



บทความวิจัย (Research article)

การรับรู้สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรเจเนอเรชันวายงานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ

โรงพยาบาลตติยภูมิชั้นหนึ่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

Perceived Nursing Competencies of Generation Y Charge Nurses Working
in the Private Patient Division at a Tertiary Hospital in Bangkok

เขมรัตน์ สุทธิรินทร์¹, กาญจนา ศรีสวัสดิ์^{2*}, บุญทิพย์ สิริธรรังศรี³, วันเพ็ญ ภิญโญภาสกุล⁴

Kemarat Sutthirin¹, Kanjana Srisawad^{2*}, Boontip Siritarungsri³, Wanpen Pinyopasakul⁴

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: Kanjana.sri@stou.ac.th)

(Received: May 7, 2025; Revised: July 10, 2025; Accepted: August 1, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยพรรณานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการรับรู้สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรเจเนอเรชันวาย งานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ และ 2) วิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรเจเนอเรชันวาย งานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลเจเนอเรชันวาย สุ่มตัวอย่างแบบง่าย จำนวน 87 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล และแบบสอบถามสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรเจเนอเรชันวาย ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ .93 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88 เก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 15 สิงหาคม – กันยายน 2567 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา การวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปประเด็น และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรเจเนอเรชันวายอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการวิเคราะห์เชิงยืนยันสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรเจเนอเรชันวาย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ภาวะผู้นำ 2) การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ 3) การสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ 4) จรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรม และกฎหมาย และ 5) นโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ และองค์ประกอบเชิงยืนยันของระดับการรับรู้สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรเจเนอเรชันวาย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้ $\chi^2 = 7.770$, $df = 4$, $p = .100$, $\chi^2/df = 1.942$, $GFI = .969$, $AGFI = .883$, $RMR = .007$, $RMSEA = .105$

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Master's Student, School of Nursing, Sukhothai Thammathirat Open University

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Assistant Professor, School of Nursing, Sukhothai Thammathirat Open University

³ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Emeritus Professor, School of Nursing, Sukhothai Thammathirat Open University

⁴ รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

Associate Professor, Faculty of Nursing, Mahidol University

คำสำคัญ: สมรรถนะพยาบาล, พยาบาลหัวหน้าเวรเจเนอเรชันวาย, การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

Abstract

The objectives of this descriptive research were: 1) to study perceived competency levels of Generation Y charge nurses working in the private patient division, and 2) to conduct a confirmatory factor analysis (CFA) to assess the model fit of the competency components of Generation Y charge nurses working. The research sample group consisted of 87 registered nurses of Generation Y, chosen through simple random sampling. The research instrument was a questionnaire assessing the personal data and nursing competencies of Generation Y charge nurses, for which the content validity index was .93 and the reliability was .88. Data collection took place from August 15 to September 2024. The data were analyzed using descriptive statistics and confirmatory factor analysis.

The results of the research found that the overall perceived competency levels of Generation Y charge nurses was found to be at the highest level; and the results of confirmatory factor analysis of competencies of Generation Y charge nurses revealed 5 components: 1) leadership; 2) management and quality improvement; 3) communication and relationship building; 4) professional ethics, morals and law; and 5) health policy and environment. The competency model for Generation Y charge nurses was consistent with empirical data as follows: $\chi^2 = 7.770$, $df = 4$, $p = .100$, $\chi^2/df = 1.942$, GFI = .969, AGFI = .883, RMR = .007, RMSEA = .105

Keywords: Nursing competency, Generation Y charge nurses, Confirmatory factor analysis

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พยาบาลหัวหน้าเวร เป็นเสมือนตัวแทนของผู้บริหารระดับต้น (first line manager) เนื่องจากต้องทำหน้าที่เป็นหัวหน้าทีมการพยาบาล หรือทำหน้าที่แทนหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งในและนอกเวลาราชการ จึงต้องมีความสามารถทั้งการบริหารจัดการ มีทักษะความสามารถทางด้านการบริการพยาบาล ตามบทบาทการแสดงออกของพยาบาลหัวหน้าเวรในการปฏิบัติ รวมทั้งการตัดสินใจจะขึ้นอยู่กับสมรรถนะของการเป็นหัวหน้าเวร (Sherman, 2013) การพัฒนาสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรจึงมีความจำเป็น เพราะจะช่วยพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการบริการทางการพยาบาล (Fukada, 2018) และยังช่วยการส่งเสริมผลลัพธ์ของผู้ป่วยและเพิ่มความพึงพอใจของบุคลากรด้านสุขภาพ

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาสมรรถนะจำเป็นต้องคำนึงถึงช่วงวัยของพยาบาลผู้ปฏิบัติงานด้วย (Gray et al., 2016) โดยเฉพาะพยาบาลกลุ่มเจเนอเรชันวาย (Generation Y) ซึ่งเป็นบุคคลที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2520-2537 (Mothersbaugh et. al., 2020) ที่กำลังก้าวเข้ามามีบทบาทสำคัญในวิชาชีพการ

พยาบาล ซึ่งเติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีดิจิทัล และจะเป็นแรงงานกลุ่มใหญ่ที่สุดของประเทศในอีก 20 ปีข้างหน้า และส่วนหนึ่งจะก้าวเข้าสู่การเป็นผู้บริหารองค์กรทั้งในปัจจุบันและในอนาคต จึงต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะอย่างเหมาะสม และเนื่องจากพยาบาลเป็นกำลังสำคัญในการดูแลภาวะสุขภาพของประชาชน แต่งานวิจัยจำนวนหนึ่งกลับพบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มนี้ มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอื่น (Chung & Fitzsimons, 2013; Chupan, 2018) ซึ่งสนับสนุนโดยผลการวิจัยของ Mun et al. (2024) พบว่า พยาบาลจบใหม่ที่อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชันวาย ยังมีความสับสนในบทบาทหน้าที่ของตนและมีภาวะเหนื่อยล้าทั้งกายและใจ จึงนับเป็นความท้าทายของผู้บริหารการพยาบาลและผู้บริหารของโรงพยาบาลที่ควรจะต้องรับรู้สมรรถนะของพยาบาล เพื่อกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลให้สอดคล้องกับพันธกิจ บริบทการให้บริการพยาบาล และสุขภาพของโรงพยาบาลนั้น ๆ จะช่วยให้พยาบาลโดยเฉพาะกลุ่มเจเนอเรชันวายปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และมีความตั้งใจคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพการบริการพยาบาล ความปลอดภัยและความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ

