

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการศึกษา

การค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง “การพัฒนากรอบสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม โรงพยาบาลนครพิงค์ จังหวัดเชียงใหม่” ครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพัฒนา (Developmental Study) โดยมีวิธีการดำเนินการศึกษา ดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาคครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มงานพัฒนาระบบสมรรถนะ คือผู้ที่ทำงานด้านการพัฒนาบุคลากรในองค์กร และเป็นบุคลากรในหน่วยงานที่มีความเข้าใจระบบการทำงาน และเป็นผู้มีอำนาจในควบคุมดูแลหน่วยงาน ประกอบด้วย หัวหน้างานหอผู้ป่วยวิกฤตต่างๆ หัวหน้ากลุ่มภารกิจโรงพยาบาล พยาบาลอาวุโสด้านการดูแลผู้ป่วยวิกฤต
2. กลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม โรงพยาบาลนครพิงค์ จังหวัดเชียงใหม่ ไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวนทั้งหมด 10 คน การศึกษาคครั้งนี้เป็นการศึกษาในประชากรทั้งหมด
3. กลุ่มผู้บริหารและบุคลากรที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดสมรรถนะ

กลุ่มตัวอย่าง เลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) ประกอบด้วย 3 กลุ่มคือ

1. กลุ่มทีมงานระบบสมรรถนะจำนวน 5 คน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกดังนี้
  - 1.1 ผู้เชี่ยวชาญการดูแลผู้ป่วยวิกฤตและเป็นผู้ควบคุมดูแลงานผู้ป่วยวิกฤต จำนวน 4 คน ประกอบด้วย
    - 1.1.1 หัวหน้างานหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม 1
    - 1.1.2 หัวหน้างานหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม 2
    - 1.1.3 หัวหน้างานหอผู้ป่วยวิกฤตศัลยกรรม
    - 1.1.4 หัวหน้างานหอผู้ป่วยวิกฤตศัลยกรรมประสาท
  - 1.2 พยาบาลอาวุโสด้านการดูแลผู้ป่วยวิกฤตจำนวน 1 คน

2. กลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ที่ใช้ในการประชุมกลุ่ม เป็นพยาบาลวิชาชีพ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีประสบการณ์ปฏิบัติในหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม โรงพยาบาลนครพิงค์ ไม่น้อยกว่า 3 ปี และมีความยินดีเข้าร่วมการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 10 คน

3. กลุ่มผู้บริหารและบุคลากรที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดสมรรถนะ และปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนครพิงค์ ไม่น้อยกว่า 3 ปี และมีความยินดีเข้าร่วมเป็นผู้ตรวจสอบกรอบสมรรถนะครั้งนี้ จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

- 3.1 อายุรแพทย์เฉพาะทางผู้ป่วยวิกฤต
- 3.2 หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล
- 3.3 หัวหน้าหอผู้ป่วยวิกฤตทารกแรกเกิด

### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย

1. แบบบันทึกรายการสมรรถนะ ที่ประกอบด้วยรายการสมรรถนะ และพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ สร้างโดยคณะกรรมการทีมงานระบบสมรรถนะ โดยศึกษาเปรียบเทียบจากกรอบสมรรถนะของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรมจากหน่วยงานอื่นและเปรียบเทียบกับกลยุทธ์ขององค์กร

2. แนวคำถามที่ใช้สัมภาษณ์กลุ่มพยาบาลวิชาชีพในการประชุมกลุ่ม เป็นคำถามปลายเปิด ให้อิสระในการตอบตามความรู้ความเข้าใจของผู้ตอบ โดยมีขอบเขตของคำถามคือ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับพยาบาลวิชาชีพในการดูแลผู้ป่วยวิกฤต ประกอบด้วยอะไรบ้าง และพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรมที่ครอบคลุมลักษณะงาน และการให้บริการของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม ประกอบด้วยอะไรบ้าง

3. แบบประเมินกรอบสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม สำหรับผู้ที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดสมรรถนะ สมรรถนะแต่ละด้านมีพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถเป็นรายชื่อ ลักษณะที่เป็นข้อให้เลือกตอบแบบมาตราส่วน 4 ระดับ คือ 4 หมายถึง จำเป็นมาก, 3 หมายถึง จำเป็นปานกลาง, 2 หมายถึง จำเป็นน้อย และ 1 หมายถึง ไม่จำเป็น

