



สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย



รัชนีวรรณ แก้วทอง

วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย



วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

วิทยานิพนธ์ เรื่อง "สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย"

ของ รัชนิวรรณ แก้วทอง

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.อภิญา จำปามูล)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรมนัส พงศ์รังสรรค์)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ดร.รุ่งทิวา บุญประคม)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรรัตน์ หรือตระกูล)

อนุมัติ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.กรองกาญจน์ ชูทิพย์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
ผู้วิจัย	รัชนิวรรณ แก้วทอง
ประธานที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรมนัส พงศ์รังสรรค์
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.รุ่งทิwa บุญประคม
ประเภทสารนิพนธ์	วิทยานิพนธ์ พย.ม. การบริหารทางการพยาบาล, มหาวิทยาลัยนเรศวร , 2566
คำสำคัญ	สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร, โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional survey) มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยศึกษาในโรงพยาบาลขนาดน้อยกว่า 500 เตียง 4 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยในตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย สุ่มเลือกด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามคุณสมบัติที่กำหนด จำนวน 514 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับซึ่งมีค่าความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.84 โดยมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยวิธีสกัดตัวประกอบหลักและหมุนแกนตัวประกอบแบบอโรโคโนลด้วยวิธีแวนริแมกซ์

ผลการวิจัยพบว่าการประเมินสมรรถนะรายข้อของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญตั้งแต่ระดับมากถึงมากที่สุดในแต่ละข้อ มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.80 - 4.65 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .54 - .71 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ารายการสมรรถนะที่มีระดับความสำคัญของค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปฏิบัติการพยาบาลโดยยึดหลักจริยธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.65$, S.D = .54) รายการสมรรถนะที่มีระดับความสำคัญของค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ ($\bar{X} = 3.8$, S.D = .71)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย มีค่าความแปรปรวนรวมกัน เท่ากับ 18.83 คิดเป็นร้อยละ 62.76 มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำและการจัดการคุณภาพ มีค่าความแปรปรวนของตัวประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเท่ากับ 15.41 คิดเป็นร้อยละ 51.35 มี 14 ตัวประกอบ 2) ด้านทักษะการทำงานที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีค่าความแปรปรวนของตัวประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเท่ากับ 2.22 คิดเป็นร้อยละ 7.39 มีทั้งหมด 10 ตัวประกอบ และ 3) ด้านปฏิบัติการพยาบาลและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีค่าความแปรปรวนของตัวประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเท่ากับ 1.21 คิดเป็นร้อยละ 4.02 มีทั้งหมด 6 ตัวประกอบ



Title	COMPETENCY OF CHARGE NURSES IN UNIVERSITY HOSPITALS
Author	Ratchaneewan Kaewthong
Advisor	Assistant Professor Phattharamanat Pongrangsarn, Ph.D.
Co-Advisor	Roongtiva Boonpracom, Ph.D.
Academic Paper	M.N.S. Thesis in Nursing Administration, Naresuan University, 2023
Keywords	Charge Nurse Competency, University Hospital

ABSTRACT

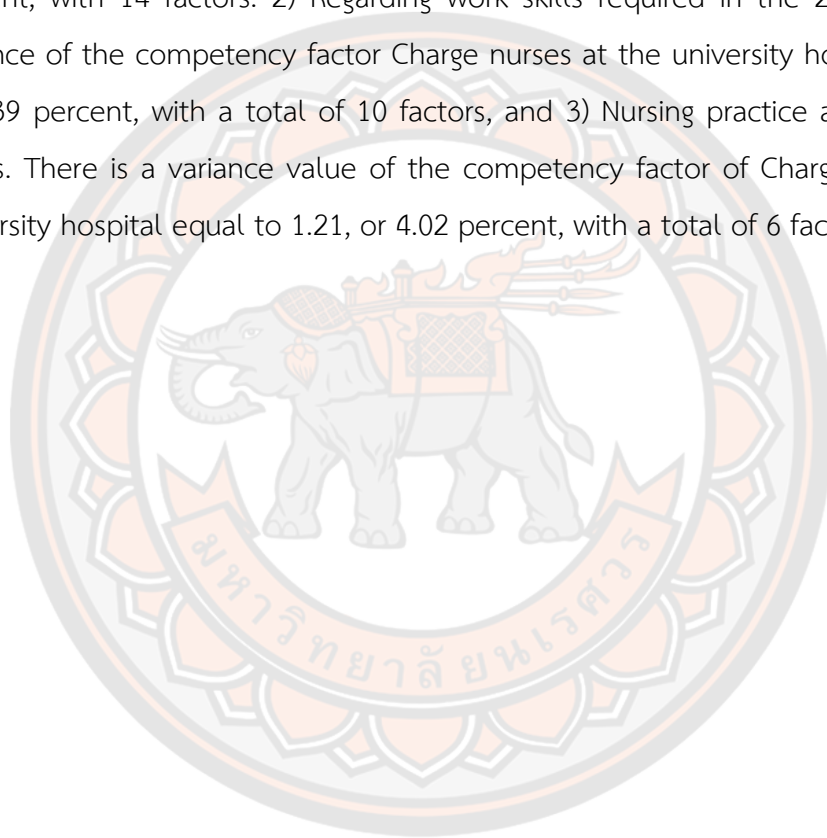
This research was a cross-sectional survey research with the objective of analyzed the component of Charge nurses competency at university hospital Thailand The study was conducted in 4 hospitals with less than 500 beds.

The sample group was Charge nurse with 1 year or more experience working as a shift supervisor in an inpatient ward in university hospitals. Randomly selected using a simple random method. A sample group of 514 people was selected according to the specified qualifications. The research instrument were sets questionnaire of charge nurse competency in University Hospital consisting of 1) personal information and 2) Competency questionnaire for charge nurse at University Hospital is a 5-level estimation scale with a content validity value of 0.84 and a reliability value of 0.94. Data were analyzed using component analysis using principal factor extraction and orthogonal factor rotation using the Varimax method.

The results of the research found that evaluating the competency of each item of charge nurse at the university hospital that the sample gave importance from the highest level to the highest in each item. The mean is from 3.80 - 4.65 and the standard deviation is between .54 - .71. When considering each item, it was found that the competency item with the highest mean level of importance was nursing practice based on ethical principles. Professional ethics and related laws ($\bar{X} = 4.65$,

S.D =.54). The competency item with the least average level of importance is having the ability to use foreign languages ($\bar{X} = 3.80$, S.D =.71).

The results of the analysis of competency components of charge nurses at University Hospital had a combined variance equal to 18.83, or 62.76 percent, with 3 components: 1) Leaderships and quality management. The variance value of the competency factor of Charge nurses at the university hospital was 15.41, or 51.35 percent, with 14 factors. 2) Regarding work skills required in the 21st century, the variance of the competency factor Charge nurses at the university hospital was 2.22, or 7.39 percent, with a total of 10 factors, and 3) Nursing practice and professional ethics. There is a variance value of the competency factor of Charge nurses at the university hospital equal to 1.21, or 4.02 percent, with a total of 6 factors.



ประกาศคุณูปการ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทธมนัส พงศ์รังสรรค์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.รุ่งทิwa บุญประคม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม วิทยานิพนธ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าให้คำแนะนำ กำลังใจตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์ด้วยความเอาใจใส่ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ และทรงคุณค่า

กราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.อภิญญา จำปามูล ประธานสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

กราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชตวรรณ ศรีตระกูล ดร. พัชรินทร์ สังวาลย์ และพว.เนตรญา วิโรจวานิช พว. มณฑนัญญ์ ปาละ และพว. ปิยรัตน์ วัฒนา ที่ได้กรุณาตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เพื่อปรับปรุงให้เครื่องมือวิจัยมีความตรงมากยิ่งขึ้น

กราบขอบพระคุณ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวรที่กรุณารับรองจริยธรรมในมนุษย์เพื่อดำเนินการวิจัย ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนเรศวร ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารี ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์ปัญญานันทภิกขุ ชลประทาน และคณะกรรมการวิจัยประจำคณะแพทยศาสตร์ ที่เห็นชอบให้ดำเนินการวิจัย และที่สำคัญยิ่งต้องขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่เข้าร่วมการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ครอบครัว และเพื่อนร่วมงานของผู้วิจัยที่ให้กำลังใจและให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้านอย่างดีเสมอมา

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงจะมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบและอุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะโรงพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเพื่อประโยชน์ในด้านการบริหาร การพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมให้การบริการมีคุณภาพและได้มาตรฐานต่อไป

รัชนิวรรณ แก้วทอง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
ประกาศคุณูปการ.....	ช
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
จุดมุ่งหมายของการศึกษา.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของงานวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
1. แนวคิดเกี่ยวสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร.....	9
1.1 ความหมายของสมรรถนะ.....	9
1.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ.....	10
1.3 รูปแบบของสมรรถนะ.....	12
1.4 วิธีการกำหนดสมรรถนะ.....	14

1.5 ระดับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ.....	15
2. แนวคิดเกี่ยวกับพยาบาลหัวหน้าเวร.....	15
2.1 ความหมายของพยาบาลหัวหน้าเวร.....	15
2.2 บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของพยาบาลหัวหน้าเวร.....	16
2.3 สมรรถนะพยาบาลและพยาบาลหัวหน้าเวร	17
2.4 บทบาทและหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย.....	22
3. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย	24
3.1 บริบทของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย	24
3.2 บทบาท หน้าที่ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย.....	25
3.3 งานบริการพยาบาลผู้ป่วยในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย.....	26
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร	28
4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ.....	29
5. กรอบแนวคิดการวิจัย	34
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	35
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	35
การพัฒนาเครื่องมือ.....	38
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	38
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
การวิเคราะห์ข้อมูล	41

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง	42
บทที่ 4 ผลการวิจัย	45
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย.....	45
ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะหัวหน้าเวรโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของค่าเฉลี่ย ของตัวแปรเกี่ยวกับสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย	48
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย.....	50
บทที่ 5 บทสรุป.....	58
1. สรุปผลการวิจัย	59
2. อภิปรายผล	61
3. ข้อเสนอแนะ	65
บรรณานุกรม	67
ภาคผนวก.....	73
ประวัติผู้วิจัย	103

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในประเทศไทย.....	25
ตาราง 2 ตัวแปรสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรจากการทบทวนวรรณกรรม	32
ตาราง 3 รายชื่อโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยและจำนวนพยาบาลหัวหน้าเวร.....	36
ตาราง 4 จำนวนพยาบาลกลุ่มตัวอย่าง	37
ตาราง 5 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย	45
ตาราง 6 รูปแบบการมอบหมายงานในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย	47
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของสมรรถนะพยาบาล หัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย.....	48
ตาราง 8 ค่าผลรวมความแปรปรวนร่วมในการกำหนดตัวประกอบสมรรถนะพยาบาล หัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย.....	51
ตาราง 9 ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละสะสมของความแปรปรวนใน แต่ละ องค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย	53
ตาราง 10 องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการจัดการคุณภาพ	54
ตาราง 11 องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะด้านทักษะการทำงานที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21....	55
ตาราง 12 องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและจรรยาบรรณ วิชาชีพ.....	56

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย34



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเป็นศูนย์บริการทางการแพทย์ระดับตติยภูมิขั้นสูง (super tertiary care) ที่ตั้งอยู่ในมหาวิทยาลัยและโรงเรียนแพทย์ของคณะแพทยศาสตร์หรือวิทยาลัยแพทยศาสตร์ต่าง ๆ โดย ที่มีขีดความสามารถในการให้บริการและมีความพร้อมในการรักษาสูงสุด เนื่องจากเป็นโรงพยาบาลที่ใช้สำหรับการเรียนการสอนเพื่อผลิตบุคลากรทางด้านทางการแพทย์ และเป็นโรงพยาบาลสำหรับการค้นคว้าวิจัยต่าง ๆ ในประเทศไทยมีโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จำนวน 21 แห่ง เป็นโรงพยาบาลที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร 6 แห่ง ในเขตปริมณฑล 1 แห่ง และส่วนของภูมิภาค 14 แห่ง จำแนกเป็นในเขตภาคกลาง 1 แห่ง เขตภาคเหนือ 4 แห่ง เขตภาคใต้ 3 แห่ง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4 แห่ง และภาคตะวันออก 1 แห่ง (แพทยสภา, 2563) จำแนกตามขนาดของโรงพยาบาลได้เป็น 1)โรงพยาบาลที่มีจำนวนเตียงมากกว่า 1000 เตียง 2) โรงพยาบาลที่มีจำนวนเตียง 500-1000 เตียง และ3) โรงพยาบาลที่มีจำนวนเตียงน้อยกว่า 500 เตียง

หอผู้ป่วยในเป็นสถานที่สำหรับผู้ป่วยที่พักรักษาตัวในโรงพยาบาลให้ได้รับการรักษาพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ และป้องกันโรคที่ได้มาตรฐาน และปลอดภัย ตลอด 24 ชั่วโมงตามสภาพปัญหาและความเจ็บป่วยของผู้ป่วยแต่ละราย และได้รับคำแนะนำให้คำปรึกษาผู้ป่วยและญาติ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และการฟื้นฟูสภาพเพื่อให้กลับไปดูแลตนเองและนำความรู้ที่ได้นี้ไปใช้กับบุคคลอื่น ๆ ในครอบครัวและสังคม (กองแบบแผน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพกระทรวงสาธารณสุข, 2558) หอผู้ป่วยในโรงพยาบาลมีการจัดบริการในหอผู้ป่วยเป็นการบริการตลอด 24 ชั่วโมง แบ่งเป็นเวรเช้า เวรบ่ายและเวรดึก โดยมีพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่และสอดคล้องกับบทบาทของพยาบาล ทั้งนี้พยาบาลมิได้มีหน้าที่ปฏิบัติการพยาบาลโดยตรงแก่ผู้ป่วยอย่างเดียว พยาบาลยังต้องรับผิดชอบการดูแลบริการพยาบาลให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่สุดจึงต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบตามงานที่ได้รับมอบหมาย อาจเป็นงานด้านการบริหารจัดการ หรืองานด้านคลินิก (กองการพยาบาล, 2561)

การปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยในแต่ละเวรมีพยาบาลหัวหน้าเวรทำหน้าที่เป็นผู้บริหารจัดการ ภายในหอผู้ป่วยแทนหัวหน้าหอผู้ป่วยนอกเวลาราชการ ซึ่งบทบาททั้งสองเป็นบทบาทที่มีกิจกรรมเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันสำหรับบทบาททางด้านงานคลินิคนั้น พยาบาลหัวหน้าเวรมีหน้าที่ในการประเมินความต้องการของผู้ป่วยและครอบครัวในความรับผิดชอบ ปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลที่สอดคล้องกับ

มาตรฐานการพยาบาลและแนวทางการรักษาของแพทย์ ส่วนบทบาททางด้านการบริหารพยาบาลนั้น พยาบาลหัวหน้าเวรยังมีหน้าที่ในการวางแผนการปฏิบัติงาน และมอบหมายงานให้กับสมาชิกทุกคนในเวร รวมทั้งช่วยเหลือและควบคุมดูแลสมาชิกในเวรให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ (เสาวลักษณ์ จิรธรรมคุณ, 2552) พยาบาลหัวหน้าเวรต้องแสดงภาวะผู้นำในการดำเนินงานทั้งในด้าน อำนวยความสะดวกแก้ปัญหา การเป็นที่ปรึกษาการประสานงาน และการตัดสินใจต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลและการบริหารงานแต่ละเวรในหอผู้ป่วย(ลัดดาวลัย แดงเถิน, 2560)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีผู้ศึกษาบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของพยาบาล หัวหน้าเวร โดยสามารถจำแนกเป็น 2 บทบาท คือ ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและด้านการบริหารจัดการ (ภัทรารัตน์ ตันนุกิจ, 2562) โดยบทบาทด้านการปฏิบัติการพยาบาล พยาบาลหัวหน้าเวรจะต้องมีส่วนร่วมในการดูแลผู้ป่วยและครอบครัว ให้การดูแลผู้ป่วยตามความต้องการและความแตกต่างของผู้ป่วยแต่ละคน พยาบาลหัวหน้าเวรต้องใช้ความรู้และทักษะในการให้การพยาบาลตามมาตรฐานการพยาบาลโดยใช้กระบวนการพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อแก้ไขปัญหาสุขภาพของผู้ป่วย อีกทั้งยังต้องให้ความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การดูแลผู้ป่วยและครอบครัว รวมถึงการขอคำปรึกษาและขอความช่วยเหลือจากบุคลากรในทีมสุขภาพตามความจำเป็นอย่างเหมาะสม (ชมพูนุช ทิพย์ผืนและคณะ, 2557) สำหรับบทบาทด้านการบริหารจัดการทางการพยาบาล พยาบาลของหัวหน้าเวรประกอบด้วย การวางแผน การจัดระบบงาน การอำนวยความสะดวก งานการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลหัวหน้าเวร ด้านการบริหารการพยาบาลพยาบาลหัวหน้าเวรนับได้ว่าเป็นผู้บริหารระดับต้นเช่นเดียวกับหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความแตกต่างกันในขอบเขตและปริมาณความรับผิดชอบ โดยเป็นบุคคลที่สำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพของการให้บริการพยาบาลในหอผู้ป่วย เพราะพยาบาลหัวหน้าเวรต้องเป็นผู้รับผิดชอบบริหารจัดการการบริการพยาบาลทั้งหมดแทนหัวหน้าหอผู้ป่วยในเวรป่วยและเวรตึกที่ต่อเนื่องจากการให้การบริการพยาบาลจากเวรเช้าที่อยู่ในความรับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ ซึ่งหากพยาบาลหัวหน้าเวรไม่มีความรู้ความสามารถหรือไม่มีความพร้อมในการบริหารจัดการอาจทำให้เกิดผลเสียต่อทั้งตัวผู้ป่วย พยาบาล ตลอดจนชื่อเสียงของโรงพยาบาล ดังนั้นพยาบาลหัวหน้าเวรจึงควรได้รับการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่บทบาทหน้าที่ใหม่ เพื่อให้มีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานรวมถึงการก่อให้เกิดความพึงพอใจ มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน

การเตรียมความพร้อมของพยาบาลหัวหน้าเวรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยขนาดเล็กแห่งหนึ่งพบว่า ได้รับการฝึกปฏิบัติสังเกตและให้คำแนะนำในเวรเช้าโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย ส่วนเวรป่วยและเวรตึกโดยพยาบาลพี่เลี้ยงที่ผ่านการเป็นหัวหน้าเวรอย่างน้อย 1 ปี แต่ไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการเตรียมความพร้อม ทำให้พยาบาลพี่เลี้ยงไม่สามารถสอนพยาบาลหัวหน้าเวรได้อย่างครอบคลุมและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งอาจส่งผลให้พยาบาลหัวหน้าเวรเกิดความเครียดเกิดความไม่มั่นใจใน

การปฏิบัติการพยาบาล จากผลการวิเคราะห์โอกาสพัฒนาพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในปีงบประมาณ 2565 พบว่าพยาบาลหัวหน้าเวรมีความไม่มั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่พยาบาลหัวหน้าเวรในเรื่อง การดูแลผู้ป่วยที่มีภาวะวิกฤติและสถานการณ์ฉุกเฉิน การปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติงาน การประสานงาน การเจรจาไกล่เกลี่ยและการจัดการความขัดแย้ง คิดเป็นร้อยละ 15.31, 13.27, 12.24 และ 11.22 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่าอัตราการลาออกของพยาบาลในปีงบประมาณ 2565 และ 2566 เท่ากับ 11.22% และ 9.49% ซึ่งเป็นพยาบาลที่มีอายุงาน 3 ปีขึ้นไปและสามารถปฏิบัติงานเป็นพยาบาลหัวหน้าเวร (เนตรญา วิโรจวานิช, 2565) สะท้อนถึงปัญหาของการเตรียมความพร้อมของพยาบาลหัวหน้าเวร สอดคล้องกับการทบทวนวรรณกรรมพบว่าความคลาดเคลื่อนที่อาจจะมีโอกาสเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เช่น การระบุตัวผู้ป่วย การพลัดตกหกล้ม ความคลาดเคลื่อนในการบริหารยา การติดเชื่อในระบบต่าง ๆ ถึงแม้ว่าจะไม่ได้เกิดจากพยาบาลหัวหน้าเวรเพียงคนเดียว ยังมีปัจจัยหลายด้านอย่างไรก็ตามหากมีการบริหารจัดการที่ดีของพยาบาลหัวหน้าเวรจะลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นได้ (วรภรณ์ เจริญบุญ, 2559) นอกจากนี้สาเหตุการเกิดอุบัติเหตุการช่วยฟื้นคืนชีพโดยไม่ได้วางแผนในหอผู้ป่วยทั่วไปและการย้ายผู้ป่วยเข้าหอผู้ป่วยหนักโดยไม่ได้วางแผนในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย พบว่ามีหลายปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องและปัจจัยส่วนหนึ่งเกิดจากหัวหน้าเวรมีทักษะไม่เพียงพอในด้านการวางแผนงานในแต่ละเวร การบริหารเวลา การควบคุมงานและการตัดสินใจแก้ปัญหาหลังเกิดเหตุการณ์ อันไม่พึงประสงค์ ซึ่งอาจทำให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพการดูแลผู้ป่วยได้ จึงอาจกล่าวได้ว่าสมรรถนะหัวหน้าเวรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริการพยาบาล (ภัทรรัตน์ ต้นนุกิจ, 2562)

การมอบหมายบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรให้กับพยาบาลระดับปฏิบัติการเพื่อเป็นผู้นำทีมการพยาบาลในแต่ละเวร จึงควรมีแนวทางการกำหนดกรอบสมรรถนะและเกณฑ์ในการประเมินสมรรถนะที่ชัดเจน และสอดคล้องกับการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ซึ่งบริบทของโรงพยาบาลเป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิที่ให้การดูแลผู้ป่วยโรคเฉพาะทางที่ซับซ้อน และมีการนำเครื่องมือ เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ในการดูแลผู้ป่วยจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในต่างประเทศพบการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรของแซค แอนเจลล่า (Zafke Angela, 2020) ได้กล่าวถึงสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรว่า พยาบาลหัวหน้าเวรควรจะมี ความเชี่ยวชาญในการทำงานขององค์กร ความรู้ทางคลินิก ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลการทำงานร่วมกับผู้อื่นและฝึกการเอาใจเขามาใส่ใจเรา และกระบวนการรู้คิด ส่วนในประเทศไทยพบการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยหนึ่งเรื่องคือ การศึกษาของนางจ เสริมศรี (2550) เรื่อง สมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่าสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวรประกอบด้วยองค์ประกอบเบื้องต้น 7 ด้าน ดังนี้ 1) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล

2) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ 3) สมรรถนะด้านการติดต่อสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ 4) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ 5) สมรรถนะด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ 6) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม และ 7) ด้านอื่น ๆ งานวิจัยองค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรที่ผ่านมามีการศึกษาในโรงพยาบาลที่สังกัดต่างกัน และพบว่าองค์ประกอบสมรรถนะจากการทบทวนวรรณกรรมมีความเหมือนและแตกต่างซึ่งอาจมีความไม่สอดคล้องกับบริบทของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญจำเป็นที่จะศึกษาสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ซึ่งจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่สอดคล้องและเฉาะเจาะจงกับการบริการพยาบาลของโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารการพยาบาลในการกำหนดสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวร นำไปใช้ในการประเมินสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพเพื่อการมอบหมายงานในการปฏิบัติหน้าที่พยาบาลหัวหน้าเวร และนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวรเพื่อประโยชน์ในด้านการบริหาร การพัฒนาบุคลากร และเพื่อส่งเสริมให้การบริการมีคุณภาพและได้มาตรฐาน สร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ

คำถามการวิจัย

องค์ประกอบสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยอะไรบ้าง

จุดมุ่งหมายของการศึกษา

เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย

ความสำคัญของการวิจัย

1. เป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวร
2. เป็นแนวทางในการพัฒนาพยาบาลหัวหน้าเวร ให้มีความรู้ ความสามารถ ตามสมรรถนะที่กำหนด
3. นำไปสร้างเครื่องมือ เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวร
4. เป็นแนวทางในการปฐมนิเทศและพัฒนาพยาบาลหัวหน้าเวร
5. เป็นแนวทางสำหรับพยาบาลหัวหน้าเวรพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะตามที่คาดหวัง

ขอบเขตของงานวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional survey) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวประกอบสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าเวร ในหอผู้ป่วยในตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ขนาดน้อยกว่า 500 เตียง จำนวน 702 คน

ด้านกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยในตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ขนาดน้อยกว่า 500 เตียง สุ่มเลือกโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) โดยการนำรายชื่อโรงพยาบาลทั้งหมดมาจับฉลากแบบไม่แทนที่ โดยบวกจำนวนพยาบาลหัวหน้าเวรในแต่ละโรงพยาบาลให้ใกล้เคียงกับจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้คำนวณไว้ ได้ 4 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนครสวรรค์ โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์ปัญญานันทภิกขุ จำนวน 514 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