โรงพยาบาลที่ศึกษา เป็นสถาบันให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพ คุณธรรม ทันสมัย ได้มาตรฐานสากล ให้การดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วยโรคที่ซับซ้อนระดับตติยภูมิขั้นสูง (super-tertiary care) โดยทีมสหสาขาวิชาชีพ มีการดำเนินการพัฒนาระบบคุณภาพโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาคุณภาพในการดูแลรักษาพยาบาลให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ตลอดจนการฟื้นฟูและส่งเสริมสุขภาพผู้ป่วยและญาติให้มีความรู้สามารถดูแลตนเองได้อย่างเหมาะสม รวมทั้ง มีความพึงพอใจและประทับใจในการบริการ ซึ่งเป็นหัวใจของการดำเนินงานขององค์กรแห่งนี้ โดยเฉพาะหน่วยงานหอผู้ป่วยพิเศษที่ผู้รับบริการมีความคาดหวังสูง งานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา มีหอผู้ป่วยทั้งหมด 22 หอผู้ป่วย มีบุคลากรพยาบาลวิชาชีพเจเนอเรชันวายที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 70 ของจำนวนบุคลากรพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด ด้วยความหลากหลายของการให้บริการในงานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษแห่งนี้ ทำให้ต้องการพยาบาลที่มีสมรรถนะภาวะผู้นำ มีสัมพันธภาพและการสื่อสารที่ดี สามารถการบริหารจัดการและเป็นหัวหน้าเวรที่มีศักยภาพ ตอบสนองพันธกิจของหน่วยงานและองค์กรได้

จากการทบทวนงานวิจัยและวรรณกรรมที่กล่าวมาข้างต้น ยังไม่พบว่ามีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรเจเนอเรชันวายงานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษมาก่อน และจากงานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวกับสมรรถนะพยาบาลเจเนอเรชันวายก็ยังมีจำนวนจำกัด ที่ปรากฏอยู่ดังตัวอย่างการศึกษาของ Yaghobian et al. (2019) พบว่า สมรรถนะที่มีความจำเป็นสำหรับพยาบาลหัวหน้าเวรได้แก่ ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและสัมพันธภาพที่ดี รวมถึง ความสามารถทั้งด้านกฎหมายและวิชาชีพ เพื่อคุ้มครองสิทธิของทั้งผู้ป่วยและตัวพยาบาลในการปฏิบัติงาน การศึกษาของ Baran and Ktos (2014) พบว่าสิ่งสำคัญในอนาคตของคนเจเนอเรชันวาย มากกว่าร้อยละ 50 ประสงค์ทำงานที่สอดคล้องกับแนวโน้มของโลกาภิวัตน์ อาทิ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมระหว่างประเทศต่าง ๆ การศึกษาของ Stanley (2010) พบว่า กลุ่มคนเจเนอเรชันวายมีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี และยังมีความยืดหยุ่นสูง เรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว สามารถทำงานหลายอย่างได้

พร้อมกัน และมีทักษะในการเจรจาต่อรองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Chung and Fitzsimons (2013) พบว่า พยาบาลเจนเนอเรชันวายมีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสูง และยังมีความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยคาดหวังให้มีความปลอดภัย ยืดหยุ่น เต็มไปด้วยความท้าทาย มีแรงจูงใจ และให้อำนาจในการตัดสินใจ และการศึกษาของ Wattanapansak et al. (2020) พบว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการทุกด้านโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างพฤติกรรมในการทำงาน และปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในพยาบาลเจนเนอเรชันวาย ได้แก่ พฤติกรรมที่สร้างสรรค์ ต้องมีความเชี่ยวชาญทางการพยาบาล มีทักษะเชิงสร้างสรรค์ และมีแรงจูงใจ โดยสรุปจากการศึกษาวิจัยดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่าบุคคลทั่วไป และพยาบาลเจนเนอเรชันวาย รวมทั้ง พยาบาลหัวหน้าเวรมีสมรรถนะที่ความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งด้านการมีภาวะผู้นำ ความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี ความยืดหยุ่น ความปลอดภัยของสภาพแวดล้อม ทักษะการสื่อสารและสัมพันธภาพ รวมถึงความสามารถทั้งด้านกฎหมายและวิชาชีพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทั้งความสำคัญของสมรรถนะและความจำเป็นของบริบทงานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ ของโรงพยาบาลที่ศึกษา จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาการรับรู้สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรกลุ่มเจนเนอเรชันวายงานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ โดยประเมินระดับการรับรู้สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรซึ่งหมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของพยาบาลเจนเนอเรชันวายที่มีต่อตนเองว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเจตคติต่อการปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้าเวรของหน่วยงานที่ศึกษา (Wit et al., 2023) โดยนำกรอบสมรรถนะผู้บริหารการพยาบาลที่สภาการพยาบาลกำหนดไว้ฉบับล่าสุด (Thailand Nursing and Midwifery Council, 2013) ซึ่งมีความสอดคล้องกับการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง มาเป็นกรอบหลักในการกำหนดสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรเจนเนอเรชันวาย ร่วมกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาล บทบาทหน้าที่ของพยาบาลพิเศษโรงพยาบาลที่ศึกษา และคุณลักษณะเจนเนอเรชันวาย โดยให้พยาบาลหัวหน้าเวรกลุ่มเจนเนอเรชันวายเป็นผู้ประเมินการรับรู้สมรรถนะของตน จากนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์เชิงยืนยันสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรเจนเนอเรชันวายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และถูกต้อง ในการนำผลการวิจัยไปพัฒนาสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรกลุ่มเจนเนอเรชันวายให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพสูงสุดตามพันธกิจของโรงพยาบาล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับการรับรู้สมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวรเจนเนอเรชันวาย งานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ โรงพยาบาลตติยภูมิชั้นหนึ่งแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรเจนเนอเรชันวาย งานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ โรงพยาบาลตติยภูมิชั้นหนึ่งแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

องค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรเจนเนอเรชันวัย งานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ยังไม่มีการกำหนดสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรเจนเนอเรชันวัยมาก่อน ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและสังเคราะห์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งวิเคราะห์บริบทของโรงพยาบาลโดยเฉพาะงานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษที่ศึกษา โดยเลือกสรร 4 แนวคิดที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลที่ศึกษา (Siriraj Hospital, Department of Nursing, 2006) บทบาทหน้าที่ของพยาบาลพิเศษโรงพยาบาลที่ศึกษา คุณลักษณะเจนเนอเรชันวัย (Chupan, 2018 ; Chung & Fitzsimons, 2013) และสมรรถนะผู้บริหารการพยาบาล (Thailand Nursing and Midwifery Council, 2013) เพื่อนำเป็นกรอบหลักในการกำหนดสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรเจนเนอเรชันวัย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ 3) การสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ 4) จรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรม และกฎหมาย และ 5) นโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ หลังจากได้ข้อมูลการรับรู้สมรรถนะตนเองของพยาบาลหัวหน้าเวรเจนเนอเรชันวัยแล้ว จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์หาค่าขององค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis: CFA)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยการวิจัยพรรณนา (descriptive research) มีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลเจนเนอเรชันวัย ที่ปฏิบัติงานสังกัดงานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิชั้นหนึ่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 110 คน (ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม 2566)

