วารสารวิชาการสุขภาพภาคเหนือ
JOURNAL OF HEALTH SCIENCES SCHOLARSHIP

Soft skills of Nursing Graduates in Private Hospitals

Somruidee Keeratavanithsathian[1*], Paradee Chaonarin[*]
Jeuajan Charoenbhakdi[*], Tippaphan Deawprasert[*] , Sukhontha yangsuay[*]

(Received March 2, 2023, Revised April 18, 2023, Accepted: August 9, 2023)

Abstract

This descriptive research aimed to (1) synthesize the soft skills of private hospital nurse graduates and (2) study the soft skills requirements of nurse graduates in private hospitals in Samut Sakhon province. The research consisted of two sample groups: (1) a group of seven nurse administrators from private hospitals in Samut Sakhon, selected as a targeted sample and interviewed using a semi-structured questionnaire, and (2) a group of 250 entry-level nurse administrators and practicing nurses in private hospitals in Samut Sakhon, selected through simple random sampling. The quantitative data collection tools consisted of personal information (4 items) and the soft skills of nurse graduates in private hospitals in Samut Sakhon (60 items) on a Likert scale with approximately 5 levels and a measurement reliability of 0.958. The data were analyzed using descriptive statistics, frequency distribution, percentage, mean, standard deviation (S.D.), and content analysis of interview data.

The research findings revealed that there were six soft skills of nurse graduates in private hospitals in Samut Sakhon, ranked in descending order as follows: 1) Communication skills (mean = 4.73, S.D. = 0.46), 2) interpersonal skills (mean = 4.68, S.D. = 0.51), 3) teamwork skills (mean = 4.66, S.D. = 0.51), 4) leadership skills (mean = 4.61, S.D. = 0.53), 5) problem-solving and decision-making skills (mean = 4.53, S.D. = 0.56), and 6) analytical thinking skills (mean = 4.49, S.D. = 0.59). These findings are consistent with the desired competencies for nursing graduates, as determined by the Nursing Council, and should be promoted. Enhancing these six skills in nursing graduates is crucial to meet the needs of employers and ensure effective performance in private hospital nursing settings.

Keywords: Soft Skills; Nurse graduates; Private hospitals

[*]*Nurse instructor, Bangkok Thonburi University*
[1]*Corresponding author: somruidee@hotmail.co.th Tel: 0841115015*

จรณทักษะที่จำเป็นของบัณฑิตพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน

สมฤดี กีรตวนิชเสถียร[1*], ภารดี ชาวนรินทร์[*]
เจือจันทน์ เจริญภักดี[*],ทิพพาพรรณ เดียวประเสริฐ[*],สุคนธา ยางสวย[*]

(วันรับบทความ : 2 มีนาคม 2566, วันแก้ไขบทความ : 18 เมษายน 2566 วันตอบรับบทความ : 9 สิงหาคม 2566)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) สังเคราะห์จรณะทักษะที่จำเป็นของบัณฑิตพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนและ (2) ศึกษาความต้องการจรณทักษะ ที่จำเป็นของบัณฑิตพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนเขตจังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างมี 2 กลุ่ม คือ (1) กลุ่มผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 7 คนเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสอบถามกึ่งโครงสร้าง และ (2) กลุ่มผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นและพยาบาลปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนเขตจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 250 คน ใช้การสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณได้แก่ แบบสอบถามเรื่องจรณทักษะที่จำเป็นของบัณฑิตพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนเขตจังหวัดสมุทรสาคร มี 2 ตอน เป็นข้อมูลส่วนบุคคล 4 ข้อ และจรณทักษะที่จำเป็นของบัณฑิตพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนเขตจังหวัดสมุทรสาครจำนวน 60 ข้อ เป็น มาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นของแบบวัด 0.958 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ผลการวิจัย พบว่าจรณทักษะ ที่จำเป็นของบัณฑิตพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนเขตจังหวัดสมุทรสาคร มี 6 ทักษะ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ 1) ทักษะการสื่อสาร (($\bar{x}$ = 4.73, S.D= 0.46) 2) ทักษะระหว่างบุคคล ($\bar{x}$ = 4.68, S.D= 0.51) 3) ทักษะความร่วมมือในการทำงาน ($\bar{x}$ = 4.66, S.D= 0.51) 4) ทักษะภาวะผู้นำ ($\bar{x}$ = 4.61, S.D= 0.53) 5) ทักษะด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ($\bar{x}$ = 4.53, S.D= 0.56) และ6) ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ ($\bar{x}$ = 4.49, S.D= 0.59) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมรรถนะของบัณฑิตพยาบาลที่พึงประสงค์ ตามที่สภาการพยาบาลกำหนดไว้ การเพิ่มพูนทักษะทั้งหกนี้ให้กับผู้สำเร็จการศึกษาด้านการพยาบาลเป็นสิ่งสำคัญเพื่อตอบสนองความต้องการของนายจ้างและรับประกันการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในสถานพยาบาลของโรงพยาบาลเอกชน ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาควรนำผลการวิจัยที่ได้มาวางแผนในการพัฒนาจรณทักษะของบัณฑิตเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต

คำสำคัญ : จรณทักษะ; บัณฑิตพยาบาล; โรงพยาบาลเอกชน

[*]อาจารย์ประจำคณะพยาบาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
[1]ผู้ประพันธ์บรรณกิจ: somruidee@hotmail.co.th โทร: 0841115015

