

การเสริมสร้างสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ  
ในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

นางสาวศิริรักษ์ สุนธงศิริ



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2565

The Competency Enhancement of Professional Nurses  
in Medical Correctional Hospital

Miss Sirirak Soonthongsiri



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Public Administration Program

School of Management Science

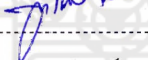
Sukhothai Thammathirat Open University


2022


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ การเสริมสร้างสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในทันตสถาน  
โรงพยาบาลราชทัณฑ์  
ชื่อและนามสกุล นางสาวศิริรักษ์ สุนธงศิริ  
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ  
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2566

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

  
.....ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม)

  
.....กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.นพดล อุดมวิศวกุล)

  
.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** การเสริมสร้างสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในทันตสถาน  
โรงพยาบาลราชทัณฑ์

**ผู้ศึกษา** นางสาวศิริรักษ์ สุนธงศิริ **รหัสนักศึกษา** 2613001573 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม **ปีการศึกษา** 2565

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ (2) ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การและปัจจัยด้านการเสริมพลังอำนาจพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การและปัจจัยด้านการเสริมพลังอำนาจกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ และ (4) ปัญหาและเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ จำนวน 139 คน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าประสิทธิสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ในภาพรวมพยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและผดุงครรภ์ (2) ความคิดเห็นด้านปัจจัยบรรยากาศองค์การ อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านโครงสร้าง และด้านการเสริมพลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการได้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะ (3) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การและปัจจัยการเสริมพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ (4) ข้อเสนอแนะคือ ควรเพิ่มพูนการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพด้านความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี และเทคโนโลยีสารสนเทศในงานพยาบาล ควรนำกรอบสมรรถนะมาใช้เป็นตัวชี้วัดเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ขององค์การ ส่งเสริมให้เกิดการประเมินผลปฏิบัติงานตามกรอบสมรรถนะสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ควรมีระบบพี่เลี้ยง การนิเทศงานให้สอดคล้องกับแนวทางพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

**คำสำคัญ** สมรรถนะ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลราชทัณฑ์

**Independent Study title:** The Competency Enhancement of Professional Nurses in Medical Correctional Hospital

**Author:** Ms. Sirirak Soonthongsiri; **ID:** 2613001573; **Degree:** Master of Public Administration;

**Independent Study advisor:** Dr.Chamnian Rajphaetyakhom, Assistant Professor;

**Academic year:** 2022

### Abstract

The objectives of this study were to study (1) competency level of professional nurses in Medical Correctional Hospital (2) opinion level regarding organizational climate and empowerment enhancement factors of professional nurses in Medical Correctional Hospital (3) the relationship between organizational climate and empowerment enhancement factors and the competency of professional nurses in Medical correctional hospital, and (4) problems and recommendations for enhancing the competency of professional nurses in Medical correctional hospital.

This study used quantitative research method. The population was 139 registered professional nurses who had been working in Medical Correctional Hospital. The research instrument was a questionnaire. The statistics for data analysis consisted of percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient.

The results revealed that (1) an overview of the competency of professional nurses was at high level. The highest mean was nursing and midwifery practice. (2) An overview of organizational climate factor was at high level. The highest mean was structure aspect. The empowerment enhancement factor of professional nurses was at high level. The highest mean was the aspect on increasing abilities and skills. (3) Both factors on organizational climate and empowerment enhancement had correlated positively at statistically significance at 0.01 level. (4) Recommendations were there should enhance competency on knowledge, skills, attitudes, and information technology in nursing task, identify competency framework as indicator tool for organization achievement, develop professional assessment according competencies of professional nurses, have mentoring system and supervision in accordance with personnel development guidelines of the hospital.

**Keywords:** Competency, Professional Nurses, Medical Correctional Hospital

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การเสริมสร้างสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในทันตสถาน โรงพยาบาลราชทัณฑ์ สามารถดำเนินการจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากได้รับการอนุเคราะห์และสนับสนุนเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ความรู้ ข้อคิด ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ จนกระทั่งการศึกษาสำเร็จเรียบร้อย ด้วยดี ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ท่านผู้อำนวยการทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ได้อนุญาตให้ ศึกษาค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ และ รองผู้อำนวยการทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ด้านการพยาบาล ที่ได้ให้แนวคิดในการพัฒนางาน ของพยาบาลวิชาชีพ ให้คำปรึกษา เพื่อประโยชน์สูงสุดในงานพยาบาลและองค์กร และขอขอบพระคุณ ทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ไม่ได้เอ่ยนามในการดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมราชา เพื่อนนักศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ทุกท่านที่ได้ กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

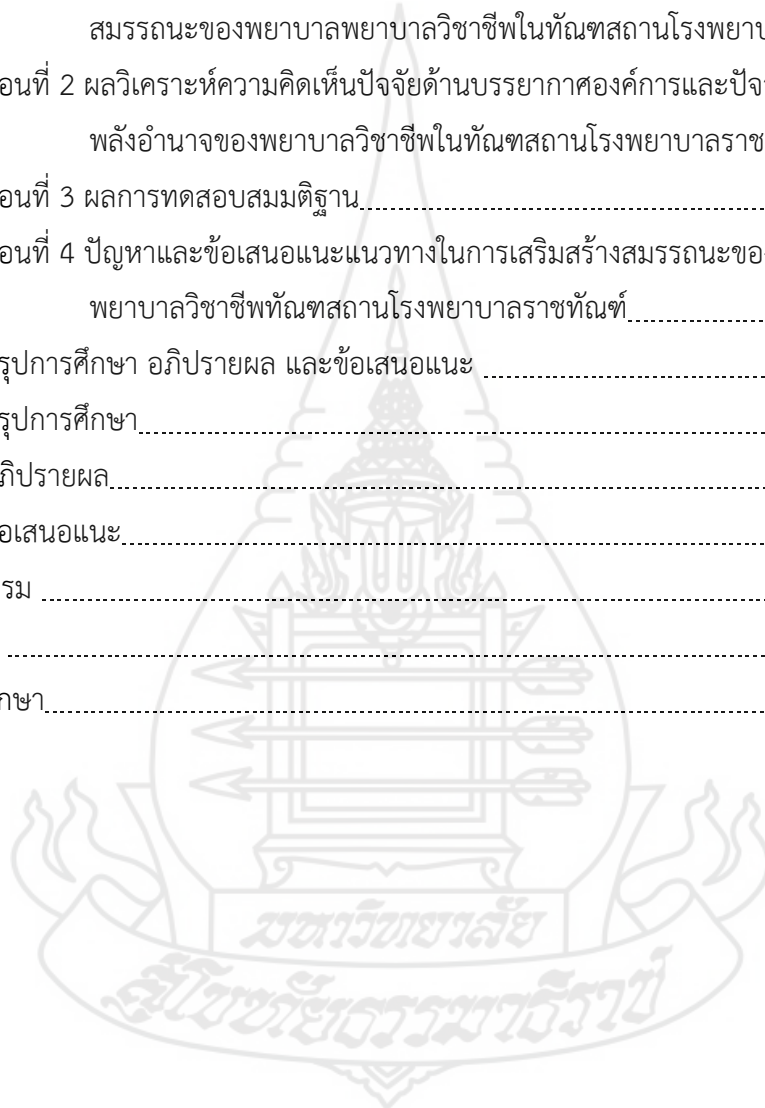
ศิริรักษ์ สุนธงศิริ  
กุมภาพันธ์ 2566

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ณ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา .....	4
กรอบแนวคิดของการศึกษา .....	4
สมมติฐานการศึกษา .....	5
ขอบเขตการศึกษา .....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	10
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ .....	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ .....	32
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ .....	37
ข้อมูลพื้นฐานของทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ (Medical Correctional Institution) .....	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	42
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา .....	47
ประชากร .....	47
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	50
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	51

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	52
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและความคิดเห็นระดับ สมรรถนะของพยาบาลพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์.....	52
ตอนที่ 2 ผลวิเคราะห์ความคิดเห็นปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การและปัจจัยด้านการเสริม พลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์.....	63
ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	73
ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะของ พยาบาลวิชาชีพทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์.....	75
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	81
สรุปการศึกษา.....	81
อภิปรายผล.....	89
ข้อเสนอแนะ.....	92
บรรณานุกรม .....	93
ภาคผนวก .....	97
ประวัติผู้ศึกษา.....	110





สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากร.....	47
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	53
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	53
ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	53
ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	54
ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	54
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก ของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ในภาพรวม.....	55
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก ของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย.....	56
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก ของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ด้านปฏิบัติการ พยาบาลและผดุงครรภ์.....	57
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก ของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ด้านคุณลักษณะวิชาชีพ.....	58
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก ของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ด้านภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ.....	59
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก ของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ด้านวิชาการ และการวิจัย.....	60
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสมรรถนะหลัก ของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ด้านการติดต่อสื่อสาร และสัมพันธภาพ.....	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของ พยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ด้านเทคโนโลยี และสารสนเทศ.....	61
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก ของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ด้านสังคม.....	62
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศ องค์การ ในภาพรวม.....	63
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศ องค์การ ด้านโครงสร้าง.....	64
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศ องค์การ ด้านการให้รางวัล.....	65
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศ องค์การ ด้านความเป็นอิสระ.....	65
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศ องค์การ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน.....	66
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศ องค์การ ด้านการยอมรับความขัดแย้ง.....	67
ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศ องค์การ ด้านมาตรฐานผลการปฏิบัติงาน.....	68
ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศ องค์การ ด้านความเสี่ยง.....	68
ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย การเสริมสร้างพลังอำนาจในภาพรวมของพยาบาลวิชาชีพ ในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์.....	70
ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย การเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านการได้รับความก้าวหน้าในงานของ พยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์.....	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย การเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านการได้เพิ่มพูนความสามารถและ ทักษะของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถาน โรงพยาบาลราชทัณฑ์.....	71
ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย การเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านการได้เพิ่มพูนความสามารถและ ทักษะของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์.....	72
ตารางที่ 4.27 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกหรือในทิศทางเดียวกันกับสมรรถนะหลัก วิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์.....	73
ตารางที่ 4.28 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง การเสริมสร้างพลังอำนาจวิชาชีพพยาบาล และปัจจัยสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน.....	74



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....5



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ เป็นโรงพยาบาลระดับทุติยภูมิ เป็นโรงพยาบาลเพียงแห่งเดียว สังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ขนาด 350 เตียง ให้การรักษาผู้ต้องขังป่วยครอบคลุมทั้งด้านการรักษา ส่งเสริม ป้องกันและฟื้นฟูสภาพ เป็นโรงพยาบาลแม่ข่ายหน่วยบริการประจำ รับส่งต่อผู้ต้องขัง จากสถานพยาบาลเรือนจำ 7 แห่งในเขตกรุงเทพมหานคร พร้อมกับควบคุม และพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขัง ตามภารกิจกรมราชทัณฑ์ มีแพทย์เฉพาะทางให้บริการตรวจรักษาผู้ต้องขัง ได้แก่ ด้านสูตินรีเวช ด้านศัลยกรรม ด้านอายุรกรรม ด้านจักษุ ด้านหูคอจมูก ด้านจิตเวช ด้านศัลยกรรมกระดูกและข้อ ด้านผิวหนังและด้านทันตกรรม หากเกินขีดความสามารถของทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์จะส่งต่อผู้ป่วยไปยังโรงพยาบาลเฉพาะทาง เช่น โรงพยาบาลตำรวจ สถาบันประสาทวิทยา สถาบันมะเร็งแห่งชาติและโรงพยาบาลราชวิถี เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีภารกิจพิเศษตามโครงการพระราชดำริ “โครงการราชทัณฑ์ปันสุข ทำความดี เพื่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์” ได้รับการสนับสนุนแพทย์จิตอาสาเฉพาะทางด้านต่างๆ จากโรงพยาบาล สังกัดกรมการแพทย์ ในการเข้าตรวจรักษาหรือให้คำปรึกษาตรวจรักษาผ่านระบบการแพทย์ทางไกล Telemedicine

ทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ มีวิสัยทัศน์ เป็นองค์กรชั้นนำในการดูแลสุขภาพผู้ต้องขัง และมีพันธกิจในการดูแลสุขภาพผู้ต้องขังแบบองค์รวมตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ และสอดคล้องกับนโยบายของกรม ราชทัณฑ์ที่มุ่งเน้นให้ผู้ต้องขังมีสุขภาพที่ดี ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ส่งผลให้มีความพร้อมในการรับการพัฒนาพฤติกรรม ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของกรมราชทัณฑ์ โดยส่วนการพยาบาลทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ เป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการให้บริการสุขภาพผู้ต้องขังตามมาตรฐานวิชาชีพ การทำงานอยู่ในสภาวะแวดล้อมที่ไม่น่าอึดอัดและเสียงอันตราย ภายใต้ข้อจำกัดของอัตรากำลัง ปฏิบัติงานภายใต้พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีผลทำให้เกิดความเครียด ความเหนื่อยล้า ความเบื่อหน่าย ความคล่องตัวในการบริการลดลง รวมถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจ ระบบการสนับสนุน ระบบการบริหารจัดการ ค่าตอบแทนและแรงจูงใจบุคลากรในการทำงานลดลง จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพให้มีคุณภาพการพยาบาลอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง รวมถึงพัฒนาองค์กรพยาบาลซึ่งประกอบด้วย ด้านการบริหาร ด้านการบริการและด้านวิชาการ การวิจัย

ต้องมีการเชื่อมโยงกันสร้างผลลัพธ์ ด้านคุณภาพ ความปลอดภัยและความคุ้มค่า คุ้มทุน ของการบริการสุขภาพ ที่เป็นความคาดหวังของผู้ใช้บริการการดูแลสุขภาพให้แก่บุคคลหรือประชาชนเพื่อปรับปรุงผลลัพธ์ด้านสุขภาพที่ต้องการบรรลุเป้าหมายการดูแลสุขภาพ (สำนักการพยาบาล 2551) การเกิดคุณภาพในการดูแลนั้นต้องมีการบูรณาการความรู้สู่การปฏิบัติการพยาบาลเพื่อให้เกิดผลลัพธ์การบริการที่ดี ซึ่งสมรรถนะ หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) ซึ่งบุคคลนั้นแสดงออกเป็นวิธีคิดและพฤติกรรมในการทำงาน ที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐาน หรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์การได้กำหนดเอาไว้ สภาการพยาบาลได้กำหนดสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพไว้ในตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการ ผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 และแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 จนล่าสุดเมื่อวันที่ 24 เมษายน พ.ศ. 2552 คณะกรรมการสภาการพยาบาลได้ลงความเห็นชอบในการประชุม ครั้งที่ 4/2552(3) สภาการพยาบาลได้ประกาศสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพขึ้นใหม่ เพื่อให้การบริการของผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลและการผดุงครรภ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่องทั้งหมด 8 สมรรถนะ ดังนี้ 1) สมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย 2) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ 3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ 4) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ การจัดการและการพัฒนาคุณภาพ 5) สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย 6) สมรรถนะด้านการ สื่อสารและสัมพันธภาพ 7) สมรรถนะด้านเทคโนโลยี และสารสนเทศ และ 8) สมรรถนะด้านสังคม สำหรับสมรรถนะทางการพยาบาลนั้นเมื่อปฏิบัติตามระยะเวลาที่กำหนดจะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะเชิงวิชาชีพ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์การพยาบาลของโรงพยาบาลทุกระดับส่วนใหญ่จึงได้นำสมรรถนะดังกล่าวนี้ไปเป็นแนวทางในการประเมินสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพได้ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานทางการพยาบาลหรือทำให้พยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะในการทำงาน คือ บรรยากาศองค์การ ซึ่ง Litwin & Stringer (1968) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การในด้านความคาดหวัง การตั้งใจและบทบาทของสมาชิกแต่ละคน ซึ่งการรับรู้บรรยากาศองค์การของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกัน แต่สามารถนำมาประเมินหรือวิเคราะห์ให้เห็นภาพรวมของบรรยากาศแต่ละองค์การ ฉะนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจพยาบาล หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้มีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในงาน มีอิสระในการตัดสินใจและใช้ความสามารถที่ตนมีอยู่เพื่อเพิ่มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเกิดความพึงพอใจจากทฤษฎีการเสริมพลังอำนาจทางโครงสร้างของคานเตอร์ (Kanter 1993 cited in Laschinger 2012) องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมต่างๆ ภายในหน่วยงานทั้งทางตรงและทางอ้อมที่ส่งเสริมการ

ดำเนินงานในองค์การทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีคุณภาพ (สมยศ นาวิการ 2545) ถ้าบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อบรรยากาศองค์การ จะทำให้องค์การได้รับความไว้วางใจและเต็มใจในการทำงานอันจะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี ก็จะส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

ทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ มีเป้าหมายในการพัฒนา คือ 1) พัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อสุขภาวะ เพื่อนำไปสู่การมีสุขภาพที่ดี 2) ลดความเสี่ยงเน้นการดูแลความปลอดภัยในสถานที่ทำงานแก่ผู้ป่วย และบุคลากร ตามหลัก 2P Safety 3) พัฒนามาตรฐานการดูแลผู้ป่วยให้ผ่านเกณฑ์ประเมินมาตรฐาน สถานพยาบาลประเภทรับผู้ป่วยไว้ค้างคืน 4) พัฒนาคุณภาพและความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วยให้ผ่านมาตรฐาน Hospital Accreditation (HA) ของสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพคุณภาพโรงพยาบาล (สพร.) มีความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีทางการแพทย์ รวมทั้งแนวคิดในการบริหารองค์กร การบริหารคุณภาพและความปลอดภัย และเป็นไปเพื่อกระบวนการรับรองมาตรฐานในระดับสากล กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล ควบคู่ไปกับการเรียนรู้แลกเปลี่ยน และการรับรองจากองค์กรภายนอกในปี 2558 สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) มอบกิตติกรรมประกาศเลขที่ ข.1/003 แสดงว่า ทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ได้ปฏิบัติตามแนวทางการพัฒนาบันได ขั้นที่ 1 สู่ HA อันจะเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาคุณภาพ เพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วย ระยะเวลาในการรับรอง 26 มกราคม 2559 ถึง 25 มกราคม 2560 และไม่ได้ขอรับรองมาตรฐานต่อเนื่อง จนถึง ปี 2565 ทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ได้สมัครเข้าร่วมรับการตรวจประเมินรับรองมาตรฐาน Hospital Accreditation (HA) ซึ่งกำลังอยู่ในขั้นตอนการรับการตรวจประเมินรับรองมาตรฐาน Hospital Accreditation (HA) เป้าหมายให้ผ่านการประเมินและรับรองมาตรฐาน HA ในปี 2566

ด้วยเหตุผลและความสำคัญของปัญหาความต้องการในการพัฒนาศักยภาพและเป้าหมายให้ผ่านมาตรฐานการรับรองตามมาตรฐาน HA ของทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจ ศึกษาสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ และศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การและปัจจัยด้านการเสริมพลังอำนาจที่สัมพันธ์กับสมรรถนะหลักพยาบาลวิชาชีพในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ การศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสามารถนำไปประกอบการพิจารณาในการวางแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาล และข้อเสนอแนะการเสริมสร้างสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ให้สอดคล้องกับการปฏิรูประบบบริการสุขภาพ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์ของกรมราชทัณฑ์และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพให้เกิด นำองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การและปัจจัยด้านการเสริมพลังอำนาจพยาบาลวิชาชีพในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การและปัจจัยด้านการเสริมพลังอำนาจกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์
- 2.4 เพื่อศึกษาปัญหาและเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

## 3. กรอบแนวคิดของการศึกษา

สมรรถนะของวิชาชีพจะกำหนดคุณลักษณะที่ต้องการและประเมินให้สอดคล้องกับสมรรถนะแต่ละวิชาชีพ สมรรถนะเชิงเทคนิคเป็นความสามารถที่จะปฏิบัติงานเฉพาะแต่ละกิจกรรมของวิชาชีพ สภาการพยาบาลได้กำหนดสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ ไว้ 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย 2) ด้านปฏิบัติการพยาบาลและผดุงครรภ์ 3) ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ 4) ด้านภาวะผู้นำ การจัดการและการพัฒนาคุณภาพ 5) ด้านวิชาการและวิจัย 6) ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ 7) ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ 8) ด้านสังคม เพื่อให้การบริการของผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลการผดุงครรภ์ หรือการพยาบาลและการผดุงครรภ์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (สภาการพยาบาล 2552)

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาระดับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ปัจจัยด้านการเสริมพลังอำนาจปัจจัยใดที่สัมพันธ์กับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ ดังภาพที่ 1.1



## ตัวแปรอิสระ

## ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

## 4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 มีปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การอย่างน้อย 1 ปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

4.2 มีปัจจัยด้านการเสริมพลังอำนาจอย่างน้อย 1 ปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

## 5. ขอบเขตการศึกษา

5.1 **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ปัจจัยด้านการเสริมพลังอำนาจ ปัจจัยใดที่สัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถาน โรงพยาบาลราชทัณฑ์

5.2 **ขอบเขตด้านประชากร** คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

5.3 **ขอบเขตด้านเวลา** ระยะเวลาที่ศึกษาตั้งแต่ 1 มกราคม – 25 มกราคม 2566

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 พยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ หรือปฏิบัติงานตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 เดือนขึ้นไป

6.2 **สมรรถนะ (Competency)** หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ ที่คนคิดตลอดจนคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานทำให้งานมีประสิทธิภาพ สร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าบุคคลอื่นๆ และเกิดผลงานสูงสุดตามที่ต้องการ

6.3 **สมรรถนะหลัก** หมายถึง คุณลักษณะความรู้ ทักษะและพฤติกรรม ที่บุคคลหรือพนักงานทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมีไม่ว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งใดก็ตาม ได้แก่ การส่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ จริยธรรม ความร่วมแรงร่วมใจ/ทีมงาน เป็นต้น

6.4 **สมรรถนะประจำงาน** หมายถึง ระดับความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีเพื่อให้ ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

6.5 **สมรรถนะตามสายวิชาชีพ** หมายถึง คุณลักษณะ ความรู้ ทักษะและพฤติกรรมที่บุคคลในแต่ละสายวิชาชีพจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะเป็นสมรรถนะที่แตกต่างกันไปตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

6.6 **สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ** หมายถึง ความรู้ ความสามารถของพยาบาลวิชาชีพที่จะทำให้สามารถปฏิบัติการพยาบาล การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริการที่ดี การส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม และการร่วมแรงร่วมใจ ปฏิบัติงานตามขอบเขตวิชาชีพอย่างปลอดภัย ตามประกาศของสภาการพยาบาล พ.ศ. 2552 สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพประกอบด้วย 8 สมรรถนะ

### 6.6.1 สมรรถนะที่ 1 สมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย

หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจ ทฤษฎีและหลักคุณธรรม จริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพ ศาสนา และ วัฒนธรรม สิทธิมนุษยชนสิทธิผู้บริโภค สิทธิเด็ก สิทธิผู้ป่วย หลักกฎหมายทั่วไป พ.ร.บ. สุขภาพ แห่งชาติ พ.ร.บ. สุขภาพจิต พ.ร.บ. หลักประกันสุขภาพ พ.ร.บ. สถานพยาบาล พ.ร.บ. วิชาชีพการ พยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ร.บ. ที่เกี่ยวข้องขอบเขตการปฏิบัติการพยาบาลและข้อบังคับ ว่าด้วย ข้อจำกัดและเงื่อนไขการประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ รวมทั้งข้อบังคับของวิชาชีพ อื่นที่เกี่ยวข้อง มีจิตสำนึกทางจริยธรรม ตระหนักในคุณค่าความเชื่อของตนเองและผู้อื่น มีความไวต่อ ประเด็นจริยธรรม และกฎหมาย มีความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม และประยุกต์การ ปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม

### 6.6.2 สมรรถนะด้านที่ 2 สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์

หมายถึง การบูรณาการแนวคิดศาสตร์ทางการพยาบาลศาสตร์ที่เกี่ยวข้องศิลปะการพยาบาลในการ ปฏิบัติการพยาบาลระดับพื้นฐาน เพื่อให้การพยาบาลแบบองค์รวมที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และ ปลอดภัย โดยใช้กระบวนการพยาบาล หลักฐานเชิงประจักษ์ จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค ดูแล ช่วยเหลือและฟื้นฟูสภาพ แก่ผู้ใช้บริการ ทุกกลุ่มวัย ทั้งผู้ที่อยู่ในภาวะสุขภาพดี ภาวะเสี่ยง เจ็บป่วยเฉียบพลัน ชุกเฉิบ วิกฤติ และเรื้อรัง โดยเฉพาะการเจ็บป่วยที่เป็นปัญหาสำคัญของประเทศและชุมชน

### 6.6.3 สมรรถนะด้านที่ 3 สมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ

หมายถึง มี บุคลิกภาพน่าเชื่อถือเป็นตัวอย่างที่ดีด้านสุขภาพ แสดงออกอย่างเหมาะสมกับบุคคล กาลเทศะ มีการ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ แสดงความคิดเห็นด้วยความรู้ ความคิดเชิง วิเคราะห์เชื่อมั่นในตนเองอย่างมีเหตุผล

### 6.6.4 สมรรถนะด้านที่ 4 สมรรถนะด้านภาวะผู้นำการจัดการและการพัฒนา

**คุณภาพ** หมายถึง มีความรู้ในทฤษฎีภาวะผู้นำการทำงานเป็นทีม ทฤษฎีการบริหารเบื้องต้น กระบวน การบริหารจัดการด้านสุขภาพ หลักการพื้นฐานทางเศรษฐศาสตร์ การประกันคุณภาพ และ กระบวนการพัฒนาคุณภาพ สามารถใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการ ทำงานเป็นทีม ในทีมการพยาบาลและทีมสหวิชาชีพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีมได้ รวมทั้ง ความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

### 6.6.5 สมรรถนะด้านที่ 5 สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย

หมายถึง ตระหนัก ในความสำคัญของการทำวิจัยและการพัฒนาความรู้มีความรู้พื้นฐานในกระบวนการทำวิจัยและ การจัดการความรู้การพิจารณาการใช้ประโยชน์จากความรู้เชิงประจักษ์ ในการปฏิบัติงาน และการ เผยแพร่ความรู้กับทีมสุขภาพและสาธารณะ

**6.6.6 สมรรถนะด้านที่ 6 สมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ** หมายถึง มีความรู้และทักษะในการติดต่อสื่อสารการนำเสนอข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความตระหนักในความถูกต้องของการสื่อสาร และการสร้างปฏิสัมพันธ์ตามบทบาทหน้าที่

**6.6.7 สมรรถนะด้านที่ 7 สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ** หมายถึง มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์โปรแกรมใช้งานพื้นฐานในการประมวลผลค่าจัดเก็บ และการนำเสนอ การใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูลความรู้ด้านสุขภาพ และการพยาบาล ความรู้เรื่ององค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบสารสนเทศด้านสุขภาพ และการพยาบาล ระบบการจำแนกข้อมูลทางการพยาบาลและการนำสารสนเทศมาใช้ในการบริหารการปฏิบัติการพยาบาล การศึกษาและการวิจัย