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลหัวหน้าเวรเจนเนอเรชันวัยเป็นบุคคลที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2520-2537 อายุระหว่าง 31 ถึง 48 ปี (Mothersbaugh et. al., 2020) และปฏิบัติงาน สังกัดงานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณจากสูตรของ Yamane (1967) ที่ระดับความน่าเชื่อถือ ร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อน .05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 87 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบง่าย และวิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก (inclusion criteria) ได้แก่ พยาบาลหัวหน้าเวรเจนเนอเรชันวัยที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่หัวหน้าเวร และไม่อยู่ในระหว่างการลาศึกษาต่อ อบรมระยะสั้น หรือลาคลอด เกณฑ์การคัดออกของผู้ร่วมวิจัย/อาสาสมัคร (exclusion criteria) ได้แก่ ให้ข้อมูลการวิจัยได้ไม่ครบถ้วน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานหัวหน้าเวร และการฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารการพยาบาล ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบรายการและเติมคำในช่องว่าง

2. แบบสอบถามการรับรู้สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรเจเนอเรนซ์ นาย ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้เลือกประยุกต์แนวคิดสมรรถนะผู้บริหารการพยาบาล สภาการพยาบาล (Thailand Nursing and Midwifery Council, 2013) มาเป็นกรอบหลัก และสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลที่ศึกษา (Siriraj Hospital, Department of Nursing, 2006) ร่วมกับบทบาทหน้าที่ของพยาบาลพิเศษโรงพยาบาลที่ศึกษา และคุณลักษณะเจเนอเรนซ์ นาย (Chung & Fitzsimons, 2013; Chupan, 2018) โดยมีองค์ประกอบสมรรถนะหลัก 5 ด้าน และองค์ประกอบสมรรถนะย่อย รวม 36 ข้อ ได้แก่ ภาวะผู้นำ จำนวน 8 ข้อ การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ จำนวน 11 ข้อ การสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ จำนวน 10 ข้อ จรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมาย จำนวน 4 ข้อ และนโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ จำนวน 3 ข้อ ข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 คะแนน หมายถึง ระดับมากที่สุด 4 คะแนน หมายถึง ระดับมาก 3 คะแนน หมายถึง ระดับปานกลาง 2 คะแนน หมายถึง ระดับน้อย และ 1 คะแนน หมายถึง ระดับน้อยที่สุด คิดคะแนนเฉลี่ยรายด้านและโดยรวม โดยมีเกณฑ์การแปลผลคะแนนสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรในแต่ละระดับ ที่มีพฤติกรรมบ่งชี้ (performance criteria) ออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ (Chunrat & Jumpamool, 2018) ระหว่าง 4.20 - 5.00 คะแนน หมายถึง ระดับมากที่สุด ระหว่าง 1.00 - 1.79 คะแนน หมายถึง ระดับน้อยที่สุด ระหว่าง 3.40 - 4.19 คะแนน หมายถึง ระดับมาก ระหว่าง 2.60 - 3.39 คะแนน หมายถึง ระดับปานกลาง และระหว่าง 1.80 - 2.59 คะแนน หมายถึง ระดับน้อย และส่วนท้ายของแบบสอบถามในแต่ละองค์ประกอบ เป็นคำถามปลายเปิดสำหรับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อองค์ประกอบนั้น ๆ

3. แบบสัมภาษณ์เพื่อยืนยันข้อมูลและเพิ่มเติมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ขึ้น มี 2 ข้อ คือ 1) ท่านทราบผลการประเมินการรับรู้สมรรถนะในการเป็นพยาบาลหัวหน้าเวรของตนเองอยู่ในระดับใด และท่านยังคงยืนยันในระดับเดิมหรือไม่ หากไม่ยืนยันเพราะเหตุใด และ 2) ท่านมีความเห็นว่าองค์ประกอบสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน มีความความสมบูรณ์ดีแล้วหรือไม่ หากยังไม่สมบูรณ์ ท่านต้องการเพิ่มเติม หรือลด หรือเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบสมรรถนะใด และเพราะเหตุใด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยนำร่างแบบสอบถามการรับรู้สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรเจเนอเรนซ์ นาย ไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย หัวหน้างานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ 1 ท่าน พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะ 1 ท่าน และอาจารย์พยาบาลที่เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะ 3 ท่าน คำนวณค่าดัชนีความตรงของเนื้อหาโดยดัชนีความตรงตามเนื้อหา รายข้อต้องมีค่าน้อยหรือมากกว่า .78 (Polit et al., 2007) ผลการหาค่าความตรงเชิง

เนื้อหาได้ค่าเท่ากับ .93 จากนั้น นำแบบสอบถามสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรเจนเนอร์ชันวายที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้เบื้องต้น (preliminary item try out) กับพยาบาลเจนเนอร์ชันวายที่มีลักษณะคล้ายคลึงกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .86

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ทั้งการตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ระหว่างวันที่ 15 สิงหาคม – กันยายน 2567 โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. หลังจากทีโครงการวิจัยผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดลแล้ว ผู้วิจัยทำบันทึกขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัย ไปยังผู้อำนวยการโรงพยาบาลที่ศึกษา

2. เมื่อได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลที่ศึกษาแล้ว ผู้วิจัยเข้าพบหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล เพื่อชี้แจงรายละเอียดของการศึกษา วัตถุประสงค์ และวิธีการดำเนินการวิจัย

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

- 3.1 การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยการตอบแบบสอบถาม จากพยาบาลหัวหน้าเวรเจนเนอร์ชันวายที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์การคัดเลือกแล้ว จำนวน 87 คน

ผู้วิจัยแนะนำตนเอง และชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษา อธิบายให้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนของการเข้าร่วมวิจัย และมีอิสระที่จะตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมวิจัย ขั้นตอนต่าง ๆ ของการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมกับขอความร่วมมือในการเข้าร่วมวิจัย เมื่อกลุ่มตัวอย่างยินดีเข้าร่วมการวิจัยแล้วผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างเช่นเอกสารให้ความยินยอมในการวิจัย บอกระยะเวลาที่กลุ่มตัวอย่างทราบว่าการตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ซึ่งข้อมูลทั้งหมดของผู้ร่วมวิจัย ผู้วิจัยเก็บเป็นความลับโดยไม่มีการระบุชื่อผู้ร่วมวิจัยในแบบสอบถาม ใส่เฉพาะเลขที่แบบสอบถามเพื่อนับจำนวนแบบสอบถาม และได้แยกเก็บเอกสารแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัยกับแบบสอบถามหรือแบบประเมินที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลไว้คนละแห่ง เพื่อไม่ให้มีข้อมูลใดที่เชื่อมโยงให้ทราบว่าหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัยดังกล่าวเป็นของบุคคลใด จากนั้นผู้วิจัยชี้แจงวิธีการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทราบ และขอให้ตอบแบบสอบถามตรงตามความเป็นจริง

