

ปัจจัยทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน
จังหวัดสุรินทร์

นางอรรณูญา เขียวรอบ

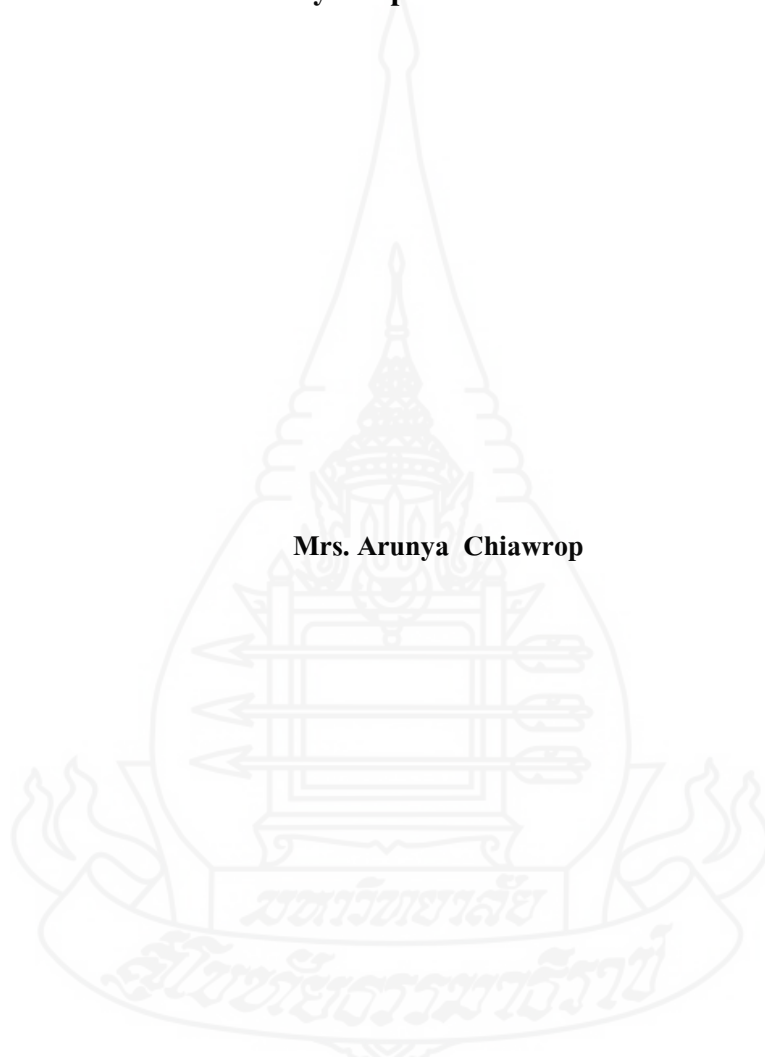


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2555

**Factors Affecting Competency of Professional Nurses at
Community Hospitals in Surin Province**

Mrs. Arunya Chiawrop



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Nursing Science in Nursing Administration

School of Nursing

Sukhothai Thammathirat Open University

2012

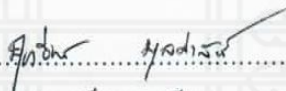
หัวข้อวิทยานิพนธ์ บึงจัยทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์
ชื่อและนามสกุล นางอรุณญา เชื้อวโรป
แขนงวิชา การบริหารการพยาบาล
สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุทธิพร มูลศาสตร์
2. รองศาสตราจารย์ ดร. สุภมาส อังสุโชติ

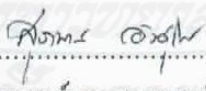
วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับ
ปริญญาโท เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2556


คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุธิ ทองวิเชียร)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุทธิพร มูลศาสตร์)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุภมาส อังสุโชติ)

.....ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(ศาสตราจารย์ ดร. สิริวรรณ ศรีพหล)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์
ผู้วิจัย นางอรุณญา เชื้อวโรป รหัสนักศึกษ 2495100592 **ปริญญา** พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
 (การบริหารการพยาบาล) **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุทธิพร มูลศาสตร์
 (2) รองศาสตราจารย์ ดร. สุกมาศ อังศุโชติ **ปีการศึกษา** 2555

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทำนาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ (2) ความสัมพันธ์ของระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ กับ สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ และ (3) อำนาจในการทำนายของระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบรรยากาศองค์การต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 325 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามส่วนที่ 2-4 เท่ากับ 0.820, 0.948, 0.995 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่สถิติพรรณนา สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง (2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .310$ และ $.284$ ตามลำดับ) (3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และบรรยากาศองค์การสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 11.5 โดยมีสมการทำนายดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ $\hat{y} = 1.488 + .352$ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ $+ .299$ บรรยากาศองค์การ

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}_y = .221$ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ $+ .164$ บรรยากาศองค์การ

ข้อเสนอแนะในการศึกษา ผู้บริหารทางการพยาบาลควรสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพัฒนาบรรยากาศองค์การให้เอื้อต่อการส่งเสริมสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

คำสำคัญ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล ชุมชน

Thesis title: Factors Affecting Competency of Professional Nurses at Community Hospitals in Surin Province

Researcher: Mrs. Arunya Chiawrop; **ID:** 2495100592; **Degree:** Master of Nursing Science (Nursing Administration); **Thesis advisors:** (1) Dr. Sutteeporn Moolsart, Assistant Professor; (2) Dr. Supamas Aungsuchoti, Associate Professor;

Academic year: 2012

Abstract

The purposes of the predictive study were: (1) to study achievement motivation, organizational climate and competency of professional nurses at community hospitals in Surin province, (2) to determine the relationships duration of working in community hospital, between achievement motivation, organizational climate and nursing competency of professional nurses, and (3) to find the predicted power of duration of working in community hospital, achievement motivation, organizational climate to competency of professional nurses.

The sample comprised 325 professional nurses who were working at community hospitals in Surin Province. They were selected by stratified random sampling. Questionnaires were used as a research tool and comprised four sections: personal characteristics, achievement motivation, organizational climate, and competency of professional nurse. The reliabilities of the second through the fourth sections were 0.820, 0.984 and 0.995, respectively. Data were analyzed by descriptive statistics, Pearson product moment correlation and Stepwise multiple regression.

The results revealed as follows. (1) Professional nurses rated their achievement motivation, organizational climate and competency at the high level. (2) Achievement motivation and organizational climate positively and significantly correlated with nursing competency at the level of .05. ($r = .310$ and $.284$, respectively) (3) Achievement motivation and organizational climate predicted competency of professional nurses. These factors accounted for 11.5 percent of variance. The predictive and standardized equations were as follows.

$$\hat{y} = 1.488 + .352 \text{ achievement motivation} + .299 \text{ organizational climate}$$

$$\hat{Z}_y = .221 \text{ achievement motivation} + .164 \text{ organizational climate}$$

Research recommendation: nursing administrators should create achievement motivation as well as enhance organization climate to promote competency of professional nurses at community hospitals in Surin province.

Keywords: Achievement Motivation, Organizational Climate, Competency of Professional Nurse, Community Hospital

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ เพราะได้รับความอนุเคราะห์และช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร มุลศาสตร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.สุกมาส อังศุโชติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมที่ได้เสียสละเวลาในการให้ความรู้ และชี้แนะแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเมตตาเอาใจใส่ และให้กำลังใจอย่างดียิ่งแก่ผู้วิจัยเสมอมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งประทับใจในความเมตตาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุลี ทองวิเชียร ที่กรุณาเป็นประธานสอบวิทยานิพนธ์ รวมทั้งกรุณาให้คำแนะนำในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์ในการศึกษาที่มีคุณค่ายิ่งจนประสบความสำเร็จ

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านดังปรากฏชื่อในวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม รวมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล และบุคลากรของโรงพยาบาลชุมชนทั้ง 14 แห่ง ที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการทดลองเครื่องมือ และเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชที่ให้ความอนุเคราะห์สนับสนุนทุนอุดหนุนในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลศิครินทร์ จังหวัดสุรินทร์ ที่ให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อ รวมทั้งเพื่อนร่วมงานที่ให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ผู้ให้ชีวิต สามี และลูกๆ ทุกคน ที่คอยสนับสนุน ให้กำลังใจ ห่วงใยด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและระลึกถึงเสมอ ความดีและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้กล่าวมาข้างต้น

อริญญา เชื้อวรวบ

มิถุนายน 2556

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	12
สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ.....	12
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	34
บรรยากาศองค์การ	40
โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดสุรินทร์.....	49
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	55
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	55
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	58
การเก็บรวบรวมข้อมูล	64
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	65
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	67
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์.....	67

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การและสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์	69
ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลชุมชน แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์	72
ตอนที่ 4 ปัจจัยทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์	73
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	75
สรุปการวิจัย	75
อภิปรายผล	78
ข้อเสนอแนะ	86
บรรณานุกรม	87
ภาคผนวก	96
ก ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	97
ข เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	99
ค ตัวอย่างหนังสือขออนุมัติบุคลากรและ ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจเครื่องมือวิจัยหนังสือขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยและหนังสือขออนุมัติ ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	101
ง แบบสอบถาม	106
ค ตารางแสดงการวิเคราะห์ข้อมูล	128
ประวัติผู้วิจัย	153

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ จำแนกตามโรงพยาบาลและตำแหน่งงาน	57
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานที่ ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล.....	68
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจไฟ้สั่มฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมและจำแนกตามรายด้าน.....	69
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ โดยรวมและจำแนกตามรายด้าน	70
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ โดยรวมและจำแนกตามรายด้าน	71
ตารางที่ 4.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน แรงงูใจไฟ้สั่มฤทธิ์ และบรรยากาศองค์การกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์.....	72
ตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์การถดถอยแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน ของตัวแปรอิสระที่สามารถ ทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์	73



ญ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย..... 6



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การแข่งขันของสังคมในโลกปัจจุบันก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ ขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านการเมือง สังคม เศรษฐกิจ การค้า เทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ ส่งผลให้ต้องมีการปรับระบบราชการทั้งด้านแนวคิด การทำงาน การบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้สามารถเผชิญและพร้อมรับกับวิกฤตและการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน ซึ่งประเทศไทยได้มีการปฏิรูประบบราชการ โดยการปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานภาครัฐ ไปสู่รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่เป็นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลักในการทำงานให้โปร่งใส คล่องตัว รวดเร็ว เพื่อสนองตอบความต้องการของสังคมและประชาชน

ในปี พ.ศ. 2542 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้ดำเนินการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนในภาครัฐ เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์ความคุ้มค่า ความรับผิดชอบ ตอบสนองความต้องการของสังคมและประชาชนผู้รับบริการ เป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพข้าราชการ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาและใช้สมรรถนะ อย่างสัมฤทธิ์ผล โดยระบบจำแนกตำแหน่งที่ปรับใหม่นี้ได้นำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารผลงานข้าราชการ ในขณะที่เดียวกันก็ยังนำไปใช้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลด้านอื่นๆ เช่น การสรรหา การพัฒนา และการบริหารผลงาน (สำนักการพยาบาล: 2548) ปัจจุบันหลายองค์กรจึงกำหนดให้การพัฒนาศักยภาพมนุษย์เป็นกลยุทธ์หลักที่ทำให้องค์กรเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยการพัฒนาให้คนในองค์กรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (สมศรี เพชรโชติ 2545: 147 – 167)

ในปีพ.ศ.2551 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้มีการปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยมีสาระหลักในการปรับปรุง พ.ร.บ. 2551 ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ กลไกระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและกลไกระบบพิทักษ์คุณธรรม เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ขององค์การว่าด้วย การมีข้าราชการที่มีคุณภาพ และระบุไว้ในกฎหมายเป็นครั้งแรกว่าระบบข้าราชการมีไว้เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า มีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี (มาตรา 34)

