สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

Competency of Charge Nurse in University Hospitals

รัชนีวรรณ แก้วทอง ภัทรมนัส พงศ์รังสรรค์* รุ่งทิวา บุญประคม**
Ratchaneewan Kaewthong** Phattharamanat Pongrangsan* Roongtiva Boonpracom
สาขาวิชาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก 65000
Faculty of Nursing Naresuan University Thailand 65000**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยในตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จำนวน 514 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ซึ่งมีค่าความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.84 โดยมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.94 โดยมีวิธีการเก็บข้อมูล ผ่านผู้ประสานงานวิจัยซึ่งได้รับการอธิบายวัตถุประสงค์ของงานวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และให้ความรู้ ในการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างทำหน้าที่ในการแจกแบบสอบถามและรับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยวิธีสกัดตัวประกอบหลักและหมุนแกนตัวประกอบแบบออโธโกนอลด้วยวิธีแวริแมกซ์

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมี 3 องค์ประกอบ 30 ตัวประกอบ มีค่าความแปรปรวนรวมกันเท่ากับ 62.761 ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำและการจัดการคุณภาพมี 14 ตัวประกอบ มีค่าน้ำหนักมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.461-0.744 2) ด้านทักษะการทำงานที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มี 14 ตัวประกอบ มีค่าน้ำหนักมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.465- 0.768 และ3) ด้านปฏิบัติการพยาบาลและจรรยาบรรณวิชาชีพ มี 6 ตัวประกอบมีค่าน้ำหนักมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.569 – 0.783 มีข้อเสนอแนะคือการนำผลการวิจัยสมรรถนะด้านที่มีระดับความสำคัญของค่าเฉลี่ยน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม และด้านการใช้ภาษาต่างประเทศไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรเพื่อให้พยาบาลหัวหน้าเวรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : สมรรถนะ, พยาบาลหัวหน้าเวร, โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย, การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

Abstract

This research aimed to analyze the component of the charge nurse competencies at a university hospital. The participants (n = 514) were randomly selected using simple random from charge nurse who had experiences at least one year in an inpatient ward. The research instrument were sets questionnaire of charge nurse competency in University Hospital with a content validity value of 0.84 and a reliability value of 0.94. There is a method for collecting data. Through the research coordinator the objectives of the research were explained. Method of data collection and give knowledge To access the sample, the person responsible for distributing questionnaires and receiving them back from the sample group. The Data was used for data

Corresponding Author: *E-mail: phattharamanatp@nu.ac.th

** นิสิตสาขาวิชาบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยนเรศวร

วันที่รับ (Received) 22 เม.ย. 2567 วันที่แก้ไขเสร็จ (Revised) 22 ก.ค. 2567 วันที่ตอบรับ (Accepted) 3 ส.ค. 2567

collection and analyzed using Varimax method for component analysis, principal factor extraction and orthogonal factor rotation. The results of the analysis of competency components of charge nurses at University Hospital included 3 components, and 30 indicators with cumulative of variance acconnted for 62.761%, 1) Leaderships and quality management 14 indicators with standardized factor loading ranking from 0.461-0.744. 2) Regarding work skills required in the 21st century had 10 indicators with standardized factor loading ranking from 0.465- 0.768. and 3) Nursing practice and professional ethics had 10 indicators with standardized factor loading ranking from 0.569 – 0.783. It is suggested to use the results of research on competency in areas that have a low average level of importance, namely the ability to research and develop innovations. and the use of foreign languages as a guideline for developing the competencies of shift supervisor nurses so that shift supervisor nurses can perform their duties efficiently

Keywords : Competency, Charge Nurse, University Hospitals, Exploratory factor analysis