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถามอีกครั้ง และได้ขอความร่วมมืออาสาสมัครทำแบบสอบถามเพิ่มเติมตามความสมัครใจ เมื่อมีข้อมูลขาดหายหรือไม่ครบถ้วน

- 3.2 การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยการสัมภาษณ์ หลังจากได้ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบครบถ้วนแล้วจำนวน 87 ฉบับ ผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจำนวน 9 คน (ร้อยละ 10 ของกลุ่มตัวอย่าง) โดยคัดเลือกจากผู้ที่มีส่วนร่วมตามพฤติกรรมบ่งชี้ ระดับ 1-2 จำนวน 3 คน ระดับ 3-4 จำนวน 3 คน และระดับ 5 จำนวน 3 คน และเพื่อให้ได้ครบตามจำนวนที่กำหนด ผู้วิจัยได้เลือกผู้ให้ข้อมูลหรือกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเป็นร้อยละ 20 โดยได้ขอความยินยอม

ในการให้ข้อมูลก่อนทำการสัมภาษณ์ สัมภาษณ์ในสถานที่ที่มีความเป็นส่วนตัว รวมทั้งขออนุญาตบันทึกเสียงและจดบันทึกระหว่างทำการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติพรรณนา คือ จำนวน และร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามการรับรู้สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรเจเนอเรชันวาย โดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean: M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: SD)

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เพื่อยืนยันระดับการรับรู้สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรเจเนอเรชันวายของตน และความเหมาะสมขององค์ประกอบหลักของสมรรถนะทั้ง 5 ด้าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา และสรุปประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์

3. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis: CFA) ของสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรเจเนอเรชันวาย โดยตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

3.1 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น ข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ ทดสอบโดยความเบ้และความโด่ง การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร ตรวจสอบโดยใช้สถิติ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) และ Bartlett's test of sphericity เป็นการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลและความสัมพันธ์ของตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้

3.2 การตรวจสอบความสอดคล้องของการรับรู้สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรเจเนอเรชันวายกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยโปรแกรม AMOS ซึ่งมีการพิจารณาจากค่าไคสแควร์ (Chi-square) ดัชนีความกลมกลืน (Goodness of Fit: GFI) ดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) และดัชนีวัดความปกติ (Normed Fit Index: NFI) และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) (Whittaker & Schumacker, 2022)

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

โครงการวิจัยนี้ ผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล เอกสารเลขที่ COA no. Si. 604/2024 รหัสโครงการ 325/2567 (IRB1) ลงวันที่ 13 สิงหาคม 2567 เมื่อได้รับเอกสารรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของโรงพยาบาลที่ศึกษา ผู้วิจัยเป็นผู้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างตามที่กล่าวมาข้างต้น

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลหัวหน้าเวรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน สังกัดงานพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ มีจำนวน 87 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 98.90 และเพศชาย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10 มีอายุเฉลี่ย 33.11 ปี (Max = 43, Min = 27) ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 92.20 และปริญญาโท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 ตำแหน่งปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 98.90 และพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10 ประสบการณ์การทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ เฉลี่ย 9.36 ปี ($SD = 4.79$, Max = 24, Min = 4) ระยะเวลาการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าเวร เฉลี่ย 5.90 ปี ($SD = 4.72$, Max = 20, Min = 1) และการฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารการพยาบาล เฉลี่ย 1.75 ครั้ง ($SD = .43$, Max = 2, Min = 1)

2. ระดับการรับรู้สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรเจเนอเรชันวาย พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.20$, $SD = .49$) เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า มีระดับการรับรู้สมรรถนะของตนเองอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้น สมรรถนะการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพซึ่งอยู่ในระดับมาก ($M = 4.03$, $SD = .58$) ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับสมรรถนะตามการรับรู้ของพยาบาลหัวหน้าเวรเจเนอเรชันวาย ($n = 87$)

สมรรถนะ	M	SD	ระดับ
ภาวะผู้นำ	4.20	.33	มากที่สุด
การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ	4.03	.58	มาก
การสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ	4.36	.48	มากที่สุด
จรรยาบรรณวิชาชีพจริยธรรมและกฎหมาย	4.22	.54	มากที่สุด
นโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ	4.21	.52	มากที่สุด
โดยรวม	4.20	.49	มากที่สุด

พยาบาลหัวหน้าเวรเจเนอเรชันวายจำนวนหนึ่งให้ข้อเสนอแนะและแสดงความคิดเห็นต่อพฤติกรรมบ่งชี้เกี่ยวกับสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร ที่มีความสอดคล้องกัน ดังนี้

“ในระยะแรกของการเป็นพยาบาลหัวหน้าเวร ประสบการณ์ตนเองยังน้อย การสื่อสารกับอาจารย์แพทย์เจ้าของไข้จึงยังไม่มั่นใจนัก ตนจึงจำเป็นต้องศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเสมอ และต้องการให้มีการอบรมรุ่นที่ ๆ ต่างเจเนอเรชัน ให้เข้าใจความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชันและเจเนอเรชันวายจะได้ทำงานร่วมกันได้ดี และไม่ต้องการให้มีการเข้มงวดในการทำงานของตนเองมาก”

“การปฏิบัติงานของพยาบาลรุ่นที่ควรเป็นแบบอย่าง คือ มีการยืดหยุ่นและให้อิสระในการทำงาน จะได้ไม่เพิ่มความเครียดให้ เพราะบรรยากาศในการทำงานมีความสำคัญกับผู้ที่ เป็นพยาบาลหัวหน้าเวรเจเนอเรชันวายมาก ซึ่งจะส่งผลต่อการดูแลคนไข้และการทำงานร่วมกับทีมงาน

“พยาบาลหัวหน้าเวรเจเนอเรชันวายไม่ชอบการใช้อารมณ์และกดดันให้ตนต้องทำตามแบบนั้น แบบนี้ พยาบาลที่เป็นหัวหน้าเวรต้องมีภาวะผู้นำ มีความรับผิดชอบ และดูแลทีมงานด้วย”

“ในระยะแรกของการเป็นพยาบาลหัวหน้าเวรควรจัดเวรคู่กับทีมงานที่มีประสบการณ์ เช่น ผู้ช่วยพยาบาลที่มีประสบการณ์ จะได้ร่วมปรึกษาหารือหรือช่วยตัดสินใจร่วมกัน”

3. ผลการสัมภาษณ์เพื่อยืนยันระดับการรับรู้สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรเจเนอเรชันวายของตนเอง และความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะทั้ง 5 ด้าน มีดังนี้