นอกจากนี้ควรแสดงเจตนาารมณ์ของการบริหารโดยระบบคุณธรรม ดังที่ระบุว่าราชการต้องปฏิบัติต่อข้าราชการด้วยระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความเสมอภาค เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และไม่เลือกปฏิบัติ ปราศจากอคติ และมีความเป็นกลางทางการเมือง(มาตรา 42) ในการบริหารระบบค่าตอบแทนได้กำหนดให้มีเงินเดือนหลากหลาย แยกตามประเภทตำแหน่ง โดยคำนึงถึงราคาตลาดและการบริหารผลงานและสมรรถนะของข้าราชการแต่ละประเภท รวมทั้งสะท้อนค่างานของตำแหน่งแต่ละประเภทได้อย่างแท้จริง (มาตรา 49) ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลสอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการจึงกำหนดให้มีการประเมินผลสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (Performance) และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (Competency) โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 สัดส่วนที่เหลือเป็นการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ซึ่งประเมินผลตามสมรรถนะหลักที่ ก.พ.กำหนด และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่ส่วนราชการกำหนด (สำนักงาน ก.พ. 2548)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้กำหนดสมรรถนะของข้าราชการประกอบด้วยสมรรถนะหลัก (core competency) 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม และความร่วมมือร่วมใจ และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (functional competency) ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพคน การดำเนินงานเชิงรุก การคิดวิเคราะห์ การมองภาพองค์กรรวม และสถานะผู้นำ นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานพยาบาลวิชาชีพ กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบหลักโดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านการปฏิบัติการ ส่งเสริมป้องกัน ดูแลรักษา ฟื้นฟูสุขภาพประชาชน หรือการบริการอื่นๆ ทางด้านสุขภาพที่เป็นปัญหาเฉพาะพื้นที่ เพื่อสุขภาพที่ดีของประชาชน ดังนั้นสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพจึงมีความสำคัญในการปฏิบัติการพยาบาล นอกจากนี้สภาการพยาบาล ในฐานะที่เป็นองค์กรวิชาชีพได้กำหนดสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (พ.ศ. 2540) ไว้ว่าพยาบาลต้องมีความรู้ ความสามารถในการสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรค โดยมีความรู้ในหลักการ กลยุทธ์และกลวิธีในการสร้างเสริมสุขภาพ การสร้างเสริมพลังอำนาจ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และสามารถดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและความเจ็บป่วยในผู้ป่วย ผู้ใช้บริการทุกวัยมีสุขภาพดี ทั้งที่อยู่ภาวะเสี่ยงและเจ็บป่วย เพื่อให้สามารถดูแลพึ่งตนเองได้ ทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว กลุ่มคนและชุมชน สำนักงานการพยาบาล (2548) จึงได้ให้ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรพยาบาล เพื่อให้รองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบหลักและสมรรถนะของพยาบาล

วิชาชีพในแต่ละระดับให้มีความสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูประบบจำแนกตำแหน่งของรัฐ โดยได้นำสมรรถนะของข้าราชการ 10 สมรรถนะ มากำหนดเป็นสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพและผู้บริหารการพยาบาล

สมรรถนะ เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้อย่างโดดเด่น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2548) สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของพยาบาลที่เป็นผลมาจากความรู้ (knowledge) ความสามารถ (Ability) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ต้องการให้มี เพื่อให้การปฏิบัติงานของพยาบาลช่วยให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจขององค์กร (สำนักงานการพยาบาล 2548) สมรรถนะจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะผลักดันให้พยาบาลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่แมคคลีแลนด (McClelland อ้างถึงในสุภัญญา รัศมิธรรมโชติ 2548 หน้า 17) ได้อธิบายไว้ว่า สมรรถนะเป็นสิ่งที่ประกอบขึ้นจากความรู้ ทักษะ เจตคติ บุคลิกลักษณะ และแรงจูงใจ การมีสมรรถนะส่งผลให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไป ช่วยให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเลิศในงาน รูปแบบสมรรถนะอาจมีหลายแบบ ซึ่งเพ็ญจันทร์ แสนประสาน (2547: 19 - 24) ได้เสนอว่า รูปแบบของสมรรถนะที่เหมาะสมกับการประยุกต์ใช้กับลักษณะงานของโรงพยาบาล คือ รูปแบบของแมคคลีแลนด ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลัก สมรรถนะวิชาชีพและสมรรถนะเชิงเทคนิค การมีสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาล ย่อมส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย ลดภาวะวิกฤต ลดภาระค่าใช้จ่าย ลดเวลาในการอยู่โรงพยาบาล ลดสิ่งที่ไม่เกิดคุณค่าในการพยาบาล และเพิ่มคุณค่าในการรักษา รวมทั้งทำให้ผู้ป่วยเกิดความพึงพอใจ

โรงพยาบาลชุมชนเป็นสถานบริการสุขภาพของรัฐ จึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงานบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง โดยใช้การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ และสำนักงานการพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (สำนักงานการพยาบาล 2554) สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพตามกรอบโมเดลของข้าราชการพลเรือนไทยประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 ด้าน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรมและความร่วมแรงร่วมใจ และสมรรถนะประจำกลุ่มงานและผู้บริหารการพยาบาลอีก 5 สมรรถนะ คือ การพัฒนาศักยภาพคน การดำเนินงานเชิงรุก การคิดวิเคราะห์ การมองภาพองค์รวม และภาวะผู้นำ อย่างไรก็ตามการประเมินผลบุคลากรประจำปีนั้นยังมีข้อจำกัดในเรื่องการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม เพราะข้อมูลการประเมินผลนั้นไม่สามารถนำมาเปิดเผยได้ จึงทำให้ยังพบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของพยาบาล เช่น ความผิดพลาดจากการบริหารยา การเกิดแผลกดทับ เป็นต้น นอกจากนี้ยังพบข้อร้องเรียนจากผู้รับบริการ

อยู่เสมอ ดังจะเห็นได้จากปัญหาดังกล่าวในจังหวัดสุรินทร์ที่พบว่า มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรม การให้บริการของบุคลากรสาธารณสุขปีละ 40-50 เรื่อง

ดังนั้นเพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะตามที่กำหนด จึงจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะของ บุคลากรพยาบาลให้สูงขึ้น โดยคำนึงถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะดังกล่าว แมคคอร์มิค และอิลเจน (McCormick & Ilgen, 1985) ได้เสนอแนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานของบุคคลไว้ 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านบุคคล เป็นองค์ประกอบภายในที่แสดงความเป็น เอกลักษณะเฉพาะบุคคลส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานของแต่ละคนต่างกัน ได้แก่ ความถนัด ความเชื่อ แรงจูงใจ อายุ เพศ และอื่นๆ 2) ปัจจัยด้านสถานการณ์เป็นองค์ประกอบภายนอกที่เกิด จากสิ่งแวดล้อมนอกตัวบุคคลมีผลต่อการแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สิ่งแวดล้อม ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน นโยบายขององค์กร เป็นต้น รวมทั้ง โบยาซีสท์ (Boyatzis, 1982) กล่าวว่าไว้ว่าผลงานที่ดีเลิศขององค์กรเกิดจากความสัมพันธ์ของ ปัจจัย 3 ประการ คือ บุคคล งาน และองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับบุคคล ได้แก่วิธีการทำงาน ความรู้ ความสามารถหรือสมรรถนะของแต่ละคน ควรมีความสัมพันธ์อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับ ความต้องการในบทบาท ภารกิจหน้าที่กับสิ่งแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย บรรยากาศและวัฒนธรรม ขององค์กร และความสำคัญของปัจจัยทั้ง 3 ประการ สามารถทำนายผลลัพธ์ขององค์กรได้

การศึกษาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน ในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ใช้ แนวคิดของโบยาซีสท์ (Boyatzis, 1982) เป็นกรอบในการคัดเลือกตัวแปรร่วมกับองค์ความรู้ที่ได้ จากการทบทวนวรรณกรรม ได้แก่ปัจจัยระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ บรรยากาศองค์กร ในการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของแมคเคลแลนด์ (McClelland) เนื่องจากแนวคิดนี้อธิบายถึงการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความ ต้องการความสำเร็จ โดยไม่ได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการ ความสำเร็จในการทำงาน เป็นความต้องการที่จะทำงานให้ได้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจ ไว้ เมื่อพยาบาลวิชาชีพทำอะไรได้สำเร็จจะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป นอกจากนี้ได้ เลือกรูปแบบบรรยากาศองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมที่สะท้อนให้เห็นลักษณะขององค์กร และประสิทธิภาพของนโยบายต่างๆ ขององค์กร (Stringer, 2002: 9) ตามที่โบยาซีสท์ (Boyatzis, 1982) กล่าวว่าไว้ ซึ่งผลการศึกษานี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาล วิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนต่อไป

2. คำถามการวิจัย

2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์เป็นอย่างไร

2.2 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์หรือไม่

2.3 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ได้หรือไม่

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

3.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

3.3 เพื่อศึกษาอำนาจในการทำนายของระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

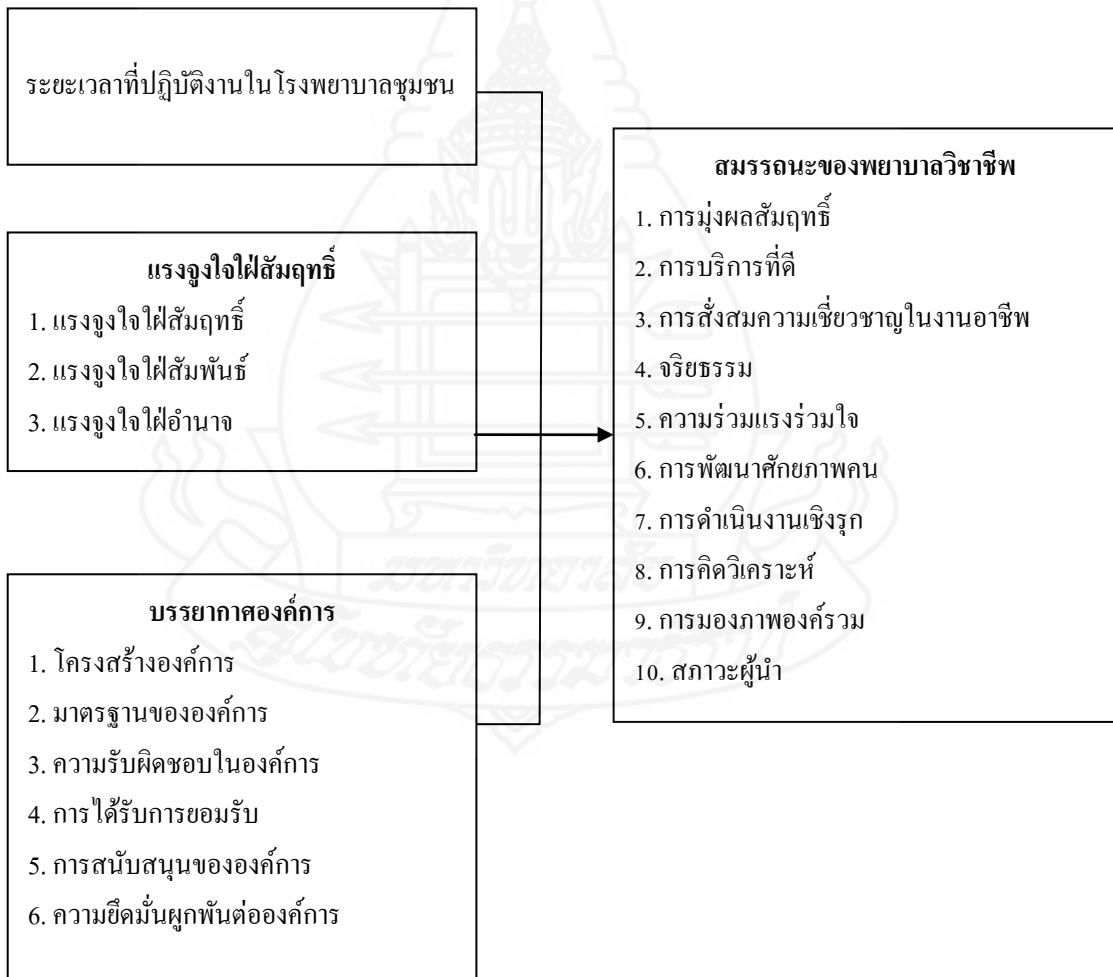
4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