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาประเทศไทยเพื่อให้เกิดสังคมและเศรษฐกิจที่มั่นคง ประชาชนมีความสุข และเศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยหลักเนื้อหาสำคัญได้แก่:การพัฒนาคนในทุกมิติและทุกช่วงวัย เน้นให้คนสร้างนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งของการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาคนให้มีคุณภาพนั้น ยุทธศาสตร์ชาติกำหนดวัตถุประสงค์หลักให้มีการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับการทำงานและการใช้ชีวิตจริงในสังคม(Office of the National Economic and Social Development Board, 2019)จากยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าวกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563 –2570 จึงจัดทำกรอบแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องและบูรณาการกับการศึกษา มีการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อเตรียมคนไทยแห่งศตวรรษที่ 21 โดยมีการกำหนดนโยบายหลักดังนี้ 1) การสร้างคน มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต และมีทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ 2) การสร้างองค์ความรู้มุ่งเน้นการวิจัย สะสมความรู้เพื่อเป็นการวางรากฐานสำหรับอนาคต 3) การสร้างนวัตกรรม พัฒนาขีดความสามารถผู้ประกอบการด้านนวัตกรรม เพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจและคุณค่าทางสังคม และ4) การปรับบทบาทมหาวิทยาลัย มุ่งเน้นการส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยเป็นฟันเฟืองสำคัญ สำหรับการสร้างคน สร้างองค์ความรู้ และการสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบโจทย์ของประเทศ ผ่านการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจกลุ่มมหาวิทยาลัย เปลี่ยนหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งจัดระบบ และการบริหารจัดการ (Office of Policy and Strategy Office of the Permanent Secretary for Higher Education, Science, Research and Innovation, 2020) จากเป้าหมายดังกล่าว ทำให้ระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัว และต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของบัณฑิต สังคม รวมทั้งตลาดแรงงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการจัดการเรียนการสอนควรมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะและทักษะของบัณฑิตให้ตอบสนองต่อสังคม ต่อผู้ใช้บัณฑิตและสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ บัณฑิตจึงควรต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 ควบคู่ไปด้วย เพื่อให้บัณฑิตสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในยุคแห่งความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา ทักษะที่สำคัญดังกล่าวนอกเหนือจากทักษะทางด้านวิชาการ(hard skill) คือจรณทักษะ(soft skill) ซึ่งได้แก่ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ภาวะผู้นำ ทักษะการคิดวิเคราะห์ เป็นต้น ซึ่งทักษะเหล่านี้เป็นทักษะที่สามารถนำไปใช้ได้ในสถานการณ์จริง และเป็นทักษะที่บัณฑิตจะต้องมีในการทำงาน การพัฒนาทักษะเหล่านี้จะทำให้บัณฑิตประสบความสำเร็จในการทำงาน มีความเติบโตก้าวหน้า และสามารถปรับตัวในการทำงาน ที่มีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลา (Office of the National Economic and Social Development Board, 2019) ดังนั้น กระบวนการจัดหลักสูตรและรูปแบบการเรียนการสอน ผู้สอนต้องมีส่วนร่วมในการตอบสนองความต้องการของบัณฑิต และต้องสามารถพัฒนาทักษะทั้งสองด้านได้แก่ ทักษะทางวิชาการและ จรณทักษะ (Panich, 2012) และจากรายงานการสำรวจของ National Association of Colleges and Employers ปี 2021-2022 การ สำรวจ Job Outlook พบว่าปัจจุบันนายจ้าง

ไม่ได้พิจารณาเฉพาะผลสัมฤทธิ์การเรียนจากมหาวิทยาลัยที่จบมาเท่านั้น แต่นายจ้างยังให้ความสำคัญกับทักษะทางอารมณ์ หรือที่เรียกโดยรวมว่าจรณทักษะมากขึ้นถึงร้อยละ 93

วิชาชีพพยาบาลมีความสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล และจัดบริการให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ ตอบสนองความต้องการความพึงพอใจของผู้รับบริการ และก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในการรักษาผู้ป่วย วิชาชีพพยาบาลเป็นสาขาวิชาที่ให้ความสำคัญกับความเข้าใจและความเมตตาต่อมนุษย์ ควบคู่กับด้านวิชาการ ดังนั้นการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านจรณทักษะจึงมีความสำคัญในการพัฒนานักศึกษาให้เป็นพยาบาลที่ดีในอนาคต (Jamjan, Makornkan & Keeratavanithsathian, 2019) จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการศึกษาความต้องการด้านจรณทักษะของบัณฑิตพยาบาลที่สอดคล้องกับความต้องการของโรงพยาบาลเอกชนซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะโรงพยาบาลเอกชนมุ่งเน้นการบริการความพึงพอใจของผู้รับบริการ และผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่ดี เป็นเป้าหมายสำคัญในการให้บริการ จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่ายังไม่มีการสำรวจจรณทักษะที่จำเป็นของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน ในฐานะที่ผู้วิจัยปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนบัณฑิตพยาบาล จึงต้องการสำรวจความต้องการด้านจรณทักษะของโรงพยาบาลเอกชน และนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการออกแบบการจัดการเรียนการสอนแก่นักศึกษาพยาบาล นำไปสู่การผลิตบัณฑิตพยาบาลให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต ส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาอันนำไปสู่การเกิดผลลัพธ์ที่ดีทางการพยาบาล เป็นพลังในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและคุณภาพชีวิตของประชากรโดยรวม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสังเคราะห์จรณทักษะ ที่จำเป็นสำหรับบัณฑิตพยาบาลของโรงพยาบาลเอกชน
2. เพื่อศึกษาความต้องการจรณทักษะตามมุมมองของผู้ใช้บัณฑิตในโรงพยาบาลเอกชนเขตจังหวัดสมุทรสาคร

คำถามการวิจัย

1. จรณทักษะ ที่จำเป็นสำหรับบัณฑิตพยาบาลของโรงพยาบาลเอกชน เป็นอย่างไร
2. จรณทักษะ ที่จำเป็นของบัณฑิตพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนเขตจังหวัดสมุทรสาครเป็นอย่างไร

