

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

ปัจจัยสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์
Causal Factors Influencing Nursing Competency of Registered Nurses
In Tambon Health Promoting Hospitals, Buriram Province

เมธา พันธรัมย์ (Metha Phanram)* สุทธิพร มูลศาสตร์ (Sutteepon Moolsart)**

กฤษกร เจือดี (Kunchon Jeotee)***

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงทำนาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ (2) อำนาจในการทำนายของปัจจัยจิตใจและปัจจัยด้านต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จและ (3) อำนาจในการทำนายของแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 155 คน ซึ่งถูกเลือกโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไป ปัจจัยจิตใจและปัจจัยด้าน แรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ และสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล แบบสอบถามมีค่าความตรงตามเนื้อหาส่วนที่ 2-4 เท่ากับ 0.85, 0.96 และ 0.85 และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.93, 0.84, และ 0.99 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาและการวิเคราะห์เส้นทาง

ผลการศึกษาพบว่า (1) สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.98$, $SD = 0.43$) (2) ปัจจัยจิตใจได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบต่องาน และปัจจัยด้านได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สถานภาพวิชาชีพ นโยบาย และการบริหารงานขององค์กร เงินเดือนและปัจจัยในชีวิตส่วนบุคคล ร่วมกันทำนายแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จได้ร้อยละ 50 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 (3) แรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จสามารถทำนายสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ได้ร้อยละ 35 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สำคัญ ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยด้าน แรงจูงใจในการทำงาน สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
ตำบล

* นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช wutnurse@hotmail.com

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช sutteepon@yahoo.com

*** อาจารย์ ประจำสำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช kunchon_jeo@stou.ac.th

Abstract

The objectives of this research were: (1) to study the nursing competency of registered nurses at Tambon Health Promoting Hospitals in Buriram province, (2) to identify the predicting power of hygiene and motivation factors on working motivation of registered nurses at Tambon Health Promoting Hospitals in Buriram province. (3) to identify the predicted power of working motivation on competency of registered nurses at Tambon Health Promoting Hospitals in Buriram province.

The sample included 155 registered nurses who worked at Tambon Health Promoting Hospitals, Buriram province. They were selected by stratified random sampling. The research tool was a questionnaire which consisted of four sections: (1) Personal data, (2) Hygiene and motivation factors, (3) Working motivation, and (4) Nursing competency. The validity of the questionnaire was verified by five experts. The content validity index of part 2 to 4 were 0.85, 0.96 and 0.85, and the Cronbach alpha coefficients were 0.93, 0.84 and 0.99, respectively. Research data were analyzed by descriptive statistics and path analysis.

The major findings were as follows. (1) Registered nurses rated their competency at the high level ($M = 3.98$, $SD = 0.43$). (2) The motivation (achievement, recognition, responsibility) and hygiene factors (interpersonal relationship, professional status, company policy, salary, personal life) could predict the working motivation which accounted for 50% of variance at $p < .05$. (3) The motivation could predict the nursing competency which accounted for 35% of variance at $p < .05$.

Keywords: Motivation factor, Hygiene factor, Working motivation, Nursing competency, Tambon Health Promoting Hospitals

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4 The 4th STOU Graduate Research Conference

บทนำ

ปัจจุบันในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้งภาครัฐและเอกชน องค์กรทางการศึกษา การบริการ ธุรกิจและอุตสาหกรรม ต่างเห็นความสำคัญและใช้ตัวแบบสมรรถนะหรือโมเดลสมรรถนะ (competency model) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและกำลังคน เพื่อให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ และพัฒนาตามบันไดอาชีพต่อไปในอนาคต ทั้งนี้เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ท่ามกลางสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พลิกผันและมีการแข่งขันกันสูง และเพื่อให้เกิดการเจริญเติบโตที่ยั่งยืนในระยะยาวอย่างมีผลกำไรการจัดการสมรรถนะจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่งเทียบได้กับการจัดการเชิงกลยุทธ์ การจัดการความรู้ การจัดการผลปฏิบัติงาน และการจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นสมรรถนะจึงเป็นเครื่องมือในการจัดการองค์กร โดยเป็นเครื่องมือในการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ หรือได้ผลดีกว่าที่องค์กรกำหนด (ชนชัย ชมจินดา 2554) ดังนั้นองค์กรจึงควรสนใจและให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ถึงสมรรถนะที่พึงประสงค์และพัฒนาให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีสมรรถนะที่เพียงพอต่อการปฏิบัติในแต่ละหน้าที่ที่รับผิดชอบ รวมทั้งองค์กรพยาบาลที่ผู้บริหารองค์กรพยาบาลจะต้องทราบถึงจุดอ่อนและจุดแข็งของบุคลากรในองค์กรเพื่อจะได้พัฒนาสมรรถนะพยาบาลและศักยภาพทางการพยาบาลของบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง (สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ และ อภิญญา จำปามูล 2554)