บทนำ

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเป็นศูนย์บริการทางการแพทย์ระดับตติยภูมิขั้นสูง (super tertiary care) ที่มีขีดความสามารถสูงสุดในการให้บริการทางการแพทย์และการรักษาพยาบาลและมีภาระกิจในด้านการเรียนการสอนเพื่อผลิตบุคลากรทางด้านการแพทย์ ทั้งนี้การให้บริการทางการพยาบาลในหอผู้ป่วยในมีพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการพยาบาลและดูแลระบบบริการพยาบาลให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยจะมีพยาบาลหัวหน้าเวรทำหน้าที่เป็นผู้บริหารจัดการภายในหอผู้ป่วยแทนหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งมีบทบาทในด้านการปฏิบัติการพยาบาล และด้านการบริหารจัดการ[1] ในการประเมิน วางแผนการปฏิบัติงาน และมอบหมายงานให้กับสมาชิกทุกคนในเวร[2] รวมทั้งช่วยเหลือและควบคุมดูแลสมาชิกในเวรให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ[3] นอกจากนี้พยาบาลหัวหน้าเวรต้องเป็นผู้นำในด้านอำนวยการ การแก้ปัญหา การเป็นที่ปรึกษา การประสานงานและการตัดสินใจต่างๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลและการบริหารงานแต่ละเวรในหอผู้ป่วย[4] ดังนั้นพยาบาลหัวหน้าเวรต้องได้รับการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่บทบาทหน้าที่ใหม่เพื่อให้มีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน การเตรียมความพร้อมของพยาบาลหัวหน้าเวรในปัจจุบัน ได้รับการฝึกปฏิบัติสังเกตและให้คำแนะนำโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลพี่เลี้ยงที่ผ่านการเป็นหัวหน้าเวรอย่างน้อย 1 ปี แต่ยังขาดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการเตรียมความพร้อม ส่งผลให้พยาบาลพี่เลี้ยงไม่สามารถสอนงานพยาบาลหัวหน้าเวรได้อย่างครอบคลุมและเป็นมาตรฐานเดียวกัน เป็นผลให้พยาบาลหัวหน้าเวรเกิดความเครียดและไม่มั่นใจในการปฏิบัติการพยาบาล อาจส่งผลให้เกิดความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพได้ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ามีหลายปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องและปัจจัยส่วนหนึ่งเกิดจากหัวหน้าเวรมีทักษะไม่เพียงพอในด้านการวางแผนงาน การบริหารเวลา การควบคุมงานและการตัดสินใจแก้ปัญหาหลังเกิดเหตุการณ์อันไม่พึงประสงค์ ซึ่งอาจทำให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพการดูแลผู้ป่วยได้[5] จึงอาจกล่าวได้ว่าสมรรถนะหัวหน้าเวรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริการพยาบาล[1]

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในต่างประเทศได้กล่าวถึงสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรควรจะมีความเชี่ยวชาญในการทำงานขององค์กร ความรู้ทางคลินิก ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลการทำงานร่วมกับผู้อื่นและกระบวนการรู้คิด[6] ส่วนในประเทศไทยพบการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย พบว่าสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวรมี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านอื่น ๆ[7] ซึ่งการศึกษาดังกล่าวอาจไม่สอดคล้องกับบริบทของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน ซึ่งการศึกษาดังกล่าวอาจไม่สอดคล้องกับบริบทของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ซึ่งมีบริบทเป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิที่ให้การดูแลผู้ป่วยโรคเฉพาะทาง

ที่ซับซ้อน และมีการนำเครื่องมือ เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ในการดูแลผู้ป่วย[7]

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญจำเป็นที่จะศึกษาสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ซึ่งจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่สอดคล้องและเฉพาะเจาะจงกับการบริการพยาบาลของโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารการพยาบาลในการกำหนดสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวร นำไปใช้ในการประเมินสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพเพื่อการมอบหมายงานในการปฏิบัติหน้าที่พยาบาลหัวหน้าเวร และนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวร เพื่อประโยชน์ในด้านการบริหาร การพัฒนาบุคลากร และเพื่อส่งเสริมให้การบริการมีคุณภาพและได้มาตรฐาน สร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด เอกสาร บทความและการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับพยาบาลวิชาชีพทั่วไป[7] สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย รายละเอียดดังนี้

สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรจากการทบทวนวรรณกรรม 9 ด้าน

1. ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย
2. ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์
3. ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ
4. ด้านภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ
5. ด้านวิชาการ วิจัย และการพัฒนานวัตกรรม
6. ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ
7. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
8. ด้านสังคม
9. ด้านอื่นๆ

(สภาการพยาบาล(2561), วรา เขียวประทุม (2563), ภัทรารัตน์ ตันนุกิจ (2562), Margot Russel (2014), The American Nurses Association (2016), Jennifer M.Jamieson (2018), และ Zafke, & Angela (2020)10,11,1,6

→

องค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายหลังวิเคราะห์องค์ประกอบ