3.1 ระดับการรับรู้สมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวรเจเนอเรชันวาย ทั้ง 9 คน ยืนยันระดับการรับรู้สมรรถนะของตนในระดับเดิมที่ได้ตอบแบบสอบถามไว้เป็นส่วนใหญ่ ยกเว้น 2 คน ขอเปลี่ยนระดับการรับรู้สมรรถนะตนเองในด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพลดลง จากเดิมประเมินตนเองอยู่ในระดับ 5 ลดมาเป็นระดับ 4 โดยทั้งสองคนให้เหตุผลสอดคล้องกันว่า หลังจากตนเองได้มาทบทวนแล้ว พบว่า

“ตนเพิ่งจบมาได้ 3-4 ปี ยังมีความรู้และประสบการณ์น้อย ความสามารถด้านการบริหารจัดการจึงมีน้อย โดยเฉพาะการควบคุมอารมณ์ของคนที่ต้องให้บริการกับผู้ใช้บริการหน่วยงานการพยาบาลพิเศษ ซึ่งปัจจุบันมีความต้องการและความคาดหวังเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ส่งผลต่อคุณภาพการบริการ”

“สิ่งที่ช่วยบรรเทาปัญหาดังกล่าวได้ นอกจากการพัฒนาสมรรถนะตนเองแล้ว หน่วยงานยังต้องมีระบบการจัดการข้อมูล โดยมีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงาน และมีการให้ข้อมูลที่แม่นยำและรวดเร็วแก่ผู้ใช้บริการ”

3.2 ความเหมาะสมและความสมบูรณ์ขององค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรเจเนอเรชันวาย ทั้ง 9 คน มีความเห็นสอดคล้องกันว่าองค์ประกอบของสมรรถนะฯ หลัก ทั้ง 5 ด้าน โดยรวมมีความสมบูรณ์และเหมาะสมมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์แบบสอบถาม และข้อคิดเห็นเพิ่มเติมท้ายแบบสอบถาม ดังนี้

3.2.1 สมรรถนะภาวะผู้นำ พบว่า องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะภาวะผู้นำที่มีความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ การนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน การแสดงพฤติกรรมที่ดี และตรงกับความต้องการของผู้รับบริการเสมอ และการเป็นคนอารมณ์ดี คิดบวก

3.2.2 สมรรถนะการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ พบว่า องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพที่มีความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ กฎระเบียบในการบริหารเตียงของหอผู้ป่วย และการนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการวางแผนการจำหน่ายผู้ป่วย

3.2.3 สมรรถนะการสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ พบว่า องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะการสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพที่มีความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ การใช้ SBAR เพื่อการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร สื่อสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้ทราบอยู่เสมอ มีทักษะการสื่อสารที่ดี ยอมรับและรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีความยืดหยุ่น มีบุคลิกภาพและมรรยาทที่ดี สามารถใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในทุกด้านของการดำเนินชีวิต ร่วมมือในการปฏิบัติงานรวมทั้งร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีในทีมงานและหน่วยงาน และเป็นมิตรมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

3.2.4 สมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมาย พบว่า องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมายที่มีความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานและการบริหาร รู้และเข้าใจหลักคุณธรรม วัฒนธรรม สิทธิมนุษยชน สิทธิผู้ป่วย และ พ.ร.บ.วิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ รู้และเข้าใจหลักกฎหมายทั่วไป หลักประกันสุขภาพ และ พ.ร.บ.ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในหน่วยงาน นอกจากนี้ จากแบบสอบถาม ยังให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพว่า

“การปฏิบัติงานของพยาบาลรุ่นพี่ควรเป็นแบบอย่าง มีการยืดหยุ่นและให้อิสระในการทำงาน จะได้ไม่เพิ่มความเครียดให้ เพราะบรรยากาศในการทำงานมีความสำคัญกับผู้ที่เป็นพยาบาลหัวหน้า เวนเจเนอเรชันวายมาก และจะส่งผลต่อการดูแลคนไข้และการทำงานร่วมกับทีมงาน”

3.2.5 สมรรถนะนโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ พบว่า องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะนโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพที่มีความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ การสร้างบรรยายให้ทุกคนในหน่วยงานทำงานร่วมกันอย่างดี แก้ไขปัญหาและเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ในหน่วยงานได้ดี รวมถึงการรับข่าวสาร ข้อมูล และถ่ายทอดแผนงาน นโยบายหรือคำสั่งไปสู่ผู้ปฏิบัติงานได้ครบถ้วนชัดเจน

4. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรเจเนอเรชันวาย

4.1 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นก่อนที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) ของสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรเจเนอเรชันวาย ดังนี้

4.1.1 การตรวจสอบการแจกแจงของข้อมูล ทดสอบโดยความเบ้และความโด่ง โดยพบค่าความเบ้ (skewness) อยู่ระหว่าง -0.404 ถึง 0.063 และค่าความโด่ง (kurtosis) อยู่ระหว่าง -0.373 ถึง 0.648 พบว่าการแจกแจงของข้อมูลมีทั้งการแจกแจงเป็นโค้งปกติและการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ แต่ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 87 คน สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันควรใช้อย่างน้อย 5 หน่วยต่อ 1 ตัวแปร (Stevens, 1996) ดังนั้น จำนวนข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างของผู้วิจัยจึงสามารถนำมาวิเคราะห์ได้

4.1.2 การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ด้วยค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ 5 ตัวแปร ผลพบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกคู่ โดยมีค่าความสัมพันธ์เป็นบวก และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.685 ถึง 0.754 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่เกิน .80 จึงไม่เกิดภาวะร่วมเชิงเส้นพหุ (multicollinearity) แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปรในโมเดลนี้ มีความสัมพันธ์กันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังตาราง 2

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) และค่าดัชนี Bartlett's Test of Sphericity โดยผู้วิจัยทำการทดสอบค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity เพื่อตรวจสอบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร

สังเกตได้เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะหรือไม่ พบว่าค่า Chi-square = 2571.219, df = 630, p = .000 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมทั้ง ยังสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ที่มีค่าเท่ากับ .888 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ < .01 โดยมีค่ามากกว่า .50 แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะ และมีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรมากพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างและค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรได้ ดังตาราง 2

ตาราง 2 สหสัมพันธ์ของเพียร์สันในแต่ละตัวแปรสังเกตได้ ในโมเดลสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรเจเนอเรนัว

ตัวแปร	Leader	Admin	Communicate	Ethics	Policy
ภาวะผู้นำ (Leader)	1				
การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ (Admin)	.722*	1			
การสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ (Communicate)	.722*	.754*	1		
จรรยาบรรณวิชาชีพจริยธรรมและกฎหมาย (Ethics)	.722*	.754*	.723*	1	
นโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ (Policy)	.722*	.754*	.723*	.685*	1