4.2 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ ได้

5. กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ใช้แนวคิดของ โบยาซีสท์ (Boyatzis, 1982) ที่กล่าวไว้ว่าผลงานที่ดีเลิศขององค์กรเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัย 3 ประการ คือ บุคคล งาน และองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับบุคคล ได้แก่วิธีการทำงาน ความรู้ ความสามารถหรือสมรรถนะของแต่ละคน ซึ่งควรมีความสัมพันธ์อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการในบทบาท ภารกิจหน้าที่กับสิ่งแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร ในการคัดเลือกตัวแปรเพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดของโบยาซีสท์ (Boyatzis, 1982) ผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรต้นจากงานวิจัย ซึ่งสรุปตัวแปรที่คัดเลือกได้ คือ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศขององค์กร และตัวแปรตาม คือ สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ เป็นตัวแปรในการศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

6. ขอบเขตของการวิจัย

6.1 ประชากร ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ ตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป จำนวน 777 คน

6.2 ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

6.2.1 ตัวแปรต้น

- 1) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน
- 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 3) บรรยากาศองค์การ

6.2.2 ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ

6.3 สถานที่ทำการศึกษา คือ โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 13 แห่ง ได้แก่ (1) โรงพยาบาลปราสาท (2) โรงพยาบาลสังขะ (3) โรงพยาบาลศีขรภูมิ (4) โรงพยาบาลรัตนบุรี (5) โรงพยาบาลท่าตูม (6) โรงพยาบาลลำดวน (7) โรงพยาบาลจอมพระ (8) โรงพยาบาลกาบเชิง (9) โรงพยาบาลชุมพลบุรี (10) โรงพยาบาลสนม (11) โรงพยาบาลลำโรงทาน (12) โรงพยาบาลบัวเชด (13) โรงพยาบาลพนมดงรัก

6.4 ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล วันที่ 1 - 30 พฤษภาคม พ.ศ.2556

7. นิยามศัพท์เฉพาะ

7.1 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน หมายถึง จำนวนปีที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน นับตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานวันแรกจนถึงปัจจุบัน ถ้าเกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี

7.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะบรรลุถึงผลสำเร็จในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง พยายามหาวิธีการต่างๆ ในการแก้ปัญหาเพื่อนำตนไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการ มีอิสระในการทำงานและการแสดงออกอย่างเหมาะสม ต้องการชัยชนะในการแข่งขันกับตนเอง มุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีเลิศ มีความสุขสบายใจเมื่อพบกับความสำเร็จ และวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว ประกอบด้วยแรงจูงใจ 3 ลักษณะ (McClelland, 1987) คั้งนี้

7.1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) คือ แรงผลักดันที่จะทำให้นุคคลนั้นกระทำการต่างๆ อย่างเต็มที่และดีที่สุด เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย(goal) ซึ่งเป็นบันไดให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จและการประสบความสำเร็จ (Accomplishment) เป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำรงชีวิตของบุคคล ไม่ใช่เป็นเพียงรางวัลแห่งชีวิตเท่านั้น

7.1.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motivation) หมายถึงบุคคลย่อย มีความต้องการขั้นพื้นฐานที่จะสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน บุคคลที่ขาดการเข้าสังคมจะมีปัญหาทางสุขภาพกายและจิตใจ สำหรับบุคคลที่มีความต้องการใฝ่สัมพันธ์สูงนั้นมักใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการรักษาความสัมพันธ์ทางสังคม การเข้าร่วมกลุ่มและต้องการเป็นที่รักของคนอื่น

7.1.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motivation) คือ การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งต้องการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น

7.3 บรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะคุณภาพของสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ มาตรฐานขององค์การ ความรับผิดชอบในองค์การ การได้รับการยอมรับ การสนับสนุนขององค์การ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Stringer, 2002 : 10-11) ดังนี้

7.3.1 โครงสร้างองค์การ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อความชัดเจนของขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบและงานของบุคลากร

7.3.2 มาตรฐานขององค์การ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อความมุ่งหวังที่จะพัฒนางานของตน และความรู้สึกภูมิใจเมื่อทำงานที่มีคุณภาพหรือทำงานประสบความสำเร็จ

7.3.3 ความรับผิดชอบในองค์การ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อระดับความเป็นเจ้านายตนเองและสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องมีผู้อื่นมาตรวจสอบงาน

7.3.4 การได้รับการยอมรับ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่ดี และการถูกตำหนิหรือการลงโทษ หากปฏิบัติงานไม่ดี

7.3.5 การสนับสนุนขององค์การ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการได้รับความสนับสนุนและความไว้วางใจจากสมาชิกในทีมงาน

7.3.6 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และความรู้สึกมุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายองค์การ

7.4 สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของพยาบาลที่เป็นผลมาจากความรู้ (Knowledge) ความสามารถหรือทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes)

อื่นๆ ที่ต้องการให้มี เพื่อให้การปฏิบัติงานของพยาบาลช่วยให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจขององค์กร (สำนักการพยาบาล: 2548) ประกอบด้วย

7.4.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการแสดงความพยายามในการทำงานให้ดี สามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ สามารถทำงานได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถพัฒนาวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นและแตกต่างอย่างไม่เคยมีใครทำ มาก่อน สามารถตัดสินใจได้ แม้จะมีความเสี่ยง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

7.4.2 บริการที่ดี หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการแสดงความเต็มใจในการให้บริการ สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ เต็มใจช่วยแก้ปัญหาให้กับผู้รับบริการ ให้บริการที่เกินคาดหวังในระดับทั่วไป แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก สามารถเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้ สามารถให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงและยั่งยืนให้กับผู้รับบริการ

7.4.3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการแสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน / ที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน สามารถนำความรู้ วิทยาการหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ได้ศึกษามาปรับใช้กับการทำงาน ศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้นทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการทำงานของคนในองค์กรที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่าง ๆ

7.4.4 จริยธรรม หมายถึง คุณลักษณะด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีสติจะเชื่อถือได้ ยึดมั่นในหลักการ ชำรงความถูกต้อง อุทิศตนเพื่อผดุงความยุติธรรม

7.4.5 ความร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง คุณลักษณะในการทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ ให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม สนับสนุนและช่วยเหลืองานเพื่อนร่วมทีมอื่น ๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ สามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ

7.4.6 การพัฒนาศักยภาพคน หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพ สอนงานและให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน ให้เหตุผลประกอบการสอน/แนะนำผู้อื่น และให้การสนับสนุนบุคคลอื่น เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งตรวจสอบว่าผู้รับการสอนมี ความเข้าใจ ให้โอกาสผู้อื่นในการพัฒนาตนเอง ให้คำติชมผลการปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรโดยรวม

7.4.7 การดำเนินงานเชิงรุก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการเห็นโอกาสหรือปัญหาในระยะสั้นและลงมือดำเนินการ จัดการกับปัญหาเฉพาะหน้าหรือเหตุวิกฤต ลงมือกระทำการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาในระยะสั้น เตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาในระยะยาว รวมทั้งเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาอย่างยั่งยืน

7.4.8 การคิดวิเคราะห์ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการแตกปัญหา / งาน ออกเป็นส่วนย่อย ๆ เห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงขึ้นพื้นฐานของส่วนต่าง ๆ ของปัญหา / งาน เห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงปัญหาที่ซับซ้อนของส่วนต่างๆ ของปัญหา/งาน สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าเกี่ยวกับปัญหา/งานจากความเข้าใจความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ กำหนดแผนงาน / ขั้นตอนการทำงานของการศึกษาวิเคราะห์ในชั้นต่าง ๆ เพื่อเตรียมทางเลือกสำหรับการป้องกัน / แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

7.4.9 การมองภาพองค์รวม หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการใช้กฎพื้นฐานทั่วไปประยุกต์ประสบการณ์ ประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อน อธิบายปัญหา / งานในภาพองค์รวมคิดนอกกรอบ เพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่

7.4.10 สภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการบริหารการประชุมได้ดี และคอยแจ้งข่าวสาร ความเป็นไปอยู่เสมอ เป็นผู้นำในการทำงานของกลุ่ม ให้การดูแลและช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชา ประพฤติตนสมกับเป็นผู้นำ แสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนต่อผู้ได้บังคับบัญชา

7.5 พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลระดับประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี และได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดสุรินทร์ เป็นระยะเวลา 1 ปี ขึ้นไป

7.6 โรงพยาบาลชุมชน หมายถึง โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 13 แห่ง ได้แก่ (1) โรงพยาบาลปราสาท (2) โรงพยาบาลสังขะ (3) โรงพยาบาลศีขรภูมิ (4) โรงพยาบาลรัตนบุรี (5) โรงพยาบาลท่าตูม (6) โรงพยาบาลลำดวน (7) โรงพยาบาลจอมพระ (8) โรงพยาบาลกาบเชิง (9) โรงพยาบาลชุมพลบุรี (10) โรงพยาบาลสนม (11) โรงพยาบาลลำโรงทับ (12) โรงพยาบาลบัวเชด (13) โรงพยาบาลพนมดงรัก

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

8.1 ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ ประกอบการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนให้มีประสิทธิภาพได้

8.2 ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำปัจจัยที่สามารถทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพไปใช้คัดกรองบุคคลที่มีสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ รวมทั้งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพได้



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ ผู้วิจัยได้ค้นหาแนวคิดทฤษฎีต่างๆ โดยค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา หนังสือ และวารสารต่างๆ โดยได้กำหนดหัวข้อในการศึกษา ดังนี้

1. สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ

1.1 ความหมายและความสำคัญของสมรรถนะ

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

1.3 สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ

1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.1 ความหมายและความสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.2 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

3. บรรยากาศองค์การ

3.1 ความหมายและความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

4. โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดสุรินทร์

1. สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ

1.1 ความหมายและความสำคัญของสมรรถนะ

1.1.1 ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะตามความหมายในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2531) หมายถึง ความสามารถ คุณภาพ หรือการที่มีคุณสมบัติเหมาะแก่การจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ตรงกับ

คำในภาษาอังกฤษว่า Ability แปลว่า ความสามารถ ซึ่งมีความหมายว่าเป็นความสามารถในการทำบางอย่างได้ดีหรือมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังใช้คำอื่นที่มีความหมายเดียวกันหรือคล้ายคลึงกับ competency แต่สะกดด้วยคำอื่นๆ เช่น capability, ability potential capacity และหรือการกล่าวถึงนิยามความหมายของคำ มีแตกต่างกันและความหลากหลายกัน รวมถึงความหลากหลายของคำนิยามในประเทศต่างๆ อาทิ เช่น คำว่า สมรรถนะ ในสหรัฐอเมริกาเป็นแบบเน้นเชิงพฤติกรรม (behavioristic) ประเทศอังกฤษ เป็นแบบเน้นทักษะ (functionalistic) และประเทศเยอรมนี ฝรั่งเศส และออสเตรเลีย เป็นแบบเน้นองค์รวม (holistic) (Sultana, 2008)

