจัย

รูปแบบงานวิจัย เป็นแบบบรรยายและหาความสัมพันธ์ (Descriptive correlational research)

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 256 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เลือกโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการวิเคราะห์อำนาจ (Power analysis) จากโปรแกรม G*power program ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 135 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ปรับปรุงเครื่องมือจากงานวิจัย^๑ ยกเว้นแบบสอบถามการรับข้อมูลข่าวสารทางเทคโนโลยีซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเอง ประกอบด้วย 5 ส่วน

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามปลายปิด ชนิดเลือกตอบและเติมคำในช่องว่างจำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 2 การรับรู้นโยบายองค์กรด้านวัฒนธรรม จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 3 วิถีชีวิตและค่านิยมทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 4 ส่วนย่อย การรับข้อมูลข่าวสารทางเทคโนโลยี ความสามารถในการใช้ภาษา เจตคติด้านวัฒนธรรม ค่านิยมด้านวัฒนธรรม จำนวน 26 ข้อ

ส่วนที่ 4 ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม จำนวน 22 ข้อ

ส่วนที่ 5 สมรรถนะทางวัฒนธรรม จำนวน 25 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3, 5 นี้ มีลักษณะมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ¹³ ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยนำแบบสอบถามที่ได้เรียบเรียงแล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 4 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ จากนั้นนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (CVI) ของแบบสอบถาม 4 ส่วน การรับรู้นโยบายองค์กรด้านวัฒนธรรม วิถีชีวิตและค่านิยมทางวัฒนธรรม ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม และสมรรถนะทางวัฒนธรรม มีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา เท่ากับ .88, .92, .88, .88 ตามลำดับ

2. การหาความเที่ยง (Reliability) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา และได้รับการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนที่ทำวิจัยที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถาม 4 ส่วน การรับรู้นโยบายองค์กรด้านวัฒนธรรม วิถีชีวิตและค่านิยมทางวัฒนธรรม ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม และสมรรถนะทางวัฒนธรรมเท่ากับ .82, .96, .81 และ .98 ตามลำดับ

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างและการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอเอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากโรงพยาบาลเอกชนที่ทำการวิจัยก่อนเก็บข้อมูล เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เลขที่ 01/61 ผ่านการอนุมัติวันที่ 10 กรกฎาคม 2561

2. ชี้แจงทำความเข้าใจกับหัวหน้าหอผู้ป่วยและกลุ่มตัวอย่างที่สามารถพบได้ในการตอบแบบสอบถามพร้อมขอคำยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

3. ชี้แจงเรื่องการพิทักษ์สิทธิเป็นลายลักษณ์อักษร โดยมีจดหมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามบอกวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย รายละเอียดเกี่ยวกับแบบสอบถาม อธิบายประโยชน์ของการเข้าร่วมการวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างได้รับทราบและดำเนินการเก็บข้อมูลเฉพาะในกลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมเข้าร่วมการวิจัยเท่านั้น โดยกลุ่มตัวอย่างมีสิทธิ์ปฏิเสธการให้ข้อมูลและไม่มี การเขียนชื่อผู้ตอบในแบบสอบถาม

4. ผู้วิจัยรักษาความลับในการตอบแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามที่ตอบกลับได้ถูกปิดใส่ซองผนึกเป็นรายบุคคล ก่อนส่งให้ผู้วิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) สถิติการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับของสมรรถนะด้านวัฒนธรรมของพยาบาล วิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนที่ทำการศึกษานำมาเป็นรายด้านและโดยรวม

สมรรถนะด้านวัฒนธรรม	M	SD	ระดับ
ด้านการตระหนักรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม	3.23	0.60	ปานกลาง
ด้านความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม	3.44	0.59	ปานกลาง
ด้านทักษะเกี่ยวกับวัฒนธรรม	3.44	0.62	ปานกลาง
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใช้บริการที่ต่างวัฒนธรรม	3.68	0.65	มาก
ด้านความปรารถนาที่จะมีสมรรถนะทางวัฒนธรรม	3.82	0.70	มาก
รวม	3.52	.55	มาก