3. ขอบเขตระยะเวลา

ระยะเวลาดำเนินการวิจัย ระหว่างเดือนมกราคม 2566 - มกราคม 2567

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลหัวหน้าเวรที่แสดงถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะด้านอื่น ๆ ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่พยาบาลหัวหน้าเวรเข้าเวรป่วย และเวรตึก ที่จำเป็นต้องมีเพื่อให้การปฏิบัติงานของทีมการพยาบาลบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในการปฏิบัติการพยาบาล ประกอบด้วย 9 ด้าน ดังนี้ (สภาการพยาบาล, 2561; วรา เขียวประทุม, 2563; ภัทรรัตน์ ตันนุกิจ, 2562; The American Nurses Association, 2016; Russel, 2014; Jamieson, 2018; Zafke, 2020)

1.1 ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย หมายถึง พยาบาลหัวหน้าเวรมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีความไวต่อประเด็นจริยธรรม มีความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม และประยุกต์สู่การปฏิบัติการพยาบาล ได้อย่างเหมาะสม

1.2 ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ หมายถึง พยาบาลหัวหน้าเวรปฏิบัติการพยาบาลแบบองค์รวม โดยใช้กระบวนการพยาบาล ครอบคลุมทั้ง 4 มิติ สามารถบันทึกทางการพยาบาลได้ตามมาตรฐานวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินคุณภาพเวชระเบียน

1.3 ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลหัวหน้าเวรมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ เป็นตัวอย่างที่ดีด้านสุขภาพ มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ และการใช้วิจารณ์ญาณทาง มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ

1.4 ด้านภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ หมายถึง พยาบาลหัวหน้าเวรมีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการตัดสินใจ บริหารจัดการงานที่รับผิดชอบ โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานเป็นทีม และร่วมมือในกิจกรรมพัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน

1.5 ด้านวิชาการ วิจัย และการพัฒนานวัตกรรม หมายถึง พยาบาลหัวหน้าเวรมีความสามารถในการสอนงาน การจัดทำคู่มือ เอกสารทางวิชาการ และการจัดการความรู้ การวิจัย และพัฒนานวัตกรรม ใช้ความรู้เชิงประจักษ์ และมาตรฐานการพยาบาลในการปฏิบัติงาน

1.6 ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ หมายถึง พยาบาลหัวหน้าเวร พยาบาลหัวหน้าเวร มีความรู้ และทักษะในการติดต่อสื่อสารเชิงวิชาชีพทั้งกับผู้รับบริการและผู้ร่วมงาน มีทักษะในการสื่อสารเชิงวิชาชีพ และมีความสามารถในการนำเสนอเชิงวิชาการ

1.7 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง พยาบาลหัวหน้าเวร มีความรู้และทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมใช้งานพื้นฐาน และสามารถนำสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร การปฏิบัติการพยาบาล การศึกษา และการวิจัย

1.8 ด้านสังคม หมายถึง พยาบาลหัวหน้าเวร มีความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม สามารถวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพเพื่อการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

1.9 ด้านอื่น ๆ หมายถึง พยาบาลหัวหน้าเวรพยาบาลหัวหน้าเวรมีความเข้าใจเป้าหมายของการทำงาน สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์และเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงานกับการปฏิบัติงานได้ มีความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ การเป็นผู้ประกอบการ ปฏิบัติงานโดยตระหนักถึงความหลากหลายของผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ

2. พยาบาลหัวหน้าเวร หมายถึง พยาบาลที่ปฏิบัติงานในบทบาท พยาบาลหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยใน ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยขนาดน้อยกว่า 500 เตียง

3. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย หมายถึง โรงพยาบาลที่เป็นสถานที่ฝึกภาคปฏิบัติ ของ นักศึกษามหาวิทยาลัย และ/หรือ โรงพยาบาลที่รัฐจัดตั้งขึ้น เพื่อจุดมุ่งหมายเป็นสถานที่ศึกษา สำหรับ บุคลากรทางสุขภาพ ให้บริการเกี่ยวกับสุขอนามัยและทำการวิจัยเพื่อส่งเสริมสุขภาพของประชาชน จำนวนเตียงน้อยกว่า 500 เตียง



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร บทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งได้เสนอแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
 - 1.1 ความหมายของสมรรถนะ
 - 1.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ
 - 1.3 รูปแบบของสมรรถนะ
 - 1.4 วิธีการกำหนดสมรรถนะ
 - 1.5 ระดับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ
2. แนวคิดเกี่ยวกับพยาบาลหัวหน้าเวร
 - 2.1 ความหมายของพยาบาลหัวหน้าเวร
 - 2.2 บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของพยาบาลหัวหน้าเวร
 - 2.3 สมรรถนะพยาบาลและพยาบาลหัวหน้าเวร
 - 2.4 บทบาทและหน้าที่ของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
3. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
 - 3.1 บริบทของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
 - 3.2 บทบาท หน้าที่ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
 - 3.3 งานบริการพยาบาลผู้ป่วยในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
 - 3.4 รูปแบบการบริการพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร
 - 4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร

1.1 ความหมายของสมรรถนะ (competency)

อารี ชิวเกษมสุข (2559) กล่าวว่า สมรรถนะหมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ของบุคคลที่ทำให้บุคคลทำสิ่งใด ๆ หรือการปฏิบัติงานได้ดี

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ให้ความหมายของสมรรถนะหลัก หมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ที่เป็นผลมาจากความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร

สุพิศ กิตติรัชดา (2551) กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะ คือ คุณลักษณะที่อยู่ในตัวบุคคลประกอบด้วย การจูงใจ (motive) อุปนิสัย (trait) อัจฉริยะ (soft concept) ความรู้ (knowledge) และทักษะ (skill) เป็นสิ่งที่บุคคลสามารถพัฒนาได้โดยอาศัยองค์ความรู้และฝึกทักษะ ในงานที่ตนเองต้องการปฏิบัติให้มีผลงานสูงเกินกว่าเกณฑ์หรือเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ เพื่อให้โดดเด่นกว่าบุคคลอื่นในองค์กรนั้น

เสนห์ โตจ้อย (2551) ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่จำเป็นของบุคลากร ที่ส่งผลให้ทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จอย่างดีเยี่ยม (superior performer) และแสดงบทบาท (role) ได้อย่างเหมาะสม

บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร (2550) ให้ความหมายของสมรรถนะ ว่าหมายถึง ลักษณะ พฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (knowledge) ความสามารถ (ability) ทักษะ (skill) และคุณลักษณะของแต่ละบุคคล (personal attributes) ที่มีความสำคัญ โดยตรงกับการทำงาน และสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคุณลักษณะ ในที่นี้หมายถึงรวมถึงพฤติกรรม (behavior) บุคลิกภาพ (personality) ที่มองเห็นและค่านิยม (value) ทักษะ (attitude) ความคิด ความเชื่อที่ซ่อนเร้นไม่อาจมองเห็นได้แต่จำเป็นต้องงานที่ปฏิบัติ

สำนักการพยาบาล (2548) ให้คำจำกัดความ สมรรถนะของพยาบาลว่า หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของพยาบาลที่เป็นผลมาจากความรู้ (knowledge) ความสามารถ (ability) ทักษะ (skill) และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ต้องการให้มีเพื่อให้การปฏิบัติงานของพยาบาล บรรลุ วัตถุประสงค์ พันธกิจ และภารกิจขององค์กร

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) ให้ความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึง คุณสมบัติด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะของบุคคลที่เป็นผลทำให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือกระทำการต่าง ๆ ได้โดยที่เราสังเกตเห็นได้เนื่องจากบุคคลที่มีสมรรถนะนั้นจะต้อง แสดงถึงความสามารถทางด้านพฤติกรรม

แมคเคลลีแลนด์ (Mc Clelland, 1973) สมรรถนะ หมายถึงบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้นสร้าง ผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบเท่านั้น เป็นพื้นฐานในการให้ความหมายที่แสดงถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสมรรถนะ ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมและผลลัพธ์ที่ดีเลิศของงาน อีกทั้งยังได้นิยามว่าสมรรถนะ (competency) หมายถึง ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และความสามารถ (abilities) ของมนุษย์ที่แสดงผ่านพฤติกรรม (attributes) ทักษะและสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัว

เดล และเฮส (อ้างอิงใน เอกสารความรู้สถาบันดำรงราชานุภาพ, 2553) กล่าวถึงสมรรถนะว่า เป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (superior performance) นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายของสมรรถนะในด้านอาชีพ (occupational competency) ว่าหมายถึง ความสามารถ (ability) ในการทำ กิจกรรมต่าง ๆ ในสายอาชีพเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้ คำ ว่ามาตรฐาน ในที่นี้หมายถึงองค์ประกอบของความสามารถรวมกับเกณฑ์การปฏิบัติงานและคำอธิบายขอบเขตงาน

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ และคุณลักษณะของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นความสามารถที่เป็นปัจจัยที่สำคัญในการผลักดันให้บุคคลสามารถปฏิบัติกิจกรรม หรือแสดงออกถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ โดยคุณลักษณะของสมรรถนะมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้ (เพ็ญจันทร์ แสนประสานและคณะ, 2547)

1) ทักษะ (skill) หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติจนเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะของพยาบาลในการฉีดยาคนไข้ โดยทำให้คนไข้เจ็บน้อยที่สุด

2) ความรู้ (knowledge) หมายถึง ความรู้เฉพาะด้าน ของบุคคล เช่น ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ ด้านการบริหารงาน หรือ ความรู้ด้านการพยาบาล เป็นต้น

3) กรอบความคิดของแต่ละบุคคล (self-concept) หมายถึง ทักษะ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเป็น เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง

4) ลักษณะอุปนิสัย (trait) หมายถึง บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น เช่น ลักษณะการเป็นผู้นำ การเป็นคนน่าเชื่อถือ ไว้วางใจ เป็นต้น

5) แรงกระตุ้น (motive) หมายถึง แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของเขา เช่น แรงจูงใจต่อการทำงานที่ทำให้เขาจะทำให้บุคคลมีความมุ่งมั่นและมีความรับผิดชอบเพื่อความสำเร็จ

ซึ่งลักษณะทั้ง 5 องค์ประกอบนี้ สามารถจัดเป็น 2 กลุ่มหลัก ๆ คือ

1) กลุ่มที่สังเกตเห็นได้ (visible) ได้แก่ ด้านความรู้ (knowledge) และทักษะ (skill) ถือว่า เป็นส่วนที่แต่ละคนสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ไม่ยากนัก โดยการศึกษาค้นคว้าและการฝึกปฏิบัติ

2) กลุ่มที่ซ่อนเร้น (hidden) ได้แก่ อัตมโนทัศน์ (self-concept) คุณลักษณะ (trait) และแรงจูงใจ (motive) เป็นสิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคล อยู่ลึกลงไป เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยาก เช่น ภาวะผู้นำ หรือ ความอดทนอดกลั้น คุณลักษณะของคนเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ โดยมีส่วนหนึ่งที่ เป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้ (knowledge) ที่บุคคลมีในสาขาต่าง ๆ ที่เรารู้มา และ ส่วนของทักษะ (skill) ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญพิเศษในด้านต่าง ๆ ส่วนที่ ลอยอยู่เหนือน้ำนี้เป็นที่สังเกตและวัดได้ง่าย สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำ เป็นส่วนที่มี ปริมาณมากกว่า สังเกตและวัดได้ยากกว่า และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนมากกว่า ส่วนต่าง ๆ นี้ ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (social role) ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (self-image) ลักษณะส่วนบุคคล (trait) และ แรงจูงใจ (motive) ส่วนที่อยู่เหนือน้ำนั้น เป็นส่วนที่ สัมพันธ์กับเขาวัวปัญญาของคน ซึ่งการที่คนมีความเฉลียวฉลาดที่ทำให้สามารถเรียนรู้องค์ความรู้และ ทักษะได้ นั้น ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้เป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น คนจำเป็นต้องมีแรงผลักดัน เบื้อง ลึก คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง และบทบาทที่แสดงออกต่อ สังคมที่ เหมาะสมด้วย จึงจะทำให้เป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นได้

เสนห์ ไต่จ้อย (2551) กล่าวถึง องค์ประกอบของสมรรถนะ (competency) สมรรถนะ ประกอบด้วย 2 ส่วนคือส่วนที่มองเห็นได้ชัด คือ ความรู้ (knowledge) และทักษะ (skills) อีกส่วนที่ มองเห็นไม่ชัด คือ ทักษะคติ (attitude) ค่านิยม (value) อุปนิสัย (traits) และแรงผลักดันภายใน (motives)

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2548) ได้กล่าวถึงการกำหนดสมรรถนะ นั้นจะแบ่งออกเป็น 3 มุมมอง ได้แก่ KSA ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

1) ความรู้ (knowledge) หมายถึง ข้อมูลหรือสิ่งที่สะสมมาจากการศึกษาทั้งใน สถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม สัมมนา หรือการศึกษาด้วยตนเอง รวมถึงข้อมูลที่ได้จากการ สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับผู้รู้ทั้งในสายวิชาชีพและต่างสายวิชาชีพ

2) ทักษะ (skills) หมายถึง สิ่งที่จะต้องพัฒนาและฝึกฝนให้เกิดขึ้นโดยจะต้องใช้ ระยะเวลาเพื่อฝึกปฏิบัติให้เกิดทักษะขึ้นมา

3) พฤติกรรมที่พึงปรารถนา (attributes) คือ สิ่งที่ต้องกระตุ้นการให้เป็น เช่น ความใฝ่ รู้ ความซื่อสัตย์ ความรักในองค์กร และความมุ่งมั่นในความสำเร็จ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้แบ่งระดับที่มาของสมรรถนะ ออกเป็นระดับตามความยากของการประเมินและพัฒนา ตามทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง (iceberg model) (McClelland, 1973) ได้แบ่งระดับของภูเขาน้ำแข็งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความรู้ คือ องค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง โดยสำนักงาน ก.พ. กำหนดให้ส่วนราชการระบุความต้องการของข้อมูลความรู้ในแต่ละตำแหน่ง/ลักษณะงาน โดยคำจำกัดความ "ความรู้" คือการรับรู้ข้อมูลและจัดเก็บไว้ในระบบความจำ นั่นคือ เมื่อมีการเรียนรู้และจัดเก็บข้อมูลองค์ความรู้ดังกล่าวไว้ในระบบที่มีข้อมูลอื่นจัดเก็บไว้ก่อนแล้ว และต้องมีความเข้าใจในการนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ ว่าควรใช้อย่างไรและเมื่อใด องค์ความรู้สามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่มที่แตกต่างกันแต่ก็เกี่ยวเนื่องกัน คือ องค์ความรู้ลักษณะบรรยายความ (declarative) องค์ความรู้ลักษณะกระบวนการ (procedural) และองค์ความรู้เชิงกลยุทธ์ (strategic)

2) ทักษะ คือ การนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญ และคล่องแคล่ว หมายความว่า ชีตความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่พัฒนามาจากการสั่งสมประสบการณ์และการฝึกฝน โดยทักษะจะสะท้อนออกมาจากการกระทำของบุคคล ว่าปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้ดีเพียงใด

3) สมรรถนะ เป็นการรวมส่วนที่อยู่เหนือน้ำและใต้น้ำทั้งหมด อันได้แก่ความรู้ ทักษะ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ภาพลักษณ์ภายใน อุปนิสัย และแรงผลักดันเบื้องต้น และแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย ทักษะ ความรู้ กรอบความคิดของแต่ละบุคคล ลักษณะอุปนิสัย แรงกระตุ้น ซึ่งสามารถแบ่งเป็นกลุ่มที่สังเกตเห็นและวัดได้และสามารถพัฒนาได้ง่าย ได้แก่ ด้านความรู้ และทักษะ และกลุ่มที่ซ่อนเร้น ได้แก่ อัตมโนทัศน์ คุณลักษณะและ แรงจูงใจ เป็นสิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในตัวบุคคลอยู่ลึกลงไปเป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยาก

1.3 รูปแบบของสมรรถนะ (competency model)

จิระประภา อัครบวร (2549) กล่าวว่า สมรรถนะในตำแหน่งหนึ่ง ๆ ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สมรรถนะหลัก (core competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมีเพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร 2) สมรรถนะบริหาร (professional competency) คือ คุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์วิสัยทัศน์ขององค์กร และ 3) สมรรถนะเชิงเทคนิค (technical competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จซึ่งจะแตกต่างกันตามลักษณะงานโดยสามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (core technical competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (specific technical competency)

ธำรงค์ดี คงคาสวัสดิ์ (2548) ได้จัดแบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) core competency (สมรรถนะหลัก) หมายถึง คุณสมบัติพื้นฐานที่เป็นหลักที่ทุกตำแหน่งงานในองค์กรจะต้องมี ถือเป็นคุณสมบัติร่วมของทุกคนในองค์กร และ 2) non-core competency

1.4 วิธีการกำหนดสมรรถนะ

เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ (2547) ได้นำเสนอวิธีการกำหนด หรือ จัดทำ สมรรถนะไว้ 2 วิธี ประกอบด้วย

1) การกำหนดสมรรถนะภายในองค์กร มีวิธีการดำเนินการโดยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ คุณค่า และแผนยุทธศาสตร์ โดยตั้งเป้าหมายที่เน้นการดูแลสู่ความเป็นเลิศกำหนดจาก กลยุทธ์เชิงธุรกิจขององค์กรว่าต้องการสมรรถนะของ พนักงานในลักษณะแสวงหาผลกำไร กำหนด สมรรถนะหลัก (core competency) ซึ่งองค์กรกำหนดให้ทุก หน่วยงานยึดถือเป็นรูปแบบเดียวกัน กำหนดสมรรถนะของงาน (job competency) คือ กำหนดจากงานหรือ ภารกิจหลักขององค์กร

2) การกำหนดสมรรถนะจากการใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ ข้อมูลและการทำวิจัย มีวิธีการ ดังนี้ การเปรียบเทียบกับผู้อื่น (benchmarking) ซึ่งมีลักษณะการทำงานแบบเดียวกันโดยวัด จากผลลัพธ์ของงาน การดูจากผลการทำงานที่ดีที่สุด (best practice) โดยดูการทำงานในปัจจุบัน ขององค์กรว่าอะไรทำให้การทำงานมีผลงานออกมาดีที่สุด เช่น มีระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ดี การเตรียมความพร้อมสำหรับสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต โดยดูว่าอะไรที่ องค์กรจำเป็นต้องมี เพื่อรองรับการทำงานในอนาคต

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้มีการนำเสนอกระบวนการใน การเก็บข้อมูลเพื่อกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง สามารถดำเนินการได้ใน 2 วิธีการ ได้แก่

1) จากบนลงล่าง (top-down approaches) เป็นการเก็บข้อมูลจากบนลงล่างซึ่งทำ ได้ในหลายวิธี โดยส่วนราชการอาจเลือกวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลาย ๆ วิธี ทั้งนี้ขึ้นกับความเหมาะสมกับ ทรัพยากรและเวลาที่มี เช่น การเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญในสายวิชาชีพ (expert panel) การเก็บ ข้อมูลพันธกิจ และยุทธศาสตร์ของแต่ละสำนัก/กอง การเก็บข้อมูลเปรียบเทียบกับตำแหน่งลักษณะ เดียวกันในส่วนราชการอื่น (benchmarking)

2) จากล่างขึ้นบน (bottom-up approach) เป็นการเก็บข้อมูลจากผู้ครองตำแหน่ง โดยเริ่มจากการศึกษาตัวแทนตำแหน่งหรือผู้ครองตำแหน่งที่มีผลงานโดดเด่น โดยในการเก็บข้อมูล อาจทำได้หลากหลายวิธี เช่น การทอดแบบสอบถาม ซึ่งอาจจะดำเนินการโดยการส่งแบบสอบถามไป ยังตัวแทนหรือผู้ครองตำแหน่งต่าง ๆ การจัดสัมมนาเพื่อให้ตัวแทนหรือผู้ครองตำแหน่งต่าง ๆ กรอก แบบสอบถามที่กำหนดไว้

1.5 ระดับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ

การกำหนดระดับสมรรถนะของพยาบาลได้มีแนวคิดเกี่ยวกับบันไดวิชาชีพของ Benner (1984) ซึ่งได้กำหนดระดับสมรรถนะพยาบาลในหนังสือ Form novice to expert โดยประยุกต์จากแนวคิดของ Dreyfus model ปี ค.ศ. 1980 - 1981 เป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมในกลุ่มวิชาชีพพยาบาลแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ชญาลักษณ์ สิริภักดีกาญจน์, 2557)

1) ระดับฝึกหัดหรือเริ่มปฏิบัติงาน (novice) คือพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ที่ปฏิบัติงานไม่เกิน 1 ปี มีประสบการณ์น้อยต้องการความช่วยเหลือและได้รับการสนับสนุนจากบุคลากรในทีม

2) ระดับเริ่มต้นสู่ความก้าวหน้า (advance beginner) คือพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 1 - 2 ปี สามารถเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง บริหารจัดการกับสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของพยาบาลที่มีประสบการณ์สูงกว่า

3) ระดับผู้ที่มีความสามารถ (competent) คือพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งงานเดิม 2 - 3 ปี โดยไม่มีการโยกย้าย มีความรู้ความเข้าใจบริบทของงานที่รับผิดชอบ สามารถวางแผนปฏิบัติงานในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม

4) ระดับผู้คล่องงาน (proficient) คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานเดิม 3 - 5 ปี มีความรู้ความเข้าใจปัญหาของระบบงานอย่างเป็นองค์รวม สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) ระดับผู้ชำนาญ (expert) คือพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานเดิมมากกว่า 5 ปี เป็นผู้ที่มีประสบการณ์มาก สามารถตัดสินใจและเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสม

กล่าวโดยสรุป การกำหนดสมรรถนะ สามารถทำได้โดย 1) การกำหนดสมรรถนะโดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ 2) การกำหนดตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ คุณค่า และแผนยุทธศาสตร์ การกำหนดจากกลยุทธ์เชิงธุรกิจขององค์กร 3) การกำหนดสมรรถนะหลัก (core competency) 4) การกำหนดสมรรถนะของงาน (job competency) และ 5) การกำหนดสมรรถนะจากการใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ ข้อมูลและการทำวิจัย

2. แนวคิดเกี่ยวกับพยาบาลหัวหน้าเวร

2.1 ความหมายของพยาบาลหัวหน้าเวร

ปรางทิพย์ อุจะรัตน์ (2541) ให้ความหมายของพยาบาลหัวหน้าเวร (charge nurse) ว่า พยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นผู้ที่รับผิดชอบงานที่ได้รับ มอบหมายจากหัวหน้าหอผู้ป่วยอีกต่อหนึ่ง ทำหน้าที่จัดให้มีการบริการพยาบาลที่มีคุณภาพแก่ผู้ป่วย และสนับสนุนสมาชิกในทีมให้ทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละเวร ซึ่งบทบาทหน้าที่หลักของพยาบาลหัวหน้าเวรในการ

ปฏิบัติงานประกอบด้วย การมอบหมายงานให้กับ สมาชิกในทีมการพยาบาล การเยี่ยมตรวจผู้ป่วย การวางแผนการพยาบาล การนำประชุมก่อนและ หลังการให้การพยาบาล การนิเทศงานให้กับ สมาชิกในทีม และการประเมินผลการพยาบาล

สมาคมพยาบาลโอไฮโอ (Ohio Nurses Association, 2016) ให้ความหมายของ พยาบาลหัวหน้าเวร คือ พยาบาลวิชาชีพที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานของหน่วยการพยาบาลตาม ระยะเวลาที่กำหนด มีความรู้และทักษะทางคลินิกที่จะใช้พื้นฐานในการตัดสินใจ มีความสามารถในการ กำหนดงานและการปฏิบัติการพยาบาล มีทักษะในการสื่อสารระหว่างบุคคลเพื่ออำนวยความสะดวก ในการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น แสวงหาโอกาสในการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองของ ตนเอง โดยมีหน้าที่พื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่ การวางแผน การประสานงานและการประเมินกิจกรรม การพยาบาลของหน่วยงาน

2.2 บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของพยาบาลหัวหน้าเวร

ภัทรรัตน์ ตันนุกิจ (2562) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของพยาบาลหัวหน้าเวร คือ พยาบาล หัวหน้าเวรมีหน้าที่ประเมินและวางแผนการปฏิบัติงานของสมาชิกในเวรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีคุณภาพและเกิดความปลอดภัยต่อผู้ป่วยและสมาชิกในเวร ส่วนด้านการปฏิบัติการพยาบาล พยาบาลหัวหน้าเวรมีหน้าที่ประเมินปัญหาและความต้องการของผู้ป่วยและครอบครัว เพื่อให้การ พยาบาลที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้ป่วยและญาติและยังต้องสอดคล้องกับแผนการ รักษาพยาบาลที่ส่งผลต่อความปลอดภัยของผู้ป่วย

กองการพยาบาล (2561) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของพยาบาลหัวหน้าเวรว่า ประกอบด้วย ด้านการปฏิบัติการพยาบาล และด้านการบริหารจัดการ ดังนี้

1) ด้านการปฏิบัติการพยาบาล เป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติงานแทนหัวหน้าหอ ผู้ป่วย รับผิดชอบหน้าที่จัดให้มีการบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ หน้าที่ที่สำคัญได้แก่ การ มอบหมาย งานให้เหมาะสมกับสมาชิกทีม การเยี่ยมตรวจ การเขียนแผนการรักษา การปฏิบัติการพยาบาล การ ประชุมปรึกษาก่อนและหลังให้การพยาบาล การนิเทศ การเป็นผู้นำการประชุมปรึกษา และการ ประเมินผล ซึ่งเป็นการปฏิบัติการพยาบาลที่ส่งเสริมให้พยาบาลหัวหน้าเวรมีบทบาทหน้าที่ให้ ปฏิบัติการพยาบาล ได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น พยาบาลหัวหน้าเวรจึงต้องปฏิบัติหน้าที่ในฐานะ พยาบาลหัวหน้า ควบคู่กับการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

