

การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยง โรงพยาบาลวชิรพยาบาล The Development of Competency Scale for Nurses Mentors in Vajira Hospital

วิไลลักษณ์ เนตรประเสริฐกุล* ปาริชาติ จันทร์สุนทรภาพร

Vilailux Nertprasertkul* Parichad Jansoontraporn

คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ดุสิต, กรุงเทพมหานคร, ประเทศไทย 10300

Faculty of Medicine Vajira Hospital, Navamindradhiraj University Dusit, Bangkok, Thailand 10300

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยง โรงพยาบาลวชิรพยาบาล แบ่งการวิจัยเป็น 2 ระยะ คือ การวิจัยระยะที่ 1 การสร้างแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยง เป็นการทบทวนวรรณกรรมและสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน แล้วจัดทำร่างแบบประเมิน และการวิจัยระยะที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมิน เป็นการหาองค์ประกอบเชิงยืนยัน เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน และตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน และพยาบาลพี่เลี้ยง 40 คน ซึ่งทำการศึกษาทั้งหมด 16 ขั้นตอน การวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยงด้วยโปรแกรม SPSS ตามขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) และการตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินด้วยวิธีการหาดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (content validity index) และหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค

ผลการวิจัยพบว่า แบบประเมินสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยงมี 6 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการให้คำปรึกษาและการสอน 2) ด้านภาวะผู้นำ ทักษะการปฏิสัมพันธ์ และการพัฒนาคุณภาพบริการ 3) ด้านมุมมองเชิงระบบและเวชศาสตร์เขตเมือง 4) ด้านการเป็นตัวแบบ และจิตสาธารณะ 5) ด้านปฏิบัติการพยาบาล และ 6) ด้านทักษะการสื่อสารโดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนรู้ โดยมีค่า Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) เท่ากับ 0.976 และผลการทดสอบ Bartlett's Sphericity มีค่า $p\text{-value} < 0.001$ มีค่าไอเกนแต่ละองค์ประกอบระหว่าง 5.23 – 11.66 และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 7.27-16.19 และ ความแปรปรวนสะสมได้ร้อยละ 73.67 โดยสมรรถนะของพยาบาลพี่เลี้ยงทั้ง 6 ด้าน ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินได้ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (CVI) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 และความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 แสดงว่าแบบประเมินมีความเชื่อถือได้สูงมาก

คำสำคัญ: แบบประเมิน, สมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยง, พยาบาลพี่เลี้ยง

Abstract

This is descriptive research. The objective was the development and quality examination of competency scale for mentors nursing in Vajira Hospital. The research was divided into 2 phases: the first phase was to create a competency assessment form for mentor nurses, which consisted of reviewing the literature and interviewing 12 experts and drafting an assessment form. The second phase of research was to examine the quality of the assessment was to find the corroborative components by collecting data with a sample of 300 people and testing the quality of the assessment by 5 experts and 40 mentor nurses. A total of 16 stages of the study. The analysis of competency components of nurse preceptors using SPSS in the process of factor analysis, the quality inspection of questionnaire using content validity index, and the determination of tool reliability using cronbach's alpha coefficient.

The study results, it was demonstrated that there were 6 components in the competency of nurse preceptor questionnaire, including 1) mentoring and teaching 2) leadership, interaction skills, and service quality development 3) system and urban medicine perspective 4) exemplary modeling and public mind 5) nursing intervention 6) communication skills using information technology for learning. Furthermore, it was shown that a Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) value of 0.976 and Bartlett's Sphericity test result having a p-value < 0.001 with eigenvalues from each value were 5.23 – 11.66 with the variance of 7.27 – 16.19 percent and the cumulative variance of 73.67 percent. All of the 6 competency components of nurse preceptors passed the quality inspection with the content validity index (CVI) for a scale of 0.91 and the Cronbach's Alpha coefficient for a scale of 0.98, which means the questionnaire was highly reliable.

