



สมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวาย
โรงพยาบาลกระบี่¹

TRANSCULTURAL NURSING COMPETENCIES OF GENERATION Y
PROFESSIONAL NURSES, KRABI HOSPITAL

พัชราภรณ์ แสงอำไพ² กาญจนา ศรีสวัสดิ์³ สายสมร เฉลยกิตติ⁴
Patcharaporn Sangampai Kanjana Srisawad Saisamorn Chaleoykitti

¹ส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล
สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
A part of a thesis, Master's Degree of Nursing Science (Nursing Administration),
School of Nursing, Sukhothai Thammathirat Open University

²นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล)
สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี 11120

Graduated student in the Master's Degree of Nursing Science (Nursing Administration), School of Nursing,
Sukhothai Thammathirat Open University, Nonthaburi, 11120, Thailand

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี 11120
Assistant Professor, School of Nursing, Sukhothai Thammathirat Open University, Nonthaburi, 11120, Thailand

⁴พลตรีหญิง รองศาสตราจารย์ ดร. วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก กรุงเทพฯ 10400
Major General, Associate Professor, The Royal Thai Army Nursing College, Bangkok, 10400, Thailand

²Corresponding author Email: Kanjana.sri@stou.ac.th

Received: April 27, 2022

Revised: June 23, 2022

Accepted: June 24, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลกระบี่ และ 2) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลกระบี่ ตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวาย จำนวน 206 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวัดสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวาย มีความตรงเชิงเนื้อหาจากการตรวจสอบความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .67 - 1.00 ความเที่ยงของเครื่องมือเท่ากับ .98 วิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนาและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) องค์ประกอบเชิงยืนยันของสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวาย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความตระหนักรู้ 2) องค์ความรู้ 3) ทักษะทางวัฒนธรรม 4) การมีปฏิสัมพันธ์ และ 5) ความปรารถนาที่จะมีสมรรถนะ และองค์ประกอบเชิงยืนยันของสมรรถนะ

การพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวายมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 68.4$, $df = 68$, $\chi^2/df = 1.006$, $p = .464$, $GFI = .961$, $AGFI = .922$, $RMSEA = .005$, $RMR = .010$)

คำสำคัญ : สมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรม, เจนเนอเรชันวาย, พยาบาลวิชาชีพ, การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

Abstract

The objectives of this descriptive research were 1) to study the level of transcultural nursing competencies of generation Y professional nurses in Krabi hospital, and 2) to analyze the confirmatory factors of transcultural nursing competencies among generation Y professional nurses in Krabi hospital. The sample group was 206 professional nurses of generation Y. The research instrument was the transcultural nursing competencies scale of generation Y professional nurses. The consistency value was verified and achieved between .67 and 1.00 scores. The confidence value was .987, which was analyzed using descriptive statistics and confirmatory factor analysis.

The research results were as follows: 1) The overall nursing competency in transcultural nursing competencies of generation Y professional nurses was at a high level, and 2) Confirmatory factor analysis of transcultural nursing competencies among generation Y professional nurses consisted of five elements: 1) Awareness, 2) Knowledge, 3) Skills, 4) Encounter, and 5) Desire. The confirmatory factors of the transcultural nursing competencies of generation Y professional nurses were harmonized with the empirical data ($\chi^2 = 68.4$, $df = 68$, $\chi^2/df = 1.006$, $p = .464$, $GFI = .961$, $AGFI = .922$, $RMSEA = .005$, $RMR = .010$).

Keywords: transcultural nursing competencies, generation Y, professional nurses, confirmatory factor analysis

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปิดประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ทำให้มีการเคลื่อนย้ายของชาวต่างชาติเข้าสู่ประเทศไทยมากขึ้น ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร และจากนโยบายประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พ.ศ. 2558 ทำให้องค์กรที่เกี่ยวข้องในการให้บริการสุขภาพโดยเฉพาะวิชาชีพพยาบาลจำเป็นต้องเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การประกอบวิชาชีพทางการพยาบาลเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด (Apichaijaroen, Khumyu, & Deoisres, 2020)

ผลกระทบต่อการให้บริการทางสุขภาพทำให้มีผู้รับบริการชาวต่างชาติเพิ่มขึ้น จึงเป็นความท้าทายของการพยาบาลในความหลากหลายทางวัฒนธรรม ที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพจำเป็นต้อง

มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและวัฒนธรรม เพื่อให้สามารถดูแลสุขภาพผู้รับบริการได้สอดคล้องกับวัฒนธรรมของแต่ละบุคคล และตอบสนองความต้องการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (Kaewsasri, Nillium, & Heetaksorn, 2017) การพยาบาลข้ามวัฒนธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการให้บริการทางสุขภาพและการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลที่อยู่ท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรมของสังคมในปัจจุบัน (Hiranchunha, Sangchan, Songwathana, & Petpichetchian, 2007) และสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรม เป็นการให้บริการการพยาบาลที่เน้นการมีสัมพันธภาพในการดูแลการเข้าถึง และยอมรับทางวัฒนธรรม ความเชื่อ ค่านิยม ทศนคติ ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมอันหลากหลายของผู้มารับบริการแต่ละบุคคล

ครอบครัว และสถาบัน (Campinha-Bacote, 2011)

โรงพยาบาลกระบี่เป็นโรงพยาบาลทั่วไปที่อยู่ในเมืองท่องเที่ยวและให้บริการนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ รวมทั้งจังหวัดใกล้เคียง ทำให้ต้องเจอกับความหลากหลายทางศาสนาทั้งศาสนาพุทธและอิสลาม แต่ละปีมีผู้เข้ามาท่องเที่ยวในจังหวัดกระบี่เป็นชาวไทยประมาณ 1.67 ล้านคน และชาวต่างชาติประมาณ 1.85 ล้านคน (Krabi Provincial Office, 2020) โรงพยาบาลกระบี่มีสถิติผู้รับบริการชาวต่างชาติ ปี พ.ศ. 2560 2561 และ 2562 มีจำนวน 7,376 13,083 และ 6,953 คน ตามลำดับ (Strategic Service and Information Group of Krabi Hospital, 2020) และมีสัดส่วนพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวายมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 61 ของพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด

พยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวาย คือพยาบาลวิชาชีพที่เกิดในช่วงปี พ.ศ.2523 - 2543 มีอายุในขณะนี้ประมาณ 20 - 40 ปี ซึ่งเป็นกำลังสำคัญขององค์กร ลักษณะเป็นคนที่มีความเฉลียวฉลาด มีความสามารถหลายด้าน เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี มุ่งมั่นในการทำงาน และมีบุคลิกภาพมั่นใจในตัวเองสูง (Sirivarawuth, 2015) และในปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ขององค์กรเป็นกลุ่มรุ่นเจนเนอเรชันวาย (Wankaew, 2017) ซึ่งพยาบาลวิชาชีพกลุ่มนี้เป็นพยาบาลที่กำลังพัฒนาความเชี่ยวชาญ และกำลังก้าวเข้ามามีบทบาทสำคัญในโรงพยาบาล จำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมให้กับพยาบาลกลุ่มเจนเนอเรชันวายเพื่อให้มีพื้นฐานในการดูแลผู้รับบริการโดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัดกระบี่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรม พบว่า สมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ และสอดคล้องตามแนวคิดของแคมพินฮา-บาโคท (Campinha-Bacote, 2011)

คือ 1) ความตระหนักรู้ (awareness) เป็นกระบวนการรู้คิด เห็นความสำคัญของการมีความเข้าใจ มีการแยกแยะความรู้สึก ความเชื่อ รับรู้วิถีชีวิต พฤติกรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี รวมถึงตรวจสอบอคติของตนเองต่อวัฒนธรรมอื่น ๆ อีกทั้งมีความรู้สึกไวต่อความรู้สึกของผู้รับบริการ นำไปสู่ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ทำให้ดูแลผู้รับบริการต่างวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม 2) องค์ความรู้ (knowledge) เป็นความเข้าใจพฤติกรรมของผู้รับบริการ เข้าใจลักษณะเฉพาะด้านร่างกาย รู้ความแตกต่างทางด้านร่างกาย ชีววิทยา และสรีรวิทยา สีมิว ยีนส์พันธุกรรม รวมถึงสภาวะจิตใจของผู้รับบริการโดยใช้ความรู้ด้านการปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ และสร้างความรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับบุคคลที่มีความแตกต่างกันทางวัฒนธรรม 3) ทักษะทางวัฒนธรรม (skills) เป็นความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประวัติและปัญหาของผู้รับบริการที่ถูกต้องในการเข้าถึงผู้รับบริการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการที่แท้จริง 4) การมีปฏิสัมพันธ์ (encounter) เป็นความสามารถเข้าไปสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้รับบริการ รวมถึงเพื่อนร่วมงานที่มีภูมิหลังพื้นฐานทางวัฒนธรรมแตกต่างกัน โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การโต้ตอบด้วยวาจาตามกาลเทศะของแต่ละวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งช่วยให้เข้าใจในวัฒนธรรมที่หลากหลายมากขึ้น และ 5) ความปรารถนาที่จะมีสมรรถนะ (desire) คือ แรงจูงใจที่ต้องการเข้าไปสู่กระบวนการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรม มีความจริงใจในการให้บริการ เข้าใจวัฒนธรรมที่หลากหลายของผู้รับบริการและสามารถให้การดูแลได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และผู้รับบริการพึงพอใจ (Hiranchunha et al., 2007; Kohlbry, 2016; Lin, Lee, & Chih Huang, 2017; Sharifi, Adib-Hajbaghery, & Najafi, 2019)

