

ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของพยาบาลวิชาชีพต่างรุ่นอายุ โรงพยาบาลตติยภูมิ สังกัดกรมแพทย์ทหารบก 21st Century Skills of Professional Nurses of Difference Generations at Tertiary Hospitals under The Royal Thai Army Medical Department

สิรดา เหลาเสนา* ภัทรมนัส พงศ์รังสรรค์

Sirada Laosena* Phattharamanat Pongrangsarn

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก ประเทศไทย 65000

Faculty of Nursing Naresuan University, Phitsanulok, Thailand, 65000

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง เพื่อศึกษาระดับของทักษะในศตวรรษที่ 21 และเปรียบเทียบทักษะในศตวรรษที่ 21 ของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามรุ่นอายุ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพต่างรุ่นอายุ โรงพยาบาลตติยภูมิ สังกัดกรมแพทย์ทหารบก จำนวน 261 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามทักษะในศตวรรษที่ 21 มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach โดยรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยเทคนิคเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพต่างรุ่นอายุมีทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.41) แบ่งตามรุ่นอายุ พบว่า เจเนอเรชันเอ็กซ์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.33) รองลงมาคือเจเนอเรชันซี ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.36) และเจเนอเรชันวาย ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.43) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.52) และน้อยที่สุดคือ ทักษะการเขียนอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.55) พยาบาลวิชาชีพที่มีรุ่นอายุต่างกันมีทักษะในศตวรรษที่ 21 ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ($F = 4.034$) ผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถประยุกต์ใช้ในการวางแผนพัฒนาทักษะความรู้การมอบหมายงานให้สอดคล้องกับทักษะความสามารถของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้มีทักษะความรู้ที่สามารถปฏิบัติงานได้ดีในยุคศตวรรษที่ 21

คำสำคัญ: ทักษะในศตวรรษที่ 21, พยาบาลวิชาชีพ, รุ่นอายุ, ความหลากหลาย

Abstract

This cross-sectional survey research aims to study the level of 21st century skills and compare the 21st century skills of professional nurses by age group. The sample group were 261 professional nurses of different age groups working in tertiary hospitals under the Royal Thai Army Medical Department. The instrument was the 21st Century Skills Questionnaire. The overall Cronbach's alpha coefficient was 0.97. The statistics were frequency, percentage, mean, standard deviation and One-Way ANOVA and Scheffe's method. The results found that Professional nurses of different ages have overall 21st century skills at a good level ($\bar{X} = 4.08$,

Corresponding Author: *Email: Siradalaosena@gmail.com

*วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทางการพยาบาล มหาวิทยาลัยนเรศวร

วันที่รับ (received) 17 พ.ค. 2567 วันที่แก้ไขเสร็จ (revised) 22 ก.ค. 2567 วันที่ตอบรับ (accept) 3 ส.ค. 2567

S.D. = 0.41). Classified by age group, the highest average was Generation X ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.33), Generation Z ($\bar{X}$ = 4.16, S.D. = 0.36) and Generation Y ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.43), respectively. The highest mean was that Cross-cultural Understanding skills at a very good level ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = 0.52). The lowest average is that Writing skills at a good level ($\bar{X}$ = 3.71, S.D. = 0.55). Professional nurses of different age groups have significantly different skills in the 21st century at .05 (F = 4.034). The results of this research provide basic information for nursing administrators to apply the research results as a guideline for planning the development of skills, knowledge and work assignments in line with the aptitude and skills of professional nurses. To provide professional nurses with the skills and knowledge to perform well in the 21st century.

Keywords: 21st Century Skills, Professional Nurses, Generations, Diversity

บทนำ

โลกศตวรรษที่ 21 เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทางธุรกิจ การแพทย์ การศึกษา เข้าสู่สังคมความรู้ เรียนรู้ได้จากหลากหลายแหล่งอย่างรวดเร็ว ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) แตกต่างจากศตวรรษที่ 20 ทักษะในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นความรู้ ความเข้าใจ และพฤติกรรมที่มีทักษะความรู้ที่มีความจำเป็น มีความพร้อมเรียนรู้ปรับตัวในศตวรรษที่ 21 โดยแนวคิดดังกล่าวถูกพัฒนาโดยองค์กรเครือข่ายความร่วมมือเพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 สหรัฐอเมริกา โดย¹ ได้ทำการสรุป 3Rs7Cs ประกอบด้วย การอ่าน การเขียน การคิดเลข ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ ทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศและการรู้เท่าทันสื่อ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร และทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ เพื่อให้บุคคลมีความพร้อมเพื่อการเรียนรู้ ทำงาน สื่อสาร รู้จักคิด ร่วมมือทำงาน แก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21² โดยประเทศไทยในปี 2553 แนวคิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เริ่มได้รับการเผยแพร่ และแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนา การพัฒนาคนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21³ ร่วมกับการเข้าสู่ประเทศไทย 4.0 ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ระบบสุขภาพกำลังเผชิญกับสิ่งที่ท้าทาย เช่น ผู้ป่วยโรคเรื้อรังเพิ่มมากขึ้น โรคอุบัติใหม่ เป็นต้น⁴ ประชาชนรักษาสุขภาพมากขึ้นเน้นการป้องกันโรค มีการลงทุน