ตัวประกอบ 1 ด้านภาวะผู้นำและการจัดการคุณภาพ

ตัวประกอบ 2 ด้านทักษะการทำงานที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

ตัวประกอบ 3 ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและจรรยาบรรณวิชาชีพ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง มีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานเป็นพยาบาลหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยในตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จำนวน 702 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานเป็นพยาบาลหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยในตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไปในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ คอมเลย์เสนอว่า ขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ จำนวน 500 คน ถือว่า ดีมาก[8] จึงได้จากการสุ่มเลือกโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยด้วยวิธีการสุ่มแบบง่ายโดยการนำรายชื่อโรงพยาบาลทั้งหมดมาจับฉลากแบบไม่แทนที่ และบวกจำนวนพยาบาลหัวหน้าเวรในแต่ละโรงพยาบาลให้ใกล้เคียงกับจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้คำนวณไว้ จำนวน 514 คน ซึ่งมีเกณฑ์การคัดเข้า ได้แก่เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยในนั้นตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป สามารถเขียนและอ่านภาษาไทยได้

เข้าใจ ปฏิบัติงานเต็มเวลา ไม่อยู่ในช่วงลาศึกษาต่อ และ ยินยอมเข้าร่วมการวิจัย เกณฑ์การคัดออก ได้แก่ ย้ายเข้าหรือออกจากหอผู้ป่วย ในระหว่างการทำวิจัย ลาออกจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในระหว่างการทำวิจัยและมีปัญหาสุขภาพที่ส่งผลกระทบต่อการทำวิจัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 9 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จำนวน 30 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยนำแนวคิดสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวรที่รวบรวมได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสร้างเป็นข้อคำถามสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิดที่มีความหมายชัดเจน และใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) แบบสอบถามถามสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ได้ค่าเท่ากับ .84[9] การหาค่าความเที่ยง (reliability) ผู้วิจัยนำเครื่องมือวิจัยที่ผ่านการปรับแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับพยาบาลหัวหน้าเวรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปซึ่งแบบสอบถามสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยได้ค่าความเที่ยง .95[9]

3.4 เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตการทำวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวรส่งถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลพร้อมยื่นเอกสารเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมภายในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยทั้ง 4 แห่ง เมื่อได้รับการอนุญาตจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแล้ว ผู้วิจัยติดต่อประสานงานหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลเพื่ออธิบายวัตถุประสงค์ของงานวิจัย และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ขอความร่วมมือจากทางโรงพยาบาลให้มีผู้ประสานงานวิจัยซึ่งเป็นบุคคลที่ไม่ได้ทำงานอยู่ในหอผู้ป่วยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ทำหน้าที่ในการแจกแบบสอบถามและรับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยอธิบายวัตถุประสงค์ของงานวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และให้ความรู้ในการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างให้กับผู้ประสานงานวิจัยก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามมีจำนวน 30 ข้อและขอรับคืนภายในเวลา 2 สัปดาห์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้วยโปรแกรคอมพิวเตอร์มสำเร็จรูป และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ(Exploratory Factor Analysis, EFA) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าไอเกน ร้อยละความแปรปรวนและร้อยละความสะสมของความแปรปรวนขององค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

องค์ประกอบ	ค่าไอเกน	ร้อยละของความแปรปรวน	ร้อยละสะสมของความแปรปรวน
1. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการจัดการคุณภาพ	15.406	51.352	51.352
2. สมรรถนะด้านทักษะการทำงานที่จำเป็นในศตวรรษที่21	2.217	7.389	58.741
3. สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและจรรยาบรรณ วิชาชีพ	1.206	4.020	62.761

จากตารางที่ 1 พบว่าสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย มีจำนวน 3 องค์ประกอบ มีค่าไอเกนอยู่ระหว่าง 1.206 – 15.406 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวนเท่ากับ 62.761 ผ่านเกณฑ์ความเหมาะสมของข้อมูล

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยนเรศวร เอกสารรับรองเลขที่ COA No.017/2023 วันที่ 18 มกราคม 2566 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เอกสารรับรองเลขที่ COA No.68/2566 วันที่ 4 กรกฎาคม 2566 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เอกสารรับรองเลขที่ SWUEC-662110 วันที่ 12 ธันวาคม 2566 และศูนย์การแพทย์ปัญญานันทภิกขุชลประทาน เอกสารรับรองเลขที่ EC 019/66 วันที่ 18 กันยายน 2566