Keyword: Evaluation form, nurse mentor competency, mentor nurse

บทนำ

พยาบาลวิชาชีพเป็นส่วนหนึ่งของทีมดูแลสุขภาพแบบสหวิชาชีพที่มีความเข้มแข็งในการดูแลสุขภาพประชาชนทั้งในสถานการณ์ปกติ วิกฤติ และฉุกเฉิน แต่ปัจจุบันปัญหาการขาดแคลนบุคลากรด้านสุขภาพเกิดขึ้นทั่วโลก มากกว่าร้อยละ 50 เป็นการขาดแคลนพยาบาล¹ ส่วนประเทศไทยมีความต้องการพยาบาลวิชาชีพในระหว่างปี พ.ศ. 2560-2665 ประมาณ 136,520 อัตรา ซึ่งปัจจุบันอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพมีเพียงร้อยละ 71.84² สำหรับโรงพยาบาลวชิรพยาบาลประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการพยาบาล จากข้อมูลฝ่ายการพยาบาลในปีงบประมาณ 2560-2562 มีการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพจากการลาออก 76 คน โอนย้าย 81 คน และเกษียณอายุงาน 76 คน³ จากปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการพยาบาล สถาบันการศึกษาพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชนจึงมีนโยบายเพิ่มจำนวนการผลิตพยาบาลใหม่เข้าสู่ระบบบริการสาธารณสุข โรงพยาบาลวชิรพยาบาลจึงเล็งเห็นปัญหาดังกล่าวและเพิ่มการบรรจุพยาบาลใหม่ โดยปัญหา

ที่พบในพยาบาลใหม่ คือ ความแตกต่างทางพื้นฐานความคิด ความเชื่อ วัฒนธรรม และพยาบาลใหม่ยังขาดประสบการณ์และทักษะทางการพยาบาล จึงไม่มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน⁴

การทำงานในปัจจุบันพยาบาลใหม่ต้องปรับตัวต่อการปฏิบัติงาน หากไม่สามารถปรับตัวได้จะนำไปสู่การลาออกไปประกอบอาชีพอื่น สำหรับแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าวพบว่า การนำระบบพยาบาลพี่เลี้ยง ในการเตรียมความพร้อมและสร้างสมรรถนะให้แก่พยาบาลใหม่ จะช่วยสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อพยาบาลใหม่ ดังนั้นพยาบาลพี่เลี้ยงจึงมีความสำคัญมากในการพัฒนาพยาบาลใหม่ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ขององค์กรให้เป็นพยาบาลที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21⁵ จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยงที่พึงมี ได้แก่ ด้านปฏิบัติการพยาบาล ด้านการให้คำปรึกษา และการสร้างเสริมพลังอำนาจ ด้านการสอน ด้านการเป็นตัวแบบ ด้านสัมพันธภาพ ทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาคุณภาพบริการและความปลอดภัย ด้านมุมมองเชิงระบบ ด้านเวชศาสตร์เขตเมือง

ด้านทักษะการสื่อสารโดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนรู้ และด้านจิตสาธารณะ^{6,7,8,9} ซึ่งการกำหนดสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ของพยาบาลพี่เลี้ยงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องมีการกำหนดรายการที่แสดงพฤติกรรมหลักหรือพฤติกรรมบ่งชี้ที่สังเกตได้อย่างชัดเจน

คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช เป็นองค์กรรัฐในระบบบริการสุขภาพ¹⁰ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรทางการพยาบาลทุกระดับได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะที่เพียงพอเพื่อให้บรรลุพันธกิจขององค์กร ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลพี่เลี้ยงจึงสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลใหม่ จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยง พบว่ามีหลายองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งยากต่อการประเมิน และบางองค์ประกอบไม่ตอบสนองต่อนโยบายหรือความต้องการขององค์กร¹¹ และปัจจุบันแบบประเมินสมรรถนะของพยาบาลพี่เลี้ยง โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ที่นำมาใช้ไม่สอดคล้องกับบริบทขององค์กรในปัจจุบัน เนื่องจากพยาบาลพี่เลี้ยงส่วนใหญ่มีประสบการณ์การปฏิบัติการพยาบาลวิชาชีพมากกว่า 10–20 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุที่แตกต่างกับพยาบาลบรรจุ