2) ด้านการบริหารจัดการ โดยมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและดูแลภายในหอ ผู้ป่วยหรือหน่วยงานเพื่อประกันคุณภาพบริการ หน้าที่ที่สำคัญ ได้แก่ มีส่วนร่วมในการสร้างทีมการ พยาบาลที่มีประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วยและครอบครัว การวิเคราะห์ปัญหา แก้ไขอุปสรรคที่เกิด จากระบบงาน บุคคลและสิ่งแวดล้อม มีส่วนร่วมในโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยใน หน่วยงานที่ปฏิบัติ ประเมินการให้บริการพยาบาลภายในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน ให้ข้อมูลที่เป็น

ประโยชน์ในการพัฒนาหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานอย่างต่อเนื่องร่วมประชุมปรึกษากับผู้บริหารทางการแพทย์เพื่อประเมินคุณภาพของการให้บริการพยาบาลในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน และมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มงาน โรงพยาบาล และ/หรือองค์กร วิชาชีพ

วราภรณ์ เจริญบุญ (2559) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของพยาบาลหัวหน้าเวร มี 4 บทบาท ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การจัดระเบียบองค์กร 3) การบริหารบุคคล และ 4) การควบคุมงาน

สรุปได้ว่าบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของพยาบาลหัวหน้าเวร ประกอบด้วย ด้านการปฏิบัติการพยาบาล โดยมีหน้าที่ในการปฏิบัติการพยาบาลให้การพยาบาลที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ป่วยและแผนการรักษา นอกจากนี้พยาบาลหัวหน้าเวรยังมีหน้าที่ในด้านการบริหารจัดการโดยมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภายในหอผู้ป่วย เป็นผู้นำในทีมการพยาบาล ให้ทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วยและครอบครัว

2.3 สมรรถนะพยาบาลและพยาบาลหัวหน้าเวร

สภาการพยาบาล (2561) ได้กำหนดสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพทั่วไปที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีสาขาพยาบาลศาสตร์ โดยแบ่งเป็น 8 ด้าน ดังนี้

สมรรถนะที่ 1 ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย ได้แก่ 1) ตระหนักในคุณค่า ความเชื่อของตนเองและผู้อื่น และไม่ใช้คุณค่า ความเชื่อของตนเองในการตัดสินผู้อื่นให้การพยาบาลโดยแสดงออกถึงการเคารพในคุณค่า ความเชื่อ และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ 2) ตระหนักในข้อจำกัดของสมรรถนะตนเอง ไม่เสี่ยงในการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลเสียต่อผู้ใช้บริการและรักษาผู้รู้้อย่างเหมาะสมเพื่อความปลอดภัยของผู้ใช้บริการ 3) แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติการพยาบาลของตน 4) ส่งเสริมให้ผู้ใช้บริการได้รับรู้และเข้าใจในสิทธิของตน 5) ปกป้องผู้ที่อยู่ในภาวะเสี่ยงต่อการถูกละเมิดสิทธิ หรือได้รับการปฏิบัติที่ผิดหลักคุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสม 6) วิเคราะห์ประเด็นจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติการพยาบาล ตัดสินใจเชิงจริยธรรมและดำเนินการได้อย่างเหมาะสม ในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งทางจริยธรรม และกฎหมายที่ไม่ซับซ้อน และ 7) ปฏิบัติการพยาบาลโดยแสดงออกซึ่งความเมตตา กรุณา คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของผู้ใช้บริการ

สมรรถนะที่ 2 ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ได้แก่ 1) ความรู้ความสามารถในการใช้กระบวนการพยาบาล 2) ความรู้ ความสามารถในการสร้างเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค 3) ความรู้ ความสามารถในการดูแลผู้เจ็บป่วยอย่างต่อเนื่อง 4) ความรู้ ความสามารถด้านการพยาบาลครอบครัว และการผดุงครรภ์ และ 5) หัตถการและทักษะ/เทคนิคการปฏิบัติการพยาบาลทั่วไป

สมรรถนะที่ 3 ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ได้แก่ 1) บุคลิกภาพเชิงวิชาชีพ 2) พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และ 3) มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพการพยาบาล

สมรรถนะที่ 4 ด้านภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ ได้แก่ 1) มีภาวะผู้นำ 2) การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล 3) การทำงานเป็นทีม และ 4) การใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สมรรถนะที่ 5 ด้านวิชาการและการวิจัย 1) ตระหนักรู้ในสิ่งที่ตนไม่รู้ และมีคำถามที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่การแสวงหาความรู้ 2) สืบค้นความรู้ด้วยวิธีการที่เหมาะสม สรุปประเด็นความรู้จาก ตำรา บทความวิชาการ และงานวิจัยที่ไม่ซับซ้อนและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ 3) สรุปประเด็นความรู้จากประสบการณ์ของตนเองได้ และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นเข้าใจได้ 4) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนา และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน 5) ให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้บริการหน่วยงาน และสังคม โดยไม่ละเมิดสิทธิของผู้ถูกวิจัย และคำนึงถึงจรรยาบรรณนักวิจัย และ 6) ประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาล

สมรรถนะที่ 6 ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ ได้แก่ 1) การติดต่อสื่อสาร และ 2) การสร้างสัมพันธภาพ

สมรรถนะที่ 7 ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ได้แก่ 1) มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ โปรแกรมการใช้งาน องค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบสารสนเทศด้านสุขภาพและการพยาบาล และระบบการจำแนกข้อมูลทางการพยาบาล 2) ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โปรแกรมวิเคราะห์พื้นฐาน โปรแกรมนำเสนองานการประมวล จัดเก็บ และนำเสนอ ข้อมูลข่าวสาร 3) ใช้เครือข่ายสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ ในการสืบค้นข้อมูล ข่าวสารด้านสุขภาพและการพยาบาลและความรู้ที่เกี่ยวข้องรวมทั้งติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลากรในทีมสุขภาพและบุคคลทั่วไป 4) มีส่วนร่วมในการจัดเก็บข้อมูล เพื่อจัดทำและพัฒนารฐานข้อมูลทางการพยาบาล และ 5) มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบสารสนเทศในหน่วยงาน

สมรรถนะที่ 8 ด้านสังคม ได้แก่ 1) ติดตามการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองอย่างสม่ำเสมอจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรง 2) วิเคราะห์และประเมินข้อมูลข่าวสารการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ที่เกี่ยวข้อง 3) มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านสุขภาพของหน่วยงานท้องถิ่นประเทศ และองค์กรวิชาชีพ 4) ปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบททางสังคม วัฒนธรรม ยึดหลักปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และ 5) ดำรง ส่งเสริม ค่านิยม วัฒนธรรมของชาติ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวิถีชีวิตชุมชนมีวิจารณ์ญาณในการเลือกรับวัฒนธรรมที่หลากหลาย

ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ (2556) กำหนดสมรรถนะหลัก (core competency) ประจำกลุ่มงานสำหรับพยาบาลวิชาชีพที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย 9 สมรรถนะ ได้แก่ 1) ด้านพฤติกรรมบริการให้บริกรทางคลินิก (clinical behavior) 2) ด้านภาวะผู้นำและด้านการทำงานเป็นทีม (leadership teamwork collaboration) 3) ด้านลูกค้าสัมพันธ์/บริการลูกค้า(customer- focused service/customer relations management) 4) ด้านการสื่อสารและประสานงาน (communication) 5) ด้านการพัฒนาความรู้และความสามารถ (knowledge and skill development) 6) ด้านวิชาการและการวิจัย (scholarly activities) 7) ด้านการจัดข้อมูล (information management) 8) ด้านการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจ (decision making and critical thinking) และ 9) ด้านการวางแผน (strategic management)

ฟูราคาวา และคันทา (Furakawa, & Cunha, 2011) กล่าวถึงสมรรถนะของพยาบาลผู้จัดการพยาบาลมี 11 ด้าน 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านมุมมองเชิงกลยุทธ์ 3) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม 4) สมรรถนะด้านการสื่อสารประสานงาน 5) สมรรถนะด้านมุ่งเน้นผู้ป่วย 6) สมรรถนะด้านกระบวนการบริหารจัดการ 7) สมรรถนะด้านการตัดสินใจ 8) สมรรถนะด้านการเจรจาต่อรอง 9) สมรรถนะด้านการ บริหารจัดการทรัพยากร 10) สมรรถนะด้านผู้ประกอบการ และ 11) สมรรถนะด้านการแสวงหาความรู้

ฟินน์บัก (Finnbakk, 2015) กล่าวถึงสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวรมี 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการปฏิบัติทางคลินิก 2) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ 3) ด้านการตัดสินใจทางจริยธรรม 4) ความเป็นผู้นำทางคลินิก 5) ด้านความร่วมมือและการให้คำปรึกษา และ 6) ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

ฟูคาดา (Fukada, 2018) กำหนดสมรรถนะพยาบาลที่ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ

1) ความสามารถในการเข้าใจผู้คน ได้แก่ การประยุกต์ความรู้และการสร้างความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล

2) ความสามารถในการให้การดูแลโดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง ได้แก่ การปฏิบัติกรพยาบาล การปฏิบัติตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และการทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญอื่น ๆ

3) ความสามารถในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล ได้แก่ การขยายขีดความสามารถทางวิชาชีพ และการสร้างความมั่นใจว่าการส่งมอบการพยาบาลที่มีคุณภาพสูง

ซาฟเค (Zafk, 2020) ได้กล่าวถึงสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรว่า พยาบาลหัวหน้าเวรควรจะมี ความเชี่ยวชาญในการทำงานขององค์กร ความรู้ทางคลินิก ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การทำงานร่วมกับผู้อื่น ฝึกการเอาใจเขามาใส่ใจเรา และกระบวนการรู้คิด

สมาคมพยาบาลโอไฮโอ (Ohio Nurses Association, 2016) ได้กำหนดสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวรไว้ 23 ข้อ ดังนี้

- 1) การประสานงานกับแพทย์และหน่วยงานอื่น ๆ ให้คำปรึกษากับพยาบาลในหน่วยงาน
- 2) การให้ความรู้ในแง่กฎหมายของพยาบาลและใช้ความรู้นี้เมื่อทำการมอบหมายงานให้กับบุคลากรในหน่วยงาน
- 3) รับรู้นโยบายและขั้นตอนของโรงพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับการบริการพยาบาล
- 4) รับทราบแผนผังองค์กรและใช้โครงสร้างองค์กรของสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพ
- 5) จัดลำดับความสำคัญของการจัดการดูแลผู้ป่วย
- 6) รับทราบถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรทุกคนและใช้ความรู้ในการมอบหมายงานให้กับเจ้าหน้าที่
- 7) ใช้ความสามารถของสมาชิกพยาบาลทุกคน
- 8) แก้ปัญหาหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นด้วยการมอบหมายงานที่เหมาะสมให้กับผู้ป่วย
- 9) แสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้นำผ่านการฝึกปฏิบัติและการสอนทางคลินิก
- 10) มอบหมายความรับผิดชอบต่อหน่วยงานและผู้ป่วยให้กับสมาชิกพยาบาลตามการศึกษาการฝึกอบรมและความพร้อมของสมาชิกแต่ละคน
- 11) รับรู้รูปแบบความเป็นผู้นำและเลือกรูปแบบความเป็นผู้นำที่เหมาะสมสำหรับสถานการณ์ในหน่วยงานใช้ทฤษฎีการตัดสินใจและวิธีการทางวิทยาศาสตร์เพื่อแก้ปัญหาการดูแลผู้ป่วย
- 12) ให้ความรู้แก่พยาบาลและนักเรียนพยาบาลในรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมถึงการให้คำปรึกษา ระบบพยาบาลพี่เลี้ยง การประชุมปรึกษา การจัดทำกรณีศึกษา การเยี่ยมตรวจผู้ป่วยและโปรแกรมที่ให้บริการ
- 13) ใช้ทฤษฎีและเทคนิคการสื่อสารในการเจรจาต่อรองกับผู้ป่วย ครอบครัวและพนักงานคนอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุแผนการดูแลผู้ป่วย
- 14) เริ่มต้นและกรอกแบบฟอร์มที่กำหนดโดยฝ่ายบริหารในการส่งมอบการดูแลผู้ป่วย
- 15) สังเกตการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาลและรายงานข้อมูลให้กับผู้จัดการพยาบาล
- 16) ตรวจสอบคุณภาพการดูแลผู้ป่วยของพยาบาลในหน่วยงาน

17) ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแผนการดูแลผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงและแก้ไขแผนการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องเมื่อผู้ป่วยมีอาการเปลี่ยนแปลง

18) ประเมินพฤติกรรมและ/หรืออาการของผู้ป่วยกับเป้าหมายการดูแลผู้ป่วยทางร่างกาย จิตใจและจิตวิญญาณที่ระบุไว้ในแผนการพยาบาล

19) ช่วยในการกำหนดเกณฑ์สำหรับการดูแลผู้ป่วยเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพโดยรวม

20) ตรวจสอบความพร้อมใช้ของอุปกรณ์ภายในหอผู้ป่วย

21) ตรวจสอบสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วย

22) ตรวจสอบการบันทึกเวชระเบียนของผู้ป่วย การรายงานผลตรวจทางห้องปฏิบัติการ การจัดส่งเอกสารการพยาบาลและบันทึกความก้าวหน้าของผู้ป่วย

23) ใช้มาตรการแก้ไขความบกพร่องที่ระบุไว้ในคุณภาพการดูแลผู้ป่วยที่ดำเนินการในหน่วยงาน

สมาคมพยาบาลและการผดุงครรภ์ของไอร์แลนด์ (Nursing and Midwifery Board of Ireland) (NMBI), 2000) กำหนดสมรรถนะพยาบาล 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณลักษณะวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) ด้านการบูรณาการการดูแลผู้รับบริการแบบองค์รวม 3) ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล 4) ด้านการบริหารจัดการองค์กร และ 5) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

สมาคมพยาบาลและการผดุงครรภ์ของไอร์แลนด์เหนือ (Northern Ireland Practice and Education Council for Nursing and Midwifery (NIPEC), 2010) ได้กำหนดสมรรถนะหลักของพยาบาลหัวหน้าเวรไว้ดังนี้

1) การปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านจริยธรรมและกฎหมาย การนำหลักฐานเชิงประจักษ์มาใช้ในปฏิบัติงาน การคำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพ

2) การเพิ่มประสิทธิภาพประสบการณ์ผู้ป่วย ได้แก่ การดูแลโดยเน้นผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง การประสานงานการดูแลผู้ป่วย การสนับสนุนให้ผู้ป่วยมีส่วนร่วมในการดูแล

3) ความเป็นผู้นำและการจัดการ ได้แก่ การแบบอย่างในการปฏิบัติงาน พัฒนาประสิทธิภาพของทีมการดูแลผู้ป่วย การจัดการแผนกและสิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

4) การส่งมอบวัตถุประสงค์ขององค์กร ได้แก่ การปรับปรุงคุณภาพการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง การปรับปรุงบริการการพัฒนาและความทันสมัย การบริหารจัดการบุคลากรในหน่วยงาน

สรุปได้ว่าพยาบาลหัวหน้าเวร คือ พยาบาลผู้รับผิดชอบการปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะทางคลินิกที่จะใช้เป็นฐานในการตัดสินใจและตัดสินใจ จัดความสามารถในการกำหนดงานและการปฏิบัติการพยาบาลและทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่ออำนวยความสะดวกในการสื่อสารและการทำงานของผู้อื่น

2.4 บทบาทและหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย

กองการพยาบาล (2561) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ ดังนี้ พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จากมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยพยาบาลที่สภากาการพยาบาลรับรอง มีใบประกอบวิชาชีพ การพยาบาลชั้นหนึ่ง หรือการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งที่ยังใช้ประโยชน์ได้ ปฏิบัติงาน ให้บริการด้านสุขภาพอนามัยทั้งในส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือภาคเอกชน กองการพยาบาล (2561) บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง การปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่และ สอดคล้องกับบทบาทของพยาบาล ทั้งนี้พยาบาลมิได้มีหน้าที่ปฏิบัติการพยาบาลโดยตรงแก่ผู้ป่วย อย่างเดียว พยาบาลยังต้องรับผิดชอบการดูแล บริการพยาบาลให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่สุดจึง ต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบตามงานที่ได้รับมอบหมาย อาจเป็นงานด้านการบริหารจัดการ หรือ งานด้านคลินิก บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพประกอบด้วย 2 ลักษณะ กองการพยาบาล (2561) ดังนี้

1) บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพตามโครงสร้างในหน่วยงานในราชการบริหาร ส่วนภูมิภาค เป็นบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีขอบเขตการปฏิบัติการพยาบาลโดยตรงกับผู้ป่วย ซึ่งกำหนดตามระดับตำแหน่งของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ (ปก.) ระดับชำนาญการ (ชก.) ระดับชำนาญการพิเศษ (ชพ.) ระดับเชี่ยวชาญ (ชช.) และระดับทรงคุณวุฒิ (ทว.) โดยในที่นี้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตามโครงสร้างหน่วยงานในราชการบริหารส่วน ภูมิภาคสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

2) บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลตามการปฏิบัติงานของสถานบริการ สุขภาพเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาล ที่ได้รับมอบหมายให้ทำ หน้าที่สำคัญในหน่วยงานอีก หน้าที่หนึ่งเพื่อการบรรลุเป้าหมาย และตอบสนองต่อนโยบายของหน่วยราชการ โดยเป็นหน้าที่ ความรับผิดชอบด้านการบริหารจัดการ หรือด้านคลินิก ได้แก่ พยาบาลผู้จัดการรายกรณี ผู้ปฏิบัติการ พยาบาลชั้นสูง หัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล หัวหน้า พยาบาลในการปฏิบัติงานนั้น พยาบาลวิชาชีพนอกจากจะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามขอบเขต การปฏิบัติการพยาบาลตามโครงสร้างหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่ต้นสังกัดแล้ว ยังปฏิบัติหน้าที่ตามงานที่ได้รับมอบหมายอีกด้วย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้กำหนดให้พยาบาลวิชาชีพเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีโดยมีชื่อตำแหน่งในสายงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ เริ่มจากระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ จนถึงระดับทรงคุณวุฒิในแต่ละระดับ ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบหลักสำหรับลักษณะงานที่ปฏิบัติของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละระดับนั้น มีลักษณะงานในด้านต่าง ๆ 4 ด้าน ดังนี้ ด้านปฏิบัติการ ด้านการวางแผน ด้านการประสานงาน ด้านการบริการ

บทบาทหน้าที่ของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย (ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนเรศวร, 2561) คือปฏิบัติหน้าที่ในฐานะพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายการพยาบาล ให้บริการดูแลผู้ป่วย ปฏิบัติงานผลัดเช้า ผลัดบ่าย ผลัดดึก โดยให้การพยาบาลต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง ปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ รับผิดชอบงานด้านบริหาร บริการ วิชาการ/วิจัย และคุณภาพการพยาบาลให้สอดคล้องกับทิศทางการบริหารงานของฝ่ายการพยาบาลและโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยและปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้

1) ด้านการบริหาร ปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าทีม/สมาชิกทีมการพยาบาลตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายประจำวัน มอบหมายงานบุคลากรในทีมให้เหมาะสม นิเทศ ติดตามผลการปฏิบัติงานแก่บุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ประสานงานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดูแลผู้ป่วย ดูแลจัดเตรียมเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์การแพทย์ ให้พร้อมใช้และมีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม

2) ด้านปฏิบัติการพยาบาล ปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้กระบวนการพยาบาลและปฏิบัติตามคู่มือแนวทางการปฏิบัติมาตรฐานการพยาบาล บริหารยาตามแนวทางปฏิบัติ เรื่องการบริหารยา ปฏิบัติการพยาบาลโดยคำนึงถึงสิทธิผู้ป่วย ป้องกันและควบคุมโรคติดเชื้อในโรงพยาบาล ตรวจสอบอาการผู้ป่วยร่วมกับแพทย์ ดูแลให้ผู้ป่วยได้รับการรักษาตามแผนการรักษาของแพทย์ ปฏิบัติการพยาบาลในภาวะวิกฤต ช่วยเหลือแพทย์ในการทำหัตถการ ให้การพยาบาลและบันทึกทางการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง มีการรับเวร ส่งเวร และมีการติดตามงาน ดูแลความปลอดภัยด้านสิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน

3) ด้านวิชาการและวิจัยร่วมจัดทำคู่มือ/เอกสารทางวิชาการภายในหน่วยงาน และนำผลงานมาใช้ในหน่วยงาน นำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปถ่ายทอดให้กับบุคลากรภายใน/นอก และนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน ร่วมทำนวัตกรรมภายในหอผู้ป่วย/หน่วยงาน และนำผลงานมาใช้ในหน่วยงาน ร่วมทำงานวิจัย/เข้าร่วมอบรมวิจัย/ให้ความร่วมมือในการทำวิจัยกับหน่วยงานภายในและภายนอก และนำผลการวิจัยมาใช้ในหน่วยงาน ด้านการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ร่วมวางแผนการพัฒนาคู่มือในหอผู้ป่วยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาคู่มือของฝ่ายการพยาบาล ร่วมบริหารความ

เสียงในหอผู้ป่วย ให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนาคุณภาพงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ร่วมพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (CQI) ของหอผู้ป่วย

4) ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมการเข้าร่วมกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภายในและภายนอกโรงพยาบาลหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

5) หน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นคณะกรรมการและเข้าร่วมประชุมและงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

สรุป บทบาทและหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ได้แก่ 1) ด้านการบริหารบุคลากรและทรัพยากรในหอผู้ป่วยให้มีความพร้อมใช้และมีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม 2) ด้านปฏิบัติการพยาบาลโดยปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้กระบวนการพยาบาลและปฏิบัติตามคู่มือแนวทางการปฏิบัติตามมาตรฐานการพยาบาล

3. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

3.1 บริบทของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

บริบทของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเป็นโรงพยาบาลในมหาวิทยาลัยและโรงเรียนแพทย์ของคณะแพทยศาสตร์ โดยเป็นศูนย์บริการทางการแพทย์ระดับตติยภูมิขั้นสูง (super tertiary care) ที่มีขีดความสามารถในการให้บริการและมีความพร้อมในการรักษาสูงสุด เนื่องจากเป็นโรงพยาบาลที่ใช้สำหรับการเรียนการสอนเพื่อผลิตบุคลากรทางด้านทางการแพทย์ และเป็นโรงพยาบาลสำหรับการค้นคว้าวิจัยต่าง ๆ (กองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2561) สำหรับในประเทศไทยมีโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จำนวน 21 โรงพยาบาลดังตาราง 1

ตาราง 1 โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในประเทศไทย

จำนวนเตียง	โรงพยาบาล
1) โรงพยาบาลที่มีจำนวนเตียงมากกว่า 1000 เตียง	1) โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย 2) โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ 3) โรงพยาบาลรามาริบัติ 4) โรงพยาบาลศรีนครินทร์ 5) โรงพยาบาลศิริราช
2) โรงพยาบาลที่มีจำนวนเตียง 500-1000 เตียง	1) โรงพยาบาลวชิรพยาบาล 2) โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ 3) โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า 4) โรงพยาบาลสงขลานครินทร์
3) โรงพยาบาลที่มีจำนวนเตียงน้อยกว่า 500 เตียง	1) โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยยวเรศวร 2) ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี 3) โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์ปัญญานันทภิกขุ ชลประทาน 4) โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี 5) โรงพยาบาลสุทธาเวช 6) โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี 7) โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยบูรพา 8) โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา 9) โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

3.2 บทบาท หน้าที่ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

กองการพยาบาล (2561) ได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลในระดับเดียวกับโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ดังนี้

1) ให้บริการตรวจวินิจฉัยโรค รักษาพยาบาลทุกสาขาวิชาทางการแพทย์และฟื้นฟูสภาพ ทั้งประเภทผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยในที่มีการดูแลรักษาในลักษณะองค์รวม

2) ให้บริการส่งเสริมสุขภาพ ตามแผนงานและนโยบายของรัฐบาล ได้แก่ การอนามัยแม่ และเด็ก การวางแผนครอบครัว การอนามัยผู้สูงอายุ การสุขศึกษา รวมทั้งให้บริการควบคุมป้องกันโรคติดต่อต่าง ๆ สร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคและการสุขภาพ

3) ให้บริการสนับสนุนด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ เวชภัณฑ์ แก่โรงพยาบาลตามที่ระเบียบของทางราชการจะเอื้ออำนวย

4) ให้การสนับสนุนด้านการซ่อมแซมเครื่องมือ เครื่องใช้ ครุภัณฑ์ทางการแพทย์แก่โรงพยาบาล

5) ศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อให้มีพัฒนาการทางวิชาการในด้านการแพทย์และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรักษาพยาบาล

6) ดำเนินการด้านการศึกษาและฝึกอบรมแก่แพทย์ พยาบาล และเจ้าหน้าที่ทุกระดับ รวมทั้งการจัดห้องสมุด ให้มีตำราและเอกสารทางวิชาการ ให้เพียงพอแก่การสนับสนุนทางวิชาการ โรงพยาบาลต่าง ๆ ด้วย