ด้านวิจัยพัฒนาด้านเทคโนโลยีทุกด้าน⁵ โดยสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่เพิ่มมาของพยาบาลวิชาชีพไทย คือ การดูแลแบบทางเลือกแบบผสมผสาน การใช้ภาษาต่างประเทศเป็นภาษาที่สอง ความเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ⁶ นอกจากนี้สภาการพยาบาลยังได้กำหนดมาตรฐานผลการเรียนรู้ 6 ด้าน ให้ส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21⁷ การดูแลรักษาพยาบาลจึงต้องอาศัยทีมทางสุขภาพที่มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น

วิชาชีพพยาบาลทำงานดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมงในการพัฒนาบุคลากรพยาบาลสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์กร โดยเฉพาะในศตวรรษที่ 21 จากการทบทวนวรรณกรรมมีการรายงานปัญหาที่เกี่ยวข้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ในพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ทักษะการเขียนพบว่าการประเมินคุณภาพของการบันทึกทางการพยาบาล ไม่ครบถ้วน ไม่ชัดเจน และไม่ได้ใจความ และต้องการพัฒนาศักยภาพการเขียนโดยผู้เชี่ยวชาญ⁷ ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อและทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณพบการใช้สื่อสังคมออนไลน์ไม่เหมาะสม⁸ และทักษะอาชีพยังพบว่ามีอุบัติการณ์ความผิดพลาดในการให้ยา 5R⁹ ซึ่งการที่ได้รับการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 จะส่งเสริมความก้าวหน้าและสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และด้วยความแตกต่างของช่วงเวลา บางส่วนเช่น เจเนอเรชันซีได้รับการศึกษาในหลักสูตร บางส่วนอาจจะไม่ได้รับการพัฒนา อาจเกิดทักษะได้โดยบังเอิญจากชีวิตประจำวันและบางส่วนยังไม่มีการศึกษาซึ่งในปัจจุบันแต่ละโรงพยาบาลมีพยาบาลที่มีความแตกต่างกันของรุ่นอายุ (Generation) สาเหตุมาจากสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน แบ่งช่วงอายุตามปีเกิด¹⁰ ได้แก่ เจเนอเรชันเอ็กซ์ เกิดปี พ.ศ. 2506-2520 เจเนอเรชันวายเกิด

ปี พ.ศ. 2521-2538 และเจนเนอเรชันซี เกิดปี พ.ศ. 2539-2553 แต่ละรุ่นอายุจะมีทักษะที่แตกต่างกัน เช่น เจเนอเรชันเอ็กซ์พึ่งพาความสามารถตัวเองสูงแต่มีทักษะการฟังข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาตนเอง ส่วนเจนเนอเรชันวายชอบการทำงานเป็นทีมปรับตัวและใช้เทคโนโลยีแก้ปัญหาได้ดี และเจนเนอเรชันซีเรียนรู้ค่อนข้างไวแต่มีการสื่อสารระหว่างบุคคลค่อนข้างต่ำ ชอบการสื่อสารที่สั้นกระชับตอบสนองทันที^{11,12} จะเห็นได้ว่าความแตกต่างดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ความต้องการของบุคลากรในแต่ละช่วงอายุแตกต่างกัน การสื่อสารความต้องการที่ไม่ตรงกันและลักษณะการทำงานที่ต่างกัน อาจส่งผลให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ ในการที่จะพัฒนาความรู้จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงรุ่นอายุที่ต่างกัน เพื่อให้สามารถวางแผนพัฒนาได้ถูกต้องและเหมาะสม

โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ สังกัดกรมแพทย์ทหารบกเป็นโรงพยาบาลโรงเรียนแพทย์ สังกัดกระทรวงกลาโหม มีศูนย์การแพทย์เฉพาะทางระดับตติยภูมิขั้นสูง เป็นแหล่งฝึกปฏิบัติของนักเรียนแพทย์ทหาร นักเรียนพยาบาล และสนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรม¹³ ซึ่งกองการพยาบาลมีสมรรถนะหลักที่เน้นให้การพยาบาลผู้ป่วยโรคซับซ้อนโดยทีมพยาบาลสนับสนุนการผลิตพยาบาลเฉพาะทาง ให้บริการทั้งประชาชนและทหาร โดยอัตรากำลังพยาบาลแบ่งตามเจนเนอเรชัน ได้แก่ เจเนอเรชันเอ็กซ์ร้อยละ 12.31 เจเนอเรชันวายร้อยละ 57.78 และเจนเนอเรชันซีร้อยละ 29.90¹⁴ พยาบาลวิชาชีพจึงจำเป็นต้องมีทักษะก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

ดิจิทัล จากการทบทวนวรรณกรรมไม่พบการศึกษาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของพยาบาลในประเทศไทย ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมทักษะดังกล่าวให้ครอบคลุมบุคลากรในองค์กรพยาบาล จึงทำการศึกษาเพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารในการวางแผนพัฒนาทักษะความรู้ มอบหมายงานให้สอดคล้องกับทักษะความสามารถของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้มีทักษะความรู้ที่สามารถปฏิบัติงานได้ดีในยุคศตวรรษที่ 21