ใหม่และไม่ได้นำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบทในปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงสนใจพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะของพยาบาลพี่เลี้ยง โรงพยาบาลวชิรพยาบาล เพื่อให้ได้องค์ประกอบของสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยงที่สำคัญ และนำมาสู่การพัฒนาศักยภาพพยาบาลพี่เลี้ยงของโรงพยาบาลวชิรพยาบาลให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณสมบัติ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่เป็นพยาบาลพี่เลี้ยง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงการสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของพยาบาลใหม่ เพื่อพัฒนาคุณภาพในการให้บริการ และลดอัตราการสูญเสียบุคลากรทางการพยาบาลที่มีความสำคัญในการดูแลสุขภาพผู้ป่วยอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยง โรงพยาบาลวชิรพยาบาล

คำถามการวิจัย

แบบประเมินสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยง โรงพยาบาลวชิรพยาบาลที่พัฒนาขึ้นควรมีสมรรถนะด้านใด

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) แบ่งการวิจัยเป็น 2 ระยะ คือ การวิจัยระยะที่ 1 การสร้างแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยง และการวิจัยระยะที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมิน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยระยะที่ 1

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการกำหนดสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยงโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อหาองค์ประกอบและรายการพฤติกรรมบ่งชี้ เป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์สูง จำนวน 12 คน โดยการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยระยะที่ 2

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบประเมินองค์ประกอบและรายการพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยง โรงพยาบาลวชิรพยาบาลฉบับร่าง เพื่อนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน คือ พยาบาลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่พยาบาลพี่เลี้ยง จำนวน 300 คน โดยการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

2. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยง จำนวน 5 ท่าน โดยการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

3. กลุ่มตัวอย่างที่ทดลองใช้แบบประเมินสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยง เพื่อใช้ในการตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) คือ พยาบาลพี่เลี้ยง จำนวน 40 คน โดยการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

เครื่องมือในการวิจัย

การวิจัยระยะที่ 1 ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อกำหนดองค์ประกอบ และจัดทำร่างแบบประเมินระดับความสำคัญของสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยง

การวิจัยระยะที่ 2 ประกอบด้วย

1. แบบประเมินระดับความสำคัญของสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยง (ฉบับร่าง) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยง

2. แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (CVI) สำหรับผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นและคำแนะนำ

3. แบบประเมินสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยง (ฉบับ

ปรับปรุง) สำหรับการตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 และ 2 ได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (CVI) อยู่ระหว่าง 0.94-1.00 เมื่อนำไปทดลองใช้กับพยาบาลพี่เลี้ยง 40 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Cronbach's Alpha coefficient) อยู่ระหว่าง 0.92-0.97

การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการรับรองด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล COA 123/2563 รับรองเมื่อวันที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2563 และการพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย สิทธิในการตอบหรือไม่ตอบคำถามใดๆ สิทธิในการบอกยุติการให้ความร่วมมือ การรักษาความลับไม่เปิดเผยข้อมูลอันเป็นความลับหรือข้อมูลที่เกิดผลเสียและทำลายข้อมูลดิบทันที เมื่อเสร็จสิ้นการวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากผู้ให้ข้อมูลยินยอมเข้าร่วมการวิจัยจึงมีการลงลายมือชื่อในเอกสารยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยระยะที่ 1 การสร้างแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยง เป็นการศึกษาในขั้นตอนที่ 1-10 ตามหลักการสร้างแบบประเมินมาตรฐาน 12,13,14 ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ระบุตัวแปร (Define the variable) เป็นการระบุตัวแปรที่ต้องการสร้างแบบสอบถาม จากการทบทวนวรรณกรรม เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้อง รวมทั้งการสัมภาษณ์และรวบรวมความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 ท่าน แล้วนำเนื้อหา มาสังเคราะห์และสรุปเป็นองค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยงและรายการพฤติกรรมบ่งชี้