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตการวิจัยมี 3 ด้านคือ ด้านเนื้อหามุ่งสังเคราะห์จรณทักษะที่จำเป็นสำหรับบัณฑิตพยาบาล ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารทางการพยาบาลและพยาบาลระดับปฏิบัติงานของโรงพยาบาลเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรสาคร และด้านระยะเวลาตั้งแต่เดือนสิงหาคม ถึงเดือนตุลาคม 2565

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้สมรรถนะของพยาบาลที่พึงประสงค์ ของสภาการพยาบาลเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยร่วมกับแนวทางการพัฒนาและการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อเตรียมคนไทยในศตวรรษที่ 21ของกระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563 –2570 โดยการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะและทักษะของบัณฑิตให้ตอบสนองต่อสังคม ต่อผู้ใช้บัณฑิตและสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ บัณฑิตจึงควรต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 ควบคู่ไปด้วย

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างมี 2 กลุ่มดังนี้

1. ประชากรกลุ่มที่ 1 เป็น กลุ่มผู้บริหารสูงสุดของพยาบาล (หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หรือ รองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล) ในเขตจังหวัดสมุทรสาคร 7 โรงพยาบาลได้แก่ 1) รพ. มหาชัย 2) รพ. เจษฎาเวชการ 3) รพ. เอกชัย 4) รพ. วิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล 5) รพ. วิภาราม 6) รพ. ศิริชัย และ7)รพ.บางมด สัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหารองค์กรพยาบาลจำนวน 7 คน คัดเลือกโดยวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้ 1) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน 2) เป็นผู้เคยหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน และ3) ต้องปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนอย่างน้อย 1ปี (ทั้งข้อ1และข้อ2)

2. ประชากรกลุ่มที่ 2 เป็นพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรสาคร 7 แห่ง จำนวน 437 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 225 คนเพื่อป้องกันการสูญหายของกลุ่มตัวอย่างและป้องกันการสูญหายของข้อมูล จึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 (Hair et al., 2010) ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด250 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนจำนวนของพยาบาลแต่ละโรงพยาบาลโดยมีเกณฑ์การคัดเข้า (inclusion criteria) คือ 1) เป็นผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนเขตจังหวัดสมุทรสาครอย่างน้อย 1 ปี 2) เป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนเขตจังหวัดสมุทรสาครอย่างน้อย 1 ปี และ 3) สมัครใจหรือเต็มใจเข้าร่วมโครงการวิจัย และมีเกณฑ์การคัดออก (Exclusion criteria) คือ กลุ่มตัวอย่างต้องการยุติการให้ข้อมูลในระหว่างเข้าร่วมโครงการวิจัย

การดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่1 การสังเคราะห์จรณทักษะที่จำเป็นสำหรับโรงพยาบาลเอกชนในเขต จังหวัดสมุทรสาคร

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่างๆจากเอกสาร หนังสือ บทความวิจัย บทความวิชาการ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับจรณทักษะ รวมถึงงานวิจัยที่สำรวจรณทักษะของผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลสุขภาพและการให้บริการที่ต้องใช้จรณทักษะ โดยสืบค้นข้อมูลจาก ProQuest, ScienceDirect ,Google Scholar ได้จำนวน 15 เรื่องที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของงานวิจัยแล้ว ดำเนินการสังเคราะห์คุณลักษณะจรณทักษะลงในแบบบันทึกการสังเคราะห์เพื่อแจกแจงความถี่คุณลักษณะของจรณทักษะแล้วดำเนินการให้ความหมายและนิยามศัพท์คุณลักษณะจรณทักษะทั้ง 6 คุณลักษณะที่เป็นความต้องการของโรงพยาบาลเอกชนและตรงตามคุณลักษณะในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลเพื่อ นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามกึ่งโครงสร้าง เรื่องจรณทักษะที่จำเป็นของพยาบาลนำไปสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงทางการพยาบาลของโรงพยาบาลเอกชน 7 โรงพยาบาล โดยผู้วิจัยสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

2) นำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์หาคุณลักษณะจรณทักษะที่มีความถี่สูง 6 อันดับแรกที่เป็นความต้องการของโรงพยาบาลเอกชน และตรงตามทักษะในหลักสูตรต้นแบบของสภาการพยาบาลในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาล

ขั้นตอนที่ 2 การสำรวจความต้องการจรณทักษะที่จำเป็นของบัณฑิตพยาบาล ในมุมมองของผู้บริหารระดับต้นและพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนเขตจังหวัดสมุทรสาคร มีขั้นตอนดังนี้

2.1 การพัฒนาเครื่องมือวิจัย แบบสอบถามจรณทักษะที่จำเป็นของบัณฑิตพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนเขตจังหวัดสมุทรสาคร โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและบทวิเคราะห์ที่ได้จากหลักการแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เมื่อได้ข้อมูลแล้วผู้วิจัยจึงนำมาจัดทำสรุปเป็นข้อย่อย ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 มิติได้แก่ 1) ทักษะการสื่อสาร 2) ทักษะความร่วมมือในการทำงาน3) ทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ 4) ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์5) ทักษะภาวะเชิงผู้นำและ6) ทักษะเชิงผู้นำ ทั้ง 6 มิติมีจำนวนข้อย่อยรวมกันทั้งสิ้น 60 ข้อย่อย มีขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือวิจัยดังนี้

2.1.1 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จรณทักษะที่จำเป็นของบัณฑิตพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนเขตจังหวัดสมุทรสาคร และจากการสังเคราะห์จรณทักษะที่จำเป็นของบัณฑิตพยาบาลมาสร้างแบบสอบถามจรณทักษะที่จำเป็นของบัณฑิตพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนเขตจังหวัดสมุทรสาคร แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ

2.1.2 การหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัยนำแบบสอบถามจรณทักษะที่จำเป็นของบัณฑิตพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนเขตจังหวัดสมุทรสาครที่สร้างขึ้น นำไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คนคือ1) ผู้บริหารองค์กรพยาบาลภาคเอกชน 2) ผู้เชี่ยวชาญการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ 3) ผู้เชี่ยวชาญการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรฝ่ายทรัพยากรบุคล หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์เพื่อความตรงเชิงเนื้อหา ด้วยการวิเคราะห์ IOC (Index of Item-Objective Congruence) แล้วพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไปโดยได้ค่า IOCเท่ากับ0.67-1.00 และนำมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.1.3 นำแบบสอบถามจรณทักษะที่จำเป็นของบัณฑิตพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนเขตจังหวัดสมุทรสาคร ที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลอง (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง ที่มีความใกล้เคียงจำนวน 30 คนนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบราค (Cronbach’s Alpha Coefficients) ได้ค่า ความเชื่อมั่น(Reliability)เท่ากับ 0.958

2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะเวลาเก็บข้อมูลตั้งแต่ เดือนสิงหาคม ถึงเดือนตุลาคม 2565 หลังได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากนั้น

2.2.1 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์การเก็บข้อมูลจากคณบดี คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อขอเก็บข้อมูล

2.2.2 ดำเนินการประสานงานกับผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชน และขออนุญาตเข้าพบกับผู้อำนวยการโรงพยาบาลและหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยในโรงพยาบาล 7 แห่ง ได้แก่1) รพ. มหาชัย 2) รพ. เจษฎาเวชการ 3) รพ. เอกชัย 4) รพ. วิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล 5) รพ. วิภาราม 6) รพ. ศิริชัย และ7) รพ.บางมด 5

1) การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพที่มาจากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยสัมภาษณ์ด้วยตนเอง จำนวน 7 โรงพยาบาลจนข้อมูลมีความอิ่มตัว

2) นำแบบสอบถาม จรณทักษะที่จำเป็นของบัณฑิตพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนเขตจังหวัดสมุทรสาครสร้างในรูปแบบonline เป็น Google form เพื่อเก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับต้น และพยาบาลระดับปฏิบัติการจำนวน 250 คน ตรวจสอบจำนวนแบบสอบถามและความถูกต้องสมบูรณ์ของคำตอบ ได้รับคำตอบ คืนมาจำนวน 250 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ100

3) รวบรวมข้อมูล นำมาตรวจสอบ จำนวนแบบสอบถาม และความสมบูรณ์ของคำตอบ

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่างและจริยธรรมการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผ่านการพิจารณาและอนุมัติให้ดำเนินการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์(วิทยาศาสตร์สุขภาพ) ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เลขที่ 6/2565 วันที่รับรอง 1 สิงหาคม 2565ถึง 31 กรกฎาคม 2566 ผู้วิจัยดำเนินการพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่างโดยจัดส่งเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย และหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย เพื่อชี้แจงรายละเอียดของโครงการและสิทธิของผู้เข้าร่วมในการวิจัย ผู้วิจัยชี้แจงกลุ่มตัวอย่าง ให้แสดงความยินยอมก่อนการให้ข้อมูล โดยคำนึงถึงการให้ความเคารพในบุคคล ผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถตัดสินใจเข้าร่วมวิจัยได้อย่างอิสระ ทั้งนี้ผู้เข้าร่วมวิจัยมีสิทธิ์ที่จะไม่ตอบแบบสอบถามที่ทำให้รู้สึกอึดอัดไม่สบายใจ หรือขอยุติการตอบแบบสอบถามได้ทันที

ผลการวิจัย

1. ผลการสังเคราะห์ จรณทักษะที่จำเป็นสำหรับบัณฑิตพยาบาล โดยใช้ตารางสำหรับการวิเคราะห์ที่สร้างขึ้นโดยนำจรณทักษะที่จำเป็นที่ได้จากการนำเอกสารบทความและงานวิจัยต่างๆเรื่องจรณทักษะ(soft skill) จำนวน 10 ทักษะ ได้แก่1)ทักษะการสื่อสาร (Communication skills)2) ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ (Interpersonal skills) 3)ทักษะความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (Collaboration skills)4)ทักษะด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Problem solving and Decision-making skills) 5)ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical skills) 6) ทักษะภาวะผู้นำ (Leadership skills) 7) ทักษะการบริหารจัดการเวลา (Time Management) 8) ทักษะการจูงใจ (Motivation) 9) การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)และ10) ทักษะการเจรจาต่อรอง (Negotiation) แล้วนำมาลงตารางวิเคราะห์ว่าแต่ละเอกสารหรืองานวิจัยมีการอ้างถึงทักษะใดบ้างใน 10 ทักษะนี้ จากนั้นนำมาทำเครื่องหมาย (/) ในตารางวิเคราะห์

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์จรณทักษะที่จำเป็นสำหรับบัณฑิตพยาบาล

รายชื่อนักวิชาการ	Soft skills									
	1.Communication	2.Collaboration	3.Problem solving	4. Analytical skills	5. Leadership	6.Interpersonal skills	7.Time Management	8. creative Thinking	9. Motivation	10. Negotiation
1.Dube, B., & Laari, L. (2017).	/	/		/	/	/	/		/	
2.Andrews, J., & Higson, H. (2008).	/	/	/	/	/	/	/	/		/
3.Hariti, T., & Rejeki, S. (2020).	/	/	/	/	/	/	/		/	