เคลมปี (Klemp, 1980 : 21) ให้ความหมายว่า “คุณสมบัติพื้นฐานที่ติดตัว และฝังลึกในตัวบุคคลที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ และหรือผลการปฏิบัติงานที่เด่น”

ริชาร์ด โบยาซีสท์ (Richard Boyatzis) (1982 อ้างถึงใน Bhardwaj, 2006) ให้ความหมายของสมรรถนะว่าเป็นกลุ่มของความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงาน ภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร และทำให้บุคคลมุ่งมั่นไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ ภาพลักษณ์ของบุคคล บทบาททางสังคม หรือองค์ความรู้ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพและการใช้สมรรถนะของบุคคลเป็นฐานในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลต่อ การทำงานที่ใช้สมรรถนะ โดยภาพรวมของบุคคลและบุคคลอื่นเพื่อใช้สมรรถนะให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer and Spencer) (1993) ให้ความหมายว่า “เป็นคุณลักษณะใดๆ ที่อยู่ภายในบุคคล ซึ่งเป็นบ่อเกิดแห่งการปฏิบัติงานหรือการแสดงออกในสถานการณ์ต่างๆ ที่ได้ ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด และหรือดีเด่นกว่าคนอื่นๆ”

ปาร์รี่ (Parry, 1996: 50) ให้ความหมาย “เป็นกลุ่มของความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่มีความเกี่ยวเนื่องกันที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลทั้งในด้านบทบาทความรับผิดชอบ และผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถวัดได้ด้วยมาตรฐานเกณฑ์วัดที่ได้รับการยอมรับ และสามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ด้วยการอบรมและพัฒนา”

บาร์ทรม แอท แอล (Bartram et al., 2002) ให้ความหมายว่า กลุ่มของพฤติกรรมซึ่งจำเป็นต้องใช้เป็นกลไกในการบรรลุผลลัพธ์ที่ปรารถนาหรือที่กำหนดไว้

เฮย์กรุป (Hay Group, 2548) ให้ความหมาย สมรรถนะว่าคือชุดแบบแผนพฤติกรรม ความสามารถ และคุณลักษณะที่ผู้ปฏิบัติควรมีในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จสำหรับนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารงานและการพัฒนาองค์กร เพื่อให้สมาชิกขององค์กรได้พัฒนาตนเอง เพื่อให้ปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่องค์กรต้องการ

เดชา เดชะวัฒนะไพศาล (2543) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้และความสามารถ หรือพฤติกรรมของบุคลากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง กล่าวคือ ในการปฏิบัติงานหนึ่งๆ เราต้องรู้อะไร เมื่อมีความรู้หรือข้อมูลแล้วเราต้องรู้อะไรที่จะทำงานนั้นๆ ได้อย่างไร และเราควรมีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะเฉพาะอย่างไรจึงจะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรทราบว่าคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่ดีในการทำงานของบุคลากรในองค์กร (superior performer) นั้นเป็นอย่างไร

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2548:17) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ (Competency) ว่า หมายถึง ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristic or attribute) ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น

ธีรศักดิ์ คงศาสน์ (2548:6) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ (Competency) ว่า หมายถึง ทักษะ สมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ แรงจูงใจ หรือคุณลักษณะที่เหมาะสมของบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

จากการศึกษาความหมายของสมรรถนะพบว่านักวิชาการส่วนใหญ่ให้ความหมายไปในทำนองเดียวกัน โดยใช้แนวคิดของ แมคคลีแลนด์ เป็นพื้นฐานในการให้ความหมายที่แสดงถึงความสำคัญขององค์ประกอบของสมรรถนะที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมและผลลัพธ์ที่ดีเลิศของงาน ซึ่ง แมคคลีแลนด์ (1970) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า “สมรรถนะ” หมายถึง คุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่าหรือเหนือกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.:2548) กล่าวว่า “สมรรถนะ” คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ตัวอย่าง เช่น สมรรถนะการบริการที่ดี ซึ่งอธิบายว่า สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้นั้น หากขาดองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ ความรู้ ในงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น อาจต้องหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็น อ่อนน้อม ชอบช่วยเหลือผู้อื่นแล้วบุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดีด้วยการให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้

กรมการแพทย์ (2548) ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่งให้ประสบความสำเร็จและมีความโดดเด่น

กว่าคนอื่น ๆ ในเชิงพฤติกรรม เช่น มากกว่าเพื่อนร่วมงานในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่าและได้ผลงานดีกว่าคนอื่น ๆ เป็นต้น

สำนักการพยาบาล (2548) ให้ความหมายสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของพยาบาลที่เป็นผลมาจากความรู้ (knowledge) ความสามารถ (ability) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ต้องการให้มีเพื่อให้การปฏิบัติงานของพยาบาลบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจขององค์กร

สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถทักษะและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลมีความสามารถสร้างผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ

1.1.2 ความสำคัญของสมรรถนะ

ในปัจจุบันสมรรถนะได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย และนิยมนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีผู้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะ ดังนี้

โบยาซีสท์ (Boyatzis) (1982) ได้แสดงถึงความสัมพันธ์ของสมรรถนะบุคคลและปัจจัยอื่นๆ กับผลลัพธ์ขององค์กรไว้ในทฤษฎีว่าด้วยพฤติกรรมการทำงานกับผลลัพธ์ขององค์กร (Contingency Theory of Action and Job Performance) เพื่อแสดงให้เห็นว่า ผลงานที่ดีเลิศขององค์กร เกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัยสามประการคือ บุคคล งาน และองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับบุคคล ได้แก่ วิสัยทัศน์ ปรัชญาในการทำงาน วิธีการทำงาน ความรู้ ความสามารถหรือสมรรถนะของแต่ละคน ซึ่งจะต้องมีความสัมพันธ์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการในบทบาท ภารกิจ และหน้าที่เฉพาะของงานกับสิ่งแวดล้อมขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยบรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์กร โครงสร้าง ระบบ กลยุทธ์การสร้างความสำเร็จเติบโตขององค์กร ความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้งสามประการ สามารถทำนายผลลัพธ์ขององค์กรได้ การปรับตัวให้เกิดความสอดคล้องเหมาะสมระหว่างบุคคลความต้องการของงาน และสิ่งแวดล้อมขององค์กร ก่อให้เกิดความสามารถหลักขององค์กร และส่งผลให้เกิดผลงานที่ดีเลิศ และความสามารถในการแข่งขันขององค์กรได้

ซูซีย์ สมิทธิไกร (2552:28) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กร ดังนี้ 1) ช่วยให้องค์กรสามารถคัดสรรบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่ดีทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร 2) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเอง เพื่อนำมาพัฒนา ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมพนักงานในองค์กร 4) ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน

(Key Performance Indicator : KPIs) บรรลุเป้าหมาย 5) ช่วยให้บุคลากรปรับสมรรถนะของตนเองให้เข้ากับมาตรฐานที่องค์กรกำหนด

สุวิณี วิวัฒน์วานิช (2549:238) ได้กล่าวถึงสมรรถนะว่ามีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ดังนี้ 1) เป็นเครื่องมือช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล 2) ช่วยให้การจัดทำแผนพัฒนามีทิศทางที่ชัดเจน ตรงตามความจำเป็นของแต่ละบุคคลอย่างแท้จริง 3) เป็นพื้นฐานสำคัญของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ขององค์กร 4) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสามารถของตนเอง ช่วยให้เกิดการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น 5) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างมีระบบต่อเนื่อง และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมขององค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กร 6) ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมาย 7) ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น

สมรรถนะ (Competency) เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่น่ามาเป็นพื้นฐานจัดทำระบบหรือวางแผนในการพัฒนาทรัพยากรขององค์กรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายในการดำเนินขององค์กร และนำมาใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีประสิทธิภาพ สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร กล่าวคือ

1. เป็นเครื่องมือช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กรและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคคลในองค์กรอย่างมีระบบ ต่อเนื่อง และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กร
3. เป็นมาตรฐานการแสดงผลพฤติกรรมที่ดีในการทำงานของบุคคล ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ขององค์กร เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง และการจ่ายผลตอบแทน เป็นต้น

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

1.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) ได้เริ่มขึ้นในปี ค.ศ.1970 โดยศาสตราจารย์ แมคคลีแลนด์ นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาวาร์ด ซึ่งมีแนวคิดเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างบุคคลในองค์กร โดยเริ่มจากการพัฒนาแบบทดสอบบุคลิกภาพที่จะใช้ในการชี้วัดเจตคติเพื่อศึกษาว่าบุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีเจตคติและนิสัยอย่างไร โดย แมคคลีแลนด์ เรียกคุณลักษณะของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผล การปฏิบัติงานที่สูงกว่ามาตรฐาน (Superior performance) นี้ว่าสมรรถนะ (competency) หลังจากนั้นเขาได้ทำการศึกษาวิจัยอีกหลายเรื่องที่ยืนยันว่า สมรรถนะเป็นตัวทำนายความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรในตำแหน่งหนึ่งๆ ได้ดีที่สุด และมีความเบี่ยงเบนหรืออคติน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับวิธีการคัดเลือกแบบเก่าๆ ซึ่งใช้วิธีการพิจารณาจากคะแนนผลการศึกษาจากสถาบันการศึกษาหรือการทดสอบความถนัดและการทดสอบความรู้ทางวิชาการ (Knowledge Academic Test) ทั้งนี้ แมคคลีแลนด์ ได้เผยแพร่ไว้ในบทความเรื่อง Testing for competence rather than for intelligence ในปี 1973 แมคคลีแลนด์ กล่าวว่า IQ ซึ่งประกอบด้วยความถนัดหรือความเชี่ยวชาญทางวิชาการ ความรู้ และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จโดยรวม แต่สมรรถนะบุคคลกลับเป็นสิ่งที่สามารถคาดการณ์ความสำเร็จในงานได้ดีกว่า (เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค, 2546)

แนวคิดเรื่องสมรรถนะของ แมคคลีแลนด์ แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าความสามารถของบุคคลส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานมากกว่า IQ ทำให้ได้รับความสนใจจากนักวิชาการทั่วไปอย่างมากและมีพัฒนาการขึ้นเป็นลำดับ ปี ค.ศ.1982 Boyatzis ได้เขียนหนังสือชื่อ Competing for the future ชื่อ The competent manager : A model of effective performance โดยใช้คำว่า Competencies เป็นคนแรก ปี ค.ศ.1994 ฮาเมล (Hamel) และ พรฮาฮาลาด (Prahalad) เขียนหนังสือชื่อ Competing for the future และได้นำเสนอสิ่งที่เรียกว่า สมรรถนะหลัก (Core competencies) หรือความสามารถหลักขององค์กร โดยระบุว่าเป็นความสามารถที่จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขัน และเป็นสิ่งที่คู่แข่งไม่อาจเลียนแบบได้

ตั้งแต่ ปี ค.ศ.1980 ได้มีการนำแนวความคิดนี้ไปประยุกต์ใช้ในงานบริหารบุคคลในหน่วยงานราชการของสหรัฐอเมริกา โดยกำหนดว่าในแต่ละตำแหน่งงาน จะต้องมีความรู้ ทักษะ ความรู้ และความสามารถหรือพฤติกรรมนิสัยใดบ้าง และอยู่ในระดับใดจึงจะทำให้บุคลากรนั้นมีคุณลักษณะที่ดี มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง และได้ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร การนำสมรรถนะมาใช้ในงานบริหารบุคคลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในสังคม หลังจากนั้น แนวความคิดเรื่องสมรรถนะ ได้ขยายผลมายัง