จังหวัดบุรีรัมย์ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งหมด 223 แห่ง มีเป้าหมายในการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอย่างต่อเนื่องซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะด้านความรู้ที่จำเป็นในงาน ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ กฎระเบียบต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน สมรรถนะด้านทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ทักษะการคำนวณ ทักษะการบริหารจัดการฐานข้อมูล จึงจัดให้มีการประเมินสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านจริยธรรม และด้านความร่วมมือร่วมใจ ซึ่งทุกคนจำเป็นต้องผ่านในทุกด้านและมีการประเมินสมรรถนะอย่างน้อยปีละ 2 ครั้งเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามที่กำหนด อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติมีการประเมินสมรรถนะอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ และผลการประเมินยังต่ำกว่าเกณฑ์ เช่น อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์พบว่าสมรรถนะด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน คืออยู่ในช่วงร้อยละ 51.41-69.72 (เกณฑ์มาตรฐานเท่ากับร้อยละ 70) ยังต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ 30) อยู่ในช่วงร้อยละ 20.40-28.80 (สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองหงส์ 2555) นอกจากนี้แล้ว ปัญหาการจัดบริการที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของบุคลากรยังเป็นปัญหาอยู่ ซึ่งยังพบว่าในปีงบประมาณ 2552 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์มีจำนวนผู้รับบริการที่ขึ้นข้อร้องเรียนจากกรณีได้รับความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุข ในปี 2548 – 2551 จำนวน 37 เรื่อง โดยปี 2550 เกิดเรื่องร้องเรียนมากที่สุดถึงจำนวน 14 เรื่อง โดยในปี 2548 – 2551 ผู้รับบริการระดับอำเภอเรื่องเรียนด้านไม่ได้รับความสะดวกมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านไม่ได้รับบริการตามสิทธิ (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ 2552)

ด้วยเหตุดังกล่าว การศึกษาสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของบุคลากรพยาบาลในจังหวัดบุรีรัมย์ จึงมีความสำคัญ เพื่อจะได้นำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ซึ่งจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่า ยังไม่มีการศึกษาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4 The 4th STOU Graduate Research Conference