2. ผลการศึกษาพบว่าโอกาสในการปฏิสัมพันธ์ การรับรู้นโยบายองค์กรด้านวัฒนธรรม การรับข้อมูลข่าวสารทางเทคโนโลยี ความสามารถในการใช้ภาษา เจตคติด้านวัฒนธรรม ค่านิยมด้านวัฒนธรรม และความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม มีความ

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาพบว่าระดับสมรรถนะทางวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชนที่ทำการศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความปรารถนาที่จะมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.82, SD = 0.70$) รองลงมาได้แก่ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใช้บริการที่ต่างวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.68, SD = 0.65$) เช่นกัน ส่วนด้านความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม ด้านทักษะเกี่ยวกับวัฒนธรรมและด้านการตระหนักรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.44, SD = .59, M = 3.44, SD = .62, M = 3.23, SD = .60$ ตามลำดับ) ดังแสดงในตาราง 1

สัมพันธ์กับสมรรถนะทางวัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายได้และประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับ สมรรถนะทางวัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังแสดงในตาราง 2

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับสมรรถนะทางวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนที่ทำการศึกษา

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	การแปลผล
ค่านิยมด้านวัฒนธรรม	.501*	.000	สูง
เจตคติด้านวัฒนธรรม	.445*	.000	ปานกลาง
การรับข้อมูลข่าวสารทางเทคโนโลยี	.416*	.000	ปานกลาง
การรับรู้นโยบายองค์กรด้านวัฒนธรรม	.376*	.000	ปานกลาง
ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม	.319*	.000	ปานกลาง
ความสามารถในการใช้ภาษา	.235*	.003	ต่ำ
โอกาสในการปฏิสัมพันธ์	.229*	.004	ต่ำ
รายได้	-.005	.477	ไม่สัมพันธ์
ประสบการณ์ในการทำงาน	.004	.481	ไม่สัมพันธ์

3. ผลการศึกษา พบว่าตัวแปรอิสระ 5 ตัวที่สามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะทางวัฒนธรรมได้แก่ ค่านิยมด้านวัฒนธรรม การรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางเทคโนโลยี การรับรู้

นโยบายองค์กรด้านวัฒนธรรม ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม และเจตคติด้านวัฒนธรรม ซึ่งสามารถทำนายร่วมกันได้ร้อยละ 45.0 ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์พหุถดถอยแบบเป็นขั้นตอนในการพยากรณ์ตัวแปรทำนายสมรรถนะทางวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนที่ทำการศึกษา

Mode	ลำดับขั้นตัวแปรทำนาย	b	B	R2	R ² change	t	p-value
1	ค่านิยมด้านวัฒนธรรม	.656	.246	.251	.251	2.697	.008
2	การรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางเทคโนโลยี	.853	.242	.364	.113	3.295	.001
3	การรับรู้นโยบายองค์กรด้านวัฒนธรรม	.882	.218	.395	.031	2.972	.004
4	ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม	.544	.159	.427	.032	2.320	.022
5	เจตคติด้านวัฒนธรรม	.659	.210	.450	.023	2.319	.022
Constant 9.976; t = 1.234 p-value = .219, F= 21.102 p = .000							

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย อภิปรายตามวัตถุประสงค์รายข้อ ดังนี้

1. สมรรถนะทางวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่าอาจเป็นไปได้ว่าตั้งแต่ปลายปี 2558 ประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีการแข่งขันการค้าในเวทีระหว่างประเทศ เสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของสินค้า บริการ การค้าและการลงทุน¹⁴ ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพทุกระดับต้องคำนึงถึงเสมอถึงการให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการด้านสุขภาพของผู้รับบริการ คือ พยาบาลทุกคนจะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ ให้ผู้รับบริการเกิดความมั่นใจในบริการ และบริการนั้นตอบสนองความต้องการที่สอดคล้องตามวิถีชีวิต สังคม และวัฒนธรรมของผู้รับบริการ¹⁵ ดังจะเห็นได้จากพยาบาลปรารถนาที่จะพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมในการดูแลผู้รับบริการให้ดีขึ้นอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.93, SD = 0.74) และ พยาบาลตระหนักถึงความคิด ความเชื่อ และการให้คุณค่าต่อสิ่งต่าง ๆ ของผู้รับบริการที่ดูแลอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.9, SD = 0.65) เช่นกัน พยาบาลวิชาชีพจึงได้พยายามพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความสามารถ ทักษะต่าง ๆ ในด้านวัฒนธรรมของคนต่างเชื้อชาติ รวมทั้งองค์กรยังได้มีการจัดอบรมความรู้ใน

ด้านวัฒนธรรมของชาวต่างชาติให้แก่พยาบาลวิชาชีพ จึงทำให้สมรรถนะทางวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะทางวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ค่านิยมด้านวัฒนธรรม เจตคติด้านวัฒนธรรม การรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางเทคโนโลยี การรับรู้นโยบายองค์กรด้านวัฒนธรรม ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม ความสามารถในการใช้ภาษา โอกาสในการปฏิสัมพันธ์ ส่วนรายได้และประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะทางวัฒนธรรม อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ค่านิยมด้านวัฒนธรรม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับสมรรถนะทางวัฒนธรรมในระดับสูง (r = .501) อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพมีความคิดและค่านิยมต่อผู้รับบริการต่างวัฒนธรรมดี ดังจะเห็นได้จากค่านิยมด้านวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.47, SD = 0.54) ซึ่งจะ使得พยาบาลวิชาชีพเข้าใจผู้รับบริการต่างวัฒนธรรม ทำให้ส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความรู้ ทักษะต่อการให้การดูแลผู้รับบริการต่างวัฒนธรรมมากขึ้นทำให้สมรรถนะทางวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพมากขึ้นไปด้วย สอดคล้องกับทฤษฎีการดูแลต่างวัฒนธรรม (Cultural care) ที่กล่าวไว้ว่าวิถีชีวิตและค่านิยมทางวัฒนธรรมเป็นส่วนหนึ่งในหลักการดูแลแบบองค์รวม ซึ่งจะช่วยให้พยาบาลวิเคราะห์ถึงปัจจัยต่าง ๆ ทั้งหมด ที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพหรือการเจ็บป่วยของบุคคลใน

บริบทสังคมวัฒนธรรมนั้น ๆ และ ส่งผลให้พยาบาลมีสมรรถนะทางวัฒนธรรม¹⁶

2.2 เจตคติด้านวัฒนธรรม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับสมรรถนะทางวัฒนธรรมในระดับปานกลาง ($r = .445$) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพมีเจตคติที่ดีต่อภาษาต่างประเทศ ดังจะเห็นได้จากเจตคติด้านวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก ($\text{Mean} = 4.37, \text{SD} = 0.59$) ทำให้พยาบาลวิชาชีพชอบที่ไปหาศึกษาเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ที่พยาบาลวิชาชีพชอบทำให้พยาบาลวิชาชีพอยากทำงานกับ ผู้รับบริการต่างวัฒนธรรมมากขึ้น เมื่อพยาบาลวิชาชีพมีประสบการณ์ในการดูแลผู้รับบริการต่างวัฒนธรรมมากขึ้นทำให้พยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมมากขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีการดูแลต่างวัฒนธรรม (cultural care) ที่กล่าวไว้ว่าการพยาบาลข้ามวัฒนธรรม (Transcultural nursing) เป็นความท้าทายที่ต้องการให้พยาบาลศึกษาถึงการดูแลทางวัฒนธรรม ค่านิยม ความเชื่อและวิถีการดำเนินชีวิตของผู้รับบริการเพื่อนำความรู้ด้านการพยาบาลผสมผสานกำหนดเป็นแนวทางหรือวิธีที่จะช่วยให้ช่วยเหลือดูแลผู้รับบริการและครอบครัวได้ดีที่สุด¹⁷