รายชื่อนักวิชาการ	Soft skills									
	1.Communication	2.Collaboration	3.Problem solving	4. Analytical skills	5. Leadership	6.Interpersonal skills	7.Time Management	8. creative Thinking	9. Motivation	10. Negotiation
4.Hartiti, T., Poddar, S., & Bhaumik, A. (2020).	/	/		/	/	/	/			/
5.Glen, S., & Clark, A. (1999).	/	/	/	/		/	/			
6.Zhang, A. (2012).	/	/	/		/	/		/		/
7.Grugulis, I., & Vincent, S. (2009).	/		/	/		/	/			
8.Widjaja, A., & Saragih, E. J. (2018).	/	/	/		/	/		/	/	/
9.Bergh, A. M., Van Staden, C. W., Joubert, P.M., Kruger, C., Pickworth, G. E., Roos, J. L., ... & Lindeque, B. G. (2006).	/	/	/	/	/	/	/		/	
10.Destri, N., & Manjas, M. (2017	/		/	/		/	/	/	/	
11.Zhu, L., Lin, J., & Wang, Z.-J. (2019).	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
12.Kusmiran, E. (2016).	/		/		/	/		/	/	/
13.Agarajan, S. K., & R., M. (Eds.). (2020).	/	/	/		/	/		/	/	/
14.Pujiastuti, R. S. E., Sumaryanto, T., & Priyatin, T. (2014).	/	/		/		/	/	/	/	/
15. Hora, M. T., Benbow, R. J., & Smolarek, B. B. (2018)	/	/	/	/	/			/	/	/
จำนวนรวม	15	13	13	12	11	14	10	9	10	8
ลำดับที่	1	3	3	4	5	2	6	8	7	10

หมายเหตุ: จำนวนรวม หมายถึงค่าตัวเลขที่เป็นผลรวมของจรณทักษะที่เอกสารหรืองานวิจัย กล่าวถึงทักษะนั้นว่ามีกี่เรื่อง
ลำดับที่ หมายถึงตัวเลขที่จรณทักษะที่เอกสารหรืองานวิจัยทั้ง 15 เรื่อง กล่าวถึงมากที่สุดเรียงลำดับ1-2-3-10
เครื่องหมาย (/) หมายถึงรอยคะแนนที่แสดงถึงจรณทักษะที่มีในเอกสารหรืองานวิจัยในผู้นิพนธ์นั้น

จากตารางที่ 1 จะเห็นได้ว่าจากการศึกษาเอกสารบทความและงานวิจัยต่างๆสามารถสังเคราะห์จรณทักษะที่มีร่วมกันนักวิชาการคนอื่นๆโดยนับคะแนนเฉพาะที่มีคะแนนรวมสูงสุดตั้งแต่ 10-15 คะแนนขึ้นไปจำนวน 10 ทักษะดังนี้ 1) ทักษะการสื่อสาร (Communication skills) 2) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

(Interpersonal skills) 3) ทักษะความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (Collaboration skills) 4) ทักษะด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Problem solving and Decision-making skills) 5) ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical skills) 6) ทักษะภาวะผู้นำ (Leadership skills) 7) ทักษะการบริหารจัดการเวลา (Time Management) 8) ทักษะการจูงใจ (Motivation) 9) การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) และ10) ทักษะการเจรจาต่อรอง (Negotiation)

จากนั้นผู้วิจัยจึงคัดเลือกคุณลักษณะที่ตรงกับคุณลักษณะของทักษะที่จำเป็นในหลักสูตรต้นแบบพยาบาลศาสตร์บัณฑิตของสภาการพยาบาล (2564) จำนวน 6 คุณลักษณะดังนี้ 1) ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills) 2) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) 3) ทักษะความร่วมมือในการปฏิบัติงาน(Collaboration skills) 4) ทักษะด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Problem solving and Decision-making skills) 5) ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical skills) และ 6) ทักษะภาวะผู้นำ (Leadership skills)

2. ผลการสำรวจความต้องการจรณะของบัณฑิตพยาบาลตามมุมมองของผู้ใช้บัณฑิตของโรงพยาบาลเอกชน

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 250 คน พบว่าเป็นเพศหญิง 224 คน ร้อยละ 89.6 และเพศชาย 26 ร้อยละ 10.4 ช่วงอายุ พบมากที่สุดอยู่ในช่วง 26 - 30 ปี จำนวน 45 คน ร้อยละ 18.00 รองลงมา อายุ 46-50 ปี มีจำนวน 42 คน ร้อยละ 16.8 ช่วงอายุที่พบน้อยที่สุดคือ 56 ปี ขึ้นไปมีจำนวน18 คนร้อยละ 7.2.6 ด้านสายการปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในสายการปฏิบัติ 188 คน ร้อยละ75.2 และสายการบริหาร 62 คน ร้อยละ 24.8 ด้านประสบการณ์การปฏิบัติงานทำงานพบว่า ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 25 มีมากที่สุดจำนวน 76 คน ร้อยละ 30.4 รองลงมา คือประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 54 คน ร้อยละ 21.6 และพบน้อยที่สุด คือประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 17 คน ร้อยละ 6.8

2.2 ผลการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจรณทักษะ บัณฑิตพยาบาลจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและลำดับความต้องการจรณทักษะที่จำเป็นของบัณฑิตพยาบาล

จรณทักษะ	Mean	S.D.	ลำดับ
1.ทักษะการสื่อสาร (Communication skills)	4.73	0.46	1
2.ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal skills)	4.68	0.51	2
3.ทักษะความร่วมมือในการทำงาน (Collaboration skills)	4.66	0.51	3
4.ทักษะภาวะผู้นำ (Leadership skills)	4.61	0.53	4
5.ทักษะด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Problem solving and Decision making skills)	4.53	0.56	5
6.ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical skills)	4.49	0.59	6