**6.6.8 สมรรถนะด้านที่ 8 สมรรถนะด้านสังคม** หมายถึง มีความรู้ในการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพและสังคม มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบสุขภาพและสังคม สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบททางสังคม เพื่อดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

**6.7 บรรยากาศองค์การ** หมายถึง ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อบรรยากาศองค์การในด้านต่างๆ คือ ด้านโครงสร้าง ด้านการให้รางวัลตอบแทน ด้านความเป็นอิสระ ด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และด้านความเสี่ยงจากทฤษฎีบรรยากาศองค์การของ Stringer (2002) ดังนี้

**6.7.1 โครงสร้างการทำงาน** หมายถึง บรรยากาศองค์การในลักษณะและสภาพแวดล้อมของผู้ปฏิบัติงานในการรับรู้เกี่ยวกับการจัดแบ่งหน้าที่ภายในองค์การ ขั้นตอนต่างๆ ในการดำเนินงาน ตลอดจนสายการบังคับบัญชาต่างๆ ซึ่งได้ถูกกำหนดขึ้นมาอย่างชัดเจน

**6.7.2 การให้รางวัลตอบแทน** หมายถึง ระบบและขั้นตอนในการให้รางวัลในการตอบแทน เช่น การเลื่อนขั้นตำแหน่ง หรือเงินเดือน ว่ามีความยุติธรรมและมีความเหมาะสมในการพิจารณา

**6.7.3 ความเป็นอิสระ** หมายถึง ระดับที่พนักงานมีความเป็นอิสระในการทำงานหรือตัดสินใจ

**6.7.4 ความอบอุ่นและการสนับสนุน** หมายถึง การที่องค์การมีนโยบาย และงบประมาณสนับสนุน การฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อความก้าวหน้าของพนักงาน

**6.7.5 มาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน** หมายถึง การรับรู้ถึงความสำคัญของเป้าหมายซึ่งกำหนดไว้ในลักษณะที่ชัดเจนหรือคลุมเครือ มาตรฐานของการปฏิบัติงานเน้นการทำงานตามเป้าหมายขององค์กร บุคคล ตลอดจนกลุ่ม

**6.7.6 การยอมรับความขัดแย้ง** หมายถึง ความเข้าใจในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลหรือกลุ่มที่แตกต่างกันที่อาจจะเป็นต้องมีการแข่งขันกันหรือมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

**6.7.7 ความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง** หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการเรื่องความเสี่ยงในการทำงาน ความกดดัน ภายในองค์กรที่นำไปสู่ความรู้สึกที่ไม่ปลอดภัยและความวิตกกังวล

**6.8 การเสริมพลังอำนาจในงาน** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับการได้รับสนับสนุนจากหน่วยงานให้มีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในงาน มีอิสระในการตัดสินใจและใช้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่เพื่อเพิ่มศักยภาพและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเกิดความพึงพอใจ วัดโดยแบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพ ที่สร้างจากทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจทางโครงสร้างของคานเตอร์ (Kanter 1993) ประเมินการรับรู้ถึงการเสริมพลังอำนาจใน 4 ด้าน ดังนี้

**6.8.1 การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน** หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีโอกาสเติบโตและมีความก้าวหน้าในองค์กรรวมทั้งโอกาสพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมหรือให้โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พิจารณาความดี ความชอบอย่างยุติธรรม รวมทั้งได้เลือกปฏิบัติงานในแผนกที่ตนชอบหรือถนัด

**6.8.2 การได้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะ** หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับโอกาสในการไปอบรม เพิ่มพูนความรู้ในการประชุมวิชาการ การศึกษาดูงานหรือลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และการได้ฝึกปฏิบัติและเรียนรู้งานที่ยุ่งยาก ซับซ้อนมากขึ้น

**6.8.3 การได้รับทรัพยากร** หมายถึง การที่หน่วยงานจัดหาสิ่งจำเป็นเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน ได้แก่ การจัดบุคลากร การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีความสะดวกต่อการทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเอื้อเวลาให้สามารถใช้เวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

**6.8.4 การได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ** หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานดี โดยการกล่าวยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณหรือให้รางวัล เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ เกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกว่าคุณค่า

## 7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารที่ณตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ในการกำหนดคุณลักษณะของบุคลากรพยาบาลวิชาชีพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย

7.2 สามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในตณตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

7.3 สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการกำหนดนโยบายเสริมสร้างสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพและส่งเสริมให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการพยาบาล



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาและรวบรวมเอกสารและแนวคิด รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ
4. ข้อมูลพื้นฐานของทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมรรถนะ (Competency) แต่ละองค์การมุ่งหวังนำไปใช้เป็นมาตรฐานในการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคคล พัฒนาบุคคลให้ไปในทางเดียวกันกับองค์กรมีค่านิยมวัฒนธรรมเดียวกัน มีความรู้สมรรถนะที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ โดยเฉพาะบางองค์กรที่มีดัชนีวัดความสำเร็จของงาน(KPI) ก็ต้องกำหนดสมรรถนะให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร โดยองค์กรมีวัตถุประสงค์ของสมรรถนะ คือ ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลด้านต่างๆ เรียกว่าการบริหารจัดการสมรรถนะโดยเรียกต่างกันไปตามงานแต่ละประเภท

ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์เป็นโรงพยาบาลทุติยภูมิ สังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ให้การรักษาผู้ต้องขังป่วย ภายใต้พระราชบัญญัติราชทัณฑ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีวิสัยทัศน์ เป็นองค์กรชั้นนำที่มีความเป็นเลิศในการดูแลรักษาผู้ต้องขัง พัฒนาทางด้านวิชาการ ค้นคว้าวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ มุ่งสู่การได้รับรองมาตรฐานสากล (HA) จำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานในการให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยสถานการณ์การเจ็บป่วยของผู้ต้องขัง สถานที่คุมขังที่แออัด ปัญหาโรคระบาด เช่น การติดเชื้อโควิด-19 จำนวนมาก ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์มีข้อจำกัดหลายด้าน เช่น ขาดเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัย บุคลากรทางการแพทย์ยังไม่เพียงพอพยาบาลวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักสำคัญในการดูแลผู้ต้องขังและการส่งเสริมป้องกันโรคที่มีภาระงานที่หนักมากขึ้น อาจส่งผลให้ขาดขวัญกำลังใจในการทำงานและปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศองค์การและการเสริมพลังอำนาจ พยาบาลวิชาชีพจำเป็นต้องมีการพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะเพื่อให้การพยาบาลมีมาตรฐานและปฏิบัติงานการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์การ

## 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ ถูกนำมาใช้ครั้งแรกในการวิจัยของนักจิตวิทยามหาวิทยาลัย ฮาวาร์ด ชื่อศาสตราจารย์ David C. McClelland ซึ่งนำตัวแบบสมรรถนะ (Competency model) ไปใช้ครั้งแรกในงานด้านต่างประเทศในช่วงปี ค.ศ.1970 David C. McClelland ได้แสดงแนวคิดไว้ในบทความชื่อ Testing for Competence Rather than for Intelligence ในวารสาร American Psychologist เพื่อเผยแพร่แนวคิดและสร้างแบบประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เป็นเครื่องมือประเมินที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งแมคเคลแลนด์ เรียกว่า สมรรถนะ(Competency) ประกอบด้วยความถนัดความเชี่ยวชาญทางวิชาการ ความรู้และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จโดยรวม แต่สมรรถนะสามารถใช้ทำนายความสำเร็จในการทำงานได้ดีกว่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่าผู้ที่ทำงานเก่งมิได้หมายถึงผู้ที่เรียนเก่ง แต่ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือวิชาการที่มีอยู่ในตนเองนั้น ก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำ จึงกล่าวได้ว่าบุคคลนั้นมีสมรรถนะ (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ 2547, น. 48)

แนวคิดเรื่องสมรรถนะมักอธิบายด้วยโมเดลน้ำแข็ง (Iceberg Model) ความแตกต่างระหว่างบุคคล เปรียบเทียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่าย พัฒนาได้ง่ายที่ส่วนที่ลอยเหนือน้ำ นั่นคือ องค์ความรู้และทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนใหญ่ที่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภายลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก

แนวคิดของ Richard Boyatzis เป็นผู้ใช้คำว่า Competencies เป็นคนแรกในหนังสือ The Competent Manager: A Model of Effective Performance ในปี ค.ศ. 1982 ต่อมาในปี ค.ศ. 1996 ได้ให้นิยาม Competencies หรือสมรรถนะในงานว่า เป็นคุณลักษณะที่มีอยู่ภายในบุคคล ซึ่งนำไปสู่หรือเป็นสาเหตุให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพและเน้นว่า คุณลักษณะที่อยู่ภายในเป็นทักษะ ไม่ใช่พฤติกรรมเพราะเป็นสิ่งที่กำหนดอยู่ภายในบุคคลนั้น ทำให้เกิดคุณลักษณะที่แตกต่างอย่างสำคัญมาก เนื่องจากอยู่กับสภาพแวดล้อมต่างๆ จะเกิดขึ้นก็เมื่อมีการกำหนดหรือมีเหตุผลจากสิ่งที่อยู่ภายใน (อ้างถึงใน ดนัย เทียนพุดม 2546, น. 88)

ในปัจจุบันองค์กรเอกชนชั้นนำ ได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานมากขึ้นและยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสมัยใหม่ที่องค์กรต้องได้รับความพึงพอใจ อยู่ในระดับต้นๆ มีการสำรวจพบว่ามี 708 บริษัททั่วโลก นำ Core Competency เป็น 1 ใน 25 เครื่องมือที่ได้รับความนิยมเป็นอันดับรองจาก Corporate Code of Ethics และ Strategic planning (พสุ เดชะรินทร์ 2546, น. 13)



แสดงว่า Core Competency จะมีบทบาทสำคัญที่จะเข้าไปช่วยให้การบริหารประสบความสำเร็จ จึงมีผู้สนใจศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักการสมรรถนะมาปรับใช้มากขึ้น

หน่วยงานของรัฐและเอกชนของไทย ได้มีการนำแนวคิดสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในองค์กรที่เป็นเครือข่ายบริษัทข้ามชาติชั้นนำก่อนจะแพร่หลายเข้าไปสู่บริษัทและองค์กรชั้นนำของประเทศ เช่น เครือปูนซีเมนต์ไทย ซินคอร์เปอเรชั่น ไทยธนาคาร การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย ฯลฯ และเนื่องจากภาคเอกชนได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้และเกิดผลสำเร็จอย่างเห็นชัดเจน เช่น กรณีของเครือปูนซีเมนต์ไทย มีผลทำให้เกิดการตื่นตัวในวงราชการ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้นำแนวคิดนี้มาพัฒนาข้าราชการพลเรือน ซึ่งในระยะแรกได้ทดลองนำแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based Human Resource Development) มาใช้ในระบบการสรรหาผู้บริหารระดับสูง (Senior Executive Service: SES) ในระบบราชการไทย และกำหนดสมรรถนะของข้าราชการที่จะสรรหาในอนาคต (สำนักงานข้าราชการพลเรือน 2547, น. 8)

### 1.1 ความหมายของสมรรถนะ

จากการศึกษาพบว่า สมรรถนะ (Competency) มักได้รับคำนิยามหรือมีการให้คำจำกัดความที่แตกต่างกันออกไป เช่น สมรรถนะ ชีตความสามารถ ศักยภาพ ความสามารถ สมรรถนะ ความสามารถ เป็นต้น จึงยังหาข้อสรุปที่ชัดเจนยังไม่ได้ (อ้างถึงใน สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ 2547) และมีผู้ให้ความหมายดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ให้นิยามสมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความสามารถ (ใช้กับเครื่องยนต์) เช่น รถยนต์แบบนี้มีสมรรถนะดีเยี่ยมเหมาะสำหรับเดินทางไกล

Lyle M. Spencer (1990 อ้างถึงใน ดนัย เทียนพุ่ม 2546) ที่ระบุว่าสมรรถนะเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่สามารถวัดได้หรือที่เชื่อว่าบ่งบอกถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างผลงานที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพ

David C. McClelland (1993 อ้างถึงใน สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ 2547) ให้คำจำกัดความไว้ว่า สมรรถนะ (Competency) คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

Spencer & Spencer (1993) ให้ความหมายว่า คุณลักษณะที่กำหนดคุณลักษณะภายในของบุคคลซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลกับการปฏิบัติงาน และทำให้บุคคลนั้นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือมีผลงานที่ดีกว่าคนอื่นและอธิบายได้ถึงองค์ประกอบของคุณลักษณะของบุคคลในรูปแบบของ The Iceberg Model of Competency (โมเดลภูเขาน้ำแข็ง)



## 1.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ

David C. McClelland ได้อธิบาย (สุกัญญา รัชมีธรรมโชติ 2004) ได้อธิบายความหมาย องค์ประกอบของสมรรถนะ ไว้ดังนี้

1. Skill หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งบุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว
2. Knowledge หมายถึง ความรู้เฉพาะเรื่องที่ต้องการรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ ด้านของบุคคล เช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ ความรู้ ด้านการบริหารต้นทุน
3. Self-concept หมายถึง ทศนคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ ของตนหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
4. Traits หมายถึง บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้น เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือ
5. Motives หมายถึง แรงจูงใจหรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมาย

Richard Boyatzis (1982 อ้างถึงใน ดนัย เทียนพุด 2546) สรุปว่า สมรรถนะเป็น สิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กรและทำให้บุคคลมุ่งมั่นไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ โดยได้เสนอรูปแบบ ความสามารถ 21 รูปแบบ เป็นกลุ่มต่างๆ ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมายและการจัดการสู่ปฏิบัติ
  - มุ่งเน้นประสิทธิภาพ
  - ผลิตภาพ
  - วินิจฉัยการใช้แนวคิด
  - สนใจเกี่ยวกับผลกระทบ
2. กลุ่มภาวะผู้นำ
  - ความเชื่อมั่นในตนเอง
  - การนำเสนอด้วยปากเปล่า
  - การคิดแบบตรรกะ
  - กรอบแนวคิด

3. กลุ่มทรัพยากรบุคคล
  - ความจำ
  - การใช้พลังสังคม
  - ความรู้พิเศษเฉพาะ
  - มองเชิงบวก
  - การจัดการกระบวนการกลุ่ม
  - ความแม่นยำในการประเมินตนเอง
4. กลุ่มการสั่งการลูกน้อง
  - การพัฒนาคนอื่น
  - ใช้อำนาจที่มีใช้ทางการ
  - ทำด้วยตนเอง
5. กลุ่มความรู้พิเศษ
  - ความจำ
  - ความรู้พิเศษเฉพาะ

Boyatzis ยังกำหนดระดับความสามารถ (Level of Competency) ไว้ 3 ระดับ

คือ

1. แรงจูงใจและคุณลักษณะ
2. ภาพลักษณ์ของตน/แนวคิดของตนและบทบาททางสังคม
3. ทักษะ

สำหรับพัฒนาการเกี่ยวกับความสามารถนั้น พบว่า Lyle M. Spencer (1990 อ้างถึงใน ดนัย เทียนพุ่ม 2546) และ Spencer Book (1993 อ้างถึงใน ดนัย เทียนพุ่ม 2546) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสามารถต่อ โดยเชื่อว่า ความสามารถประกอบด้วย

1. แรงจูงใจ (Motive) คือ แรงขับ ทิศทางและการเลือกเป็นสิ่งที่คนทำงานคิดอยู่ตลอดเวลาหรือต้องการเพื่อเป็นเหตุผลของการปฏิบัติงานหรือดำเนินงาน
2. คุณลักษณะ (trait) คุณลักษณะที่กำหนดวิธีการประพฤติหรือการตอบสนองอย่างคงที่ด้วยลักษณะของความเชื่อมั่นในตนเอง การควบคุมตนเองและความเครียด
3. แนวคิดของตนเอง (Self-Concept) เป็นทัศนคติ คุณค่า หรือความนึกคิดของตนเองที่ทำให้คิดและสนใจในสิ่งที่ทำอยู่
4. ความรู้ในเนื้อหา (Content Knowledge) คือ ข้อเท็จจริงหรือวิธีดำเนินการ ซึ่งเป็นสารสนเทศที่มีขอบเขตเฉพาะของแต่ละคน อาจจะเป็นด้านเทคนิค หรือมนุษยสัมพันธ์

5. ความคิดเชิงเหตุผลและทักษะพฤติกรรม (Cognitive & Behavioral Skill) คือ ความสามารถที่จะทำงานทั้งทางกายภาพและใช้สติปัญญา

### 1.3 ประเภทของสมรรถนะ (Competency Types)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2546) แบ่งสมรรถนะเป็น 2 กลุ่มคือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะในงาน (Functional Competency) ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นคุณสมบัติของข้าราชการหรือพนักงานทุกคนต้องมีเพื่อให้บรรลุความสำเร็จขององค์กร เช่น ความรอบรู้เกี่ยวกับองค์กร ความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้ ความรับผิดชอบ ความเชื่อมโยง

2. สมรรถนะในงาน (Functional Competency) เป็นสมรรถนะที่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านนั้นๆ พึ่งมี เพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลผลิตตามที่ต้องการ

อรรถวิทย์ แสนทอง (2547) แบ่งประเภทสมรรถนะออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. Core Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวม ที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. Job Competency หมายถึง คนในองค์กรบุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ที่จะช่วยส่งเสริมให้คนๆนั้นสามารถแสดงผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน สมรรถนะเฉพาะตำแหน่งงานหรือเรียกว่า “Job Competency”

3. Personal Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และอุปนิสัย ที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป

อภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2548) กล่าวถึงระดับสมรรถนะ (Competency) ดังนี้

1. Core Competency คือ ความสามารถหลักซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมของคน ที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด หรือลักษณะพฤติกรรมของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของคนในทุกๆระดับและทุกกลุ่มงาน ที่องค์กรต้องการ

2. Management Competency คือ ความสามารถในการจัดการซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทักษะในการบริหารและจัดการงานต่างๆ หรือเป็นความสามารถที่มีได้ ทั้งในระดับผู้บริหาร และระดับพนักงาน โดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ

3. Functional Competency (Job Competency หรือ Technical Competency) คือ ความสามารถในงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของงานต่างๆ หน้าที่งานที่ต่างกัน ความสามารถในงานย่อมแตกต่างกัน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือ ก.พ. ได้กำหนดรูปแบบของสมรรถนะของข้าราชการไทยไว้ ดังนี้ (สำนักงาน ก.พ. 2548)

1. สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบ เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 สมรรถนะ คือ

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation-ACH) ให้คำจำกัดความว่า ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผล การปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึง การสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน แบ่งระดับของสมรรถนะนี้เป็น 5 ระดับ

1.2 บริการที่ดี (Service Mind-SERV) ให้คำจำกัดความว่า ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนหน่วยงาน ภาครัฐอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องแบ่งระดับของสมรรถนะนี้เป็น 6 ระดับ

1.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise-EXP) ให้คำจำกัดความว่า ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้เพื่อสั่งสม พัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติ ราชการด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.4 จริยธรรม (Integrity-ING) ให้คำจำกัดความว่าการครองตนและประพฤติ ปฏิบัติได้ถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางใน วิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษา ศักดิ์ศรีแห่งอาชีพราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักของ ภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ แบ่งระดับของสมรรถนะนี้เป็น 5 ระดับ

1.5 ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork-TW) ให้คำจำกัดความว่าความตั้งใจที่ จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงานหรือองค์กรโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิก ในทีม แบ่งระดับของสมรรถนะนี้เป็น 5 ระดับ

2. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงาน เพื่อ สนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่ และส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ ดียิ่งขึ้น โดยโมเดลสมรรถนะกำหนดให้แต่ละกลุ่มงานมีสมรรถนะประจำกลุ่มงาน กลุ่มงานละ 3 สมรรถนะ (ยกเว้นกลุ่มงานนักบริหารระดับสูงให้มี 5 สมรรถนะ) สมรรถนะประจำกลุ่มงานมีทั้งหมด 20 สมรรถนะ

3. วิธีการศึกษาสมรรถนะ สมรรถนะของแต่ละงาน แต่ละวิชาชีพ เป็นสิ่งที่ไม่ได้กำหนดตายตัวขึ้นอยู่กับความจำเป็นของแต่ละวิชาชีพ สมรรถนะของวิชาชีพได้มาหลายวิธีแล้วแต่จะเลือกใช้ตามความเหมาะสม (กุลยา ตันติผลาชีวะ 2532) วิธีการศึกษาได้แก่

3.1 การกำหนดโดยประเมินความต้องการ (Need Assessment) โดยศึกษาจากกลุ่มผู้ใช้นักการศึกษาและนโยบายต่างๆ ถึงความต้องการที่จะจัดให้ มีการจัดเตรียมผู้สำเร็จการศึกษาให้สามารถทำงานอะไร ต้องมีความรู้ ทักษะ ทัศนคติอย่างไร ถ้าเป็นทางการพยาบาลจะหมายถึงความรู้เกี่ยวกับงานที่พยาบาลจะต้องออกไปปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาล

3.2 การกำหนดโดยการวิเคราะห์งาน (Task Analysis) โดยการจำแนกเนื้อหาและเป้าหมายของงานให้อยู่ในรูปของงานที่ต้องปฏิบัติหรือต้องเรียนรู้อุปแล้วแจกแจงย่อยในรายละเอียดของแต่ละงานให้เป็นระดับย่อยที่สุด การวิเคราะห์งานจะช่วยให้การกำหนดงานที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้ปฏิบัติได้ในรายละเอียด

3.3 การกำหนดสมรรถนะโดยการวิเคราะห์สมรรถนะอย่างเป็นระบบ (Systemic Competency Analysis) หมายถึง เทคนิคการกำหนดสมรรถนะหรือเป้าหมายที่พัฒนามาจากระบบการวิเคราะห์ปกติ ด้วยการจำแนกเนื้อหาของงานออกเป็นหน่วยย่อยที่เป็นรูปแบบชัดเจน

3.4 การกำหนดสมรรถนะโดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ให้ความเห็นหรือบอกเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็น

3.5 การกำหนดสมรรถนะโดยวิเคราะห์ ตามหลักทางทฤษฎีและตำรา

3.6 การศึกษาความต้องการการดูแลด้านสุขภาพ โดยคำนึงว่าสภาพการณ์ใดที่ต้องเผชิญเมื่อไปปฏิบัติงาน เตรียมพร้อมที่จะเผชิญและปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.7 การศึกษาการบันทึกการดูแลรักษาพยาบาลที่ใช้ในสถานบริการสาธารณสุขจะได้ทราบถึงปัญหา ความต้องการการดูแลสุขภาพที่เป็นจริงได้

3.8 การวิเคราะห์ของผู้ปฏิบัติวิชาชีพ โดยเก็บข้อมูลจากกิจกรรมการปฏิบัติงานประจำ จากการสังเกตโดยใช้ผู้ร่วมงานหรือผู้อื่น

3.9 การศึกษาสภาพความเป็นจริงในสังคม เศรษฐกิจและการเมือง จะช่วยให้ได้สมรรถนะที่จำเป็น สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

4. สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ อิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย สิ่งแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ การเมือง นโยบาย การปฏิบัติงาน เทคโนโลยี มีผลต่อการบทบาทความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ การกำหนดความรับผิดชอบ สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ จึงควรมีอย่างชัดเจนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน Benner (1984) ได้แบ่งระดับสมรรถนะ เป็น 5 ระดับ ดังนี้

4.1 ผู้เริ่มต้น (Novice) เป็นพยาบาลที่จบการศึกษาใหม่ เริ่มปฏิบัติงานในวิชาชีพ 1-2 ปี ยังขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต้องอาศัยการชี้แนะ ความสนใจมีเฉพาะสิ่งที่มองเห็นหรือจับต้องได้ สามารถปฏิบัติการพยาบาลขั้นพื้นฐานได้อีกทั้งยังสามารถพบได้ในพยาบาลที่มี ประสบการณ์ในการทำงานมาก่อน แต่มีการเปลี่ยนแปลงหรือย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน จึงมีสภาพเป็นผู้เริ่มต้นได้เช่นกัน

4.2 ผู้เรียนรู้ (Advance Beginner) เป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานทางการพยาบาลมา 3-4 ปี และปฏิบัติงานในสถานที่เดิมติดต่อกัน 2 - 3 ปี สามารถเรียนรู้และจดจำ ประสบการณ์ และมองประเด็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ แต่ยังไม่สามารถจัดลำดับความสำคัญของ ประเด็นปัญหาได้ ลักษณะการปฏิบัติงานยังไม่สอดคล้องกับความจำเป็นของผู้ป่วย จะเกิดความมั่นใจ ต่อเมื่อมีผู้นิเทศ

4.3 ผู้ปฏิบัติ (Competent) เป็นพยาบาลที่มีประสบการณ์ ปฏิบัติทางการพยาบาลมา 5-7 ปี และปฏิบัติงานในที่เดิมติดต่อกัน 3-4 ปี มีพัฒนาการมากขึ้น สามารถวางแผนให้ การพยาบาลในระยะยาวและปฏิบัติงานตามแผนจัดลำดับความสำคัญของปัญหาได้แต่ยังขาดความ ยืดหยุ่นในการทำงาน และต้องการความช่วยเหลือในด้านการจัดการเพื่อให้งานออกมาได้ผลดี และ ต้องการฝึกฝนในเรื่องการตัดสินใจ

4.4 ผู้ชำนาญ (Proficient) เป็นพยาบาลผู้ที่มีประสบการณ์การพยาบาล ติดต่อกัน 8-10 ปี สามารถมองสถานการณ์ได้กว้าง เข้าใจปัญหาต่างๆ จากประสบการณ์ได้ดีขึ้น มี หลักเกณฑ์ในการพิจารณาว่าต้องคำนึงถึงสิ่งใดบ้าง สามารถในการนำอภิปรายปัญหาของผู้ป่วย โดย ดึงเอาสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นประเด็นของปัญหามาใช้เป็นประโยชน์ได้ดีขึ้น สามารถช่วยเหลือผู้ป่วย ในภาวะวิกฤตได้

4.5 ผู้เชี่ยวชาญ (Expert) เป็นพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี เป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลสูงกว่าระดับผู้ชำนาญ จากการมี ประสบการณ์ สามารถคาดการณ์ถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นกับผู้ป่วยได้แม้ไม่มีข้อมูลหรือสิ่งแสดงใดๆ ปรากฏ ให้เห็นชัดเจน เชื่อมโยงความคิดและคาดการณ์ได้ว่าอาจจะเกิดปัญหาอะไรตามมา สามารถตัดสินใจ ทางคลินิกได้และรวดเร็ว ป้องกันและแก้ไข ไม่ให้เกิดปัญหาให้กับผู้ป่วยได้ ในการทำงานพยาบาล พยาบาลวิชาชีพต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานจึงจะสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายได้ สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อพยาบาลวิชาชีพ ได้มีผู้กำหนด สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพไว้ ดังนี้