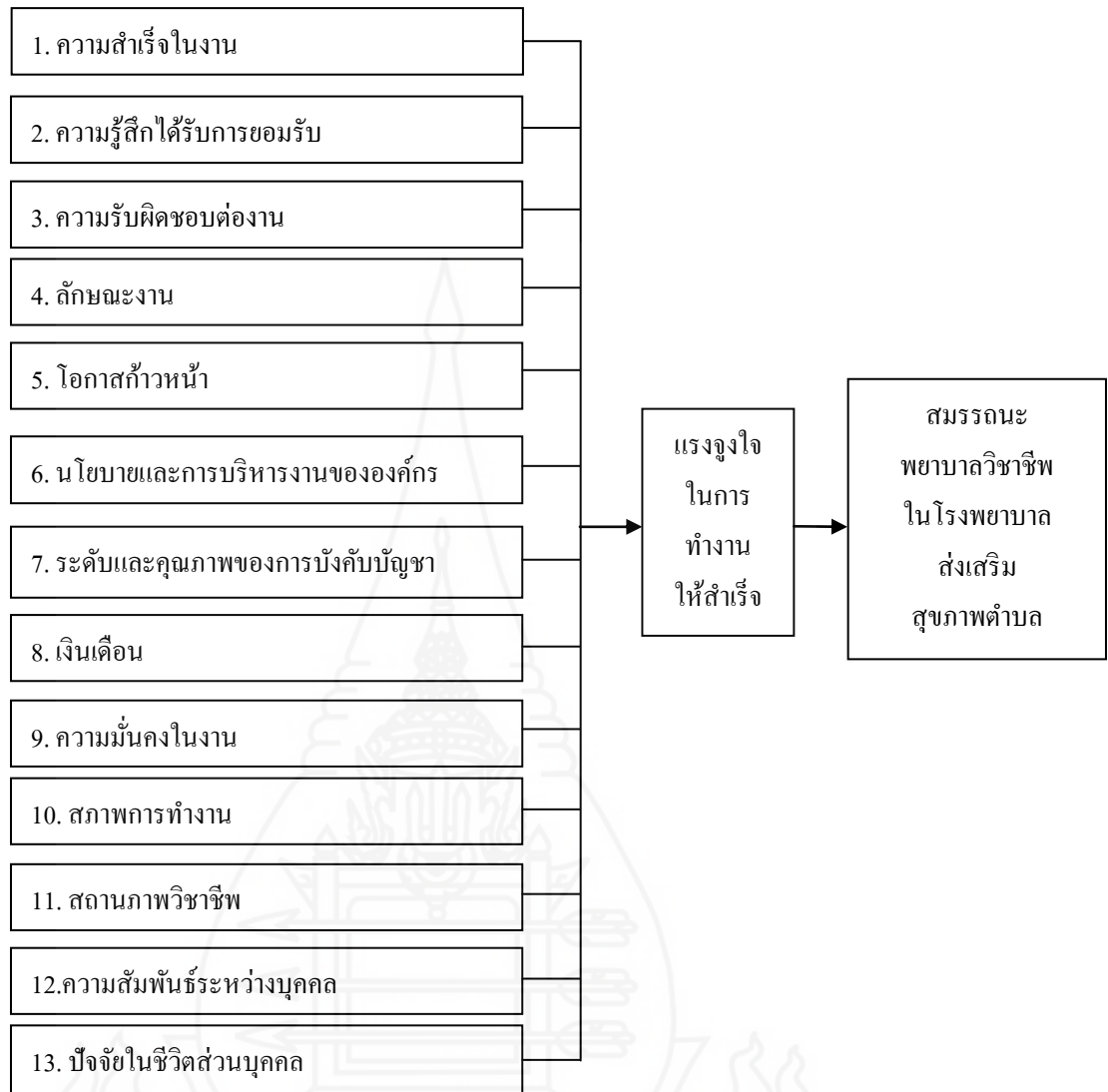
และจากการศึกษาปัจจัยทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในสถานบริการระดับปฐมภูมิต่าง ๆ พบว่าหลายการศึกษาได้เลือกศึกษาตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนจากทฤษฎีแรงงูใจในการทำงานของเฮร์สเบิร์ก (Herzberg, 1976) ซึ่งกล่าวว่าปัจจัยเชิงใจจะสามารถสร้างความพอใจในงาน เป็นแรงงูใจบุคคลให้ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ปัจจัยเชิงใจจะส่งเสริมให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นแต่ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองก็จะไม่ก่อให้เกิดความไม่พอใจ ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการทำงาน เป็นปัจจัยที่ไม่สามารถกระตุ้นแรงงูใจแต่สามารถสร้างความไม่พึงพอใจในงานได้ ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองให้เพียงพอ และการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ปัจจัยที่สามารถทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน และศูนย์สุขภาพชุมชนได้ ได้แก่ ความรับผิดชอบ (เบญจพร ปิยศิริวัฒน์ 2550; ศิริบุญ รุ่งหิรัญ 2554) การได้รับการยอมรับ (เบญจพร ปิยศิริวัฒน์ 2550; นงนุช โอบะ 2545; ดาราพร รักหน้าที่ 2548) สภาพการทำงาน และลักษณะงาน (เบญจพร ปิยศิริวัฒน์ 2550) ความสำเร็จในงาน (นงนุช โอบะ 2545; ศิริบุญ รุ่งหิรัญ 2554; ดาราพร รักหน้าที่ 2548; สมบัติ นนทขุนทด 2549) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (นงนุช โอบะ 2545; ศิริบุญ รุ่งหิรัญ 2554; สมบัติ นนทขุนทด 2549) โอกาสได้รับผิดชอบงาน (ศิริบุญ รุ่งหิรัญ 2554; สมบัติ นนทขุนทด 2549) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ด้านการเรียนก่อนประจำการ (นงนุช โอบะ 2545) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถรวมกันอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะได้ประมาณร้อยละ 26.8-53 อย่างไรก็ตาม การที่บุคคลจะมีสมรรถนะระดับใดนั้น แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1987) กล่าวว่า แรงงูใจหรือสิ่งที่เป็แรงงูใจภายในทำให้บุคคลแสดงทักษะความรู้ เจตคติ และพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็เป้าหมายและก่อให้เกิดสมรรถนะ ดังนั้นเพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่สอดคล้องกับทฤษฎีแรงงูใจในการทำงานและโมเดลสมรรถนะดังกล่าวอย่างถูกต้องตามทฤษฎี

การศึกษานี้จึงมีความประสงค์จะศึกษาปัจจัยทำนายสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยนำทฤษฎีแรงงูใจในการทำงานของ เฮร์สเบิร์ก (Herzberg, 1976) และโมเดลสมรรถนะของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1987) มาใช้เป็นกรอบแนวคิด เพื่อศึกษาปัจจัยสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้การศึกษาเส้นทางของปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการทำงานให้สำเร็จ และศึกษาอิทธิพลของแรงงูใจในการทำงานให้สำเร็จที่มีต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งนี้เพื่อต้องการนำปัจจัยที่สามารถทำนายสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้ มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงงูใจในการทำงานให้สำเร็จอันจะส่งผลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาอำนาจในการทำนายของปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนต่อแรงงูใจในการทำงานให้สำเร็จของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์
3. เพื่อศึกษาอำนาจในการทำนายของแรงงูใจในการทำงานให้สำเร็จต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัยของปัจจัยสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทำนาย (Predictive design) มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพและปัจจัยทำนายสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์