7) รวบรวมสถิติข้อมูลต่าง ๆ ทางด้านสาธารณสุข และจัดทำเป็นรายงาน เสนอศูนย์ข้อมูล ข่าวสาร

นอกจากนี้ กองการพยาบาล (2561) ได้กำหนดการบริการของโรงพยาบาลระดับตติยภูมิที่ดีควรมีลักษณะดังนี้ 1) ให้บริการทางการแพทย์ที่มีความซับซ้อนอย่างมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน 2) มีบุคลากรและอุปกรณ์ เครื่องมือในการให้บริการได้ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกลางกำหนด 3) มีระบบการรับบริการ ให้บริการฉุกเฉินแก่ผู้ประสบเหตุได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ 4) มีระบบการรับส่งต่อผู้ป่วยและข้อมูลจากหน่วยบริการปฐมภูมิ เมื่อเห็นว่าเหมาะสม พร้อมข้อมูลแผนการดูแล และ 5) มีระบบการกำกับและพัฒนาคุณภาพที่ชัดเจนและสม่ำเสมอ

3.3 งานบริการพยาบาลผู้ป่วยในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

หอผู้ป่วยในเป็นหน่วยงานย่อยของแผนกผู้ป่วยใน เป็นที่พักรักษาของผู้ป่วย ให้บริการด้านการรักษาพยาบาลแก่ผู้รับบริการในบทบาทการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันและควบคุมโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพแก่ผู้รับบริการที่รับไว้รักษาในโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยมีหลายระดับ การจัดระบบงานภายในหอผู้ป่วยเป็นการจัดระเบียบการปฏิบัติงานให้สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย (นิตยา ศรีญาณลักษณ์, 2545)

3.4 รูปแบบการบริการพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

รูปแบบการบริการพยาบาลในโรงพยาบาลแบ่งเป็น 5 รูปแบบ ได้แก่ 1) ระบบการดูแลผู้ป่วยเป็นรายบุคคล 2) ระบบการดูแลผู้ป่วยตามหน้าที่ 3) ระบบการดูแลผู้ป่วยแบบเป็นทีม 4) ระบบการดูแลผู้ป่วยแบบเจ้าของไข้ และ 5) ระบบการดูแลผู้ป่วยแบบการจัดการการดูแลผู้ป่วย (เสาวลักษณ์ จิรธรรมคุณ, 2559) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ระบบการดูแลผู้ป่วยเป็นรายบุคคล (case method หรือ total care method) มีลักษณะเป็นพยาบาล 1 คนได้รับมอบหมายให้ดูแลกลุ่มผู้ป่วย 4-6 คน โดยพยาบาลเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการวางแผน จัดการและให้การพยาบาลทั้งหมดต่อเนื่องตลอดในช่วง 8 ชั่วโมง มีความรับผิดชอบ

และมีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจเพื่อดูแลผู้ป่วยซึ่งเน้นความเป็นองค์รวมและมีความต่อเนื่องของการดูแลมากกว่าการมุ่งทำเฉพาะงานหรือกิจกรรม และมีการส่งต่อข้อมูลในการดูแลให้กับเวรถัดไปอย่างครอบคลุม

2) ระบบการดูแลผู้ป่วยตามหน้าที่ (functional method) เป็นระบบการพยาบาลที่มีการมอบหมายหน้าที่ให้กับพยาบาลและเจ้าหน้าที่พยาบาลทำหน้าที่ที่แตกต่างกัน เช่น กลุ่มพยาบาลให้การรักษา (treatment nurses) ทำหน้าที่ประเมินสภาพผู้ป่วย วางแผนการพยาบาล การปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลที่ต้องใช้ทักษะพิเศษและการประเมินผล กลุ่มพยาบาลให้ยา (medication nurses) ทำหน้าที่ในการให้ยาและบันทึกการให้ยาการมอบหมายหน้าที่ขึ้นอยู่กับจำนวนของผู้ป่วย การมอบหมายงานนี้ขึ้นอยู่กับจำนวนและระดับความสามารถของบุคลากรพยาบาลที่ขึ้นปฏิบัติงานในแต่ละเวร การทำงานในระบบการดูแลผู้ป่วยตามหน้าที่นี้ บุคลากรพยาบาลทุกคนที่ทำหน้าที่ซึ่งแตกต่างกันจะรายงานทั้งการทำงาน ผลลัพธ์ และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ให้กับหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือหัวหน้าเวร ซึ่งจะสรุปผลการทำงานและส่งเวรให้กับหัวหน้าเวรถัดไป

3) ระบบการดูแลผู้ป่วยแบบเป็นทีม (team nursing method) ระบบการดูแลผู้ป่วยแบบเป็นทีมประกอบด้วย ผู้นำทีม (team leader) มักเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ มีหน้าที่รับผิดชอบในการมอบหมายงานให้สมาชิกในทีม (team members) ดูแลให้การพยาบาลกลุ่มผู้ป่วย ทีมพยาบาลมักประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิค ผู้ช่วยพยาบาล และนักเรียนพยาบาล ผู้นำทีมพยาบาลมีหน้าที่มอบหมายงานให้สมาชิกในทีมว่าใคร ทำอะไร ทำการประชุมปรึกษาหารือในทีม (team conference) เพื่อวางแผนสำหรับดูแลผู้ป่วยทุกคนในทีม และรายงานการทำงาน ผลลัพธ์ และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ให้กับหัวหน้าทีมเวรถัดไปเพื่อการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง ส่วนใหญ่ภายในหอผู้ป่วยหนึ่ง ๆ มักประกอบด้วยทีมการพยาบาล 2-3 ทีมทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขนาดของหอผู้ป่วยและจำนวนผู้ป่วย

4) ระบบการดูแลผู้ป่วยแบบเจ้าของไข้ (primary nursing) ระบบการดูแลผู้ป่วยแบบเจ้าของไข้เป็นระบบการพยาบาลที่มีพยาบาลวิชาชีพได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบให้การดูแลผู้ป่วยตลอดช่วงเวลาการอยู่ในโรงพยาบาล มีการติดต่อสื่อสารกันโดยตรงกับผู้ป่วย ให้การพยาบาลเป็นรายบุคคล พยาบาลเจ้าของไข้เป็นผู้ดูแลรับผิดชอบตั้งแต่ผู้ป่วยคนนั้นถูกรับเข้ามารักษาในโรงพยาบาลจนถึงจำหน่ายผู้ป่วยกลับบ้าน เป็นผู้วางแผนการพยาบาลโดยผู้ป่วยมีส่วนร่วมในการวางแผน และประเมินผลการพยาบาลเพื่อปรับเปลี่ยนแผนการพยาบาลต่อไป ส่วนพยาบาลวิชาชีพคนอื่น ๆ มีหน้าที่ให้การพยาบาลตามแผนที่พยาบาลเจ้าของไข้เป็นผู้กำหนดไว้

5) ระบบการดูแลผู้ป่วยแบบการจัดการการดูแลผู้ป่วย (case management) หรือการจัดการด้านผู้ป่วย เป็นการพัฒนารูปแบบการดูแลที่นำจุดเด่นของรูปแบบการพยาบาลแบบต่าง ๆ มาผสมผสานกันให้เป็นรูปแบบการดูแลผู้ป่วยที่มีคุณภาพสูงสุด ด้วยค่าใช้จ่ายที่คุ้มค่า เน้นการดูแล

ผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง เน้นให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และต่อเนื่องครบวงจร จากโรงพยาบาลไปสู่นบ้าน หรือสถานบริการอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีผู้จัดการรายบุคคล (case manager) คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญตามประเภทของโรคนั้น ๆ ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการ เป็นผู้ประสานงานวางแผนการดูแลร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพ (multidisciplinary team) เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลตามแนวทางการดูแลที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร

วรา เขียวประทุม (2563) ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรหอผู้ป่วย ศัลยกรรมโรงพยาบาลรัฐระดับทุติยภูมิ กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 214 คน ที่มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อยหนึ่งปี และ ได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้าเวรหอผู้ป่วยศัลยกรรมโรงพยาบาลของรัฐระดับทุติยภูมิ เขตบริการสุขภาพที่ 5 จำนวน 11 โรงพยาบาล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยวิธีสกัดตัวประกอบหลักหมุนแกนตัวประกอบด้วย ออโรคอนอลด้วยวิธีแวนิแม็กซ์ ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรหอผู้ป่วยศัลยกรรมโรงพยาบาลของรัฐระดับทุติยภูมิ มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านเทคโนโลยี และสารสนเทศ มี 12 ตัวแปร 2) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม มี 15 ตัวแปร 3) ด้านภาวะผู้นำ มี 14 ตัวแปร 4) ด้านความเชี่ยวชาญเชิงวิชาชีพ มี 7 ตัวแปร 5) ด้านทักษะการสื่อสารและสัมพันธภาพ มี 8 ตัวแปร และ 7) ด้านการบริหารจัดการมี 5 ตัวแปร

ภัทรรัตน์ ตันนุกิจ (2562) ศึกษาสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลกลาง โดยใช้เทคนิคเดลฟาย กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล จำนวน 7 คน หัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 7 คน อาจารย์พยาบาล จำนวน 6 คน ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลกลางมี 4 ด้านประกอบด้วย 1) สมรรถนะด้านเทคนิคเชิงวิชาชีพ มีข้อย่อยจำนวน 7 ข้อ 2) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการมีข้อย่อย จำนวน 5 ข้อ 3) สมรรถนะด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีข้อย่อย จำนวน 3 ข้อ และ 4) คุณลักษณะวิชาชีพมีข้อย่อย จำนวน 7 ข้อ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริการพยาบาล

นงนาจ เสริมศรี (2550) ศึกษาสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน ในหอผู้ป่วยใน ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ 7 แห่ง จำนวน 410 คน ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวรประกอบด้วยองค์ประกอบเบื้องต้น 7 ด้าน ดังนี้ 1) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล 2) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ 3) สมรรถนะด้านการติดต่อสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ 4) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ 5) สมรรถนะด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ

6) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม และ 7) ด้านอื่น ๆ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะด้านอื่น ๆ ของพยาบาลหัวหน้าเวรที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์ทางพยาบาลทั้งด้านการศึกษา ด้านการ บริหารและด้านการบริการ

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ

โสรัตน์ วงศ์สุทธิธรรม และคณะ (2563) ศึกษาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียนซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้ให้ข้อมูลเป็นแพทย์ และพยาบาลวิชาชีพในระดับผู้บริหารโรงพยาบาลและระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 22 คน ผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียน คือ 1) ความรู้ที่ทันสมัย และเชี่ยวชาญทักษะการปฏิบัติการพยาบาล 2) ความเป็น hospitality ที่เป็นเอกลักษณ์ของพยาบาลไทย 3) ความสามารถในการดูแลผู้รับบริการที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม 4) ทักษะการสื่อสาร 5) การจัดการรูปแบบความคิด และ 6) สามารถสืบค้นข้อมูลเทคโนโลยีเพื่อใช้เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์

ชลธิชา โภชนกิจ และคณะ (2562) ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้และทดสอบความสอดคล้องเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลสงขลานครินทร์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ที่มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปี จำนวน 507 คน ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์มี 7 ด้าน 44 ตัวบ่งชี้ คือ 1) องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ การจัดการและการพัฒนาคุณภาพ 2) องค์ประกอบด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ ซึ่งทั้งสองด้านนี้มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากัน ($b = .71$) ประกอบด้วย 9 และ 4 ตัวบ่งชี้ ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด รองลงมา 3) องค์ประกอบด้านวิชาการและการวิจัย ($b = .66$) ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ 4) องค์ประกอบด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ($b = .59$) ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้ 5) องค์ประกอบด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ($b = .53$) ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ 6) องค์ประกอบด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย ($b = .48$) ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ และ 7) องค์ประกอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและสังคม ($b = .42$) ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ที่มีความสอดคล้องเชิงโครงสร้างที่จะวัดสมรรถภาพพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์

วิมลรัตน์ เชาวินัย และคณะ (2562) ศึกษาและพัฒนาารูปแบบการพัฒนาการดูแลผู้ป่วยทารกแรกเกิดของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยการพยาบาลผู้ป่วยทารกแรกเกิดศูนย์การแพทย์ปัญญานันทภิกขุ ชลประทาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานผู้ป่วยทารกแรกเกิดจำนวน 13 คน และกุมารแพทย์ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานผู้ป่วยทารกแรกเกิด จำนวน 5 คน โดยใช้ผลการวิจัยพบว่า 1) พยาบาลวิชาชีพมีความต้องการและเห็นว่ามีจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการดูแลผู้ป่วยทารกแรกเกิดของพยาบาลวิชาชีพ 2) รูปแบบกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะ

ประกอบด้วยการพัฒนาสมรรถนะหลัก ได้แก่ ความรักในวิชาชีพพยาบาล การทำงานเป็นทีม การประสานงาน การสื่อสาร ทักษะการตัดสินใจ บุคลิกภาพในการบริการ ความสามารถในการบริหารจัดการ และการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม และสมรรถนะเฉพาะ ได้แก่ ความรู้ความสามารถที่ทันสมัย การปฏิบัติการพยาบาล ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการดูแลผู้ป่วยทารกแรกเกิดและหัตถการสำคัญ การพยาบาลผู้ป่วยทารกแรกเกิดในการใช้เครื่องช่วยหายใจ การจัดสิ่งแวดล้อมและป้องกันการติดเชื้อ การให้สารน้ำสารอาหารทางหลอดเลือดดำ การบริหารยา การวางแผนจำหน่าย การใช้อุปกรณ์และเครื่องมือทางการแพทย์ที่สำคัญและความสามารถในการสอน

นัตดา รุ่งเดชารัตน์ (2559) ศึกษาสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่าง คือพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 200 คน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการมีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับปานกลาง = 3.61, SD = 0.42 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอยู่ในระดับสูง = 3.72, SD = 0.36 และบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง = 3.65, SD = 0.34 เมื่อนำตัวแปรอิสระมาหาความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ $r = 0.43$ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ $r = 0.37$, $r = 0.36$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และได้กล่าวถึงสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการประกอบด้วย 10 เรื่อง ได้แก่ 1) การบริหารจัดการ 2) ภาวะผู้นำ 3) จิตสำนึกในการบริการ 4) การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ 5) การสร้างสัมพันธภาพ 6) การสื่อความหมาย 7) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 8) การคิดเชิงวิเคราะห์ 9) ความสามารถในการปรับตัวและควบคุมตนเอง และ 10) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน

จารีศรี กุลศิริปัญญา (2558) การศึกษาตัวบ่งชี้และพัฒนาเกณฑ์ประเมินสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ 8 ด้าน ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะด้านจริยธรรมจรรยาบรรณและกฎหมายสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ สมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำการจัดการและการพัฒนาคุณภาพ สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย สมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ และสมรรถนะด้านสังคม โดยอาศัยวิธีการเดลฟาย กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพจากภาคเหนือ 16 คน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 36 คน ภาคกลาง 30 คน และภาคใต้ จำนวน 30 คน รวม 112 คน ผลการศึกษาพบว่าความเชื่อมั่นโดยรวม เท่ากับ .98 และพบว่าพยาบาลมีค่าเฉลี่ยสมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพสูงสุด และสมรรถนะที่เป็นไปได้มากในการนำไปใช้ คือ สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล

อรอุมา ศิริวัฒนา และคณะ (2558) ทำการพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียงสังกัดกองทัพบก กลุ่มตัวอย่าง คือผู้เชี่ยวชาญจากกรมแพทย์ทหารบก ผู้บริหารโรงพยาบาลผู้บริหารทางการพยาบาล ผู้บริหารหลักสูตรทางการศึกษา การพยาบาลและพยาบาลประจำการ จำนวน 11 คน ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะพยาบาลประจำการประกอบด้วย สมรรถนะ 8 ด้าน จำนวนทั้งหมด 6 ข้อประกอบด้วย 1) ด้านการปฏิบัติการพยาบาล 2) ด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ 3) ด้านจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพและกฎหมาย 4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ 6) ด้านวิชาการและการวิจัย 7) สมรรถนะเฉพาะทางการพยาบาลทหารจำนวน 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านเวชศาสตร์ทหาร และด้านคุณลักษณะทหาร

จากการศึกษาแนวคิดและการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรตามแนวคิดของ วรา เขียวประทุม (2563; ภัทรารัตน์ ตันนุกิจ, 2562; Russel, 2014; The American Nurses Association, 2016; Jamieson, 2018; Zafke, 2020) มาวิเคราะห์พบว่าสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร จากการทบทวนวรรณกรรม แสดงดังตาราง 2



ตาราง 2 ตัวแปรสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรจากการทบทวนวรรณกรรม

สมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวร	วรา เขียวประทุม (2563)	ภัทรรัตน์ ตันนุกิจ (2562)	The American Nurses Association (2016)	Zafke (2020)	Jamieson (2018)	Russel (2014)
1. ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย	✓				✓	
2. ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุง ครรภ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ		✓	✓		✓	✓
4. ด้านภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนา คุณภาพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5. ด้านวิชาการและการวิจัยและนวัตกรรม					✓	
6. ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ	✓		✓		✓	✓
7. ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ	✓					
8. ด้านสังคม					✓	✓
9. ด้านอื่น ๆ						

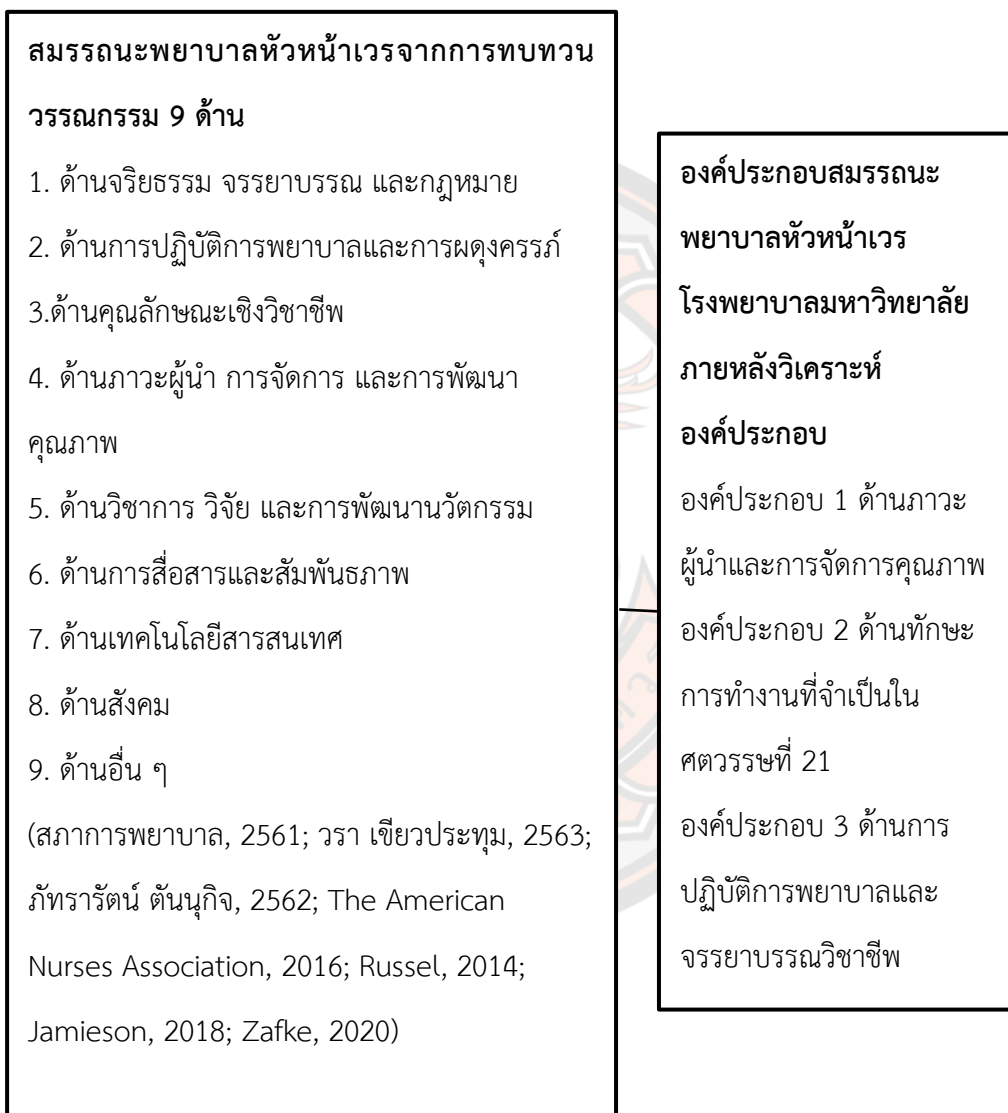
จากตาราง 2 สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่ามีความคล้ายคลึงกันในการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ด้านภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพและด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ และยังมีความแตกต่างกันในสมรรถนะแต่ละด้านเมื่อนำแนวคิดสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรจากผลการศึกษาของวรา เขียวประทุม (2563; ภัทรรัตน์ ตันนุกิจ, 2562; Russel, 2014; The American Nurses Association, 2016; M. Jamieson, 2018; Zafke, 2020) มาวิเคราะห์พบว่าสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรประกอบด้วย 1) ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย 2) ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ 3) ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ 4) ด้านภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ 5) ด้านวิชาการและการวิจัยและนวัตกรรม 6) ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ 7) ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ 8) ด้านสังคม และ 9) ด้านอื่น ๆ ได้แก่ มีความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ มีความรู้

ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการและปฏิบัติงานโดยตระหนักถึงความหลากหลายของผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ ซึ่งมีการระบุในงานวิจัยของต่างประเทศ สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศที่มุ่งเน้นให้มีความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (disruption) ทั้งในมิติทางสังคมและทางเทคโนโลยี นำไปสู่รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเตรียมการพัฒนาคุณภาพคนให้สอดคล้องกับความต้องการทักษะองค์ความรู้ และคุณลักษณะของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มสมรรถนะเข้ามาในการศึกษาครั้งนี้



5. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด เอกสาร บทความและการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับพยาบาลวิชาชีพทั่วไป (สภาการพยาบาล, 2561) สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตหรือเทียบเท่า และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลชั้นหนึ่ง หรือใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง จากสภาการพยาบาล มีประสบการณ์การปฏิบัติงานเป็นพยาบาลหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยในตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยจำนวนอย่างน้อยกว่า 500 เตียง จำนวน 9 โรงพยาบาล ประกอบด้วย โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จังหวัดนครนายก โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์ปัญญานันทภิกขุ ชลประทาน จังหวัดนนทบุรี โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก โรงพยาบาลสุทธาเวช จังหวัดมหาสารคาม โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา และโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงรายจำนวนทั้งสิ้น 1,574 คน (ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย, 2563) แสดงในตาราง 3 คน ได้ข้อมูลจากการโทรศัพท์สอบถามฝ่ายการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาลระหว่างวันที่ 11 มกราคม - 22 มกราคม 2564

ตาราง 3 รายชื่อโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยและจำนวนพยาบาลหัวหน้าเวร

โรงพยาบาล	จำนวน พยาบาลที่ ปฏิบัติงานใน หอผู้ป่วยใน (คน)	จำนวน พยาบาล หัวหน้าเวร (คน)
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนเรศวร	318	138
ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี	433	135
โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์ปัญญานันทภิกขุ ชลประทาน	198	129
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	193	112
โรงพยาบาลสุทธาเวช	35	35
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	16	16
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยบูรพา	194	74
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา	33	33
โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง	154	30
รวม	1574	702

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต หรือเทียบเท่า และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลชั้นหนึ่ง หรือใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งจากสภาการพยาบาล มีประสบการณ์การปฏิบัติงานเป็นพยาบาลหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยในตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย 9 โรงพยาบาลที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากร โดยมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สํารวจจำนวนพยาบาลหัวหน้าเวร ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยทั้งหมด 9 แห่ง รวมทั้งสิ้น 702 คน ได้ข้อมูลจากการโทรศัพท์สอบถามฝ่ายการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาล ระหว่างวันที่ 11 มกราคม - 22 มกราคม 2564

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยได้เลือกเกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ คอมเลย์และลี (Comrey, & Lee, 1992) ได้เสนอว่า ขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์หองค์ประกอบ จำนวน 500 คน ถือว่า ดีมาก (as excellent) ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 500 คน และผู้วิจัยได้เพิ่มขนาด

กลุ่มตัวอย่างอีก 20% เพื่อป้องกันการสูญหาย (drop out) เนื่องจากเป็นงานวิจัยที่เก็บข้อมูลในหลายพื้นที่รวมเป็น 600 คน

ขั้นตอนที่ 3 สุ่มเลือกโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) โดยการนำรายชื่อโรงพยาบาลทั้งหมดมาจับฉลากแบบไม่แทนที่ โดยบวกจำนวนพยาบาลหัวหน้าเวรในแต่ละโรงพยาบาลให้ใกล้เคียงกับจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้คำนวณไว้ได้ 4 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนเรศวร โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และศูนย์การแพทย์ปัญญานันทภิกขุ ชลประทาน ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนพยาบาลกลุ่มตัวอย่าง

โรงพยาบาล	จำนวนพยาบาล กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี	135
2. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนเรศวร	138
3. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	112
4. โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์ปัญญานันทภิกขุ ชลประทาน	129
รวม	514