วัตถุประสงค์การวิจัย

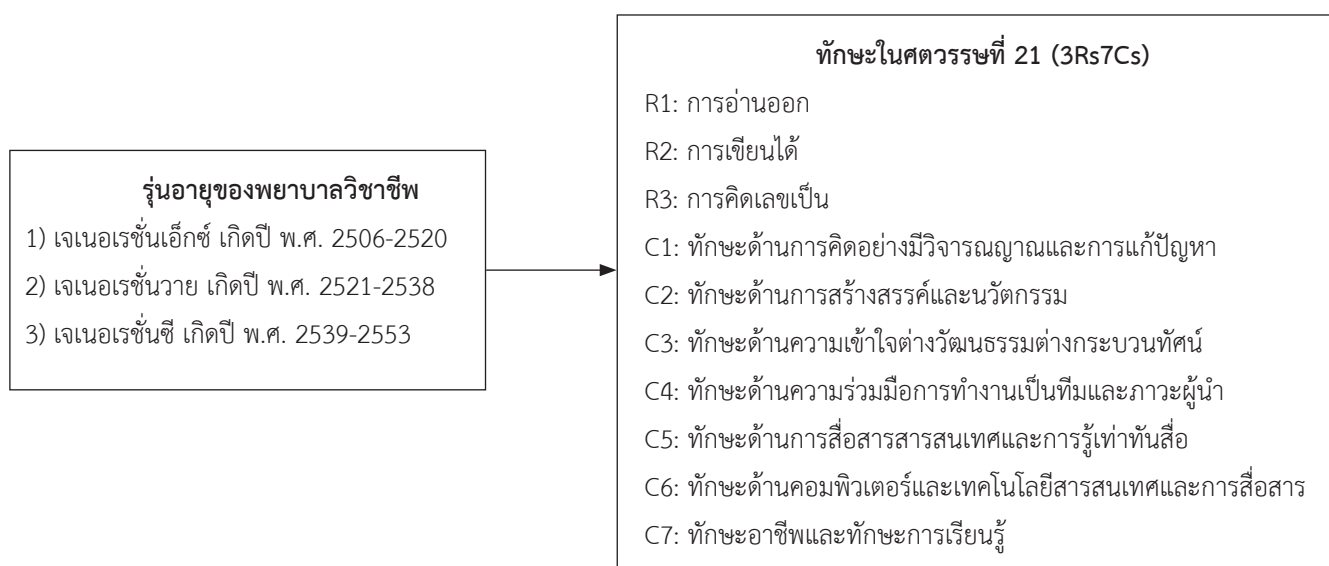
1. เพื่อศึกษาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของพยาบาลวิชาชีพต่างรุ่นอายุ โรงพยาบาลตติยภูมิ สังกัดกรมแพทย์ทหารบก
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะในศตวรรษที่ 21 ของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามรุ่นอายุ ได้แก่ เจเนอเรชันเอ็กซ์, เจเนอเรชันวาย และเจนเนอเรชันซี

สมมติฐาน

พยาบาลวิชาชีพที่มีรุ่นอายุต่างกันมีทักษะในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา คือ 1. พยาบาลวิชาชีพต่างรุ่นอายุ¹⁰ ประกอบด้วย 1) พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันเอ็กซ์ 2) พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย และ 3) พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันซี และ 2. ทักษะในศตวรรษที่ 21¹ (3Rs7Cs)



วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงาน 1 ปี ขึ้นไป อายุไม่เกิน 59 ปี เกิดพ.ศ. 2506 ไม่ได้ปฏิบัติงานแผนกส่วนบังคับบัญชา โรงพยาบาลตติยภูมิ สังกัดกรมแพทย์ทหารบก กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยโปรแกรม G^* power¹⁵ ค่า effect size = .25 (medium), α = .05, power = .95 และ Number of groups = 3 ได้ 252 คน เพิ่มอีกร้อยละ 10¹⁶ เพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ของข้อมูล รวมเป็น 277 คน โดยมี 1. เกณฑ์คัดเข้า ได้แก่ 1) ประสบการณ์ 1 ปีขึ้นไป 2) อายุ 20 ปีขึ้นไป 3) ยินยอมเข้าร่วมงานวิจัย และ 2. เกณฑ์การคัดออก ได้แก่ ผู้ที่ปฏิบัติงานแผนกสำนักงานผู้บังคับบัญชาและอยู่ในการลาประเภทต่างๆ จากนั้นใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ดังนี้ 1) คำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรแต่ละแผนก 2) คำนวณแต่ละรุ่นอายุตามสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ได้ และ 3) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยจับฉลากรายชื่อแบบไม่ใส่คืน