ขั้นตอนที่ 2 ระบุนิยามทัศน์ของตัวแปร (Define the concept) โดยบูรณาการแนวคิดที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมากำหนดเป็นองค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยง

ขั้นตอนที่ 3 ระบุคำนิยามเชิงปฏิบัติการ (Define the operation definition) กำหนดคำนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรตามรายละเอียดในหัวข้อคำนิยามที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 4 ออกแบบมาตรวัด (Design the scale) เป็นการออกแบบมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ขั้นตอนที่ 5 ระบุมิติหลักและมิตีย่อย (Define the domain and subdomain content) เป็นการระบุมิติของตัวแปรให้สอดคล้องกับคำนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร

ขั้นตอนที่ 6 ร่างคำถาม (Drafting the item contents) โดยคำนึงถึงความสอดคล้องระหว่างสาระของคำถามกับเนื้อหาในสมรรถนะหลักและสมรรถนะย่อย

ขั้นตอนที่ 7 เรียงอันดับคำถาม (Sequence the questions) โดยยึดหลักการเรียงจากง่ายไปหายาก จัดเรียงคำถามให้เป็นหมวดหมู่

ขั้นตอนที่ 8 เสาะหาผู้ทรงคุณวุฒิ (Seek the content experts) การศึกษาครั้งนี้ใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล

ขั้นตอนที่ 9 การพิจารณาความตรง (Validity judgment) โดยนำแบบประเมินระดับความสำคัญของสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยง (ฉบับร่าง) จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน มาคำนวณหาดัชนีความตรงตามเนื้อหา

ขั้นตอนที่ 10 ปรับปรุงตามข้อเสนอของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ (Modified accordingly) เป็นการปรับแก้ข้อความตามข้อเสนอแนะของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ

การวิจัยระยะที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมิน เป็นการตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยง โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ซึ่งทำการศึกษาในขั้นตอนที่ 11-16 ตามหลักการสร้างแบบประเมินมาตรฐาน^{12,13,14} ดังนี้

ขั้นตอนที่ 11 การวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยง โดยนำแบบประเมินระดับความสำคัญของสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยง (ฉบับร่าง) จากขั้นตอนที่ 10 ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยง และหาความตรงตามโครงสร้าง (Construct validity) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) ซึ่งการศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงบรรยาย (Descriptive research) เก็บข้อมูลกับพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 300 คน ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยง โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSSตามขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis)

ขั้นตอนที่ 12 วิเคราะห์รายข้อ (Item analysis) โดยหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อหาความสอดคล้องภายใน และคัดเลือกข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์

ขั้นตอนที่ 13 นำแบบประเมินไปใช้ในภาคสนาม (Perform a field test) นำไปทดลองเก็บข้อมูลในกลุ่มพยาบาลพี่เลี้ยงที่มีคุณสมบัติตรงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน เพื่อตรวจสอบความเป็นปรนัยของข้อคำถาม จากนั้นจึงนำพัฒนาปรับปรุงข้อคำถามให้มีความเป็นปรนัย

ขั้นตอนที่ 14 การวิเคราะห์รายข้อ (Item analysis) ดำเนินการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนที่ 13 มาหาค่าความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) โดยการวิเคราะห์รายข้อเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนจากแต่ละข้อคำถามกับคะแนนรวมจากข้อคำถามทั้งฉบับ

ขั้นตอนที่ 15 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ (Psychometrics properties) โดยนำองค์ประกอบใหม่ที่เป็นตัวบ่งชี้ของสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยง และข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์การวิเคราะห์รายข้อ (Item analysis) มาพัฒนาเป็นแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยง ฉบับสมบูรณ์ โดยใช้เกณฑ์การประเมินแบบเกณฑ์รูบริค จากนั้นดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินด้วยวิธีการหาความตรงตามเนื้อหา (Content validity) กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน และตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) กับกลุ่มตัวอย่าง 40 คน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค

ขั้นตอนที่ 16 หาเกณฑ์ของมาตรวัด โดยสร้างเกณฑ์ของมาตรวัดจากแนวคิดการสร้างเกณฑ์รูบริค และจัดทำแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยง โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ฉบับสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปนำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยงด้วยโปรแกรม SPSS ตามขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis)

3. การตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินด้วยวิธีการหาดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity index) และหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้สูตร

สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)

ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่พยาบาลพี่เลี้ยงพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีระดับตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพในระดับชำนาญการ

ร้อยละ 57.7 และส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรีร้อยละ 87.0 มีสถานภาพสมรสร้อยละ 55.7 โดยส่วนมากมีประสบการณ์การปฏิบัติการพยาบาลวิชาชีพมากกว่า 10-20 ปี ร้อยละ 75.3 และมีประสบการณ์ปฏิบัติหน้าที่พยาบาลพี่เลี้ยงแก่พยาบาลใหม่มากกว่า 5-10 ปี ร้อยละ 33.7 นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างเคยเข้ารับการอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับพยาบาลพี่เลี้ยงร้อยละ 76.7

ตารางที่ 1 ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละสะสมของความแปรปรวนขององค์ประกอบพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะ

องค์ประกอบ	ค่าไอเกน	ร้อยละ ของความแปรปรวน	ร้อยละสะสม ของความแปรปรวน
Factor 1	11.66	16.19	16.19
Factor 2	10.17	14.12	30.32
Factor 3	10.14	14.08	44.40
Factor 4	8.56	11.89	56.29
Factor 5	7.28	10.11	66.40
Factor 6	5.23	7.27	73.67

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) = 0.976, Bartlett's Sphericity Test; p-value < 0.001

การวิเคราะห์องค์ประกอบของพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยงโดยใช้วิธีสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีเทคนิคแกนสำคัญ (Principal Component Analysis: PC) และหมุนแกนตัวประกอบในแต่ละปัจจัยแบบออร์โธโกนอล (Orthogonal) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax) และนำผลการวิเคราะห์ไปแปลผล โดยพิจารณาจากน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) ที่ได้หลังจากหมุนแกนแล้ว เลือกตัวแปรที่มีน้ำหนักปัจจัยมากที่สุดในองค์ประกอบใดเข้าเป็นสมาชิกในองค์ประกอบนั้น โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาจัดตัวแปรเข้าองค์ประกอบที่มีน้ำหนักปัจจัยมากกว่า 0.4 ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีค่า Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) เท่ากับ 0.976 และผลการทดสอบ Bartlett's Sphericity มีค่า

p-value < 0.001 สำหรับค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละสะสมของความแปรปรวนขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบของพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยงประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการให้คำปรึกษาและการสอน 2) ด้านภาวะผู้นำ ทักษะการปฏิสัมพันธ์ และการพัฒนาคุณภาพบริการ 3) ด้านมุมมองเชิงระบบและเวชศาสตร์เขตเมือง 4) ด้านการเป็นต้นแบบ และจิตสาธารณะ 5) ด้านปฏิบัติการพยาบาล และ 6) ด้านทักษะการสื่อสารโดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนรู้ โดยมีค่าไอเกนแต่ละองค์ประกอบระหว่าง 5.23-11.66 และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ระหว่างร้อยละ 7.27-16.19 และอธิบายความแปรปรวนสะสมได้ร้อยละ 73.67 (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 2 ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (CVI) ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Cronbach's Alpha coefficient) และผลการพิจารณาคุณภาพของเครื่องมือ

แบบประเมินสมรรถนะ พยาบาลพี่เลี้ยง	ความตรงเชิงเนื้อหา (CVI)	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha coefficient)	ผลการพิจารณา คุณภาพของเครื่องมือ
Factor 1	0.84	0.96	ผ่านเกณฑ์
Factor 2	0.94	0.96	ผ่านเกณฑ์
Factor 3	0.81	0.93	ผ่านเกณฑ์
Factor 4	1.00	0.94	ผ่านเกณฑ์
Factor 5	1.00	0.92	ผ่านเกณฑ์
Factor 6	1.00	0.94	ผ่านเกณฑ์
Competency Scale	0.91	0.98	ผ่านเกณฑ์