เกณฑ์การคัดเลือก (inclusion criteria)

1. พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยในนั้นตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
2. สามารถเขียนและอ่านภาษาไทยได้เข้าใจ
3. ปฏิบัติงานเต็มเวลา ไม่อยู่ในช่วงลาศึกษาต่อ
4. ยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

เกณฑ์การคัดออก (exclusion criteria)

1. ย้ายเข้าหรือออกจากหอผู้ป่วย ในระหว่างการทำวิจัย
2. ลาออกจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในระหว่างการทำวิจัย
3. มีปัญหาสุขภาพที่ส่งผลกระทบต่อการทำวิจัย

การพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษาบททวนเอกสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับตัวประกอบสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย โดยมีขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือ ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ คุณลักษณะ และสมรรถนะของ หัวหน้าเวร โดยศึกษาจากเอกสาร แนวคิดทฤษฎี ตำราวารสารสิ่งพิมพ์และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดกรอบแนวคิดตัวประกอบ และรายการสำคัญของสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยนำรายการสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวรที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม มาวิเคราะห์เนื้อหา พิจารณาให้สอดคล้องตามแนวคิด และ คำนึงถึงเชิงปฏิบัติการ ทำการรวบรวมรายการที่ซ้ำซ้อนและมีความหมายเหมือนกันรวมเป็นรายการเดียวกัน โดยการตรวจสอบความหมายของแนวคิดที่ศึกษามาสร้างเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้จำนวนสมรรถนะ 9 ด้าน จำนวน 30 ข้อรายการ ได้แก่ ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ด้านภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ ด้านวิชาการ กระบวนการวิจัย และการพัฒนานวัตกรรม ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ ด้านสังคม และด้านอื่น ๆ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาล หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วย รูปแบบการมอบหมายงาน จำนวนผู้ป่วยเฉลี่ยที่รับผิดชอบในแต่ละเวร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (check list) และเติมข้อความลงในช่องว่าง จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยนำแนวคิดสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวรที่รวบรวม ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสร้างเป็นข้อคำถามสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย มีทั้งหมด 9 ด้าน 30 รายการ(ภาคผนวก ค) ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิดที่มีความหมายชัดเจน และใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert Scale) กำหนดให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีระดับคะแนนและความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง รายการสมรรถนะนั้นสำคัญมากที่สุด
- 4 หมายถึง รายการสมรรถนะนั้นสำคัญมาก
- 3 หมายถึง รายการสมรรถนะนั้นสำคัญปานกลาง
- 2 หมายถึง รายการสมรรถนะนั้นสำคัญน้อย
- 1 หมายถึง รายการสมรรถนะนั้นสำคัญน้อยที่สุด

ในการพิจารณาแบ่งเกณฑ์เพื่อให้ทราบถึงระดับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ไว้เป็น 5 ระดับโดยการนำคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละข้อมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ยและใช้หลักการแปลคะแนนค่าเฉลี่ย (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553) ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย	
4.50 - 5.00	หมายถึง	สมรรถนะนั้นสำคัญมากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง	สมรรถนะนั้นสำคัญมาก
2.50 - 3.49	หมายถึง	สมรรถนะนั้นสำคัญปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง	สมรรถนะนั้นสำคัญน้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง	สมรรถนะนั้นสำคัญน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาความตรงเชิงเนื้อหาและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การตรวจสอบหาความตรงตามเนื้อหา (content validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นทั้งหมดเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณา ตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษา และปรับปรุงแก้ไข หลังจากนั้นนำไปให้ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้อง ความชัดเจน และความเหมาะสมของเนื้อหาและการใช้ภาษา พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ และนำความคิดเห็นจาก ผู้ทรงคุณวุฒิมาหาดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยกำหนดคุณสมบัติของ ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

- 1.1 อาจารย์พยาบาล ที่มีวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาเอกทางการพยาบาล มีประสบการณ์ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการสอนการพยาบาลในคลินิก มากกว่า 5 ปี เป็นผู้ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในเรื่องสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร จบการศึกษาปริญญาโทด้านการบริหารการพยาบาลและมีประสบการณ์ด้านการวิจัย จำนวน 2 ท่าน

1.2 ผู้บริหารทางการแพทย์ ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการแพทย์ขึ้นไป มีประสบการณ์ด้านการบริหารการพยาบาลในหอผู้ป่วยมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีประสบการณ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวรไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 2 ท่าน

1.3 พยาบาลหัวหน้าเวรอาวุโส ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการแพทย์ขึ้นไป มีประสบการณ์ในการเป็นพยาบาลหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยมากกว่า 5 ปีขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการฝึกเป็นพี่เลี้ยงในการปฏิบัติของพยาบาลหัวหน้าเวรไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 1 ท่าน

ผู้วิจัยนำเครื่องมือวิจัยพร้อมโครงร่างวิทยานิพนธ์ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความตรงตามเนื้อหา ถูเกณฑความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ลงความเห็นและให้คะแนนเพื่อใช้คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามตัวแปรของการวิจัยผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน โดยถูเกณฑความเห็นสอดคล้องระหว่างสาระเนื้อหาข้อคำถามกับสาระของมิติที่วัดค่านิยามเชิงปฏิบัติการ แบบสอบถามสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยได้ค่าความตรงของเนื้อหา CVI เท่ากับ 0.84 จึงไม่มีการตัดข้อคำถามออก แต่มีการนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับข้อความและภาษาให้เหมาะสมก่อนนำไปทดลองใช้

2. การหาค่าความเที่ยง (reliability) ผู้วิจัยนำเครื่องมือวิจัยที่ผ่านการปรับแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับพยาบาลหัวหน้าเวรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปซึ่งแบบสอบถามสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยได้ค่าความเที่ยง 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนและวิธีการรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้คือ

1. ภายหลังจากที่โครงร่างวิทยานิพนธ์ได้รับการอนุมัติให้ทำการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยนเรศวรแล้ว ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยนเรศวร

2. ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตการทำวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวรส่งถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยทั้ง 4 แห่ง เพื่อขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบโครงร่างวิจัยและแบบสอบถามพร้อมยื่นเอกสารเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมภายในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยทั้ง 4 แห่ง

3. เมื่อได้รับการอนุญาตจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยทั้ง 4 แห่งแล้ว ผู้วิจัยติดต่อประสานงานหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลทางโทรศัพท์ เพื่ออธิบายวัตถุประสงค์ของงานวิจัย และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ขอความร่วมมือจากทางโรงพยาบาลให้มีผู้ประสานงานวิจัย (research coordinators) ซึ่งเป็นบุคคลที่ไม่ได้ทำงานอยู่ในหอผู้ป่วยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อทำหน้าที่ในการแจกแบบสอบถามและรับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยจะแนะนำ อธิบายวัตถุประสงค์ของงานวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และให้ความรู้ (training) ในการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างผู้ประสานงานวิจัยแต่ละคนสามารถติดต่อผู้วิจัยได้ตลอดเวลาหากมีข้อสงสัยในวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากทำความเข้าใจกับผู้ประสานงานวิจัยอย่างชัดเจนแล้ว ผู้วิจัยจึงมอบแบบสอบถาม ทั้งหมดแก่ผู้ประสานงานวิจัย โดยขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพ มีขั้นตอนดังนี้คือ ผู้ประสานงานวิจัยตรวจสอบรายชื่อพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การเป็นหัวหน้าเวร มากกว่า 1 ปีขึ้นไป และมีคุณสมบัติอื่น ๆ ตามเกณฑ์ในการคัดเลือก จากตารางเวรในแต่ละหอผู้ป่วย ขอความยินยอมการเป็นผู้เข้าร่วมการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างก่อนทำการมอบแบบสอบถาม เอกสารชี้แจงข้อมูลแก่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย พร้อมของเอกสารเพื่อใส่ แบบสอบถามกลับคืน โดยขอให้ทำในเวลาส่วนตัว และขอรับคืนภายในเวลา 2 สัปดาห์ โดยส่งคืนแบบสอบถามที่กรอกข้อมูลครบถ้วนแล้วที่ผู้ประสานงานวิจัย รวมระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 12 เดือน

4. เมื่อเก็บข้อมูลครบแล้ว ผู้ประสานงานวิจัยรวบรวมซองแบบสอบถามที่ปิดผนึกแล้วจากพยาบาลวิชาชีพ โดยแยกหนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยคนละซองแล้วจัดเก็บเอกสารทั้งหมดโดยผู้ประสานงานวิจัยส่งเอกสารกลับทางไปรษณีย์

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล ได้จำนวนแบบสอบถามกลับคืน 514 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.67

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป มีขั้นตอนการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาล หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วย รูปแบบการมอบหมายงาน จำนวนผู้ป่วยเฉลี่ยที่รับผิดชอบในแต่ละเวร ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) และเติมข้อความลงในช่องว่าง ผู้วิจัยวิเคราะห์ด้วยสถิติความถี่ และร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง

แบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ นำมาแจกแจงความถี่ หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละข้อ โดยวิเคราะห์ตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ยของแต่ละตัวแปร ทำให้ทราบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ต่อระดับความสำคัญของรายการสมรรถนะหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยโดยวิเคราะห์ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2542)

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าตัวแปรนั้นเป็นตัวประกอบของสมรรถนะหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยที่สำคัญมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าตัวแปรนั้นเป็นตัวประกอบของสมรรถนะหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยที่สำคัญมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าตัวแปรนั้นเป็นตัวประกอบของสมรรถนะหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยที่สำคัญปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าตัวแปรนั้นเป็นตัวประกอบของสมรรถนะหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยที่สำคัญน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าตัวแปรนั้นเป็นตัวประกอบของสมรรถนะหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยที่สำคัญน้อยที่สุด

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละข้อ ชี้ให้เห็นถึงลักษณะการกระจายของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อรายการสมรรถนะหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ตามขั้นตอนการตรวจสอบเงื่อนไขการใช้สถิติวิเคราะห์ปัจจัย และทำการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยนำตัวแปรที่มีสหสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไปสกัดตัวประกอบ (factor extraction) ด้วยวิธีประกอบหลัก (principal component Factor analysis) หมุนแกนตัวประกอบแบบออร์โธโกนอล (orthogonal rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (varimax) และนำผลการวิเคราะห์ตัวประกอบไปแปลผลและกำหนดชื่อสมรรถนะใหม่ให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์ตัวประกอบและนำผลการวิเคราะห์ตัวประกอบเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากแบบสอบถามสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเป็นแบบสอบถามตามการรับรู้ของพยาบาลหัวหน้าเวร ผู้วิจัยตระหนักว่าการพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมการวิจัยมีความสำคัญอย่างยิ่ง จึงได้กำหนดการป้องกันผลกระทบด้านจริยธรรมที่อาจเกิดขึ้นกับผู้ตอบ

แบบสอบถามและโรงพยาบาลที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจะพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่างตลอดระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย โดยข้อมูลทั้งหมดของพยาบาลหัวหน้าเวร ซึ่งนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้นและดำเนินการเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย และได้กำหนดการป้องกันผลกระทบด้านจริยธรรมที่อาจเกิดขึ้นแก่ผู้ตอบแบบสอบถามและโรงพยาบาล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยนเรศวร โดยผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และนำไปเป็นหลักฐานประกอบการขออนุญาตในการเก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยนเรศวร เอกสารรับรองเลขที่ COA No.017/2023 วันที่ 18 มกราคม 2566 ถึงวันที่ 18 มกราคม 2567 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เอกสารรับรองเลขที่ COA No.68/2566 วันที่ 4 กรกฎาคม 2566 ถึงวันที่ 3 กรกฎาคม 2567 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เอกสารรับรองเลขที่ SWUEC-662110 วันที่ 12 ธันวาคม 2566 ถึงวันที่ 11 ธันวาคม 2567 และศูนย์การแพทย์ปัญญานันทภิกขุ ชลประทาน เอกสารรับรองเลขที่ EC 019/66 วันที่ 18 กันยายน 2566 ถึงวันที่ 17 กันยายน 2567

2. จัดทำเอกสารประกอบชี้แจงข้อมูลและคำแนะนำแก่ผู้เข้าร่วมวิจัย (participant information sheet) ชี้แจงสิทธิของผู้ตอบแบบสอบถามให้ทราบถึงความอิสระในการตัดสินใจที่จะเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมในการวิจัย ไม่ว่าผู้เข้าร่วมการวิจัยจะเข้าร่วมการวิจัยหรือไม่ก็ตามจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

3. มีการป้องกันผลกระทบต่อบุคคล โดยผู้ตอบแบบสอบถามไม่ต้องระบุชื่อ และนามสกุลในแบบสอบถาม

4. การปกปิดข้อมูลของแบบสอบถามโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำการปิดผนึกแบบสอบถามและส่งกลับคืนให้แก่ผู้ประสานงานวิจัย ถือเป็น การปกปิดข้อมูลเป็นความลับ และไม่สามารถระบุถึงตัวผู้ตอบแบบสอบถามได้

5. ผู้วิจัยอาจถอนท่านออกจากการเข้าร่วมการวิจัยในกรณีดังต่อไปนี้ 1) การเข้าร่วมในโครงการวิจัยครั้งนี้เป็นไปโดยความสมัครใจ หากท่านไม่สมัครใจจะเข้าร่วมการศึกษาแล้ว ท่านสามารถปฏิเสธการเข้าร่วมได้ 2) ท่านจะได้รับทราบว่าการยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ในกรณีท่านได้ให้อนุญาตผู้วิจัยส่งแบบสอบถามแล้ว ท่านสามารถมีเวลาในการถอนข้อมูลเพียง 2 สัปดาห์หลังจากวันที่ส่งแบบสอบถาม 3) การปฏิเสธเข้าร่วมการวิจัย หรือการขอถอนตัวออกจากโครงการวิจัย ท่านจะไม่ได้รับผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้น

6. ผู้วิจัยป้องกันผลกระทบทางลบต่อภาพลักษณ์ของโรงพยาบาล คำตอบที่ได้รับถูกนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ แปลผลข้อมูลโดยไม่มีอ้างอิงถึงตัวบุคคล และแผนก ที่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดอยู่ และการรายงานผล ผู้วิจัยนำเสนอผลงานวิจัยโดยภาพรวมเท่านั้น



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของค่าเฉลี่ยของตัวแปรเกี่ยวกับสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

ผู้วิจัยส่งจากแบบสอบถามจำนวน 600 ชุด ได้รับแบบสอบถามครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 514 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85.67 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ดังตาราง 5

ตาราง 5 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย (n=514)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	497	96.69
ชาย	17	3.31
อายุ (\bar{X} =30.99, S.D. = 6.28)		
23-30 ปี	291	56.62
31-40 ปี	180	35.02
41-50 ปี	36	7.00
51-60 ปี	7	1.36

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	351	68.29
สมรส	158	30.74
หม้าย/หย่า/แยก	5	0.97
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	500	97.28
ปริญญาโท	14	2.72
หน่วยงานที่สังกัด		
งานการพยาบาลอายุรกรรม	139	27.05
งานการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤติ	80	15.56
งานการพยาบาลศัลยกรรม	77	14.98
งานการพยาบาลสูติ-นรีเวชกรรม	73	14.20
งานการพยาบาลกุมารเวชกรรม	70	13.62
งานการพยาบาลศัลยกรรมกระดูกและข้อ	45	8.75
งานการพยาบาลหู ตา คอ จมูก	30	5.84
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลหัวหน้าเวร ($\bar{X} = 5.77$, S.D. = 5.19)		
(Min = 1, Max = 38)		
1-10 ปี	433	84.24
11-20 ปี	74	14.40
21-30 ปี	5	0.97
31-40 ปี	2	0.39

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดเป็นเพศหญิง(96.69%) มีอายุ เฉลี่ย 30.99 ปี(S.D. =6.28) มีสถานภาพโสดมากที่สุด(68.29%) เกือบทั้งหมดมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด(97.28%) กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในงานการพยาบาลอายุรกรรม มากที่สุด (26.07%) ระยะเวลาในการปฏิบัติในตำแหน่งพยาบาลหัวหน้าเวรเฉลี่ย 5.77 ปี (S.D. = 5.19)

ตาราง 6 รูปแบบการมอบหมายงานในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย (n = 514)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
รูปแบบการมอบหมายงาน		
การให้การพยาบาลเป็นรายกรณี	292	56.81
การให้การพยาบาลเป็นทีม	135	26.26
การให้การพยาบาลตามหน้าที่	87	16.93
จำนวนผู้ป่วยเฉลี่ยที่รับผิดชอบในแต่ละเวร ($\bar{X} = 7.72$, S.D. = 6.05)		
1-10 คน	392	76.26
11-20 คน	101	19.65
21-30 คน	17	3.31
31-40 คน	4	0.78
จำนวนพยาบาลที่อยู่ภายใต้การนิเทศกำกับติดตาม ($\bar{X} = 2.51$, S.D. = 2.11)		
1-10 คน	508	98.83
10-20 คน	6	1.17

จากตาราง 6 พบว่ามากกว่าครึ่งพยาบาลหัวหน้าเวรปฏิบัติงานโดยมีรูปแบบการมอบหมายงานให้การพยาบาลเป็นรายกรณีมากที่สุด (56.81%) ในส่วนของจำนวนผู้ป่วยเฉลี่ยที่รับผิดชอบในแต่ละเวร พบว่า จำนวนผู้ป่วยเฉลี่ยที่รับผิดชอบเฉลี่ย 7.72 คน (S.D. = 6.05) สำหรับจำนวนพยาบาลที่อยู่ภายใต้การนิเทศกำกับติดตามของพยาบาลหัวหน้าเวรเฉลี่ย 2.51 คน (S.D. = 2.11)

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของค่าเฉลี่ยของตัวแปรเกี่ยวกับสมรรถนะ
พยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของสมรรถนะพยาบาลหัวหน้า
เวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย (n=514)

ตัวแปร ที่	รายการสมรรถนะ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
3	ปฏิบัติการพยาบาลโดยยึดหลักจริยธรรม จรรยาบรรณ แห่งวิชาชีพ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	4.65	.54	มากที่สุด
9	มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพการพยาบาล	4.55	.56	มากที่สุด
15	มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม เป็นสมาชิกในทีม การพยาบาลและทีมสหวิชาชีพ	4.53	.58	มากที่สุด
4	ปฏิบัติการพยาบาลอย่างเป็นองค์รวม โดยใช้ กระบวนการพยาบาล ครอบคลุมทั้ง 4 มิติ	4.51	.60	มากที่สุด
1	มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	4.49	.60	มาก
5	บันทึกทางการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพและเกณฑ์ การประเมินคุณภาพเวชระเบียน	4.49	.60	มาก
6	มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ	4.46	.59	มาก
20	มีความรู้ และทักษะในการติดต่อสื่อสาร กับผู้รับบริการ และผู้เกี่ยวข้อง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.44	.59	มาก
10	พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.44	.58	มาก
13	มีความรู้และสามารถบริหารจัดการงานที่ได้รับมอบได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.42	.60	มาก
2	มีความไวต่อประเด็นจริยธรรมและมีความสามารถในการ การตัดสินใจเชิงจริยธรรม	4.41	.64	มาก
21	มีทักษะในการสื่อสารเชิงวิชาชีพ	4.41	.61	มาก
12	มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับ สถานการณ์	4.39	.63	มาก

ตัวแปร ที่	รายการสมรรถนะ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
14	ใช้กระบวนการจัดการ บูรณาการระบบงานสำคัญกับ การบริการพยาบาลเพื่อการจัดการทรัพยากรที่มี ประสิทธิภาพ	4.34	.62	มาก
8	มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์และการใช้ วิจารณ์ญาณทางคลินิก	4.34	.62	มาก
11	มีคุณลักษณะของผู้นำ	4.31	.67	มาก
16	มีความสามารถในการทำกิจกรรมพัฒนาคุณภาพของ หน่วยงาน	4.29	.65	มาก
30	ปฏิบัติงานโดยตระหนักถึงความหลากหลายของ ผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ	4.28	.65	มาก
7	เป็นตัวอย่างที่ดีด้านสุขภาพ	4.26	.67	มาก
23	มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ โปรแกรมใช้ งานพื้นฐาน	4.19	.67	มาก
24	สามารถนำสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร การ ปฏิบัติการพยาบาล การศึกษา และการวิจัย	4.13	.67	มาก
22	มีความสามารถในการนำเสนอเชิงวิชาการ	4.11	.70	มาก
19	ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์และมาตรฐานการพยาบาลใน การปฏิบัติงาน	4.11	.71	มาก
27	สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์และเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ พันธ กิจของหน่วยงานกับการปฏิบัติงานได้	4.06	.68	มาก
25	มีความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม	4.06	.66	มาก
17	มีความสามารถในการสอนงาน การจัดทำคู่มือ เอกสาร ทางวิชาการ และการจัดการความรู้	4.03	.72	มาก
26	วิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง เพื่อนำไปใช้ประโยชน์	4.00	.67	มาก
29	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการ	3.89	.69	มาก
18	มีความสามารถในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม	3.87	.70	มาก
28	มีความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ	3.80	.71	มาก

จากตาราง 7 พบองค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จำแนกรายข้อ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ารายการสมรรถนะที่มีระดับความสำคัญของค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปฏิบัติการพยาบาลโดยยึดหลักจริยธรรม จรรยาบรรณ แห่งวิชาชีพ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.65$, S.D = .54) รองลงมาคือมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ การพยาบาล ($\bar{X} = 4.55$, S.D = .56) รายการสมรรถนะที่มีระดับความสำคัญของค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ ($\bar{X} = 3.80$, S.D = .71) และมีความสามารถในการ วิจัยและพัฒนานวัตกรรม ($\bar{X} = 3.80$, S.D = .71)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

1. ขั้นตอนที่ 1 ตรวจสอบเงื่อนไขการใช้สถิติวิเคราะห์ปัจจัย การตรวจสอบเงื่อนไขการใช้ สถิติวิเคราะห์ปัจจัย ประกอบด้วย 5 วิธี ดังมีรายละเอียดดังนี้(บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2553)

1.1 ตัวแปรทุกตัวต้องเป็นค่าต่อเนื่อง ซึ่งข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ จึงสามารถใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบได้

1.2 ทดสอบข้อมูลว่ามีความเป็นเมตริกซ์เอกลักษณะด้วยสถิติ Bartlett's test of sphericity พบว่ามีค่า Chi-square เท่ากับ 12093.04 มีค่า Sig เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่าค่า นัยสำคัญที่ตั้งไว้ .05 หมายความว่า ข้อมูลชุดนี้ไม่ได้เป็นเมตริกซ์เอกลักษณะ (identity matrix) แสดง ว่า ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน จึงมีความเหมาะสมสำหรับนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป

1.3 จำนวนตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์ปัจจัย ควรมีจำนวนมากพอสมควร ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในปัจจัยเดียวกัน ควรมีความสัมพันธ์เชิงเส้น (linearity) กันใน ระดับสูง ($r > .30$) (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2553) ในการศึกษาครั้งนี้เมื่อทำการคำนวณค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างตัวแปร ทั้ง 30 ตัวแปร ได้เมตริกซ์สหสัมพันธ์ (correlation matrix) ขนาด 30X 30 ได้ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง r เท่ากับ .21 - .81 จำนวน 30 ตัวแปร

1.4 กลุ่มตัวอย่างควรมีขนาดใหญ่ โดยทั่วไปขนาดตัวอย่างที่ยอมรับได้คือ 300-500 คน ในการวิจัยครั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 514 คน ตรวจสอบความเพียงพอของกลุ่มตัวอย่างด้วยสถิติ (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: KMO) ได้เท่ากับ .96 ซึ่งมากกว่า .80 และมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าข้อมูลมีความเหมาะสมสำหรับนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ในระดับ มากที่สุด (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2553)

1.5 ค่า communalities อยู่ในช่วง .46-.74 ซึ่งมากกว่า 0.5 สรุปในการศึกษาครั้งนี้ ผ่านขั้นตอนการตรวจสอบเงื่อนไขของการใช้สถิติวิเคราะห์องค์ประกอบทุกประการ

ตาราง 8 ค่าผลรวมความแปรปรวนร่วมในการกำหนดตัวประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

องค์ประกอบสมรรถนะ	Component			Communality
	1	2	3	
มีคุณลักษณะของผู้นำ	.74			.72
มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม กับสถานการณ์	.73			.74
มีความรู้และสามารถบริหารจัดการงานที่รับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.68			.71
มีความรู้ และทักษะในการติดต่อสื่อสารกับ ผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.65			.62
มีความสามารถในการทำกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ของหน่วยงาน	.63			.60
ใช้กระบวนการจัดการ บูรณาการระบบงานสำคัญ กับการบริการพยาบาลเพื่อการจัดการทรัพยากรที่มี ประสิทธิภาพ	.63			.67
มีความรู้และสามารถบริหารจัดการงานที่รับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.63			.66
มีทักษะในการสื่อสารเชิงวิชาชีพ	.61			.65
มีความสามารถในการสอนงาน การจัดทำคู่มือ เอกสาร ทางวิชาการและการจัดการความรู้	.59			.66
พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	.57			.60
มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม เป็นสมาชิกใน ทีมการพยาบาลและทีมสหวิชาชีพ	.57			.64
มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ	.59			.61
ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์และมาตรฐานการพยาบาล ในการปฏิบัติงาน	.54			.59
มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม กับสถานการณ์	.53			.46
วิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์		.77		.67