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ม.นเรศวร วันที่ 3 ก.ค. 2566 IRB No. P2-0126/2566 COA No. 225/2023 และคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์กรมแพทย์ทหารบก วันที่ 25 ก.ย. 2566 IRBRTA 1193/2566 รหัสโครงการ Q014q/66 Exp โดยนำหนังสืออนุญาตเก็บข้อมูลเรียนผู้อำนวยการโรงพยาบาลตติยภูมิ และเข้าพบผู้อำนวยการกองการพยาบาล โดยนำเอกสารชี้แจงข้อมูล หนังสือยินยอมเข้าร่วมการวิจัย และแนวทางการพิทักษ์สิทธิ ประสานกับผู้ประสานงานวิจัย ข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับ ไม่มีการระบุชื่อ-นามสกุล และรายงานผลในภาพรวมเท่านั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคล 6 ข้อ ได้แก่ เพศ ปีพ.ศ.ที่เกิด ระดับการศึกษา แผนกพยาบาล ระยะเวลาปฏิบัติงาน และทักษะที่เคยได้รับการอบรม และส่วนที่ 2 ทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยประยุกต์จากแบบสอบถามทักษะในศตวรรษที่ 21¹⁷ จำนวน 51 ข้อ และสร้างขึ้นจากการทบทวนตามแนวคิด¹ จำนวน 15 ข้อ รวมเป็น 72 ข้อ แบบวัดเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ตามหลักการของลิเคิร์ท เลือกตอบได้ 5 ระดับ

คือ ดีมากและต่ำมากหรือไม่มีเลย จากนั้นตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ข้อที่มีค่า IOC 0.67-1.00 จำนวน 68 ข้อ แสดงว่ามีความถูกต้องเหมาะสมนำไปใช้ได้ ข้อที่มีค่า IOC 0.33 จำนวน 4 ข้อ นำไปปรับแก้ไขและนำไปทดลองใช้กับพยาบาลที่คล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach โดยรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 และรายด้าน อยู่ในช่วง 0.81-0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเชิญชวนด้วยการส่งโปสเตอร์ผ่านช่องทางไลน์ แต่ละแผนกพยาบาล บรรจุเอกสารไว้ในซองเอกสารสีน้ำตาล และแจกผ่านผู้ประสานงานวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลวันที่ 23 ต.ค-10 พ.ย.2566 ได้รับแบบสอบถามกลับมา 261 ฉบับ จาก 277 ฉบับ (94.22%)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลส่วนบุคคลหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลระดับทักษะในศตวรรษที่ 21 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบทักษะในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามรุ่นอายุโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยเทคนิคเชฟเฟ่ เนื่องจากสามารถใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดเท่ากันหรือไม่เท่ากันได้ โดยแปลผลคะแนนดังนี้ 4.21-5.00 หมายถึง ดีมาก, 3.41-4.20 หมายถึงดี, 2.61-3.40 หมายถึงปานกลาง, 1.81-2.60 หมายถึงต่ำ และ 1.00-1.80 หมายถึงต่ำมากหรือไม่มีเลย

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดเป็นเพศหญิง จำนวน 255 คน (97.70%) เป็นพยาบาลวิชาชีพ เจเนอเรชันวาย จำนวน 154 คน (59.00%) ปฏิบัติงานแผนกพยาบาลอายุรกรรมมากที่สุด จำนวน 56 คน (21.50%) ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ยแบ่งตามรุ่นอายุ พบว่า เจเนอเรชันเอ็กซ์เฉลี่ย 27.76 ปี (S.D. = 3.57) เจเนอเรชันวายเฉลี่ย 11.05 ปี (S.D. = 5.17) และเจเนอเรชันซีเฉลี่ย 2.24 ปี (S.D. = 1.21)
2. ทักษะที่เคยได้รับการอบรม 5 ปีที่ผ่านมาโดยรวมสูงที่สุด คือด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ จำนวน 106 คน (41.40%) ด้านที่ต่ำที่สุด คือด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนการทัศน์ จำนวน 22 คน (8.59%)

ตาราง 1 ระดับของทักษะในศตวรรษที่ 21 ของพยาบาลวิชาชีพ ภาพรวมและจำแนกตามรุ่นอายุ (n = 261)

ทักษะในศตวรรษที่ 21	เจนเนอเรชันเอ็กซ์ (n = 25)	เจนเนอเรชันวาย (n = 154)	เจนเนอเรชันซี (n = 82)	รวม
	$\bar{X}$ (S.D.)	$\bar{X}$ (S.D.)	$\bar{X}$ (S.D.)	$\bar{X}$ (S.D.)
1) ทักษะการอ่าน	3.83 (0.48) ดี	3.81 (0.53) ดี	3.87 (0.42) ดี	3.83 (0.49) ดี
2) ทักษะการเขียน	3.73 (0.52) ดีมาก	3.66 (0.56) ดี	3.80 (0.53) ดี	3.71 (0.55) ดี
3) ทักษะการคิดเลข	4.31 (0.51) ดีมาก	3.99 (0.55) ดี	4.04 (0.59) ดี	4.04 (0.57) ดี
4) ทักษะด้านการคิดอย่าง มีวิจารณญาณ และการแก้ปัญหา	4.30 (0.36) ดีมาก	3.99 (0.55) ดี	3.93 (0.56) ดี	4.00 (0.55) ดี
5) ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม	4.22 (0.39) ดีมาก	3.87 (0.52) ดี	3.95 (0.50) ดี	3.93 (0.51) ดี
6) ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์	4.63 (0.37) ดีมาก	4.34 (0.55) ดีมาก	4.64 (0.42) ดีมาก	4.46 (0.52) ดีมาก
7) ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ	4.50 (0.34) ดีมาก	4.25 (0.49) ดีมาก	4.35 (0.41) ดีมาก	4.31 (0.46) ดีมาก
8) ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ	4.06 (0.41) ดี	4.02 (0.48) ดี	4.15 (0.45) ดี	4.06 (0.47) ดี
9) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	3.95 (0.54) ดี	4.10 (0.62) ดี	4.50 (0.48) ดีมาก	4.21 (0.60) ดีมาก
10) ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้	4.26 (0.43) ดีมาก	4.20 (0.49) ดี	4.40 (0.43) ดีมาก	4.27 (0.47) ดีมาก
รวม	4.18 (0.33) ดี	4.02 (0.43) ดี	4.16 (0.63) ดี	4.08 (0.41) ดี