หมายเหตุ

- Factor 1 คือ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการให้คำปรึกษาและการสอน
Factor 2 คือ องค์ประกอบที่ 2 ด้านภาวะผู้นำ ทักษะการปฏิสัมพันธ์ และการพัฒนาคุณภาพบริการ
Factor 3 คือ องค์ประกอบที่ 3 ด้านมุมมองเชิงระบบและเวชศาสตร์เขตเมือง
Factor 4 คือ องค์ประกอบที่ 4 ด้านการเป็นตัวอย่าง และจิตสาธารณะ
Factor 5 คือ องค์ประกอบที่ 5 ด้านปฏิบัติการพยาบาล
Factor 6 คือ องค์ประกอบที่ 6 ด้านทักษะการสื่อสารโดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนรู้
Competency Scale คือ แบบประเมินสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยงฉบับรวม

ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยงทั้ง 6 ด้าน ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินได้ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (CVI) อยู่ระหว่าง 0.94-1.00 และทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 ส่วนค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Cronbach's Alpha coefficient) อยู่ระหว่าง 0.92-0.97 และแบบประเมินทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 แสดงว่าแบบประเมินมีความเชื่อถือได้สูงมาก (ตารางที่ 2)

การอภิปรายผลการวิจัย

แบบประเมินสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยง โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ โดยพบว่าด้านการให้คำปรึกษาและการสอน มีค่าความแปรปรวนสูงสุดร้อยละ 16.19 เนื่องมาจากการเป็นที่ปรึกษา ช่วยเหลือและสอนงาน แนะนำแหล่งข้อมูลในการพัฒนาความรู้ จะทำให้พยาบาลใหม่มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ^{6,7} สอดคล้องกับการศึกษาสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยง ประกอบด้วย ทักษะความรู้ความสามารถทางการพยาบาล ทักษะการให้คำปรึกษา และทักษะการบูรณาการการสอน^{6,7}

ด้านภาวะผู้นำ ทักษะการปฏิสัมพันธ์ และการพัฒนาคุณภาพบริการ มีค่าความแปรปรวนร้อยละ 14.12 เนื่องจากทักษะการเป็นผู้นำ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี และการทำงานเป็นทีมสามารถติดต่อสื่อสาร ประสานงานได้อย่างชัดเจนและให้ความร่วมมือกับผู้ร่วมงานและทีมสหสาขาวิชาชีพได้อย่างเหมาะสมจะช่วยให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพบริการตามมาตรฐานสากล^{8,9,11} ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา^{8,9} พบว่าสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยง คือ การมีลักษณะการเป็นผู้นำ สามารถเลือกแนวทางการแก้ไขปัญหาโดยใช้ข้อมูลสนับสนุนได้อย่างเหมาะสม

ด้านมุมมองเชิงระบบและเวชศาสตร์เขตเมือง มีค่าความแปรปรวนร้อยละ 14.08 เนื่องจากการมีความสามารถ

ในการวางแผนบริหารจัดการความเสี่ยงที่เกิดขึ้นเชิงระบบ ในหน่วยงานของพยาบาลพี่เลี้ยง จะช่วยในการวางแผน ปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ได้ดี นอกจากนั้นการมีความรู้ และเข้าใจพยาธิสภาพของโรคเขตเมืองที่สำคัญขององค์กร จะทำให้พยาบาลพี่เลี้ยงแนะนำการปฏิบัติงานทางการพยาบาล เกี่ยวกับการป้องกันโรคเขตเมืองได้^{10,11} สอดคล้องกับการศึกษา บทบาทสำคัญของพยาบาลพี่เลี้ยง ประกอบด้วย การใช้ กระบวนการบริหารจัดการ และการควบคุมงานการพยาบาล ในเชิงระบบ เพื่อให้การบริการของพยาบาลเป็นไปอย่าง เรียบร้อย¹⁴