2.3 การรับข้อมูลข่าวสารทางเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับสมรรถนะทางวัฒนธรรมในระดับปานกลาง ($r = .416$) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพที่ศึกษาหาข้อมูลข่าวสารด้านวัฒนธรรมโดยใช้เทคโนโลยีในการค้นหามาก ทำให้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารด้านวัฒนธรรมมากยิ่งขึ้น ศึกษาหาข้อมูลมาก ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดแรงปรารถนาที่จะมีสมรรถนะทางวัฒนธรรม (Cultural desire) เพิ่มขึ้น สัมพันธ์กับทฤษฎีการดูแลต่างวัฒนธรรม (Cultural care) ด้านความปรารถนาที่จะมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรทางสุขภาพ ที่ทำให้ต้องการเข้าไปสู่กระบวนการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรม⁶

2.4 การรับรู้นโยบายองค์กรด้านวัฒนธรรม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับสมรรถนะทางวัฒนธรรมในระดับปานกลาง ($r = .376$) อธิบายได้ว่า โรงพยาบาลเอกชนที่ทำการวิจัยมีนโยบายในการรับผู้รับบริการต่างชาติเพิ่มขึ้น ซึ่งได้ชี้แจงให้พยาบาลวิชาชีพทราบ และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ดังจะเห็นได้จากการรับรู้ นโยบายองค์กรด้านวัฒนธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.33, \text{SD} = 0.91$) รวมถึงโรงพยาบาลมีนโยบายในการจัดอบรมความรู้ด้านวัฒนธรรมให้กับพยาบาลวิชาชีพปีละครั้ง โดยผู้สอน

เป็นล่ามที่เชี่ยวชาญในแต่ละเชื้อชาติ ทำให้พยาบาลวิชาชีพพัฒนาตนเองด้านความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมและต้นตอที่พัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะทางวัฒนธรรมให้มากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการทำงาน องค์กรควรมีการกำหนดนโยบาย และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น¹⁸

2.5 ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 กับสมรรถนะทางวัฒนธรรมในระดับปานกลาง ($r = .319$) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรม ความเชื่อของผู้รับบริการต่างวัฒนธรรม ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความมั่นใจและมีความปรารถนาที่จะเข้าไปดูแลผู้รับบริการต่างวัฒนธรรมมากยิ่งขึ้นและเมื่อพยาบาลวิชาชีพเข้าไปดูแลผู้รับบริการต่างวัฒนธรรมมากยิ่งขึ้นก็ยิ่งส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมในการดูแลผู้รับบริการต่างวัฒนธรรมมากขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบว่า ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะทางวัฒนธรรม⁶

2.6 ความสามารถในการใช้ภาษา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 กับสมรรถนะทางวัฒนธรรมในระดับต่ำ ($r = .235$) อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพมีความชำนาญในการฟัง พูด อ่านและเขียนภาษาต่างชาติมาก ดังจะเห็นได้จากพยาบาลวิชาชีพมีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สองรองจากภาษาไทยถึงร้อยละ 92.59 จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความกล้าที่จะไปดูแลคนต่างชาติต่างวัฒนธรรมมากขึ้น และเมื่อพยาบาลวิชาชีพดูแลคนต่างชาติต่างวัฒนธรรมบ่อยมากขึ้น ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดสมรรถนะทางวัฒนธรรมมากขึ้น

2.7 โอกาสในการปฏิสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 กับสมรรถนะทางวัฒนธรรมในระดับต่ำ ($r = .229$) อธิบายได้ว่า การที่พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนที่ทำการวิจัยมีโอกาสในการดูแลผู้รับบริการต่างวัฒนธรรมหรือผู้รับบริการที่มีความเชื่อ วิถีชีวิตที่แตกต่างจากผู้ให้บริการที่เป็นพยาบาลวิชาชีพบ่อยครั้ง พยาบาลวิชาชีพก็จะมีความรู้ความเชี่ยวชาญในการดูแลผู้รับบริการต่างวัฒนธรรมมากขึ้นจึงทำให้สมรรถนะทางวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพมากขึ้นไปด้วย