สภาการพยาบาล (2547) กล่าวถึง สมรรถนะที่จำเป็นของผู้ประกอบวิชาชีพ การพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง กำหนดไว้ว่า ผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ตาม ความหมายของพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 และที่แก้ไข เพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 นั้น หมายถึง บุคคลซึ่งได้ขึ้นทะเบียนและได้รับใบอนุญาตเป็นประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ จากสภาการพยาบาล ซึ่งสภาการพยาบาลได้กำหนดสมรรถนะหลักของของผู้ประกอบวิชาชีพ พยาบาลและการผดุงครรภ์ เพื่อให้การบริการของผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลการผดุงครรภ์ หรือ การพยาบาลและการผดุงครรภ์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองและ พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โดยเดิมนั้นได้กำหนดสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ 14 สมรรถนะได้แก่

สมรรถนะที่ 1 การปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีจริยธรรม ตามมาตรฐานและ กฎหมาย วิชาชีพการ พยาบาลและผดุงครรภ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

สมรรถนะที่ 2 ปฏิบัติการผดุงครรภ์อย่างมีจริยธรรมตามมาตรฐาน และ กฎหมายวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

สมรรถนะที่ 3 ส่งเสริมสุขภาพบุคคลกลุ่มคน และชุมชนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ สามารถดูแลสุขภาพตนเองได้ในภาวะปกติและภาวะเจ็บป่วย และลดภาวะเสี่ยงของการเกิดโรคและ เกิดความเจ็บป่วย

สมรรถนะที่ 4 ป้องกันและเสริมภูมิคุ้มกันโรคเพื่อลดความเจ็บป่วยจากโรคที่ สามารถป้องกันได้

สมรรถนะที่ 5 ฟื้นฟูสภาพบุคคล กลุ่มคน และชุมชนทั้งด้านร่างกายจิตสังคม เพื่อดำเนินชีวิตได้อย่างเต็มศักยภาพ

สมรรถนะที่ 6 รักษาโรคเบื้องต้น ตามข้อบังคับของสภาการพยาบาล

สมรรถนะที่ 7 สอนและให้การปรึกษาศอบคร้วกลุ่มคน และชุมชนเพื่อ การมีภาวะสุขภาพที่ดี

สมรรถนะที่ 8 ติดต่อบุคคลกับบุคคลครอบครัวกลุ่มคน และชุมชนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่ 9 แสดงภาวะผู้นำและการบริหารจัดการตนเองและงานที่ได้รับมอบ ชอบ ได้อย่างเหมาะสม

สมรรถนะที่ 10 ปฏิบัติการพยาบาลและผดุงครรภ์ ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน

สมรรถนะที่ 11 ตระหนักและในความสำคัญของการวิจัยต่อการพัฒนาการ พยาบาลและสุขภาพ

สมรรถนะที่ 12 ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการพยาบาล  
 สมรรถนะที่ 13 พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างคุณค่าในตนเองและ  
 สมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาล

สมรรถนะที่ 14 พัฒนาศักยภาพให้มีความเจริญก้าวหน้าและมีศักดิ์ศรี  
 จรรยาบรรณโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสภาการพยาบาลในการประชุม  
 ครั้งที่ 4/ 2552 เมื่อวันที่ 24 เมษายน พ.ศ. 2552 สภาการพยาบาลจึงได้ประกาศสมรรถนะพยาบาล  
 วิชาชีพขึ้นใหม่ ทั้งสิ้น 8 สมรรถนะดังนี้

- สมรรถนะที่ 1 สมรรถนะด้าน จริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย
- สมรรถนะที่ 2 สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์
- สมรรถนะที่ 3 สมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ
- สมรรถนะที่ 4 สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ
- สมรรถนะที่ 5 สมรรถนะด้านวิชาการ และการวิจัย
- สมรรถนะที่ 6 สมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ
- สมรรถนะที่ 7 สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ
- สมรรถนะที่ 8 สมรรถนะด้านสังคม

โดยมีรายละเอียด ดังนี้

สมรรถนะด้านที่ 1 สมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย

มีความรู้ความเข้าใจ ทฤษฎีและหลักคุณธรรม จริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพ  
 ศาสนา และวัฒนธรรม สิทธิมนุษยชนสิทธิผู้บริโภค สิทธิเด็ก สิทธิผู้ป่วย หลักกฎหมายทั่วไป พ.ร.บ.  
 สุขภาพแห่งชาติ พ.ร.บ. สุขภาพจิต พ.ร.บ. หลักประกันสุขภาพ พ.ร.บ. สถานพยาบาล พ.ร.บ.  
 วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ร.บ. ที่เกี่ยวข้องขอบเขตการปฏิบัติการพยาบาลและ  
 ข้อบังคับว่าด้วยข้อจำกัดและเงื่อนไขการประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์รวมทั้ง  
 ข้อบังคับของวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้อง มีจิตสำนึกทางจริยธรรม ตระหนัก ในคุณค่าความเชื่อของตนเอง  
 และผู้อื่นมีความไวต่อประเด็นจริยธรรมและกฎหมาย มีความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม  
 และประยุกต์การปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม

1. ตระหนักในคุณค่าความเชื่อของตนเองและผู้อื่น และไม่ใช้คุณค่าความเชื่อ  
 ของตนเองในการตัดสินผู้อื่น ให้การพยาบาลโดยแสดงออกถึงการเคารพในคุณค่า ความเชื่อและ  
 ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

2. ตระหนักในข้อจำกัดของสมรรถนะตนเอง ไม่เสี่ยงในการปฏิบัติงานที่อาจ  
 เกิดผลเสียต่อผู้ใช้บริการและปรีกษาผู้รู้้อย่างเหมาะสมเพื่อความปลอดภัยของผู้ใช้บริการ

3. แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติการพยาบาล  
ของตน

4. ส่งเสริมให้ผู้ใช้บริการได้รับรู้และเข้าใจในสิทธิของตน

5. ปกป้องผู้ที่อยู่ในภาวะเสี่ยงต่อการถูกละเมิดสิทธิหรือได้รับการปฏิบัติที่ผิด  
หลักคุณธรรม จริยธรรม อย่างเหมาะสม

6. วิเคราะห์ประเด็นจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติการ  
พยาบาล ตัดสินใจเชิงจริยธรรมและดำเนินการได้อย่างเหมาะสม ในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งทาง  
จริยธรรมและ/หรือกฎหมายที่ไม่ซับซ้อน

7. ปฏิบัติการพยาบาลโดยแสดงออกซึ่งความเมตตาการุณาคำนึ้ถึงประโยชน์  
สูงสุดของผู้ใช้บริการจรรยาบรรณวิชาชีพ กฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

สมรรถนะด้านที่ 2 สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์

บูรณาการแนวความคิดศาสตร์ทางการพยาบาลศาสตร์ที่เกี่ยวข้องศิลปะการพยาบาล  
ในการปฏิบัติการพยาบาล ระดับพื้นฐาน เพื่อให้การพยาบาลแบบองค์รวมที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ  
และปลอดภัย โดยใช้กระบวนการพยาบาล หลักฐานเชิงประจักษ์ จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และ  
คำนึ้ถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคดูแล ช่วยเหลือและฟื้นฟู สภาวะ  
แก่ผู้ใช้บริการ ทุกกลุ่มวัย ทั้งผู้ที่อยู่ในภาวะสุขภาพดี ภาวะเสี่ยง เจ็บป่วยเฉียบพลัน อุกฉนิ น วิฤติ  
และเรื้อรัง โดยเฉพาะการเจ็บป่วยที่เป็นปัญหาสำคัญของประเทศและชุมชน

1. ความรู้ความสามารถในการใช้กระบวนการพยาบาล มีความรู้ความสามารถ  
ในการใช้กระบวนการพยาบาลเพื่อให้การพยาบาลผู้ใช้บริการ ทุกกลุ่มวัย ทั้งผู้ที่มีสุขภาพดี ภาวะเสี่ยง  
และเจ็บป่วยเพื่อส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพและความเจ็บป่วยที่สำคัญของ  
ประเทศได้อย่างเหมาะสม

1.1 ประเมินสภาพผู้ใช้บริการโดยใช้เทคนิค วิธีการประเมินสภาพ ที่  
เหมาะสมกับบุคคลวัฒนธรรม ภาวะสุขภาพ จากแหล่งข้อมูลที่เหมาะสม และได้ข้อมูลที่เป็นต่อการ  
ปฏิบัติการพยาบาลอย่างเป็นองค์รวม (กายจิต ปัญญา สังคม)

1.2 ประเมินปัจจัยเสี่ยงและปัจจัยที่ส่งเสริมสุขภาพ ทั้งปัจจัยด้านบุคคล  
สิ่งแวดล้อม ทางกายภาพ สิ่งแวดล้อมด้านสังคม วัฒนธรรม

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลและวินิจฉัยการพยาบาลโดยใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์  
บนพื้นฐานของข้อมูลและหลักการวินิจฉัยการพยาบาลได้อย่างครบถ้วน

1.4 วางแผนการพยาบาลที่สอดคล้องกับข้อวินิจฉัยการพยาบาล โดยใช้ ข้อมูลความรู้เชิงประจักษ์ กำหนดเป้าหมายผลลัพธ์ที่ชัดเจน ผู้ให้บริการ/ครอบครัว/ผู้ดูแลมีส่วนร่วม ในการวางแผนการพยาบาลอย่างเหมาะสม แผนการพยาบาลเป็นแผนที่มีความเป็นไปได้ มีความ เฉพาะเจาะจงกับผู้ให้บริการเหมาะสมกับบริบททางสังคมวัฒนธรรมของผู้ให้บริการ

1.5 ปฏิบัติการพยาบาลที่สอดคล้องกับข้อวินิจฉัยการพยาบาลและแผน การพยาบาล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพยาบาลโดยใช้ศาสตร์ทางการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง และหลักฐานเชิงประจักษ์ใช้เทคนิควิธีการปฏิบัติการพยาบาลที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ มีความ เหมาะสมกับผู้ให้บริการและครอบครัวใช้หลักการส่งเสริมการดูแลตนเอง หลักความปลอดภัยใช้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างเหมาะสม

1.6 ประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับเป้าหมาย/ ผลลัพธ์ทางการพยาบาลในระยะเวลาที่เหมาะสม ตั้งแต่ผู้ให้บริการอยู่ในความดูแลจนกระทั่งการ ปฏิบัติการพยาบาลบรรลุวัตถุประสงค์หรือผู้ให้บริการสามารถดูแลตนเองได้

1.7 บันทึกทางการพยาบาลได้อย่างถูกต้องครบถ้วน เป็นปัจจุบันตาม กระบวนการพยาบาล

2. ความรู้ความสามารถในการสร้างเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคมีความรู้ ในหลักการกลยุทธ์และกลวิธีในการสร้างเสริมสุขภาพการสร้างเสริมพลังอำนาจการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมและสามารถดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและความเจ็บป่วยในผู้ให้บริการ ทุกวัย ทั้งสุขภาพดี อยู่ในภาวะเสี่ยง และเจ็บป่วย เพื่อให้สามารถดูแล และพึ่งตนเองได้ทั้งในระดับ บุคคลครอบครัว กลุ่มคน และชุมชน

2.1 ประเมินการเจริญเติบโตและการพัฒนาการของบุคคลแต่ละวัย และ ครอบครัวโดยใช้กลวิธีที่เหมาะสม รวมทั้งการประเมินปัจจัยเสี่ยงต่อภาวะสุขภาพวินิจฉัยภาวะสุขภาพ การเจริญเติบโตและการพัฒนาการของบุคคลแต่ละวัย ภาวะเสี่ยงต่อโรคและความเจ็บป่วยที่เป็นปัญหา ของประเทศและวางแผนการสร้างเสริมสุขภาพบุคคลและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม

2.2 ใช้หลักการสร้างเสริมสุขภาพหลักการทางสุขศึกษาหลักการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในการเสริมสร้างพฤติกรรมสุขภาพ เช่น การออกกำลังกาย การรับประทานอาหาร การจัดการกับความเครียด เป็นต้น

2.3 ให้ภูมิคุ้มกันโรค ตามแนวทางที่ กระทรวงสาธารณสุขกำหนด

2.4 ให้คำแนะนำในการเลี้ยงดูและส่งเสริมการเจริญเติบโตและการพัฒนาการ ของเด็กปกติ

2.5 ประเมินวินิจฉัยครอบครัวกลุ่มคนชุมชนโดยใช้เทคนิควิธีที่เหมาะสม และใช้กลวิธีการดำเนินการในชุมชน ในการสร้างความเข้มแข็งและสร้างความร่วมมือของชุมชน เพื่อดำเนินการลดปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพและสร้างกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพได้

2.6 วิเคราะห์ความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อนำมาใช้ในการป้องกันโรค และส่งเสริมสุขภาพได้

2.7 จัดทำโครงการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและความเจ็บป่วย แก่ครอบครัว กลุ่มคน ชุมชน

3. ความรู้ความสามารถในการดูแลผู้เจ็บป่วยอย่างต่อเนื่องมีความรู้ในการตอบสนองของบุคคลและครอบครัวต่อการเจ็บป่วยทั้งทางกาย และทางจิตสังคม สามารถใช้หลักการบำบัดทางการแพทย์ในการดูแล ผู้ใช้บริการที่เจ็บป่วยเฉียบพลัน ชุกเฉิน วิกฤตและเรื้อรังที่ไม่ซับซ้อนอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่รับไว้ใน การดูแล จนกระทั่งผู้ใช้บริการและครอบครัวสามารถดูแลตนเองได้หรือจนถึงวาระสุดท้ายของชีวิต หรือสามารถส่งต่อได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งเข้าใจบทบาทของตนเองในการจัดการสาธารณสุข

3.1 ประเมินภาวะสุขภาพภาวะเสี่ยงความสามารถในการดูแลตนเอง วินิจฉัยการพยาบาลและปฏิบัติการพยาบาลผู้ป่วยในภาวะเจ็บป่วยเฉียบพลัน ชุกเฉิน วิกฤติและเรื้อรังได้อย่างปลอดภัย

3.2 ใช้หลักการและเทคโนโลยีการบำบัดทางการแพทย์ (Nursing Therapeutic Principles and Technology) ในการจัดการอาการ การดูแลความทุกข์สบายการเฝ้าระวังและการป้องกันภาวะแทรกซ้อน การลุกลามของโรคและความพิการ รวมทั้งการสร้างเสริมการฟื้นฟูให้เหมาะสมกับความเจ็บป่วย และความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ใช้บริการ

3.3 ใช้หลักการดูแลต่อเนื่อง หลักการดูแลสุขภาพที่บ้าน เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ใช้บริการและครอบครัวในการดูแลตนเองได้

3.4 ใช้หลักการดูแลแบบประคับประคอง (Palliative Care) ในการดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้ายให้ผู้ป่วยตายอย่างสงบ และสมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

3.5 วิเคราะห์ความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น แสวงหาแหล่งสนับสนุนทางสังคมมาใช้ในการดูแลผู้ใช้บริการที่มีความเจ็บป่วยได้อย่างเหมาะสม

4. ความรู้ความสามารถด้านการพยาบาลครอบครัวและการผดุงครรภ์ มีความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีครอบครัวการเปลี่ยนแปลงทางสรีระจิตสังคมของหญิงในระยะตั้งครรภ์ ระยะคลอด ระยะหลังคลอด สามารถรับฝากครรภ์คัดกรองภาวะเสี่ยง ทำคลอดปกติ ให้การพยาบาลมารดา ทารกและครอบครัวในระยะหลังคลอด ส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ และให้บริการวางแผนครอบครัวได้

4.1 ใช้กระบวนการพยาบาลในการดูแลหญิงและครอบครัวในระยะ ตั้งครรภ์ ระยะคลอด หลังคลอดและทารกแรกเกิด ทั้งในภาวะปกติภาวะเสี่ยง และภาวะแทรกซ้อน ให้เหมาะสมกับภาวะสุขภาพ ตามบริบทของผู้ใช้บริการและครอบครัวโดยประยุกต์ภูมิปัญญาท้องถิ่น มาใช้ได้อย่างเหมาะสม

4.2 รับฝากครรภ์คัดกรองภาวะเสี่ยงภาวะแทรกซ้อน และส่งต่อได้อย่าง เหมาะสม

4.3 ทำคลอดปกติได้ รู้วิธีการตัดและซ่อมแซมฝีเย็บ

4.4 ส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.5 ช่วยเหลือแพทย์ในการทำสูติศาสตร์หัตถการ

4.6 ให้บริการวางแผนครอบครัวตามขอบเขตวิชาชีพ

4.7 สอน แนะนำ ให้คำปรึกษา เรื่องการมีเพศสัมพันธ์ที่ปลอดภัยการเตรียม ความพร้อมในการมีครอบครัว การเตรียมตัวเป็นบิดามารดา การเตรียมตัวเพื่อการคลอดและการปฏิบัติตน ในทุกระยะของการตั้งครรภ์ และการคลอดการดูแลทารกแรกเกิด

4.8 สร้างเสริมสัมพันธภาพระหว่างบิดา มารดา ทารกและครอบครัวในระยะ ตั้งครรภ์ ระยะคลอด และระยะหลังคลอด

5. หัตถการและทักษะ/เทคนิคการปฏิบัติการพยาบาลทั่วไป มีความรู้ความสามารถ ในปฏิบัติทักษะและเทคนิคการพยาบาลทั่วไป เพื่อให้การพยาบาลแก่ผู้ใช้บริการทุกกลุ่มวัย ทุกภาวะ สุขภาพ เพื่อบรรเทาอาการและแก้ไขปัญหาสุขภาพ

5.1 การปฏิบัติหัตถการตามข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยข้อจำกัดและ เงื่อนไขในการประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2550 ได้แก่ การทำแผล การ ตกแต่งบาดแผล การเย็บแผล การตัดไหม การผ่าฝีในตำแหน่งซึ่งไม่เป็นอันตรายต่ออวัยวะสำคัญของ ร่างกาย การถอดเล็บ การจี้หูด หรือจี้ตาปลา การผ่าตัดเอาสิ่งแปลกปลอมที่อยู่ในตำแหน่งซึ่งไม่เป็น อันตรายต่ออวัยวะสำคัญของร่างกายออกโดยฉีดยาระงับความรู้สึกทางผิวหนัง การล้างตา

5.2 ทักษะและเทคนิคการปฏิบัติการพยาบาลทั่วไป ตามที่สภาการพยาบาล กำหนด

### สมรรถนะด้านที่ 3 สมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ

มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือเป็นตัวอย่างที่ดีด้านสุขภาพ แสดงออกอย่างเหมาะสมกับ บุคคล กาลเทศะ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ แสดงความคิดเห็นด้วยความรู้ ความคิดเชิงวิเคราะห์ เชื่อมั่นในตนเองอย่างมีเหตุผล

1. บุคลิกภาพเชิงวิชาชีพ
    - 1.1 มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือในฐานะพยาบาลผู้มีความรู้ความสามารถในการดูแล สุขภาพ
    - 1.2 มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์มีวินัยในตนเอง
    - 1.3 มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์และการใช้วิจารณญาณทางคลินิก (Clinical Judgement)
    - 1.4 มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์และโต้แย้งด้วยเหตุผล
    - 1.5 มีพฤติกรรมสุขภาพที่ดีและแสดงออกถึงความพยายามในการลดปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพของตนเอง
    - 1.6 พฤติกรรมบริการโดยแสดงความเต็มใจความกระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้ใช้บริการ
    - 1.7 มีความไวทางวัฒนธรรม และแสดงออกอย่างเหมาะสมกับความเป็นปัจเจกบุคคล วัฒนธรรมของผู้ใช้บริการผู้ร่วมงาน และชื่นชมผู้อื่น
    - 1.8 ตระหนักในสิทธิและหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ปกป้องสิทธิที่ควรได้รับ และรับผิดชอบในหน้าที่ ตามขอบเขตวิชาชีพ
  2. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
    - 2.1 วิเคราะห์และประเมินตนเอง รับฟังคำวิพากษ์เพื่อพัฒนาตนเอง
    - 2.2 แสวงหาโอกาสการพัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง
    - 2.3 ใฝ่รู้ศึกษาหาความรู้ในการปฏิบัติการพยาบาลความรู้ที่เกี่ยวข้องและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ
  3. มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพการพยาบาล
    - 3.1 แสดงออกถึงความภูมิใจ มีอุดมการณ์และศรัทธาในวิชาชีพ
    - 3.2 เป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ สนับสนุนให้ความร่วมมือและร่วมกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพ
    - 3.3 มีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ และการดำเนินงานขององค์กรวิชาชีพ
    - 3.4 รักษาประโยชน์ของส่วนรวม องค์กรและวิชาชีพ
- สมรรถนะด้านที่ 4 สมรรถนะด้านภาวะผู้นำการจัดการและการพัฒนาคุณภาพ
- มีความรู้ในทฤษฎีภาวะผู้นำการทำงานเป็นทีม ทฤษฎีการบริหารเบื้องต้น กระบวนการบริหารจัดการด้านสุขภาพ หลักการพื้นฐานทางเศรษฐศาสตร์ การประกันคุณภาพ และกระบวนการพัฒนาคุณภาพ สามารถใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม

ในทีมการพยาบาลและทีมสหวิชาชีพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีมได้รวมทั้งความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

### 1. ภาวะผู้นำ

- 1.1 มีคุณลักษณะของผู้นำ ใช้กลวิธีการนำในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม
- 1.2 สามารถให้เหตุผลเพื่อโน้มน้าวให้ผู้อื่นมีความคิดคล้อยตาม
- 1.3 สามารถจูงใจเสริมแรงและสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน
- 1.4 มีความกล้าในการตัดสินใจ เพื่อประโยชน์ของผู้ใช้บริการและหน่วยงาน
- 1.5 แสวงหาการสนับสนุน ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้เกี่ยวข้อง
- 1.6 เจรจาต่อรองด้วยเหตุผลและประโยชน์ร่วมกันในสถานการณ์ที่ไม่ ชับซ้อน
- 1.7 มีส่วนร่วมในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขององค์กร

### 2. การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล

- 2.1 มีความรู้และสามารถบริหารจัดการงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.2 กำหนดเป้าหมายงานที่ได้รับมอบหมายจัดลำดับความสำคัญ และวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
- 2.3 ประเมินผลลัพธ์การปฏิบัติงานของตน และหาแนวทางในการพัฒนางานให้มีผลลัพธ์ที่ดีขึ้น
- 2.4 มีความรู้มีเจตคติที่ดีมีความสามารถในการทำกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการพยาบาลและของหน่วยงาน
- 2.5 สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานโดยใช้ข้อมูลความรู้ และวิธีการที่เหมาะสม

### 3. การทำงานเป็นทีม

- 3.1 มีความรู้ในหลักการทำงานเป็นทีม และการสร้างทีมงาน
- 3.2 ปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกทีมการพยาบาล/ทีมสหวิชาชีพ และองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องโดยการให้ข้อมูลความรู้ ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ และการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน
- 3.3 ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าทีมการพยาบาล/หัวหน้าเวร/หัวหน้าโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการวิเคราะห์งาน มอบหมายงาน ปฏิบัติกิจกรรมของหัวหน้าทีม/หัวหน้าเวร/หัวหน้าโครงการในการประชุมปรึกษา การติดตามการปฏิบัติงานของสมาชิกทีม การประเมินผลการปฏิบัติงาน และให้ข้อชี้แนะเพื่อป้องกันปัญหาในการปฏิบัติงาน
- 3.4 ร่วมรับผิดชอบการทำงานของทีมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น



## 4. การใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4.1 จัดหาและจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้เพียงพอพร้อมใช้

4.2 ใช้วัสดุอุปกรณ์ให้ตรงตามวัตถุประสงค์และหลักวิชาการตามความจำเป็นและอย่างคุ้มค่ารวมทั้งป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น

4.3 ประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติกรพยาบาลที่คำนึงถึงต้นทุนและการเพิ่มมูลค่าในการปฏิบัติการพยาบาล

สมรรถนะด้านที่ 5 สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย

ตระหนักในความสำคัญของการทำวิจัยและการพัฒนาความรู้มีความรู้พื้นฐานในกระบวนการทำวิจัย และการจัดการความรู้การพิจารณาการใช้ประโยชน์จากความรู้เชิงประจักษ์ในการปฏิบัติงาน และการเผยแพร่ความรู้กับทีมสุขภาพและสาธารณะ

1. ตระหนักรู้ในสิ่งที่ตนไม่รู้และมีคำถามที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่การแสวงหาความรู้

2. สืบค้นความรู้ด้วยวิธีการที่เหมาะสม สรุประเด็นความรู้จากตำรา บทความวิชาการ และงานวิจัยที่ไม่ซับซ้อนและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

3. สรุประเด็นความรู้จากประสบการณ์ของตนเองได้และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นเข้าใจได้

4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงาน ผู้เกี่ยวข้อง ในการพัฒนางาน และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน

5. ให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้บริการ หน่วยงาน และสังคม โดยไม่ละเมิดสิทธิของผู้ถูกวิจัยและคำนึงถึงจรรยาบรรณนักวิจัย

6. ประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาล

สมรรถนะด้านที่ 6 สมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ

มีความรู้และทักษะในการติดต่อสื่อสารการนำเสนอข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความตระหนักในความถูกต้องของการสื่อสาร และการสร้างปฏิสัมพันธ์ตามบทบาทหน้าที่

## 1. การติดต่อสื่อสาร

1.1 สามารถฟังอย่างเข้าใจ (Empathic Listening) และสรุประเด็นจากการฟังได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน

1.2 สามารถอ่านข้อมูลความรู้ทางวิชาการ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และสรุปประเด็นสำคัญ

1.3 เขียนเอกสารทางวิชาการภาษาไทยได้ถูกต้อง ตามหลักวิชาการและการอ้างอิงที่เป็นสากล

1.4 สามารถให้ข้อมูลข่าวสารความรู้ทางการแพทย์และสุขภาพแก่ผู้ใช้บริการ และผู้เกี่ยวข้องโดยเลือกใช้ถ้อยคำ ภาษา และสื่อที่เหมาะสม

1.5 มีทักษะในการสื่อสารเชิงวิชาชีพ รวมทั้งการให้คำปรึกษา และการสร้างบรรยากาศให้เกิดความเชื่อถือนในฐานะผู้ประกอบวิชาชีพ

## 2. การสร้างสัมพันธภาพ

2.1 ยอมรับในความแตกต่างทางความคิดโดยแสดงออกด้วยภาษา ท่าทางการให้ข้อคิดเห็นที่เหมาะสม

2.2 มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้วยความเคารพในความเป็นปัจเจกบุคคล ด้วยความเสมอภาค

2.3 ให้และรับความช่วยเหลือจากผู้อื่นได้ตามศักยภาพและความเหมาะสม

2.4 มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในทีมสุขภาพและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตามแนวปฏิบัติในสังคมนั้นๆ อย่างเหมาะสม