ด้านการเป็นตัวแบบ และจิตสาธารณะ มีค่า ความแปรปรวนร้อยละ 11.89 เนื่องจากพยาบาลพี่เลี้ยงที่มี ลักษณะเป็นตัวแบบที่ดีมักจะมีบุคลิก/ลักษณะเป็นผู้ยึดมั่น ในความมีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ดี ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้เป็นแม่แบบในด้านการปฏิบัติงาน ของวิชาชีพพยาบาลและมีความประพฤติดีทั้งในเรื่องส่วนตัว และเรื่องงานส่วนรวม^{6,11} สอดคล้องกับการศึกษาการพัฒนา แบบประเมินสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยง โรงพยาบาลระดับ ตติยภูมิ พบว่า การเป็นตัวแบบและจิตสาธารณะ เป็นสมรรถนะ พยาบาลพี่เลี้ยงในการดูแลการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่⁶

ด้านปฏิบัติการพยาบาล มีค่าความแปรปรวน ร้อยละ 10.11 โดยพยาบาลวิชาชีพจำเป็นต้องมีสมรรถนะ ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์เพื่อการประกอบ วิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัยต่อผู้ป่วย นอกจากนั้นความสามารถในการอธิบายถึงลักษณะงาน ขั้นตอนและวิธีปฏิบัติงานได้ถูกต้องชัดเจน และเข้าใจง่าย จะสามารถช่วยสนับสนุนให้พยาบาลใหม่สามารถปฏิบัติการ พยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{7,9} ซึ่งสอดคล้องกับข้อกำหนด สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพของสภาการพยาบาล⁷

ด้านทักษะการสื่อสารโดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการเรียนรู้ มีค่าความแปรปรวนร้อยละ 7.27 โดยสมรรถนะ ด้านการสื่อสารเป็นพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่จะนำมาสู่การพัฒนาคุณภาพการให้บริการทางการพยาบาล ที่เป็นรากฐานสู่องค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง⁸ นอกจากนั้น ทักษะความรู้เบื้องต้นทางคอมพิวเตอร์ในการใช้โปรแกรมได้ ตามระดับที่องค์กรกำหนด จะช่วยให้สามารถบริหารจัดการ ข้อมูลเบื้องต้น และสามารถใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีในการสอนงาน ให้กับพยาบาลใหม่ได้^{9,11}

สำหรับผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมิน สมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยงทั้ง 6 ด้าน ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ คุณภาพของแบบประเมินได้ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (CVI) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 และความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Cronbach's Alpha coefficient) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 แสดงว่าแบบประเมินมีความเชื่อถือได้สูงมาก เนื่องจากการพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยง โรงพยาบาล ได้นำผลการสังเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ มากำหนดเป็นองค์ประกอบ และรายการพฤติกรรมบ่งชี้ของสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยง แล้วนำมาวิเคราะห์หาองค์ประกอบเชิงยืนยัน และตรวจสอบ คุณภาพแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยง จากนั้นนำมา ปรับปรุงและกำหนดเกณฑ์การประเมินรูบริค (Rubric scoring) ในการให้คะแนนการประเมินสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยง และจัดทำแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยงฉบับสมบูรณ์ ซึ่งเป็นการศึกษาพัฒนาตามขั้นตอนการพัฒนาแบบประเมินที่ ได้มาตรฐาน^{12,13} สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา^{7,11} โดยกลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องและเห็นถึงความสำคัญ ในระดับมากถึงมากที่สุด ของการประเมินสมรรถนะพยาบาล พี่เลี้ยงด้านการแสดงบทบาทความเป็นครูผู้สอนถ่ายทอด ความรู้ ให้คำปรึกษา และให้การสนับสนุน ด้านภาวะผู้นำ เชิงการบริหารจัดการ ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งระบบงานและเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านทักษะ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านทักษะความรู้ความสามารถ ทางการพยาบาล ทักษะการปฏิบัติการพยาบาลผู้ป่วย และ ด้านทักษะการบูรณาการการสอนการพยาบาล ซึ่งแบบประเมิน ดังกล่าวทั้งมีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (CVI) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด โดยการประเมินจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และมีค่าความเชื่อมั่น ของเครื่องมือ (Reliability) ในระดับสูงจากการประเมิน ในพยาบาลพี่เลี้ยง

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. การจัดประเมินสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยง โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยงก่อนฝึกสอน พยาบาลใหม่ จะทำให้ทราบถึงโอกาสพัฒนาของผู้ถูกประเมิน เพื่อพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้น และตอบสนองความคาดหวัง ที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้
2. การจัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยง โดยจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ ทักษะ และแนวทางการปฏิบัติ

ในการฝึกสอนพยาบาลใหม่ตามหัวข้อสมรรถนะที่จำเป็น
จะช่วยพัฒนาสมรรถนะในด้านที่ขาดหรือไม่สมบูรณ์ในพยาบาล
ที่เลี้ยงได้ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาความต้องการพยาบาลที่เลี้ยงที่เหมาะสม
ในกลุ่มพยาบาลใหม่
2. ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะ
พยาบาลที่เลี้ยงในการดูแลการปฏิบัติงานของพยาบาล
บรรจุใหม่
3. พัฒนารูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะพยาบาล
ที่เลี้ยงในการดูแลการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจาก
“กองทุนวิจัยมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช” (Navamindrathiraj
University Research Fund)

References

1. World Health Organization. Nursing and
midwifery. [update 2020; cited 2021 May 15]
Available from World Health Organization.
2020.
2. Sawangdee K. The crisis of shortage of
professional nurses. In the Health Service Unit
of the Office of the Permanent Secretary,
Ministry of Public Health: Policy proposal,
the Journal of Public Health. Journal of Public
Health, 2017; 26 (2):456-457.
3. Nursing Department of Vajira Hospital.
Statistics book of nursing personnel
administration. Faculty of Medicine Vajira
Hospital, Nawamintrathiraj University. 2019.
(in thai).
4. Kuewong G & Oumtane A. Stress of Newly
Graduated Nurses Working at an Intensive
Care Unit. Journal of The Royal Thai Army
Nurses, 2017; 18(suppl.2): 158-165. (in thai).
5. Prajankett O. transformative Learning: Nursing
Education Perspective. Journal of The Royal
Thai Army Nurses, 2014; 15(3): 179-184.
(in thai).
6. Phasasawat O. Development of a Competency
Evaluation Form for Nursing Nanny in Tertiary
Care Hospital. Master of Nursing Science
[Thesis]. Bangkok: Chulalongkorn University;
2010. (in thai).
7. Plodpluang U. Competencies of Preceptor.
Princess of Naradhiwas University Journal,
2016; 8(3): 168-174. (in thai).
8. Leelayuthyothin C. The Development of
Competency Scale for Head Nurses, Vajira
Hospital. Kuakarun Journal of Nursing, 2018;
24(2): 98-112. (in thai).
9. Nursing Council. Nursing Council Announcement
on the competency of graduates with
bachelor's degrees, master's degrees,
doctorate degrees in nursing, 2018.
10. Faculty of Medicine Vajira Hospital. Meeting to
review the 2020 Strategic Plan on October 11,
2019. Mida Hotel Nakhon Pathom. 2019.
(in thai).
11. Thamsrisawad J. The competence of mentors
for new nurses in a private hospital in
Chonburi Province. Master of Nursing Science
[Thesis]. Nakhon Pathom: Christian University;
2016. (in thai).
12. Srisatitnarakur B. Research Methods in Nursing
Science, 3rd Edition. Bangkok: Faculty of
Nursing Chulalongkorn University Printing
House; 2004. (in thai).
13. Marrelli, A. F., Tondara, J., &Hoge, M. A.
Strategies for developing competency model.
Administration and Policy in Mental Health,
2005; 32(5): 533-56.
14. Thiangcharoen P. The effect of using the nursing
mentor model on the performance of new
registered nurses as heads of nursing teams.
Master of Nursing Science [Thesis]. Chonburi:
Burapha University. 2012. (in thai).