ภาคธุรกิจเอกชนของสหรัฐอเมริกามากยิ่งขึ้น สามารถสร้างความสำเร็จให้แก่ธุรกิจอย่างเห็นผลได้ชัดเจน ต่อมาได้มีการนำมาใช้เกี่ยวกับวิชาชีพเป็นเวลานานมากกว่า 20 ปี และในปัจจุบันได้รับการยอมรับอย่างมากกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร (Hogg 2005)

สำหรับประเทศไทยได้มีการนำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ในองค์กรที่เป็นเครือข่ายบริษัทข้ามชาติก่อนที่จะแพร่หลายเข้าไปสู่บริษัทชั้นนำของประเทศ เช่น ไทยธนาคาร เครือปูนซีเมนต์ไทย ซินคอร์เปอร์เรชั่น บริษัท ปตท. สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) เนื่องจากภาคเอกชนที่ได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้ ทำให้เกิดผลสำเร็จอย่างเห็นได้ชัดเจน (ผู้จัดการรายสัปดาห์ 2548) มีผลให้เกิดความตื่นตัวในวงราชการ และได้มีการนำแนวคิดนี้ไปทดลองใช้ในหน่วยงานราชการ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้นำแนวคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาข้าราชการพลเรือน โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Competency-Based human resources management) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถ มีความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และพันธกิจหลักขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้เกิดผลงานที่ดีเลิศและสร้างความสามารถในการแข่งขันเป็นผลลัพธ์สุดท้ายขององค์กร

แนวคิดเรื่องสมรรถนะมักอธิบายด้วยภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) คือ ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่มองเห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่ายคือส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือองค์ความรู้และทักษะต่างๆ ที่ทุกคนมีอยู่และส่วนใหญ่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ (motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ส่วนที่อยู่ใต้น้ำมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก (ณรงค์วิทย์ แสันทอง 2547) โดยทั่วไปองค์กรส่วนใหญ่จะทำการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยพิจารณาจากสมรรถนะด้านความรู้และสมรรถนะด้านทักษะเป็นส่วนใหญ่ เพราะสามารถทำได้ง่าย โดยอาจพิจารณาจากผลการศึกษา หรือการทดสอบความรู้ความสามารถ ส่วนสมรรถนะด้านแรงจูงใจ อัตมโนทัศน์ และอุปนิสัยนั้นจะไม่ค่อยวัดและประเมินมากนักเพราะเชื่อว่ามิอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งในความเป็นจริง หากสามารถเลือกได้ ควรพิจารณาสมรรถนะด้านคุณลักษณะ (แรงจูงใจ อัตมโนทัศน์ และอุปนิสัย) ของผู้สมัครเป็นอันดับแรก เนื่องจากเป็นส่วนที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคลเป็นส่วนพัฒนาที่ยากที่สุด ส่วนสมรรถนะด้านความรู้และทักษะนั้น เป็นสิ่งที่เราสามารถสอนฝึกฝนและพัฒนาได้ง่ายกว่า

1.2.2 ประเภทของสมรรถนะ ในปัจจุบันมีการจำแนกประเภทของสมรรถนะเป็นกลุ่มต่างๆ หลายประเภท ลูคิพัฒน์ พิษุทธาดาวพงศ์ (2548: 40-41) แบ่งสมรรถนะเป็นประเภทต่างๆ ดังนี้

1) สมรรถนะขององค์การ (Organization competency)

สมรรถนะขององค์การ หมายถึง การใช้กลยุทธ์ ความสามารถทางการแข่งขันและความได้เปรียบขององค์การในลักษณะที่ส่งผลต่อการมีผลประกอบที่ดีกว่าคู่แข่ง ในการกำหนดสมรรถนะขององค์การ นั้นจะต้องวิเคราะห์ วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม หรือ พฤติกรรมองค์การ ที่องค์การปรารถนา เป็นต้น สมรรถนะขององค์การจะต้องมีความเชื่อมโยงกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรม ค่านิยมขององค์การ

2) สมรรถนะหลัก (Core competency)

บางองค์การเรียกว่า จิตความสามารถทั่วไป (General competency, Professional) หมายถึง คุณลักษณะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ที่พนักงานทุกคนในองค์การ ต้องมี ไม่ว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งใดก็ตาม สมรรถนะหลักเปรียบเสมือนตัวบ้าน ทั้งนี้เพราะ สมรรถนะหลักจะเป็นตัวกำหนด ตัวผลักดัน (driver) ได้ องค์การบรรลุวิสัยทัศน์ (vision) พันธกิจ (mission) และเป้าหมายในการดำเนินงานที่กำหนดไว้ ตัวอย่างของสมรรถนะหลัก เช่น ความรอบรู้เกี่ยวกับธุรกิจขององค์การ ความใฝ่รู้ ความเป็นเลิศในการบริการ ความมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ การปฏิบัติงานเป็นทีม เป็นต้น

3) สมรรถนะตามสายวิชาชีพ (Functional competency)

หรือบางองค์การเรียกว่า “Technical/Position/Job competency” หมายถึง คุณลักษณะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ที่พนักงานในแต่ละสายวิชาชีพจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะมีสมรรถนะที่แตกต่างกันไปตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท

1. สมรรถนะร่วมของทุกตำแหน่งในกลุ่มงาน/สายวิชาชีพ (Common functional competency) หมายถึง คุณลักษณะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ที่บุคลากรทุกตำแหน่งในสายวิชาชีพเดียวกัน หรือกลุ่มเดียวกัน (Job families) จำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ

2. สมรรถนะเฉพาะตำแหน่งในกลุ่มงาน/สายวิชาชีพ (Special functional competency) หมายถึง คุณลักษณะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ของแต่ละตำแหน่งในกลุ่มงาน/สายวิชาชีพเดียวกันจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ

4) สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial competency)

หมายถึง คุณลักษณะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ที่ผู้บริหาร จำเป็นต้องมี

แมคเคลีแลนซ์ (1973) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้ คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมี เป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job competencies) หมายถึง จิตความสามารถของบุคคลกับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักบัญชีก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3. สมรรถนะในงานหรือตามตำแหน่งงาน (Functional competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบในตำแหน่ง โดยตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนแต่ความสามารถของหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีจิตความสามารถทางการสืบสวน สอบสวน บางคนมีจิตความสามารถทางปราบปราม เป็นต้น

4. สมรรถนะหลัก (Core competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคล ต้องมี หรือต้องทำเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงาน ต้องมีจิตความสามารถหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี หรือผู้จัดการบริษัท ต้องมีจิตความสามารถหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน และการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานทีมเป็น

5. สมรรถนะองค์กร (Organization competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรเท่านั้น เช่น บริษัทเนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถพิเศษในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า บริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถผลิตรถยนต์ และบริษัททีโอเอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

อาภรณ์ ภูวิทยาพันธ์ (2548:33) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะ ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะ หรือการแสดงออกของพฤติกรรมของพนักงานทุกคนในองค์กรที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของบุคคลในองค์กรโดยรวม ถ้าพนักงานทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะประเภทนี้ ก็จะมีส่วนช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ สมรรถนะประเภทนี้จะถูกกำหนดจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก หรือกลยุทธ์องค์กร

2. สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial competency) คือ ความสามารถด้านการบริหารจัดการเป็นสมรรถนะที่มีได้ทั้งระดับผู้บริหาร และระดับพนักงาน

โดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (role-based) แตกต่างตามตำแหน่งทางการบริหารงานที่รับผิดชอบ ซึ่งบุคคลในองค์กรจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานในหน่วยงานสำเร็จ และต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

3. สมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional competency) คือ ความรู้ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่างๆ (job-based) เช่น ตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้า ควรต้องมีความรู้ทางวิศวกรรม นักบัญชีควรต้องมีความรู้ทางบัญชี เป็นต้น หน้าที่งานที่ต่างกัน ความสามารถในงานย่อมจะแตกต่างกันตามอาชีพ ซึ่งอาจเรียกสมรรถนะชนิดนี้ว่า Functional competency หรือ Technical competency ก็ได้ อาจกล่าวได้ว่าสมรรถนะชนิดนี้เป็นสมรรถนะเฉพาะบุคคล ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริง ตามหน้าที่หรืองานที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย แม้ว่าหน้าที่งานเหมือนกัน ไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้น จะต้องมีความสามารถเหมือนกัน

1.2.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ

ธนชัย ยมจินดา (2554) ได้สรุปองค์ประกอบ หรือคุณลักษณะพื้นฐานของสมรรถนะที่บุคคลจะต้องมี ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Motives) เป็นสิ่งที่บุคคลคิดถึง หรือมีความต้องการที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นตัวผลักดันให้บุคคลกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายของตน และที่แตกต่างไปจากคนอื่น ๆ เช่น บุคคลที่มุ่งความสำเร็จ จะกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายมีความรับผิดชอบที่จะกระทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย และจะให้การป้อนกลับของข้อมูลเป็นตัวประเมินเพื่อจะให้ได้ผลดียิ่งขึ้นกว่าเดิมอย่างสม่ำเสมอ

2. อุปนิสัย (Traits) เป็นลักษณะทางกายภาพของบุคคลที่แสดงอย่างสม่ำเสมอในการตอบสนองต่อข้อมูลข่าวสาร และสถานการณ์ต่างๆ ที่ต้องเผชิญในชีวิตประจำวัน เช่น นักบินรบจะมีอุปนิสัยเป็นคนสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ที่รวดเร็ว และมีสายตาคดี ผู้พิพากษาจะเป็นคนสุขุม เขือกเย็น และละเอียดรอบคอบ

3. มโนภาพหรือความคิดความเชื่อแห่งตน (Self-Concept) หรือ อัตมโนทัศน์เป็นส่วนประกอบรวมของทัศนคติ หรือเจตคติ (attitude) ค่านิยม (value) และความเป็นตัวตนของบุคคลในแง่ความรู้สึกและอารมณ์หรือที่เรียกว่าจิตภาพ (self-image) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงผลรวมทั้งหมดของลักษณะประจำตัวบุคคล เช่น คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองก็จะแสดงให้เห็นถึงความคิด ความเชื่อ และทัศนคติว่าเขาจะสามารถทำให้เกิดความสำเร็จได้ในสถานการณ์ใด ๆ ที่ต้องเผชิญ

4. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลต่างๆ ที่บุคคลมีและมีความรู้ความเข้าใจในความรู้ด้านนั้นๆ ที่ตนเองรู้เป็นอย่างดี เช่น ความรู้ของหมอฟันที่จะต้องรู้ถึงระบบประสาทและกล้ามเนื้อของร่างกายมนุษย์เป็นอย่างดี ผู้พิพากษาจะต้องมีความรู้ในตัวบทกฎหมายต่างๆ อย่างครอบคลุมและผลการตัดสินของศาลที่เคยมีปรากฏแล้วเป็นอย่างดี

5. ทักษะ (Skills) คือ ความสามารถทางกายภาพและจิตภาพที่จะปฏิบัติต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ ความสามารถทางกายภาพสะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมทางกายภาพ ที่จะปฏิบัติงาน ส่วนความสามารถทางจิตภาพจะเป็นด้านของทักษะเชิงความคิด เช่น ความสามารถเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ การมองเห็นภาพรวม และองค์ประกอบย่อยของภาพที่ประกอบรวมอยู่ด้วยกัน และความคิดที่เป็นเชิงระบบเชื่อมโยงความรู้และทักษะเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งของสมรรถนะที่สามารถสังเกตเห็นได้และวัดได้ และสามารถพัฒนาได้ง่ายกว่า