2.5 มีสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพอย่างเหมาะสม

## สมรรถนะด้านที่ 7 สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ

มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ โปรแกรมใช้งานพื้นฐานในการประมวลผล ค่าจัดเก็บและการนำเสนอ การใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูลความรู้ด้านสุขภาพและการพยาบาล ความรู้เรื่ององค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบสารสนเทศด้านสุขภาพ และการพยาบาล ระบบการจำแนกข้อมูลทางการแพทย์ และการนำสารสนเทศมาใช้ในการบริหารการปฏิบัติการพยาบาล การศึกษาและการวิจัย

1. มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์โปรแกรมการใช้งาน องค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบสารสนเทศด้านสุขภาพและการพยาบาล และระบบการจำแนกข้อมูลทางการแพทย์

2. ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โปรแกรมวิเคราะห์พื้นฐาน โปรแกรมนำเสนองาน การประมวลจัดเก็บ และนำเสนอข้อมูลข่าวสาร

3. ใช้เครือข่ายสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ในการสืบค้นข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพ และการพยาบาลและความรู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างบุคลากรในทีมสุขภาพและบุคคลทั่วไป

4. มีส่วนร่วมในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลทางการแพทย์
5. มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบสารสนเทศในหน่วยงาน

สมรรถนะด้านที่ 8 สมรรถนะด้านสังคม

มีความรู้ในการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพและสังคม มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบสุขภาพและสังคม สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบททางสังคม เพื่อการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

1. ติดตามการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองอย่างสม่ำเสมอจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรง
2. วิเคราะห์และประเมินข้อมูลข่าวสารการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ที่เกี่ยวข้อง
3. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านสุขภาพของหน่วยงาน ท้องถิ่น ประเทศ และองค์กรวิชาชีพ
4. ปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบททางสังคม วัฒนธรรม ยึดหลักปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
5. ดำรง ส่งเสริม ค่านิยม วัฒนธรรมของชาติ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวิถีชีวิตชุมชน มีวิจรรย์ญาณในการเลือกรับวัฒนธรรมที่หลากหลาย

สรุปสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ความรู้ ความสามารถของพยาบาลวิชาชีพที่จะทำให้สามารถปฏิบัติการพยาบาล การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม และการร่วมแรงร่วมใจ ปฏิบัติงานตามขอบเขตวิชาชีพอย่างปลอดภัย ตามประกาศของสภาการพยาบาล พ.ศ. 2552 สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพประกอบด้วย 8 สมรรถนะ เป็นการกำหนดสมรรถนะหลักที่จำเป็นของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ชั้นหนึ่ง ได้แก่ สมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ สมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ สมรรถนะด้านวิชาการ และการวิจัย สมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ และสมรรถนะด้านสังคม ซึ่งผู้ศึกษาต้องการศึกษาสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

## 2. แนวคิดและทฤษฎีบรรยากาศองค์การ

สิ่งที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายนั้นย่อมต้องอาศัยบุคลากรขององค์การที่จัดว่า เป็นทรัพยากรที่สำคัญในการดำเนินงานภายใต้เงื่อนไขต่างๆ ให้เป็นไปในทิศทางที่องค์การมุ่งหวัง จึงต้องปรับบรรยากาศภายในองค์การเพื่อให้บุคลากรทุกคนในองค์การสามารถปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายตามต้องการได้

บรรยากาศองค์การ เป็นเรื่องของการรับรู้ของสมาชิกที่มีต่อองค์การของตน เช่น การรับรู้ด้านโครงสร้างองค์การ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อม การให้ผลตอบแทน ความอบอุ่น สิ่งเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ

ความหมายของบรรยากาศองค์การจากการศึกษาของงานวิจัย ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของบรรยากาศองค์การที่น่าสนใจ ดังนี้

Forehand and Gilmer (1964, p. 361-382 อ้างถึงใน ธีรวิทย์ รุจพงษ์จันทร์ 2557, น. 18) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์การเป็นชุดของลักษณะที่อธิบายภาพขององค์การหนึ่งๆ ที่รับรู้โดยบุคลากรในองค์การ ซึ่ง 1) ทำให้องค์การนั้นแตกต่างไปจากองค์การอื่นๆ 2) เป็นลักษณะที่คงอยู่เป็นระยะเวลาที่ยาวนาน และ 3) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

Litwin and Stringer (1968 อ้างถึงใน เบญจพร กลิ่นสีงาม 2559, น. 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งเกี่ยวกับองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อมตามความคาดหวังและการจูงใจของแต่ละบุคคลในองค์การ

Taguri and Litwin (1968, p.27 อ้างถึงใน ลัดดา พัชรวิภาส 2550, น. 7) ให้ความหมายบรรยากาศองค์การไว้ว่า เป็นลักษณะของสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่ง 1) บุคคลในองค์การนั้นรู้สึกและรับรู้ได้ 2) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ 3) บอกถึงคุณลักษณะต่างๆ ที่ทำให้องค์การแตกต่างกันไป

Gilmer (1971, p. 28 อ้างถึงใน อัจฉรา เฉลยสุข 2556, น. 34) ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์การคือ ลักษณะที่แตกต่างกันในองค์การหนึ่งกับองค์การหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ นอกจากนี้ยังมีผลต่อองค์กรด้วยเพราะบุคคลจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กัน สิ่งแวดล้อมจึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม ความพึงพอใจในงาน และสุขภาพจิต

Brown and Moberg (1980, p. 667 อ้างถึงใน พลสิษฐ์ ศรีสุจริต 2558, น. 16) ได้ศึกษารูปแบบบรรยากาศองค์การ โดยแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

1. องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นการใช้อำนาจ โดยมีโครงสร้างทางอำนาจที่เห็นเด่นชัด และผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจเด็ดขาดในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ซึ่งความสัมพันธ์ของคนในองค์กรจะเป็นลักษณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องฟังและเอาใจผู้บังคับบัญชา เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน ในขณะที่เดียวกันก็มีการแข่งขันในระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับสูง

2. องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นการทำหน้าที่ตามบทบาท ซึ่งเน้นย้ำในกฎเกณฑ์และระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด บรรยากาศขององค์กรแบบนี้พัฒนามาจากองค์กรแบบแรก กล่าวคือ แบบแรกจะปล่อยให้สมาชิกมีการแบ่งปันแย้งซึ่งผลประโยชน์อย่างเต็มที่ แต่องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นการทำงานตามหน้าที่ตามบทบาท จะควบคุมการแข่งขันและความขัดแย้งอยู่ภายในกฎเกณฑ์ และระเบียบ ซึ่งเน้นความมั่นคงเป็นสำคัญ ทั้งนี้ หากองค์กรใดมีบรรยากาศเช่นนี้ย่อมยากที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ ได้

3. องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นการทำงาน ซึ่งให้ความสำคัญกับเป้าหมายขององค์กร เป็นหลักการตัดสินใจหรือประเมินผลการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรมักจะพิจารณาว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ การใช้อำนาจหน้าที่จะเกิดความชอบธรรมก็ต่อเมื่อใช้อำนาจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หากคนที่ทำงานในองค์กรที่มีบรรยากาศในลักษณะนี้ไม่มีความรู้หรือทักษะที่องค์กรต้องการแล้ว องค์กรจะหาคนมาแทนที่ได้ทันที

4. องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นความสำคัญของคน โดยองค์กรเกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการของสมาชิกในองค์กร มีการจ่ายค่าตอบแทนที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน

ขณะที่ Likert and Likert (1976) ได้แบ่งองค์ประกอบบรรยากาศองค์กรออกเป็น 6 ด้าน เช่นเดียวกัน แต่องค์ประกอบดังกล่าวกลับค่อนข้างแตกต่างจากแนวคิดของ Litwin and Stringer (1968) ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร (Communication Flow) หมายถึง การที่ ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับความเป็นไปภายในองค์กร และผู้นำแสดงความใจกว้างที่จะติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยเพื่อให้ ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง และเพื่อการปฏิบัติงานที่ได้ผลดี

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision-Making Practices) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร การตัดสินใจเรื่องงานทุกระดับ มีข่าวสารเพียงพอในการตัดสินใจ หากการตัดสินใจมีผลกระทบต่อใครแล้วผู้นำจะขอความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานคนนั้น

3. องค์กรคำนึงถึงพนักงาน (Concern for People) หมายถึง การที่องค์กรเอาใจใส่ จัดสวัสดิการ ปรับปรุงสภาพการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน

4. การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร (Influence on Department) หมายถึง อำนาจ และอิทธิพลทั้งของผู้นำและผู้ปฏิบัติงานเอง

5. การนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร (Technological Adequacy) หมายถึง เทคนิคที่ใช้ในองค์กร หน่วยงานที่มีการจัดสรรวัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้ในหน่วยงานดี มีการปรับปรุงให้ทันต่อสภาพแวดล้อมทำให้เกิดประสิทธิภาพในหน่วยงาน

6. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) บรรยากาศขององค์กรที่ถือว่าดี จะต้อง มีลักษณะยอมรับความแตกต่างและความขัดแย้งในองค์กร องค์กรพร้อมจะสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงาน ขยันขันแข็งทำงานหนัก เพื่อเลื่อนตำแหน่ง เพื่ออัตราค่าจ้าง และเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

Litwin and Stringer (1968 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล 2558, น. 34) ได้อธิบายถึง องค์ประกอบบรรยากาศขององค์กร ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างขององค์กร (Structure) องค์ประกอบของบรรยากาศขององค์กรด้านนี้ เป็นความรู้สึกของบุคคลหรือสมาชิกในองค์กรเกี่ยวกับการปกครอง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ การบริหารงาน การควบคุมงาน การนิเทศเป็นการเห็นถึงข้อจำกัดของแต่ละสถานการณ์ในงานปริมาณ และรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งอาจจะทำให้งานลดหรือเพิ่มความท้าทาย หรือความสำเร็จ ได้ตามคาดหวัง และลักษณะของโครงสร้างจะทำให้แรงจูงใจด้านความต้องการเพื่อความสำเร็จของ บุคคลเพิ่มขึ้นหรือลดลงได้

2. ด้านความรับผิดชอบในงานของบุคคล (Individual Responsibility) เป็นความเห็น ของบุคคลเกี่ยวกับการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และมีการตัดสินใจ บุคคลที่มีความรับผิดชอบในงาน จะมีความรู้สึกกว่าบรรยากาศเป็นไปด้วยดี มีความเข้าใจในงาน การมีส่วนร่วมในงาน มีความเห็นและเข้าใจเกี่ยวกับงาน และปริมาณงานมีความพึงพอใจในงานและปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน

3. ด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน (Warmth and Support) เป็นการรับรู้ของ บุคคลในองค์กรเกี่ยวกับการเป็นผู้ร่วมงานที่ดี ความเป็นมิตร การชื่นชมซึ่งกันและกัน การเป็นกลุ่ม สัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ การช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน องค์ประกอบด้านนี้มีความ สัมพันธ์ต่อการพัฒนาการมองมนุษย์เป็นอย่างมาก ความอบอุ่น และการสนับสนุนเป็นปัจจัยของความ พึงพอใจในงาน

4. ด้านการให้รางวัล และการให้โทษ (Reward and Punishment, Approval and Disapproval) เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการได้รับรางวัล เนื่องจากการปฏิบัติงานดีการได้รับความ ยุติธรรมจากนโยบายการพิจารณาความดีความชอบในการทำงานในองค์กร การจัดบรรยากาศ การให้รางวัลจะดีกว่าการลงโทษ เพราะเป็นสิ่งที่ดีคนชื่นชอบมากกว่า ถ้าระบบการให้รางวัลเป็นรูปแบบที่ ชัดเจนเฉพาะเจาะจงคำนึงถึงการปฏิบัติงานเป็นหลัก

5. ด้านความขัดแย้ง และความอดทนต่อความขัดแย้ง (Conflict and Tolerance for Conflict) เป็นการรับรู้ของบุคคลในองค์การเกี่ยวกับการเผชิญหน้าในการแก้ไขปัญหาความคิดเห็นที่แตกต่างกัน รวมทั้งอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานนั้น

6. ด้านมาตรฐานการของการปฏิบัติงาน และความคาดหวัง (Performance Standard and Expectation) เป็นการรับรู้ของบุคคลในองค์การเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ชัดเจน และเข้าใจตรงกัน

7. ด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดีของกลุ่ม (Organizational Identity and Group Loyalty) องค์ประกอบด้านนี้นิยมเรียกว่าความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การ ค่านิยมของสมาชิกในองค์การและในทีมงาน องค์การที่เป็นทางการไม่เพียงเป็นที่ทำงานของบุคคลเท่านั้นแต่ยังมีการทำงานร่วมกับผู้อื่น คุณลักษณะของแต่ละบุคคลและเป้าหมายของกลุ่มจะมีความสำคัญ การปฏิบัติงาน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความพึงพอใจในงาน และการยึดติดของกลุ่ม

8. ด้านความเสี่ยง และการรับความเสี่ยงในงาน (Risk and Risk Taking) เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความเสี่ยงหรือความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน หรืองานที่ทำเป็นงานที่มีความเสี่ยง ความท้าทาย

จากแนวคิดและการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การของนักวิชาการต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่านักวิชาการแต่ละท่านได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การค่อนข้างครอบคลุมในทุกด้าน แต่สำหรับการศึกษาคำนี้ผู้ศึกษานำองค์ประกอบบรรยากาศขององค์การ จำนวน 7 ด้านของ Stringer (2002) มาใช้เป็นแนวทางการศึกษา เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มีการแบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การแยกเป็นรายด้านอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย และครอบคลุมประเด็นที่สำคัญ

จากแนวคิดของนักวิชาการ ผู้ศึกษาสามารถสรุปองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การได้ดังนี้

1. โครงสร้าง (Structure) ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการนั้นมีผลต่อพฤติกรรมระหว่างบุคคลและพฤติกรรมของพนักงาน (Litwin & Stringer 1968) โครงสร้างจึงเป็นการอธิบายถึงกระบวนการทำงานและวิธีการที่จะทำให้องค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จลุล่วง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง โครงสร้างเป็นเรื่องของการรับรู้ของบุคลากรที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของงาน อันเกิดจากลักษณะของสภาพแวดล้อมของงาน ขั้นตอน การดำเนินงาน กฎเกณฑ์และระเบียบ ข้อบังคับ ระดับของวัตถุประสงค์ วิธีการของงาน และการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา

2. การให้รางวัลตอบแทน (Reward) เป็นการแสดงให้เห็นถึงการยอมรับหรือเห็นด้วยกับพฤติกรรมหรือผลการทำงานที่เกิดขึ้น โดยองค์การจะจัดให้มีการให้รางวัล เช่น การเลื่อนขั้นและเพิ่มเงินเดือนที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลการปฏิบัติงาน และระบบคุณธรรมแทนที่จะเป็นระบบอาวุโส

หรือระบบอุปถัมภ์ (Steers & Porter 1979) หรือแม้แต่การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการได้รับรางวัลผลตอบแทนจากการทำงานตามที่ตนได้ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร มีความยุติธรรมตามความสามารถ เช่น การจ่ายค่าตอบแทนจากการทำงาน (Kelly 1980)

3. ความเป็นอิสระ (Autonomy) การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการมีอิสระในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นโดยไม่มีผลกระทบต่อการทำงานในแง่ลบ สามารถตัดสินใจด้วยตนเองในการจัดลำดับความสำคัญของงาน การตั้งเป้าหมายการทำงานและขั้นตอนการทำงาน ตลอดจนความสามารถจัดการกับงานได้ด้วยตนเอง และการมีอำนาจในการตัดสินใจ

4. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับมิตรภาพและสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์กร การทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งระดับบนและระดับล่าง (Stringer 2002) เพื่อนร่วมงานถึงผู้บังคับบัญชา ความอบอุ่น และการสนับสนุนที่มีอยู่ภายในองค์กรนั้น ช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และลดความเครียดไปได้ รวมไปถึงลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับสัมพันธภาพ

5. การยอมรับความขัดแย้ง (Conflict) เป็นอีกมิติหนึ่งที่วัดความเข้าใจในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลหรือกลุ่มที่แตกต่างกันภายในองค์กร ดังนั้น อาจต้องมีการแข่งขันกันหรือมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ความขัดแย้งจึงถือเป็นเรื่องปกติภายในองค์กร ดังนั้น ผู้นำจะต้องมีบทบาทสำคัญในการหาทางแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้น (Litwin & Stringer 1968) ทั้งการยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างกันและมีการเผชิญหน้ากับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

6. มาตรฐานในการปฏิบัติงาน (Standards) เป็นมิติที่ส่งผลกระทบต่อภาวะประสิทธิภาพการปฏิบัติขององค์กรและของบุคลากรอย่างชัดเจน หากองค์กรใดมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติหรือแนวทางในการวัดผลการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน ย่อมส่งผลกระทบต่อภาวะประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรที่ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามความรู้สึกของผู้บังคับบัญชามากกว่ามาตรฐานในการทำงานที่ชัดเจน ย่อมส่งผลกระทบต่อทำให้บุคลากรที่มีศักยภาพ ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ต่างจากองค์กรที่มีการกำหนดมาตรฐานในการทำงานชัดเจน ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มักขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลงานของพนักงานอย่างแท้จริง (Hay Acquisition Company 2002 อ้างถึงใน สุนีภร เปรมศรี 2557)

7. ความเสี่ยง (Risk) เป็นมิติการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับความไม่มั่นคง ความกดดันภายในองค์กร ที่นำไปสู่ความรู้สึกที่ไม่ปลอดภัยและความวิตกกังวลของสมาชิกในองค์กร (Litwin & Stringer 1968)



### 3. แนวคิดและทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ ดังนี้

อารีย์วรรณ อ่วมธานี (2557) ให้ความหมายว่า เป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคคลโดยผู้บังคับบัญชาถ่ายทอดอำนาจให้อิสระในการตัดสินใจและจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหาต่างๆ ได้บรรลุผลสำเร็จของตนเองและองค์กร

คานเตอร์ (Kanter 1997) ให้ความหมายว่าเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้พยาบาลปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและพึงพอใจในงาน เพราะพยาบาลได้รับการสนับสนุนได้ข้อมูลข่าวสาร ได้รับทรัพยากร และได้รับโอกาส

เพ็ญญา แดงค้อมยุทธ์, ชุตินา มาลัย และสุพรรณณี กัณหติลล (2560) ให้ความหมายว่าเป็นการกระทำที่บุคคลรู้สึกมั่นใจและมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและทำภารกิจให้ประสบผลสำเร็จโดยได้รับการยอมรับ สนับสนุนและมีอิสระในการตัดสินใจ กระทำ สรุปได้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การได้มีโอกาสให้มีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในงาน มีอิสระในการตัดสินใจและใช้ความสามารถที่ตนมีอยู่เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเกิดความพึงพอใจโดยได้รับการสนับสนุน ได้รับข้อมูลข่าวสาร ได้รับทรัพยากร และได้รับโอกาส

การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้มีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในงาน มีอิสระในการตัดสินใจและใช้ความสามารถที่ตนมีอยู่เพื่อเพิ่มศักยภาพและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเกิดความพึงพอใจ วัดโดยแบบสอบถาม การเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพที่ศึกษานำมาจากวัดการเสริมสร้างพลังอำนาจที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจทางโครงสร้างของคานเตอร์ (Kanter 1993 cited in Laschinger 2012) ประเมินการรับรู้ ถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจใน 4 ด้าน ดังนี้

1. การได้รับโอกาสในงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีโอกาสเติบโตและมีความก้าวหน้าในองค์กร รวมทั้งโอกาสในการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน
2. การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร หมายถึง พยาบาลวิชาชีพได้รับข้อมูลที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความรู้ ความชำนาญทางวิชาการ ที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในงาน และมีความสอดคล้องกับนโยบายและการตัดสินใจในองค์กร

3. การได้รับการสนับสนุนและการช่วยเหลือในงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับข้อเสนอแนะ และคำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานจากทั้งจากผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน

4. การได้รับทรัพยากร หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับการสนับสนุนทางด้านงบประมาณ เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม

แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรของคานเตอร์ (Kanter 1993 cited in Laschinger et al. 1999 อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมตานี 2557) เป็นเจ้าของทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กร (Kanter, Theory of Organization Empowerment) กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นข้อกำหนดเชิงโครงสร้างที่มีผลต่อพฤติกรรมขององค์กรและทัศนคติของบุคคล ซึ่งถูกหล่อหลอมขึ้นมาจากการที่บุคคลมีตำแหน่งสูงขึ้นทำให้มีอำนาจที่จะได้รับข้อมูลข่าวสาร แหล่งสนับสนุน แหล่งประโยชน์ ซึ่งจะมีผลให้ทัศนคติเปลี่ยนไปโดยอำนาจดังกล่าวมีทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ดังนี้

1. อำนาจที่เป็นทางการ (Formal power) เป็นอำนาจที่พบการทำงานที่มีรูปแบบที่เห็นได้ชัดเจนในองค์กรคือ งานที่มีความยืดหยุ่น งานที่เป็นที่ยอมรับ งานที่ตัดสินใจด้วยความรอบคอบ งานที่มีความสร้างสรรค์และพัฒนาสัมพันธ์กับกระบวนการร่วมมือสนับสนุนจากภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. อำนาจที่ไม่เป็นทางการ (Informal power) เป็นอำนาจที่พัฒนามาจากความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีความสำคัญในองค์กร เป็นอำนาจที่แต่ละคนมีอยู่ในตำแหน่งต่างๆ ในองค์กร เช่น ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา บุคคลที่เกี่ยวข้องทางการเมือง การได้รับอำนาจจากทั้ง 2 ส่วนนี้ทำให้เกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ 4 ด้าน ดังนี้

2.1 การได้รับการสนับสนุน หมายถึง การที่หน่วยงานให้การส่งเสริมในด้านการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล การตัดสินใจในการแก้ปัญหา ได้แสดงความสามารถเพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

2.2 การได้รับข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การให้ข้อมูลที่สนับสนุนการตัดสินใจ การวางแผนงานนโยบายต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อเป็นการปรับปรุงและพัฒนางานให้ดีขึ้น

2.3 การได้รับโอกาส หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหอผู้ป่วยให้ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มพูนทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น การได้ศึกษาดูงาน และการได้รับรางวัลและการยกย่องชมเชย ได้รับรางวัลเมื่อทำงานประสบ

ผลสำเร็จ การยอมรับให้ค่ายก่งขมเขยเพื่อเป็นขวัญกำลังใจและความภาคภูมิใจทำให้เกิดประสิทธิภาพของงาน

2.4 การได้รับทรัพยากร หมายถึง การจัดหาสิ่งที่เป็นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ บุคลากร ค่าตอบแทน เป็นต้น สรุปได้ว่าการที่ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรจะทำให้บุคคลมีศักยภาพในการพัฒนาและมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพโดยการสนับสนุนการมีอิสระในการคิดและตัดสินใจ การมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล การให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแผนและนโยบายทั้งภายในและภายนอกองค์กร การให้โอกาสในการเพิ่มพูนทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน และการจัดหาทรัพยากรซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงานทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในการปฏิบัติการพยาบาล

จากคำอธิบายที่กล่าวมานี้ ผู้ศึกษาสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรและปัจจัยด้านการเสริมพลังอำนาจที่สัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ โดยคุณภาพการพยาบาลจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยสมรรถนะหลักพยาบาลวิชาชีพจำเป็นอย่างยิ่งที่วิชาชีพพยาบาลจะต้องกำหนดและประเมินสมรรถนะวิชาชีพ สอดคล้องกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพที่สภาการพยาบาลได้กำหนด เพื่อให้การบริการของผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลหรือการพยาบาลและการผดุงครรภ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (สภาการพยาบาล 2552) และเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปประกอบการพิจารณาตัดสินใจ วางยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากร เสริมสร้างสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพต่อไป

#### 4. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ (Medical Correctional Institution)

##### 4.1 ลักษณะองค์กร (Organization Characteristic)

ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์เป็นโรงพยาบาลในระดับทุติยภูมิที่สังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ขนาด 350 เตียง เป็นโรงพยาบาลทั่วไประดับ M2 เป็นโรงพยาบาลแม่ข่ายหลักเพียงแห่งเดียวของกรมราชทัณฑ์ โดยมีสถานพยาบาลลูกข่ายเป็นเรือนจำ/ทัณฑสถานในเขตกรุงเทพมหานคร 7 แห่ง ในการให้บริการดูแลสุขภาพผู้ต้องขัง โดยให้บริการรักษาพยาบาลผู้ต้องขังป่วยรวมทั้งควบคุมผู้ต้องขังและพัฒนาพฤติกรรมนิสัยตามภารกิจหลักของกรมราชทัณฑ์ ซึ่งในการรักษาพยาบาลจะครอบคลุมถึงการรักษา ส่งเสริม ป้องกัน และฟื้นฟูสุขภาพแบบองค์รวม ตั้งแต่ระดับปฐมภูมิจนถึงทุติยภูมิ ทั้งในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์และเรือนจำ/ทัณฑสถานลูกข่าย 7 เรือนจำ ในการดูแลรักษาผู้ต้องขังป่วยในเรือนจำ/สถานพยาบาล หากหนักจนเกินความสามารถจะมีการส่งต่อมาที่ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์เพื่อส่งต่อการรักษาต่อไปหากเกินขีดความสามารถ

นอกจากนี้ ยังมีภารกิจพิเศษตามโครงการพระราชดำริ "โครงการราชทัณฑ์ปันสุข ทำความดี เพื่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์"

#### 4.2 วิสัยทัศน์ (Vision)

พัฒนาสถานพยาบาลราชทัณฑ์ เป็นองค์กรชั้นนำ ในการดูแลสุขภาพผู้ต้องขัง

#### 4.3 พันธกิจ (Mission)

ให้การดูแลสุขภาพผู้ต้องขังในระดับปฐมภูมิจนถึงทุติยภูมิแบบองค์รวมตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ และสอดคล้องกับนโยบายกรมราชทัณฑ์ โดยบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ และมีการใช้เทคโนโลยีด้านสุขภาพแก่สถานพยาบาลลูกข่าย 7 เรือนจำ

#### 4.4 ค่านิยมหลัก (Core Value)

พัฒนาสถานพยาบาลราชทัณฑ์ได้นำค่านิยมด้านสุขภาพมาเชื่อมโยงกับบริบทขององค์กร และนำค่านิยมของ HA และ 2P Safety มาผสมผสานเป็นค่านิยมขององค์กร ดังนี้

- H: Happy Team Work พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในงานและมีความสุขในการทำงาน
- O: Organization เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สนับสนุนให้เกิดผลงานด้านวิชาการ
- S: Safety สร้างวัฒนธรรมแห่งความปลอดภัย ลดความเสี่ยง/อันตรายจากการปฏิบัติงาน
- D: Digitalization ใช้เทคโนโลยีในการขับเคลื่อนองค์กร และช่วยในการพัฒนางาน
- O: Originality ส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ หรือกระบวนการทำงานใหม่
- C: Customer Focus การมองผู้มารับบริการเป็นจุดศูนย์กลาง ทราบถึงความต้องการของผู้รับบริการ