กลุ่มตัวอย่าง คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 155 คน ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างจากค่าอิทธิพล (Effect size) 0.34 ซึ่งเป็นค่าอำนาจในการทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (สมบัติ นนทขุนทด 2549) โดยการคัดเลือกตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริม

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4 The 4th STOU Graduate Research Conference

สุขภาพตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ โดยการสุ่มตัวอย่างในแต่ละโซนทั้งหมด 3 โซน ตามขนาดอำเภอและเมื่อสุ่มอำเภอได้แล้วจึงสุ่มจำนวนพยาบาลของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตามสัดส่วนที่คำนวณได้

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคำถามปลายปิดและปลายเปิด ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประกาศนียบัตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษารอคเบื้องต้น) ตำแหน่งและระยะเวลาในการปฏิบัติงานตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 2 ปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยด้านอื่น ผู้วิจัยได้ดัดแปลงจากแบบสอบถามของศิริชัย รุ่งศิริ (2554) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยใช้แนวคิดของ Herzberg การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาใช้ทั้งหมดจำนวน 43 ข้อ เป็นคำถามเชิงบวก 35 ข้อ คำถามเชิงลบ 8 ข้อ โดยปัจจัยเชิงจิตมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบต่องาน ลักษณะงานและโอกาสก้าวหน้า ปัจจัยด้านอื่นมีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา เงินเดือน ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน สถานภาพวิชาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและปัจจัยในชีวิตส่วนบุคคล

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยใช้แนวคิดของ McClelland มาดัดแปลงและประยุกต์ใช้ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาใช้ทั้งหมดจำนวน 6 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย แรงจูงใจในการทำงานจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 4 สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยนำการศึกษาของ อรรณพ สัมภวามะ (2554) มาดัดแปลงและประยุกต์ใช้ประกอบด้วย 8 ด้าน ทั้งหมดจำนวน 157 ข้อ คือ 1) ด้านบุคลิกลักษณะการเป็นพยาบาลจำนวน 33 ข้อ 2) ด้านการส่งเสริมสุขภาพชุมชนจำนวน 20 ข้อ 3) ด้านการจัดการกับสุขภาพและความเจ็บป่วยจำนวน 34 ข้อ 4) ด้านการใช้เทคโนโลยีจำนวน 12 ข้อ 5) ด้านการบริหารและการวิจัยจำนวน 14 ข้อ 6) ด้านการสอนจำนวน 23 ข้อ 7) ด้านการพิทักษ์สิทธิของผู้รับบริการจำนวน 11 ข้อ และ 8) ด้านการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาลจำนวน 10 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน มีค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (CVI) ของแบบสอบถามส่วนที่ 2-4 เท่ากับ 0.85, 0.96 และ 0.85 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.93, 0.84 และ 0.99 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือจากสาขาวิชาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชไปยังสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์และสำนักงานสาธารณสุขในอำเภอที่ถูกสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลพร้อมแนบตัวอย่างแบบสอบถาม

2. เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งแบบสอบถามถูกส่งทางไปรษณีย์ พร้อมจดหมายชี้แจงการดำเนินการวิจัย จากนั้นให้ผู้ตอบส่งแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยจัดซองปิดผนึก จ่าหน้าซองชื่อที่อยู่ของผู้วิจัย และขอความร่วมมือในการส่งข้อมูลกลับภายในระยะเวลา 2 สัปดาห์

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4 The 4th STOU Graduate Research Conference

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้วผู้วิจัยนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ จำนวน 155 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.11

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง การรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แนะนำตนเองในแบบสอบถาม อธิบายวัตถุประสงค์ ขั้นตอนดำเนินการวิจัยให้ผู้ตอบแบบสอบถามรับทราบ ผู้ตอบแบบสอบถามมีอิสระในการตัดสินใจที่จะเข้าร่วมหรือสามารถปฏิเสธการเข้าร่วมตอบแบบสอบถามตามความสมัครใจ การให้ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานใดๆ การนำเสนอข้อมูลกระทำในภาพรวมเท่านั้น ไม่มีการเสนอผลการศึกษาเป็นรายบุคคล ไม่มีการเปิดเผยชื่อ นามสกุล และที่อยู่ ซึ่งผู้วิจัยจะนำมาใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาเท่านั้น