จากตารางที่ 2 ความต้องการ จรณทักษะที่จำเป็นสำหรับบัณฑิตพยาบาลตามมุมมองของผู้ใช้บัณฑิตในโรงพยาบาลเอกชนมีทั้งหมด 6 คุณลักษณะ โดยอยู่ใน ระดับมากที่สุด คือ ทักษะการสื่อสาร (Communication skills) ($\bar{x}$ = 4.73, S.D= 0.46) รองลงมาคือทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) ($\bar{x}$ = 4.68, S.D = 0.51) ทักษะความร่วมมือในการทำงาน (Collaboration skills) ($\bar{x}$ = 4.66, S.D= 0.51**)** ทักษะภาวะผู้นำ (Leadership skills)($\bar{x}$ = 4.61, S.D= 0.53) ทักษะด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Problem solving and Decision making skills) ($\bar{x}$ = 4.53, S.D= 0.56) และ ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical skills) ($\bar{x}$ = 4.49, S.D= 0.59**)** ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบลำดับความต้องการจรณทักษะที่จำเป็นของบัณฑิตพยาบาลระหว่างการสังเคราะห์จากทฤษฎี และตามมุมมองของผู้ใช้บัณฑิตโรงพยาบาลเอกชน

จรณทักษะ	ลำดับความต้องการ	
	สังเคราะห์จากทฤษฎี	ตามมุมมองของผู้ใช้บัณฑิตโรงพยาบาลเอกชน
1.ทักษะการสื่อสาร (Communication skills)	1	1
2.ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal skills)	2	2
3.ทักษะความร่วมมือในการทำงาน (Collaboration skills)	3	3
4.ทักษะภาวะผู้นำ (Leadership skills)	6	4
5.ทักษะด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Problem solving and Decision-making skills)	4	5
6.ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical skills)	5	6

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าระดับความต้องการของจรณทักษะที่จำเป็นสำหรับบัณฑิตพยาบาล ตามมุมมองของโรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดสมุทรสาครจำนวน 3 คุณลักษณะที่ตรงกับการสังเคราะห์จากงานวิจัยคือ 1)ทักษะการสื่อสาร (Communication skills) 2) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) และ 3) ทักษะความร่วมมือในการทำงาน (Collaboration skills) ส่วนอีก 3 จรณทักษะมีลำดับที่แตกต่างจากลำดับของการสังเคราะห์จากงานวิจัยคือทักษะภาวะผู้นำ (Leadership skills ทักษะด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Problem solving and decision making skills) และทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical skills)

2.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาจรณทักษะที่จำเป็นของบัณฑิตพยาบาลตามมุมมองของโรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดสมุทรสาคร สามารถสรุปเป็นประเด็นที่สำคัญได้ดังนี้

2.3.1 อาจารย์ผู้สอนควรให้ความสำคัญกับการเน้นทักษะการลงมือปฏิบัติให้มากกว่าการสอนในภาคทฤษฎีเพียงอย่างเดียว นอกจากนั้นควรสร้างทัศนคติในเชิงบวกต่อการใช้ชีวิตและการทำงาน มีใจรักยึดมั่นและผูกพันต่อวิชาชีพของตนเอง

2.3.2 ควรจัดให้นักศึกษาได้ฝึกงานในโรงพยาบาลเอกชนอย่างจริงจังเพื่อให้นักศึกษาเข้าใจลักษณะงานและได้เรียนรู้ระบบของโรงพยาบาลเอกชนทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับงานได้ ยอมรับและเรียนรู้จุดอ่อนหรือข้อบกพร่องของตนเอง ทำให้เกิดการปรับปรุงตนเองและการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคต และสถาบันการศึกษาพยาบาลสามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของผู้จ้างงาน

2.3.3 สถาบันควรมีกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาจรณทักษะที่จำเป็นและสามารถนำมาใช้ได้ทั้งในชีวิตประจำวันรวมไปถึงทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีความรับผิดชอบ

2.3.4 สถาบันอุดมศึกษาควรมีระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่ออกแบบมาเพื่อรองรับการทำงานและการพัฒนาตนเองของนักศึกษาเกี่ยวกับจรณทักษะในรูปแบบที่หลากหลายเป็นเสมือนพื้นที่ให้นักศึกษาได้แสดงตัวตนของตนเองอย่างอิสระโดยทางสถาบันกำหนดหัวข้อหรือประเด็นที่จะให้นักศึกษาได้เรียนรู้และลงมือปฏิบัติจากนั้นนำสิ่งที่ได้เรียนรู้มาอัพโหลดลงไว้ในระบบอิเล็กทรอนิกส์อาจเป็นข้อมูลต่างเช่นไฟล์ข้อมูลภาพเสียงคลิปวิดีโอหรือเป็นโปรไฟล์ที่สะท้อนตัวตนของนักศึกษาซึ่งอาจารย์ผู้รับผิดชอบสามารถเข้าไปติดตามและประเมินความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองของนักศึกษาแต่ละคนได้ด้วยตนเอง

2.4.5 นักศึกษาพยาบาลที่รับเข้ามาฝึกงานในโรงพยาบาลเอกชนมีความรู้และความสามารถค่อนข้างดีและเรียนรู้งานได้รวดเร็วแต่ยังขาดทักษะที่จำเป็นในการทำงานได้แก่ ความอดทน ความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบ ความตรงต่อเวลาความสามารถในการสื่อสาร และการตัดสินใจในการแก้ปัญหาการคิดนอกกรอบหรือการคิดเชิงสร้างสรรค์ ดังนั้นสถาบันการศึกษาควรเน้นให้หลักสูตรมีกระบวนการหรือกลยุทธในการปลูกฝังสิ่งต่างๆที่ตามจรณทักษะนอกเหนือจากวิชาการ

อภิปรายผล

จากผลการสังเคราะห์ จรณทักษะ(soft skill) ที่จำเป็นสามารถเรียงลำดับได้ทั้งสิ้น 10 ทักษะ ดังนี้ 1) ทักษะการสื่อสาร 2) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ทักษะความร่วมมือในการปฏิบัติงาน 4) ทักษะด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ 5) ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ 6) ทักษะภาวะผู้นำ 7) ทักษะการบริหารจัดการเวลา 8) ทักษะการจูงใจ 9) การมีความคิดสร้างสรรค์ และ10) ทักษะการเจรจาต่อรอง จากนั้นผู้วิจัยจึงคัดเลือกคุณลักษณะที่ตรงกับคุณลักษณะของทักษะที่จำเป็นในหลักสูตรต้นแบบพยาบาลศาสตร์บัณฑิตของสภาการพยาบาล (2564) 6 ทักษะคือ1) ทักษะการสื่อสาร 2) ทักษะระหว่างบุคคล 3) ทักษะความร่วมมือในการทำงาน 4) ทักษะภาวะผู้นำ 5) ทักษะด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และ 6) ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์