องค์ประกอบสมรรถนะ	Component			Communality
	1	2	3	
มีความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม		.75		.66
มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการ		.75		.65
สามารถนำสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร การปฏิบัติการพยาบาล การศึกษา และการวิจัย		.69		.71
มีความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ		.68		.62
มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ โปรแกรม ใช้งานพื้นฐาน		.65		.70
สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์และเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงานกับการปฏิบัติงานได้		.65		.67
มีความสามารถในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม		.63		.76
มีความสามารถในการนำเสนอเชิงวิชาการ		.59		.69
ปฏิบัติงานโดยตระหนักถึงความหลากหลายของ ผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ		.46		.53
ปฏิบัติการพยาบาลโดยยึดหลักจริยธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง			.78	.67
ปฏิบัติการพยาบาลอย่างเป็นองค์รวม โดยใช้ กระบวนการพยาบาล ครอบคลุมทั้ง 4 มิติ			.72	.61
มีความไวต่อประเด็นจริยธรรมและมีความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม			.68	.62
มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน			.68	.63
บันทึกทางการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพและ เกณฑ์การประเมินคุณภาพเวชระเบียน			.67	.59
มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพการพยาบาล			.56	.56
Sum of Squares	15.40	2.21	1.20	18.82
Percentage of Trace	51.35	7.38	4.02	62.76

จากตาราง 8 พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่เป็นสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย มีทั้งหมด 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการจัดการคุณภาพ ประกอบด้วยจำนวนตัวแปร 14 ตัว 2. สมรรถนะด้านทักษะการทำงานที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยจำนวนตัวแปร 10 ตัว และ 3. สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและจรรยาบรรณวิชาชีพประกอบด้วยจำนวนตัวแปร 6 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ 62.76 ในที่นี้พิจารณาค่าผลรวมความแปรปรวนร่วมในการกำหนดองค์ประกอบ โดยเรียงลำดับตามค่าผลรวมความแปรปรวนร่วมจากมากไปหาน้อย ดังตาราง 9

ตาราง 9 ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละสะสมของความแปรปรวนในแต่ละองค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

องค์ประกอบ	ค่าไอเกน	ร้อยละ ของ ความ แปรปรวน	ร้อยละ สะสม ของความ แปรปรวน
1. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการจัดการคุณภาพ	15.40	51.35	51.35
2. สมรรถนะด้านทักษะการทำงานที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21	2.21	7.38	58.74
3. สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและจรรยาบรรณ วิชาชีพ	1.20	4.02	62.76

จากตาราง 9 แสดงค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละสะสมของความแปรปรวนในแต่ละองค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย หลังวิเคราะห์ตัวประกอบโดยการสกัดตัวประกอบ (factor extraction) ด้วยวิธีตัวประกอบหลัก (principal component factor analysis) และหมุนแกนตัวประกอบแบบออร์โธโกนอล (orthogonal rotation) ด้วยวิธีแวนริแมกซ์ (varimax) ได้ตัวประกอบทั้งหมด 3 ตัวประกอบ ตัวประกอบที่ 1-3 มีค่าความแปรปรวนรวมหรือค่าไอเกน (eigenvalue) อยู่ระหว่าง 1.21 – 15.39 ซึ่งมากกว่า 1.0 องค์ประกอบที่ 1-3 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป ทั้งนี้เนื่องจากการพิจารณาว่าตัวแปรใดเป็นสมาชิกของตัวประกอบใดให้พิจารณาจากค่าน้ำหนักตัวประกอบ (factor loading) เป็นค่าที่ใช้ในการพิจารณาว่าตัวแปรใดบ้างที่ควรอยู่ใน Factor เดียวกันในแต่ละ Factor ให้พิจารณาค่า Factor loading ของแต่ละตัวแปรนั้น ถ้า Factor loading ของตัวแปรใดมีค่ามาก (เข้าสู่ +1 หรือ -1) ควรจัดตัวแปรนั้นอยู่ใน Factor ดังกล่าว และหากตัวแปร

นั้น ๆ มีค่าน้ำหนักตัวประกอบมากที่สุดอยู่ในตัวประกอบใด ให้ถือว่าตัวแปรนั้นเป็นสมาชิกของตัวประกอบนั้น แสดงว่าหลังสกัดตัวประกอบด้วยวิธีตัวประกอบหลัก (principal component factor analysis) และหมุนแกนตัวประกอบแบบอโรโคโนล (orthogonal rotation) ด้วยวิธีแวนริแมกซ์ (varimax) ตัวแปรทั้งหมดมีตัวประกอบร่วม (common factor) ทั้งหมด 3 องค์ประกอบ โดยมีร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 62.77 แสดงเมตริกซ์น้ำหนักตัวประกอบของตัวแปรบนตัวประกอบหลังจากการหมุนแกน (rotation component matrix) เมื่อนำค่าน้ำหนักตัวประกอบของแต่ละตัวแปรไปพิจารณากับเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ ตัวประกอบที่สำคัญมากต้องมีค่าไอเกน (eigenvalue) มากกว่าหรือเท่ากับ 1 และมีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบนั้นตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป โดยแต่ละตัวแปรต้องมีน้ำหนักตัวประกอบตั้งแต่ .30 ขึ้นไป พบว่าสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย มีจำนวน 3 องค์ประกอบ จำแนกสมรรถนะแต่ละด้านดังตาราง 10

ตาราง 10 องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการจัดการคุณภาพ

ลำดับที่	ตัวแปร ที่	สมรรถนะย่อย	น้ำหนัก ตัว ประกอบ
1	11	มีคุณลักษณะของผู้นำ	.74
2	12	มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	.73
3	13	มีความรู้และสามารถบริหารจัดการงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.68
4	20	มีความรู้ และทักษะในการติดต่อสื่อสาร กับผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.65
5	16	มีความสามารถในการทำกิจกรรมพัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน	.64
6	14	ใช้กระบวนการจัดการ บูรณาการระบบงานสำคัญกับการบริการพยาบาลเพื่อการจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ	.64
7	8	มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ และการใช้วิจารณ์ทางคลินิก	.63
8	21	มีทักษะในการสื่อสารเชิงวิชาชีพ	.61
9	17	มีความสามารถในการสอนงาน การจัดทำคู่มือ เอกสารทางวิชาการ และการจัดการความรู้	.59
10	10	พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	.58

ลำดับที่	ตัวแปร ที่	สมรรถนะย่อย	น้ำหนัก ตัว ประกอบ
11	15	มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม เป็นสมาชิกในทีมการพยาบาล และทีมสหวิชาชีพ	.57
12	6	มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ	.57
13	19	ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์และมาตรฐานการพยาบาลในการปฏิบัติงาน	.54
14	7	เป็นตัวอย่งที่ดีด้านสุขภาพ	.46

จากตาราง 10 องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการจัดการคุณภาพ ประกอบด้วย 14 ตัวแปร และมีน้ำหนักขององค์ประกอบมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด ตั้งแต่ .74-.46 ตัวแปรที่มีน้ำหนักตัวประกอบสูงสุด 3 อันดับแรกคือ มีคุณลักษณะของผู้นำ (.74) มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ (.73) มีความรู้และสามารถบริหารจัดการงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ (.68) ตัวแปรที่มีน้ำหนักตัวประกอบน้อยที่สุด คือ เป็นตัวอย่างที่ดีด้านสุขภาพ (.46) ตัวประกอบที่ 1 มีค่าไอเกนเท่ากับ 15.40 คิดเป็นร้อยละของความแปรปรวน 51.35 ตัวแปรส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำ คุณลักษณะเชิงวิชาชีพ การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ วิชาการ จึงตั้งชื่อให้เหมาะสมว่า สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการจัดการคุณภาพ

ตาราง 11 องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะด้านทักษะการทำงานที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

ลำดับ ที่	ตัวแปร ที่	สมรรถนะย่อย	น้ำหนัก ตัวประกอบ
1	26	วิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์	0.77
2	25	มีความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม	0.75
3	29	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการ	0.75
4	24	สามารถนำสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร การปฏิบัติการพยาบาล การศึกษา และการวิจัย	0.70
5	28	มีความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ	0.69

ลำดับ ที่	ตัวแปร ที่	สมรรถนะย่อย	น้ำหนัก ตัวประกอบ
6	23	มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ โปรแกรมใช้งานพื้นฐาน	0.66
7	27	สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์และเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ พันธกิจของ หน่วยงานกับการปฏิบัติงานได้	0.66
8	18	มีความสามารถในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม	0.63
9	22	มีความสามารถในการนำเสนอเชิงวิชาการ	0.60
10	30	ปฏิบัติงานโดยตระหนักถึงความหลากหลายของผู้ร่วมงานและ ผู้รับบริการ	0.47

จากตาราง 12 องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะด้านการทำงานที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 10 ตัวแปร และมีน้ำหนักขององค์ประกอบมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด ตั้งแต่ .77 -.47 ตัวแปรที่มีน้ำหนักตัวประกอบสูงสุด 3 อันดับแรกคือ วิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ (.77) มีความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม (.75) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการ (.75) ตัวแปรที่มีน้ำหนักตัวประกอบน้อยที่สุด คือ ปฏิบัติงานโดยตระหนักถึงความหลากหลายของผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ (.47) ตัวประกอบที่ 2 มีค่าไอเกนเท่ากับ 2.21 คิดเป็นร้อยละของความแปรปรวน 7.38 ตัวแปรส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับ การสื่อสารและสัมพันธภาพ เทคโนโลยีสารสนเทศ การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมและสังคมจึงตั้งชื่อให้เหมาะสมว่า สมรรถนะด้านทักษะการทำงานที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

ตาราง 12 องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและจรรยาบรรณวิชาชีพ

ลำดับ ที่	ตัวแปร ที่	สมรรถนะด้าน	น้ำหนัก ตัวประกอบ
1	3	ปฏิบัติการพยาบาลโดยยึดหลักจริยธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	.78
2	4	ปฏิบัติการพยาบาลอย่างเป็นองค์รวม โดยใช้กระบวนการพยาบาล ครอบคลุมทั้ง 4 มิติ	.72
3	2	มีความไวต่อประเด็นจริยธรรมและมีความสามารถในการตัดสินใจ เชิงจริยธรรม	.69
4	1	มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	.68

ลำดับ ที่	ตัวแปร ที่	สมรรถนะด้าน	น้ำหนัก ตัวประกอบ
5	5	บันทึกทางการแพทย์พยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพและเกณฑ์การประเมิน คุณภาพเวชระเบียน	.68
6	9	มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพการพยาบาล	.57

จากตาราง 13 องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านปฏิบัติการพยาบาลและจรรยาบรรณวิชาชีพประกอบด้วย 6 ตัวแปร และมีน้ำหนักขององค์ประกอบมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด ตั้งแต่ .78-.56 ตัวแปรที่มีน้ำหนักตัวประกอบสูงสุด 3 อันดับแรกคือ ปฏิบัติการพยาบาลโดยยึดหลักจริยธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (.78) ปฏิบัติการพยาบาลอย่างเป็นองค์รวมโดยใช้กระบวนการพยาบาล ครอบคลุมทั้ง 4 มิติ (.72) มีความไวต่อประเด็นจริยธรรมและมีความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (.68) ตัวแปรที่มีน้ำหนักตัวประกอบน้อยที่สุด คือ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพการพยาบาล (.57) ตัวประกอบที่ 3 มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.20 คิดเป็นร้อยละของความแปรปรวน 4.02 ตัวแปรส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ จรรยาบรรณวิชาชีพจึงตั้งชื่อให้เหมาะสมว่า สมรรถนะด้านปฏิบัติการพยาบาลและจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ จึงตั้งชื่อให้เหมาะสมว่า สมรรถนะด้านปฏิบัติการพยาบาลและจรรยาบรรณวิชาชีพ

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional survey) มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย โดยดำเนินการศึกษาวิจัยดังนี้

กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วย ในตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ขนาดน้อยกว่า 500 เตียง สุ่มเลือกโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) โดยการนำรายชื่อโรงพยาบาลทั้งหมดมาจับฉลากแบบไม่แทนที่ โดยบวกจำนวนพยาบาลหัวหน้าเวรในแต่ละโรงพยาบาลให้ใกล้เคียงกับจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้คำนวณไว้ ได้ 4 โรงพยาบาล ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 คนและเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างอีก 20 % เพื่อป้องกันการสูญหาย(drop out) เนื่องจากเป็นงานวิจัยที่เก็บข้อมูลในหลายพื้นที่รวมเป็น 600 คนได้รับแบบสอบถามครบถ้วนสมบูรณ์ในระยะเวลาที่กำหนดจำนวน 514 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85.67

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วย รูปแบบการมอบหมายงาน จำนวนผู้ป่วยเฉลี่ยที่รับผิดชอบในแต่ละเวร จำนวนพยาบาลที่อยู่ภายใต้การนิเทศกำกับติดตาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยนำแนวคิดสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวรที่รวบรวม ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสร้างเป็นข้อคำถามสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จำนวน 30 ข้อ โดยผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบและหาคุณภาพ เครื่องมือด้วยการหาความตรงตามเนื้อหา โดยใช้ดัชนีความตรงตามเนื้อหา (content validity index: CVI) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้ค่าความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.84 จากนั้นปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำ และการหาค่าความเที่ยง (reliability) ของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับพยาบาลหัวหน้าเวรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากนั้นหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficients) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.94 ได้รับแบบสอบถามครบถ้วนสมบูรณ์ในระยะเวลาที่กำหนดจำนวน 514 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85.67 ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การแจกแจง ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ตรวจสอบเงื่อนไขการใช้สถิติวิเคราะห์ปัจจัยก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2553) พบว่าข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์ มีความเหมาะสม เป็นข้อมูลที่ตรงตามข้อกำหนดของการวิเคราะห์ด้วยสถิติวิเคราะห์ปัจจัยทุกประการ จึงนำข้อมูลมาคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามรายข้อ และวิเคราะห์ตัวประกอบ (factor extraction) ด้วยวิธีสกัดตัวประกอบหลัก (principal component factor analysis) และหมุนแกนตัวประกอบแบบออร์โธโกนอล (orthogonal rotation) ด้วยวิธีแวนริแมกซ์ (varimax)

1. สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยนี้ สรุปผลได้ดังนี้

1.1 ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย พบว่าพยาบาลหัวหน้าเวรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 96.69 มีอายุเฉลี่ย 30.99 ปี (S.D. = 6.28) มีสถานภาพโสดมากที่สุดร้อยละ 68.29 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าร้อยละ 97.28 ปฏิบัติงานในงานการพยาบาลอายุรกรรมมากที่สุดร้อยละ 26.07 ระยะเวลาในการปฏิบัติในตำแหน่งพยาบาลหัวหน้าเวรเฉลี่ย 5.77 ปี มีรูปแบบการมอบหมายงานให้การพยาบาลเป็นรายกรณี (case method or case assignment) มากกว่าถึงร้อยละ 56.81 มีจำนวนผู้ป่วยเฉลี่ยที่รับผิดชอบในแต่ละเวรจำนวนพยาบาลที่อยู่ภายใต้การนิเทศกำกับติดตาม ของพยาบาลหัวหน้าเวรพบว่า จำนวนผู้ป่วยเฉลี่ยที่รับผิดชอบเฉลี่ย 2.44 คน สำหรับจำนวนพยาบาลที่อยู่ภายใต้การนิเทศกำกับติดตามของพยาบาลหัวหน้าเวรเฉลี่ย 2.51 คน

1.2 การประเมินสมรรถนะรายข้อของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จากข้อคำถาม จำนวน 30 ข้อ ที่กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญตั้งแต่ระดับมากที่สุด มากที่สุดในแต่ละข้อ มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.80 - 4.65 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .54 - .71 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ารายการสมรรถนะที่มีระดับความสำคัญของค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปฏิบัติการพยาบาลโดยยึดหลักจริยธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.65$, S.D = .54) รายการสมรรถนะที่มีระดับความสำคัญของค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ ($\bar{X} = 3.80$, S.D = .708)

1.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพบว่าได้องค์ประกอบ จำนวน 3 องค์ประกอบ มีค่าไอเกนรวมกัน เท่ากับ 18.82 คิดเป็นร้อยละ 62.76 โดยเรียงลำดับค่าผลรวมความแปรปรวนของตัวประกอบจากมากไปหาน้อย

ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบมีตัวประกอบย่อยที่สามารถอธิบายลักษณะขององค์ประกอบที่สำคัญในแต่ละด้าน ดังนี้

1) องค์ประกอบสมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการจัดการคุณภาพ มีค่าไอเกนของตัวประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเท่ากับ 15.41 มีร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 51.35 มีทั้งหมด 14 ตัวประกอบ เป็นแหล่งรวมขององค์ประกอบ 4 กลุ่ม คือ องค์ประกอบสมรรถนะด้านภาวะผู้นำการจัดการและการพัฒนาคุณภาพ มีทั้งหมด 6 ตัวประกอบ คือ 1) มีคุณลักษณะของผู้นำ 2) มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ 3) มีความรู้และสามารถบริหารจัดการงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) มีความสามารถในการทำกิจกรรมพัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน 5) ใช้กระบวนการจัดการบูรณาการระบบงานสำคัญกับการบริการพยาบาลเพื่อการจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพและ 6) มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม เป็นสมาชิกในทีมการพยาบาลและทีมสหวิชาชีพ องค์ประกอบสมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ มีทั้งหมด 4 ตัวประกอบ คือ 1) มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์และการใช้วิจารณ์ญาณทางคลินิก 2) พัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง 3) มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ และ 4) เป็นตัวอย่างที่ดีด้านสุขภาพ องค์ประกอบสมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ มีทั้งหมด 2 ตัวประกอบ คือ 1) มีความรู้ และทักษะในการติดต่อสื่อสาร กับผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 2) มีทักษะในการสื่อสารเชิงวิชาชีพ องค์ประกอบสมรรถนะด้านวิชาการ กระบวนการวิจัยและการพัฒนานวัตกรรม มีทั้งหมด 2 ตัวประกอบ คือ 1) มีความสามารถในการสอนงาน การจัดทำคู่มือเอกสารทางวิชาการ และการจัดการความรู้และ 2) ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์และมาตรฐานการพยาบาลในการปฏิบัติงาน

2) องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะการทำงานที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีค่าไอเกนของตัวประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเท่ากับ 2.21 มีร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 7.38 มีทั้งหมด 10 ตัวประกอบ เป็นแหล่งรวมขององค์ประกอบ 4 กลุ่ม คือ องค์ประกอบด้านสังคม มีทั้งหมด 2 ตัวประกอบ คือ 1) วิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ 2) มีความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม องค์ประกอบสมรรถนะด้านอื่น ๆ มีทั้งหมด 4 ตัวประกอบ คือ 1) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการ 2) มีความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ 3) สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์และเชื่อมโยงวิสัยทัศน์พันธกิจของหน่วยงานกับการปฏิบัติงานได้ และ 4) ปฏิบัติงานโดยตระหนักถึงความหลากหลายของผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ องค์ประกอบสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีทั้งหมด 2 ตัวประกอบ คือ 1) สามารถนำสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร การปฏิบัติการพยาบาล การศึกษา และการวิจัย และ 2) มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ โปรแกรมใช้งานพื้นฐาน องค์ประกอบสมรรถนะ

ด้านวิชาการและการวิจัย มีทั้งหมด 2 ตัวประกอบ คือ 1) มีความสามารถในการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม และ 2) มีความสามารถในการนำเสนอเชิงวิชาการ

3) องค์ประกอบสมรรถนะด้านปฏิบัติการพยาบาลและจรรยาบรรณวิชาชีพมีค่า ไอเกนของตัวประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเท่ากับ 1.21 มีร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 4.02 มีทั้งหมด 6 ตัวประกอบ เป็นแหล่งรวมขององค์ประกอบ 3 กลุ่ม คือ องค์ประกอบด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย มีทั้งหมด 3 ตัวแปร คือ 1) ปฏิบัติการพยาบาลโดยยึดหลักจริยธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง 2) มีความไวต่อประเด็นจริยธรรมและมีความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม และ 3) มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน องค์ประกอบด้านปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ มีทั้งหมด 2 ตัวประกอบ 1) ปฏิบัติการพยาบาลอย่างเป็นองค์รวม โดยใช้กระบวนการพยาบาลครอบคลุมทั้ง 4 มิติ และ 2) บันทึกทางการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินคุณภาพเวชระเบียน องค์ประกอบด้านปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ มีทั้งหมด 1 ตัวประกอบ คือ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ การพยาบาล

2. อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้สามารถนำเสนอสมรรถนะทั้ง 3 ด้าน มาอภิปรายได้ ดังต่อไปนี้

2.1 องค์ประกอบสมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการจัดการคุณภาพ มีค่าความแปรปรวนของ ตัวประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเท่ากับ 15.40 คิดเป็นร้อยละ 51.35 ของความแปรปรวนทั้งหมด อธิบายได้ด้วยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักตัวประกอบตั้งแต่ จำนวน 14 ตัวแปร

องค์ประกอบสมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการจัดการคุณภาพ เป็นสมรรถนะหลักของ พยาบาลหัวหน้าเวรที่ต้องแสดงภาวะผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่พยาบาลหัวหน้าเวรทั้งในด้านอำนาจการ แก้ปัญหาการเป็นที่ปรึกษา การประสานงาน และการตัดสินใจต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติ กิจกรรมการพยาบาลและการบริหารงานแต่ละเวรในหอผู้ป่วย สมรรถนะภาวะผู้นำของพยาบาล หัวหน้าเวรจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากเนื่องจากการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวรส่วนใหญ่จะ ปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรทุกระดับ พยาบาลหัวหน้าเวรจึงต้องมีสมรรถนะภาวะผู้นำที่จะควบคุม บริหารจัดการงาน ประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น สามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของวรารักษ์ เจริญบุญ (2559) ระบุว่าพยาบาลหัวหน้าเวรมีบทบาทหน้าที่ในด้านการควบคุมงาน ติดตามตรวจเยี่ยมผู้ป่วย

เพื่อประเมินผลการพยาบาลที่ผู้ป่วยได้รับอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมและให้สอดคล้องกับแผนการรักษาของแพทย์ ติดตามตรวจสอบการบันทึกรายงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับสมรรถนะของสภาการพยาบาล (2561) ได้กำหนดสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีสาขาพยาบาลศาสตร์ ด้านที่ 4 ด้านภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ ว่าพยาบาลวิชาชีพต้องมีสมรรถนะมีภาวะผู้นำ การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล การทำงานเป็นทีมและการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับที่ วรา เขียวประทุม (2563) ได้ศึกษาและระบุไว้ว่า สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ เป็นสมรรถนะหลักของพยาบาลหัวหน้าเวรที่ต้องแสดงภาวะผู้นำ การมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการ เป็นผู้นำที่มีความมุ่งมั่น สามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานในหน่วยงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จในงาน และยังสอดคล้องกับภัทรรัตน์ ต้นนุกิจ (2562) พยาบาลหัวหน้าเวรต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และยังสอดคล้องกับการศึกษาของชมพูนุท ทิพย์ผืน (2556) พบว่าพยาบาลหัวหน้าเวรจะต้องเป็นผู้มีความสามารถในการใช้ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงาน คือ ทักษะความเป็นผู้นำ ทักษะ การเจรจาต่อรอง ทักษะการติดต่อสื่อสาร ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการจัดการ ความขัดแย้ง และมีวิจาร์ณญาณในทางความคิด ส่วนการศึกษาของต่างประเทศพบว่าสอดคล้องสมาคมพยาบาลและการผดุงครรภ์ของไอร์แลนด์เหนือ (Northern Ireland Practice and Education Council for Nursing and Midwifery (NIPEC), 2010) ความเป็นผู้นำและการจัดการ ได้แก่ การแบบอย่างในการปฏิบัติงาน พัฒนาประสิทธิภาพของทีมงานดูแลผู้ป่วย การจัดการแผนกและสิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและพินน่บัก (Finnbakk, 2015) ยังได้กล่าวถึงสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวรมี 6 ด้าน ซึ่งได้มีการกล่าวถึงสมรรถนะด้านที่ 4 ด้านความเป็นผู้นำทางคลินิก นอกจากนี้ฟูราคาว่า และคันทา (Furakawa, & Cunha, 2011) กล่าวถึงสมรรถนะของพยาบาลผู้จัดการพยาบาลมี 11 ด้าน ซึ่งด้านที่ 1 คือ ด้านภาวะผู้นำ จะเห็นได้ว่าสมรรถนะด้านภาวะผู้นำนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งของพยาบาลหัวหน้าเวร ประกอบด้วย ด้านการปฏิบัติการพยาบาล โดยมีหน้าที่ในการปฏิบัติการพยาบาลให้การพยาบาลที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ป่วยและแผนการรักษา นอกจากนี้พยาบาลหัวหน้าเวรยังมีหน้าที่ในด้านการบริหารจัดการโดยมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภายในหอผู้ป่วย เป็นผู้นำในทีมการพยาบาลบริหารจัดการให้ทีมการพยาบาลปฏิบัติการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นเป้าหมาย คือ ความปลอดภัยของผู้ป่วยเป็นสำคัญ ดังนั้นสมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการจัดการคุณภาพจึงเป็นสมรรถนะหนึ่งที่พยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยต้องมี