2.8 รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะ

ทางวัฒนธรรม ($r = -.005$, $p\text{-value} < .481$) อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนที่ทำการศึกษายังจะไม่ใช้รายได้เพื่อการชดเชยหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆทางวัฒนธรรม ดังจะเห็นได้จากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 68.90 มีรายได้ระหว่าง 20,001 – 40,000 บาทต่อเดือน รายได้ของพยาบาลวิชาชีพสูงแต่พยาบาลวิชาชีพอาจไม่ได้ใช้รายได้ในการส่งเสริมให้ตนเองมีสมรรถนะทางวัฒนธรรม ทำให้รายได้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนที่ทำการวิจัยไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะทางวัฒนธรรม สอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบว่ารายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะทางวัฒนธรรม⁸

2.9 ประสบการณ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะทางวัฒนธรรม ($r = .004$, $p\text{-value} < .481$) ดังจะเห็นได้จาก กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 31.90 มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี แต่มีโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้รับบริการต่างวัฒนธรรมเฉลี่ย 9.68 ครั้งต่อเดือน ซึ่งอธิบายได้ว่าจำนวนระยะเวลาในการทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพนับตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนที่ทำการศึกษายังถึงเวลาออกแบบสอบถามพบว่า พยาบาลมีระยะเวลาในการทำงานมาก แต่พยาบาลไม่ได้ทำงานเกี่ยวข้องกับผู้รับบริการต่างวัฒนธรรม ประสบการณ์การทำงานจึงไม่ได้ส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะทางวัฒนธรรม

3. ปัจจัยทำนายสมรรถนะทางวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ค่านิยมด้านวัฒนธรรม การรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางเทคโนโลยี การรับรู้นโยบายองค์กรด้านวัฒนธรรม ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม และเจตคติด้านวัฒนธรรม สามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะทางวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 45.0 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 อภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 ค่านิยมด้านวัฒนธรรม สามารถทำนายสมรรถนะทางวัฒนธรรมได้มากที่สุดและมีอำนาจในการทำนายร้อยละ 25.1 อธิบายได้ว่าค่านิยมเป็นส่วนที่อยู่ใต้ผิวน้ำเป็นส่วนใหญ่กว่าและมองเห็นได้ยากซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคคลแต่ละคนเป็นอย่างมากอีกทั้งยังเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยากรวมถึงเป็นพลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคลซึ่งจะส่งผลกระทบต่ออาการกระทำของบุคคลนั้น¹⁹ ดังนั้นการที่พยาบาลวิชาชีพมีค่านิยมทางวัฒนธรรมที่ดีทำให้สมรรถนะทางวัฒนธรรมสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ค่านิยมทางวัฒนธรรมจึงเป็นปัจจัยสำคัญอันดับแรกที่มีอิทธิพล

ต่อสมรรถนะทางวัฒนธรรม

3.2 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางเทคโนโลยีสามารถทำนายสมรรถนะทางวัฒนธรรมได้รองลงมาและมีอำนาจในการทำนายเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 11.3 อธิบายได้ว่าปัจจุบันเข้าสู่ยุค Digital 4.0 เมื่อเทคโนโลยีมีมันสมอง ยุคที่ความฉลาดของเทคโนโลยีจะทำให้อุปกรณ์ต่าง ๆ สื่อสารและทำงานกันเองได้อย่างอัตโนมัติ เทคโนโลยีถูกนำมาพัฒนาต่อยอดเพื่อลดบทบาทของมนุษย์และเพิ่มศักยภาพของมนุษย์ในการใช้ความคิดเพื่อข้ามขีดจำกัดสร้างสรรค์พัฒนาสิ่งใหม่ๆโดยจะใช้ชื่อยุคนี้ว่าเป็นยุค Machine-to-Machine เช่นเทคโนโลยีซิมูเลชัน (Simulation) จำลองสถานการณ์เพื่อฝึกอบรมพนักงานวางแผนสถานการณ์โดยไม่ต้องเดินทางไปถึงสถานที่จริงหรือเป็นสื่อการเรียนรู้แบบ Interactive เป็นต้น ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพที่มีค่านิยมทางวัฒนธรรมที่ดี จึงได้ศึกษาหาข้อมูลข่าวสารด้านวัฒนธรรมโดยใช้เทคโนโลยีช่วยในการค้นหามากขึ้น ทำให้การรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางเทคโนโลยีเป็นอีกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางวัฒนธรรม

3.3 การรับรู้นโยบายองค์กรด้านวัฒนธรรมสามารถทำนายสมรรถนะทางวัฒนธรรมและมีอำนาจในการทำนายเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 3.1 อธิบายได้ว่าโรงพยาบาลเอกชนที่ทำการศึกษามีการกำหนดนโยบายในการขยายการบริการการดูแลผู้รับบริการต่างวัฒนธรรมอย่างชัดเจน และผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลได้มีการชี้แจงนโยบายให้พยาบาลวิชาชีพได้รับทราบเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการดูแลผู้รับบริการต่างวัฒนธรรม ทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องพัฒนาตนเอง ชวนหาความรู้ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม เพื่อให้ตนเองมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมให้มากขึ้น การรับรู้นโยบายองค์กรด้านวัฒนธรรมจึงเป็นอีกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางวัฒนธรรม

3.4 ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมเป็นปัจจัยทำนายสมรรถนะทางวัฒนธรรมรองจากการรับรู้นโยบายองค์กรด้านวัฒนธรรม มีอำนาจในการทำนายเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 3.2 อธิบายได้ว่าการที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ค่านิยมองค์กรด้านวัฒนธรรม ทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องพัฒนาตนเองชวนหาความรู้ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม ให้ตนเองมีความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมมากขึ้น จึงทำให้ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมมีผลต่อสมรรถนะทางวัฒนธรรม

3.5 เจตคติด้านวัฒนธรรมสามารถทำนายสมรรถนะทางวัฒนธรรมได้เป็นอันดับสุดท้ายและมีอำนาจ

ในการทำนายเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 2.3 อธิบายได้ว่า สภาพความคิด ความเข้าใจและความรู้สึกเชิงประเพณีที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งนั้นในลักษณะเฉพาะตัวตามทิศทางของทัศนคติที่มีอยู่²⁰ ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพที่มีค่านิยมด้านวัฒนธรรมที่ดี รวมถึงองค์กรกำหนดนโยบายในการขยายการบริการการดูแลผู้รับบริการต่างวัฒนธรรมอย่างชัดเจน ทำให้พยาบาลวิชาชีพศึกษาหาความรู้ทางวัฒนธรรมโดยใช้เทคโนโลยีช่วยในการค้นหามากขึ้น ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีเจตคติที่ดีในการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้เจตคติด้านวัฒนธรรมส่งผลต่อสมรรถนะทางวัฒนธรรม

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ประกอบการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งนี้ให้มีประสิทธิภาพได้
2. ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำปัจจัยที่สามารถทำนายสมรรถนะทางวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพไปใช้ในการคัดกรองพยาบาลวิชาชีพที่มีสมรรถนะทางวัฒนธรรมรวมทั้งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพได้ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรม ด้านการมองภาพองค์รวม รวมทั้งควรส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความรู้ ทักษะและการตระหนักรู้เกี่ยวกับสมรรถนะทางวัฒนธรรม ซึ่งจะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมในการทำงานสูงขึ้น และทำให้ดูแลผู้รับบริการต่างวัฒนธรรมได้อย่างปลอดภัยและ ผู้รับบริการต่างวัฒนธรรมเกิดความพึงพอใจเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยสมรรถนะทางวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ผลการศึกษาเชิงลึกและขยายกลุ่มประชากรไปยังโรงพยาบาลอื่น
2. การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยอื่นที่ส่งผลให้เกิดสมรรถนะทางวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพ ควรได้รับการศึกษาเพื่อให้ได้คำตอบครอบคลุมหลายมิติ