โดยระดับความต้องการของจรณทักษะที่จำเป็นสำหรับบัณฑิตพยาบาลในศตวรรษที่ 21 ในมุมมองของโรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดสมุทรสาครมีจำนวน 3 คุณลักษณะที่ตรงกับการสังเคราะห์จากงานวิจัยคือ1) ทักษะการสื่อสาร 2) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ3) ทักษะความร่วมมือในการทำงาน ส่วนอีก 3 จรณทักษะมีลำดับที่แตกต่างจากลำดับของการสังเคราะห์จากงานวิจัยคือทักษะภาวะผู้นำ ทักษะด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจและทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์

ฉะนั้นข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้จึงเป็นตัวสะท้อนถึงคุณลักษณะที่โรงพยาบาลเอกชนมีความคาดหวังและความต้องการจากสถาบันอุดมศึกษาที่ผลิตบัณฑิตเหล่านี้ให้มีทักษะการสื่อสาร ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทักษะความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ตรงกับการสังเคราะห์จากงานวิจัยทั้งนี้ เนื่องจากโรงพยาบาลเอกชนมีความสำคัญต่อระบบบริการสาธารณสุขของประเทศเช่นเดียวกับโรงพยาบาลรัฐบาล จากจำนวนประชากรที่เพิ่มมากขึ้นควบคู่กับการมีโรคต่างๆที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ประชาชนหันมาใส่ใจต่อสุขภาพ รวมทั้ง

ต้องการความสะดวก รวดเร็ว ทำให้แนวโน้มของประชาชนใช้บริการในโรงพยาบาลเอกชนเพิ่มมาก ทำให้ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนต้องมีการแข่งขันเพื่อให้ผู้ใช้บริการรู้สึกพึงพอใจในบริการที่ได้รับ รวมทั้งเพื่อให้ผลการดำเนินการของธุรกิจ ประสบความสำเร็จ ซึ่งแตกต่างจากโรงพยาบาลรัฐบาลที่มีงบประมาณสนับสนุนดังนั้น ผู้ประกอบธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนจึงต้องมีการพัฒนาทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นศรัทธา ไว้วางใจที่จะกลับมารับบริการซ้ำ และทำให้ธุรกิจสามารถอยู่รอดอย่างยั่งยืนต่อไป (Subongkot, Jesadalak, & Saensuk, 2016) โดยแนวโน้มและทิศทางของความต้องการพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนนั้นเปลี่ยนไปจากเดิมอย่างมากเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจสังคมวัฒนธรรมประกอบกับโรงพยาบาลเอกชนที่มีลักษณะคล้ายกันมีเพิ่มมากขึ้นทำให้มีการแข่งขันสูง รวมไปถึงปัจจัยอื่นๆที่เข้ามากดดันทำให้สถานประกอบการทำให้ต้องเปลี่ยนแปลงตนเองโดยปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เป้าหมายและทิศทางของแต่ละโรงพยาบาลด้วยเหตุนี้โรงพยาบาลเอกชนจึงแสวงหาพนักงานที่มีความสามารถหรือทักษะที่หลากหลายมากขึ้น การจ้างงานในปัจจุบันจึงต้องคัดเลือกและจ้างงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมีความสามารถทางด้านทักษะทั้งHard skills และSoft skills เพื่อเข้ามาช่วยผลักดันและสนับสนุนให้องค์กรนั้นเกิดประสิทธิผลไปในทิศทางบวกและบรรลุเป้าหมายขององค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยจำนวนมากที่ทำศึกษาเกี่ยวกับทำ Soft skills พบว่าทำองค์กรและบริษัทธุรกิจต่างๆได้ให้ความสำคัญและมีความจำเป็นต่อสถานประกอบการอย่างมาก (Robles, 2012) โดยผู้จ้างงานต้องการผู้สมัครงานที่มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีรวมทั้งต้องการพนักงานที่มีวุฒิภาวะและมีการปรับตัวทางสังคมที่ดี ผู้จ้างงานจึงให้ความสำคัญกับทำSoft skillsเป็นอันดับหนึ่งเพราะถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นแห่งความสำเร็จในการทำงาน (Mitchell, Skinner & White,2010) สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยที่ระบุว่าร้อยละ75 ของความสำเร็จในการทำงานเป็นระยะเวลานานขึ้นอยู่กับทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (People skills) ในขณะที่เพียงร้อยละ25ขึ้นอยู่กับความรู้ด้านเทคนิค(Technical skills) (Robles, 2012) Soft skillsสามารถเรียกได้ว่าเป็นทักษะที่นำมาประยุกต์ใช้หรือทักษะในศตวรรษที่21 (Gewertz,2007) เนื่องจากเป็นคุณลักษณะที่ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ของบุคคลประสิทธิภาพในการทำงานและเพิ่มโอกาสในการทำงานให้กับบุคคล(Parsons,2008) ทั้งนี้Soft skillsยังส่งผลต่อความสำเร็จในการประกอบธุรกิจ ช่วยให้บุคคลมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมีการตัดสินใจที่เหมาะสมสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพสร้างความประทับใจที่ดีแก่ผู้อื่นและส่งผลดีต่อการพัฒนาวิชาชีพ (Anju,2009)