จากตาราง 1 พบว่า ระดับของทักษะในศตวรรษที่ 21 ของพยาบาลวิชาชีพ ภาพรวมและจำแนกตามรุ่นอายุอยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 4.08, S.D. = 0.41)

ตาราง 2 การเปรียบเทียบระดับของทักษะในศตวรรษที่ 21 ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามรุ่นอายุ (n = 261)

	SS	df	MS	F	Sig
Between Groups	1.315	2	0.657	4.034*	0.019*
Within Groups	42.045	258	0.163		
Total	43.360	260			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีรุ่นอายุต่างกันมีทักษะในศตวรรษที่ 21 ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (F = 4.034) อย่างน้อย 1 คู่

ตาราง 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยเทคนิค Scheffe' จำแนกโดยรวมและรายด้าน

ทักษะในศตวรรษที่ 21	รุ่นอายุของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม	$\bar{X}$	รุ่นอายุของพยาบาลวิชาชีพ		
			เจนเนอร์ชั่นเอ็กซ์	เจนเนอร์ชั่นวาย	เจนเนอร์ชั่นซี
ทักษะการคิดเลข	เจนเนอร์ชั่นเอ็กซ์	4.31	-	0.314*	0.263
	เจนเนอร์ชั่นวาย	3.99	-	-	-0.050
	เจนเนอร์ชั่นซี	4.04	-	-	-
ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา	เจนเนอร์ชั่นเอ็กซ์	4.30	-	0.307*	0.369*
	เจนเนอร์ชั่นวาย	3.99	-	-	-0.050
	เจนเนอร์ชั่นซี	3.93	-	-	-
ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม	เจนเนอร์ชั่นเอ็กซ์	4.22	-	0.348*	0.274
	เจนเนอร์ชั่นวาย	3.87	-	-	-0.073
	เจนเนอร์ชั่นซี	3.94	-	-	-
ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์	เจนเนอร์ชั่นเอ็กซ์	4.63	-	0.286*	-0.170
	เจนเนอร์ชั่นวาย	4.34	-	-	-0.304*
	เจนเนอร์ชั่นซี	4.64	-	-	-
ทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ	เจนเนอร์ชั่นเอ็กซ์	4.50	-	0.250*	0.146
	เจนเนอร์ชั่นวาย	4.25	-	-	-0.104
	เจนเนอร์ชั่นซี	4.35	-	-	-
ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	เจนเนอร์ชั่นเอ็กซ์	3.95	-	-0.152	-0.549*
	เจนเนอร์ชั่นวาย	4.10	-	-	-0.397*
	เจนเนอร์ชั่นซี	4.50	-	-	-
ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้	เจนเนอร์ชั่นเอ็กซ์	4.26	-	0.062	-0.137
	เจนเนอร์ชั่นวาย	4.20	-	-	-0.200*
	เจนเนอร์ชั่นซี	4.40	-	-	-
โดยรวม	เจนเนอร์ชั่นเอ็กซ์	4.18	-	0.156	0.010
	เจนเนอร์ชั่นวาย	4.02	-	-	-0.140*
	เจนเนอร์ชั่นซี	4.16	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ค่าเฉลี่ยของทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอร์ชั่นวาย แตกต่างกับพยาบาลวิชาชีพเจนเนอร์ชั่นซี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผลการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพต่างรุ่นอายุมีทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับดีทั้ง 3 รุ่นอายุ อาจเป็นเพราะพยาบาล

บางส่วนได้เรียนรู้จากในหลักสูตรซึ่งแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ระบุไว้ว่าผู้สำเร็จการศึกษาเป็นบุคคลที่มีความรู้ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21¹⁸ สอดคล้องกับหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิชาศึกษาทั่วไปควรส่งเสริมทักษะศตวรรษที่ 21⁷ และพยาบาลบางส่วนซึ่งอยู่ในระบบมาก่อนได้รับการอบรมระหว่างการศึกษาปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยพบว่า 5 ปีที่ผ่านมาเคยได้รับการอบรมทักษะในศตวรรษที่ 21 ทุกด้านในทุกรุ่นอายุ สอดคล้องกับ

สมรรถนะหลักของโรงพยาบาลซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนา กำลังพลประกอบด้วย ความเป็นเอกภาพและการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้พัฒนาตนเองและผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและแสดงออกถึงวัฒนธรรมดิจิทัล¹⁹ โดยให้บริการทางการแพทย์ทั้งประชาชนและทหาร ยังเป็นแหล่งฝึกอบรม หลักสูตรเพื่อผู้สมัครแพทย์ แหล่งฝึกปฏิบัติงานนักเรียนแพทย์ทหาร นักเรียนพยาบาล และสนับสนุนการวิจัย¹⁷ ทำให้พยาบาลทุกรุ่น อายุที่ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาทักษะทางอาชีพและทักษะ ในศตวรรษที่ 21 ให้สอดคล้องกับบริการหลักขององค์กร และการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้มีทักษะ โดยรวมอยู่ในระดับดี

2. พยาบาลวิชาชีพที่มีรุ่นอายุต่างกันมีทักษะใน ศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 4.034$, $P = .019$) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ได้รับการเลี้ยงดู ค่านิยม หรือการปลูกฝังจากสภาพสังคม และสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันส่งผลให้ความคิด การรับรู้ พฤติกรรม และวิถีชีวิตมีความแตกต่างกัน¹¹ เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า เจเนอเรชันวายและเจเนอเรชันซีมีทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ รายด้าน ได้แก่ ด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนการทัศน์, ด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ โดยพบว่าค่าเฉลี่ย ของเจเนอเรชันซีมากกว่าเจเนอเรชันวายเกือบทุกด้าน ซึ่งยังไม่ พบบงานวิจัยด้านนี้โดยตรง ส่วนใหญ่เป็นการเปรียบเทียบระหว่าง ชั้นปีของนักศึกษาพยาบาล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจเนอเรชันซี เติบโตมาพร้อมกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี โทรศัพท์มือถือ เป็นส่วนหนึ่งของร่างกาย¹⁰ จึงอาจจะส่งผลให้ทักษะด้าน คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอยู่ใน ระดับดีมาก และเป็นกลุ่มที่ยอมรับในเรื่องของความแตกต่าง เช่น วัฒนธรรม ศาสนา สีมวล¹⁰ ปรับตัวเข้าได้ดีกับผู้ร่วมงาน ที่เปิดกว้างทางความคิดและยืดหยุ่นวิธีการทำงาน²⁰ ซึ่งอาจจะ ส่งผลให้มีทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนการทัศน์ อยู่ในระดับดีมาก ยังสอดคล้องกับลักษณะเด่นของเจเนอเรชันซี คือ มีความสามารถที่หลากหลายเรียนรู้ได้รวดเร็วจึงไม่ชอบ การรอคอย มั่นใจในตัวตนสูงและแสดงออกชัดเจน¹² จึงอาจ ทำให้ประเมินการรับรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับดี ถึงอย่างไรก็ตามผลการวิจัยพบว่า เจเนอเรชันวายมีค่าเฉลี่ยทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการแก้ปัญหาที่สูงกว่า สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้จาก

ประสบการณ์ (Experiential Learning Theory)²¹กล่าวว่า การเรียนรู้จากประสบการณ์คือกระบวนการสร้างความรู้ ทักษะ และเจตคติด้วยการนำเอาประสบการณ์เดิมของผู้เรียน มาบูรณาการเพื่อสร้างการเรียนรู้ใหม่ๆ ขึ้น ทั้งนี้เจเนอเรชันวาย มีระยะเวลาทำงานเฉลี่ย 11.05 ปี ซึ่งอาจส่งผลทำให้ได้รับ การสั่งสมประสบการณ์เดิมจนเกิดการเรียนรู้การใช้การคิดอย่าง มีวิจารณญาณ และการตัดสินใจทางคลินิกเพื่อแก้ปัญหาจาก การปฏิบัติงานพยาบาล จึงอาจทำให้มีทักษะดังกล่าวที่สูงกว่า

3. ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและ การแก้ปัญหาของพยาบาลวิชาชีพเจเนอเรชันเอ็กซ์แตกต่างกับ เจเนอเรชันวายและเจเนอเรชันซีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยพบว่าเจเนอเรชันเอ็กซ์มีทักษะสูงที่สุดอยู่ใน ระดับดีมากทั้งรายด้านและข้อย่อย รองลงมาคือ เจเนอเรชันวาย และเจเนอเรชันซีตามลำดับ อาจเป็นเพราะเจเนอเรชันเอ็กซ์ มีประสบการณ์ปฏิบัติงานเฉลี่ย 27.76 ปี สอดคล้องกับ²² สมรรถนะในระดับผู้เชี่ยวชาญ (expert) เป็นพยาบาลที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานเดิม 10 ปีขึ้นไป สามารถวิเคราะห์สถานการณ์และตัดสินใจแก้ปัญหาวิกฤต ได้ถูกต้อง ทันเหตุการณ์และสามารถนำมาใช้คาดการณ์การ เปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น สามารถให้คำปรึกษาด้านการปฏิบัติ งานและด้านวิชาการแก่พยาบาลรุ่นน้องได้ อาจส่งผลให้ เจเนอเรชันเอ็กซ์มีความเชี่ยวชาญในการทำงาน ด้วยบางส่วน เริ่มก้าวเข้าสู่บทบาทผู้บริหาร สามารถใช้เหตุผลทางคลินิก ให้การพยาบาลที่เหมาะสมและตัดสินใจแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน ให้กับรุ่นน้องได้ จึงอาจทำให้มีทักษะดังกล่าวอยู่ในระดับดีมาก

4. ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนการทัศน์ของ พยาบาลวิชาชีพเจเนอเรชันวายแตกต่างกับเจเนอเรชันเอ็กซ์ และเจเนอเรชันซีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า เฉลี่ยอยู่ในระดับดีมากทั้ง 3 รุ่นอายุ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิชาชีพ พยาบาลใช้ศาสตร์และศิลป์นำมาปฏิบัติด้วยความเอื้ออาทร เพื่อให้การพยาบาลแบบองค์รวม สอดคล้องกับบริบทสังคม และความแตกต่างทางวัฒนธรรม สอดคล้องกับงานวิจัย²³ พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันมีความฉลาดทางวัฒนธรรม ไม่แตกต่างกัน ส่วนพยาบาลที่ดูแลจำนวนผู้ป่วยต่างชาติ ได้รับการนิเทศ และการฝึกอบรมการพยาบาลข้ามวัฒนธรรม ที่ต่างกันมีความฉลาดทางวัฒนธรรมแตกต่างกัน นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับงานวิจัย²⁴ พยาบาลส่วนใหญ่ตระหนักถึงทักษะ การสื่อสารที่จำเป็น เช่น การให้ความรู้แก่ผู้ป่วย การสื่อสารด้วย วาจาและลายลักษณ์อักษร และการแสดงความเห็นอกเห็นใจ

แต่พบว่าน้อยกว่าร้อยละ 50 ไม่ค่อยตระหนักถึงการรับรู้ทางวัฒนธรรม การฟังอย่างกระตือรือร้น และการสื่อสารแบบไม่ใช่คำพูด ถึงแม้ว่าผลการวิจัยพบว่า ร้อยละการอบรมในด้านดังกล่าวอยู่ในระดับน้อย แต่ด้วยเป็นวิชาชีพที่มีหลักจริยธรรม เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้ป่วยดูแลโดยไม่เลือกปฏิบัติ จึงอาจทำให้มีทักษะอยู่ในระดับดีมากทั้ง 3 รุ่นอายุ

5. ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันซีแตกต่างกับเจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าเจนเนอเรชันซีมีทักษะสูงที่สุดอยู่ในระดับดีมากทั้งโดยรวมและย่อยๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจนเนอเรชันซีเกิดมาพร้อมกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและการสื่อสาร โทรศัพท์มือถือเป็นส่วนหนึ่งของร่างกาย รวมทั้งโลกออนไลน์¹¹ สอดคล้องกับลักษณะเด่นของเจนเนอเรชันซี¹³ ซึ่งมีทักษะการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีมีความต้องการในเรื่องของความเป็นอิสระในการใช้เทคโนโลยีเพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัย²⁵ การสื่อสารของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ต้องบริหารเจนเนอเรชันซี ในทีมการพยาบาลควรใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย กระชับ ชัดเจน มีเหตุผลและเป็นรูปธรรม เปิดโอกาสให้ติดต่อสื่อสารได้ตลอดเวลา ลำดับความสำคัญของแต่ละประเด็นในการสื่อสาร และควรตั้งเตือนหากใช้สื่อสังคมออนไลน์ไม่เหมาะสม จึงอาจทำให้เจนเนอเรชันซีมีทักษะดังกล่าวอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งจะส่งผลดีในการปฏิบัติงานปัจจุบันที่มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงานพยาบาลให้เกิดความสะดวกสบายและรวดเร็วมากขึ้น

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย

1. ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับจุดเด่นของแต่ละรุ่นอายุ โดยให้เจนเนอเรชันเอ็กซ์เป็นพี่เลี้ยงแก่เจนเนอเรชันวายและเจนเนอเรชันซีในการให้คำปรึกษาเทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และการตัดสินใจโดยใช้เหตุผลในการเลือกวิธีแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และมอบหมายให้เจนเนอเรชันซีปฏิบัติงานที่ใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ในการออกแบบสร้างสื่อพิมพ์ สื่อเสียง เพื่อใช้ในงานพยาบาลเผยแพร่ความรู้แก่ผู้รับบริการ
2. ผู้บริหารควรจัดโครงการอบรมทักษะการเข้าถึงการใช้สื่อเสียง สื่ออิเล็กทรอนิกส์ทางการพยาบาล เช่น

e-learning, e-journal และ Microsoft office เพิ่มเติมให้แก่เจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวาย เพื่อนำมาใช้ในการเรียนรู้และการปฏิบัติงานพยาบาล เพื่อพัฒนางานพยาบาลให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

3. ผู้บริหารควรติดตามประเมินทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ และทักษะอาชีพและการเรียนรู้ของเจนเนอเรชันซีอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากมีอายุการทำงาน 2-3 ปี ควรได้รับการประเมินการปรับตัว และการเลือกใช้ภาษาในการสื่อสารที่เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยการประเมินจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมปัจจัยที่มีผลต่อทักษะในศตวรรษที่ 21 หรือปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ในรายทักษะที่ยังไม่อยู่ในระดับดีมาก เช่น ทักษะการอ่าน การเขียน การคิดเลข การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการแก้ปัญหา และทักษะอื่นๆ เพื่อหาแนวทางสนับสนุน พัฒนา และส่งเสริมให้เกิดทักษะในศตวรรษที่ 21
2. ควรมีการศึกษาติดตาม ประเมินพฤติกรรมทักษะในศตวรรษที่ 21 ของพยาบาลวิชาชีพต่างรุ่นอายุอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เช่น แบบสังเกต แบบวัดพฤติกรรม เป็นต้น