4. เครื่องบันทึกเสียง

## การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การหาความตรงของเนื้อหาของแนวคำถามที่ใช้ในการประชุมกลุ่ม เกี่ยวกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม โรงพยาบาลนครพิงค์นั้น ผู้ศึกษาให้กลุ่มทีมงานระบบสมรรถนะจำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญการดูแลผู้ป่วยวิกฤต และเป็นผู้ควบคุมดูแลงานผู้ป่วยวิกฤต จำนวน 4 คน คือ 1) หัวหน้างานหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม 1, 2) หัวหน้างานหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม 2, 3) หัวหน้างานหอผู้ป่วยวิกฤตศัลยกรรม และ 4) หัวหน้างานหอผู้ป่วยวิกฤตศัลยกรรมประสาท และพยาบาลอาวุโสด้านการดูแลผู้ป่วยวิกฤตจำนวน 1 คน เป็นผู้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความชัดเจนของคำถาม (Clarity) ความเหมาะสมของคำถาม (Appropriateness) และความเหมาะสมของการจัดลำดับคำถาม (Sequence the Question) ที่ใช้ในการประชุมกลุ่ม

## การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาได้แบ่งขั้นตอนการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง ออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

1. ระยะก่อนการดำเนินการศึกษา ผู้ศึกษาเสนอโครงการค้นคว้าแบบอิสระต่อคณะกรรมการจริยธรรมของ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และคณะกรรมการจริยธรรมของโรงพยาบาลนครพิงค์ จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อทำการพิจารณา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามความเห็นชอบของคณะกรรมการก่อนทำการศึกษา

2. ระยะดำเนินการศึกษา ผู้ศึกษาขออนุญาตและขอความร่วมมือจากผู้เข้าร่วมศึกษาโดยตรง พร้อมทั้งชี้แจงให้ทราบถึงสิทธิในการตอบรับหรือปฏิเสธในการเข้าร่วมศึกษาครั้งนี้ โดยไม่มีการบังคับ การตอบรับหรือปฏิเสธจะไม่มีผลต่อผู้เข้าร่วมศึกษาแต่อย่างใด นอกจากนี้ได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา โดยยืนยันการรักษาความลับของข้อมูลที่ได้ทั้งหมด และจะไม่มีการบันทึกชื่อของผู้เข้าร่วมศึกษาในรายงานการศึกษา ผู้เข้าร่วมศึกษามีสิทธิที่จะไม่ตอบคำถามที่รู้สึกไม่สบายใจที่จะตอบ รวมทั้งขอยุติการเข้าร่วมการศึกษาได้ตลอดเวลาที่ต้องการ ตลอดจนสามารถขอข้อมูลกลับคืนได้ทั้งหมด โดยไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้เข้าร่วมศึกษา และข้อมูลจากการเข้าร่วมการศึกษาครั้งนี้ จะถูกทำลายทิ้งทั้งหมดหลังสิ้นสุดการศึกษา การนำเสนอผล หรืออภิปรายข้อมูลของการศึกษาในรายงานการศึกษาจะเสนอในภาพรวม หลังจากนั้นให้ผู้เข้าร่วมศึกษาลงนามในใบยินยอมเข้าร่วมการศึกษาด้วย

## ขั้นตอนการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล

หลังได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ และคณะกรรมการจริยธรรมของโรงพยาบาลนครพิงค์ จังหวัดเชียงใหม่แล้ว

1. ผู้ศึกษาทำหนังสือแนะนำตัวจากคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่เสนอ ต่อผู้อำนวยการ โรงพยาบาลนครพิงค์ จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ในการทำการศึกษา และขอความร่วมมือในการทำการศึกษา

2. เมื่อได้รับอนุญาตให้รวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้ศึกษาติดต่อประสานงานกับหัวหน้าฝ่ายภารกิจ ด้านการพยาบาล เพื่อชี้แจงรายละเอียดในการรวบรวมข้อมูล และขอความร่วมมือในการดำเนินการ พัฒนารอบสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม โรงพยาบาลนครพิงค์ โดย ประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนารอบสมรรถนะของดรากานิดิส และเมนท์แซส ซึ่งประกอบด้วย 7 ขั้นตอนดังนี้

2.1 การจัดตั้งทีมงานระบบสมรรถนะ ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรในระดับผู้บริหารที่มีความเข้าใจระบบการทำงานในหน่วยงานอย่างลึกซึ้ง ผู้ศึกษาได้ติดต่อทาบทามผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม สำหรับเป็นทีมงานระบบสมรรถนะ แล้วจึงได้ทำหนังสือขออนุญาตผู้บังคับบัญชาและเชิญผู้เชี่ยวชาญ ด้านการดูแลผู้ป่วยวิกฤตและผู้ควบคุมดูแลงานผู้ป่วยวิกฤต จำนวน 4 ท่าน ประกอบด้วย 1) หัวหน้างาน หอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม 1 2) หัวหน้างานหอผู้ป่วยวิกฤตศัลยกรรม 3) หัวหน้างานหอผู้ป่วยวิกฤต ศัลยกรรมประสาท และ 4) หัวหน้างานหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม 2 ซึ่งคือผู้ดำเนินการศึกษาคั้งนี้ และได้เชิญพยาบาลอาวุโสด้านการดูแลผู้ป่วยวิกฤตอีก 1 ท่าน รวมเป็น 5 ท่าน เข้าร่วมเป็นทีมงาน ระบบสมรรถนะ