* $p < .05$

4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ของสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรเจเนอเรนัว พบว่า สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรเจเนอเรนัว มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่า $\chi^2 = 7.770$, $df = 4$, $p = .100$ กล่าวคือ ค่า χ^2 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้ง ค่าดัชนี RMSEA = .105 และ RMR = .007 มีค่าเข้าใกล้ 0 ค่าดัชนี GFI = .969 และ AGFI = .883 มีค่าเข้าใกล้ 1 และ $\chi^2/df = 1.942$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2 แสดงว่า โมเดลสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรเจเนอเรนัวมีความตรงเชิงโครงสร้างในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรเจเนอเรนัวที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ลำดับที่ 1 นโยบายและสิ่งแวดล้อม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .918 ลำดับที่ 2 คือ ภาวะผู้นำ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .871 ลำดับที่ 3 คือ จรรยาบรรณวิชาชีพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 1.154 ลำดับที่ 4 การสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 1.183 และน้อยสุด คือ การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 1.248 นอกจากนี้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ (R^2) ซึ่งอธิบายของความแปรปรวนของตัวแปร มีค่าตั้งแต่ .657 ถึง .843 รายละเอียด ดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรเจเนอเรนซ์หน่วย

องค์ประกอบ	Beta	SE	t	R ²
ภาวะผู้นำ	.87	<->	<->	.759
การบริหารจัดการ	.81	.130	9.628**	.657
นโยบายและสิ่งแวดล้อม	.87	.144	8.229**	.843
การสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ	.91	.116	12.160**	.668
จรรยาบรรณวิชาชีพ	.83	.97	9.951**	.694

$\chi^2 = 7.770$, $df = 4$, $p = .100$, $\chi^2/df = 1.942$, $GFI = .969$, $AGFI = .883$, $RMR = .007$, $RMSEA = .105$

** $p < .01$

การอภิปรายผล

1. ระดับการรับรู้สมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวรเจเนอเรนซ์หน่วย งานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ โรงพยาบาลตติยภูมิที่ศึกษา พบว่า ผลวิจัยยืนยันว่าพยาบาลหัวหน้าเวรเจเนอเรนซ์หน่วยมีระดับการรับรู้สมรรถนะโดยรวมของตนเองพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.20$, $SD = .49$) ตามองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน โดย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ การสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ จรรยาบรรณวิชาชีพจริยธรรม และกฎหมาย นโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ ผลการประเมินตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนองค์ประกอบด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ มีระดับการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุดสามารถอภิปรายผลขององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ดังนี้

ภาวะผู้นำ พบว่า พยาบาลหัวหน้าเวรเจเนอเรนซ์หน่วยมีการรับรู้สมรรถนะตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรของโรงพยาบาลที่ปฏิบัติกันต่อ ๆ กันจากรุ่นสู่รุ่นให้เกิดความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ ตรงต่อเวลา มุ่งเน้นกระบวนการจัดการปัญหาแบบมีส่วนร่วมภายใต้กระบวนการพยาบาลที่นำมาปฏิบัติ สามารถนำมาวิเคราะห์เหตุการณ์และบริหารจัดการความเสี่ยงได้ถูกต้องตามขั้นตอน ด้วยการใช้เหตุผลอธิบายและโน้มน้าวใจบุคคลากรในเวรที่รับผิดชอบสอดคล้อง ผลการวิจัยของ Wattanapansak et al. (2020) ในการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรหอผู้ป่วยศัลยกรรม โรงพยาบาลของรัฐระดับตติยภูมิพบว่า สมรรถนะด้านภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญสำหรับพยาบาลหัวหน้าเวร

การสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ พบว่า พยาบาลหัวหน้าเวรเจเนอเรนซ์หน่วยมีการรับรู้สมรรถนะตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเริ่มจากการศึกษาขณะตอนเป็นนักศึกษาพยาบาลมีการอบรมและจัดกิจกรรมด้านการสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพสม่ำเสมอ รวมทั้ง เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วมาปฏิบัติงาน ทางฝ่ายการพยาบาลยังได้จัดการอบรมผ่านระบบต่าง ๆ ส่งผลทำให้พยาบาลสามารถปรับตัวได้ดี และมีความยืดหยุ่น ด้วยบุคลิกภาพและมารยาทที่เป็นมิตรและมีน้ำใจให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Yaghobian et al. (2019) พบว่า ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และสัมพันธภาพที่ดี ถือเป็นข้อกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับพยาบาลหัวหน้าเวร และยัง

สอดคล้องผลการศึกษา Yimjaraen et al. (2016) พบว่าการพัฒนาบทบาทสู่การเป็นพยาบาลหัวหน้าเวร ศัลยกรรมเด็ก โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง การเตรียมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าเวร ซึ่งมีการเตรียมโดยหน่วยงาน และการเตรียมตนเองเป็นเรื่องสำคัญที่จะนำไปสู่การเป็นหัวหน้าเวรที่มีสมรรถนะ นอกจากนั้น ยังพบว่าองค์ประกอบย่อยของสมรรถนะการสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ พยาบาลเจเนอเรชันวายมีทักษะการสื่อสารที่ดี ยอมรับและรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีความยืดหยุ่น มีบุคลิกภาพและมรรยาทที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Yaghobian et al. (2019) พบว่า พยาบาลเจเนอเรชันวายมีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและสัมพันธภาพที่ดี อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลคำถามปลายเปิด พยาบาลเจเนอเรชันวายให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่า “ประสบการณ์ตนเองยังน้อย การสื่อสารกับอาจารย์แพทย์เจ้าของไข้จึงยังไม่มั่นใจนัก ตนจึงจำเป็นต้องศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเสมอ” ดังนั้น การพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญไม่เพียงแต่เรื่องเพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่เพื่อการพัฒนาสมรรถนะตนเองในองค์ประกอบอื่น ๆ ด้วย และข้อมูลจากการสัมภาษณ์พยาบาลเจเนอเรชันวาย ยังให้ข้อเสนอแนะว่าหน่วยงานควรต้องมีระบบการจัดการข้อมูลโดยมีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงาน และการให้ข้อมูลที่แม่นยำและรวดเร็วแก่ผู้ใช้บริการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Stanley (2010) และ Chung and Fitzsimons (2013) พบว่า พยาบาลเจเนอเรชันวายมีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสูง จึงมองว่าหน่วยงานควรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

จรรยาบรรณวิชาชีพจริยธรรมและกฎหมาย พบว่า พยาบาลหัวหน้าเวรเจเนอเรชันวายมีการรับรู้สมรรถนะตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากสภากาชาดมีการปรับปรุงจรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมาย ส่งผลทำให้ฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลที่ศึกษา มีนโยบายให้พยาบาลผ่านการอบรมทุกคนและมีการประเมินผลคะแนนการสอบจากการอบรม และยังมีกิจกรรมดำเนินการเสวนาตอนเช้าทุกวันก่อนปฏิบัติงานเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมาย โดยนำเสนอกรณีศึกษาของผู้ป่วยที่โรงพยาบาลถูกฟ้องหรือข้อร้องเรียนจากผู้บริการ ที่พบว่าเป็นปัญหาและนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่การแก้ไขปัญหาเป็นประจำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Yaghobian et al. (2019) พบว่า ประเด็นปัญหาจรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมายเป็นเรื่องสำคัญที่พบและต้องดำเนินการป้องกันเพราะอาจพบได้ง่ายสำหรับพยาบาลหัวหน้าเวร และสอดคล้องกับผลการวิจัยการศึกษาขององค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร หอผู้ป่วยศัลยกรรม โรงพยาบาลของรัฐระดับทุติยภูมิ พบว่าสมรรถนะด้านภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญสำหรับพยาบาลหัวหน้าเวร คือ สมรรถนะด้านด้านคุณธรรมและจริยธรรม (Wattanapansak et al., 2020) นอกจากนั้น ยังพบว่าองค์ประกอบย่อยของสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพจริยธรรมและกฎหมายที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานและการบริหาร รู้และเข้าใจหลักคุณธรรม วัฒนธรรม สิทธิมนุษยชน สิทธิผู้ป่วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Yaghobian et al. (2019) พบว่า พยาบาลเจเนอเรชันวายมีความสามารถทั้งด้านกฎหมายและวิชาชีพ เพื่อคุ้มครองสิทธิของทั้งผู้ป่วยและตัวพยาบาลในการปฏิบัติงาน

นโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ พบว่า พยาบาลหัวหน้าเวรเจเนอเรชันวัยมีการรับรู้สมรรถนะตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องจากองค์การทางการแพทย์มีนโยบายที่ชัดเจนทั้งสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ มีการเชื่อมโยงไปถึงการประชาสัมพันธ์ที่ทั่วถึงในองค์กรสู่การปฏิบัติ มีระบบออนไลน์ที่สามารถโต้ตอบประเด็นต่าง ๆ ที่สงสัยหรือปัญหาที่เกิดขึ้น นำประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นมาร่วมเสวนาเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติที่ดีและเป็นนโยบายแนวทางปฏิบัติขององค์กร และหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถติดต่อสื่อสารได้เมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรคขึ้น (Chupan, 2018) นอกจากนี้ ยังพบว่า องค์ประกอบย่อยของสมรรถนะด้านนโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ การสร้างบรรยากาศให้ทุกคนในหน่วยงานทำงานร่วมกันอย่างดี แก้ไขปัญหาและเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ในหน่วยงานได้ดีสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chung and Fitzsimons (2013) พบว่า พยาบาลเจเนอเรชันวัยมีความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยคาดหวังให้มีความปลอดภัย และมีความยืดหยุ่น

การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ พบว่า พยาบาลหัวหน้าเวรเจเนอเรชันวัยมีการรับรู้สมรรถนะตนเองอยู่ในระดับมาก ซึ่งน้อยที่สุดในจำนวนสมรรถนะ 5 ด้าน อาจเนื่องจากผลกระทบจากการรับผิดชอบหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่เกินความสามารถ ภาระงานที่มากโดยเฉพาะอย่างยิ่งงานเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานประกันคุณภาพของโรงพยาบาล ประกอบกับอัตราการเข้างานและการลาออกงานของพยาบาลค่อนข้างบ่อย การดำเนินการฝึกพยาบาลใหม่ก็ยังคงเป็นอีกหนึ่งภาระงาน ประกอบกับช่วงวัยของพยาบาลที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน (Chupan, 2018) อย่างไรก็ตาม ผลงานวิจัยสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Rattika and Volrathongchai (2023) พบว่าพยาบาลหัวหน้าเวรมีระดับสมรรถนะด้านการบริหารจัดการอยู่ในระดับสูง ($M = 3.98, SD = .48$) ปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อสมรรถนะด้านการบริหารจัดการของพยาบาลหัวหน้าเวรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาทของพยาบาลหัวหน้าเวรส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการพยาบาลหัวหน้าเวร ร้อยละ 71.80

2. การวิเคราะห์เชิงยืนยันระดับสมรรถนะและความสมบูรณ์ขององค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรเจเนอเรชันวัยงานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ โรงพยาบาลตติยภูมิชั้นหนึ่งแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ 3) การสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ 4) จรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรม และกฎหมาย และ 5) นโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ ผลวิจัยพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรเจเนอเรชันวัย งานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่า $\chi^2 = 7.770, df = 4, p = .100$ กล่าวคือ ค่า χ^2 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งค่าดัชนี RMSEA = .105 และ RMR = .007 มีค่าเข้าใกล้ 0 ค่าดัชนี GFI = .969 และ AGFI = .883 มีค่าเข้าใกล้ 1 และ $\chi^2/df = 1.942$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2 แสดงว่าโมเดลสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรเจเนอเรชันวัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลที่ศึกษา (Siriraj Hospital, Department of Nursing, 2006) บทบาทหน้าที่ของพยาบาลพิเศษโรงพยาบาลที่ศึกษา คุณลักษณะเจเนอเรชันวัย (Chung & Fitzsimons, 2013; Chupan, 2018) และสมรรถนะผู้บริหารการพยาบาล

(Thailand Nursing and Midwifery Council, 2013) ซึ่งอาจเป็นเพราะว่า โรงพยาบาลที่ศึกษา เป็นสถาบัน ให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพ คุณธรรม ทันสมัย ได้มาตรฐานสากล ให้การดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วย โรคที่ซับซ้อนระดับตติยภูมิขั้นสูงโดยทีมสหสาขาวิชาชีพ มีการดำเนินการพัฒนาระบบคุณภาพโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาคุณภาพในการดูแลรักษาพยาบาลให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ตลอดจนการฟื้นฟูและส่งเสริมสุขภาพ ผู้ป่วยและญาติมีความรู้สามารถดูแลตนเองได้อย่างเหมาะสม รวมทั้ง มีความพึงพอใจและประทับใจในการบริการ ทางฝ่ายการพยาบาลและโรงพยาบาลจึงมีการอบรมสมรรถนะทั้งในรูปแบบออนไลน์ และส่งพยาบาลไปอบรมเสริมสร้างสมรรถนะแบบออนไซต์ ดังนั้น การที่พยาบาลทุกคนที่ปฏิบัติงานจะมีสมรรถนะตามที่สภาการพยาบาลกำหนดทั้ง 5 ด้าน จึงมีความเป็นไปได้สูง แต่ผลการวิจัยที่ออกมาดังกล่าวเป็นเพียงการรับรู้สมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวรเจเนอเรชันวาย ซึ่งอาจต้องมีการศึกษาวิจัยแบบรอบด้านครบ 360 องศาต่อไป