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย แสดงรายละเอียดในตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 องค์ประกอบ ตัวแปรและค่าน้ำหนักองค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

องค์ประกอบ	ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
องค์ประกอบที่ 1		
สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการจัดการคุณภาพ	1. มีคุณลักษณะของผู้นำ	.744
	2. มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	.730
	3. มีความรู้และสามารถบริหารจัดการงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.682
	4. มีความรู้ และทักษะในการติดต่อสื่อสาร กับผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.651
	5. มีความสามารถในการทำกิจกรรมพัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน	.639
	6. ใช้กระบวนการจัดการ บูรณาการระบบงานสำคัญกับการบริการพยาบาลเพื่อการจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ	.638
	7. มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ และการใช้วิจารณญาณทางคลินิก	.626
	8. มีทักษะในการสื่อสารเชิงวิชาชีพ	.609
	9. มีความสามารถในการสอนงาน การจัดทำคู่มือ เอกสารทางวิชาการและการจัดการความรู้	.589
	10. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	.576
	11. มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม เป็นสมาชิกในทีมการพยาบาลและทีมสหวิชาชีพ	.571
	12. มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ	.568
	13. ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์และมาตรฐานการพยาบาลในการปฏิบัติงาน	.544
	14. เป็นตัวอย่างที่ดีด้านสุขภาพ	.461
องค์ประกอบที่ 2	1. วิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์	0.768
สมรรถนะด้านทักษะการทำงาน		
ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21	2. มีความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม	0.749
	3. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการ	0.748
	4. สามารถนำสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร การปฏิบัติการพยาบาล การศึกษา และการวิจัย	0.696
	5. มีความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ	0.687
	6. มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ โปรแกรมใช้งานพื้นฐาน	0.657
	7. สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์และเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงานกับการปฏิบัติงานได้	0.655
	8. มีความสามารถในการวิจัยและพัฒนานวตกรรม	0.634
	9. มีความสามารถในการนำเสนอเชิงวิชาการ	0.599
	10. ปฏิบัติงานโดยตระหนักถึงความหลากหลายของผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ	0.465
องค์ประกอบที่ 3	1. ปฏิบัติการพยาบาลโดยยึดหลักจริยธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	.783
สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล		
และจรรยาบรรณวิชาชีพ	2. ปฏิบัติการพยาบาลอย่างเป็นองค์รวม โดยใช้กระบวนการพยาบาลครอบคลุมทั้ง 4 มิติ	.720
	3. มีความไวต่อประเด็นจริยธรรมและมีความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม	.687
	4. มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	.683
	5. บันทึกทางการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินคุณภาพเวชระเบียน	.679
	6. มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพการพยาบาล	.569

จากตารางที่ 2 พบว่า สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยจำแนกได้ 3 องค์ประกอบ 30 ตัวแปร ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการจัดการคุณภาพ ประกอบด้วย 14 ตัวแปร มีน้ำหนักขององค์ประกอบ .46 - .74 2) สมรรถนะด้านการทำงานที่จำเป็นในศตวรรษที่ ประกอบด้วย 10 ตัวแปร มีน้ำหนักขององค์ประกอบ .46-.76 และ 3) สมรรถนะด้านปฏิบัติการพยาบาลและจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบด้วย 6 ตัวแปรมีน้ำหนักขององค์ประกอบ .56 - .78

การอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยองค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 30 ตัวแปร อภิปรายในแต่ละองค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการจัดการคุณภาพ เป็นสมรรถนะหลักของพยาบาลหัวหน้าเวรที่ต้องแสดงภาวะผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่พยาบาลหัวหน้าเวรทั้งในด้านอำนวยการ การแก้ปัญหา การเป็นที่ปรึกษา การประสานงาน และการตัดสินใจต่างๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลและการบริหารงานแต่ละเวรในหอผู้ป่วย[4] เนื่องจากการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรทุกระดับ พยาบาลหัวหน้าเวรจึงต้องมีภาวะผู้นำ[1,10,11,12,13,14,15,17] ที่จะควบคุม บริหารจัดการงาน ประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น นอกจากนี้พยาบาลหัวหน้าเวรยังมีหน้าที่ในด้านการบริหารจัดการโดยมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภายในหอผู้ป่วย เป็นผู้นำในทีมการพยาบาลบริหารจัดการให้ทีมการพยาบาลปฏิบัติการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นเป้าหมายคือ ความปลอดภัยของผู้ป่วยเป็นสำคัญ ดังนั้นสมรรถนะด้านภาวะผู้นำจึงเป็นสมรรถนะหนึ่งที่พยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยต้องมี

องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะด้านทักษะการทำงานที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 พยาบาลหัวหน้าเวรควรจะต้องมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ โปรแกรมการใช้งานพื้นฐาน การจัดเก็บและการสืบค้นข้อมูลต่างๆ[10,11] และควรมีสมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ[10,11,18] ในการมีกระบวนการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างทีมสุขภาพ[11] มีความสำคัญต่อวิชาชีพพยาบาล นอกจากตัวแปรด้านสังคมเทคโนโลยีและสารสนเทศ การสื่อสารและสัมพันธภาพ และตัวประกอบสมรรถนะในการวิจัยนี้ยังได้รวมตัวประกอบด้านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในปัจจุบัน[12] ส่วนตัวแปรตัวแปรด้านอื่น ๆ ได้แก่ มีความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ[11] สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์และเชื่อมโยงวิสัยทัศน์พันธกิจของหน่วยงานกับการปฏิบัติงานได้ และปฏิบัติงานโดยตระหนักถึงความหลากหลายของผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคตเพื่อเตรียมการพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัย รองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ซึ่งพยาบาลหัวหน้าเวรนั้นเป็นบุคคลที่มีอายุในช่วงวัยแรงงานควรมีทักษะแห่งอนาคตที่มีความสำคัญที่สุด ได้แก่ ทักษะความเข้าใจและการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะความรู้ทางธุรกิจและการเป็นผู้ประกอบการ ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมที่หลากหลาย[15] ดังนั้นควรมีการพัฒนาทักษะด้านการทำงานที่จำเป็นให้มีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพ ทักษะ ความรู้ และสมรรถะของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยให้มีสอดคล้องกับความสามารถและเตรียมการในการรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 จึงสรุปได้ว่าสมรรถนะด้านการทำงานที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เป็นอีกสมรรถนะหนึ่งที่มีความสำคัญกับการเป็นพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลหัวหน้าเวรเพราะพยาบาลหัวหน้าเวรมีบทบาทหน้าที่ในการด้านการปฏิบัติการพยาบาล ใช้ความรู้และทักษะ มีการใช้กระบวนการพยาบาลในการให้การพยาบาล ยึดหลักการพยาบาลแบบองค์รวมตามมาตรฐานการพยาบาลเพื่อแก้ไขปัญหาสุขภาพของผู้ป่วย[10] ส่วนด้านจรรยาบรรณวิชาชีพซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลหัวหน้าเวรต้องใช้หลักจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมายในการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์[10,16] ปกป้องและรักษาไว้ซึ่งสิทธิ ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและการรักษาพยาบาลของผู้รับบริการ[10] โดยตระหนักในคุณค่า ความเชื่อของตนเองและผู้อื่น โดยแสดงออกถึงการเคารพในคุณค่า ความเชื่อและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ตระหนักในข้อจำกัดของสมรรถนะตนเอง ไม่เสี่ยงในการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลเสียต่อผู้รับบริการและปรึกษาผู้รู้อย่างเหมาะสมเพื่อความปลอดภัย

ของผู้รับบริการ แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติการพยาบาลของตน ส่งเสริมให้ผู้รับบริการได้รับรู้และเข้าใจในสิทธิของตน ปกป้องผู้ที่อยู่ในภาวะเสี่ยงต่อการถูกละเมิดสิทธิ หรือได้รับการปฏิบัติที่ผิดหลักคุณธรรม จริยธรรม อย่างเหมาะสม วิเคราะห์ประเด็นจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติการพยาบาลตัดสินใจเชิงจริยธรรมและดำเนินการได้อย่างเหมาะสม[10,14]ในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งทางจริยธรรมและกฎหมายที่ไม่ซับซ้อน และปฏิบัติการพยาบาลโดยแสดงออกซึ่งความเมตตา กรุณา คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ[10] ซึ่งสมรรถนะด้านปฏิบัติการพยาบาลและจรรยาบรรณวิชาชีพจึงเป็นสมรรถนะหนึ่งที่พยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยควรมีและนำไปปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