References

1. Trilling B. & Fadel C. 21st Century Skills: Learning for Life in Our Times. San Francisco CA: Jossey-Bass; 2009.
2. Panich V. Ways of creating learning for students in the 21st century. 2nd ed. Bangkok: Sodsri Saritwong Foundation; 2012. (in Thai)
3. Office of the National Economic and Social Development Council. National Strategy for 20 years (2018-2037). 2nd ed. Bangkok: National Strategy Secretariat Office, Office of the National Economic and Social Development Board; 2019. (in Thai)
4. Strategy and Planning Division, Office of the Permanent Secretary. Twenty-Year National Strategic Plan for Public Health (2017-2036). Nonthaburi: Ministry of public health. 2016. (in Thai)

5. Klunklin A. & Uppor W. Professional nurses and entrepreneurship in the 21st century. The Journal of Chulabhorn Royal Academy. 2021; 3(1): 8-18. (in Thai)
6. Somsap Y. & Varee A. Thai Nurse Brand in 21st Century: Challenges for Nursing Profession. Journal of Research in Nursing – Midwifery and Health Sciences. 2019;39(3):169-78. (in Thai)
7. Pulperm P., Meethien N. & Wongpiriyayothar A. Problems and Needs of Nursing Documentation in Suddhavej Hospital, Faculty of Medicine, Mahasarakham University. Mahasarakham Hospital Journal. 2022; 19(2): 88-99. (in Thai)
8. Chobthakit S. Things that nurses need to know: legal and occupational issues. Professional nurses' use of online media. In: Laungamornlerd S, editors. Thailand Nursing and Midwifery Council Newsletter. 2023; 25(1): 3-4. (in Thai)
9. Chobthakit S. Things that nurses need to know: Legal and occupational issues. The nurse gave the injection to the wrong patient. In: Laungamornlerd S, editors. Thailand Nursing and Midwifery Council Newsletter. 2022; 24(3): 3. (in Thai)
10. Gray R., Pattaravanich U., Lucktong A. & Sangkla K. Quality of life among employed population by generations. Nakhon Pathom: Mahidol University; 2016. (in Thai)
11. Chupan S. Generation Y Professional Nurses: A Challenge for Nursing Administrators. Nursing Journal of the Ministry of Public Health. 2018; 28(Suppl 1):1-12. (in Thai)
12. Taiwong A. & Chitpakdee B. Generation Z professional nurses in the Thai health system: Challenging strategies in nursing management. Royal Thai Navy Medical Journal. 2021; 48(1): 199-209. (in Thai)
13. Nursing Department Phramongkutklao Hospital. Orientation manual for new nurses 2020. Bangkok: Nursing Department; 2020. (in Thai)
14. Personnel Department Nursing Division, Phramongkutklao Hospital. "Nursing age". [Document]. Bangkok: Personnel Division, Nursing Division. 2022. (in Thai)
15. Srisathitnarakun B. Effect size, power analysis, optimal sample size calculations using G*Power software. Bangkok: Chulalongkorn University Press; 2020. (in Thai)
16. Little RJA. & Rubin DB. Statistical analysis with missing data (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons; 2002.
17. Kaewmanee C. 21st century skills of graduates of Boromarajonani Sappasitthiprasong College of Nursing. Journal of Health Science Boromarajonani College of Nursing Sunpasitthiprasong. 2019; 3(3): 11-27. (in Thai)
18. Office of the Secretariat of the Education Council. National Education Plan 2017-2036. Bangkok: Phrikwan Graphic; 2017. (in Thai)
19. Nursing Department Phramongkutklao Hospital. Concept of evaluating competency of nursing personnel. Bangkok: Nursing Department; 2020. (in Thai)
20. Wongthai S. & Oumtanee A. Working with Multi-Generation Colleagues: Perspectives of Generation Z Nurses. Journal of The Royal Thai Army Nurses 2020; 21(1): 96-104. (in Thai)
21. Kolb DA. Experiential learning: Experience as the source of learning and development. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall; 1984.
22. Benner P. From novice to expert: Excellence and power in clinical nursing practice. Menlo Park, California: Addison – Wesley; 1984.
23. Theerawetchawong P. & Wisarith W. A Study of Cultural Intelligence of Registered Nurses in General Hospitals under The Ministry of Public Health. Journal of The Royal Thai Army Nurses. 2024; 24(3): 94-103. (in Thai)
24. Sherine A., Ayyadurai S., Joseph SM. & Edapallikunnel JJ. The Role of Communication Skills in Acquiring Soft Skills for Nurses. Review of International Geographical Education Online. 2021; 11(10): 529-37.
25. Saenung S. & Oumtanee A. How to Communicated in Generation Z Nurses. Journal of The Royal Thai Army Nurses. 2020; 21(2): 286-94. (in Thai)