2.2 องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะการทำงานที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีความแปรปรวนของตัวประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเท่ากับ 2.21 คิดเป็นร้อยละ 7.38 มีทั้งหมด 10 ตัวแปร สอดคล้องกับสมรรถนะของสภาการพยาบาล (2561)

ได้กำหนดสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพทั่วที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีสาขาพยาบาลศาสตร์ ด้านที่ 8 ด้านสังคม สมรรถนะที่ 7 ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ และสมรรถนะที่ 6 ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ สมรรถนะที่ 5 ด้านวิชาการและการวิจัยประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาล นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของวรา เขียวประทุม(2563) ที่ได้กล่าวถึงสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรหอผู้ป่วยศัลยกรรมโรงพยาบาลของรัฐระดับตติยภูมินั้นควรจะต้องมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ โปรแกรมการใช้งานพื้นฐาน การจัดเก็บและการสืบค้นข้อมูลต่าง ๆ และพยาบาลหัวหน้าเวรควรมีสมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพในการมีกระบวนการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างทีมสุขภาพมีความสำคัญต่อวิชาชีพพยาบาล นอกจากนี้ตัวแปรด้านสังคม เทคโนโลยีและสารสนเทศ การสื่อสารและสัมพันธภาพแล้ว นอกจากนี้การวิเคราะห์หัวข้อประกอบสมรรถนะในการวิจัยนี้ยังได้รวมตัวประกอบด้านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการในปัจจุบันสถานการณ์พยาบาลให้ความสำคัญกับความเป็นผู้ประกอบการของพยาบาลสนับสนุนให้พยาบาลมีบทบาทอิสระเพิ่มมากขึ้น โดยจะเห็นได้จากมีการบรรจุให้เป็นเนื้อหาในหลักสูตรการเรียนการสอนสำหรับพยาบาล นอกจากนี้พบว่าได้มีการระบุสมรรถนะด้านของพยาบาลผู้จัดการพยาบาลของฟูราคาวา และคันฮา (Furakawa, & Cunha, 2011) ว่าพยาบาลควรจะมีสมรรถนะด้านผู้ประกอบการซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในปัจจุบัน ส่วนตัวแปรด้านอื่น ๆ ได้แก่ มีความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์และเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงานกับการปฏิบัติงานได้ และปฏิบัติงานโดยตระหนักถึงความหลากหลายของผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ ที่มีความต่างไปจากสมรรถนะพยาบาลจากการทบทวนวรรณกรรมที่ผู้วิจัยได้ทบทวนมานั้นสอดคล้องกับรายงานการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2564) เพื่อตอบโจทย์การพัฒนาคนไทยให้มีทักษะตรงตามความต้องการของประเทศและสังคมโลก รวมถึงแนวทางการส่งเสริมตามช่วงวัยที่เหมาะสมกับบริบทของคนไทย สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (future skill) เพื่อเตรียมการพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัย รองรับ การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (disruption) ของโลกศตวรรษที่ 21: ผลการศึกษาและแนวทางการส่งเสริมสำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษาสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2564) เป็นการศึกษาทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (future Skill) ที่กล่าวถึงช่วงวัยแรงงาน (อายุ 15 - 59 ปี) ควรมีทักษะแห่งอนาคตที่มีความสำคัญที่สุด ได้แก่ ทักษะความเข้าใจและการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล (digital literacy) และทักษะการแก้ปัญหา (problem -solving) ทักษะความรู้ทางธุรกิจและการเป็นผู้ประกอบการ (business and entrepreneurial literacy) ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ (creative thinking) ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น (collaborative Skills) และทักษะการปรับตัวให้

เข้ากับวัฒนธรรมที่หลากหลาย (cross-cultural competence) ซึ่งพยาบาลหัวหน้าเวรนั้นเป็นบุคคลที่มีอายุในช่วงวัยแรงงานดังนั้นควรมีการพัฒนาทักษะด้านการทำงานที่จำเป็นให้มีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยให้มีสอดคล้องกับความสามารถและเตรียมการในการรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (disruption) ต่าง ๆ ของโลก ศตวรรษที่ 21 จึงสรุปได้ว่าสมรรถนะด้านการทำงานที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เป็นอีกสมรรถนะหนึ่งที่มีความสำคัญกับการเป็นพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

2.3 องค์ประกอบสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีค่าความแปรปรวนของตัวประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเท่ากับ 1.206 คิดเป็นร้อยละ 4.02 มีทั้งหมด 6 ตัวแปร สมรรถนะด้านการพยาบาลและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลหัวหน้าเวรพยาบาลหัวหน้าเวรมีบทบาทหน้าที่ในการด้านการปฏิบัติการพยาบาลใช้ความรู้และทักษะ มีการใช้กระบวนการพยาบาลในการให้การพยาบาล ยึดหลักการพยาบาลแบบองค์รวมตามมาตรฐานการพยาบาล เพื่อแก้ไขปัญหาสุขภาพของผู้ป่วยสอดคล้องกับสมรรถนะพยาบาลของสภาการพยาบาล (2561) สมรรถนะที่ 2 ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ได้ระบุไว้ว่าพยาบาลควรมีความรู้ความสามารถในการใช้กระบวนการพยาบาล การสร้างเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค การดูแลผู้เจ็บป่วยอย่างต่อเนื่อง การพยาบาลครอบครัว และการผดุงครรภ์ และการทำหัตถการและทักษะ/เทคนิคการปฏิบัติการพยาบาลทั่วไป นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรของสมาคมพยาบาลและการผดุงครรภ์ของไอร์แลนด์เหนือ (Northern Ireland Practice and Education Council for Nursing and Midwifery (NIPEC), 2010) ระบุสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ และการศึกษาสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรของฟินน์บัก (Finnbakk, 2015) กล่าวถึงสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวร คือ ด้านการปฏิบัติทางคลินิก นอกจากนี้ แซฟเค แอนเจลา (Zafke, Angela, 2020) ระบุว่าพยาบาลหัวหน้าเวรควรมีความเชี่ยวชาญในการทำงานขององค์กรและมีความรู้ทางคลินิก

ส่วนด้านจรรยาบรรณวิชาชีพซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลหัวหน้าเวรเนื่องจากหากพยาบาลหัวหน้าเวรต้องใช้หลักจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย สอดคล้องกับมาตรฐานการพยาบาลมาตรฐานการพยาบาล (2562) โดยชมรมเครือข่ายพัฒนาการพยาบาลได้กำหนดมาตรฐานที่ 2 พยาบาลต้องมีการรักษาสิทธิผู้ป่วย จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพในการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ รวมทั้งการปฏิบัติเพื่อปกป้องและรักษาไว้ซึ่งสิทธิ ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและการรักษาพยาบาลของผู้รับบริการสภาการพยาบาล (2561) ได้กำหนดสมรรถนะพยาบาลด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และ

กฎหมายได้แก่การตระหนักในคุณค่า ความเชื่อของตนเองและผู้อื่น และไม่ใช้คุณค่าความเชื่อของตนเองในการตัดสินผู้อื่นให้การพยาบาลโดยแสดงออกถึงการเคารพในคุณค่า ความเชื่อ และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ตระหนักในข้อจำกัดของสมรรถนะตนเอง ไม่เสี่ยงในการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลเสียต่อผู้ใช้บริการและปรีชาผู้รู้อย่างเหมาะสมเพื่อความปลอดภัยของผู้รับบริการ แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติการพยาบาลของตน ส่งเสริมให้ผู้ใช้บริการได้รับรู้และเข้าใจในสิทธิของตน ปกป้องผู้ที่อยู่ในภาวะเสี่ยงต่อการถูกละเมิดสิทธิ หรือได้รับการปฏิบัติที่ผิดหลักคุณธรรม จริยธรรม อย่างเหมาะสม วิเคราะห์ประเด็นจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติการพยาบาลตัดสินใจเชิงจริยธรรมและดำเนินการได้อย่างเหมาะสม ในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งทางจริยธรรมและกฎหมายที่ไม่ซับซ้อน และปฏิบัติการพยาบาลโดยแสดงออกซึ่งความเมตตา กรุณา คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของผู้ใช้บริการ เช่นเดียวกับการศึกษาของวรา เขียวประทุม (2563) กล่าวว่าไว้ว่าพยาบาลหัวหน้าเวรต้องมีหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพในการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการอย่างมีคุณภาพ และฟินน์บัก (Finnbakk, 2015) กล่าวถึงสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวรควรมีสมรรถนะด้านการตัดสินใจทางจริยธรรม สอดคล้องกับมิคา ฟูกาดา (Mika Fukada, 2018) กำหนดสมรรถนะการพยาบาลที่ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ คือ การปฏิบัติการพยาบาล การปฏิบัติตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรูปแบบการมอบหมายงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เป็นการมอบหมายงานแบบระบบการดูแลผู้ป่วยเป็นรายบุคคล (case method) เนื่องจากพยาบาลเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการวางแผน จัดการและให้การพยาบาลด้วยตนเองทั้งหมด พยาบาลหัวหน้าเวรจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมองค์รวมทั้งหมด จึงเป็นผลให้พยาบาลหัวหน้าเวรต้องมีสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
- 2) ผู้บริหารทางการพยาบาลนำผลการวิจัยเป็นนำไปสร้างเครื่องมือที่มีมาตรฐานให้มีความเหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวร
- 3) ผู้บริหารทางการพยาบาลนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรด้านความสามารถในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม และด้านการใช้

ภาษาต่างประเทศซึ่งมีระดับความสำคัญของค่าเฉลี่ยน้อย ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะให้สามารถปฏิบัติหน้าที่พยาบาลหัวหน้าเวรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) พยาบาลหัวหน้าเวรความตระหนักในสมรรถนะที่เป็นที่คาดหวัง เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรเพิ่มเติมจากความแปรปรวนที่ยังขาดไปจากงานวิจัยนี้

2) การวิจัยหาความสัมพันธ์ของการมอบหมายงานระบบการดูแลผู้ป่วยเป็นรายบุคคลกับสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรที่พึงมี

3) การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

4) ทำการศึกษาสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรในบริบทที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้น เช่น พยาบาลหัวหน้าเวรหอผู้ป่วยวิกฤติ หอผู้ป่วยศัลยกรรม





บรรณานุกรม

- กองการพยาบาล. (2561). *บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ: สี่ตวัน.
- กองบริหารการสาธารณสุข. (2561). *หลักเกณฑ์การจัดตั้งและการปรับปรุงระดับศักยภาพของหน่วยบริการสุขภาพ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1)*. กรุงเทพฯ: บร๊อนทูปี.
- กองแบบแผน กรมสนับสนุนบริการสถานบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. (2558). *คู่มือการออกแบบอาคารสถานบริการสุขภาพและสภาพแวดล้อม: หอผู้ป่วยใน (ward)*. สืบค้น 25 มกราคม 2564, จาก http://hss.moph.go.th/fileupload_doc_slider/2016-11-16--169.pdf.
- ขจี พงศธรวิบูลย์. (2559). การเรียนรู้ตลอดชีวิตกับวิชาชีพการพยาบาล มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาและสมรรถนะผู้ประกอบการวิชาชีพการพยาบาล. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 17(3), 1-9.
- จารีศรี กุลศิริปัญญา. (2558). การพัฒนาเกณฑ์ประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 16(2), 123-130.
- จิระประภา อัครบวร. (2549). Competency คืออะไรกันแน่. *วารสารดำรงราชานุภาพ*, 6(20), 1-3.
- ชญาลักษณ์ สิริภักดีกาญจน์. (2557). การพัฒนาบัณฑิตวิชาชีพทางการพยาบาล. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 15(3), 75-80.
- ชมพูนุช ทิพย์พินและคณะ. (2557). การพัฒนาโปรแกรมการเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นพยาบาลหัวหน้าเวร. *พยาบาลสาร*, 41(1), 145-157.
- ชลธิชา โภชนกิจ. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสงขลา นครินทร์. *วารสารพยาบาลสงขลานครินทร์*, 39(3), 137-149.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2544). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์เซนเตอร์.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก Competency กันเถอะ*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์เซนเตอร์.
- ดำรงศักดิ์ คังคาสวัสดิ์. (2548). *เริ่มอย่างไรเมื่อนำ Competency มาใช้ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- นงนาจ เสริมศรี. (2550). *สมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นัตตา รุ่งเดชารัตน์. (2559). สมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง. *วารสารการพยาบาล*, 18(2), 33-41.

- นิตยา ศรีญาณลักษณ์ (บก.). (2545). *การบริหารการพยาบาล*. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- เนตรสุวีณ์ เจริญจิตสวัสดิ์ (บก.). (2563). *คำอธิบายมาตรฐานการพยาบาล พ.ศ. 2562 โดยชมรม
เครือข่ายพัฒนาการพยาบาล*. กรุงเทพฯ: สุขุมวิทการพิมพ์.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2550). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21*.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไอ
อินเตอร์ มีเดีย.
- ประคอง กรรณสูตสถิตติ. (2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรารงค์ทิพย์ อุจะรัตน์. (2541). *การบริหารการพยาบาล*. กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์.
- เปรมฤดี ศรีวิชัย, และพินทอง ปินใจ. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
พยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดพะเยา. *วารสารการพยาบาลและการดูแล
สุขภาพ*, 35(3), 155-164.
- ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลมหาสารคามนครเชียงใหม่. (2556). *สมรรถนะหลัก (core competency)
ประจำกลุ่มงานสำหรับพยาบาลวิชาชีพที่พึงประสงค์*. สืบค้น 30 มกราคม 2564, จาก
http://w2.med.cmu.ac.th/index.php?option=com_content&view=article&id=6:core-competency&catid=3:2011-03-15-02-31-45&Itemid=18
- ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยนเรศวร. (2562). *คู่มือบริหารฝ่ายการพยาบาล*.
พิษณุโลก: ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พวงยุพา ยิ้มเจริญ. (2562). การพัฒนาบทบาทสู่การเป็นพยาบาลหัวหน้าเวรหน่วยศัลยกรรมเด็ก
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาลโรคหัวใจและ
ทรวงอก*, 30(1), 117-130.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. (2549). *หลักการและการใช้สถิติการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัย
ทางการพยาบาล* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สงขลา: ชาญเมืองการพิมพ์.
- เพ็ญจันทร์ แสนประสาน ดวงกมล วัตราดล, และ บุปผาวัลย์ ศรีล้ำ (บก.). (2554).
การพยาบาลเพื่อความปลอดภัย:สมรรถนะพยาบาล CVT (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:
สุขุมวิทการพิมพ์.
- เพ็ญจันทร์ แสนประสาน, สุรางค์ สิงหะคะเชนทร์, รุ่งนภา ป้องเกียรติชัย, อารีย์ ฟองเพชร,
อุไร พานิชยานุสนธิ์, และลัดดาวัลย์ ทัดศรี. (2546). *Quality & Safety in nursing:
Concept and practice* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สุขุมวิทการพิมพ์.

- แพทยสภา. (2563). *โรงเรียนแพทย์ภายในประเทศ ที่แพทยสภารับรอง*. สืบค้น 15 มกราคม 2564, จาก www.tmc.or.th/medical_school_th.php
- ภัทรรัตน์ ตันนุกิจ. (2562). สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลกลาง. *วารสารโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์*, 15(1), 14-22.
- รัตน์ศิริ ทาโต. (2561). *การวิจัยทางพยาบาลศาสตร์:แนวคิดสู่การประยุกต์ใช้* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุคส์พับลิเคชั่นส์.
- ลัดดาวัลย์ แดงเถิน. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลแม่สอด. *วารสารการพยาบาลและสุขภาพ*, 10(1), 189-199.
- วรา เขียวประทุม. (2563). *องค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรหอผู้ป่วยศัลยกรรมโรงพยาบาลของรัฐระดับตติยภูมิ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- วราภรณ์ เจริญบุญ. (2559). ผลของโปรแกรมการเตรียมความพร้อมในการเป็นพยาบาล หัวหน้าเวรในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา*, 10(2), 111-124.
- วิมลรัตน์ เชาวินัย. (2562). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการดูแลผู้ป่วยทารกแรกเกิดของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยการพยาบาลผู้ป่วยทารกแรกเกิดศูนย์การแพทย์ปัญญานันทภิกขุ ชลประทาน. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 20(3), 256-265.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2547). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์กรมหาชน). (2561). *มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพฉบับที่ 4*. นนทบุรี: หนังสือดีวัน.
- สภาการพยาบาล. (2556). *แผนยุทธศาสตร์สภาการพยาบาล พ.ศ. 2557- 2561*. นนทบุรี: สภาการพยาบาล.
- สภาการพยาบาล. (2561). *สมรรถนะผู้ประกอบการวิชาชีพพยาบาลและการผดุงครรภ์*. นนทบุรี: สภาการพยาบาล.
- สภาการพยาบาล. (2562). *มาตรฐานการพยาบาล*. สืบค้น 17 มีนาคม 2563, จาก <http://www.tnmc.or.th/images/userfiles/files/A111.PDF>.
- สุพิศ กิตติรัชดา. (2551). *การบริหารการพยาบาลสู่คุณภาพ การนิเทศการพยาบาล: Nursing supervision implementation to quality*. กรุงเทพฯ: สามเจริญพาณิชย์.

- สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์. (2549). *หน้าที่ความรับผิดชอบหลักและสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ*. นนทบุรี: สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.
- สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์. (2551). *มาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาล* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.). (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก*. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.). (2553). *คู่มือการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับตำแหน่ง*. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) เพื่อเตรียมการพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัยรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Disruption) ของโลกศตวรรษที่ 21: ผลการศึกษาและแนวทางการส่งเสริม*. นครปฐม: เพชรเกษมพรินติ้ง กรุป.
- เสาวลักษณ์ จิรธรรมคุณ. (2552). *ถามและตอบ: การบริหารหอผู้ป่วย*. กรุงเทพฯ: ฮายาบุสะกราฟฟิค.
- เสาวลักษณ์ จิรธรรมคุณ. (2559). *การบริหารการพยาบาลยุค 4G Plus*. กรุงเทพฯ: TBS Product.
- เสน่ห์ ไตรัญญ. (2551). *องค์การสมัยใหม่*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- โสรัตน์ วงศ์สุทธิธรรม. (2563). สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียน. *พยาบาลสาร*, 47(4), 446-459.
- อารี ชิวเกษมสุข. (2559). *สมรรถนะผู้นำทางการพยาบาล*. กรุงเทพฯ: แฮาส์ ออฟ เคอร์มิสท์.
- อรอุมา ศิริวัฒนา, และกัญญาดา ประจุกสิลป์. (2558). การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลขนาด 30-90 เตียง สังกัดกองทัพบก. *วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 27(2), 1-10.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2548). *Competency Dictionary*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซนเตอร์.
- เอกสารความรู้สถาบันดำรงราชานุภาพ. (2553). *Competency: เครื่องมือในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์*. สืบค้น 17 ธันวาคม 2563 จาก http://www.stabundamrong.go.th/web/book/53/b19_53.pdf.
- AONE, (2015). AONL Nurse Manager Competencies. Chicago, IL: AONE, AONL. Retrieved October 25, 2020, from <https://www.aonl.org/system/files/media/file/2019/06/nurse-competerencies.pdf>.

- Finnbakk Elisabeth. (2015). *The Professional Nurse Self-Assessment Scale: Psychometric testing in Norwegian long term and home care contexts*. Retrieved March, 31, 2022, from https://www.researchgate.net/journal/BMC-Nursing-1472-6955/publication/284171767_The_Professional_Nurse_Self-Assessment_Scale_Psychometric_testing_in_Norwegian_long_term_and_home_care_contexts/links/5fc23b2ca6fdcc6cc677ccfe/The-Professional-Nurse-Self-Assessment-Scale-Psychometric-testing-in-Norwegian-long-term-and-home-care-contexts.pdf
- Mc Clelland, D. (1973). Testing for Competency Rather than for Intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Fukada, M. (2018). Nursing competency: definition, structure and development. *Yonago Actamedica*, 61(1), 1-7.
- Furakawa, P.D.O., & Cunha, I.C.K.O. (2011). Profile and competency of nurse managers at accredited hospitals. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 19(1), 106-114.
- Northern Ireland Practice and Education Council for Nursing and Midwifery. (2010). *A Competence Assessment Tool for Ward Sisters/Charge Nurses*. Ireland: Belfast. Retrieved March, 11, 2020, from https://nipec.hscni.net/download/professional_information/resource_section/ward_sistercharge_nurse/OctrevisedsinglepageNIPEC-WARD-SISTERS.pdf.
- Nursing and Midwifery Board of Ireland. (2000). *Competence assessment tool for nurses*. Retrieved March, 31, 2022 from <https://www.nmbi.ie/NMBI/media/NMBI/competence-assessment-tool-for-Nurses.pdf?ext=.pdf>
- Ohio Nurse Association. (2016). *The Role of the RN as Charge Nurse*. Retrieved March, 17, 2020, from <http://ohnurses.org/wp-content/uploads/2016/08/FINAL-NP-21-The-Role-of-the-RN-as-Charge-Nurse.pdf>
- Spencer, M. & Spencer, M. S. (1993). *Competence at work: Model for superior performance*. New York: n.p.
- Zafke, Angela (2020). Charge Nurse Orientation. *Nursing Capstones*. 284. Retrieved October, 25, 2020, from <https://commons.und.edu/nurs-capstones/284>




ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยนครพนม

ภาคผนวก ก เอกสารที่ใช้สำหรับการวิจัย


บว. 11(2-1) ป


 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
แบบอนุมัติผลการพิจารณาโครงร่างวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาโท (สำหรับนิสิตรหัส 54 เป็นต้นไป)


คณะกรรมการพิจารณาโครงร่างวิทยานิพนธ์ ของ
(นาย, นาง, นางสาว)...นางสาวรัชชนิวรรณ แก้วทอง.....รหัสประจำตัว.....62061481.....
นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตร...พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต..... แผน ก แบบ ก 1 แผน ก แบบ
สาขาวิชา...ภาควิชาการพยาบาลเวชปฏิบัติ..... คณะ.....พยาบาลศาสตร์


ได้พิจารณาโครงร่างวิทยานิพนธ์แล้ว
 อนุมัติ
 เห็นสมควรปรับปรุง ดังนี้
มีเนื้อหาหนักเกินไปในส่วนทฤษฎี ควรลดทอนเนื้อหาในส่วนทฤษฎี และเพิ่มเนื้อหาในส่วนการปฏิบัติ
อ้างอิงในบทที่ 3 ให้มีวันที่พิมพ์และปีที่พิมพ์ที่ชัดเจน

ไม่อนุมัติ เนื่องจาก

(ลงนาม).....  ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนนาค วรรณพรศิริ)

(ลงนาม).....  กรรมการ
(ดร.จุงทิวา บุญประคม)

(ลงนาม).....  กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรรัตน์ หรือตระกูล)

(ลงนาม).....  กรรมการและเลขานุการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรมนัส พงศ์รังสรรค์)

หมายเหตุ โครงร่างวิทยานิพนธ์ที่อนุมัติเรียบร้อยแล้วนิสิตต้องนำเสนอบัณฑิตวิทยาลัยไว้เป็นหลักฐาน จำนวน 2 เล่ม



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เรื่อง อนุมัติให้นิติระดับปริญญาโทดำเนินการทำวิจัย
ครั้งที่ ๑๔/๒๕๖๖

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้ นางสาวรัชนิชาวรรณ แก้วทอง รหัสประจำตัว ๖๒๐๖๑๔๘๑ นิติระดับปริญญาโท
หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล ดำเนินการทำวิจัยตาม
โครงร่างวิทยานิพนธ์ที่เสนอ

เรื่อง ภาษาไทย “สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย”
ภาษาอังกฤษ “COMPETENCY OF CHARGE NURSE IN UNIVERSITY HOSPITAL”
โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรมนัส พงศ์รังสรรค์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๖

(รองศาสตราจารย์ ดร.กรรองกาญจน์ ชูทิพย์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

ม.อ.พิษณุพนธ์ฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

รัชนิวรรณ แก้วทอง

ได้สำเร็จโครงการอบรมวิทยากรระดับบัณฑิตศึกษา
ชั้นปีที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๒

ณ ห้อง ๓๓๓ อาคาร ๓๐๑ มหาวิทยาลัยนเรศวร

(ศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล มณีรัตน์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

รัชนิวรรณ แก้วทอง

ได้ผ่านการอบรมออนไลน์หลักสูตรหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (Human Subject Protection : HSP)

ณ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ประกาศนียบัตรฉบับนี้มีผลตั้งแต่วันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๙

ไพศาล มณีรัตน์

(นายแพทย์สมบูรณ์ ดันสุภสวัสดิกุล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วนาวลัย ดาลี)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์



คณะอนุกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มร.ซุคที่ 1 และ ศูนย์วิจัยทางคลินิก คณะแพทยศาสตร์

ประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

รัชนีวรรณ แก้วทอง

ได้ผ่านการอบรมหลักสูตร GCP online training (Computer based)

“แนวทางการปฏิบัติการวิจัยทางคลินิกที่ดี (ICH-GCP:E6(R2))”

ประกาศนียบัตรฉบับนี้มีผลตั้งแต่วันที่ 14 มิถุนายน 2565 ถึงวันที่ 14 มิถุนายน 2567

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์วิวัฒน์ อินทร์เมียง)
ประธานคณะอนุกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มร.ซุคที่ 1