References

1. Saiphan P, Soikham P. People in ASEAN consciousness. Bangkok Part 3: Sirindhorn Anthropology Center (Public Organization). 2014. (in Thai)
2. Department of Health Service Support. Development Strategies for Thailand as a Medical Hub (2017-2026) Ministry of Public Health. September. 2016. (in Thai)
3. Orawan J. Transcultural Care and AEC Era. journal of The Royal Thai Army Nurses. 2014; 15 (1) :1-6. (in Thai)
4. Leininger, M. Cultural care diversity and Universality: A Theory of nursing. London: Jones and Bartlett. 2001.
5. Chuthip P. Aunguroch Y. The Development of Transcultural Nurses' Competency Assessment Scale of Professional Nurses in Private Hospital. Journal of Nursing and Health Care. 2016; 34 (1): 170-178. (in Thai)
6. Poka K. A Study of Professional Nurses' Perception on Cultural Congruent End of Life Care, Tertiary Hospitals under The Jurisdiction of The Ministry of Public Health. (Thesis) Master of Science (Nursing), Chulalongkorn University. 2009. (in Thai)
7. Youwattana P. Relationships Between Personal Factors, Workplace Environments, Transformational Leadership of Head Nurses, And Transcultural Nursing Competencies of Professional Nurses, Private Hospitals, Bangkok Metropolis. journal of The Royal Thai Army Nurses. 2017; 18 (Supplement): 175-184. (in Thai)
8. Kangsarakit S. Factors Predicting Cultural Competency of Professional Nurse A Case Study at an International Private Hospital. EAU Heritage Journal Science and Technology. 2015; 9 (2): 99-110. (in Thai)

9. Leamwuthiwattana J. Siriphan S. Cultural Competency of Registered Nurses of Obstetric Department in Naradhiwasrajanagarindra Hospital. The Southern College Network Journal of Nursing and Public Health. 2017; 4 (3): 14-28. (in Thai)
10. Chonjaroen H. Factors related to Transcultural Nursing Competence of Nurse Practitioners Working with Muslim People. (Thesis) Master of Science (Nursing), Thammasat University; 2016. (in Thai)
11. Lampley, TM.et al. Cultural Competence of North Carolina Nurses: A Journey from Novice to Expert. Home Health Care Management & Practice. 2008; 20 (6): 454-61.
12. Campinha - Bacote, J. The process of cultural competence in the delivery of healthcare services: A model of care. Journal of Transcultural Nursing. 2002; 13 (3): 181-184.
13. Thanachaikarn N. Primary statistics for research. Bangkok: Wittayaphat; 2012. (in Thai)
14. Department of ASEAN Affairs, Ministry of Foreign Affairs. ASEAN Mini Book .3rded. Bangkok: Page Maker Co, Ltd; 2013. (in Thai)
15. Thailand Nursing and Midwifery Council. Competencies of Registered Nurses. Bangkok: Siriyod Printing; 2010. (in Thai)
16. Leininger, M. Cultural care theory: A major contribution to advance transcultural nursing knowledge and practices. Journal of Transcultural Nursing.2002; 13(3): 189-192.
17. Leininger, M. Transcultural Nursing: Concepts, Theories, Research, and Practice, 3rded. USA: McGraw-Hill; 2002: 5-6.
18. Arif, M. & Sindhu, M. "An Analysis of the Relationship between Core Competencies on Creative Decision-Making at Workplace: Moderating Role of Organizational Learning Processes. "PSAKU International Journal of Interdisciplinary Research. 2017; 6(2): 132-146.
19. Smithtikai C. Selection evaluation and evaluation of personnel performance. 4thed. Bangkok: Chulalongkorn University; 2013. (in Thai)
20. Srivirachai S. Social psychology for study. Bangkok: Suksaporn; 1984. (in Thai)