2.2 กำหนดเกณฑ์ที่ใช้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยทีมงานระบบสมรรถนะต้อง กำหนดเกณฑ์ที่ใช้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือใช้เป็นการจัดลำดับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่ง ในขั้นตอนนี้ทางทีมงานระบบสมรรถนะมีความคิดเห็นตรงกันในการเลือกใช้กรอบ โครงสร้าง สมรรถนะของบุคลากร โรงพยาบาลนครพิงค์ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือความสามารถหลักซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมของบุคคลที่จะช่วยสนับสนุนให้ โรงพยาบาลบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนด เป็นคุณลักษณะที่บุคลากรทุกคนต้องมีเหมือนกัน ไม่ว่าจะป็นตำแหน่งใด ระดับใด เพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน และ 2) สมรรถนะตามตำแหน่งหน้าที่ (Functional Competency) คือความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงาน ในตำแหน่งหนึ่ง ๆ เป็นคุณลักษณะที่ทำให้ การปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นสำเร็จเป็นอย่างดี มาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งประเภทของสมรรถนะ อีกทั้ง

ยังได้นำเกณฑ์การกำหนดสมรรถนะความชำนาญของพยาบาล ทั้ง 5 ระดับตามแนวคิดของ เบนเนอร์ (Benner, 1984) คือ 1) ระดับเริ่มต้น (Novice) หมายถึงผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-2 ปี 2) ระดับเริ่มต้นก้าวหน้า (Advance) หมายถึงผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 3-4 ปี 3) ระดับผู้มีความสามารถ (Competent) หมายถึง ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-7 ปี 4) ระดับผู้ชำนาญการ (Proficient) หมายถึง ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 8-10 ปี และ 5) ระดับเชี่ยวชาญ (Expert) หมายถึง ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มาเป็นเกณฑ์ที่ใช้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.3 การพัฒนารายการสมรรถนะเบื้องต้น โดยทีมงานระบบสมรรถนะ กำหนดและพัฒนารายการสมรรถนะเบื้องต้น ตามเกณฑ์การกำหนดสมรรถนะความชำนาญของพยาบาล ทั้ง 5 ระดับตามแนวคิดของ เบนเนอร์ (Benner, 1984)

2.4 การให้ความหมายแต่ละสมรรถนะพร้อมกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถของแต่ละสมรรถนะ โดยการประชุมกลุ่ม ซึ่งผู้ศึกษาได้จัดการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ อันประกอบไปด้วยพยาบาลวิชาชีพ ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีประสบการณ์ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม โรงพยาบาลนครพิงค์ ไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 10 คน เพื่อร่วมให้ความหมายแต่ละสมรรถนะ พร้อมกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถของแต่ละสมรรถนะนั้น ซึ่งกลุ่มผู้เชี่ยวชาญร่วมหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ และประสบการณ์เพื่อให้ได้ พฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถที่แสดงถึงสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม โรงพยาบาลนครพิงค์ โดยในขั้นตอนนี้ทางกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ได้กำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถของสมรรถนะทั้งหมดจำนวน 254 ข้อ จำแนกเป็นพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะหลักจำนวน 137 ข้อ และ พฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะตามหน้าที่จำนวน 117 ข้อ

2.5 การพัฒนากรอบสมรรถนะแรกเริ่ม โดยทีมงานระบบสมรรถนะ เพื่อให้เกิดการจัดหมวดหมู่ และเรียงลำดับความสำคัญและความจำเป็นสำหรับพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถของแต่ละสมรรถนะ เกิดเป็นกรอบสมรรถนะที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับการนำไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินระดับสมรรถนะสำหรับพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรมต่อไป ซึ่งในขั้นตอนนี้ ทีมงานระบบสมรรถนะได้ทำการวิเคราะห์ทั้งเชิงปริมาณและเนื้อหาที่ได้จากการประชุมกลุ่มทั้งหมด มาสร้างเป็นกรอบสมรรถนะแรกเริ่ม โดยทีมงานระบบสมรรถนะได้พิจารณาตัดพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถของแต่ละสมรรถนะที่มีความหมายเหมือนหรือซ้ำกันให้เป็นหมวดหมู่เดียวกัน และได้แยกพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถให้ตรงตามระดับความชำนาญของพยาบาลวิชาชีพ เช่นตัดพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถที่ไม่เหมาะสมกับความชำนาญระดับเริ่มต้นออก ทำให้ได้กรอบสมรรถนะแรกเริ่มที่ประกอบไปด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถจำนวน 168 ข้อ จำแนกเป็นพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะหลักจำนวน 99 ข้อ และพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะตามหน้าที่จำนวน 69 ข้อ