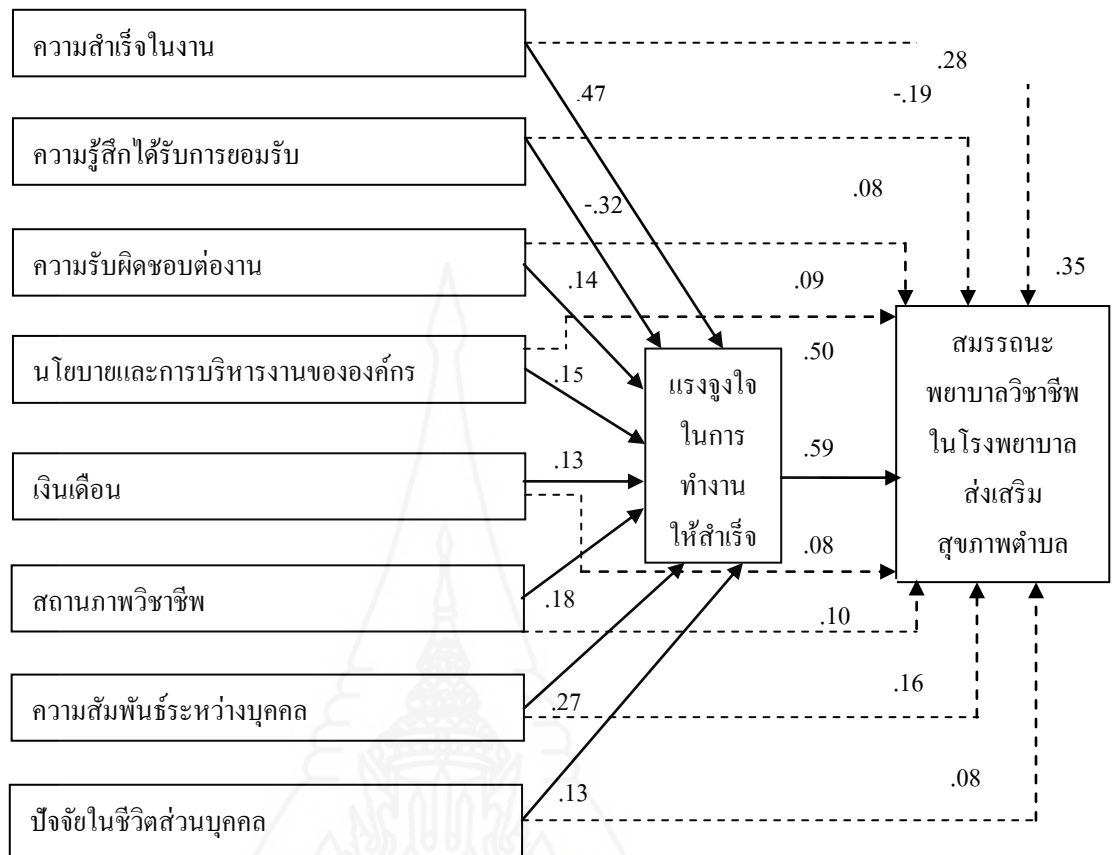
วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติพรรณนาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยคำจูน และสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และใช้สถิติการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) โดยใช้โปรแกรม Amos version 22 วิเคราะห์หาอิทธิพลของปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูนต่อแรงจูงใจในการทำงาน และอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ

ผลการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ มีอายุระหว่าง 30-40 ปี ร้อยละ 43.90 อายุเฉลี่ย 37 ปี (ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 7.94 อายุต่ำสุด 22 ปี และอายุสูงสุด 58 ปี) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 94.20 มีใบประกาศนียบัตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษารอคเบื้องต้น) ร้อยละ 88.40 ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการร้อยละ 48.40 พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการและพยาบาลวิชาชีพ (ลูกจ้างชั่วคราว) ร้อยละ 25.20 และ 18.10 ตามลำดับ โดยอื่น ๆ เป็นตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการและเจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงานที่มีใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งร้อยละ 8.40 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพในช่วงเวลา 6-10 ปี ร้อยละ 43.20 เฉลี่ย 10 ปี (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 6.06)

2. สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ พบว่าสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($M = 3.98$, $SD = 0.43$) ยกเว้นสมรรถนะด้านการบริหารและการวิจัยที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการพิทักษ์สิทธิของผู้รับบริการ ($M = 4.27$, $SD = 0.48$) ด้านการจัดการกับสุขภาพและความเจ็บป่วย ($M = 4.13$, $SD = 0.44$) ด้านการสอน ($M = 4.04$, $SD = 0.53$) ด้านบุคลิกลักษณะการเป็นพยาบาล ($M = 4.02$, $SD = 0.42$) ด้านการใช้เทคโนโลยี ($M = 4.00$, $SD = 0.57$) ด้านการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาล ($M = 3.97$, $SD = 0.58$) ด้านการส่งเสริมสุขภาพชุมชน อยู่ในระดับมาก ($M = 3.81$, $SD = 0.53$) และด้านการบริหารและการวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.47$, $SD = 0.66$) ตามลำดับ

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference



หมายเหตุ : ค่าที่แสดงเป็นคะแนนมาตรฐาน (Standardized score)

ภาพที่ 1.2 แสดงค่าอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล

ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์

3. ปัจจัยสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ปัจจัยด้านความสำเร็จในงานส่งผลทางตรงต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมากที่สุด ($\beta = 0.47, p < .05$) รองลงมาเป็นความรู้สึกได้รับการยอมรับ ($\beta = -0.32, p < .05$) และความรับผิดชอบต่องาน ($\beta = 0.14, p < .05$) ส่วนปัจจัยด้านอื่น ๆ ได้แก่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลทางตรงต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมากที่สุด ($\beta = 0.27, p < .05$) รองลงมาเป็นสถานภาพวิชาชีพ ($\beta = 0.18, p < .05$) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ($\beta = 0.15, p < .05$) เงินเดือนและปัจจัยในชีวิตส่วนบุคคล ($\beta = 0.13, p < .05$) ซึ่งปัจจัยด้านอื่น ๆ ดังกล่าวร่วมกันทำนายความแปรปรวนของแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ร้อยละ 50 ($R^2 = 0.50$) นอกจากนี้แรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ($\beta = 0.59, p < .05$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 35 ($R^2 = 0.35$) อิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะ

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4 The 4th STOU Graduate Research Conference

พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ 1) ปัจจัยเชิงจิต ได้แก่ ความสำเร็จในงานส่งผลทางอ้อมต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมากที่สุด ($\beta = 0.28, p < .05$) รองลงมาเป็นความรู้สึกได้รับการยอมรับส่งผลทางอ้อมต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ ($\beta = -0.19, p < .05$) และความรับผิดชอบต่องานส่งผลทางอ้อมต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ ($\beta = 0.08, p < .05$) 2) ปัจจัยด้านทุน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลทางอ้อมต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จมากที่สุด ($\beta = 0.16, p < .05$) รองลงมาเป็นสถานภาพวิชาชีพส่งผลทางอ้อมต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ ($\beta = 0.10, p < .05$) นโยบายและการบริหารงานขององค์กรส่งผลทางอ้อมต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ ($\beta = 0.09, p < .05$) เงินเดือนและปัจจัยในชีวิตส่วนบุคคลส่งผลทางอ้อมต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ ($\beta = 0.08, p < .05$)

อภิปรายผลการวิจัย

1. สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ในระดับมากนี้สอดคล้องกับการศึกษาของคาราพร รักหน้าที่ (2548) ที่ศึกษาสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 7 และสมบัติ นนทขุนทด (2549) ที่ศึกษาสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมทั้งสุธาสิณี เหล่าวิศาลสุวรรณ (2554) ที่ศึกษาสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และการศึกษาของ ศิริบุญ รุ่งหิรัญ (2556) ที่ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี ทั้งนี้เนื่องจากร้อยละ 48.40 ของกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลนาน 6-10 ปี ถึงร้อยละ 43.20 และจบประกาศนียบัตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษารอคเบื้องต้น) ถึงร้อยละ 88.40 ซึ่งเบนเนอร์ (Benner, 1984) ได้กล่าวว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี มักจะเป็นผู้เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการจำเป็นต้องมีหน้าที่ ความรับผิดชอบหลักในด้านการปฏิบัติการพยาบาลที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากตามมาตรฐานวิชาชีพในการให้บริการแก่ประชาชนทุกกลุ่มวัย ทั้งกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง กลุ่มที่มีปัญหาสุขภาพกายและจิต/ภาวะเจ็บป่วยเรื้อรัง ผู้ป่วยระยะสุดท้าย และผู้พิการในชุมชน มีความหลากหลายของการบริการสุขภาพสอดคล้องกับภาวะสุขภาพของประชาชนเพื่อให้ประชาชนที่รับผิดชอบเข้าถึงบริการสุขภาพที่มีความเหมาะสมกับความต้องการ (วิจิตร ศรีสุพรรณ และ กาญจนา จันทร์ไทย 2556)

2. ปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยด้านทุนที่สามารถทำนายแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบต่องาน นโยบายและการบริหารงานขององค์กร เงินเดือน สถานภาพวิชาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและปัจจัยในชีวิตส่วนบุคคล โดยร่วมกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ร้อยละ 50 สามารถอภิปรายได้ดังนี้ (1) ด้านความสำเร็จในงาน พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต้องการความสำเร็จในงานพยาบาล และเป็นงานที่พยาบาลปฏิบัติกับชีวิตมนุษย์ทำให้ผิดพลาดไม่ได้ในการปฏิบัติจึงทำให้พยาบาลต้องทำให้สำเร็จ นอกจากนี้แล้วงานพยาบาลเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจที่ได้ดูแลผู้ป่วยให้ทุเลาหรือหายจากการเจ็บป่วยจึงส่งผลให้เกิด