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

การนำผลการวิจัยไปใช้ โดยสถาบันอุดมศึกษาควรที่จะนำจรณทักษะ 6 ทักษะซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของโรงพยาบาลเอกชน มาวางแผน ในการพัฒนานักศึกษาทำให้บัณฑิต ที่จบไปมีลักษณะที่โดดเด่นและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน โดยสถาบันอุดมศึกษาควรมุ่งเน้นพัฒนาทักษะการสื่อสาร ทักษะระหว่างบุคคลและทักษะความร่วมมือในการทำงาน ให้มีมากขึ้นเนื่องจากเป็นทักษะสามอันดับแรก และจากผลการวิจัยสะท้อนเห็นได้อย่างชัดเจนว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ให้ความสนใจในการคัดเลือกบุคคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในยุคปัจจุบันให้มากที่สุด

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1.ศึกษาเกี่ยวกับจรณทักษะที่จำเป็นของพยาบาลควรศึกษาจรณทักษะของพยาบาลที่อยู่ในหน่วยงานของรัฐบาลเนื่องจากเป็นกำลังส่วนใหญ่ในระบบบริการสุขภาพของประเทศไทยว่าควรพัฒนาทักษะใดบ้างที่ยังไม่สมบูรณ์

2. ทำวิจัยเพื่อพัฒนาจรณทักษะที่จำเป็นของนักศึกษาพยาบาลที่มีความจำเป็นมากเป็นลำดับแรก

เอกสารอ้างอิง

Andrews, J., & Higson, H. (2008). Graduate Employability, "Soft Skills" Versus "Hard" Business Knowledge: A European Study. Higher Education in Europe, 33(4), 411–422. doi:10.1080/03797720802522627.

Anju, A. (2009). A holistic approach to soft skills training. IUP Journal of Soft Skills, 3.

Bergh, A. M., Van Staden, C. W., Joubert, P. M., Kruger, C., Pickworth, G. E., Roos, J. L., ... & Lindeque, B. G. (2006). Medical students' perceptions of their development of 'soft Skills': part II: the development of 'soft Skills' through 'guiding and growing'. South African Family Practice, 48(8), 1.

Destri, N., & Manjas, M. (2017, October). MODEL OF TRAINING SOFT SKILLS FOR NURSES IN MANAGING STRESS IN PATIENTS AT THE HOSPITAL. In 4th Asia Pacific Education Conference (AECON 2017) (pp. 185-192). Atlantis Press.

Dube, B., & Laari, L. (2017). Nursing students' perceptions of soft skills training in Ghana. Curationis, 40(1), 1-5.

Glen, S., & Clark, A. (1999). Nurse education: a Skills mix for the future. Nurse Education Today, 19(1), 12–19. doi:10.1054/nedt.1999.0605

Grugulis, I., & Vincent, S. (2009). Whose Skills is it anyway? 'soft'Skills and polarization. Work, employment and society, 23(4), 597-615

Hariti, T., & Rejeki, S. (2020). Strengthening soft Skills as the character of student nurses through the preceptorship management model. *Enfermería Clínica*, *30*, 64-68.

Hartiti, T., Poddar, S., & Bhaumik, A. (2020). Development Transformational Leadership Model to Improve Nurses' Soft Skills. *Malaysian J Med Heal Sci*, *16*(Suppl 10), 113-8.

Hora, M. T., Benbow, R. J., & Smolarek, B. B. (2018). Re-thinking soft Skills and student employability: A new paradigm for undergraduate education. Change: The Magazine of Higher Learning, 50(6), 30-37.

Kusmiran, E. (2016). Effect of Soft Skills Caring Training on Carative Factors of Nurses in Nursing Service.

Mitchell, G. W., Skinner, L. B., & White, B. J. (2010). Essential soft skills for success in the twenty-first century workforce as perceived by business educators. Delta Pi Epsilon Journal, 52(1).

Subongkot, M., Jesadalak, V., & Saensuk, C. (2016). Customer relationship management of Private hospital business in Thailand. Thai academic journals Humanities social sciences and arts Silpakorn University, 9(2), 1926-1944.

Office of Policy and Strategy Office of the Permanent Secretary for Higher Education, Science, Research and Innovation. (2020). Annual action plan. Retrieved form https://www.mhesi.go.th/index.php/stg-policy/930-2563-2570.html.(in Thai)

Office of the National Economic and Social Development Board. (2019). The 20-year national strategy. (2018-2037). 2nd edition. Bangkok: Office of the Secretary of the Board. National strategy. (in Thai)

Office of the National Higher Education, Science, Research and Innovation Policy Council. (2019). Unlock Thailand, create people to drive the country. Retrieved form https://www.nxpo.or.th/th/. (in Thai)

Panich W. (2012). Ways of creating learning for students in the 21st century. Bangkok: Sodsri-Saritwong Foundation. (in Thai)

Pujiastuti, R. S. E., Sumaryanto, T., & Priyatin, T. (2014). EDUCATION MANAGEMENT REGARDING SOFT SKILLS BASED ON ETHICAL PRINCIPLES IN NURSING EDUCATION. The Journal of Educational Development, 2(2).

Robles, M. M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. Business communication quarterly, 75(4), 453-465.

Widjaja, A., & Saragih, E. J. (2018). Analysis on the effect of hard Skills, intrapersonal and interpersonal Skills toward the performance of nurses: A case study on the alumni of Husada Hospital Nursing Academy, Jakarta, Indonesia. Journal of Research in Business and Management, 6(5), 31-38.

Zhang, A. (2012). Peer Assessment of Soft Skills and Hard Skills. Journal of Information Technology Education: Research, 11(1), 155-168. Informing Science Institute. Retrieved September 25, 2021 from https://www.learntechlib.org/p/111498/.

Zhu, L., Lin, J., & Wang, Z.-J. (2019). A discrete oppositional multi-verse optimization algorithm for multi-Skills resource constrained project scheduling problem. Applied Soft Computing, 85, 105805. doi:10.1016/j.asoc.2019.105805