อย่างไรก็ตาม สมรรถนะผู้บริหารการพยาบาล ที่สภาการพยาบาลได้กำหนดใหม่ล่าสุดสำหรับผู้จัดการพยาบาล (nurse managers) มีองค์ประกอบ 9 ข้อ ได้แก่ ความเป็นผู้นำในการจัดการ การสร้างกลยุทธ์ที่มีความสอดคล้องในองค์กร การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การพยาบาลที่แม่นยำและมีความเชี่ยวชาญ การปฏิบัติทางการพยาบาลโดยใช้นวัตกรรม การจัดการวางแผนกำลังคน การจัดการทรัพยากร เทคโนโลยี ดิจิทัลและความรอบรู้ด้านสุขภาพ และการพัฒนาตนเอง (Thailand Nursing and Midwifery Council, 2025) เมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่า พยาบาลหัวหน้าเวรเจเนอเรชันวายมีหลายสมรรถนะที่คล้ายคลึงกับสมรรถนะระดับผู้จัดการพยาบาล และมีบางสมรรถนะที่สามารถเป็นแนวทางให้ผู้จัดการพยาบาลเตรียมความพร้อมให้กับพยาบาลหัวหน้าเวรเจเนอเรชันวายก้าวสู่การเป็นหัวหน้าหัวหน้าผู้ป่วย สามารถปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป และสอดคล้องกับสมรรถนะที่สภาการพยาบาลกำหนดและเพิ่มเติมในสังคมยุคเทคโนโลยีดิจิทัล โดยเฉพาะการปฏิบัติทางการพยาบาลโดยใช้ นวัตกรรมจัดการวางแผนกำลังคน เทคโนโลยีดิจิทัล และความรอบรู้ด้านสุขภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ระดับสมรรถนะด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพเป็นด้านเดียวที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารองค์กรทางการพยาบาล ควรนำไปพิจารณาทั้งการหาข้อจำกัดหรืออุปสรรคที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านนี้ให้สูงขึ้นและนำสู่ความเป็นเลิศต่อไป รวมทั้ง ข้อมูลคำถามปลายเปิดของให้ความเห็นที่สอดคล้องกันว่า “ต้องการให้มีการอบรมรุ่นพี่ ๆ ต่างเจเนอเรชัน ให้เข้าใจความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชัน จะได้ทำงานร่วมกันได้ดี” จึงควรมีการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันระหว่างพยาบาลเจเนอเรชันวายและเจเนอเรชันอื่น ๆ เพื่อผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้รับบริการ และบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน ซึ่งอาจจะช่วยในการคงอยู่ของพยาบาลเจเนอเรชันวายในหน่วยงานและองค์กรเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรพัฒนาโปรแกรมสำหรับเสริมสร้างการสมรรถนะพยาบาลจบใหม่ครอบคลุมสมรรถนะที่จำเป็นในทุกองค์ประกอบเพื่อขึ้นสู่พยาบาลหัวหน้าเวรเจเนอเรชันวายรุ่นต่อ ๆ ไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง

- Baran, M., & Klos, M. (2014). Competency models and the generational diversity of a company workforce. *Economics & Sociology*, 7(2), 209-217. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2014/7-2/17>
- Chung, S. M., & Fitzsimons, V. (2013). Knowing Generation Y: A new generation of nurses in practice. *British Journal of Nursing*, 22(20), 1173-1179. <https://doi.org/10.12968/bjon.2013.22.20.1173>
- Chunrat, P., & Jumpamool, A. (2018). Factors influencing transcultural nursing competency of nurses working in Srinagarind Hospital Khonkaen University. *Journal of Nursing and Health Care*, 36(3), 23-32. (in Thai)
- Chupan, S. (2018). Generation Y professional nurses: challenges for nursing administrators. *Journal of the Ministry of Public Health Nursing Alumni Association*, 28(1), 1-12. (in Thai)
- Fukada, M. (2018). Nursing competency: Definition, structure and development. *Yonago Acta Medica*, 61(1), 1-7. <https://doi.org/10.33160/yam.2018.03.001>
- Gray, R., Phatrawanich, U., Lakthong, A., & Saengkla, C. (2016). *Quality of life of people of different ages*. Duean Tula. (in Thai)
- Mothersbaugh, D. L., Hawkins, L. D., & Kleiser, S. B. (2020). *Consumer Behavior: Building marketing strategy* (14th ed). McGraw-Hill.
- Mun, E. J., Lee, E. Y., & Kim, H. J. (2024). The hospital work experience of generation Y nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 30(2), 65-74. <https://doi.org/10.22650/JKCN.2024.30.2.65>
- Polit, D. F., Beck, C. T., & Owen, S. V. (2007). Is the CVI an acceptable indicator of content validity? Appraisal and recommendations. *Research in Nursing & Health*, 30, 459-467. <http://dx.doi.org/10.1002/nur.20199>
- Rattika, E., & Volrathongchai, K. (2023). Selected factors affecting managerial competency of in-charge nurses at community hospitals, level M2, Roi Et Province. *Journal of Health Research and Development, Nakhon Ratchasima Provincial Public Health Office*, 8(2), 89-103. (in Thai)
- Sherman, R. O. (2013). Imposter syndrome. *American Nurse Today*, 8(5), 57-58.

- Sririraj Hospital, Department of Nursing. (2006). *Sririraj nurse competencies dictionary*. P.A. Living. (in Thai)
- Stanley, D. (2010). Multigenerational workforce issues and their implications for leadership in nursing. *Journal of Nursing Management*, 18(7), 846-852. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01158.x>
- Stevens, J. (1996). *Applied multivariate statistics for the social sciences* (3rd ed.). Lawrence Erlbaum.
- Thailand Nursing and Midwifery Council. (2013). *Manual for accreditation of nursing and midwifery institutions for institutions with Bachelor of Nursing degree graduates*. Office of Nursing and Midwifery Education Standards, Nursing Council. (in Thai)
- Thailand Nursing and Midwifery Council. (2025). *Competency for nurse administrator*. Sintaweekij. (in Thai)
- Wattanapansak, A., Pitsachart, N., & Ritluegkrai, S. (2020). Leadership for innovative work behavior for nurse generation Y. *Journal of MCU Ubon Review*, 5(3), 529-540. (in Thai)
- Whittaker, T. A., & Schumacker, R. E. (2022). *A beginner's guide to structural equation modeling* (5th ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003044017>
- Wit, R. F., de Veer, A. J., Batenburg, R. S., Francke, A.L. (2023). International comparison of professional competency frameworks for nurses: a document analysis. *BMC Nursing*, 22, 343. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01514-3>
- Yaghobian, M., Farhan, R., Navipour, H., & Vanaki, Z. (2020). Competencies of charge nurses: a systematic review and thematic synthesis. *The Journal of the Pakistan Medical Association*, 70(7), 1225-1231. <https://doi.org/10.5455/jpma.38686>
- Yamane, T. (1967). *Elementary sampling theory*. Prentice-Hall.
- Yimjaraen, P., Puttapitukpol, S., & Sriussadaporn, P. (2019). The role development towards being in-charge nurses of pediatric surgery department at a government university hospital in Bangkok metropolis. *Thai Journal of Cardio-Thoracic Nursing*, 30(1), 117-130. (in Thai)