อย่างไรก็ตาม การศึกษาที่ผ่านมาเป็นการศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมในพยาบาลวิชาชีพ

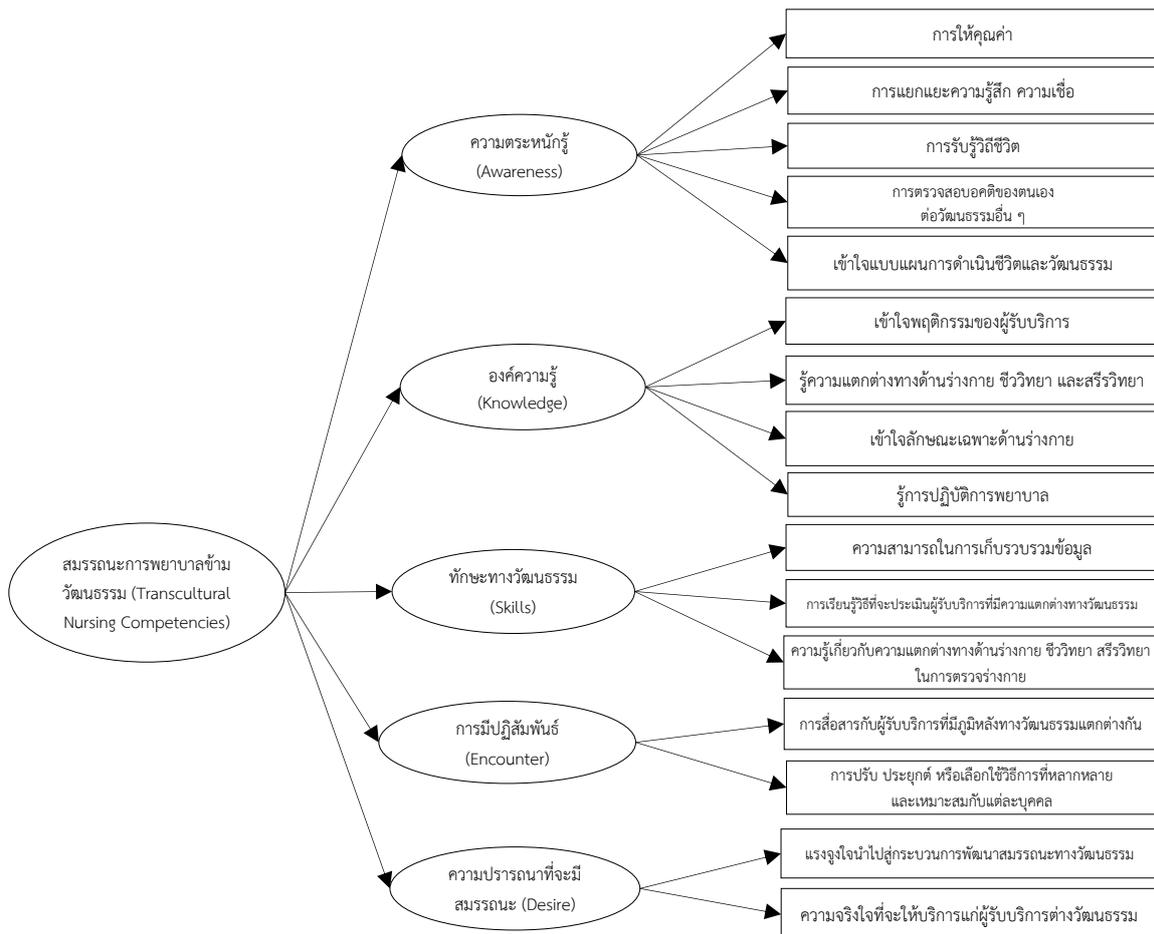
ทั่ว ๆ ไป ซึ่งโรงพยาบาลกระบี่เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายที่เป็นกำลังสำคัญของโรงพยาบาลกระบี่ ให้มีความพร้อมในการให้บริการแก่ผู้รับบริการที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับระดับสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรม รวมทั้งความเหมือนหรือความแตกต่างขององค์ประกอบสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมในพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย จะช่วยให้เกิดการวางแผนพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมกับเจนเนอเรชันและบริบทของพื้นที่จังหวัดกระบี่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

ทำให้ผู้รับบริการได้รับการตอบสนองการดูแลที่มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพได้มาตรฐานต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลกระบี่
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลกระบี่

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นเชิงพรรณนา

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลกระบี่ จำนวน 337 คน (ข้อมูล ณ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2563)

ตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวายที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น 1 เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523 - 2543 อายุระหว่าง 20 - 40 ปี (ผู้วิจัยเก็บข้อมูลช่วงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2564) และมีประสบการณ์การทำงาน 1 ปีขึ้นไป ซึ่งได้มาจากการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจงตามขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้จากข้อเสนอของ Hair, Black, Babin, and Anderson (2014) ที่ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันควรมีขนาดตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยประมาณ 10 - 20 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งการวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 16 ตัวแปร ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมและเพียงพอควรมีประมาณ 160 - 320 คน พยาบาลวิชาชีพ รุ่นเจนเนอเรชันวายของโรงพยาบาลกระบี่ที่มีลักษณะดังกล่าวมีจำนวน 206 คน ซึ่งน่าจะเพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบเชิงยืนยัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวัดสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวายที่แบ่งออกเป็น 2 ส่วน และผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาได้ ค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัยอยู่ระหว่าง .67 - 1.00 และมีความเที่ยงเท่ากับ .98

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย อายุ เพศ ศาสนา สถานภาพ ระดับการศึกษา แผนกที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบรายการ (check list) และเติมคำในช่องว่าง จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 2 สมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวาย ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามแนวคิดทฤษฎีของแคมพินฮา-บาโคท (Campinha-Bacote, 2011) ร่วมกับการปรับปรุงแบบวัดของ Wiboonpan (2007), Chuthip (2014) และ Youwattana (2014) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความตระหนักรู้ (awareness) มี 5 องค์ประกอบย่อย 10 ข้อ 2) องค์ความรู้ (knowledge) มี 4 องค์ประกอบย่อย 12 ข้อ 3) ทักษะทางวัฒนธรรม (skills) มี 3 องค์ประกอบย่อย 11 ข้อ 4) การมีปฏิสัมพันธ์ (encounter) มี 2 องค์ประกอบย่อย 17 ข้อ และ 5) ความปรารถนาที่จะมีสมรรถนะ (desire) มี 2 องค์ประกอบย่อย 8 ข้อ รวม 58 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ คือน้อยที่สุด (1) น้อย (2) ปานกลาง (3) มาก (4) และมากที่สุด (5) แปลผลโดยใช้ค่าเฉลี่ย แบ่งตามเกณฑ์ คือ

1.00 - 1.50 หมายถึง มีสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมในระดับน้อยที่สุด

1.51 - 2.50 หมายถึง มีสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมในระดับน้อย

2.51 - 3.50 หมายถึง มีสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมในระดับปานกลาง

3.51 - 4.50 หมายถึง มีสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมในระดับมาก

4.51 - 5.00 หมายถึง มีสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมในระดับมากที่สุด

การพิทักษ์สิทธิ์ การวิจัยนี้ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ตามเอกสารเลขที่ KB-IRB 2021/006.0102 จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จังหวัดกระบี่ ผู้วิจัยให้ข้อมูลกับตัวอย่างวิจัยเพื่อประกอบการตัดสินใจ ซึ่งเมื่อตัวอย่างวิจัยยินยอมเข้าร่วมการวิจัย ข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับ เปิดเผยเป็นภาพรวม ไม่เปิดเผยข้อมูลเฉพาะบุคคลที่สามารถสืบหาผู้ให้ข้อมูลได้ และตัวอย่างวิจัยสามารถขอ

ยกเลิกไม่ตอบแบบวัดได้ตลอดเวลาโดยไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองภายหลังได้รับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ซึ่งผู้วิจัยส่งแบบวัดสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลกระบี่ให้ตัวอย่างวิจัยผ่านหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลหรือผู้ประสานงานในแต่ละหอผู้ป่วย เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และเมื่อตัวอย่างวิจัยตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อขอรับแบบสอบถามกลับคืน และตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลส่วนบุคคลวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา คือ จำนวน และ ร้อยละ
2. สมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวาย วิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยค่าดัชนีที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัย

พยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวายส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 93.70 และเพศชาย

ร้อยละ 6.30 อายุระหว่าง 21 - 25 ปี ร้อยละ 36.90 อายุระหว่าง 36 - 40 ปี ร้อยละ 10.20 นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 70.40 ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพเป็นเวลา 1 - 5 ปี ร้อยละ 57.30 รองลงมา คือ ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพเป็นเวลา 6 - 10 ปี ร้อยละ 28.20 ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพเป็นเวลา 11 - 15 ปี ร้อยละ 7.80 และปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพเป็นเวลา 16 ปีขึ้นไป ร้อยละ 6.80 ซึ่งส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 97.60 มีระดับปริญญาโท ร้อยละ 2.40 นอกจากนี้ ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในหอผู้ป่วยในมากที่สุด ร้อยละ 65.50 มีแผนกผู้ป่วยนอกน้อยที่สุด ร้อยละ 1.50 ประสบการณ์ในการดูแลผู้ป่วยชาวต่างชาติส่วนใหญ่น้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 32.00 และมีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไปน้อยที่สุด ร้อยละ 9.70

ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.08, SD = .40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีปฏิสัมพันธ์ (encounter) ($M = 4.12, SD = .46$) รองลงมา คือ ความตระหนักรู้ (awareness) ($M = 4.09, SD = .49$) ความปรารถนาที่จะมีสมรรถนะ (desire) ($M = 4.09, SD = .43$) องค์ความรู้ (knowledge) ($M = 4.00, SD = .48$) และน้อยที่สุด คือ ทักษะทางวัฒนธรรม (skills) ($M = 3.91, SD = .47$) ดังตาราง 1

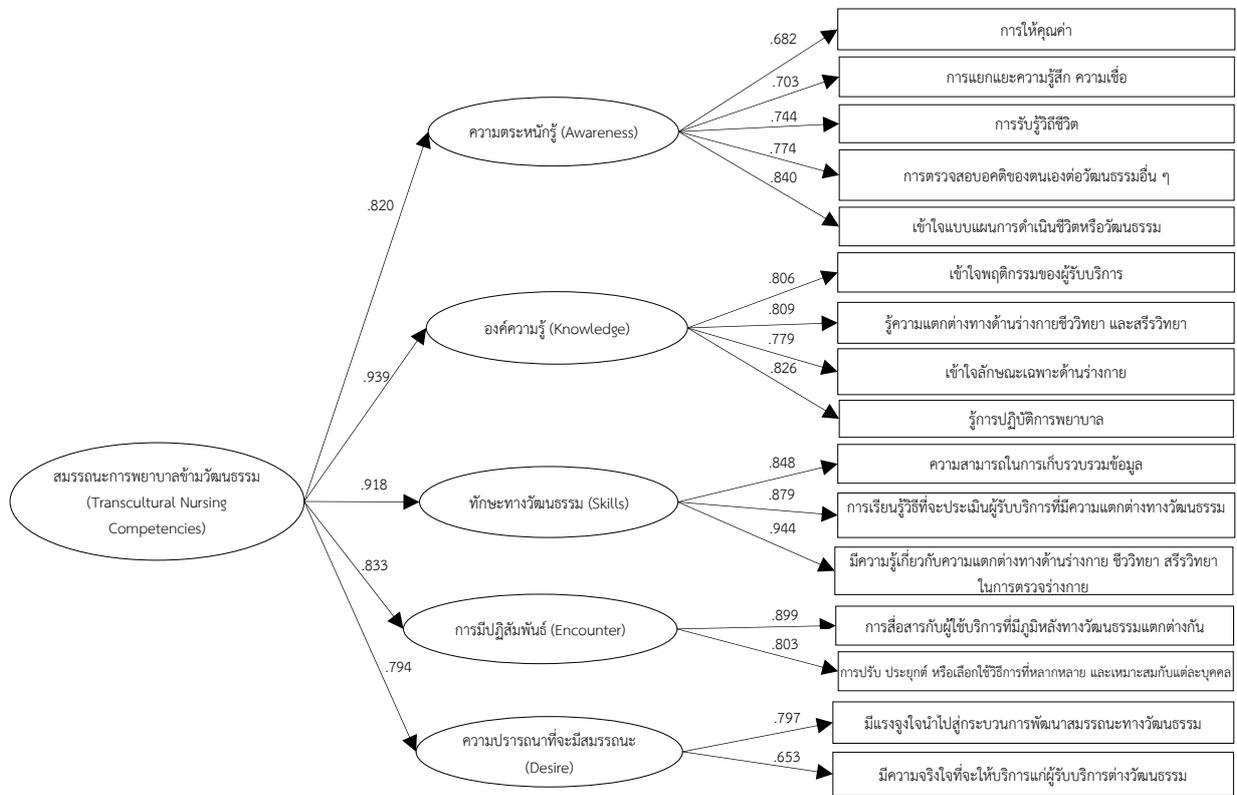
ตาราง 1 สมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวาย ($n = 206$ คน)

สมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรม	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
1. ความตระหนักรู้ (awareness)	4.09	.49	มาก
2. องค์ความรู้ (knowledge)	4.00	.48	มาก
3. ทักษะทางวัฒนธรรม (skills)	3.91	.47	มาก
4. การมีปฏิสัมพันธ์ (encounter)	4.12	.46	มาก
5. ความปรารถนาที่จะมีสมรรถนะ (desire)	4.09	.43	มาก

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวาย พบว่า โมเดลสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวายมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่า $\chi^2 = 68.4$, $df = 68$, $p = .464$ กล่าวคือ ค่า χ^2 แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้ง ค่าดัชนี $RMSEA = .005$ และ $RMR = .010$ มีค่าเข้าใกล้ 0 รวมทั้งค่าดัชนี $GFI = .961$ และ $AGFI = .922$ ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 และ $\chi^2/df = 1.006$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3 แสดงว่า โมเดลสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวายมีความตรงเชิงโครงสร้าง และในองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง พบด้านที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ องค์ความรู้ (knowledge) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .939 รองลงมา คือ ทักษะทางวัฒนธรรม (skills) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐานเท่ากับ .918 การมีปฏิสัมพันธ์ (encounter) มีค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .833 ความตระหนักรู้ (awareness) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .820 และที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ ความปรารถนาที่จะมีสมรรถนะ (desire) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .794 นอกจากนี้ ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ (R^2) ซึ่งอธิบายของความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้ มีค่าตั้งแต่ .427 - .892

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองที่มากที่สุด คือ ความรู้เกี่ยวกับความแตกต่างทางด้านร่างกาย ชีววิทยา สรีรวิทยา ในการตรวจร่างกาย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .944 รองลงมา คือ การสื่อสารกับผู้ใช้บริการที่มีภูมิหลังทางวัฒนธรรมแตกต่างกัน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐานเท่ากับ .899 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองที่น้อยที่สุด คือ มีความจริงใจที่จะให้บริการแก่ผู้รับบริการต่างวัฒนธรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .653 ดังภาพ 2



ภาพ 2 โมเดลสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวาย

การอภิปรายผลการวิจัย

1. สมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลกระบี่ ตามแนวคิดของแคมพินฮา-บาโคท (Campinha-Bacote, 2011) และการทบทวนวรรณกรรมที่ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ความตระหนักรู้ (awareness) องค์ความรู้ (knowledge) ทักษะทางวัฒนธรรม (skills) การมีปฏิสัมพันธ์ (encounter) และความปรารถนาที่จะมีสมรรถนะ (desire) ในภาพรวมอยู่ระดับมาก เนื่องจากสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรม เป็นการให้บริการการพยาบาลที่เน้นการมีสัมพันธภาพในการดูแล การเข้าถึงและยอมรับทางวัฒนธรรม ความเชื่อ ค่านิยม ทัศนคติ ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมอันหลากหลายของผู้มารับบริการ แต่ละบุคคล สอดคล้องกับการศึกษาของ Apichaijaroen et al. (2020) ที่ศึกษาสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพภาคตะวันออก พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมโดยรวมในระดับมาก และจากการศึกษาของ Nookaew and Paktube (2019) ศึกษา ระดับสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพในเครือข่ายโรงพยาบาลเอกชน พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมอยู่ในระดับสูง ($M = 3.64, SD = .58$) และการศึกษาของ Liu (2013) ศึกษาสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมในมาเก๊า พบสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ซึ่งสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมมีความจำเป็นต่อการให้บริการที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ประกอบกับพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกระบี่ส่วนใหญ่อยู่ในรุ่นเจนเนอเรชันวายที่มีอายุระหว่าง 21 - 40 ปี เป็นกลุ่มที่เติบโตมาในสังคมยุคดิจิทัล จึงมีความสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีได้อย่างรวดเร็ว ใช้ชีวิตส่วนใหญ่ในโลกออนไลน์ มีความเป็นอิสระ มีความคิดนอกกรอบ ชอบความ

ชัดเจนในการทำงาน พยาบาลวิชาชีพกลุ่มนี้จึงมักเป็นพยาบาลที่เหมาะสมกับการพัฒนาความเชี่ยวชาญ และผลการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการดูแลผู้ป่วยชาวต่างชาติ เนื่องจากบริบทจังหวัดกระบี่เป็นเมืองที่มีนักท่องเที่ยวเดินทางมา มากเป็นประจำทุกปี และผู้ที่มารับบริการในโรงพยาบาลกระบี่มีทั้งที่นับถือศาสนาพุทธและศาสนาอิสลาม ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่เป็นรุ่นเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลกระบี่ มีสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า โมเดลสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวายมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 68.4, df = 68, \chi^2/df = 1.006, p = .464, GFI = .961, AGFI = .922, RMSEA = .005, RMR = .010$) สอดคล้องกับการศึกษาของ Cai, Kunaviktikul, Klunklin, Sripusanapan, and Avant (2017) ที่ศึกษาสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลในประเทศจีน พบว่าสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของพยาบาล ประกอบด้วย การตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม (cultural awareness) ความรู้ทางวัฒนธรรม (cultural knowledge) และทักษะทางวัฒนธรรม (cultural skills) และการศึกษาของ Liu (2013) ที่ศึกษาสมรรถนะพยาบาลข้ามวัฒนธรรมในมาเก๊า พบว่าสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของพยาบาล ประกอบด้วย การตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม (cultural awareness) ความรู้ทางวัฒนธรรม (cultural knowledge) และทักษะทางวัฒนธรรม (cultural skill) และสอดคล้องกับการศึกษาของ Leekamnerdthai (2013) ที่ศึกษาสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย ความรู้ทางวัฒนธรรม ความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม ทักษะทางวัฒนธรรม การปฏิสัมพันธ์กับผู้ให้บริการต่างวัฒนธรรม และ ความปรารถนาที่จะมีสมรรถนะทางวัฒนธรรม

ดังนั้น พยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวายจึงควรได้รับการส่งเสริมให้มีสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมตามแนวคิดของแคมพินฮา-บาโคท (Campinha-Bacote, 2011) เพื่อให้บริการสุขภาพแก่ผู้รับบริการที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการแต่ละบุคคลอย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ ผลการศึกษานี้ยังพบว่า ด้านองค์ความรู้ (knowledge) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .939 มากที่สุด แสดงให้เห็นว่าควรให้ความสำคัญกับสมรรถนะด้านนี้ในพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลกระบี่ เพื่อให้สมรรถนะด้านนี้สูงขึ้น เพราะสามารถทำได้โดยง่ายและเห็นผลเร็วกว่าด้านอื่น ๆ ที่ต้องค่อย ๆ สั่งสมประสบการณ์ของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ ด้านองค์ความรู้และความตระหนักรู้ยังสามารถพัฒนาได้ตลอดเวลา และเนื่องจากบริบทจังหวัดกระบี่เป็นเมืองท่องเที่ยว มีโอกาสที่พยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวายจะได้พบกับผู้รับบริการที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมอยู่เป็นประจำ จึงเกิดเป็นความยั่งยืนในการพัฒนาได้ สอดคล้องกับ Purnell (2005) ที่กล่าวว่าในทุกวัฒนธรรมจะมีวัฒนธรรมย่อย กลุ่มประชากรที่มีวัฒนธรรมตามเชื้อชาติ และกลุ่มคนที่มีวัฒนธรรมแตกต่างจากวัฒนธรรมหลัก กลุ่มคนเหล่านี้มีความตระหนักรู้ว่าตนเองแตกต่างจากคนอื่น จึงเกิดการเรียนรู้วัฒนธรรมของผู้รับบริการที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม และสามารถให้บริการที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมของผู้รับบริการได้อย่างอัตโนมัติ จนมีสมรรถนะโดยไม่รู้ตัว

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารขององค์กรสามารถใช้ผลการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการยกระดับหรือจัดอบรมเพิ่มสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกระบี่

ให้มีสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมในแต่ละด้านมากยิ่งขึ้น

2. ควรนำแบบวัดสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันไปใช้ในกลุ่มเจนเนอเรชันอื่นที่ใกล้เคียงกันในหน่วยงาน เพื่อพัฒนาสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่เหลือในหน่วยงาน

เอกสารอ้างอิง

- Apichajaroen, N., Khumyu, A., & Deoisres, W., (2020). Transcultural nursing competency among professional nurses in Bangkok hospital, Eastern region. *Journal of Phrapokkklao Nursing College*, 31(1), 72-80.
- Campinha-Bacote, J. (2011). Coming to know cultural competence: An evolutionary process. *International Journal of Human Caring*, 15(3), 42-48.
- Campinha-Bacote, J. (2011). Delivering patient-centered care in the midst of a cultural conflict: The role of cultural competence. *Online Journal of Issues in Nursing*, 16(2), 5.
- Cai, D., Kunaviktikul, W., Klunklin, A., Sripusanapan, A., & Avant, P. K. (2017). Developing a cultural competence inventory for nurses in China. *International Nursing Review*, 64(2), 205-214. <https://doi.org/10.1111/inr.12350>
- Chuthip, P. (2014). *The development of transcultural nurses' competency assessment scale of professional nurses private hospitals (Master of nursing science program, nursing administration)*. Faculty of Nursing, Chulalongkorn University, Bangkok.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Education.
- Hiranchunha, S., Sangchan, H., Songwathana, P., & Petpichetchian, W. (2007). Cultural competence in nursing: concept to practice. *Thai Journal of Nursing Council*, 22(1), 9-27.
- Kaewasari, A., Nilliaum R., & Heetaksom, C. (2017). Change In Thai society and culture and trends of nursing profession. *Songklanagarind Journal of Nursing*, 37(3), 160-169.
- Kohlby, P. W. (2016). The impact of international service-learning on nursing students' cultural competency. *Journal of Nursing Scholarship*, 48(3), 303-311.

- Krabi Provincial Office. (2020). *Database system for management and development of Krabi province*. Retrieved from <http://123.242.168.130/krabisys/frontpage>
- Leekamnerdthai, M. (2013). *Cultural competence of professional nurses at Pathumthani hospital. Independent research*. Sukhothai Thammathirat Open University.
- Lin, C. J., Lee, C. K., & Huang, M. C. (2017). Cultural competence of healthcare providers: A systematic review of assessment instruments. *Journal of Nursing Research, 25*(3), 174–186. <https://doi.org/10.1097/JNR.0000000000000153>
- Liu, Q-Q. (2013). A study on the cultural competence of nurses in Macau. *Macau Journal of Nursing, 12*(2), 1–6.
- Nookaew, O., & Paktube, M. (2019). Transcultural nursing competency among professional nurses in network private hospital in Bangkok. *EAU HERITAGE Journal Social Science and Humanity, 9*(1), 287-295.
- Sharifi, N., Adib-Hajbaghery, M., & Najafi, M. (2019). Cultural competence in nursing: A concept analysis. *International journal of nursing studies, 99*, 103386. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.103386>
- Purnell, L. (2005). The Purnell Model for cultural competence. *The Journal of Multicultural Nursing & Health, 11*(2), 7-15.
- Sirivarawuth, T. (2015). *A study of work engagement of generation Y professional Nurse* (Master of nursing science). Faculty of Nursing, Chulalongkorn University, Bangkok.
- Strategic Service and Information Group of Krabi Hospital. (2020). *Number of service recipients at Krabi hospital*.
- Wankaew, B. (2017). *The development of a nurse preceptor model for new graduate generation y nurses at Vajira Hospital* (Master of nursing science, nursing administration). Sukhothai Thammathirat Open University.
- Wiboonpan, W. (2007). *Transcultural nursing competency of professional nurses, private hospitals* (Master of nursing science program, nursing administration). Faculty of Nursing, Chulalongkorn University, Bangkok.
- Youwattana, P. (2014). *Relationships between personal factors, workplace environment, transformational leadership of head nurses, and transcultural nursing competencies of professional nurses, private hospital, Bangkok metropolis* (Master of nursing science program, nursing administration). Faculty of Nursing, Chulalongkorn University, Bangkok.