เพ็ญจันทร์ แส่นประสานและคณะ (2548) ได้เสนอองค์ประกอบของสมรรถนะ โดยแบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ 5 ประเภท คือ

1. ความรู้ (Knowledge) เป็นองค์ประกอบที่เป็นความรู้ เฉพาะบุคคล
2. ทักษะ (Skills) คือ ความสามารถหรือสิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี
3. ทศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) และความคิดเห็นของตน (Self Concept)
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits)
5. แรงจูงใจภายใน (Motives) ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย

โบายาซีสท์ (Boyatzis :1999) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ และจัดกลุ่มสมรรถนะออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. ความสามารถในการตนเอง (Self-awareness) ประกอบด้วย ความตระหนักรู้ในอารมณ์ (Emotional awareness) การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง (Accurate Self-Assessment) และความมั่นใจในตนเอง (Self-Confidence)
2. การมีกฎในตนเอง (Self-regulation) ประกอบด้วย การควบคุมตนเอง (Self-Control) ความเชื่อถือใจไว้วางใจได้ (Trustworthiness) การปรับตัว (Adaptability) ความเป็นระเบียบ (Conscientiousness) และนวัตกรรม (Innovation)
3. แรงจูงใจ (Motivation) ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement drive) ความมุ่งมั่น (Commitment) ความคิดริเริ่ม (Initiative) และการมองโลกในแง่ดี (Optimism)

4. การเอาใจใส่ต่อผู้อื่น (Empathy) ประกอบด้วย ความเข้าใจในผู้อื่น (Understanding others) การพัฒนาผู้อื่น (Developing others) การมีจิตมุ่งบริการ (Service orientation) อำนาจการจัดการกับความแตกต่าง (Leveraging diversity) และความรู้เกี่ยวกับการเมือง (Political awareness)

5. ทักษะด้านสังคม (Social skills) ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร (Communication) การจัดการกับความขัดแย้ง (Conflict Management) ภาวะผู้นำ (Leadership) ความฉับไวในการเปลี่ยนแปลง (Change catalyst) การยึดมั่นในข้อตกลง (Building bonds) การประสานสัมพันธ์และความร่วมมือ (Collaboration and cooperation) ความสามารถของทีมงาน (Team capabilities)

ชรินทร์ ชูณหพันธ์ (2555) ในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะผู้วางแผน ความสำเร็จขององค์ประกอบของสมรรถนะ ดังต่อไปนี้

1. ฐานข้อมูลสมรรถนะขององค์การ (Competency basket) หมายถึง ฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องรวมสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง/กลุ่มงาน เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่องค์การกำหนดไว้

2. ประเภทของสมรรถนะ (Competency categories) หมายถึง การจำแนกรวมสมรรถนะออกเป็นกลุ่มต่างๆ เช่น สมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายวิชาชีพ สมรรถนะร่วมของกลุ่มงาน/สายวิชาชีพ สมรรถนะเฉพาะทาง และสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ

3. ชื่อสมรรถนะและคำจำกัดความ (Competency names and definitions)

3.1 ชื่อของสมรรถนะ (Competency names) เป็นการกำหนดหรือตั้งชื่อสมรรถนะแต่ละตัวให้ชัดเจนซึ่งแตกต่างกับสมรรถนะตัวอื่นๆ ซึ่งจำทำให้บุคลากรในองค์การเข้าใจตรงกัน

3.2 คำจำกัดความของสมรรถนะ (Competency definition) เป็นการให้ความหมายของสมรรถนะตัวนั้นๆ ว่าหมายถึงอะไร มีขอบเขตกว้างแคบเพียงใด

4. ระดับของสมรรถนะ (Proficiency Scale) เป็นการกำหนดระดับทักษะความรู้ความสามารถของสมรรถนะซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

4.1 การแบ่งระดับความสามารถตามลำดับชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy Scale)

การแบ่งระดับความสามารถตามโครงการลำดับชั้นการบังคับบัญชาขององค์กร เป็นการสะท้อนให้เห็นความแตกต่างของลำดับชั้นการบังคับบัญชากับบทบาท

หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน ว่าแต่ละตำแหน่งต้องแสดงความสามารถหรือทักษะอย่างไรบ้าง เช่น

ระดับที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการ

ระดับที่ 2 พนักงานระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพ

ระดับที่ 3 พนักงานระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่า

ระดับที่ 4 พนักงานระดับผู้จัดการส่วน

ระดับที่ 5 พนักงานระดับผู้อำนวยการฝ่ายหรือ กรรมการผู้จัดการ

4.2 การแบ่งระดับความสามารถตามความเชี่ยวชาญ (Expertise Scale)

การแบ่งระดับความสามารถตามความเชี่ยวชาญนี้ อาจแบ่งเป็น 3, 4 หรือ 5 ระดับก็ได้ ดังนี้

L1 Beginner มีความรู้และทักษะในขั้นพื้นฐาน สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานประจำวันตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ และงานที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน

L2 Well-trained มีความรู้และทักษะในปัจจัยต่างๆ ในรายละเอียด สามารถนำความรู้และทักษะที่มีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

L3 Experienced มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่มีความซับซ้อนได้ สามารถนำมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างเสริมผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น สามารถวางแผน ควบคุมติดตามงาน และให้คำปรึกษาแนะนำกับผู้เกี่ยวข้องภายในองค์กรได้

L4 Advanced มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนสูง สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในงานเชิงวิชาการ วางแผนการให้คำปรึกษาแนะนำภายนอกองค์กรได้ อธิบายภาพรวมของหน่วยงานและสามารถกำหนด/พัฒนารูปแบบวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ รวบรวม/ประยุกต์ใช้กระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ รวมทั้งถ่ายทอดแผนงานเชิงกลยุทธ์ภายในองค์กรได้

L5 Expert มีความเชี่ยวชาญ ชำนาญระดับสูง สามารถคิดในเชิงยุทธศาสตร์ นโยบาย ประเมิน คาดการณ์แนวโน้ม การคิดค้นสร้างนวัตกรรม ถ่ายทอดกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ รวมทั้งเป็นที่ปรึกษา/คณะกรรมการระดับองค์กรวิชาชีพภายในประเทศ และ/หรือนานาชาติ

5. ตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม (Behavioral Indicator) หมายถึง การกระทำตามบทบาทหน้าที่ ภายใต้อาณัติเฉพาะเจาะจง ในการกำหนดตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม ควรเขียนพฤติกรรมที่สังเกตและวัดได้อย่างชัดเจน ควรขึ้นต้นด้วยคำกริยา เช่น วิเคราะห์ วินิจฉัยให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นต้น

1.2.4 การประเมินสมรรถนะ รูปแบบการประเมินสมรรถนะออกเป็น 2 รูปแบบ คือ (1) การประเมินสมรรถนะองค์การ (2) การประเมินสมรรถนะบุคคล สำหรับการประเมินสมรรถนะองค์การ จะใช้สมรรถนะหลักและค่านิยมหลักซึ่งทุกคนในองค์การต้องมีร่วมกันโดยแสดงออกมาเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายหลักขององค์การมาประเมิน ส่วนการประเมินสมรรถนะบุคคล จะประเมินความรู้ ทักษะในการทำงานและสมรรถนะในงานซึ่งเป็นสมรรถนะระดับบุคคลที่แต่ละคนที่ทำงานอยู่ในองค์การมีความแตกต่างกันไป แต่ต้องเป็นสมรรถนะที่สนับสนุนให้เกิดผลงานที่บรรลุเป้าหมายหลักขององค์การ

ในการการประเมินสมรรถนะบุคคล หมายถึง การประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานของบุคคล เพื่อใช้ในการบริหารผลงานและการจ่ายค่าตอบแทน ในการประเมินสมรรถนะต้องมีการจัดทำมาตรวัดและกำหนดผู้ประเมิน วิธีการประเมินที่นิยมใช้มี 2 วิธี คือ การประเมินแบบ 360 องศา และการประเมินโดยให้ผู้ประเมินสังเกตพฤติกรรมที่เด่นชัด การประเมินสมรรถนะของส่วนราชการ ที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด มี 4 รูปแบบ ได้แก่ 1) มาตรวัดร้อยละของพฤติกรรมที่ทำได้ 2) มาตรวัดพฤติกรรมสมรรถนะที่แสดงจุดแข็งของผู้ถูกประเมิน 3) มาตรวัดสมรรถนะของผู้ถูกประเมินเทียบกับความเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้อื่น 4) มาตรวัดโดยอิงการเปรียบเทียบกับสมรรถนะของบุคคลในระดับเดียวกัน การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องประเมิน อย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่า ร้อยละ 70 พฤติกรรม การปฏิบัติราชการให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่ส่วนราชการ กำหนด

สำหรับแบบประเมินสมรรถนะบุคคลมีหลายแบบที่นิยมใช้มาก คือ 1) แบบมีการถ่วงน้ำหนัก โดยเปรียบเทียบระดับที่คาดหวังกับระดับผลงานจริงและ 2) แบบแสดงมาตรวัด 5 ระดับ

1.3 สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.พ. ได้กำหนดให้สายงานพยาบาลวิชาชีพเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ลักษณะงานโดยทั่วไปครอบคลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานการพยาบาล ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้รับใบอนุญาตประกอบโรคศิลปะสาขาการพยาบาลหรือสาขาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ปฏิบัติงานส่งเสริมและพัฒนาบริการการพยาบาลและปฏิบัติงานตรวจวินิจฉัยและบำบัดรักษาภายใต้การควบคุมของแพทย์ โดยทำหน้าที่เป็นผู้ให้บริการ วางแผนงานประสานงาน ประเมินผล และบันทึกผลการให้การพยาบาล ศึกษาวิเคราะห์ คิดค้น พัฒนา การพยาบาลและควบคุมการพยาบาลให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและอยู่ใน

มาตรฐาน ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถทางการพยาบาลให้กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานการพยาบาล จัดสถานที่และเตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ในการรักษาพยาบาล ช่วยแพทย์ในการวินิจฉัยและบำบัดรักษา จัดเตรียมและส่งเครื่องมือในการผ่าตัด ช่วยแพทย์ในการใช้าระงับความรู้สึก หรือใช้เครื่องมือพิเศษบางประเภท เพื่อการวินิจฉัยและการบำบัดรักษา ตลอดจนปฏิบัติงานการวางแผนครอบครัวและการผดุงครรภ์ การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค การฟื้นฟูสภาพผู้ป่วย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

สภาการพยาบาลได้กำหนดสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพไว้เป็นครั้งแรก ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ตามความหมายของพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ.2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ การพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2540 นั้น หมายถึง บุคคลซึ่งได้ขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์จากสภาการพยาบาล ซึ่งสภาการพยาบาลได้กำหนดสมรรถนะหลักของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ชั้นหนึ่ง ไว้ดังนี้

สมรรถนะที่ 1 การปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีจริยธรรมตามมาตรฐานและกฎหมายวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ประเมินภาวะสุขภาพและความต้องการผู้ใช้บริการอย่างมีองค์รวม วินิจฉัยการพยาบาล วางแผนการพยาบาล ปฏิบัติการพยาบาล ติดตามประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาล จัดการสิ่งแวดล้อมให้มีความปลอดภัย