#### 4.5 ข้อมูลอัตรากำลัง

พัฒนาสถานพยาบาลราชทัณฑ์ มีบุคลากรรวม 403 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2566) จำแนกตามอาชีพได้ ดังนี้

- 1) แพทย์ 23 คน
- 2) ทันตแพทย์ 6 คน
- 3) สหวิชาชีพ 196 คน
- 4) เจ้าหน้าที่สายราชทัณฑ์ 127 คน
- 5) พนักงานราชการ 16 คน
- 6) ลูกจ้างประจำ 3 คน
- 7) ลูกจ้างชั่วคราว 31 คน

#### 4.6 สาขาการให้บริการเฉพาะทางที่สำคัญ (Key Service Specialties)

ให้บริการทางการแพทย์ในระดับทุติยภูมิอย่างได้มาตรฐานวิชาชีพ โดยมีแพทย์เฉพาะ  
ได้แก่

- 1) ด้านสูติ-นรีเวชกรรม
- 2) ด้านศัลยกรรม
- 3) ด้านอายุรกรรม
- 4) ด้านจักษุ
- 5) ด้านหู คอ จมูก
- 6) ด้านโรคผิวหนัง
- 7) ด้านจิตเวช
- 8) ด้านทันตกรรม

#### 4.7 อาคารสถานที่ (Facilities)

ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ตั้งอยู่ในบริเวณ “กลุ่มลาดยาว” บนถนนงามวงศ์วาน กรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วยเรือนจำขนาดใหญ่หลายแห่ง เช่น เรือนจำกลางคลองเปรม เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ทันตสถานบำบัดพิเศษกลาง และทันตสถานหญิงกลาง

1) ด้านแรกเป็นอาคารอำนวยการ 2 ชั้น ตั้งอยู่นอกกำแพงเรือนจำ ประกอบด้วยหน่วยงานต่างๆ เช่น ฝ่ายรักษาการณ์ ฝ่ายสวัสดิการผู้ต้องขัง ฝ่ายทันตปฏิบัติ ซึ่งญาติที่มาขอเยี่ยมผู้ต้องขังจะต้องมาติดต่อกับเจ้าหน้าที่ที่อาคารนี้ก่อนจะผ่านเข้าสู่ภายในทันตสถาน จะจัดตู้ล็อกเกอร์ไว้ให้ญาติผู้ต้องขังเก็บสิ่งของ เช่น กระเป๋าเงิน โทรศัพท์มือถือ เนื่องจากเป็นสิ่งของต้องห้ามนำเข้าไปในเรือนจำ ประตูผ่านเข้า-ออกเรือนจำจะถูกควบคุมการปิด-เปิด ด้วยกลอนแม่เหล็กไฟฟ้าและมีการตรวจสอบการผ่านเข้าออกด้วยทีวีวงจรปิด เมื่อผ่านเข้ามาในเรือนจำจะเห็นอาคารหลายหลังอาคารหลังใหญ่สุดทางซ้ายมือ เป็นอาคาร 9 ชั้น ก่อสร้างด้วยงบประมาณ 410 ล้านบาท เพื่อให้สามารถรับผู้ต้องขังป่วยได้ 500 คน เริ่มเปิดใช้เมื่อเดือน กันยายน 2547 ที่บริเวณพื้นชั้นล่างรอบๆ ตัวอาคาร จะเห็นระบบบำบัดน้ำเสีย ซึ่งต้องลงทุนถึง 10 ล้านบาท น้ำเสียที่เกิดขึ้นจะถูกส่งผ่านแผงหลอดอุลตราไวโอเลตเพื่อฆ่าเชื้อโรคในน้ำเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชั้น 1 ชั้นล่างของตัวอาคาร มีหน่วยงานคล้ายกับโรงพยาบาลทั่วไป ประกอบไปด้วยแผนกผู้ป่วยนอก แผนกเวชระเบียน แผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ห้องเอ็กซเรย์ ห้องจ่ายยาผู้ป่วยนอก มีห้องทำงานด้านการปกครองควบคุมผู้ต้องขัง ห้องวงจรปิด ห้องระบบแก๊ส ซ่อมบำรุง โรงครัว งานซักฟอก ห้องราชทัณฑ์ปันสุขและลานจัดกิจกรรมเอนกประสงค์ กิจกรรมหลายๆ อย่างสำหรับผู้ต้องขังจะถูกจัดขึ้นที่ห้องโถงชั้นล่างของอาคาร เช่น นิทรรศการ เต็นแอโรบิค แสดงดนตรี ฯลฯ ที่แตกต่างจากโรงพยาบาลทั่วไป คือ ระบบรักษาความปลอดภัยซึ่งจำเป็นในการควบคุมผู้ต้องขัง

ชั้น 2 เป็นห้องของหน่วยงานสนับสนุน มี 4 หน่วยงาน ได้แก่ ห้องคลังยา ห้องพัสดุ งานชั้นสูง งานทันตกรรม และห้องผ่าตัด ให้บริการผู้ต้องขัง ซึ่งส่วนใหญ่มาจากเรือนจำต่างๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ชั้น 3 ประกอบไปด้วยหน่วยงานสนับสนุนบริการต่างๆ เช่น ส่วนการพยาบาล ฝ่ายส่งเสริม งานประกันสุขภาพ งานเทคโนโลยีและสารสนเทศ ห้องสมุด งานยาด้านไวรัส งานยา วัคซีน กลุ่มงานวิชาการ กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์ ห้องทำงานแพทย์ ห้องประชุม 2 ห้อง ซึ่งใช้ในการจัดประชุมและจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ของทัณฑสถานฯ ทุกเดือน ห้องสารสนเทศเป็นศูนย์กลางของระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ของทัณฑสถาน ซึ่งเป็น Gigabit LAN ที่สามารถเชื่อมต่อคอมพิวเตอร์ลูกข่ายในระบบ Internet ความเร็วสูงเพื่อสืบค้นข้อมูลผู้ต้องขังได้โดยตรงจากศูนย์ข้อมูลทะเบียนราษฎรของกระทรวงมหาดไทย

ชั้น 4 ถึง 8 เป็นชั้นสำหรับพักรักษาตัวของผู้ต้องขังป่วย ได้เต็มที่ประมาณชั้นละ 100 เตียง ชั้น 4 หอผู้ป่วยจิตเวชและกลุ่มงานจิตเวช ชั้น 5 หอผู้ป่วยศัลยกรรม ชั้น 6 หอผู้ป่วยอายุรกรรมและไอซียู ห้องจ่ายยาผู้ป่วยใน และแผนกไตเทียม ชั้น 7 หอผู้ป่วยโรคเรื้อรังและแผนกกายภาพบำบัด ชั้น 8 หอผู้ป่วยโรคภูมิคุ้มกันบกพร่อง

ชั้น 9 เป็นห้องพักเวรเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีอยู่ 20 ห้อง ทุกๆ ห้องจะติดเครื่องปรับอากาศ เครื่องตรวจจับควันไฟและมีห้องน้ำในตัว นอกจากนี้ ยังติดตั้งโทรศัพท์ที่สามารถโทรออกภายนอกได้ ทุกห้องและห้องออกกำลังกายติดเครื่องปรับอากาศสำหรับเจ้าหน้าที่ที่อยู่ชั้นเดียวกับห้องพักเวร

2) อาคารตึกหญิง เป็นส่วนที่แยกออกจากบริเวณอื่นสำหรับการควบคุมรักษา เฉพาะผู้ต้องขังหญิงโดยเฉพาะ โดยตัวอาคารจะมีหอผู้ป่วยหญิงแยกเป็นสัดส่วน มีไอซียูหญิง มีอาคารส่วนควบคุมผู้ต้องขังหญิงแยกออกมาต่างหาก มีห้องสำหรับนอนพักเวร

3) อาคาร Cohort Ward เป็นหอผู้ป่วยที่ต้องกักตัวเพื่อป้องกันโรค ป้องกันการติดเชื้อแพร่กระจายในเรือนจำ มีห้องเตียงทำการพยาบาลและห้องทำการของแผนกควบคุม

4) อาคารผู้ป่วยนอกชวนชมอาเขต เป็นสถานพยาบาลแยกต่างหากเพื่อบริการเจ้าหน้าที่สังกัดกรมราชทัณฑ์และญาติ รวมถึงประชาชนทั่วไป มีหน่วยงานประกอบด้วย แผนกผู้ป่วยนอก ห้องตรวจโรค ห้องคลังยาและเวชภัณฑ์ ห้องจ่ายยาและการเงินผู้ป่วยนอก

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กุลวดี มุทุมล (2542) ศึกษาการเสริมพลังอำนาจในงาน ที่สะท้อนจากพลังอำนาจแบบเป็นทางการ พลังอำนาจแบบไม่เป็นทางการและการเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมพลังอำนาจ สมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาล และความสัมพันธ์ระหว่างการเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริม

พลังอำนาจ สมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาราชนคร เชียงใหม่กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ จำนวน 286 คน ที่ปฏิบัติงานใน 9 หน่วยงาน ของโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ มีการเสริมพลังอำนาจในงานที่สะท้อนจากพลังอำนาจแบบเป็นทางการ พลังอำนาจแบบไม่เป็นทางการและการเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมพลังอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง มีสมรรถนะพยาบาลอยู่ในระดับสูงและการเข้าถึงงานที่มีการเสริมพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001( $r=.54$ )

เชษฐกิตติ์ บุญพิสิษฐไศธิน และชนะพล ศรีฤาชา (2564) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประชากรที่ศึกษาคือ พยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป ในปีงบประมาณ 2562 ที่ปฏิบัติงานใน 12 แผนกการพยาบาลผู้ป่วยใน ของโรงพยาบาล ระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 343 คน ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.26 (S.D.= 0.41) และสมรรถนะเชิงวิชาชีพ ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.15 (S.D.= 0.38) และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r=0.517$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ) ทั้งนี้ ตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ ได้แก่ บรรยากาศองค์การ ในด้านมิติความอันหนึ่งอันเดียวกัน มิติความรับผิดชอบ มิติความอบอุ่น และมิติสนับสนุน ร้อยละ 39.3 ปัญหาที่พบส่วนใหญ่มาจากมิติความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน จึงควรเพิ่มมาตรการในการป้องกัน การเฝ้าระวังกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นกับพยาบาลวิชาชีพ

เดือนใจ พิทยาวัฒน์ชัย (2548) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการศึกษาปัจจัยร่วมกัน พยากรณ์สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดคณะแพทยศาสตร์ 6 แห่ง ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพมหาวิทยาลัย ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ คือ วุฒิการศึกษาและบรรยากาศองค์การด้านการเปิดโอกาสให้เรียนรู้ โดยการทดลอง ความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบายและโครงสร้างองค์การ โดยสามารถพยากรณ์สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพได้

นัตดา รุ่งเดชารัตน์ และคณะ (2559) ได้ศึกษาเพื่อประเมินระดับสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง อธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสร้างพลังอำนาจในงาน และบรรยากาศองค์กรกับสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ การศึกษาใช้วิธีการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำนวน 200 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ผลวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการมีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับปานกลาง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอยู่ในระดับสูงและบรรยากาศองค์กรอยู่ระดับปานกลาง เมื่อนำตัวแปรอิสระมาหาความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล การเสริมสร้างพลังอำนาจและบรรยากาศองค์กร มีสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ

ภัสรา จารุสุสินธ์ (2542) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลกับการรับรู้ความสามารถ ด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวม

สุนทร ธรรมกวินวงศ์ และคณะ (2543) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการและปัญหาในการเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลพิจิตร พบว่า ความต้องการของบุคลากรในโรงพยาบาลพิจิตรรวมทั้งพยาบาลวิชาชีพด้วย มีความต้องการในการฝึกอบรมเรื่องการทำวิจัยวิธีการค้นคว้าโดยใช้อินเทอร์เน็ตและการพัฒนาบุคลิกภาพ และพบอีกว่าพยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรที่มีปัญหาในการเพิ่มพูนความรู้ที่สุด เนื่องจากต้องปฏิบัติงานเป็นกะ จึงทำให้ขาดโอกาสในการได้รับเลือกเข้าฝึกอบรมหรือประชุมวิชาการเพื่อเพิ่มพูนความรู้

นงนุช โอบะ (2545) ได้ศึกษาองค์ประกอบของพยาบาลวิชาชีพและความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพกับปัจจัยคัดสรรบางประการของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข วิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพโดยใช้การวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของพยาบาล การวิเคราะห์มาตรฐานการพยาบาลและการวิเคราะห์หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต พบว่า องค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ มีจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านความสามารถทางการพยาบาล 2) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ 3) สมรรถนะด้านบุคลิกภาพ 4) สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม 5) สมรรถนะด้านบริการสุขภาพ 6) สมรรถนะด้านการพยาบาลเฉพาะทาง



พนารัตน์ วิสวเทพนิมิต (2539) ได้ศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตทางพยาบาล ศาสตร์ ในปี พ.ศ. 2544 ถึง 2549 พบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตทางการพยาบาล 12 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านบุคลิกภาพ 2) สมรรถนะด้านปฏิบัติการพยาบาล 3) สมรรถนะด้านคุณธรรม และจริยธรรม 4) สมรรถนะด้านวิชาการ 5) สมรรถนะด้านการบริหาร 6) สมรรถนะด้านผู้นำ 7) สมรรถนะด้านทักษะเกี่ยวกับมนุษย์และมวลชน 8) สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยี 9) สมรรถนะ ด้านอนามัยและสิ่งแวดล้อม 10) สมรรถนะด้านวิจัย 11) สมรรถนะด้านเศรษฐศาสตร์สาธารณสุข 12) สมรรถนะด้านกฎหมายและการมีส่วนร่วมทางการเมือง

สภาการพยาบาลระหว่างประเทศ (Alexander & Runciman 2003) พัฒนารอบสมรรถนะ พยาบาลวิชาชีพทั่วไป (ICN framework of competency for the generalist nurse) จากกรณีวิเคราะห์ และทบทวนของที่ปรึกษาระหว่างประเทศ ได้กรอบสมรรถนะที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับบริบท ของทุกประเทศ ประกอบด้วยสมรรถนะ 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ด้านวิชาชีพการปฏิบัติตามกฎหมาย จริยธรรมของวิชาชีพ (professional, ethical and legal practice) 2) การให้การดูแลและการจัดการ ดูแล (care provision management) 3) การพัฒนาวิชาชีพ (professional development)

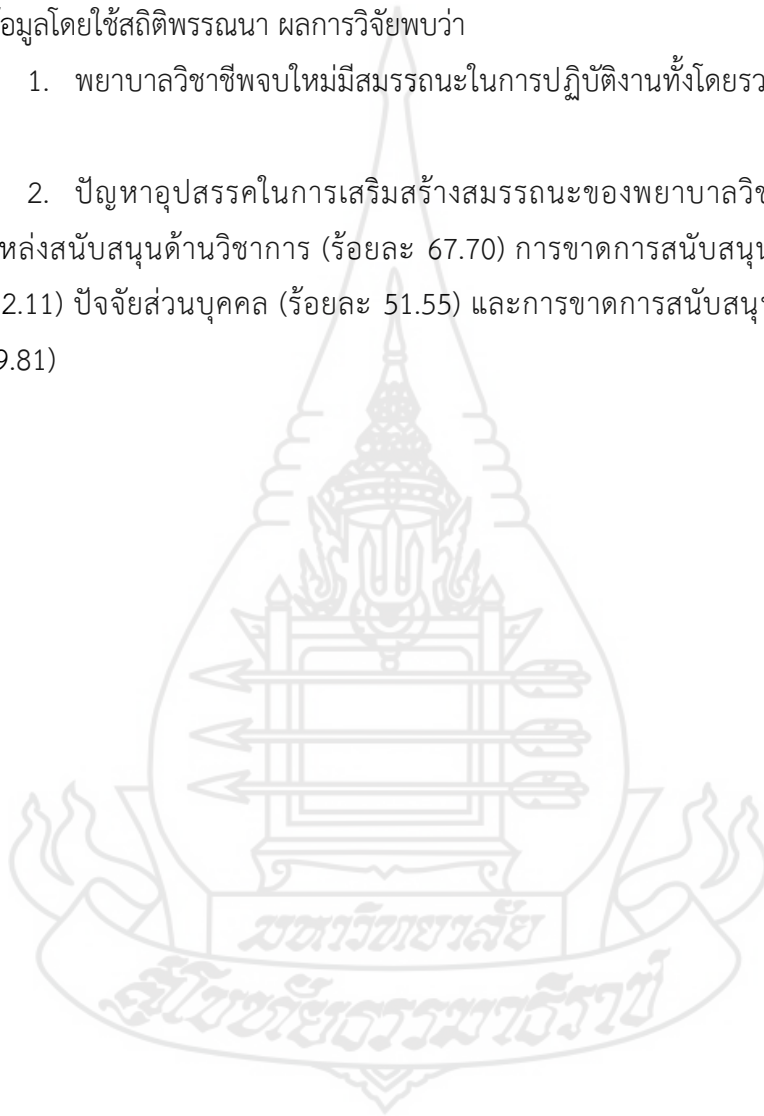
ศิริบุญ รุ่งหิรัญ (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาล วิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 275 คน วัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์และอำนาจการทำนายของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับ การศึกษาและประสบการณ์ทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ผลวิจัยพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับ สมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี แรงจูงใจการ ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน

สุนันทา หิรัญยุปกรณ และคณะ (2548) ศึกษาประเมินสมรรถนะหลักทางการพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี จากการประเมินโดยตนเองและประเมินโดยหัวหน้า หอผู้ป่วย ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะหลักทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในภาพรวม 6 ด้าน คือ การเป็นผู้นำ การสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพ การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ การปฏิบัติการ พยาบาลและการพยาบาลผดุงครรภ์ตามมาตรฐานวิชาชีพ การจัดการด้านความปลอดภัยของผู้ป่วย บุคลากรและสิ่งแวดล้อม การบริหารจัดการและปฏิบัติการพยาบาลในภาวะวิกฤตและฉุกเฉินอยู่ใน เกณฑ์ดี

อัจฉรา สุทธิพรณิวัฒน์ (2545) ศึกษาเรื่อง “สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาล วิชาชีพจบใหม่ในโรงพยาบาลชุมชน เขต 10” สมรรถนะในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วย ให้พยาบาลวิชาชีพจบใหม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

ศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ในโรงพยาบาลชุมชนเขต 10 และศึกษา ปัญหาอุปสรรคในการเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ ประชากร เป็นพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขต 10 จำนวน 255 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัยเป็นแบบประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติของพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจาก สมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพและสมรรถนะหลักของผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งของสภาการพยาบาล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า

1. พยาบาลวิชาชีพจบใหม่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับสูง
2. ปัญหาอุปสรรคในการเสริมสร้างสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ ได้แก่ การขาดแหล่งสนับสนุนด้านวิชาการ (ร้อยละ 67.70) การขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (ร้อยละ 62.11) ปัจจัยส่วนบุคคล (ร้อยละ 51.55) และการขาดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ 29.81)



### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการศึกษา

ในการศึกษาการเสริมสร้างสมรรถพยาบาลวิชาชีพในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์  
ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาและมีขั้นตอนดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากร

1.1 การกำหนดประชากรในศึกษาครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน  
ในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป ในปีงบประมาณ 2566 จำนวน 156 คน  
โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากร

หน่วยงาน	ประชากร
งานผู้ป่วยนอก	9
งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	11
หอผู้ป่วย	83
งานไตเทียม	8
งานห้องผ่าตัดและหน่วยจ่ายกลาง	6
งานวิสัญญี	4
งานวินโรค	5
งานส่งเสริมสุขภาพ	6
งานประกันสุขภาพ	5

## ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

หน่วยงาน	ประชากร
งานส่งต่อผู้ป่วย	4
งานอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม	1
งานควบคุมและป้องกันการติดเชื้อ	4
งานพัฒนาคุณภาพ	2
งานพัฒนาบุคลากร	1
งานเทคโนโลยีและสารสนเทศ	2
งานพัสดุและครุภัณฑ์	2
ส่วนการพยาบาล	3
รวม	156

**1.2 ตัวแปรที่ศึกษา** ในการศึกษาสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์นั้นมีตัวแปรที่สำคัญในการศึกษา ดังนี้

**1.2.1 ตัวแปรอิสระ** ได้แก่

1) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ได้แก่ (1) โครงสร้างองค์การ (2) การให้รางวัลตอบแทน (3) ความเป็นอิสระ (4) ความอบอุ่นและการสนับสนุน (5) การยอมรับความขัดแย้ง (6) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ (7) ความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง

2) ปัจจัยด้านการเสริมพลังอำนาจ ได้แก่ (1) การได้รับความก้าวหน้าในงาน (2) การได้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะ และ (3) การได้รับการยกย่องและยอมรับ

**1.2.2 ตัวแปรตาม** ได้แก่ สมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ แบ่งออกเป็น 8 ด้าน (นำมาจากกรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักพยาบาลวิชาชีพของสภาการพยาบาล)

สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ความรู้ ความสามารถของพยาบาลวิชาชีพ ที่จะทำให้สามารถปฏิบัติการพยาบาล การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม และการร่วมแรงร่วมใจ ปฏิบัติงานตามขอบเขตวิชาชีพอย่างปลอดภัย ตามประกาศของสภาการพยาบาล พ.ศ. 2552 สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพประกอบด้วย 8 สมรรถนะ

- 1) สมรรถนะด้านที่ 1 ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย
- 2) สมรรถนะด้านที่ 2 ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์
- 3) สมรรถนะด้านที่ 3 ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ
- 4) สมรรถนะด้านที่ 4 ด้านภาวะผู้นำ การจัดการและพัฒนาคุณภาพ
- 5) สมรรถนะด้านที่ 5 ด้านวิชาการและการวิจัย
- 6) สมรรถนะด้านที่ 6 ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ
- 7) สมรรถนะด้านที่ 7 ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ
- 8) สมรรถนะด้านที่ 8 ด้านสังคม

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

### 2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ผู้ศึกษาประยุกต์ใช้แบบสอบถามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเคยมีผู้ศึกษาไว้แล้วมา ประกอบการพิจารณาประกอบเนื้อหา โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพของทัณฑสถาน โรงพยาบาลราชทัณฑ์ โดยแบ่งออกได้ 8 ประเด็นคือ 1) ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย 2) ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ 3) ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ 4) ด้านภาวะผู้นำ การจัดการและพัฒนาคุณภาพ 5) ด้านวิชาการและการวิจัย 6) ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ 7) ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ และ 8) ด้านสังคม (สภาการพยาบาล 2552) จำนวน 38 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ดัดแปลงมาจากทฤษฎีของ Stringer (2002) โดยแบ่งออกเป็น 7 ประเด็น คือ 1) โครงสร้างองค์การ 2) การให้รางวัลตอบแทน 3) ความเป็นอิสระ 4) ความอบอุ่นและการสนับสนุน 5) การยอมรับความขัดแย้ง 6) มาตรฐานของการปฏิบัติงาน 7) ความเสี่ยง จำนวน 37 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการเสริมสร้างอำนาจในงานพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งผู้ศึกษาสร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีโครงสร้างอำนาจของ แคนเตอร์ (Kanter 1977) หัวข้อการได้รับอำนาจ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การได้รับความก้าวหน้าในงาน 2) การได้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะ และ 3) การได้รับการยกย่อง และยอมรับ จำนวน 22 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 156 ชุด ได้รับกลับมา 139 ชุด คิดเป็นร้อยละ 89

## 2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การศึกษานี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้ศึกษาประยุกต์ใช้แบบสอบถามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการประเมินสมรรถนะหลักพยาบาลวิชาชีพประกอบด้วย 8 ด้าน ของสภาการพยาบาล ซึ่งเคยมีผู้วิจัยไว้แล้วมาประกอบในการพิจารณา

1) นำแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการการศึกษาคั่นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบเสนอแนะแก้ไขปรับปรุง

2) ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรซึ่งเป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลอื่น ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีของ ครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) (อ้างถึงใน บุญเรียง 2543, น. 58 – 60)

3) นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจคะแนนและหาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.85

4) จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาต่อไป

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาจะดำเนินการเก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างในระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2566 ถึงวันที่ 25 มกราคม 2566 จำนวน 139 ฉบับ และจะดำเนินการเก็บรวบรวมจนถึงวันที่ 31 มกราคม 2566

นำแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 139 ฉบับ มาตรวจดูความสมบูรณ์ของข้อมูลและให้คะแนนตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ความหมาย	การให้คะแนน	
มากที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ	5
มาก	ให้คะแนนเท่ากับ	4
ปานกลาง	ให้คะแนนเท่ากับ	3
น้อย	ให้คะแนนเท่ากับ	2
น้อยที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ	1

การแปลผล

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและทำการแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ใช้หลักเกณฑ์การหาความกว้างของการหาอันตรภาคชั้น และการแปลความหมายของระดับคะแนน ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21 – 5.00	มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีระดับความคิดเห็นมาก
2.61 – 3.40	มีระดับความคิดเห็นปานกลาง
1.81 – 2.60	มีระดับความคิดเห็นน้อย
1.00 – 1.80	มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด/ไม่พอใจ

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป Statistical for Social Sciences for Windows (Version 16.0) วิเคราะห์ค่าสถิติข้อมูล ดังนี้

##### 4.1 สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

**4.1.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)** ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อธิบาย บรรยากาศองค์การ การเสริมพลังอำนาจ และสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ

**4.1.2 สถิติวิเคราะห์หาความสัมพันธ์** ระหว่างบรรยากาศองค์การ การเสริมพลังอำนาจกับพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correction Coefficient)

##### 4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเครื่องมือ

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามโดยกาหาค่าความเชื่อมั่นทั้งหมด โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา เรื่อง การเสริมสร้างสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในทัศนสถานในโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มประชากรพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ จำนวน 156 คน ได้รับแบบสอบถามกลับ 139 คน คิดเป็นร้อยละ 89 ซึ่งผู้ศึกษาได้นำมาทำการวิเคราะห์และนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและความคิดเห็นระดับสมรรถนะของพยาบาลพยาบาลวิชาชีพในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

ตอนที่ 2 ผลวิเคราะห์ความคิดเห็นปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การและปัจจัยด้านการเสริมพลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

**ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและความคิดเห็นระดับสมรรถนะของพยาบาลพยาบาลวิชาชีพในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์**

#### 1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในตอนนี้เป็นการนำเสนอข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งปัจจุบัน ได้ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้



ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	34	24.5
หญิง	105	75.5
รวม	139	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่าบาลีวิชาชีพรที่เป็นกลุ่มประชากรที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 75.5 และเพศชายร้อยละ 24.5