2.6 การตรวจสอบกรอบสมรรถนะที่ได้ โดยการให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดกรอบสมรรถนะเป็นผู้ตรวจสอบกรอบสมรรถนะโดยตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาเป็นรายข้อเพื่อยืนยันว่าพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถที่ระบุ นั้น มีความเที่ยงตรงตามสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม โรงพยาบาลนครพิงค์ จริง โดยเลือกรายการสมรรถนะข้อที่มีค่าดัชนีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาเป็นรายข้อ (I-CVI) เท่ากับ 1 เท่านั้น ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำหน้าที่ตรวจสอบกรอบสมรรถนะทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่แสดงถึง ระดับความจำเป็นของพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถที่แสดงออกถึง ความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่พยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม โรงพยาบาลนครพิงค์ จังหวัดเชียงใหม่ควรมี โดยมีเกณฑ์การพิจารณาระดับความจำเป็นอยู่ 4 ระดับ คือ 4 หมายถึง จำเป็นมาก, 3 หมายถึง จำเป็นปานกลาง, 2 หมายถึง จำเป็นน้อย และ 1 หมายถึง ไม่จำเป็น ผู้ศึกษาเลือกพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถข้อที่ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านมีความคิดเห็นตรงกันในการเลือกระดับความจำเป็นที่ระดับ 3 และ 4 และตัดพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความจำเป็นในระดับ 1 และ 2 ออก โดยผู้ทรงคุณวุฒิได้อธิบายถึงสาเหตุของการเลือกตอบว่าพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถบางข้อมีความจำเป็นระดับ 1 และ 2 เนื่องจาก พฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถดังกล่าว ยังไม่เหมาะสมกับความชำนาญในแต่ละระดับ และมีพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถบางข้อไม่สอดคล้องกับ บทบาทของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม โรงพยาบาลนครพิงค์ จึงสามารถตัดพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถจำนวน 15 ข้อ ข้อที่มีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ไม่เท่ากับ 1 ออก โดยแบ่งเป็น พฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะหลักจำนวน 7 ข้อ และ พฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะตามหน้าที่จำนวน 8 ข้อ

2.7 การปรับปรุงแบบสมรรถนะอย่างละเอียด โดยทีมงานระบบสมรรถนะดำเนินการวิเคราะห์ และปรับปรุงแบบสมรรถนะอย่างละเอียด เพื่อความถูกต้องยิ่งขึ้น ทางทีมงานระบบสมรรถนะจึงได้ดำเนินการพิจารณาความหมายของแต่ละสมรรถนะ นิยามของระดับความสามารถตามเกณฑ์ที่เลือกใช้ในขั้นตอนที่ 2 และ 3 อีกครั้ง และทำการวิเคราะห์พฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถอย่างละเอียดอีกครั้ง จนเกิดเป็นกรอบสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม โรงพยาบาลนครพิงค์ ที่มีพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถจำนวน 153 ข้อ จำแนกเป็นพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะหลักจำนวน 92 ข้อ และ พฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะตามหน้าที่จำนวน 61 ข้อ

## การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลที่ได้จากการพัฒนารายการสมรรถนะเบื้องต้น นำมาวิเคราะห์และจัดหมวดหมู่เป็นสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรมโรงพยาบาลนครพิงค์
2. ข้อมูลที่ได้จากการประชุมกลุ่ม เพื่อกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถของแต่ละสมรรถนะผู้ศึกษาทำการถอดเทป รวบรวมข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา และจัดหมวดหมู่เป็นสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรมโรงพยาบาลนครพิงค์
3. ข้อมูลการตรวจสอบกรอบสมรรถนะที่ได้ จากผู้ทรงคุณวุฒิผู้ที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดสมรรถนะนำมาหาค่าดัชนีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาเป็นรายข้อ โดยเลือกรายการสมรรถนะข้อที่มีค่าดัชนีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาเป็นรายข้อ (I-CVI) เท่ากับ 1 เท่านั้น ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำหน้าที่ตรวจสอบกรอบสมรรถนะทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่แสดงถึงระดับความจำเป็นของพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถที่แสดงออกถึง ความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่พยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม โรงพยาบาลนครพิงค์ จังหวัดเชียงใหม่ควรมี โดยมีเกณฑ์การพิจารณาระดับความจำเป็นอยู่ 4 ระดับ คือ 4 หมายถึง จำเป็นมาก, 3 หมายถึง จำเป็นปานกลาง, 2 หมายถึง จำเป็นน้อย และ 1 หมายถึง ไม่จำเป็น ผู้ศึกษาเลือกพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถข้อที่ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านมีความคิดเห็นตรงกันในการเลือกระดับความจำเป็นที่ระดับ 3 และ 4
4. สรุปรอบสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม โรงพยาบาลนครพิงค์
5. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย