



สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ¹ COMPETENCIES OF INFIRMARY NURSE

หนึ่งทัย ชัยเลิศคณากุล² ยุพิน อังสุโรจน์³
Nuengthai Chailerdkongthanakul Yupin Aungsuroch

¹ วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Part of this thesis, Master of Nursing Science, Faculty of Nursing, Chulalongkorn University.

² นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่) คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ 10330

Graduated student in Master of Nursing Science, Faculty of Nursing, Chulalongkorn University, Bangkok, 10330, Thailand

³ รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง, ดร., คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ 10330

Associate Professor, Ph.D. (Nursing), Faculty of Nursing, Chulalongkorn University, Bangkok, 10330, Thailand

Author Email: maiyarab0526@hotmail.com

Received: January 20, 2019

Revised: June 17, 2019

Accepted: June 18, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสมรรถนะหลัก และสมรรถนะย่อยของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ ผู้ให้ข้อมูล คือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับงานพยาบาลประจำสถานประกอบการ จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย, บริษัท บupa ประกันสุขภาพประเทศไทย จำกัด มหาชน บริษัท เสริมสุข จำกัด และอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ รวมทั้งหมด 20 คน การวิจัยนี้ใช้เทคนิคเดลฟายในการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์เอกสารเพื่อนำสาระที่ได้มาบูรณาการกำหนดเป็นกรอบในการสร้างคำถามสัมภาษณ์และทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ขั้นตอนที่ 2 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหาพร้อมกับสมรรถนะที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมมาสร้างแบบสอบถามเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของข้อรายการสมรรถนะในแต่ละด้าน และขั้นตอนที่ 3 นำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ จากนั้นจัดส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันความคิดเห็นอีกครั้ง และนำข้อมูลที่ได้อีกมาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์เพื่อสรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพด้านการพยาบาลประจำสถานประกอบการ ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 6 สมรรถนะหลัก และสมรรถนะย่อย 38 สมรรถนะ ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น 9 ข้อ 2) สมรรถนะด้านการเฝ้าระวังป้องกันโรค และการคัดกรองผู้ป่วย 5 ข้อ 3) สมรรถนะด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพ 8 ข้อ 4) สมรรถนะด้านการวางแผนและการบริหารด้านการประสานงาน 7 ข้อ 5) สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาตัวเอง 4 ข้อ 6) สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาทีม 5 ข้อ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ผลการวิจัยนี้ผู้บริหารระดับสูงสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการสรรหา วางแผน และพัฒนาสมรรถนะพยาบาลผู้ที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในสถานประกอบการได้

คำสำคัญ : สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ

Abstract

The purposes of this research were to study the core competencies and sub-competencies of infirmity nurse. Subjects were 20 administrative experts with knowledge and experience of infirmity nurse. Descriptive research using Delphi technique was used. Three steps were designed to collect data. Step 1, all experts were interviewed regarding the competency of infirmity nurse. Step 2, interviewed data were analyzed by using content analysis in order to develop the competency of infirmity nurse questionnaire. Then, the questionnaire was sent to all experts to rate their opinions. Step 3, data were analyzed by using median and inter-quartile range. Then, the questionnaire with the median and inter-quartile range of each item was sent to all previous experts for their confirmation. Data were analyzed again using median and interquartile range to summarize the final findings.

The results showed that the competencies of infirmity nurse consisted of 6 domains, resulting in 38 items. They were 1) performance of basic medical care (9 items), 2) performance of monitoring- disease prevention and screening patients (5 items), 3) performance of salutary (8 items), 4) performance of strategic management and coordination management (7 items), 5) proactive performance of personal development (4 items), and 6) proactive performance of team development (5 items). Executives could use the results from this study to recruit, plan and develop competencies of infirmity nurse.

Keywords : competencies of infirmity nurse

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยมีความต้องการใช้แรงงานเป็นจำนวนมาก (kedmaro, 2013) และจากการนำเทคโนโลยีทันสมัยมาใช้ ทำให้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม รวมทั้งอาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ โรคภัยต่าง ๆ อาจสูญเสียทรัพย์สิน จนกระทั่งพิการหรือเสียชีวิต และยังส่งผลกระทบต่อครอบครัวของผู้ประกอบอาชีพ และผู้ประกอบการ รวมถึงภาวะเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ นอกจากนี้ จากการสำรวจในประเทศไทย พบว่า มีกลุ่มวัยทำงานจำนวนมากถึง 54.79 ล้านคน จำแนกเป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 38.37 ล้านคน โดยสำนักงานประกันสังคม (สปส.) (Social Security Office, 2013) สรุปข้อมูลสถิติการประสบอันตราย และการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานตั้งแต่ปี 2552-2556 มียอดผู้บาดเจ็บจากการทำงานมี

จำนวนกว่า 191,614 ราย สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานที่ได้กล่าวมาข้างต้น นอกจากเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นส่วนน้อยของคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยแล้ว ยังสะท้อนความสูญเสียทางเศรษฐกิจทั้งทางตรง คือ จำนวนเงินทั้งหมดที่กองทุนเงินทดแทนต้องจ่ายกรณีลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานในแต่ละปี และทางอ้อม คือ รายได้ที่สูญเสียไปเนื่องจากการเสียชีวิตก่อนวัยอันควร หรือทุพพลภาพ การสูญเสียอวัยวะบางส่วน และการหยุดงานชั่วคราวเนื่องจากได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน หรือการสูญเสียรายได้ของผู้ประกอบการเนื่องจากต้องหยุดกระบวนการทำงานชั่วคราวในการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขอุปกรณ์ เครื่องจักร สถานที่ หรือวิธีการทำงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิด

อุบัติเหตุซ้ำขึ้นอีกในกระบวนการทำงานที่เคยเกิดอุบัติเหตุ เป็นต้น นอกจากนี้กิจการที่มีลูกจ้างประสบอุบัติเหตุในการทำงานยังต้องเสียชื่อเสียงและภาพพจน์ขององค์กร

การศึกษาประเด็นจัดทำแผนแม่บทด้านการส่งเสริมหรือป้องกันเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม ที่ทำการศึกษาวิจัยโดยคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ปี พ.ศ. 2554 ยังมีการชี้ให้เห็นถึงปัญหาการประสบอันตรายจากการทำงานที่มีอยู่เกิดจากผู้ประกอบกิจการโดยเฉพาะขนาดกลางลงไปจนถึงขนาดเล็ก ไม่มีระบบการจัดการ หรือการป้องกันอันตรายในการทำงานที่เหมาะสม บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และขาดจิตสำนึกเกี่ยวกับการป้องกันอันตราย ไม่สามารถเข้าถึงช่องทางในการรับสื่อหรือองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมตามสถานภาพของแต่ละหน่วยงานหรือบุคคล และภาครัฐยังไม่สามารถบังคับใช้ หรือติดตามการปฏิบัติตามกฎหมายของผู้ประกอบกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการจัดการของภาครัฐที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการแสดงศักยภาพ โดยมีผลมาจากโครงสร้างที่ไม่เป็นเอกภาพ มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องอัตรากำลังหรือขีดความสามารถของบุคลากร (Faculty of Public Health, Mahidol University, 2011)

การพยาบาลในสถานประกอบการเป็นการดูแลรักษาพยาบาลพนักงานและคนงาน หรือผู้ประกอบอาชีพในสถานประกอบการ หรือในโรงงานอุตสาหกรรมเป็นส่วนใหญ่ และได้ขยายบทบาทพยาบาลในด้านการดูแลคนงานที่ป่วยจากการทำงานตามบ้าน โดยการพยาบาลในวิชาชีพมีความจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่ต้องอาศัยความรู้ ทักษะความสามารถความชำนาญและคุณลักษณะที่เหมาะสมของบุคคล ที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ (Khongkhasawat, 2009)

พยาบาลที่ทำหน้าที่ดูแลสุขภาพของคนทำงานจึงจำเป็นต้องมีความรู้ และทำงานบน

พื้นฐานมาตรฐานเชิงวิชาชีพพยาบาลในสถานประกอบการ ต้องมีความเข้าใจ สามารถวิเคราะห์หาสิ่งที่เป็นอันตราย และสามารถประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในสถานประกอบการได้ รวมถึงประเมินความเสี่ยงต่อสุขภาพจากการได้รับสิ่งคุกคามล่องหน้า และสามารถปฏิบัติงานด้านสุขภาพ ความปลอดภัยร่วมกับสหวิชาชีพในการวางแผน และการบริการด้านพยาบาลในสถานประกอบการให้เข้าได้กับงานบริการอื่น ๆ ที่มีอยู่ในสถานประกอบการ (Wongpanit, 1999) จึงเห็นได้ว่าบทบาทหน้าที่ของพยาบาลในสถานประกอบการจำเป็นต้องมีมาตรฐานเชิงวิชาชีพพยาบาลประจำสถานประกอบการที่จำเป็นและตอบสนองต่อผู้ประกอบอาชีพผู้บริหารสถานประกอบการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นพยาบาลในสถานประกอบการต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยคำนึงถึงความต้องการของผู้ใช้บริการและต้องควบคุมค่าใช้จ่ายในด้านสุขภาพของสถานประกอบการให้เหมาะสม

จากที่กล่าวมาข้างต้น การศึกษาเพื่อกำหนดมาตรฐานสมรรถนะเชิงวิชาชีพพยาบาลในสถานประกอบการจะทำให้ได้แนวทางในการกำหนดตำแหน่ง ลักษณะงานพยาบาลในสถานประกอบการ และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการเพื่อให้ผู้สำเร็จหลักสูตรมีสมรรถนะที่จำเป็นตามมาตรฐาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนางานด้านการพยาบาลประจำสถานประกอบการ

การทบทวนวรรณกรรมหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ พบว่า สำนักการพยาบาล (Nursing Division, 2008) ได้กำหนดสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพไว้ 5 สมรรถนะ คือ 1) สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) สมรรถนะการบริหารที่ดี

3) สมรรถนะด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) สมรรถนะด้านความร่วมมือร่วมใจ และ 5) สมรรถนะด้านจริยธรรม และสมรรถนะเชิงวิชาชีพ 4 สมรรถนะ คือ 1) การพัฒนาศักยภาพคน 2) การดำเนินงานเชิงรุก 3) การคิดวิเคราะห์ และ 4) การมองภาพองค์รวม จากการกำหนดสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ เป็นจุดเริ่มต้นของสมรรถนะหลักสำหรับพยาบาลวิชาชีพด้านต่าง ๆ โดยมีการนำมาปรับใช้เพื่อให้ตรงกับสายงานที่รับผิดชอบ (Poothe, 2000)

อึเบดและไคลน์ (Uibed & Klein, 1994) ได้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของพยาบาลอุบัติเหตุและฉุกเฉินไว้ ดังนี้ 1) พยาบาลผู้ทำหน้าที่คัดกรองผู้ป่วย และ 2) พยาบาลผู้ดูแล นอกจากนี้ Sheehy (1992) ได้กล่าวถึง บทบาทของพยาบาลในสถานประกอบการไว้ว่า 1) การดูแลขั้นต้น เป็นการปฐมพยาบาลและการรักษาโรค 2) การดูแลขั้นที่ 2 เป็นการป้องกันอุบัติเหตุ และการบาดเจ็บจากงาน 3) การดูแลขั้นที่ 3 เป็นการป้องกันโรคจากการทำงาน 4) การดูแลขั้นที่ 4 เป็นการจัดงานให้เหมาะสมกับคน และ 5) การดูแลขั้นที่ 5 เป็นการดูแลสุขภาพแบบเบ็ดเสร็จ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น (Nursing Division, 2008; Sheehy, 1992; Uibed & Klein, 1994) สรุปได้ว่าสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ ควรประกอบด้วย 1) สมรรถนะด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น 2) สมรรถนะด้านการเฝ้าระวังป้องกันโรค และการคัดกรองผู้ป่วย 3) สมรรถนะด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพ 4) สมรรถนะด้านการวางแผนและการบริหารด้านการประสานงาน 5) สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาตัวเอง และ 6) สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาทีมตามลำดับ

วัตถุประสงค์วิจัย

เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักและสมรรถนะย่อยของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ

คำถามวิจัย

พยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการมีสมรรถนะหลักและสมรรถนะย่อยที่สำคัญอะไรบ้าง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) ศึกษาและรวบรวมความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับงานพยาบาลประจำสถานประกอบการ

ผู้ให้ข้อมูล คือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับงานพยาบาลประจำสถานประกอบการ จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย บริษัท บูพา ประกันสุขภาพประเทศไทย จำกัด มหาชน บริษัทเสริมสุข จำกัด และอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ รวมทั้งหมด 20 คน

เกณฑ์การคัดเลือก ผู้วิจัยทำการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ เกี่ยวกับงานพยาบาลประจำสถานประกอบการจากการศึกษาประวัติการทำงาน ผลงานที่ปรากฏจากเอกสาร และวิธีเทคนิคบอกต่อ โดยผู้วิจัยขอให้ผู้เชี่ยวชาญเสนอรายชื่อผู้เชี่ยวชาญคนอื่นที่เห็นว่ามี ความเหมาะสมเพิ่มเติม และทำการตรวจสอบคุณสมบัติให้ตรงตามที่กำหนดไว้อีกครั้ง จำนวนผู้เชี่ยวชาญควรอยู่ระหว่าง 17-33 คน และจำนวนผู้เชี่ยวชาญ 17-21 คน จะมีอัตราความคลาดเคลื่อนของข้อมูลที่จะนำมาสรุปเป็นผลการวิจัยลดลง .02 (Srisatidnarakul, 2007) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดจำนวนผู้เชี่ยวชาญไว้ที่ 20 คน เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม รวมทั้งหมด 3 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างตามแนวคิดสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถาน

ประกอบการ สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จากสำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย และ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ 1 กรุงเทพฯ เป็นแบบสัมภาษณ์ด้วยคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ

ชุดที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ โดยการนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากการสัมภาษณ์และคำตอบของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 มาทำการวิเคราะห์เนื้อหาพร้อมทั้งสมรรถนะที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งหมด 5 ด้าน แบ่งเป็นสมรรถนะย่อยทั้งหมด 43 ด้าน จัดทำเป็นแบบสอบถามในลักษณะมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ 5 คือ มีความสำคัญมากที่สุด และ 1 คือ มีความสำคัญน้อยที่สุด และกำหนดข้อความเป็นสมรรถนะย่อยเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นว่าสมรรถนะแต่ละข้อมีความสำคัญอยู่ในระดับใด

ชุดที่ 3 แบบสอบถามสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ โดยการนำคำตอบที่ได้จากการสอบถามรอบที่ 2 มาคำนวณหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของข้อคำถามแต่ละข้อ วิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจากรอบที่ 2 เป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ เหมือนรอบที่ 2 แต่เพิ่มตำแหน่งของค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนตอบ โดยในรอบนี้มีจุดประสงค์ให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านได้ทบทวนและยืนยัน หรือเปลี่ยนแปลงคำตอบของตนเองจากแบบสอบถามรอบที่ 2

การพิทักษ์สิทธิ์ โครงการวิจัยนี้ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วันที่ 13 มกราคม 2559 โดยผู้วิจัยแนะนำตัวเอง ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ระยะเวลาของการวิจัย โดยผู้ให้ข้อมูลสามารถหยุด หรือปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการวิจัยได้ตลอดเวลา ซึ่งการปฏิเสธ

ไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้น รวมทั้งชี้แจงให้ทราบรายละเอียดขั้นตอนประโยชน์ของการวิจัย และเมื่อได้รับแบบสอบถามกลับผู้วิจัยเก็บข้อมูลที่ได้เป็นความลับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้เชี่ยวชาญได้ดำเนินการเก็บข้อมูลในรอบที่ 1 โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง ตามวันและเวลาที่ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้กำหนด ส่วนการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 2 และ 3 นั้น ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและได้รับแบบสอบถามคืนครบถ้วนสมบูรณ์ทั้ง 20 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนไปวิเคราะห์เนื้อหา เปรียบเทียบกับกรอบแนวความคิดที่บูรณาการจากการทบทวนวรรณกรรม ได้สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ จำนวน 5 ด้าน และข้อความสมรรถนะย่อยจำนวน 43 ด้าน จากนั้นส่งเป็นแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลในรอบที่ 2

2. นำคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามรอบที่ 2 มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของข้อคำถามแต่ละข้อ หลังการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 แสดงว่า ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ สอดคล้องกันทุกข้อ

3. นำผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามรอบที่ 3 มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 ซึ่งผู้วิจัยได้ยุติการส่งแบบสอบถามในรอบที่ 3 เนื่องจากพบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามในรอบที่ 2 และการตอบแบบสอบถามในรอบที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่เป็นฉันทามติจากผู้เชี่ยวชาญ ที่มีการเปลี่ยนแปลงเพียงร้อยละ 4.30 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถสรุปรายงานการวิจัยได้ เพราะมีระดับฉันทามติ

เปลี่ยนแปลงน้อยกว่าร้อยละ 15 (Linstone, 1975 as cited in Sadtragoolwatana, 2002)

ผลการวิจัย

สมรรถนะหลักและสมรรถนะย่อยของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการที่รวบรวมได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 และจากการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 และ 3 พบว่า สมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการแบ่งเป็น 9 กลุ่ม และแบ่งเป็นสมรรถนะย่อย 49 รายการ ดังนี้ 1) สมรรถนะด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 11 รายการ 2) สมรรถนะด้านการเฝ้าระวังป้องกันโรค และการคัดกรองผู้ป่วย ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 6 รายการ 3) สมรรถนะด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพ ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 11 รายการ 4) สมรรถนะด้านการวางแผนและการบริหาร ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 3 รายการ 5) สมรรถนะด้านการประสานงาน ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 4 รายการ 6) สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 4 รายการ 7) สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาทีม ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 6 รายการ 8) สมรรถนะด้านการสอน และให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วย ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 1 รายการ และ 9) สมรรถนะด้านการฝึกอบรม ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 3 รายการ

ผู้วิจัยได้ทำการปรับสมรรถนะโดยการบูรณาการวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมาเป็นแบบสอบถามในรอบที่ 2 โดยปรับสมรรถนะหลักทั้งหมดให้เหลือเพียง 7 สมรรถนะหลัก สมรรถนะย่อย 45 สมรรถนะย่อย โดยทำการสรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในรอบที่ 2 สามารถสรุปได้ดังนี้ 1) สมรรถนะด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 11 รายการ 2) สมรรถนะด้านการเฝ้าระวังป้องกันโรค และการคัดกรองผู้ป่วยประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 6

รายการ 3) สมรรถนะด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพ ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 11 รายการ 4) สมรรถนะด้านการวางแผนและการบริหาร ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 3 รายการ 5) สมรรถนะด้านการประสานงาน ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 4 รายการ 6) สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 4 รายการ และ 7) สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาทีม ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 6 รายการ โดยเมื่อได้สมรรถนะหลักทั้ง 7 ด้าน แล้ว จึงทำการเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการในการเก็บข้อมูลรอบที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันทั้งหมด 7 สมรรถนะ (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ .342 - .440) มีความสำคัญในระดับมากที่สุดทั้ง 7 สมรรถนะ ($Mdn = 4.57 - 4.74$) ค่ามัธยฐานโดยรวมมีความสำคัญในระดับมากที่สุด ($Mdn = 4.67$) เมื่อพิจารณาสมรรถนะเป็นรายข้อ พบว่า ทุกสมรรถนะมีความสำคัญในระดับมากที่สุด ได้แก่ สมรรถนะด้านการประสานงาน สมรรถนะด้านการวางแผนและการบริหาร สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาตนเอง สมรรถนะด้านการเฝ้าระวังป้องกันโรคและการคัดกรองผู้ป่วย สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาทีม สมรรถนะด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น และสมรรถนะด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพ ตามลำดับ

ผลจากการตอบแบบสอบถามในรอบที่ 2 ผู้วิจัยได้ทำการปรับเปลี่ยนเป็นแบบสอบถามในรอบที่ 3 โดยทำการสรุปข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามในรอบที่ 2 ทำให้ได้สมรรถนะหลัก 6 สมรรถนะ และสมรรถนะย่อย 38 สมรรถนะ ดังนี้ 1) สมรรถนะด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 9 รายการ 2) สมรรถนะด้านการเฝ้าระวังป้องกันโรค และการคัดกรองผู้ป่วย ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 5 รายการ 3) สมรรถนะด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพ ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 8 รายการ

4) สมรรถนะด้านการบริหารงาน ประกอบด้วย สมรรถนะย่อย 7 รายการ 5) สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาความรู้ ความสามารถตนเอง ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 4 รายการ และ 6) สมรรถนะเชิงรุกด้านภาวะผู้นำและการทำงาน เป็นทีม ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 5 รายการ หลังจากรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 3 พบว่า สมรรถนะโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ ในการเก็บข้อมูล รอบที่ 2 กับผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันทั้ง 6 ข้อ โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ .342 - .394 มีความสำคัญในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ข้อ (ค่ามัธยฐานระหว่าง 4.65 - 4.74) ค่ามัธยฐานโดยรวมมีความสำคัญในระดับมากที่สุด ($Mdn = 4.68$) เมื่อพิจารณาสมรรถนะเป็นรายข้อ พบว่า ทุกสมรรถนะมีความสำคัญในระดับมากที่สุด ได้แก่ สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง สมรรถนะด้านการบริหารงาน สมรรถนะด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น สมรรถนะด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพ สมรรถนะด้านการเฝ้าระวังป้องกันโรค และการคัดกรองผู้ป่วย สมรรถนะเชิงรุกด้านภาวะผู้นำ และการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

จากการศึกษาพบว่า มีการเปลี่ยนแปลงคำตอบไปจากรอบ 2 คิดเป็นร้อยละ 3.12 ของข้อคำถามทั้งหมด ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ Murry and Hammons (1995) ระบุว่าหากมีการเปลี่ยนแปลงของความคิดเห็นน้อยกว่าร้อยละ 20 สามารถยุติการสอบถามรอบถัดไปได้ ผู้วิจัยจึงยุติการส่งแบบสอบถามในรอบที่ 3 จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ไม่เปลี่ยนแปลงคำตอบในแบบสอบถามรอบที่ 3 มีจำนวน 4 คน ส่วนที่เหลือจำนวน 16 คน โดยรวมมีการเปลี่ยนแปลงคำตอบคิดเป็นร้อยละ 4.30 สรุปได้ว่า สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพด้านการพยาบาลประจำสถานประกอบการ ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 6 สมรรถนะหลัก และสมรรถนะย่อย 38 สมรรถนะ ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น 9 ข้อ 2) สมรรถนะด้านการเฝ้าระวังป้องกันโรค และการคัดกรองผู้ป่วย 5 ข้อ 3) สมรรถนะด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพ 8 ข้อ 4) สมรรถนะด้านการวางแผน และการบริหารด้านการประสานงาน 7 ข้อ 5) สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาตัวเอง 4 ข้อ 6) สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาทีม 5 ข้อ ซึ่งผลการศึกษาเสนอในตาราง 1

ตาราง 1 สมรรถนะรายด้านและรายการย่อยของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ

สมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ ประจำสถานประกอบการ	สมรรถนะย่อยของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ
1. สมรรถนะด้านการรักษาพยาบาล เบื้องต้น	1) การจัดเตรียมอุปกรณ์การปฐมพยาบาลที่เพียงพอและเหมาะสม 2) ความพร้อมของพยาบาลกรณีต้องเข้าไปในพื้นที่เกิดเหตุที่รุนแรง 3) การรักษาพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงานที่เป็นโรคจากการทำงาน 4) การปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงานที่ประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน และมีอาการป่วยเล็กน้อย ก่อนส่งตัวไปโรงพยาบาล 5) การตัดสินใจในการแก้ปัญหาในภาวะฉุกเฉินได้อย่างเหมาะสม 6) สามารถช่วยเหลือ ปฐมพยาบาลเบื้องต้นเพื่อให้พนักงานหายจากอาการบาดเจ็บเบื้องต้นเช่น ล้างแผล เย็บแผล ห้ามเลือดได้ โดยไม่ส่งผลการบาดเจ็บในระยะยาว 7) สามารถรักษาอาการเจ็บป่วยและแนะนำวิธีปฏิบัติเพื่อไม่ให้เกิดอาการแทรกซ้อน 8) ปฏิบัติการพยาบาลขั้นพื้นฐานตามแนวทางที่กำหนดตามมาตรฐานวิชาชีพ และจริยธรรม เพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับการดูแลที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย และ 9) ชี้แจง แนะนำผู้บาดเจ็บถึงอาการของโรค การรักษาอย่างเหมาะสม

สมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ ประจำสถานประกอบการ	สมรรถนะย่อยของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ
2. สมรรถนะด้านการเฝ้าระวังป้องกันโรค และการคัดกรองผู้ป่วย	1) การประเมินภาวะสุขภาพและเฝ้าระวังโรคจากการทำงานและโรคที่เกิดขึ้นตามฤดูกาล 2) การคัดกรองผู้ป่วย เพื่อคัดแยกพนักงานที่ป่วยเป็นโรคที่อาจจะแพร่ระบาดภายในสถานประกอบการ 3) คัดกรอง ประเมินภาวะสุขภาพ วิเคราะห์ปัญหา วินิจฉัยปัญหาความผิดปกติ และภาวะเสี่ยงของผู้ใช้บริการ เพื่อวางแผนการดูแลต่อเนื่อง 4) ส่งต่อการรักษา และตัดสินใจให้การพยาบาลได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ทันสถานการณ์ และทันเวลา 5) การจัดทำรายงานสถิติการเจ็บป่วยการบาดเจ็บจากการทำงานและผลของการดูแล เพื่อพัฒนาการดูแลผู้ใช้บริการ หรือเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่อง
3. สมรรถนะด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพ	1) การจัดบอร์ดให้ความรู้ด้านต่าง ๆ ข่าวสารให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพหรือจัดอบรมการปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงาน 2) การจัดทำสื่อ-จัดบอร์ดให้ความรู้เกี่ยวกับโรคจากการทำงานและโรคที่เกิดขึ้นตามฤดูกาล เช่น การเป็นไข้หวัดช่วงฤดูร้อน ฝน หนาว หรือพนักงานมีการบาดเจ็บช่วงที่เร่งการผลิต (ก่อนฤดูร้อน) หรือโรคระบาดที่พนักงานควรทราบ หรือความก้าวหน้าด้านโรคหรือการรักษาพยาบาลที่ควรทราบ 3) การให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ 4) การจัดทำสมุดบันทึกประวัติสุขภาพของพนักงาน 5) สามารถแนะนำพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน เพื่อช่วยลดหรือหลีกเลี่ยงการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยซ้ำซ้อนจากการทำงานได้ 6) อบรมการปฐมพยาบาลขั้นต้นและการเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บอย่างถูกวิธี 7) การจัดทำแผนส่งเสริมสุขภาพพนักงาน 8) แนะนำให้คำปรึกษาเบื้องต้นแก่ผู้ใช้บริการเกี่ยวกับการส่งเสริม ป้องกัน ดูแลรักษา ฟันฟูสภาพเพื่อสุขภาพที่ดีของผู้ใช้บริการ และเพื่อให้ผู้ใช้บริการสามารถดูแลตนเองได้
4. สมรรถนะด้านการวางแผนและการบริหารด้านการประสานงาน	1) วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงาน หรือ โครงการ บริหาร จัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด 2) วางแผนและดำเนินการจัดการป้องกันโรค ส่งเสริม และฟื้นฟูสุขภาพของผู้ใช้บริการทุกกลุ่ม รวมถึงมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ จัดบริการรักษาพยาบาลอย่างเหมาะสม 3) วางแผนและบริหารจัดการการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ตามขอบเขต และตัวชี้วัด เพื่อให้ผู้ใช้บริการทุกกลุ่ม ในพื้นที่รับผิดชอบได้รับบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ 4) ประสานงานการส่งต่อรักษาพยาบาล 5) ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกบริษัทฯ เพื่อให้เกิดความร่วมมือ 6) ประสานความร่วมมือกับองค์กรวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพและความปลอดภัยของการบริการสุขภาพ 7) ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริงแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย
5. สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาตัวเอง	1) ศึกษาหาความรู้หัดถการใหม่ ๆ ผลดีผลเสีย เพื่อมาประยุกต์ในงาน 2) ศึกษาหาบทความ ข้อมูลที่น่าเชื่อถือก่อนให้คำปรึกษา ก่อนให้คำแนะนำกับทีม 3) ให้ข้อเสนอแนะกับทีมในการพัฒนาตัวเอง ไม่หยุดนิ่งในงาน 4) ฝึกสมรรถนะด้านการให้ข้อมูลและความรู้ด้านสุขภาพ
6. สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาทีม	1) จัดอบรมเนื้อหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ทางแพทย์และเนื้อหาด้านเคมีผลิตภัณฑ์ที่จำเป็นในงาน 2) การจัดการฝึกอบรมให้พนักงานได้ฝึก ให้มีสมรรถนะในด้านการให้ข้อมูล และความรู้ต่าง ๆ 3) สามารถร่วมฝึกอบรม เพื่อแนะนำเรื่องเกี่ยวกับการปฐมพยาบาลเบื้องต้นเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน หรือเป็น

**สมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ
ประจำสถานประกอบการ**

สมรรถนะย่อยของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ

หัวหน้าชุดปฐมพยาบาลในแผนฉุกเฉินต่าง ๆ 4) สามารถจัดการฝึกอบรม เมื่อมีการร้องขอจากสถานประกอบการเพื่อปรับปรุงข้อมูลเชิงรุกช่วยลดการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย 5) สามารถร้องขอให้สถานประกอบการจัดการอบรมเกี่ยวกับความจำเป็นเร่งด่วนเรื่องโรคระบาดตามแนวโน้มการป้องกันการเจ็บป่วย การดูแลสุขภาพของตนเอง โดยประสานกับหน่วยงานความปลอดภัย

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพด้านการพยาบาลประจำสถานประกอบการ ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 6 สมรรถนะ และสมรรถนะย่อย 38 สมรรถนะ อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการมีการผ่านการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน จึงเป็นบริการที่จำเป็นของสังคม โดยมีความมุ่งหมายที่จะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำสถานประกอบการ โดยการให้บริการของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการเป็นกระบวนการที่ปฏิบัติต่อบุคคลที่ทำงาน ดังนั้น พื้นฐานความคิดควรประกอบไปด้วย ความมีเหตุและผลที่ถูกต้องและอธิบายได้ตามหลักวิชา มีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่ต้อง เคารพและดูแลด้วยความเท่าเทียมกัน ตลอดจนพิทักษ์สิทธิของผู้ที่ทำงานในสถานประกอบการให้เขามีสุขภาพที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาตัวเองมีความสำคัญมากที่สุด เนื่องจากสถานประกอบการมักมีผู้ประกอบอาชีพมีอาการเจ็บป่วยด้วยอาการต่าง ๆ เมื่อเข้ามารับการรักษา โดยมีความหลากหลายของโรค มีอาการที่อยู่ในระดับเบื้องต้น กึ่งวิกฤต และถึงขั้นวิกฤต ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในสถานประกอบการ ทำให้พยาบาลประจำสถานประกอบการต้องมีการพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดี มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถให้การพยาบาลที่มีคุณภาพกับบุคลากรในสถานประกอบการ

สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพด้านการพยาบาลประจำสถานประกอบการลำดับรองลงมา คือ สมรรถนะด้านการวางแผน และการบริหารด้านการประสานงาน เนื่องจากพยาบาลประจำสถานประกอบการมีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรทั้งหมดในสถานประกอบการ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องมีทักษะในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอกของสถานประกอบการอย่างมีมาตรฐานจนเป็นที่ยอมรับแก่บุคคลทั่วไป ดังนั้น พยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการจึงต้องมีความรู้และทักษะในด้านนี้เป็นอย่างดี (Krozek & Scoogins, 1999) ซึ่งสอดคล้องกับ Taylor (2000) ที่กล่าวว่า สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพต้องประกอบด้วย ความรู้ ความชำนาญ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตามบทบาทวิชาชีพ มีความสามารถในการติดต่อประสานงาน มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นรวมทั้งมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน

ลำดับถัดมา คือ ด้านการรักษาพยาบาล และสมรรถนะด้านการเฝ้าระวังป้องกันโรค และการคัดกรองผู้ป่วย สมรรถนะด้านการส่งเสริมด้านสุขภาพ และด้านที่มีความสำคัญน้อยที่สุด คือ สมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนาทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Rubino and Freshman (2005) ที่ทำการศึกษาพบว่า ความสามารถของผู้ประกอบการในการบริหารสุขภาพ ประกอบด้วย การตัดสินใจการคิดเชิงกลยุทธ์ ความมั่นใจ การสื่อสารกับสมาชิกในทีม การสร้างแรงจูงใจ และความเชื่อมั่นในตนเอง

นอกจากนี้ผลการวิจัยจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับมาตรฐาน

สมรรถนะเชิงวิชาชีพพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการในขั้นตอนที่ 3 พบว่า มีทั้งหมด 5 สมรรถนะมาตรฐานที่เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ ที่จะต้องมีความรู้และสมรรถนะตามตัวชี้วัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Power (2005) ที่พบว่า ผู้ประกอบการพยาบาลหรือ "ประกอบการอิสระ" หรือ "ประกอบการส่วนตัว" หรือ "อาชีพอิสระ" ที่ปฏิบัติพยาบาลประจำสถานประกอบการมีความหลากหลายในการให้บริการ การปฏิบัติการพยาบาลมุ่งเน้นการบริการลูกค้าแต่ละบุคคลหรือกลุ่มคน เช่น ครอบครัว ชุมชน และ/หรือองค์กร ประเภทของการประกอบการบริการพยาบาลแบบอิสระมีได้ตั้งแต่บริการดูแลโดยตรง เช่น การดูแลการเดินเท้า หรือพยาบาลส่วนตัว

พยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการจึงเป็นบริการที่จำเป็นของสังคม โดยมีความมุ่งหมายที่จะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำสถานประกอบการ การให้บริการของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการจะเป็นกระบวนการที่เน้นการปฏิบัติต่อบุคคลที่ทำงานบนพื้นฐานของความคิด ค่านิยม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่ถูกต้อง และพิทักษ์รักษาสีทธิของคนทำงานในสถานประกอบการให้มีสุขภาพกายและจิตใจที่แข็งแรง และพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการควรเป็นผู้ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์จากสภาการพยาบาล และผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางเวชปฏิบัติ เพื่อให้สามารถให้การรักษารอคเบื้องต้นตามที่กฎหมายกำหนด

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านบริหาร ผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการไปเป็นแนวทางในการคัดเลือกบุคลากรพยาบาลที่มีสมรรถนะเหมาะสมในการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

2. ด้านบริการ พยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการพยาบาลผู้ป่วย รวมทั้งให้ความรู้กับบุคลากรภายในสถานประกอบการ

3. ด้านนโยบาย สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนาหรือยกระดับสมรรถนะของพยาบาลผู้ปฏิบัติการประจำสถานประกอบการ

4. ด้านการวิจัย ผลจากการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงสมรรถนะหลักและสมรรถนะย่อยที่สำคัญ ของพยาบาลวิชาชีพ ประจำสถานประกอบการ ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้สนใจอาจพัฒนาเครื่องมือวัดสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพประจำสถานประกอบการโดยอาศัยผลการวิจัยนี้เป็นฐานคิดในการพัฒนาเครื่องมือต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- Faculty of Public Health, Mahidol University. (2011). *The study of issue a master plan for encouragement or preventing the work safety of the compensation fund social security office for 5 years (B.E. 2554 – 2558)*. Faculty of Public Health, Mahidol University.
- Guo, K. L. (2009). Core competencies of the entrepreneurial leader in health care organizations. *Health Care Manager*, 28(1), 19-29.
- International Council of Nurses. (2004). *Guidelines on the nurse entre intrapreneur providing nursing service*. Geneva, Switzerland: International Council of Nurses.
- Kedmaro, J. (2556). *Occupational health* (2nd ed.). Bangkok: Ramkhamhaeng university.
- Khongkhasawat, T. (2009). *How to start when using competency in the organization*. Bangkok: Technology Promotion Association (Thailand-Japan).
- Kramer, M., & Schmalenberg, C. (1993). Learning from success: Autonomy and empowerment. *Nursing management*, 24(5), 58.
- Krozek, C., & Scoogins, A. (1999). *A organization – wide competency assessment policy amended to comply with 1999 JCAHO*. Glendale, CA.

- Power, L. (2005). *Independent nursing practice: Getting started*. Retrieved from http://www.arnnl.ca/sites/default/files/RA_IndependentNursingPractice_Sept2005.pdf
- Nursing Division. (2008). *Main responsibilities and registered nurse competency*. Nonthaburi: Nursing Division Department of Medical services, Ministry of Public Health.
- Poothe, S. (2000). *Job performance assessment of staff nurses in the central chest hospital* (master of science in health administration). Mahidol university.
- Rubino, L., & Freshman, F. (2005). Developing entrepreneurial competencies in the healthcare management undergraduate classroom. *Journal of Health Administration Education*, 22(4), 399-416.
- Sadtragoolwatana, P. (2002). *Managerial roles of nursing directors of general hospitals and regional and medical centers during health care reformera* (Master of nursing science in nursing administration). Faculty of nursing, Chulalongkorn university, Bangkok, Thailand.
- Social Security Office. (2013). *Statistics of occupational hazards or illness 2552 - 2556*. Retrieved from <http://www.sso.go.th/wpr/uploads/uploadimages/file/accidentanalyze56.pdf>
- Srisatidnarakul, B. (2007). *The methodology in nursing research*. Bangkok: U and I Intermedia.
- Taylor, K. (2000). Tackling the issue of nurse competency. *Nursing management*, 31(9), 34-37.
- Wongpanit, M. (1999). *Health and environment: Expert group of industry world health organization committee report*. Bangkok: National Research Council of Thailand.