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20-30 ปี	28	20.1
31-40 ปี	28	20.1
41-50 ปี	49	35.3
50 ปีขึ้นไป	34	24.5
รวม	139	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่าบาลีวิชาชีพรที่เป็นกลุ่มประชากรที่ศึกษาส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 35.3 รองลงมา อายุอยู่ระหว่าง 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 24.5 และอายุต่ำสุด อยู่ในช่วง 20-30 ปี และ 31-40 ปี ร้อยละ 20.1

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	108	77.7
ปริญญาโท	31	22.3
รวม	139	100.0

จากตารางที่ 4.3 พยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มประชากรที่ศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษา  
ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 77.7 และรองลงมา จบการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 22.3

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1-3 ปี	24	17.3
3-5 ปี	47	33.8
6-10 ปี	39	28.1
11 ปีขึ้นไป	29	20.9
รวม	139	100.0

จากตารางที่ 4.4 พยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มประชากรที่ศึกษาส่วนใหญ่มีประสบการณ์  
ทำงาน 3-5 ปี ร้อยละ 33.8 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี, 11 ปีขึ้นไป และ 1-3 ปี ร้อยละ  
28.1, 20.9 และ 17.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ร้อยละ	จำนวน
พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ	109	78.4
พยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการ	27	19.4
พยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการพิเศษ	3	2.2
รวม	139	100.0

จากตารางที่ 4.5 พยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มประชากรที่ศึกษาส่วนใหญ่ตำแหน่งงาน  
พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 78.4 รองลงมา ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ  
ร้อยละ 19.4 และพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 2.2

## 1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

ในตอนนี้เป็นการนำเสนอผลการประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ประกอบด้วย ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและผดุงครรภ์ ด้านคุณลักษณะวิชาชีพ ด้านภาวะผู้นำ การจัดการและการพัฒนาคุณภาพ ด้านวิชาการและการวิจัย ด้านการติดต่อสื่อสารและสัมพันธภาพ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ และด้านสังคม ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ในภาพรวม

สมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย	3.91	.23	มาก
2. ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและผดุงครรภ์	4.19	.36	มาก
3. ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ	4.10	.27	มาก
4. ด้านภาวะผู้นำ การจัดการและการพัฒนาคุณภาพ	4.08	.29	มาก
5. ด้านวิชาการและการวิจัย	4.12	.29	มาก
6. ด้านการติดต่อสื่อสารและสัมพันธภาพ	4.17	.39	มาก
7. ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ	4.18	.30	มาก
8. ด้านสังคม	4.12	.36	มาก
รวม	4.11	.17	มาก

ตารางที่ 4.6 ผลการประเมินระดับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สมรรถนะทั้ง 8 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและผดุงครรภ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของ  
 พยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและ  
 กฎหมาย

ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ตระหนักในคุณค่า ความเชื่อตนเองและต่อผู้อื่น และไม่ใช้คุณค่าความเชื่อ ของตนเองในการตัดสินผู้อื่น ให้การพยาบาลโดยแสดงออกถึงการเคารพในคุณค่า ความเชื่อและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์	3.74	.64	มาก
2. ไม่เสี่ยงในการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลเสียต่อผู้ใช้บริการและปรึกษาผู้รู้ อย่างเหมาะสมเพื่อความปลอดภัยของผู้ใช้บริการ	3.59	.59	มาก
3. แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติการพยาบาล ของตน	3.36	.64	มาก
4. ส่งเสริมให้ผู้รับบริการได้รับรู้และเข้าใจในสิทธิของตน	3.64	.84	มาก
5. ปกป้องผู้ที่อยู่ในภาวะเสี่ยงต่อการถูกละเมิดสิทธิหรือได้รับการปฏิบัติ ที่ผิดหลักคุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสม	4.15	.63	มาก
6. สามารถวิเคราะห์ประเด็นจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติการ พยาบาล ตัดสินใจเชิงจริยธรรมและดำเนินการได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ ที่มีความขัดแย้งทางจริยธรรมและกฎหมายที่ไม่ซับซ้อน	4.20	.56	มาก
7. ปฏิบัติการพยาบาลโดยแสดงออกซึ่งความเมตตา กรุณา คำนึงถึงประโยชน์ สูงสุดของผู้ใช้บริการจรรยาบรรณวิชาชีพ กฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	4.44	.59	มาก
รวม	3.91	.22	มาก

จากตารางที่ 4.7 ผลการประเมินระดับสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถาน  
 โรงพยาบาลราชทัณฑ์ ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มี  
 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ และระดับ  
 มากที่สุด 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 7. ปฏิบัติการพยาบาลโดยแสดงออกซึ่งความ  
 เมตตา กรุณา คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของผู้ใช้บริการจรรยาบรรณวิชาชีพ กฎหมายและข้อบังคับที่  
 เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 3. แสดงออกถึงความรับผิดชอบ  
 ต่อผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติการพยาบาลของตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของพยาบาล  
วิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ด้านปฏิบัติการพยาบาลและผดุงครรภ์

ด้านปฏิบัติการพยาบาลและผดุงครรภ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
8. มีความรู้ ความสามารถในการใช้กระบวนการพยาบาลในการประเมินสภาพ การวินิจฉัย ปัญหาการวางแผน การปฏิบัติการและการประเมินผล	3.59	.62	มาก
9. มีความรู้ ความสามารถในการสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรค สอน แนะนำ การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาสุขภาพอนามัย	3.63	.76	มาก
10. มีความรู้ ความสามารถในการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง นำหลักการด้าน คุณภาพและความปลอดภัยใช้ในการดูแลผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการที่รับผิดชอบ	3.29	.76	ปานกลาง
11. มีความรู้ ความสามารถด้านการพยาบาล ครอบครั้วและการผดุงครรภ์ การให้การพยาบาล หญิงมีครรภ์หลังคลอดและทารกแรกเกิด การตรวจ การทำคลอดและการวางแผนครอบครัว	3.27	.65	ปานกลาง
12. มีความรู้ ความสามารถในการทำหัตถการและทักษะ/เทคนิคการปฏิบัติการ ทั่วไป ตลอดจนช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค	3.58	.58	มาก
รวม	3.47	.35	มาก

จากตารางที่ 4.8 ผลการประเมินระดับสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถาน  
โรงพยาบาลราชทัณฑ์ ด้านปฏิบัติการพยาบาลและผดุงครรภ์ในด้านการปฏิบัติการพยาบาลและ  
ผดุงครรภ์ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน  
พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 9. มีความรู้  
ความสามารถในการสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรค สอน แนะนำ การให้คำปรึกษาและแก้ไข  
ปัญหาสุขภาพอนามัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 11. มีความรู้  
ความสามารถด้านการพยาบาล ครอบครั้วและการผดุงครรภ์ การให้การพยาบาล หญิงมีครรภ์หลัง  
คลอดและทารกแรกเกิด การตรวจ การทำคลอดและการวางแผนครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของ  
พยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ด้านคุณลักษณะวิชาชีพ

ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
13. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และจรรยาวิชาชีพ	4.07	.51	มาก
14. แสดงความคิดเห็นตามวิชาชีพอย่างสุจริต รักษาคำพูดมีสัจจะและ เชื่อถือได้	4.08	.50	มาก
15. มีความรักในวิชาชีพ เสียสละ อดทน มีจิตอาสา คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม เสมอผลประโยชน์ของทางราชการแม้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก	4.13	.46	มาก
16. ให้บริการที่เป็นมิตร กิริยาวาจาสุภาพ เอาใจใส่เอื้อเฟื้อ ยิ้มแย้มแจ่มใส อำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้เป็นอย่างดี	4.11	.38	มาก
17. ศึกษาหาความรู้ เทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น	4.08	.42	มาก
18. รับรู้ถึงแนวโน้มวิชาการ ความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเกี่ยวข้องกับ กับงานของตนอย่างต่อเนื่องสามารถนำมาประยุกต์ในการปฏิบัติงานได้	4.10	.38	มาก
รวม	4.09	.27	มาก

จากตารางที่ 4.9 ผลการประเมินระดับสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถาน  
โรงพยาบาลราชทัณฑ์ ด้านคุณลักษณะวิชาชีพ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  
4.09 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มี  
ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 15. มีความรักในวิชาชีพ เสียสละ อดทน มีจิตอาสา คำนึงถึงประโยชน์  
ส่วนรวมเสมอผลประโยชน์ของทางราชการแม้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  
4.13 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 13. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตาม  
กฎหมายและจรรยาวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ด้านภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ

ด้านภาวะผู้นำ การจัดการและการพัฒนาคุณภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
19. เป็นผู้นำทางคลินิก สามารถริเริ่มการเปลี่ยนแปลงได้	4.15	.41	มาก
20. มีความรู้และทักษะของภาวะผู้นำทางคลินิกในการบูรณาการองค์ความรู้ เพื่อส่งเสริมคุณภาพบริการและดูแลอย่างปลอดภัย	4.05	.44	มาก
21. ทำงานร่วมกับบุคลากรที่มีสุขภาพและผู้ที่เกี่ยวข้อง สร้าง/รักษาสัมพันธภาพ สื่อสารประสานงานทำงานร่วมทีมและปรึกษากับทีมวิชาชีพเพื่อการจัดการดูแลอย่างมีคุณภาพและปลอดภัย	4.07	.45	มาก
22. สามารถบริหารจัดการเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงระบบบริการตามสิทธิ ที่พึงมีพึงได้อย่างเท่าเทียม ทัวถึง	4.06	.46	มาก
รวม	4.08	.29	มาก

จากตารางที่ 4.10 ผลการประเมินระดับสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ด้านภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 19. เป็นผู้นำทางคลินิก สามารถริเริ่มการเปลี่ยนแปลงได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 20. มีความรู้และทักษะของภาวะผู้นำทางคลินิกในการบูรณาการองค์ความรู้ เพื่อส่งเสริมคุณภาพบริการและดูแลอย่างปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของ  
พยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ด้านวิชาการและการวิจัย

ด้านวิชาการและการวิจัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
23. ตระหนักในสิ่งที่ตนไม่รู้และมีคำถามที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่ การแสวงหาความรู้	4.16	.41	มาก
24. สืบค้นความรู้ด้วยวิธีการที่เหมาะสม สรุปรประเด็นความรู้จากตำรา บทความวิชาการและงานวิจัยที่ไม่ซับซ้อนและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานได้	4.15	.41	มาก
25. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงาน ผู้เกี่ยวข้อง ในการพัฒนางานและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.16	.42	มาก
26. ให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้บริการ หน่วยงานและสังคมโดยไม่ละเมิดสิทธิผู้ถูกวิจัยและคำนึงถึงจรรยาบรรณนักวิจัย	3.90	.55	มาก
27. ประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนา การปฏิบัติการพยาบาล	4.23	.47	มาก
รวม	4.12	.29	มาก

จากตารางที่ 4.11 ผลการประเมินระดับสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพทันตสถาน  
โรงพยาบาลราชทัณฑ์ ในด้านวิชาการและการวิจัย ด้านวิชาการและการวิจัย พบว่า ในภาพรวมอยู่ใน  
ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก  
เช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 25. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ในการปฏิบัติงานกับ  
ผู้ร่วมงาน ผู้เกี่ยวข้อง ในการพัฒนางานและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และ  
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 26. ให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้บริการ  
หน่วยงานและสังคมโดยไม่ละเมิดสิทธิผู้ถูกวิจัยและคำนึงถึงจรรยาบรรณนักวิจัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  
3.90



ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ด้านการติดต่อสื่อสารและสัมพันธภาพ

ด้านการติดต่อสื่อสารและสัมพันธภาพ	— X	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
28. สามารถสื่อสารกับผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ รวมทั้งครอบครัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.33	.51	มาก
29. สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับทีมสุขภาพ	3.99	.57	มาก
30. สามารถสื่อสาร เผยแพร่ผลงานและแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ๆ ประสานงานกับทีมสุขภาพ	4.30	.68	มาก
รวม	4.16	.39	มาก

จากตารางที่ 4.12 ผลการประเมินระดับสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ด้านการติดต่อสื่อสารและสัมพันธภาพ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 28. สามารถสื่อสารกับผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ รวมทั้งครอบครัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 29. สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับทีมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ

ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ	— X	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
31. มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ โปรแกรมการใช้งาน องค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบสารสนเทศด้านสุขภาพ และการพยาบาล และระบบการจำแนกข้อมูลทางการพยาบาล	4.06	.56	มาก
32. ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โปรแกรมวิเคราะห์พื้นฐาน โปรแกรมนำเสนองาน การประมวลผล จัดเก็บและนำเสนอ ข้อมูลข่าวสาร	4.17	.43	มาก

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
33. ใช้เครือข่ายสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ในการสืบค้นข้อมูลข่าวสาร ด้านสุขภาพและการพยาบาลและความรู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างบุคลากรในทีมสุขภาพและบุคคลทั่วไป	4.18	.44	มาก
34. มีส่วนร่วมในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อจัดเก็บและพัฒนาข้อมูล ทางการพยาบาล	4.20	.45	มาก
35. มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบสารสนเทศในหน่วยงาน	4.25	.48	มาก
รวม	4.17	.30	มาก

จากตารางที่ 4.13 ผลการประเมินระดับสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพพัฒนา  
สถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มี  
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน  
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 35. มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบสารสนเทศในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย  
เท่ากับ 4.25 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 31. มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ โปรแกรม  
การใช้งาน องค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบสารสนเทศด้านสุขภาพและการพยาบาล  
และระบบการจำแนกข้อมูลทางการพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของ  
พยาบาลวิชาชีพในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ด้านสังคม

ด้านสังคม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
36. ติดตามการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองอย่างสม่ำเสมอ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรง	4.16	.42	มาก
37. วิเคราะห์และประเมินข้อมูลข่าวสารการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ที่เกี่ยวข้อง	4.11	.46	มาก
38. มีส่วนร่วมในการชี้แนะสังคมในด้านสุขภาพและพิทักษ์สิทธิให้กับผู้ป่วย/ ผู้ใช้บริการ	4.09	.49	มาก
รวม	4.12	.36	มาก

จากตารางที่ 4.14 ผลการประเมินระดับสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพทันตสถาน โรงพยาบาลราชทัณฑ์ ด้านสังคม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 36. ติดตามการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองอย่างสม่ำเสมอ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 38. มีส่วนร่วมในการชี้แนะสังคมในด้านสุขภาพและพิทักษ์สิทธิให้กับผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09

## ตอนที่ 2 ผลวิเคราะห์ความคิดเห็นปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การและปัจจัยด้านการเสริมพลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

### 2.1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นปัจจัยบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

ในตอนนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ซึ่งวัดจากปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย ด้านโครงสร้าง ด้านการให้รางวัล ด้านความเป็นอิสระ ด้านความอบอุ่น ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานผลการปฏิบัติงาน และด้านความเสี่ยง ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศองค์การ ในภาพรวม

บรรยากาศองค์การพยาบาลวิชาชีพทันตสถาน โรงพยาบาลราชทัณฑ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านโครงสร้าง	3.54	.37	มาก
2. ด้านการให้รางวัล	3.54	.42	มาก
3. ด้านความเป็นอิสระ	3.43	.46	มาก
4. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	3.52	.30	มาก
5. ด้านการยอมรับความขัดแย้ง	3.40	.40	ปานกลาง
6. ด้านมาตรฐานผลการปฏิบัติงาน	3.46	.39	มาก
7. ด้านความเสี่ยง	3.35	.34	ปานกลาง
รวม	3.46	.17	มาก

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศองค์การในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน และระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้าง

ด้านโครงสร้าง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างและขั้นตอนการมอบหมายการทำงานที่ชัดเจน	3.48	.69	มาก
2. การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนตามคำบรรยายลักษณะงาน	3.52	.76	มาก
3. การสั่งการเป็นไปตามหน้าที่ ไม่มีการสั่งการข้ามสายบังคับบัญชา	3.79	.63	มาก
4. รับรู้ถึงสายการบังคับบัญชาของคนและผู้อื่นในหน่วยงานเป็นอย่างดี	3.41	.60	มาก
5. โครงสร้างการบริหารงานเอื้อต่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.51	.73	มาก
รวม	3.54	.37	มาก

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศองค์การในด้านโครงสร้าง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 3. การสั่งการเป็นไปตามหน้าที่ ไม่มีการสั่งการข้ามสายบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 4. รับรู้ถึงสายการบังคับบัญชาของคนและผู้อื่นในหน่วยงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านการให้รางวัล

ด้านการให้รางวัล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
6. การพิจารณาเลื่อนขั้น ประเมินตั้งอยู่บนพื้นฐานความสามารถของบุคคล	3.41	.79	มาก
7. รางวัลและผลตอบแทนเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลได้เป็นอย่างดี	3.77	.70	มาก
8. ผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลแต่ละบุคคล	3.59	.62	มาก
9. ผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของการปฏิบัติงาน	3.63	.76	มาก
10. บ่อยครั้งที่ท่านปฏิบัติงานนอกเวลาเพื่อให้งานสำเร็จโดยที่ท่านไม่ได้รับค่าตอบแทน	3.29	.76	ปานกลาง
รวม	3.54	.42	มาก

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศองค์การในด้านการให้รางวัล พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 4 ข้อ และระดับปานกลางจำนวน 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 7. รางวัลและผลตอบแทนเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 10. บ่อยครั้งที่ท่านปฏิบัติงานนอกเวลาเพื่อให้งานสำเร็จโดยที่ท่านไม่ได้รับค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านความเป็นอิสระ

ด้านความเป็นอิสระ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
11. ท่านสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเต็มที่ภายใต้อำนาจหน้าที่	3.27	.65	ปานกลาง
12. ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานในส่วนที่ท่านรับผิดชอบได้ด้วยตนเองภายในกรอบหรือระเบียบที่วางไว้	3.58	.58	มาก

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ด้านความเป็นอิสระ	— X	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
13. ท่านมีโอกาสทดลองนำวิธีการใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.67	.85	มาก
14. ท่านกับเพื่อนร่วมงานสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันได้อย่างเปิดเผย	3.45	.91	มาก
15. ท่านสามารถโต้แย้งในการทำงานออกมาได้อย่างเปิดเผย	3.19	.70	ปานกลาง
รวม	3.43	.46	มาก

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านความเป็นอิสระ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ และระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 13. ท่านมีโอกาสทดลองนำวิธีการใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 15. ท่านสามารถโต้แย้งในการทำงานออกมาได้อย่างเปิดเผย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน

ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	— X	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
16. พยาบาลได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาทั้งในและนอกเวลา	3.40	.48	มาก
17. ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงต่อตำแหน่ง หน้าที่การงานและความก้าวหน้า รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.91	.28	ปานกลาง
18. ท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ในการให้คำปรึกษาและร่วมแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.28	.75	ปานกลาง
19. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานดีเด่นของบุคลากรให้ผู้อื่นทราบ	3.42	.83	มาก
20. ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.64	.58	มาก
21. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีโอกาสได้พัฒนาความรู้และทักษะไปตามเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่หน่วยงานนำมาใช้	3.50	.71	มาก
รวม	3.52	.30	มาก

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ ระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 17. ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงต่อตำแหน่ง หน้าที่การงานและความก้าวหน้ารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 18. ท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการให้คำปรึกษาและร่วมแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านการยอมรับความขัดแย้ง

ด้านการยอมรับความขัดแย้ง	X	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
22. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้พยาบาลแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้น	3.44	.85	มาก
23. เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น บุคลากรในหน่วยงานจะแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นด้วยเหตุผลและตรงไปตรงมา	3.27	.71	ปานกลาง
24. เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในหน่วยงานท่านผู้เกี่ยวข้องจะช่วยเหลือกันหาทางออกเพื่อให้เป็นที่พอใจของทุกฝ่าย	3.26	.71	ปานกลาง
25. หลังจากยุติข้อขัดแย้งแล้วบุคลากรในหน่วยงานของท่านไม่มีอคติต่อกันและสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	3.37	.59	ปานกลาง
26. หน่วยงานของท่านพยายามแก้ไขปัญหาความขัดแย้งให้หมดไป	3.65	.49	ปานกลาง
รวม	3.40	.29	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และระดับปานกลางจำนวน 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 26. หน่วยงานของท่านพยายามแก้ไขปัญหาความขัดแย้งให้หมดไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 24. เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในหน่วยงานท่านผู้เกี่ยวข้องจะช่วยเหลือกันหาทางออกเพื่อให้เป็นที่พอใจของทุกฝ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศ  
องค์การ ด้านมาตรฐานผลการปฏิบัติงาน

ด้านมาตรฐานผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
27. หน่วยงานของท่านมีวิธีการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้มีมาตรฐานที่ดี และทันสมัยอยู่เสมอ	3.48	.69	มาก
28. หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือในการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	3.32	.75	ปานกลาง
29. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดได้อย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานในแนวทางเดียวกัน	3.49	.72	มาก
30. มีการกำหนดบทบาท หน้าที่รับผิดชอบในงานที่ชัดเจน	3.56	.63	มาก
รวม	3.46	.39	มาก

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศ  
องค์การ ด้านมาตรฐานผลการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46  
และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ และระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ  
โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 30. มีการกำหนดบทบาท หน้าที่รับผิดชอบในงานที่ชัดเจน มี  
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 28. หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือในการ  
ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศ  
องค์การ ด้านความเสี่ยง

ด้านความเสี่ยง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
31. หน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานและขั้นตอนและอุปกรณ์ที่ปลอดภัย สำหรับการปฏิบัติงานปฏิบัติงาน	3.53	.77	มาก
32. มาตรฐานในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ควรมีและมีความสำคัญต่อ ความสำเร็จสูงสุดของงาน	3.42	.79	มาก
33. หน่วยงานของท่านมีการคาดการณ์ความผิดพลาดและพร้อมยอมรับ และมีแนวทางป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้จากการทำงานอยู่เสมอ	3.33	.69	ปานกลาง



ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ด้านความเสี่ยง	— X	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
34. หน่วยงานของท่านยอมรับความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้จากการทำงานนอกเหนือจากที่ประเมินไว้	3.14	.72	ปานกลาง
35. หน่วยงานของท่านใส่ใจในความปลอดภัยจากการทำงานของบุคลากรเป็นอย่างดี	3.19	.84	ปานกลาง
36. หน่วยงานของท่านมีระบบการเตือนภัยที่ดี เช่น การเตือนอัคคีภัย การซ้อมแผนป้องกันอัคคีภัยมีความร่วมมือกันเป็นอย่างดีเมื่อเจอสถานการณ์เร่งด่วนหรือฉุกเฉิน	3.51	.62	มาก
37. หน่วยงานของท่านมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น	3.35	.67	ปานกลาง
รวม	3.35	.342	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านความเสี่ยง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 4 ข้อ และระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 31. หน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานและขั้นตอนและอุปกรณ์ที่ปลอดภัยสำหรับการปฏิบัติงานปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 34. หน่วยงานของท่านยอมรับความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้จากการทำงานนอกเหนือจากที่ประเมินไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14

## 2.2 ผลการวิเคราะห์การเสริมพลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

ในตอนนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพในทัศนสถาน โรงพยาบาลราชทัณฑ์ ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในภาพรวมของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

การเสริมอำนาจพยาบาลวิชาชีพทันตสถาน โรงพยาบาลราชทัณฑ์	— X	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านการได้รับความก้าวหน้าในงาน	3.45	.41	มาก
2. ด้านการได้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะ	3.53	.32	มาก
3. ด้านการยกย่องชมเชยและยอมรับ	3.46	.32	มาก
รวม	3.47	.17	มาก

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ข้อ 2. ด้านการได้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 1. ด้านการได้รับความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านการได้รับความก้าวหน้าในงานของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

ด้านการได้รับความก้าวหน้าในงาน	— X	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านได้รับโอกาสทำงานที่ท้าทายความสามารถ	3.46	.69	มาก
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.31	.89	ปานกลาง
3. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการฝึกปฏิบัติ เพื่อให้เกิดทักษะและประสบการณ์	3.29	.78	ปานกลาง
4. ผู้บริหารเชื่อมั่นในศักยภาพและความสามารถของข้าราชการว่าสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ	3.40	.52	ปานกลาง
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ข้าราชการกำหนดวิธีการและแนวทางการทำงาน	3.88	.32	มาก
รวมทั้งระยะเวลาความสำเร็จของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ			

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ด้านการได้รับความก้าวหน้าในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
6. หน่วยงานมีการพัฒนาบุคลากรโดยส่งข้าราชการไปรับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนาต่างๆ	3.10	.76	ปานกลาง
7. หน่วยงานได้สนับสนุนข้าราชการอบรมการประเมินตนเอง	3.43	.83	มาก
8. หน่วยงานได้สนับสนุนข้าราชการเข้ารับการอบรมหลักสูตรเฉพาะทาง	3.71	.55	มาก
รวม	3.45	.41	มาก

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการเสริมพลังอำนาจ ด้านการได้รับความก้าวหน้าในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และระดับปานกลางจำนวน 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ข้าราชการกำหนดวิธีการและแนวทางการทำงาน รวมทั้งระยะเวลาความสำเร็จของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 6. หน่วยงานมีการพัฒนาบุคลากรโดยส่งข้าราชการไปรับการฝึกอบรมประชุม สัมมนาต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านการได้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

ด้านการได้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
9. ท่านได้รับความรู้ ฝึกทักษะปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอจากทีมงานและหัวหน้างาน	3.67	.63	มาก
10. หัวหน้างานสนับสนุนให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.62	.61	มาก
11. ผู้บริหารได้จัดหาทรัพยากร เงินและบุคลากร ตลอดจนเทคนิคในการปฏิบัติงาน ให้แก่ข้าราชการ	3.43	.61	มาก
12. หัวหน้างานจัดหาทรัพยากรเพื่อให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน	3.37	.72	ปานกลาง
13. หัวหน้างานให้เวลาในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.52	.60	มาก
14. หน่วยงานสนับสนุนให้ข้าราชการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ	3.56	.39	มาก
รวม	3.53	.32	มาก

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการเสริมพลังอำนาจในด้านการได้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ และระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 9. ได้รับความรู้ ฝึกทักษะปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอจากทีมงาน และหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 12. หัวหน้างานจัดหาทรัพยากรเพื่อให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านการได้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะของพยาบาลวิชาชีพในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

ด้านการยกย่องชมเชยและยอมรับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
15. หน่วยงานมีการให้รางวัลเมื่อมีนวัตกรรมใหม่ในงาน	3.87	.32	มาก
16. ในหน่วยงานมีความยืดหยุ่นในการทำงาน	3.39	.69	ปานกลาง
17. ผู้บริหารยกย่องชมเชยเมื่อข้าราชการทำงานประสบความสำเร็จ	3.47	.83	มาก
18. ผู้บริหารมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เอื้ออาทรในทุกข์สุขของข้าราชการ	3.60	.57	มาก
19. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	3.52	.75	มาก
20. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมและยุติธรรม	3.42	.92	มาก
21. การประเมินผลงานข้าราชการมีความเท่าเทียมและยุติธรรม	3.22	.76	ปานกลาง
22. ผู้บริหารได้จัดหาทรัพยากร เงินและบุคลากร ตลอดจนเทคนิค ในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการ	3.18	.70	ปานกลาง
รวม	3.46	.24	มาก

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการเสริมพลังอำนาจในด้านการด้านการได้รับรางวัลและยกย่องชมเชย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ และระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 15. หน่วยงานมีการให้รางวัลเมื่อมีนวัตกรรมใหม่ในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 22. ผู้บริหารได้จัดหาทรัพยากร เงินและบุคลากร ตลอดจนเทคนิคในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18

### ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในตอนนี้เป็นการนำเสนอผลการทดสอบสมมติฐานเพื่ออธิบายปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพของทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

#### 3.1 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกหรือในทิศทางเดียวกันกับสมรรถนะหลักวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พิจารณาได้จากตารางที่ 4.27 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกหรือในทิศทางเดียวกันกับสมรรถนะหลักวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

		Correlations									
		OC1	OC2	OC3	OC4	OC5	OC6	OC7	OOC	OCA	
OC1	Correlation	1									
OC2	Correlation	.323	1								
	Sig.	.000									
OC3	Correlation	.025	.111	1							
	Sig.	.771	.194								
OC4	Correlation	.058	.036	.236	1						
	Sig.	.500	.673	.005							
OC5	Correlation	-.173	.067	.204	-.126	1					
	Sig.	.041	.430	.016	.141						
OC6	Correlation	-.119	.205	.266	.209	.276	1				
	Sig.	.164	.015	.002	.013	.001					
OC7	Correlation	-.155	-.120	-.170	-.039	.133	.074	1			
	Sig.	.068	.158	.045	.648	.118	.387				
OOC	Correlation	.308	.556	.592	.382	.481	.582	.139	1		
	Sig.	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.103			
OCA	Correlation	.248**	.251**	.164	.185**	.042	.068	.342	.185	1	
	Sig.	.003	.003	.054	.030	.622	.424	.000	.030		

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 4.27 ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกหรือในทิศทางเดียวกันกับสมรรถนะหลักวิชาชีพอายาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.342 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ตัวแปรด้านบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะวิชาชีพอายาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้าง ด้านการให้รางวัล และด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.248, 0.251 และ 0.185 ตามลำดับ

### 3.2 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการเสริมพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกหรือในทิศทางเดียวกันกับสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พิจารณาได้จากตารางที่ 4.28 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง การเสริมสร้างพลังอำนาจวิชาชีพอายาล และปัจจัยสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน

		Correlations				
		ด้านการได้รับ ความก้าวหน้า	ด้านการเพิ่มพูน ความสามารถ และทักษะ	ด้านการให้ รางวัลและ การยกย่อง ชมเชย	การ เสริมสร้าง พลังอำนาจ	สมรรถนะ หลัก วิชาชีพ พยาบาล
ด้านการได้รับ ความก้าวหน้า	Correlation Sig.	1				
ด้านการเพิ่มพูน ความสามารถและ ทักษะ	Correlation Sig.	.235** .005	1			
ด้านการให้รางวัล และการยกย่องชมเชย	Correlation Sig.	.055 .518	.064 .453	1		
การเสริมสร้างพลัง อำนาจวิชาชีพ พยาบาล	Correlation Sig.	.725** .000	.277** .001	.433** .000	1	.032 .709
สมรรถนะหลัก วิชาชีพพยาบาล	Correlation Sig.	.321 .000**	.254 .000**	.189 .000**	.332 .000**	1

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 4.28 ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านการได้รับความเจริญก้าวหน้า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับทางบวกสมรรถนะหลักวิชาชีพพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการได้รับความก้าวหน้า ด้านการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ และด้านการให้รางวัลและการยกย่องชมเชย มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นกัน เรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.321, 0.254 และ 0.189 ตามลำดับ

#### **ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ที่นตสสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์**

ผลการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่นตสสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ พบว่า

**4.1 พยาบาลวิชาชีพที่นตสสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ มีสมรรถนะทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่**

- 1) ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย
- 2) ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและผดุงครรภ์
- 3) ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ
- 4) ด้านภาวะผู้นำ การจัดการและการพัฒนาคุณภาพ
- 5) ด้านวิชาการและการวิจัย
- 6) ด้านการติดต่อสื่อสารและสัมพันธภาพ
- 7) ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ
- 8) ด้านสังคม

**4.2 สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในนตสสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์รายด้าน ได้แก่**

1) ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 3. แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติการพยาบาลของตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

2) ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและผดุงครรภ์ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 3. แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติการพยาบาลของตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ข้อที่มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ ข้อ 10. มีความรู้ ความสามารถในการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง นำหลักการด้านคุณภาพและความปลอดภัยใช้ในการดูแลผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการที่รับผิดชอบ

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และข้อ 11. มีความรู้ ความสามารถด้านการพยาบาล ครอบครัวและการผดุงครรภ์ การให้การพยาบาล หญิงมีครรภ์หลังคลอดและทารกแรกเกิด การตรวจ การทำคลอดและการวางแผน ครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27

3) ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 13. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมายและจรรยาวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

4) ด้านภาวะผู้นำ การจัดการและการพัฒนาคุณภาพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 20. มีความรู้และทักษะของภาวะผู้นำทางคลินิกในการบูรณาการองค์ความรู้ เพื่อส่งเสริมคุณภาพ บริการและดูแลอย่างปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

5) ด้านวิชาการและการวิจัย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 26. ให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้บริการ หน่วยงานและสังคมโดยไม่ละเมิดสิทธิผู้ถูกวิจัย และคำนึงถึงจรรยาบรรณนักวิจัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

6) ด้านการติดต่อสื่อสารและสัมพันธภาพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 29. สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับทีมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

7) ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 31. มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ โปรแกรมการใช้งาน องค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบสารสนเทศด้านสุขภาพและการพยาบาล และระบบการจำแนกข้อมูลทางการพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

8) ด้านสังคม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 38. มีส่วนร่วมในการชี้นำสังคมในด้านสุขภาพและพิทักษ์สิทธิให้กับผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09

**4.3 ด้านบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน และระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านความเสี่ยง**

- 1) ด้านโครงสร้าง
- 2) ด้านการให้รางวัล
- 3) ด้านความเป็นอิสระ
- 4) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน
- 5) ด้านการยอมรับความขัดแย้ง
- 6) ด้านมาตรฐานผลการปฏิบัติงาน
- 7) ด้านความเสี่ยง



#### 4.4 ด้านบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพในทัศนสถานโรงพยาบาลราชภัฏ

รายด้าน ได้แก่

1) ด้านโครงสร้างด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ด้านที่มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ด้านการยอมรับข้อขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และด้านความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35

2) ด้านการให้รางวัล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดมีระดับความคิดเห็นปานกลาง คือ ข้อ 10. บ่อยครั้งที่ท่านปฏิบัติงานนอกเวลาเพื่อให้งานสำเร็จโดยที่ท่านไม่ได้รับค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29

3) ด้านความเป็นอิสระ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดมีระดับความคิดเห็นปานกลาง คือ ข้อ 15. ท่านสามารถโต้แย้งในการทำงานออกมาได้อย่างเปิดเผย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19

4) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 18. ท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการให้คำปรึกษาและร่วมแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ข้อที่มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ ข้อ 17. ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงต่อตำแหน่ง หน้าที่การงานและความก้าวหน้ารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และข้อ 18. ท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการให้คำปรึกษาและร่วมแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28

5) ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 24. เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในหน่วยงานท่านผู้เกี่ยวข้องจะช่วยกันหาทางออกเพื่อให้เป็นที่พอใจของทุกฝ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ข้อที่มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ ข้อ 23. เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นบุคลากรในหน่วยงานจะแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งที่เกิดขึ้นด้วยเหตุผลและตรงไปตรงมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ข้อ 24. เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในหน่วยงานท่านผู้เกี่ยวข้องจะช่วยกันหาทางออกเพื่อให้เป็นที่พอใจของทุกฝ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ข้อ 25. หลังจากยุติข้อขัดแย้งแล้วบุคลากรในหน่วยงานของท่านไม่มีอคติต่อกันและสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และข้อ 26. หน่วยงานของท่านพยายามแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งให้หมดไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65

6) ด้านมาตรฐานผลการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดและมีระดับความคิดเห็นปานกลาง คือ ข้อ 28. หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32

7) ด้านความเสี่ยง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 34. หน่วยงานของท่านยอมรับความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้จากการทำงานนอกเหนือจากที่ประเมินไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ข้อที่มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ ข้อ 33. หน่วยงานของท่านมีการคาดการณ์ความผิดพลาดและพร้อมยอมรับและมีแนวทางป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้จากการทำงานอยู่เสมอ

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ข้อ 34. หน่วยงานของท่านยอมรับความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้จากการทำงานนอกเหนือจากที่ประเมินไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ข้อ 35. หน่วยงานของท่านใส่ใจในความปลอดภัยจากการทำงานของบุคลากรเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 และข้อ 37. หน่วยงานของท่านมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้นได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35

#### 4.5 ด้านการเสริมพลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ระดับความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก ได้แก่

- 1) ด้านการได้รับความก้าวหน้าในงาน
- 2) ด้านการได้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะ
- 3) ด้านการให้รางวัลและยกย่องชมเชย

ส่วนปัญหาด้านการเสริมพลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ได้แก่

- 1) ด้านการได้รับความก้าวหน้าในงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดและมีระดับความคิดเห็นปานกลาง คือ ข้อ 6. หน่วยงานมีการพัฒนาบุคลากรโดยส่งข้าราชการไปรับการฝึกอบรมประชุม สัมมนาต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10
- 2) ด้านการได้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดและมีระดับความคิดเห็นปานกลาง คือ ข้อ 12. หัวหน้างานจัดหาทรัพยากรเพื่อให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37
- 3) ด้านการให้รางวัลและยกย่องชมเชย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 22. ผู้บริหารได้จัดหาทรัพยากร เงินและบุคลากร ตลอดจนเทคนิคในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ข้อที่มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ ข้อ 16. ในหน่วยงานมีความยืดหยุ่นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ข้อ 21. การประเมินผลงานข้าราชการมีความเท่าเทียมและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และข้อ 22. ผู้บริหารได้จัดหาทรัพยากร เงินและบุคลากร ตลอดจนเทคนิคในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18

**4.6 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1** พบว่า บรรยากาศองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกหรือในทิศทางเดียวกันกับสมรรถนะหลักวิชาชีพพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.342 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ตัวแปรด้านบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะวิชาชีพพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้าง ด้านการให้รางวัล และด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.248, 0.251 และ 0.185 ตามลำดับ

**4.7 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2** พบว่า ปัจจัยด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านการได้รับความเจริญก้าวหน้าในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักวิชาชีพพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการได้รับความก้าวหน้าด้านการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ และด้านการให้รางวัลและการยกย่องชมเชย มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นกัน เรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.321, 0.254 และ 0.189 ตามลำดับ

#### 4.8 ข้อเสนอแนะ

1) จากผลการศึกษา พยาบาลวิชาชีพประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีบางรายข้อที่อยู่ระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรพัฒนาและส่งเสริมให้พยาบาลมีระดับสมรรถนะที่สูงขึ้นและคงอยู่ต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติการพยาบาลของตน เนื่องจากการปฏิบัติงานโดยตรงกับผู้ต้องขังที่เกี่ยวกับพระราชบัญญัติราชทัณฑ์และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องส่งเสริมให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบศีลธรรม คุณธรรม จรรยาวิชาชีพ อันเป็นการรักษาไว้ซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีข้าราชการที่ดี ปฏิบัติต่อผู้ต้องขังด้วยความเมตตาและด้วยคุณธรรมจริยธรรมอย่างเสมอภาคด้านวิชาการและการวิจัย ควรสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับการวิจัยให้แก่พยาบาลให้มีผลงานวิจัยเพื่อพัฒนางานของตน หรือทดลองพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อกระตุ้นให้มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ได้มา มีการแลกเปลี่ยนความรู้กัน และองค์ความรู้ในการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง นำหลักการด้านคุณภาพและความปลอดภัยใช้ในการดูแลผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการที่รับผิดชอบ ส่งเสริมให้ศึกษาต่อหรือมีการจัดหลักสูตรอบรมเฉพาะทางต่างๆ

2) ผู้บริหารควรส่งเสริมด้านบรรยากาศองค์การ จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกหรือมีทิศทางเดียวกับสมรรถนะพยาบาลควรส่งเสริมการสื่อสารในองค์การให้มีความสอดคล้องอย่างทั่วถึง เพิ่มช่องทางให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะในการทำงาน ลดข้อขัดแย้งเกิดขึ้นในหน่วยงานท่านผู้เกี่ยวข้องจะช่วยเหลือทางออกเพื่อให้เป็นที่พอใจของทุกฝ่าย ควรกำหนดวัตถุประสงค์และรายละเอียดของเป้าหมายรวมทั้งกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สามารถเข้าใจตรงกัน กำหนดเกณฑ์การประเมินตรวจสอบที่ชัดเจนและมีมาตรการความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการที่พึงอาศัยสำหรับพยาบาล การพิจารณาค่าตอบแทนของพยาบาลวิชาชีพที่เหมาะสม เป็นธรรม พิจารณางานที่มอบหมายให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล ทางด้านความมั่นคง ก้าวหน้าในงานของพยาบาล กำหนดเป็นนโยบายพัฒนาบุคลากร

3) ผู้บริหารควรส่งเสริมปัจจัยการเสริมพลังอำนาจแก่พยาบาลวิชาชีพ จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการเสริมพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกหรือมีทิศทางเดียวกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ ควรมีแผนพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมความก้าวหน้าและพัฒนาตนเองแก่พยาบาลวิชาชีพให้มากขึ้น เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การศึกษาต่อ อบรมสัมมนา หรือศึกษาดูงาน ส่งเสริมบรรยากาศ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อย และสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์การทำงานแต่ละหน่วยงานส่งเสริมบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร การพิจารณาค่าตอบแทนปฏิบัติงานของพยาบาลอย่างเหมาะสม ส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความภูมิใจในตนเองของบุคลากรจากความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ และควรยกย่องชื่นชมแก่บุคลากรเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ



## บทที่ 5

### สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง การเสริมสร้างสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในทัศนสถานในโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ความคิดเห็นปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ปัจจัยด้านการเสริมพลังอำนาจ และความความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพในทัศนสถานโรงพยาบาล ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ และปัจจัยด้านการเสริมพลังอำนาจ เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในทัศนสถานในโรงพยาบาลราชทัณฑ์ต่อไป โดยสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

#### 1. สรุปการศึกษา

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์
- 2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การและปัจจัยด้านการเสริมพลังอำนาจพยาบาลวิชาชีพในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การและปัจจัยด้านการเสริมพลังอำนาจกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์
- 4) เพื่อศึกษาปัญหาและเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

##### 1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ศึกษาเฉพาะพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ทั้งหมด ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป ในปีงบประมาณ 2566 จำนวน 139 คน

เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ผู้ศึกษาประยุกต์ใช้แบบสอบถามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งเคยมีผู้วิจัยไว้แล้วมาประกอบการพิจารณาประกอบเนื้อหา โดยแบ่งแบบสอบถาม ออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปและสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพใน  
ทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ดัดแปลงมาจากทฤษฎีของ  
(Stringer 2002)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการเสริมสร้างอำนาจในงานพยาบาลวิชาชีพ สร้างขึ้นตาม  
แนวคิดทฤษฎีโครงสร้างอำนาจของแคนเตอร์ (Kanter 1977)

ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป  
Statistical for Social Sciences for Windows (Version 16.0) วิเคราะห์ค่าสถิติข้อมูลดังนี้

1) สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐาน (Standard Deviation) อธิบายบรรยากาศองค์การ การเสริมพลังอำนาจ และสมรรถนะ  
พยาบาลวิชาชีพ

2) สถิติวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การเสริมพลังอำนาจ  
กับพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment  
Correction Coefficient)

3) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเครื่องมือ

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่นทั้งหมดโดยใช้ค่า  
สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)

### 1.3 ผลการศึกษา

#### 1.3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในตอนนี้เป็น การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างที่  
ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่ง  
ปัจจุบัน ได้ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง  
จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 75.5 เป็นเพศชาย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 มีอายุอยู่  
ระหว่าง 41-50 ปี และ 20-30 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 และ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 34  
คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 108 คน คิดเป็น  
ร้อยละ 77.7 และระดับปริญญาโท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 มีประสบการณ์ทำงานอยู่  
ระหว่าง 3-5 ปี มากที่สุด จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 รองลงมาคือ 6-10 ปี จำนวน 39 คน  
คิดเป็นร้อยละ 28.1 นอกจากนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานคือพยาบาลวิชาชีพระดับ  
ปฏิบัติการ จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 78.4 รองลงมาคือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ

จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 และพยาบาลวิชาชีพพระดับชำนาญการ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ

### 1.3.2 การประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในทัศนสถานในโรงพยาบาลราชทัณฑ์ในภาพรวมและเป็นรายด้าน

ผลการประเมินระดับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในทัศนสถานในโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ประกอบด้วย ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและผดุงครรภ์ ด้านคุณลักษณะวิชาชีพ ด้านภาวะผู้นำ การจัดการและการพัฒนาคุณภาพ ด้านวิชาการและการวิจัย ด้านการติดต่อสื่อสารและสัมพันธ์ภาพ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ และด้านสังคม ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สมรรถนะทั้ง 8 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและผดุงครรภ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91

#### 1) ผลการประเมินระดับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในทัศนสถานในโรงพยาบาลราชทัณฑ์เป็นรายด้าน

##### (1) ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย

ผลการประเมินสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ในด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ และระดับมากที่สุด 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 7. ปฏิบัติการพยาบาลโดยแสดงออกซึ่งความเมตตา กรุณา คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของ ผู้ใช้บริการ จรรยาบรรณวิชาชีพ กฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 3. แสดงออกถึงความ รับผิดชอบ ต่อผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติการพยาบาลของตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35

##### (2) ด้านปฏิบัติการพยาบาลและผดุงครรภ์

ผลการประเมินระดับสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ในด้านปฏิบัติการพยาบาลและผดุงครรภ์ในด้านการปฏิบัติการพยาบาลและผดุงครรภ์ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 9. มีความรู้ความสามารถในการสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรค สอน แนะนำ การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาสุขภาพอนามัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 11. มีความรู้ความสามารถด้านการพยาบาล ครอบคลุมและการผดุงครรภ์ การให้การพยาบาลหญิงมีครรภ์หลังคลอดและทารกแรกเกิด การตรวจ การทำคลอดและการวางแผนครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27

## (3) ด้านคุณลักษณะวิชาชีพ

ผลการประเมินระดับสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถาน โรงพยาบาลราชทัณฑ์ ในด้านคุณลักษณะวิชาชีพ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 15. มีความรักในวิชาชีพ เสียสละ อดทน มีจิตอาสา คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเสมอผลประโยชน์ของทางราชการมาก่อน อยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 13. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้อง ตามกฎหมายและจรรยาวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

## (4) ด้านภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ

ผลการประเมินระดับสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถาน โรงพยาบาลราชทัณฑ์ ในด้านภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 19. เป็นผู้นำทางคลินิก สามารถริเริ่มการเปลี่ยนแปลงได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1511 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 20. มีความรู้และทักษะของภาวะผู้นำทางคลินิกในการบูรณาการองค์ความรู้ เพื่อส่งเสริมคุณภาพบริการและดูแลอย่างปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

## (5) ด้านวิชาการและการวิจัย

ผลการประเมินระดับสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถาน โรงพยาบาลราชทัณฑ์ ในด้านวิชาการและการวิจัย ใน ด้านวิชาการและการวิจัย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 25. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงาน ผู้เกี่ยวข้อง ในการพัฒนางานและ แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 26 .ให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้บริการ หน่วยงานและสังคมโดยไม่ละเมิดสิทธิผู้ถูกวิจัยและคำนึงถึงจรรยาบรรณนักวิจัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

## (6) ด้านการติดต่อสื่อสารและสัมพันธภาพ

ผลการประเมินระดับสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถาน โรงพยาบาลราชทัณฑ์ ในด้านการติดต่อสื่อสารและสัมพันธภาพ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 28. สามารถสื่อสารกับผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ รวมทั้งครอบครัวได้อย่างมี



ประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 29. สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับทีมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

(7) ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ

ผลการประเมินระดับสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถาน โรงพยาบาลราชทัณฑ์ ในด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 35. มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบสารสนเทศในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 31. มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ โปรแกรมการใช้งานองค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบสารสนเทศด้านสุขภาพและการพยาบาล และระบบการจำแนกข้อมูลทางการพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

(8) ด้านสังคม

ผลการประเมินระดับสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถาน โรงพยาบาลราชทัณฑ์ ในด้านสังคม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 36. ติดตามการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองอย่างสม่ำเสมอ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 38. มีส่วนร่วมในการชี้นำสังคมในด้านสุขภาพและพิทักษ์สิทธิให้กับผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09

**1.3.3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นปัจจัยบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ในภาพรวมและเป็น รายด้าน**

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นปัจจัยบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานในโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ซึ่งวัดจากปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย ด้านโครงสร้าง ด้านการให้รางวัล ด้านความเป็นอิสระ ด้านความอบอุ่น ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานผลการปฏิบัติงาน และด้านความเสี่ยง ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน และระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35

1) ผลการศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์ของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถาน  
โรงพยาบาลราชทัณฑ์เป็นรายด้าน

(1) ด้านโครงสร้าง

ผลวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศองค์การในด้านโครงสร้าง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 3. การส่ง การเป็นไปตามหน้าที่ ไม่มีการสั่งการข้ามสายบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 4. รับรู้ถึงสายการบังคับบัญชา ของคนและผู้อื่นในหน่วยงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41

(2) ด้านการให้รางวัล

ผลวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศองค์การในด้านการให้รางวัล พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5437 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ และระดับปานกลางจำนวน 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 7. รางวัลและผลตอบแทนเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาล ได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7755 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 10. บ่อยครั้งที่ท่านปฏิบัติงานนอกเวลาเพื่อให้งานสำเร็จโดยที่ท่านไม่ได้รับค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2978

(3) ด้านความเป็นอิสระ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศองค์การในด้านความเป็นอิสระ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ และระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 13. ท่านมีโอกาสทดลองนำวิธีการใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 15. ท่านสามารถโต้แย้งในการทำงานออกมาได้อย่างเปิดเผย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19

(4) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศองค์การในด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ และระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 17. ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงต่อตำแหน่ง หน้าที่การงานและความก้าวหน้ารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 18. ท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการให้คำปรึกษาและรวมแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28

## (5) ด้านการยอมรับความขัดแย้ง

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศองค์การ ในด้านการยอมรับความขัดแย้ง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ และระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 26. หน่วยงานของท่านพยายามแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งให้หมดไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 24. เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในหน่วยงานท่าน ผู้เกี่ยวข้องจะช่วยกันหาทางออกเพื่อให้เป็นที่พอใจของทุกฝ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

## (6) ด้านมาตรฐานผลการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศองค์การ ในด้านมาตรฐานผลการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ และระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 30. มีการกำหนดบทบาท หน้าที่รับผิดชอบในงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 28. หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32

## (7) ด้านความเสี่ยง

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศองค์การ ในด้านความเสี่ยง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ และระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 31. หน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานและขั้นตอนและอุปกรณ์ที่ปลอดภัย สำหรับการปฏิบัติงานปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 34. หน่วยงานของท่านยอมรับความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้จากการทำงานนอกเหนือจากที่ประเมินไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14

2) ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นการเสริมพลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพ ในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 14 ข้อ และระดับปานกลาง จำนวน 8 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 15. หน่วยงานมีการให้รางวัลเมื่อมีนวัตกรรมใหม่ในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 22. ผู้บริหารได้จัดหาทรัพยากร เงินและบุคลากร ตลอดจนเทคนิคในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18

## (1) ด้านการได้รับความก้าวหน้าในงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการเสริมพลังอำนาจในด้านการได้รับความก้าวหน้าในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ และระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ข้าราชการกำหนดวิธีการและแนวทางการทำงานรวมทั้งระยะเวลาความสำเร็จของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 6. หน่วยงานมีการพัฒนาบุคลากรโดยส่งข้าราชการไปรับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนาต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10

## (2) ด้านการได้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการเสริมพลังอำนาจในด้านการได้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ และระดับปานกลางจำนวน 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 9 ได้รับความรู้ ฝึกทักษะปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอจากทีมงานและหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 12 หัวหน้างานจัดหาทรัพยากรเพื่อให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37

## (3) ด้านการได้รับยกย่องชมเชยและยอมรับ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการเสริมพลังอำนาจในด้านการได้รับการได้รับยกย่องชมเชยและยอมรับ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ และระดับปานกลางจำนวน 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 15. หน่วยงานมีการให้รางวัลเมื่อมีนวัตกรรมใหม่ในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 22. ผู้บริหารได้จัดหาทรัพยากร เงิน และบุคลากร ตลอดจนเทคนิคในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18

**1.3.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน**

**1) ผลทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกหรือในทิศทางเดียวกันกับสมรรถนะหลักวิชาชีพในทัศนสถานโรงพยาบาลราชภัฏ** ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกหรือในทิศทางเดียวกันกับสมรรถนะหลักวิชาชีพพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.342 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ตัวแปรด้านบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะวิชาชีพพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้าง ด้านการให้รางวัล และด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.248, 0.251 และ 0.185 ตามลำดับ

2) ผลทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการเสริมพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกหรือในทิศทางเดียวกันกับสมรรถนะหลักพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการเสริมพลังอำนาจในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักวิชาชีพพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.342 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการได้รับความก้าวหน้า ด้านการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ และด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและยอมรับ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นกัน เรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.321, 0.254 และ 0.189 ตามลำดับ

## 2. อภิปรายผล

2.1 ผลการประเมินระดับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานในโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ประกอบด้วย ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและผดุงครรภ์ ด้านคุณลักษณะวิชาชีพ ด้านภาวะผู้นำ การจัดการและการพัฒนาคุณภาพ ด้านวิชาการและการวิจัย ด้านการติดต่อสื่อสารและสัมพันธ์ภาพ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ และด้านสังคม ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สมรรถนะทั้ง 8 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและผดุงครรภ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91

อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3-5 ปี ซึ่งถือว่ามีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งตามแนวคิดของ (Benner 1984) ได้แบ่งระดับสมรรถนะและกำหนดความรับผิดชอบไว้ว่า พยาบาลมีพัฒนาการมากขึ้น สามารถวางแผนให้การพยาบาลในระยะยาวและปฏิบัติงานตามแผน จัดลำดับความสำคัญของปัญหาได้แต่ยังขาดความยืดหยุ่นในการทำงาน และต้องการความช่วยเหลือในด้านการจัดการ เพื่อให้งานออกมาได้ผลดี และต้องการฝึกฝนในเรื่องการตัดสินใจ ประกอบกับการปฏิบัติงานภายในทันตสถานต้องเคร่งครัดในระเบียบวินัย กฎหมายที่เกี่ยวข้องในราชทัณฑ์ งานบริการต่อมนุษย์ครบทุกด้าน ในด้านสุขอนามัยและเน้นใช้ความรู้ความสามารถในการบริการ การปฏิบัติงานพยาบาลอาศัยความรับผิดชอบ จริยธรรมอย่างสูง การไม่เลือกปฏิบัติให้การพยาบาลผู้ต้องขังด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน พยาบาลวิชาชีพแสดงออกความรักในวิชาชีพ เสียสละ อดทน มีจิตอาสา คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเสมอผลประโยชน์ของทางราชการแม้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุน

ความรู้ทั้งด้านการปฏิบัติงานในวิชาชีพ จริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย ให้เกิดความมั่นใจ มีบุคลิกภาพและพฤติกรรมที่แสดงออกมีความมุ่งมั่นตั้งใจเพื่อให้ปฏิบัติงานสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด ดังคำกล่าวของ พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2539) ที่ว่าพยาบาลวิชาชีพควรส่งเสริมให้มีขึ้นในตนเอง บุคลิกภาพ และสมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ

**2.2 บรรยายการองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกหรือในทิศทางเดียวกันกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.342 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ตัวแปรด้านบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะวิชาชีพพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้าง ด้านการให้รางวัล และด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.248, 0.251 และ 0.185 ตามลำดับ อธิบายได้ว่าทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์มีหน้าที่ดูแลรักษาผู้ต้องขังป่วยนอกเหนือจากการควบคุมตัว การทำงานต้องมีความกระตือรือร้น รวดเร็ว ถูกต้องแม่นยำ ต่างทำงานในพื้นที่ของตนเองที่รับผิดชอบบรรยากาศการทำงาน การพบปะกันแต่ละหน่วยงานจึงน้อยลง การปฏิบัติงานในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์จำเป็นต้องมีการประสานงานทุกฝ่ายควรรับรู้ถึงสายบังคับบัญชาและผู้อื่นแต่ละฝ่ายเพื่อให้งานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (อัจฉรา เฉลยสุข 2556, น. 34) ให้ความหมายไว้ว่าบรรยากาศองค์การ คือ ลักษณะที่แตกต่างกันในองค์กรหนึ่งกับองค์กรหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร นอกจากนี้ ยังมีผลต่อองค์กรด้วยเพราะบุคคลจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กัน สิ่งแวดล้อมจึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม ความพึงพอใจในงาน และสุขภาพจิต ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์มีโครงสร้างการทำงานที่เหมาะสม กำหนดสายบังคับบัญชาการสั่งการเป็นไปตามหน้าที่ กำหนดความรับผิดชอบ คำบรรยายลักษณะงาน ซึ่งพยาบาลจะรับรู้สายบังคับบัญชาของตนเป็นอย่างดี แต่การรับรู้ถึงสายการบังคับบัญชาของคนและผู้อื่นในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีบ่อยครั้งที่ปฏิบัติงานนอกเวลาเพื่อให้งานสำเร็จโดยที่ไม่ได้รับค่าตอบแทน แต่พยาบาลต้องการผลการทำงานที่เกิดขึ้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์เกิดผลดีต่อหน่วยงาน ผ่านพ้นสถานการณ์วิกฤต เช่น ในสถานการณ์ที่วิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อโรคโควิด-19 ต้องเตรียมความพร้อมรับมือกับผู้ป่วยที่มาเข้ารับรักษาจำนวนมาสอดคล้องกับการศึกษาของ พลิชฐ์ ศรีสุจริต (2558) องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นการทำงาน ซึ่งให้ความสำคัญกับเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก การตัดสินใจหรือประเมินผลการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรมักจะพิจารณาว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ การใช้อำนาจหน้าที่จะเกิดความชอบธรรมก็ต่อเมื่อใช้อำนาจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

### 2.3 การส่งเสริมพลังอำนาจในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกหรือในทิศทางเดียวกันกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในทัศนสถาน

ปัจจัยด้านการเสริมพลังอำนาจในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักวิชาชีพพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.342 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการได้รับความก้าวหน้า ด้านการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ และด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและยอมรับ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นกัน เรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.321, 0.254 และ 0.189 ตามลำดับ อธิบายได้ว่า ด้านการได้รับความก้าวหน้า ด้านการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ และด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและยอมรับ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ให้มีความรับผิดชอบ ทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ตัดสินใจในการปฏิบัติงานการพยาบาลและแก้ไขปัญหาต่างๆ ร่วมกับทีมสุขภาพ มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ มีความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ กุลวดี มุทุมม (2542) การเสริมพลังอำนาจในงานที่สะท้อนจากพลังอำนาจแบบเป็นทางการ พลังอำนาจแบบไม่เป็นทางการ และการเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมพลังอำนาจ สมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาล และความสัมพันธ์ระหว่างการเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมพลังอำนาจการเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมพลังอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง มีสมรรถนะพยาบาลอยู่ในระดับสูงและการเข้าถึงงานที่มีการเสริมพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาลหน่วยงาน การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยมีเกณฑ์พิจารณาข้าราชการไปรับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาต่างๆ ให้หัวหน้างานจัดหาทรัพยากร เงินและบุคลากร ตลอดจนเทคนิคในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการให้พร้อมเพื่อให้พยาบาลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ ภัสรา จารุสุสินธ์ (2542) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลกับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวม

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้

3.1.1 ผลการประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ นำไปพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพให้มีสมรรถนะตามที่ต้องการ โดยเฉพาะที่มีระดับต่ำสุด และต้องปรับปรุงจากสมรรถนะต่างๆในภาพรวม เช่น ด้านจริยธรรม จรรยาวิชาชีพและกฎหมาย และสมรรถนะด้านการพัฒนาคุณภาพ ด้านวิชาการและวิจัย การรักษาพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ ควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพด้านความรู้ ทักษะ ทศนคติ เกิด พื้นฟูความรู้ทางวิชาการการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในงานพยาบาล

3.1.2 ควรมีการศึกษาผลลัพธ์ทางการพยาบาลกับผู้ป่วยและผลสำเร็จของงานภายหลังได้รับการเสริมสร้างสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการปฏิบัติงานตามกำหนด

3.1.3 ผู้บริหารควรนำกรอบสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาองค์กร เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ ผลักดันให้เกิดผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพมาเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพรายบุคคล (Individual develop plan) การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ การดูงาน การมีระบบพี่เลี้ยง การนิเทศงาน ให้สอดคล้องกับแนวทางพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

#### 3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 การศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาควบคู่กับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เช่น เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) การสนทนากลุ่มหรือการสังเกตการณ์ ซึ่งจะทำได้ข้อมูลและผลการศึกษาที่ถูกต้องและครบถ้วนมากยิ่งขึ้น

3.2.2 ควรมีการทำประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานและการประเมินแบบ 360 องศา เพื่อทราบความแตกต่างของผู้ประเมิน และความเหมาะสมในการนำมาใช้ในองค์กรพยาบาล





บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กุลวดี มุทุมม. (2542). *การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- เชษฐกิตติ์ บุญพลิชฐ์โสธิน และชนะพล ศรีฤทธา. (2564). *ศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- เดือนใจ พิทยาวัฒน์ชัย. (2548). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ทัศนีย์ ทองรักศรี. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะของงานการได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- นิสดารก์ เวชยานนท์. (2550). *Competency Model กับการประยุกต์ใช้ในไทย (พิมพ์ครั้งที่ 1)*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศาสตร์.
- ปัทมา เพชรไพรินทร์. (2547). *สมรรถนะของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขอนแก่น (รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ยุพิน พรสมุทสรินทร์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดระยอง (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วิลาสินี เขาวลิตดำรง. (2552). *สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลในสังกัดกรมการแพทย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพมหานคร.
- วีโลภรณ์ พุทธรักษา. (2561). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- สุกัญญา รัชมีธรรมโชติ. (2548). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์:หลักแนวคิดทฤษฎี*. ขอนแก่น:  
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุนันทา หิรัญยูปกรณ์ ละมัยพร โลหิตโยธิน และปองหทัย พุ่มระย้า. (2548). การประเมิน  
สมรรถนะหลักทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครพนมพรรัตนราชธานี.  
*วารสารกรมการแพทย์*, 29(12 ธันวาคม 2547), 714-720.
- อชิพัทธ์ โชติหิรัญจิระกุล. (2563). *บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการทัณฑสถาน  
โรงพยาบาลราชทัณฑ์ (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้  
ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงาน ก.พ. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก*.  
(เผยแพร่ พ.ศ. 2553). กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน.  
สภาการพยาบาล. (2540). *พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2)  
พ.ศ. 2540*. นนทบุรี: สภาการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข.
- สภาการพยาบาล. (2552). *สมรรถนะผู้ประกอบการวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์*. กรุงเทพฯ:  
ศิริยอดการพิมพ์.
- สมนึก สุวรรณภูเต. (2548). *การศึกษาสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป สังกัด  
กระทรวงสาธารณสุข (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*.  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- อุมพร วงศ์ประยูร. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสถานการณ์คุณลักษณะ  
ของงานกับการปฏิบัติงานตามบทบาทของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ  
โรงพยาบาลชุมชน (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*.  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- อุษณีย์ เปรมสุริยา. (2549). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย  
วิกฤติ โรงพยาบาลพระปกเกล้า (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต  
ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ประกาศสภาการพยาบาลสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ. สืบค้นจาก <http://nurse.pmk.ac.th.termpapers>.
- สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพและสภาการพยาบาล. สืบค้นจาก <http://rtanc.ac.th/wp-content>.
- Benner, P. (1984). *From Novice to expert: Excellence and power in clinical nursing practice*. California: Addison-Wesley.
- Brown, W.B. & Moger, D.J. (1980). *Organization Theory and Management: A Macro Approach*. Newyork: John Wiley and Sons.

Cited in Siriwaiprapan, S. (2003). A Working Model of Employee.

Kanter, R.M. (1974). *Commitment and community: Communes and utopias in Sociological Perspective*. Massachusells: Horvard University Press.

Litwin, G.H., & Stringer, R.A. (1968). *Motivation and organization climate*. Boston: Division of research Harvard University Graduate School of Business Administration.

Spencer, L.M & Spencer, S.M. (1993). *Competency at work*. Newyork: John Wiley & Son.





ภาคผนวก



## ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

คำแนะนำ กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ใน  หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

ชาย  หญิง

2. อายุ

20-30 ปี  30-40 ปี  40-50 ปี  50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

ปริญญาโท

สูงกว่าปริญญาโท

4. ประสบการณ์การทำงาน

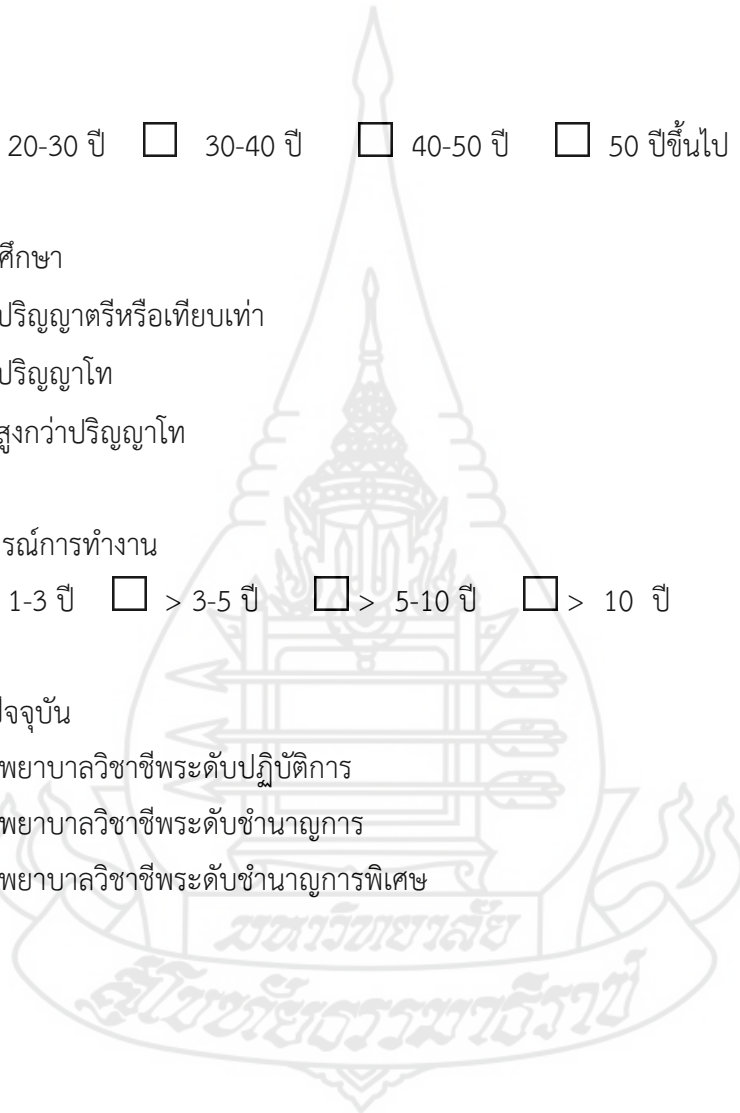
1-3 ปี  > 3-5 ปี  > 5-10 ปี  > 10 ปี

5. ตำแหน่งปัจจุบัน

พยาบาลวิชาชีพชั้นปฏิบัติการณ์

พยาบาลวิชาชีพชั้นชำนาญการ

พยาบาลวิชาชีพชั้นชำนาญการพิเศษ



**คำชี้แจง** ขอให้ในการประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพพัฒนสถานพยาบาลราชภัฏ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องการแสดงผลออกถึงสมรรถนะตามที่เป็นจริงมากที่สุดเพียงช่องเดียวเท่านั้น

สมรรถนะหลัก	การแสดงผลออกถึงสมรรถนะ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>สมรรถนะที่ 1 ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย</b>					
1. ตระหนักในคุณค่า ความเชื่อตนเองและต่อผู้อื่นและไม่ใช้คุณค่า ความเชื่อของตนเองในการตัดสินผู้อื่นให้การพยาบาล โดยแสดงผลออกถึงการเคารพในคุณค่า ความเชื่อและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์					
2. ไม่เสี่ยงในการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลเสียต่อผู้ใช้บริการและปรึกษาผู้รู้ที่เหมาะสมเพื่อความปลอดภัยของผู้ใช้บริการ					
3. แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติการพยาบาลของตน					
4. ส่งเสริมให้ผู้ใช้บริการได้รับรู้และเข้าใจในสิทธิของตน					
5. ปกป้องผู้ที่อยู่ในภาวะเสี่ยงต่อการถูกละเมิดสิทธิหรือได้รับการปฏิบัติที่ผิดหลักคุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสม					
6. สามารถวิเคราะห์ประเด็นจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติการพยาบาล ตัดสินใจเชิงจริยธรรมและดำเนินการได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งทางจริยธรรมและกฎหมายที่ไม่ซับซ้อน					
7. ปฏิบัติการพยาบาลโดยแสดงออกซึ่งความเมตตา กรุณา คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของผู้ใช้บริการจรรยาบรรณวิชาชีพ กฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง					



สมรรถนะหลัก	การแสดงผลถึงสมรรถนะ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>สมรรถนะที่ 2 ด้านปฏิบัติการพยาบาลและผดุงครรภ์</b>					
8. มีความรู้ ความสามารถในการใช้กระบวนการพยาบาลในการประเมินสภาพ การวินิจฉัย ปัญหาการวางแผน การปฏิบัติการ และการประเมินผล					
9. มีความรู้ ความสามารถในการสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรค สอน แนะนำ การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาสุขภาพอนามัย					
10. มีความรู้ ความสามารถในการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง นำหลักการด้านคุณภาพและความปลอดภัยใช้ในการดูแลผู้ป่วย/ ผู้ใช้บริการที่รับผิดชอบ					
11. มีความรู้ ความสามารถด้านการพยาบาล ครอบครัวยุคใหม่ และการผดุงครรภ์ การให้การพยาบาล หญิงมีครรภ์หลังคลอดและทารกแรกเกิด การตรวจ การทำคลอดและการวางแผนครอบครัว					
12. มีความรู้ ความสามารถในการทำหัตถการและทักษะ/เทคนิค การปฏิบัติการทั่วไป ตลอดจนช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค					
<b>สมรรถนะที่ 3 ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ</b>					
13. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตาม กฎหมายและจรรยาวิชาชีพ					
14. แสดงความคิดเห็นตามวิชาชีพอย่างสุจริต รักษาคำพูดมีสำนึก และเชื่อถือได้					
15. มีความรักในวิชาชีพ เสียสละ อดทน มีจิตอาสา คำนึงถึง ประโยชน์ส่วนรวมเสมอ ผลประโยชน์ของทางราชการแม้ตกอยู่ใน สถานการณ์ที่ยากลำบาก					
16. ให้บริการที่เป็นมิตร กิริยาวาจาสุนัขภาพ เอาใจใส่เอื้อเฟื้อยิ้มแย้ม แจ่มใส อำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของ ผู้รับบริการได้เป็นอย่างดี					
17. ศึกษาหาความรู้ เทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขา อาชีพของตนเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น					
18. รับรู้ถึงแนวโน้มวิชาการ ความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่องสามารถนำมาประยุกต์ ในการปฏิบัติงานได้					

สมรรถนะหลัก	การแสดงผลออกถึงสมรรถนะ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>สมรรถนะที่ 4 ด้านภาวะผู้นำ การจัดการและการพัฒนาคุณภาพ</b>					
19. เป็นผู้นำทางคลินิก สามารถริเริ่มการเปลี่ยนแปลงได้					
20. มีความรู้และทักษะของภาวะผู้นำทางคลินิกในการบูรณาการองค์ความรู้ เพื่อส่งเสริมคุณภาพบริการและดูแลอย่างปลอดภัย					
21. ทำงานร่วมกับบุคลากรทีมสุขภาพและผู้ที่เกี่ยวข้อง สร้าง/รักษาสัมพันธ์ภาพ สื่อสารประสานงานทำงานร่วมทีม และปรึกษากับทีมวิชาชีพเพื่อการจัดการดูแลอย่างมีคุณภาพและปลอดภัย					
22. สามารถบริหารจัดการเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงระบบบริการตามสิทธิที่พึงมีพึงได้อย่างเท่าเทียม ทัวถึง					
<b>สมรรถนะที่ 5 ด้านวิชาการและการวิจัย</b>					
23. ตระหนักในสิ่งที่ตนไม่รู้และมีคำถามที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่การแสวงหาความรู้					
24. สืบค้นความรู้ด้วยวิธีการที่เหมาะสม สรุประเด็นความรู้จากตำรา บทความวิชาการและงานวิจัยที่ไม่ซับซ้อนและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้					
25. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานผู้เกี่ยวข้อง ในการพัฒนางานและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน					
26. ให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้บริการ หน่วยงานและสังคมโดยไม่ละเมิดสิทธิผู้ถูกวิจัย และคำนึงถึงจรรยาบรรณนักวิจัย					
27. ประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยในการแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาล					
<b>สมรรถนะที่ 6 ด้านการติดต่อสื่อสารและสัมพันธ์ภาพ</b>					
28. สื่อสารกับผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ รวมทั้งครอบครัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
29. สามารถสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับทีมสุขภาพ					
30. สื่อสาร เผยแพร่ผลงานและแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ๆ ประสานงานกับทีมสุขภาพ					

สมรรถนะหลัก	การแสดงผลถึงสมรรถนะ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>สมรรถนะที่ 7 ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ</b>					
31. มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ โปรแกรมการใช้งานองค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบสารสนเทศด้านสุขภาพและการพยาบาล และระบบการจำแนกข้อมูลทางการพยาบาล					
32. ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โปรแกรมวิเคราะห์พื้นฐาน โปรแกรมนำเสนอ งาน การประมวลผล จัดเก็บและนำเสนอ ข้อมูลข่าวสาร					
33. ใช้เครือข่ายสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ในการสืบค้นข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพและการพยาบาลและความรู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างบุคลากรในทีมสุขภาพและบุคคลทั่วไป					
34. มีส่วนร่วมในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อจัดเก็บและพัฒนาข้อมูลทางการพยาบาล					
35. มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบสารสนเทศในหน่วยงาน					
<b>สมรรถนะที่ 8 ด้านสังคม</b>					
36. ติดตามการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองอย่างสม่ำเสมอ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรง					
37. วิเคราะห์และประเมินข้อมูลข่าวสารการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ที่เกี่ยวข้อง					
38. มีส่วนร่วมในการชี้นำสังคมในด้านสุขภาพและพิทักษ์สิทธิให้กับผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ					



**ตอนที่ 1** ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างท้ายรายการคำถาม เพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านมิติบรรยากาศองค์การในหน่วยงาน

ข้อ	บรรยากาศองค์การทัศนสถาน โรงพยาบาลราชทัณฑ์	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ด้านโครงสร้าง</b>						
1	หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างและขั้นตอนการมอบหมายการทำงานที่ชัดเจน					
2	มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนตามคำบรรยายลักษณะงาน					
3	การสั่งการเป็นไปตามหน้าที่ ไม่มีการสั่งการข้ามสายบังคับบัญชา					
4	พยาบาลทุกคนในหน่วยงานรับรู้ถึงสายการบังคับบัญชาของคนและผู้อื่นเป็นอย่างดี					
5	โครงสร้างการบริหารงานเอื้อต่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน					
<b>ด้านการให้รางวัล</b>						
6	การพิจารณาเลื่อนขั้น ประเมินตั้งอยู่บนพื้นฐานความสามารถของบุคคล					
7	รางวัลและผลตอบแทนเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลได้เป็นอย่างดี					
8	ผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลแต่ละบุคคล					
9	ผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของการปฏิบัติงาน					
10	บ่อยครั้งที่ท่านปฏิบัติงานนอกเวลาเพื่อให้งานสำเร็จ โดยที่ท่านไม่ได้รับค่าตอบแทน					

ข้อ	บรรยายการทศกนทศถน รพยบทรทศทศ	ระดับความคศทศ				
		มาก ทศศ	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ทศศ
		5	4	3	2	1
<b>ด้านความเป็นอิสระ</b>						
11	ท่านสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหเฉพาะหน้าได้ อย่างเต็มที่ภายใต้อำนาจหน้าที่					
12	ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานในส่วนที่ท่าน รับผิดชอบได้ด้วยตนเองภายในกรอบหรือระเบียบที่วางไว้					
13	ท่านมีโอกาสทดลองนำวิธีการใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
14	ท่านกับเพื่อนร่วมงานสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระหว่างกันได้อย่างเปิดเผย					
15	ท่านสามารถโต้แย้งในการทำงานออกมาได้อย่างเปิดเผย					
<b>ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน</b>						
16	พยาบาลได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา ทั้งในและนอกเวลา					
17	ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงต่อตำแหน่ง หน้าที่การงานและ ความก้าวหน้ารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน					
18	ท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อน ร่วมงานในการให้คำปรึกษาและร่วมแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
19	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานดีเด่น ของพยาบาลให้ผู้อื่นทราบ					
20	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน					
21	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีโอกาสได้พัฒนาความรู้และ ทักษะไปตามเทคโนโลยีใหม่ๆที่หน่วยงานนำมาใช้					
<b>ด้านการยอมรับความขัดแย้ง</b>						
22	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้พยาบาล แสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่างๆที่เกิดขึ้น					
23	เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น บุคลากรในหน่วยงานจะแก้ไข ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นด้วยเหตุผลและตรงไปตรงมา					



### แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพ

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้มี 22 ข้อ เกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจในงานการพยาบาล ให้ท่านอ่านและพิจารณาข้อคำถามในแต่ละข้อ พิจารณาว่าในปัจจุบันท่านได้รับหรือมีโอกาสได้รับหรือปฏิบัติในเรื่องต่างๆเหล่านี้ในงานของท่าน มากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างท้ายรายการคำถาม ในตัวเลขที่ท่านเลือกเพียง 1 ตัวเลือกตามความหมายที่ให้แต่ละข้อคำถาม

ข้อ	พฤติกรรมที่แสดงออก	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	<b>ด้านการได้รับความก้าวหน้าในงาน</b>					
1	ท่านได้รับโอกาสทำงานที่ท้าทายความสามารถ					
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
3	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการฝึกปฏิบัติ เพื่อให้เกิดทักษะและประสบการณ์					
4	ผู้บริหารเชื่อมั่นในศักยภาพและความสามารถของข้าราชการว่าสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ					
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ข้าราชการกำหนดวิธีการและแนวทางการทำงานรวมทั้งระยะเวลาความสำเร็จของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6	หน่วยงานมีการพัฒนาบุคลากรโดยส่งข้าราชการไปรับการฝึกอบรมประชุม สัมมนาต่างๆ					
7	หน่วยงานได้สนับสนุนข้าราชการอบรมการประเมินตนเอง					
8	หน่วยงานได้สนับสนุนข้าราชการเข้ารับการอบรมหลักสูตรเฉพาะทาง					



ข้อ	พฤติกรรมที่แสดงออก	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	<b>ด้านการได้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะ</b>					
9	ท่านได้รับความรู้ ฝึกทักษะปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอจากทีมงานและหัวหน้างาน					
10	หัวหน้างานสนับสนุนให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					
11	ผู้บริหารได้จัดหาทรัพยากร เงินและบุคลากร ตลอดจนเทคนิคในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการ					
12	หัวหน้างานจัดหาทรัพยากรเพื่อให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน					
13	หัวหน้างานให้เวลาในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
14	หน่วยงานสนับสนุนให้ข้าราชการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ					
	<b>ด้านการยกย่องชมเชยและยอมรับ</b>					
15	หน่วยงานมีการให้รางวัลเมื่อมีนวัตกรรมใหม่ในงาน					
16	ในหน่วยงานมีความยืดหยุ่นในการทำงาน					
17	ผู้บริหารยกย่องชมเชยเมื่อข้าราชการทำงานประสบความสำเร็จ					
18	ผู้บริหารมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เอื้ออาทรในทุกข์สุขของข้าราชการ					
19	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน					
20	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมและยุติธรรม					
21	การประเมินผลงานข้าราชการมีความเท่าเทียมและยุติธรรม					
22	ผู้บริหารได้จัดหาทรัพยากร เงินและบุคลากร ตลอดจนเทคนิคในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการ					

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวศิริรักษ์ สุนธงศิริ
วัน เดือน ปีเกิด	8 ธันวาคม 2515
สถานที่เกิด	อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด
ประวัติการศึกษา	พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2538
สถานที่ทำงาน	ทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ 33/2 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กทม. 10900
ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