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4 The 4th STOU Graduate Research Conference

แรงจูงใจในการทำงาน(2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พยาบาลวิชาชีพมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา คอยช่วยเหลือและสนับสนุนให้งานที่ปฏิบัตินั้นให้สำเร็จ และลักษณะงานที่ปฏิบัติต้องเป็นทีมซึ่งจะทำให้คนรู้สึกมีความสุขสามารถที่จะปฏิบัติงานได้และมีแรงจูงใจในการทำงาน(3) ด้านสถานภาพวิชาชีพ วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่จำเป็นในการให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนในชุมชน และมีความสำคัญเท่าเทียมกับวิชาชีพอื่นทางสุขภาพ จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้รับการยอมรับจากวิชาชีพอื่น ๆ ในด้านการดูแลสุขภาพของประชาชนในชุมชน(4) ด้านความรู้สึกรับการยอมรับ พยาบาลวิชาชีพได้รับการยอมรับจากชุมชนและเพื่อนร่วมงานซึ่งตรงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ในลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ขั้นที่ 3 ความต้องการของมนุษย์เป็นลักษณะขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุดเมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไปจนถึงความต้องการความสำเร็จในชีวิต (5) ด้านความรับผิดชอบต่องาน พยาบาลวิชาชีพมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบตามขอบเขตและมาตรฐานของวิชาชีพโดยมีหน้าที่ด้านส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาล และฟื้นฟูสุขภาพ นอกจากนี้ยังต้องมีความตั้งใจปฏิบัติการพยาบาลกับผู้ป่วยที่มารับบริการเป็นอย่างดี มีการตัดสินใจในการให้การพยาบาลซึ่งตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของวิจิตร ศรีสุพรรณและกาญจนา จันทร์ไทย (2556) ที่ว่าความรับผิดชอบด้านการปฏิบัติการพยาบาลขั้นพื้นฐานต้องปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดตามมาตรฐานวิชาชีพโดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการให้การพยาบาลแก่ประชาชนและผู้ป่วยในชุมชน (6) ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร พยาบาลวิชาชีพได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการทำงานของหน่วยงานจึงทำให้มีความเข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ของการทำงาน เกิดแรงจูงใจในการทำงานทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น(7) ด้านเงินเดือนด้วยปริมาณงานที่มากและภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้เงินเดือนหรือสวัสดิการที่พยาบาลวิชาชีพได้รับนั้นอาจไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือนจึงจำเป็นต้องมุ่งทำงานให้สำเร็จตามตัวชีวิตเพื่อจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายจึงส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้น(8) ด้านปัจจัยในชีวิตส่วนบุคคล พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีบ้านพักอยู่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและมีการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการโดยวันจันทร์ – ศุกร์ เวลา 16.30 - 20.30 น. และวันเสาร์ – อาทิตย์ เวลา 08.30 – 16.30 น. ซึ่งได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ จึงทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานส่วนพยาบาลวิชาชีพที่ไม่ได้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการก็จะมีเวลาในการพักผ่อนหย่อนใจเพิ่มมากขึ้นส่วนปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ไม่สามารถทำนายแรงจูงใจในการทำงานนั้นได้แก่ ลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้า ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา ความมั่นคงในงานและสภาพการทำงาน ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับผลการวิจัยของดาราพร รักหน้าที่ (2548) ที่พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การปกครองและการนิเทศ และสภาพการทำงานไม่สามารถทำนายแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 7 ได้

3. แรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จสามารถอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 35 องค์การจะบรรลุความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างดีนั้นจะเกิดผลก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์กรเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องานได้ถูกต้อง

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4 The 4th STOU Graduate Research Conference

เนื่องจากบุคคลจะทำงานได้ดีมีความสุขเอาใจใส่กับงานนั้นขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่ได้รับว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เมื่อมีแรงจูงใจที่ดีก็จะทำให้บุคคลนั้นทำงานได้อย่างมีความสุขหากได้รับการจูงใจที่เหมาะสมและตรงตามความต้องการของบุคคล ซึ่งจะส่งผลให้เกิดสมรรถนะที่ดีในการปฏิบัติงาน มีผลงาน (Performance) และบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร จากปัจจัยจูงใจและปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (นางนุช โอบะ 2545; ศิริบุญ รุ่งหิรัญ 2554; คาราวร รักหน้าที่ 2548; สมบัติ นนทขุนทด 2549) ความรู้สึกได้รับการยอมรับ (เบญจพร ปิยสิริวัฒน์ 2550; นางนุช โอบะ 2545; คาราวร รักหน้าที่ 2548) สถานภาพวิชาชีพ (เบญจพร ปิยสิริวัฒน์ 2550) และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (นางนุช โอบะ 2545; ศิริบุญ รุ่งหิรัญ 2554; สมบัติ นนทขุนทด 2549) ต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและการศึกษานี้เป็นไปตามแนวคิดสมรรถนะ (Competency model) ของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1987) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจหรือสิ่งที่ป็นแรงจูงใจภายในทำให้บุคคลแสดงทักษะ ความรู้ เจตคติ และพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็เป้าหมายและก่อให้เกิดสมรรถนะ

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านบริหารการพยาบาล ผู้บริหารควรส่งเสริมสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลซึ่งอยู่ในระดับมากให้เพิ่มขึ้นและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะสมรรถนะด้านวิจัยอยู่ในระดับปานกลางซึ่งต่ำกว่าสมรรถนะด้านอื่น ควรมีการสนับสนุนให้พยาบาลมีสมรรถนะเพิ่มขึ้น เช่น ด้านเอกสารวิชาการ งบประมาณและการจัดอบรมฟื้นฟูความรู้ทางวิชาการในการทำวิจัย และการทำงานประจำสู่งานวิจัย (Routine to research) และควรสนับสนุนให้มีอุปกรณ์สำหรับการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเพื่อให้มีความรู้ ปัญหาการวิจัย สามารถดำเนินการวิจัยและสามารถคิดค้น พัฒนางานวิจัยจนเกิดเป็นนวัตกรรมใหม่เข้าสู่ความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาตนเองและการบริการในชุมชนให้เกิดคุณภาพได้

2. ด้านการศึกษาพยาบาล ควรมีการศึกษาหรือวิจัยเกี่ยวกับโปรแกรมพัฒนาตัวแบบสมรรถนะ เช่น สมรรถนะทั้ง 7 ด้านที่อยู่ในระดับมากแล้ว นำมาปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาให้สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพด้านนั้นๆ อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ด้านการปฏิบัติการ จากปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ รับผิดชอบต่องาน ปัจจัยด้านสถานภาพวิชาชีพ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร เงื่อนไขความสัมพันธระหว่างบุคคลและปัจจัยในชีวิตส่วนบุคคล ควรมีการนำมาจัดทำโปรแกรมหรือตัวแบบสมรรถนะ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุ

เป้าหมายซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และจะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทำงานให้เกิดความสำเร็จมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กรต่อไป

4. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น เช่น การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความฉลาดทางอารมณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น เพื่อให้สามารถทำนายสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้มากขึ้น

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

เอกสารอ้างอิง

- คาราพร รักหน้าที่. (2548). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพ ชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 7 (วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชนชัย ขมจินดา. (2554). หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ. ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์และการจัดการเพื่อสร้างสมรรถนะ (หน่วยที่ 8 หน้า 4-13). นนทบุรี: สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นงนุช โอปะะ. (2545). องค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพและความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพกับปัจจัยคัดสรรบางประการของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
- เบญจพร ปิยศิริวัฒน์. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนเขต 2 กระทรวงสาธารณสุข (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล.
- วิจิตร ศรีสุพรรณและกาญจนา จันทน์ไทย. (2556). คู่มือปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล กรุงเทพมหานคร: จุฑาทอง.
- ศิริบุญ รุ่งหิรัญ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, สาขาบริหารการพยาบาล.
- สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ และอภิญา จำปามูล. (2554). สมรรถนะผู้นำทางการพยาบาล. ใน ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาศักยภาพระบบบริการการพยาบาล (หน่วยที่ 12 หน้า 7-8). นนทบุรี: สาขาวิชาพยาบาลศาสตรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุธาสินี เหล่าวิศาลสุวรรณ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการจัดการความรู้และสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, สาขาการบริหารการพยาบาล.
- สมบัติ นนท์ขุนทด. (2549). ปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, สาขาการบริหารการพยาบาล.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์. (2552). เอกสารประกอบการประชุมการพัฒนานุเคราะห์และพัฒนามาตรฐานเครือข่ายงานรับเรื่องร้องเรียนของหน่วยบริการเครือข่ายจังหวัดบุรีรัมย์. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์, บุรีรัมย์. (อัคราณา).
- สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองหงส์. (2555). เอกสารสรุปผลการดำเนินงานสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองหงส์ ปีงบประมาณ 2555. สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองหงส์, บุรีรัมย์. (อัคราณา).

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

อรรณณ สัมภวามานะ. (2554). การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการปฐมภูมิ (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, สาขาการวิจัยและพัฒนาการศึกษา.

Benner, P. (1984). *From novice to expert: excellence and power in clinical nursing practice*. Menlo Park, CA: Addition-Wesley.

Herzberg, F. (1976). *The managerial choice to be efficient and to be human*. Homewood, IL: Dow Jones-Irwin.

McClelland, D.C. (1987). *Human motivation*. New York, Cambridge University Press.