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์สมบัติ นุ่มทวีงษา)
รองคณบดีฝ่ายวิจัย



Certificate of Completion

National Research Council of Thailand (NRCT)

certify that

รัชนีวรรณ แก้วทอง

has completed the

Human Subject Protection (HSP)

E - Learning

Date approved

(20/8/2023)

(Dr.Wiparat De-ong)

Executive Director

National Research Council of Thailand

Date expired

(20/8/2025)

COA No. 017/2023
IRB No. P2-0444/2565



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
99 หมู่ 9 ตำบลท่าโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก 65000 เบอร์โทรศัพท์ 05596 8642

หนังสือรับรองโครงการวิจัยครั้งแรก

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

ชื่อโครงการ	: สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
ผู้วิจัยหลัก	: นางสาวรัชนิวีวรรณ แก้วทอง
สังกัดหน่วยงาน	: คณะพยาบาลศาสตร์
วิธีทบทวน	: การพิจารณาแบบเร่งรัด (Expedited Review)
รายงานความก้าวหน้า	: ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี หรือส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ หากดำเนินโครงการเสร็จสิ้นก่อน 1 ปี

เอกสารรับรอง

1. IF01 Research Ethical Application (Non-Intervention Study) เวอร์ชัน 2.0 วันที่ 13 มกราคม 2566
2. IF02 Conflict of Interest and Funding Form เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 13 ธันวาคม 2565
3. IF03 สำหรับกลุ่มอาสาสมัครจริง/ สำหรับอาสาสมัครกลุ่ม Try out เวอร์ชัน 2.0 วันที่ 13 มกราคม 2566
4. IF04 สำหรับกลุ่มอาสาสมัครจริง/ สำหรับอาสาสมัครกลุ่ม Try out เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 13 ธันวาคม 2565
5. โครงร่างวิทยานิพนธ์ เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 25 ธันวาคม 2565
6. IF05 CV Investigator เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 13 ธันวาคม 2565
7. แบบสอบถาม เวอร์ชัน 2.0 วันที่ 13 มกราคม 2566

นักวิจัยทุกท่านที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยต้องปฏิบัติตามดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
2. ใช้เอกสารแนะนำอาสาสมัคร ใบยินยอม (และเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัยหรือใบโฆษณาถ้ามี) แบบสัณยาณ และหรือแบบสอบถาม เฉพาะที่มีตราประทับของคณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์เท่านั้น และส่งสำเนาเอกสารดังกล่าวให้กับผู้เข้าร่วมวิจัยจริงรายแรกขอที่คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เพื่อเก็บไว้เป็นหลักฐาน
3. รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมวิจัยใด ๆ ต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ภายในระยะเวลาที่กำหนดในวิธีดำเนินการมาตรฐาน (SOPs)
4. ส่งรายงานความก้าวหน้าต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ตามเวลาที่กำหนดหรือเมื่อได้รับการร้องขอ
5. หากการวิจัยไม่สามารถดำเนินการเสร็จสิ้นภายในกำหนด ผู้วิจัยต้องยื่นขออนุมัติใหม่ก่อน อย่างน้อย 1 เดือน
6. หากผู้วิจัยส่งรายงานความก้าวหน้าหลังใบรับรองหมดอายุ และยังไม่ได้ใบรับรองฉบับใหม่ ผู้วิจัยจะต้องหยุดดำเนินการวิจัยส่วนที่เกี่ยวข้องกับการรับอาสาสมัครใหม่ นับตั้งแต่หลังวันใบรับรองหมดอายุจนกว่าจะได้รับใบรับรองฉบับใหม่
7. หากการวิจัยเสร็จสมบูรณ์ผู้วิจัยต้องแจ้งปิดโครงการตามแบบฟอร์มของคณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

*รายชื่อของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (ชื่อและตำแหน่ง) ที่เข้าร่วมประชุม ณ วันที่พิจารณารับรองโครงการวิจัย (หากร้องขอล่วงหน้า)

8. IF06 Budget เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 13 ธันวาคม 2565

ลงนาม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วนาวลัย คำดี)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วันที่รับรอง : 18 มกราคม 2566

วันหมดอายุ : 18 มกราคม 2567

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)



COA no. 68/2566



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

เอกสารรับรองการพิจารณาจริยธรรมแบบเร็ว

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ที่เป็นมาตรฐานสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)

โครงการ : สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
รหัสโครงการ : EC-66-74
ชื่อหัวหน้าโครงการ : นางสาววิชนีวรรณ แก้วทอง
สังกัด : โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนครสวรรค์
วิธีทบทวน : Expedited Review
รายงานความก้าวหน้า : ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี หรือส่งรายงานฉบับสมบูรณ์หากดำเนินโครงการเสร็จสิ้นก่อน 1 ปี
เอกสารรับรอง : ข้อเสนอโครงการ, เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย (version 2.0, 27 มิถุนายน 2566), หนังสือแสดงเจตนายินยอม, แบบสอบถาม (version 1.0, 8 มิถุนายน 2566) ประวัติผู้วิจัยและคณะ, เอกสารผ่านการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ลงชื่อ.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เบญจมาศ จิตรสมบูรณ์)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

วันที่รับรอง : 4 กรกฎาคม 2566

วันหมดอายุ : 3 กรกฎาคม 2567

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)



ผ่านการพิจารณาจาก
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี แล้ว

นักวิจัยทุกท่านที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
2. ใช้เอกสารชี้แจงข้อมูลอาสาสมัคร และหนังสือแสดงเจตนายินยอม (และเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัยหรือใบโฆษณา (ถ้ามี)) แบบสัมภาษณ์ และ/หรือแบบสอบถาม เฉพาะที่มีตราประทับของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เท่านั้น
3. รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมวิจัยใด ๆ ต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ภายในระยะเวลาที่กำหนดในวิธีดำเนินการมาตรฐาน (SOPs)
4. ส่งรายงานความก้าวหน้าต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ตามเวลาที่กำหนดหรือเมื่อได้รับการร้องขอ
5. หากการวิจัยไม่สามารถดำเนินการเสร็จสิ้นภายในกำหนด ผู้วิจัยต้องยื่นขออนุมัติใหม่ก่อน อย่างน้อย 30 วัน
6. เอกสารทุกฉบับที่ได้รับการรับรองครั้งนี้ หมดอายุตามอายุของโครงการวิจัยที่ได้รับการรับรองก่อนหน้านี้ (EC-66-74)
7. หากการวิจัยเสร็จสมบูรณ์ผู้วิจัยต้องแจ้งปิดโครงการตามแบบฟอร์มของคณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี



ผ่านการพิจารณาจาก
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี แล้ว

ศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์
ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนา
เทคโนโลยีสุรนารี



วันที่



AF19-03-03.1
August, 2023

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

ชื่อโครงการวิจัย : สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวรัชนิราวรรณ แก้วทอง

หน่วยงานต้นสังกัด : โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนครสวรรค์

หมายเลขรับรองโครงการวิจัย : SWUEC-662110

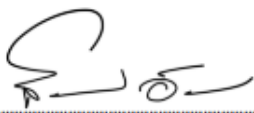
รายการเอกสารที่รับรอง :

- | | |
|---|--------------------------------------|
| 1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณา | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 20 พฤศจิกายน 2566 |
| 2. โครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์ | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 20 พฤศจิกายน 2566 |
| 3. เอกสารข้อมูลและขอความยินยอมสำหรับอาสาสมัคร | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 21 มิถุนายน 2566 |
| 4. แบบบันทึกข้อมูล | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 12 กรกฎาคม 2566 |
| 5. ประวัติผู้วิจัย | |

ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยยึดหลักเกณฑ์ตาม Declaration of Helsinki, Belmont Report, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP), International Guidelines for Human Research ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามโครงการวิจัยนี้ได้

วันที่รับรอง : 12 ธันวาคม 2566

วันที่หมดอายุ : 11 ธันวาคม 2567

(ลงชื่อ) 

(รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงษ์ วัฒนานนท์สกุล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

ชุดสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ (ชุดที่ 2)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หน่วยจริยธรรมและมาตรฐานการวิจัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาคารนวัตกรรม ศ.ดร.สาโรช บัวศรี ชั้น 17
โทร. (02) 6495000 ต่อ 17503, 17506 โทรสาร (02) 2042590

AF 02-11



เลขที่ใบรับรอง 18/2566

เอกสารรับรองโครงการวิจัยแบบเร่งด่วน

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ศูนย์การแพทย์ปัญญานันทภิกขุ ชลประทาน ดำเนินการให้การรับรองการพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ (ICH-GCP)

โครงการวิจัย: (ภาษาไทย) สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
(ภาษาอังกฤษ) Competency of Charge nurse in University Hospital

เลขที่โครงการวิจัย: EC 019/66

ผู้วิจัยหลัก: นางสาวรัชนิวรรณ แก้วทอง

สังกัดหน่วยงาน: ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนครสวรรค์

วิธีทบทวน: แบบเร่งด่วน (Expedited)


กำหนดส่งรายงานความก้าวหน้า 3 เดือน 6 เดือน 12 เดือน

เอกสารรับรอง :

1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาด้านจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ (AF 02-09) (version 3, 11/09/2566)
2. เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับอาสาสมัครในโครงการวิจัย (สำหรับอาสาสมัครที่มีอายุ 20 ปีขึ้นไป) (Participant information sheet) (version 2.0, 17/08/2566)
3. หนังสือนัดแสดงความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย (สำหรับอาสาสมัครอายุ 20 ปีขึ้นไป) (Informed consent form) (version 2.0, 18/08/2566)
4. แบบฟอร์มประวัติผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย (AF 05-09) (version 1, 08/05/2566)
5. แบบฟอร์มเปิดเผยการมีผลประโยชน์ทับซ้อนและทุนวิจัย (AF 06-09) (version 1, 08/05/2566)
6. แบบสอบถาม (version 3, 11/09/2566)

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ศูนย์การแพทย์ปัญญานันทภิกขุ ชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้ดำเนินการให้การรับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมเรื่องดังกล่าวข้างต้นได้ วันที่รับรอง 18 เดือน กันยายน พ.ศ. 2566 วันหมดอายุ 17 เดือน กันยายน พ.ศ. 2567 โดยยึดโครงการฉบับภาษาไทยเป็นหลัก อนึ่ง ท่านต้องรายงานสถานะของโครงการให้คณะกรรมการฯ ทราบทุกปี เพื่ออนุมัติดำเนินโครงการต่อจนกว่าจะหมดอายุโครงการ


ประธานคณะกรรมการ
(แพทย์หญิงสุวิพร ภัทรสุวรรณ)


เลขานุการคณะกรรมการ
(รองศาสตราจารย์แพทย์หญิงพวงมภา เลิศดำรงศรีลักษณ์)

วันที่รับรอง : 18 เดือน กันยายน พ.ศ. 2566

วันหมดอายุ : 17 เดือน กันยายน พ.ศ. 2567

กำหนดส่งรายงานความก้าวหน้า: 12 เดือน

AF 02-11

นักวิจัยทุกท่านที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยต้องปฏิบัติตามดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ในโครงร่างการวิจัยอย่างเคร่งครัด
2. ใช้เอกสารแนะนำอาสาสมัคร โบอินยอม (และเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัยหรือใบโฆษณาถ้ามี) แบบสัมภาษณ์ และหรือแบบสอบถาม (เฉพาะที่มีตราประทับรับรองของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เท่านั้น)
3. รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมวิจัยใดๆ ต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ภายใน 7 วันทำการ
4. ส่งรายงานความก้าวหน้าต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ตามเวลาที่กำหนดหรือเมื่อได้รับการร้องขอ
5. หากการวิจัยไม่สามารถดำเนินการเสร็จสิ้นภายในกำหนด ผู้วิจัยต้องยื่นขออนุมัติต่ออายุโครงร่างการวิจัย อย่างน้อย 1 เดือน ก่อนใบรับรองหมดอายุ หรือเมื่อเสร็จสิ้นการวิจัย ขอให้ส่งแบบรายงานสรุปผลการวิจัย ที่สำนักงานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เพื่อแจ้งให้คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ รับทราบ
6. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขโครงการวิจัย ขอให้ส่งแบบยื่นส่วนแก้ไขเปลี่ยนแปลงโครงการวิจัย ที่สำนักงานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เพื่อแจ้งให้คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ รับทราบ
7. เอกสารทุกฉบับที่ได้รับการรับรองครั้งนี้ หมดอายุตามอายุของโครงการวิจัยที่ได้รับการรับรองก่อนหน้านี้ (หมายเลขโครงการ EC 019/66)



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...บัณฑิตวิทยาลัย งานวิชาการ โทร. ๘๘๓๘

ที่...อว ๐๖๐๓.๐๒/ว ๐๓๖๖

วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะแพทยศาสตร์

ด้วย นางสาวรัชนิวรรณ แก้วทอง รหัสประจำตัว ๖๒๐๖๓๔๘๑ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรมนัส พงศ์รังสรรค์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นิสิตมีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นาคุดม)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ฮว ๐๖๐๓.๐๖/๐๓๖๕

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๓๐ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ try - out)

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน.....3๐.....ฉบับ

ด้วย นางสาวรัชนิวรรณ แก้วทอง รหัสประจำตัว ๖๒๐๖๓๔๘๓ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรมนัส พงศ์รังสรรค์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นิสิตมีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ try out) จากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นาอุดม)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐-๕๕๕๖-๘๘๓๙
โทรสาร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๖
๒. นางสาวรัชนิวรรณ แก้วทอง
โทร ๐๙-๓๐๒๖-๒๕๑๓



ที่ ฮว ๐๖๐๓.๐๒/๑๘๘๒

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๙ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การแพทย์ปัญญานันทภิกขุ ชลประทาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน.....ฉบับ

ด้วย นางสาวรัชนิวรรณ แก้วทอง รหัสประจำตัว ๖๒๐๖๔๔๑ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรมนัส พงศ์รังสรรค์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทางวิชาการต่อไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พงศ์พันธ์ กิจสนาโยชิน)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๓. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๙๖-๘๘๓๙

โทรสาร ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๖

๒. นางสาวรัชนิวรรณ แก้วทอง

โทร ๐๙-๑๐๒๖-๒๕๐๓



ที่ อว ๐๖๐๓.๐๒/ว ๐๑๖๔

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๓๐ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน.....ฉบับ

ด้วย นางสาวรัชนิวรรณ แก้วทอง รหัสประจำตัว ๒๒๐๖๑๔๘๘๑ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรมนัส พงศ์รังสรรค์ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคง จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นาคุดม)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐-๕๕๙๖-๘๘๓๙
โทรสาร ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๖
๒. นางสาวรัชนิวรรณ แก้วทอง
โทร ๐๙-๑๐๒๖-๒๕๑๓



ที่ อว ๐๖๐๓.๐๒/ว ๐๓๖๔

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๓๐ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน.....ฉบับ

ด้วย นางสาวรัชนิวรรณ แก้วทอง รหัสประจำตัว ๖๒๐๖๓๔๘๓ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรมนัส พงศ์รังสรรค์ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นาคุดม)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๙๖-๘๘๓๙

โทรสาร ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๖

๒. นางสาวรัชนิวรรณ แก้วทอง

โทร ๐๙-๑๐๒๖-๒๔๒๓

ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

- | | |
|---|--|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชตวรรณ ศรีตระกูล | อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| 2. ดร.พัชรินทร์ สั้งวาลัย | อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยพะเยา |
| 3. พว.เนตรญา วิโรจวานิช | รองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนเรศวร |
| 4. พว.มนทน์ภูษิต ปาละ | ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายคุณภาพบริการ
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนเรศวร |
| 5. พว.ปิยรัตน์ วัฒนา | พยาบาลปฏิบัติการ
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนเรศวร |



ที่ ฮว ๐๖๐๓.๐๒/ว ๑๑๓๒

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๑๘ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชตวรรณ ศรีตระกูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวรัชนีวรรณ แก้วทอง รหัสประจำตัว ๖๒๐๖๑๔๘๘๑ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทธมนัส พงศ์รังสรรค์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระของวิทยานิพนธ์เรื่องนี้อย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นาอุดม)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๙๖-๘๘๓๙

โทรสาร ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๖

๒. นางสาวรัชนีวรรณ แก้วทอง

โทร ๐๙-๓๐๒๖-๒๔๒๓



ที่ ฮว ๐๖๐๓.๐๒/ว ๑๑๓๒

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๑๘ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.พัชรินทร์ สังวาลย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓ ฉบับ

ด้วย นางสาวรัชนิวรรณ แก้วทอง รหัสประจำตัว ๖๒๐๖๑๔๘๑ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทธมนัส พงศ์รังสรรค์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระของวิทยานิพนธ์เรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นาคอม)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๙๖-๘๘๓๔

โทรสาร ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๖

๒. นางสาวรัชนิวรรณ แก้วทอง

โทร ๐๙-๑๐๒๖-๒๔๒๓



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย งานวิชาการ โทร. ๘๘๓๓

ที่ อว ๐๖๐๓.๐๒/ว ๓๑๓๒

วันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน คุณเนตรญา วิโรจวนิช

ด้วย นางสาวรัชนิวีวรรณ แก้วทอง รหัสประจำตัว ๖๒๐๖๑๔๘๑ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรมนัส พงศ์รังสรรค์ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระของวิทยานิพนธ์เรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังที่แนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับ ความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นาคุตม)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย งานวิชาการ โทร. ๘๘๓๙

ที่ ยว ๐๖๐๓.๐๒/ว.๑๑๓๒

วันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน คุณปิยรัตน์ วัฒนา

ด้วย นางสาวรัชนิวรรณ แก้วทอง รหัสประจำตัว ๖๒๐๖๑๔๘๑ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรมนัส พงศ์รังสรรค์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระของวิทยานิพนธ์เรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังที่แนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นาคุตม)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเรื่องสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ในระดับปริญญาโท เรื่อง สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้ตอบคือ พยาบาลวิชาชีพหัวหน้าเวร ประจำหอผู้ป่วยในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย
3. แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 2 ส่วน ได้แก่
ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 9 ข้อ
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จำนวน 30 ข้อ
4. กรุณาอ่านและทำความเข้าใจในแต่ละข้อความของแบบสอบถาม และกรุณาตอบทุกข้อคำถามเพื่อให้ได้คำตอบที่สมบูรณ์อันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการวิเคราะห์ที่ได้จริง เมื่อท่านทำครบทุกข้อของแบบสอบถามทั้ง 2 ส่วนแล้ว กรุณาเก็บแบบสอบถามนี้ใส่ซองที่แนบมาให้พร้อมปิดผนึกให้เรียบร้อยก่อนส่งกลับคืนผู้วิจัย
5. ข้อมูลทั้งหมดจะถูกนำไปแปลผลทางสถิติในการวิจัยเท่านั้น โดยไม่มีการอ้างอิงถึงตัวบุคคลและโรงพยาบาลที่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดอยู่ ทั้งนี้การตอบแบบสอบถามทุกข้อจะทำให้ข้อมูลสมบูรณ์ และจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานของกลุ่มการพยาบาลในอนาคต
หากมีข้อสงสัยกรุณาติดต่อ นางสาวรัชณีวรรณ แก้วทอง (โทรศัพท์ 091-0262423)
หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 9 ข้อ

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย หรือเติมข้อความในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. ท่านอายุ (ระบุ).....ปี
3. สถานภาพสมรส
() โสด () สมรส () หม้าย () หย่า
4. ระดับการศึกษาระดับการศึกษาสูงสุด
()ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า () ปริญญาโท
() ปริญญาเอก () อื่น ๆ โปรดระบุ.....
5. หน่วยงานที่สังกัด
() งานการพยาบาลศัลยกรรม () งานการพยาบาลอายุรกรรม
() งานการพยาบาลหู ตา คอ จมูก () งานการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤติ
() งานการพยาบาลสูติ-นรีเวชกรรม () งานการพยาบาลกุมารเวชกรรม
() งานการพยาบาลศัลยกรรมกระดูกและข้อ () อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าเวร ในหอผู้ป่วย (ระบุ)ปี.....เดือน
7. รูปแบบการมอบหมายงานในหน่วยงานของท่าน
() การให้การพยาบาลตามหน้าที่ (Functional nursing)
() การให้การพยาบาลเป็นทีม (Team nursing)
() การให้การพยาบาลเป็นรายกรณี (Case method or Case assignment)
() อื่น ๆ โปรดระบุ.....
8. จำนวนผู้ป่วยที่ท่านดูแลในเวรล่าสุดคน
9. จำนวนพยาบาลที่อยู่ภายใต้การนิเทศกำกับติดตามของท่านในเวรล่าสุด.....คน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้มีข้อความเกี่ยวกับสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ซึ่งหมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลหัวหน้าเวรที่แสดงถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ด้านอื่น ๆ ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่พยาบาลหัวหน้าเวรเข้า เวรป่วย และเวรตึกที่จำเป็นต้องมีเพื่อให้การปฏิบัติงานของทีมการพยาบาลบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในการปฏิบัติการพยาบาล ประกอบด้วย 9 ด้าน จำนวน 30 ข้อ ได้แก่

1. ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย จำนวน 3 ข้อ
2. ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ จำนวน 2 ข้อ
3. ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ จำนวน 5 ข้อ
4. ด้านภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ จำนวน 6 ข้อ
5. ด้านวิชาการ กระบวนการวิจัย และการพัฒนานวัตกรรม จำนวน 3 ข้อ
6. ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ จำนวน 3 ข้อ
7. ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ จำนวน 2 ข้อ
8. ด้านสังคม จำนวน 2 ข้อ
9. ด้านอื่น ๆ จำนวน 4 ข้อ

2. กรุณาอ่านและทำความเข้าใจในแต่ละข้อความ และพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยว่ารายการสมรรถนะนั้นสำคัญต่อผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่พยาบาลหัวหน้าเวร เพื่อให้การปฏิบัติงานของทีมการพยาบาลบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในการปฏิบัติการพยาบาล และกรุณาตอบทุกข้อคำถามเพื่อให้ได้คำตอบที่สมบูรณ์อันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับใช้ในการวิเคราะห์ที่จริงจัง จากนั้นกรุณาเลือกคำตอบ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาอยู่ 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยว่ารายการสมรรถนะนั้นสำคัญมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยว่ารายการสมรรถนะนั้นสำคัญมาก
- 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยว่ารายการสมรรถนะนั้นสำคัญปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยว่ารายการสมรรถนะนั้นสำคัญน้อย
- 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยว่ารายการสมรรถนะนั้นสำคัญน้อยที่สุด

ตัวอย่างเช่น

ข้อ	สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	✓				

จากตัวอย่างข้อ 1

การที่ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง 5 : ท่านเห็นด้วยว่ารายการสมรรถนะนั้นสำคัญมากที่สุด แสดงว่าท่านเห็นว่า “มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน” เป็นสมรรถนะที่สำคัญมากที่สุดต่อผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่พยาบาลหัวหน้าเวรให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย	ระดับ ความสำคัญ				
	5	4	3	2	1
ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย					
1. มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน					
2. มีความไวต่อประเด็นจริยธรรมและมีความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม					
3. ปฏิบัติการพยาบาลโดยยึดหลักจริยธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง					
ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์					
4. ปฏิบัติการพยาบาลอย่างเป็นองค์รวม โดยใช้กระบวนการพยาบาล ครอบคลุมทั้ง 4 มิติ					
5. บันทึกทางการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินคุณภาพเวชระเบียน					
ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ					
6. มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ					
7. เป็นตัวอย่างที่ดีด้านสุขภาพ					

สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย	ระดับ ความสำคัญ				
	5	4	3	2	1
8. มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ และการใช้วิจารณ์ทางคลินิก					
9. มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพการพยาบาล					
10. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
ด้านภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ					
11. มีคุณลักษณะของผู้นำ					
12. มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์					
13. มีความรู้และสามารถบริหารจัดการงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
14. ใช้กระบวนการจัดการ บุคลากรระบบงานสำคัญกับการบริการพยาบาลเพื่อ การจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ					
15. ความสามารถในการทำงานเป็นทีม เป็นสมาชิกในทีมการพยาบาลและทีมสห วิชาชีพ					
16. มีความสามารถในการทำกิจกรรมพัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน					
ด้านวิชาการ กระบวนการวิจัย และการพัฒนานวัตกรรม					
17. มีความสามารถในการสอนงาน การจัดทำคู่มือ เอกสารทางวิชาการ และการ จัดการความรู้					
18. มีความสามารถในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม					
19. ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์และมาตรฐานการพยาบาลในการปฏิบัติงาน					
ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ					
20. มีความรู้ และทักษะในการติดต่อสื่อสาร กับผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ					
21. มีทักษะในการสื่อสารเชิงวิชาชีพ					
22. มีความสามารถในการนำเสนอเชิงวิชาการ					
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ					
23. มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ โปรแกรมใช้งานพื้นฐาน					
24. สามารถนำสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร การปฏิบัติการพยาบาล การศึกษา และการวิจัย					
ด้านสังคม					

สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย	ระดับ ความสำคัญ				
	5	4	3	2	1
25. มีความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม					
26. วิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์					
ด้านอื่น ๆ					
27. สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์และเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงานกับ การปฏิบัติงานได้					
28. มีความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ					
29. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการ					
30. ปฏิบัติงานโดยตระหนักถึงความหลากหลายของผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ					

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาใช้เวลาในการตอบคำถามครั้งนี้เป็นอย่างดี

นางสาวรัชนีวรรณ แก้วทอง