1.2 ผู้บริหารทางการพยาบาลนำผลการวิจัยนำไปสร้างเครื่องมือที่มีมาตรฐาน ให้มีความเหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวร

1.3 ผู้บริหารทางการพยาบาลนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรด้านความสามารถในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม และด้านการใช้ภาษาต่างประเทศซึ่งมีระดับความสำคัญของค่าเฉลี่ยน้อย ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะให้สามมารถปฏิบัติหน้าที่พยาบาลหัวหน้าเวรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 พยาบาลหัวหน้าเวรควรมีความตระหนักในสมรรถนะที่คาดหวังเพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

2.2 การวิจัยหาความสัมพันธ์ของการมอบหมายงาน ระบบการดูแลผู้ป่วยเป็นรายบุคคลกับสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรที่พึงมี

2.3 ทำการศึกษาสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรในบริบทที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้น เช่น พยาบาลหัวหน้าเวรหอผู้ป่วยวิกฤติ หอผู้ป่วยศัลยกรรม

References

1. Tannukit P. Study Charge Nurses' Competencies in Nursing Devision B.M.A. General Hospital, Journal of Charoenkrung Pracharak Hospital. 2019;15(1): 14-22.(in Thai)
2. Ucharat P. Nursing Administration. Bangkok: Boonsirikarnpim; 1998.(in Thai)
3. Jirathamkhun S. Ask and answer: Ward Management. Bangkok: Hayabusa Graphics; 2009. (in Thai)
4. Dangthern L. Factor influencing decision-making process of incharge nurses Mae Sot Hospital. Journal of Nursing and Health. 2016;10(1): 189-99. (in Thai).
5. Charoenbun C, Ucharat P, & Suwannakot k. The Effectiveness of Readiness Preparation for Being Charge Nurses at a Tertiary Level Hospital in the Department of Medical Service under the Ministry of Public Health. Journal of Nakhonratchasima College 2016; 10(2): 111-24. (in Thai).
6. Zafke A. Charge Nurse Orientation. North Dakota: Nursing Capstones; 2020.
7. Sermsri N. A Factors of Competency of Charge Nurse Government University Hospitals. (thesis). Bangkok: Chulalongkorn University; 2007. (in Thai)
8. Comrey A, & Lee HB. A First Course in Factor Analysis. 2nd ed. Lawrence Erlbaum: Hillsdale NJ; 1992.
9. Srisathitnarakun B. Nursing research method. Bangkok: You and I Inter Media; 2010. (in Thai)

10. Thailand Nursing and Midwifery Council. Nursing Standards 2019. Annual Report 2019 Thailand Nursing and Midwifery Council. Bangkok: Quality Thai Trading Co., LTD: 2020. (in Thai)
11. Khiewpratum V. The Component of Charge Nurse Competency at Surgical Ward in the Public Secondary Level Hospital. (thesis). Bangkok: Christian University; 2020. (in Thai)
12. Furakawa PDO, Cunha ICKO. Profile and competency of nurse managers at accredited hospitals. Rev Lat Am Enfermagem 2011;19(1): 106-14.
13. Thipfun C, Chitpakdee B, Keitlertnapha P. Development of Prepartion Program for Being Charge Nurses. (thesis). Chaing Mai: Chiang Mai University; 2014. (in Thai)
14. Fukada M. Nursing competency: definition, structure and development. Yonago Actamedica 2018;61(1): 1-7.
15. Office of the Secretariat of the Education Council Ministry of Education. Necessary skills of the future (Future Skills) to prepare for the quality development of Thai people of all ages to support the rapid changes (Disruption) of the 21st century world: study results and guidelines for promotion. Nakhonpathom; Phetkasem printing group; 2021.
16. Charoenchitsawat N, Editors. Explanation nursing standards 2019 By Nursing Development Network Club. Bangkok: Sukhumvit Press; 2020. (in Thai)
17. Kumsiri A, Moolsart S, Boonrod W. The Relationships Between Personal Factors Self-Leadership, Job Satisfaction and Job Performance of Charge Nurses in Phramongkutkloa Hospital. Journal of The Royal Thai Army Nurses. 2016;17(2): 145 – 53. (in Thai)
18. Kunsiripunyo J. The Development of Criterion Onevaluation Register Nurses Competencies. Journal of The Royal Thai Army Nurses. 2015;16(2): 123-30. (in Thai)