สมรรถนะที่ 2 ปฏิบัติการผดุงครรภ์อย่างมีจริยธรรมตามมาตรฐานและกฎหมายวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ประเมินปัญหาและความต้องการผู้ใช้บริการวินิจฉัยการพยาบาลในหญิงตั้งครรภ์ วางแผนการพยาบาลในหญิงตั้งครรภ์ บริบาลครรภ์ โดยการรับฝากครรภ์ คัดกรอง และส่งต่อในรายผิดปกติ และประยุกต์หลักการดูแลให้สอดคล้องกับสภาพและวัฒนธรรมของหญิงตั้งครรภ์ ทำคลอดปกติ ตัดและซ่อมแซมฝีเย็บ เตรียมและช่วยคลอดกรณีคลอดปกติ ส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบิดา มารดา และทารก ตลอดการตั้งครรภ์การคลอด และหลังคลอด ส่งเสริม การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ดูแลมารดาและทารกที่ปกติ มีภาวะแทรกซ้อน และฉุกเฉิน ให้ความรู้และให้การศึกษารอบครัวในการวางแผนครอบครัวและการเตรียมตัวเป็นบิดา มารดาและการดูแลตนเองของมารดาในทุกระยะของการตั้งครรภ์ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติการผดุงครรภ์

สมรรถนะที่ 3 ส่งเสริมสุขภาพของบุคคล กลุ่มคน และชุมชน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ สามารถดูแลสุขภาพตนเองได้ในภาวะปกติและภาวะเจ็บป่วย และลดภาวะเสี่ยงการเกิดโรคและเกิดความเจ็บป่วย ให้ความรู้ด้านสุขภาพแก่บุคคล ครอบครัว กลุ่มคน และชุมชน สนับสนุนและช่วยเหลือบุคคลครอบครัวและกลุ่มต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ให้ข้อมูลและจัดการ

ช่วยเหลือให้ผู้ใช้บริการได้รับสิทธิ์ด้านสุขภาพ จัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ

สมรรถนะที่ 4 ป้องกันโรคและเสริมภูมิคุ้มกันโรค เพื่อลดความเจ็บป่วยจากโรคที่สามารถป้องกันได้ เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับภาวะสุขภาพของชุมชนและการระบาดของโรคในชุมชน เสริมสร้างความสามารถในการดูแลตนเองของชุมชน เพื่อป้องกันโรค ฝ้าระวังค้นหา และสืบสวนโรคที่เกิดในชุมชน ให้วัคซีน สร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคแก่ประชาชน

สมรรถนะที่ 5 พัฒนาสุขภาพบุคคล กลุ่มคน และชุมชนทางด้านร่างกาย จิตสังคม เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเต็มศักยภาพ ป้องกันภาวะแทรกซ้อนที่เกิดจากการเจ็บป่วย เลือกใช้วิธีการฟื้นฟูสุขภาพ แนะนำการใช้กายอุปกรณ์ และอวัยวะเทียม ให้ความรู้ สนับสนุนช่วยเหลือและแนะนำแหล่งประโยชน์ในการฟื้นฟูสุขภาพอย่างต่อเนื่องแก่ผู้ใช้บริการ ญาติ และผู้เกี่ยวข้องประสานกับแหล่งประโยชน์เพื่อฟื้นฟูสุขภาพชุมชน

สมรรถนะที่ 6 รักษาโรคเบื้องต้นตามข้อบังคับของสภาการพยาบาล คุ้มครองโรคเบื้องต้นวินิจฉัยโรคเบื้องต้น รักษาโรคเบื้องต้น ให้การผดุงครรภ์และวางแผนครอบครัว

สมรรถนะที่ 7 สอนและให้การปรึกษานบุคคล ครอบครัว กลุ่มคน และชุมชน เพื่อการมีภาวะสุขภาพที่ดี ส่งเสริม สนับสนุน และสอนผู้ใช้บริการให้เกิดการเรียนรู้และสามารถดูแลสุขภาพตนเอง ให้การปรึกษาแก่บุคคล ครอบครัว และชุมชน ที่มีปัญหาทางกาย จิตสังคมที่ไม่ซับซ้อน แนะนำและส่งต่อผู้ใช้บริการที่มีปัญหาสุขภาพที่ซับซ้อน

สมรรถนะที่ 8 ติดต่อสื่อสารกับบุคคล ครอบครัว กลุ่มคน และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพติดต่อสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพกับคนทุกเพศทุกวัยทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว กลุ่มคน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง บันทึกและเขียนรายงานได้อย่างถูกต้องนำเสนอความคิด ผลงานต่อสาธารณชน ใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการติดต่อสื่อสารในงานที่รับผิดชอบใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร

สมรรถนะที่ 9 แสดงภาวะผู้นำและการบริหารจัดการตนเองและงานที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม มีวิสัยทัศน์ สามารถวางแผน แก้ปัญหาและตัดสินใจ รับผิดชอบงานในหน้าที่ วางแผนและจัดการทรัพยากรและเวลา เจรจาต่อรองเพื่อรักษาประโยชน์ของผู้ใช้บริการ และงานที่รับผิดชอบ ประสานงานกับผู้ร่วมงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง จัดการให้ผู้ใช้บริการได้รับการบริการ ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าทีมหรือลูกทีม

สมรรถนะที่ 10 ปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน ดูแลผู้ป่วยและผู้ใช้บริการให้ได้รับสิทธิพื้นฐานตามที่สภาวิชาชีพกำหนดไว้ใน “สิทธิผู้ป่วย” ปฏิบัติตามจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ตามที่

สภาการพยาบาลกำหนด ปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพในขอบเขตวิชาชีพการพยาบาล และการผดุงครรภ์ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ประกอบวิชาชีพโดย ตระหนักถึงกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพ ปฏิบัติการพยาบาลโดยให้ความเสมอภาคต่อทุกกลุ่มเชื้อชาติ ศาสนา เศรษฐฐานะ และภาวะ สุขภาพจิต

สมรรถนะที่ 11 ตระหนักในความสำคัญของการวิจัยต่อการพัฒนาการ พยาบาลและสุขภาพมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ใช้ผลการวิจัยในการปฏิบัติการพยาบาล ให้ความร่วมมือในการทำวิจัยค่านึงถึงจรรยาบรรณนักวิจัยและสิทธิมนุษยชน

สมรรถนะที่ 12 ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการ พยาบาล สืบค้นข้อมูลด้านสุขภาพและความรู้ที่เกี่ยวข้อง เลือกใช้ฐานข้อมูลด้านสุขภาพ บันทึก ข้อมูลสุขภาพและการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

สมรรถนะที่ 13 พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างคุณค่าในตนเองและ สมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาล มีความคิดสร้างสรรค์และคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีความ ตระหนักในตนเอง และมีความเห็นใจผู้อื่น จัดการกับอารมณ์และความเครียดของตนเอง ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีความตระหนักใน การปกครอง รักษาสิทธิด้านสุขภาพแก่ประชาชน

สมรรถนะที่ 14 พัฒนาระดับวิชาชีพให้มีความเจริญก้าวหน้าและมีศักดิ์ศรี มีทัศนคติ ที่ดีต่อวิชาชีพ การพยาบาลและการผดุงครรภ์ ตระหนักในความสำคัญของการเป็นสมาชิกองค์กร วิชาชีพ รู้รักสามัคคีในเพื่อนร่วมวิชาชีพ ให้ความร่วมมือ ในการทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร วิชาชีพตระหนักในความสำคัญของการสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการสอนนักศึกษาและบุคลากร ใหม่ในสาขาวิชาชีพ

ต่อมาสภาการพยาบาล (2552) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะวิชาชีพ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ และเจตคติของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ที่จะทำ ให้สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้ตามขอบเขตของวิชาชีพอย่างปลอดภัย มีความรับผิดชอบ เป็น ผู้ร่วมงานที่มีประสิทธิภาพ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เป็น สมาชิกที่ดีของสังคม โดยแบ่งเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. สมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย ต้องมีความรู้ ความ เข้าใจทฤษฎีและหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ศาสนาและวัฒนธรรม สิทธิ มนุษยชน สิทธิผู้บริโภค สิทธิเด็ก สิทธิผู้ป่วย หลักกฎหมายทั่วไป กฎหมายว่าด้วยสุขภาพ แห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยสุขภาพจิต กฎหมายว่าด้วยหลักประกันสุขภาพ กฎหมายว่าด้วย

สถานพยาบาล กฎหมายว่าด้วยวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ขอบเขตการปฏิบัติการพยาบาลและข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยข้อจำกัดและเงื่อนไขการประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์รวมทั้งข้อบังคับของวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้อง มีจิตสำนึกทางจริยธรรม ตระหนักในคุณค่าความเชื่อของตนเองและผู้อื่น มีความไวต่อประเด็นจริยธรรม และกฎหมาย มีความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม และประยุกต์สู่การปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม

2. สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ต้องบูรณาการแนวคิด ศาสตร์ทางการพยาบาล ศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ศิลปะการพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาลระดับพื้นฐาน เพื่อให้การพยาบาลแบบองค์รวมมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และปลอดภัย โดยใช้กระบวนการพยาบาล หลักฐานเชิงประจักษ์ จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคลในการสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค ดูแล ช่วยเหลือ และฟื้นฟูสภาพแก่ผู้ใช้บริการทุกกลุ่มทุกวัย ทั้งผู้ที่อยู่ในภาวะสุขภาพดี ภาวะเสี่ยง เจ็บป่วยเฉียบพลัน อุกฉิม วิกฤต และเรื้อรัง โดยเฉพาะการเจ็บป่วยที่เป็นปัญหาสำคัญของประเทศและชุมชน สมรรถนะด้านนี้ประกอบด้วย

2.1 ความรู้ความสามารถในการใช้กระบวนการพยาบาล ต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้กระบวนการพยาบาลเพื่อให้การพยาบาลผู้ใช้บริการทุกกลุ่มทุกวัย ทั้งผู้ที่สุขภาพดี ภาวะเสี่ยงและเจ็บป่วย เพื่อส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพและความเจ็บป่วยที่สำคัญของประเทศได้อย่างเหมาะสม

2.2 ความรู้ความสามารถในการสร้างเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค ต้องมีความรู้ในหลักการ กลยุทธ์ และกลวิธีในการสร้างเสริมสุขภาพ การสร้างเสริมพลังอำนาจ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และสามารถดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค ลดความเจ็บป่วยในผู้ใช้บริการทุกวัย ทั้งสุขภาพดี อยู่ในภาวะเสี่ยงและเจ็บป่วย เพื่อให้สามารถดูแลและพึ่งตนเองได้ ทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว กลุ่มคน และชุมชน

2.3 ความรู้ความสามารถในการดูแลผู้เจ็บป่วยอย่างต่อเนื่อง มีความรู้ในการตอบสนองของบุคคลและครอบครัวต่อการเจ็บป่วยทั้งทางด้านกาย จิต สังคม สามารถใช้หลักการบำบัดทางการพยาบาลในการดูแลผู้ใช้บริการที่เจ็บป่วยเฉียบพลัน อุกฉิม วิกฤตและเรื้อรังที่ไม่ซับซ้อนอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่รับไว้ในการดูแลจนกระทั่งผู้ใช้บริการและครอบครัวสามารถดูแลตนเองได้ แม้ถึงวาระสุดท้ายของชีวิต หรือสามารถส่งต่อได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งเข้าใจบทบาทของตนเองในการจัดการสาธารณสุข

2.4 ความรู้ความสามารถด้านการพยาบาลครอบครัวและการผดุงครรภ์ จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีครอบครัว การเปลี่ยนแปลงทางสรีระ จิตสังคม ของหญิงในระยะ ตั้งครรภ์ ระยะคลอด ระยะหลังคลอด สามารถรับฝากครรภ์ คัดกรองภาวะเสี่ยง ทำคลอดปกติ ให้การพยาบาลมารดา ทารกและครอบครัวในระยะหลังคลอด ส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ และให้บริการวางแผนครอบครัวได้

2.5 หัตถการและทักษะ เทคนิคการปฏิบัติการพยาบาลทั่วไป มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติทักษะและเทคนิคการพยาบาลทั่วไป เพื่อให้การพยาบาลแก่ผู้ใช้บริการ ทุกกลุ่มวัย ทุกภาวะสุขภาพ เพื่อบรรเทาอาการ และแก้ไขปัญหสุขภาพ

3. สมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ต้องมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ เป็นตัวอย่างที่ดีด้านสุขภาพ แสดงออกอย่างเหมาะสมกับบุคคล กาลเทศะ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ แสดงความคิดเห็นด้วยความรู้ ความคิดเชิงวิเคราะห์ เชื่อมมั่นในตนเองอย่างมีเหตุผล

4. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ การจัดการและการพัฒนาคุณภาพ ต้องมีความรู้ในทฤษฎีภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม ทฤษฎีการบริหารเบื้องต้น กระบวนการบริหารจัดการด้านสุขภาพ หลักการพื้นฐานทางเศรษฐศาสตร์ การประกันคุณภาพและกระบวนการพัฒนาคุณภาพ สามารถใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการทำงานได้เป็นทีมในทีมการพยาบาลและทีมสหวิชาชีพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีมได้ รวมทั้งความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

5. สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย ต้องตระหนักในความสำคัญของการทำวิจัยและการพัฒนาความรู้ มีความรู้พื้นฐานในกระบวนการทำวิจัยและการจัดการความรู้ การพิจารณาการใช้ประโยชน์จากความรู้เชิงประจักษ์ในการปฏิบัติงาน และการเผยแพร่ความรู้กับทีมสุขภาพและสาธารณะ

6. สมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ ต้องมีความรู้และทักษะในการติดต่อสื่อสาร การนำเสนอข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความตระหนักในความถูกต้อง

7. สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ โดยมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ โปรแกรมใช้งานพื้นฐานในการประมวลผล คำนวณ จัดเก็บและการนำเสนอ การใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูล ความรู้ด้านสุขภาพและการพยาบาล ความรู้เรื่ององค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบสารสนเทศด้านสุขภาพและการพยาบาล ระบบ

การจำแนกข้อมูลการพยาบาล และการนำสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร การปฏิบัติการพยาบาล การศึกษา และการวิจัย

8. สมรรถนะด้านสังคม ซึ่งต้องมีความรู้ในการแลกเปลี่ยนทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารเพื่อนำมาใช้ ประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพและสังคม มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบสุขภาพและสังคม สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบททางสังคม เพื่อดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้ดำเนินการพัฒนาระบบ จำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนภาครัฐใหม่ให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูประบบบริหาร จัดการภาครัฐที่เน้นผลสัมฤทธิ์โดยมีการนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารผลงานข้าราชการและ กำหนดสมรรถนะของข้าราชการ 10 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริม ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม ความร่วมแรงร่วมใจ การพัฒนาศักยภาพคน การดำเนินงาน เชิงรุก การคิดวิเคราะห์ การมองภาพองค์กรรวม และสถานะผู้นำ สำนักงานพยาบาล (2548) ได้ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบหลักและสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละระดับให้มีความ สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูประบบจำแนกตำแหน่งของรัฐ โดยได้นำสมรรถนะของข้าราชการ 10 สมรรถนะ มากำหนดเป็นสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพและผู้บริหารการพยาบาล ดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก (core competency) ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรมและความร่วมแรงร่วมใจ 2) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (functional competency) ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน ได้แก่ การ พัฒนาศักยภาพคน การดำเนินงานเชิงรุก การคิดวิเคราะห์ การมองภาพองค์กรรวม และสถานะผู้นำ

สมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะผลักดันให้พยาบาลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แมคเคลแลนด์ (McClelland อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ 2548: 17) ได้อธิบาย ไว้ว่า สมรรถนะเป็นสิ่งที่ประกอบขึ้นจากความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ บุคลิกลักษณะและแรงจูงใจ การมีสมรรถนะส่งผลให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไป ช่วยให้เกิด ผลสำเร็จที่ดีเลิศในงาน รูปแบบสมรรถนะอาจมีหลายแบบ ซึ่งเพ็ญจันทร์ แสนประสาน (2547: 19 - 24) เสนอว่า รูปแบบของสมรรถนะที่เหมาะสมกับการประยุกต์ใช้กับลักษณะงานของ โรงพยาบาล คือ รูปแบบของแมคเคลแลนด์ ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลัก สมรรถนะวิชาชีพ และสมรรถนะเชิงเทคนิค เนื่องจากสมรรถนะเป็นความสามารถ เป็นปัจจัยสำคัญของพยาบาลใน การปฏิบัติงานที่ให้บุคคลสามารถปฏิบัติกิจกรรมหรือแสดงออกถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผล สำเร็จ สมรรถนะจึงต้องมีองค์ประกอบของความรู้ ทักษะ ทักษะ ค่านิยม บุคลิกลักษณะ ประจำตัว และแรงขับภายใน การมีสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาล ย่อมส่งผลให้ผู้ป่วยมี

ความปลอดภัย ลดภาวะวิกฤต ลดภาระค่าใช้จ่าย ลดเวลาในการอยู่โรงพยาบาล ลดสิ่งที่ไม่เกิดคุณค่าในการพยาบาล และเพิ่มคุณค่าในการรักษา รวมทั้งทำให้ผู้ป่วยเกิดความพึงพอใจ

พยาบาลวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดสุรินทร์ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลในสังกัดของรัฐ จึงต้องมีการพัฒนาศักยภาพในด้านความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับกรอบของข้าราชการพลเรือนไทย และสมรรถนะที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา คือสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพของสำนักงานพยาบาล (2548) ซึ่งใช้แนวคิดสมรรถนะสำหรับข้าราชการพลเรือนไทย มากำหนดสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ

1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ

นารี แซ่อึ้ง (2543) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง 200 คน พบว่า ระดับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษาและ ประสบการณ์การปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเสริมพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพได้แก่ การเสริมพลังอำนาจในงานและอายุ ร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 23.20

เดือนใจ พิทยาวัฒน์ชัย (2548) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ปัจจัยที่นำมาอธิบายสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ จำนวน 373 คน พบว่า สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.68$) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.142$, $r=.168$, $r=.156$ ตามลำดับ) ส่วนการได้รับการอบรมเพิ่มเติมไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง ($r=.325$) ตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพคือ วุฒิการศึกษา (0.205) และบรรยากาศองค์การด้านการเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง (0.164) ด้านความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบายและด้านโครงสร้างองค์การ(0.134) โดยร่วมพยากรณ์ได้ร้อยละ 18.5

สมบัติ นนท์ขุนทด (2549) ศึกษาปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 217 คน ผลการศึกษาพบว่า (1) ค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะพยาบาล โดยรวม อยู่ในระดับสูง (2) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ

กลุ่มการพยาบาล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลางกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และการได้รับการอบรมเพิ่มเติมไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะพยาบาล (3) ตัวแปรร่วมพยากรณ์สมรรถนะพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในแผนกปัจจุบัน ซึ่งร่วมพยากรณ์สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 21.1

เบญจพร ปิยศิริวัฒน์ (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชน เขต 2 กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยค่าจุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับสูง สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ งานอุบัติเหตุฉุกเฉิน โดยรวมอยู่ในระดับสูง (2) ปัจจัยค่าจุนและปัจจัยจูงใจทั้ง โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ งานอุบัติเหตุฉุกเฉินในทางบวก ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 และ (3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลสามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ งานอุบัติเหตุฉุกเฉิน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 คือ ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ สภาพการทำงาน ลักษณะงาน โดยร่วมกันอธิบายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ งานอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชน เขต 2 กระทรวงสาธารณสุข ได้ร้อยละ 53.20 ผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะว่าควรสนับสนุนให้มีการเพิ่มสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ งานอุบัติเหตุฉุกเฉิน ด้านวิชาการ ตลอดจนเพิ่มปัจจัยค่าจุนด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ เพื่อส่งผลต่อการเพิ่มสมรรถนะสูงขึ้นและเพื่อคุณภาพ การบริการพยาบาล

อุบลวรรณ เสวตเศรณี (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ กับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3 อยู่ในระดับสูง (2) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง (3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.48$ และ 0.57 ตามลำดับ)

สุรีพร ดวงสุวรรณ และคณะ (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในการปฏิบัติงานกับคุณภาพการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิและ ตติยภูมิ เขตตรวจราชการ กระทรวงสาธารณสุขที่ 17 ผลการวิจัยพบว่า ระดับของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ย

สูงที่สุด คือ ด้านความมีจริยธรรม ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมองภาพ
องค์รวม ระดับคุณภาพการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

ศิริบุญรุ่งหิรัญ (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของ
พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 275 คนกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น พบว่า สมรรถนะการ
ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.57\pm.39$) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.42\pm.34$) โดยปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับสูง (\bar{X}
 $=3.74\pm.38$) ปัจจัยค่าจูงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.22\pm.41$) ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับ
สมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดปทุมธานี แรงจูงใจมี
ความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ด้านโอกาสได้
รับผิดชอบงาน($r=.514$) ด้านความสำเร็จ ($r=.394$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($r=.275$) ด้าน
สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ($r=.366$) ด้านสถานภาพวิชาชีพ ($r=.334$) ด้านนโยบายและการบริหาร
องค์กร ($r=.234$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($r=.198$) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
($r=.168$) และด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน($r=.148$) ปัจจัยที่สามารถทำนายได้แก่ ด้านโอกาสได้
รับผิดชอบงาน ด้านความสำเร็จ และด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ทำนายได้ร้อยละ 34.5

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.1 ความหมายและความสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

“จูงใจ” (Motivation) มาจากคำว่า “movere” ในภาษาละติน แปลว่า การ
เคลื่อนไหว (move) การจูงใจเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในของมนุษย์ที่ทำให้กระตุ้นหรือผลักดันให้
เคลื่อนไหวพฤติกรรม เช่น ความปรารถนา ความประสงค์ ความต้องการ ความอยาก ความ
ตั้งใจ เป็นต้น

ชฎาภรณ์ ก้อนจันตะ (2550) แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นจากภายใน
และภายนอกที่ผลักดันทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมและความต้องการพยายามในการทำงานเพื่อให้
บรรลุเป้าหมาย เพื่อให้ได้มาซึ่งค่าตอบแทนในการทำงานในอนาคตภายภาคหน้า แรงจูงใจจึงเป็น
ปัจจัยที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคคล

นันทนวล โยคิน (2555) คำว่า “แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า
“Movere” (Kidd, 1973: 101) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” อันมี

ความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักจูงให้บุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ” (To move a person to a course of action) ดังนั้นแรงจูงใจจึงได้รับความสนใจมากในทุก ๆ วงการ

การจูงใจประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยภายในของมนุษย์ เช่น ความต้องการ ความปรารถนา ความประสงค์ ความเต็มใจซึ่งจะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ

2. แรงจูงใจหรือแรงผลักดันที่เกิดขึ้นจะกระตุ้นชักนำหรือเป็นเหตุให้เกิดความพยายามที่จะกระทำหรือแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการนั้น ๆ

3. พฤติกรรมที่แสดงออกมักจะนำไปสู่เป้าหมายหรือผลสำเร็จของงานและองค์การ

2.1.2 ความสำคัญของการจูงใจ การจูงใจบุคลากรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อองค์การ โดยมีผลโดยตรงต่อผลงานหรือผลกำไรขององค์การ นอกจากนี้การจูงใจยังมีความสำคัญต่อผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งอาจพิจารณาได้ดังนี้

1) **ความสำคัญต่อองค์การ** การจูงใจมีความสำคัญต่อองค์การในอันที่จะตอบสนองความต้องการด้านพฤติกรรมของพนักงานให้แก่องค์การ ซึ่งพฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกจะนำไปสู่ผลสำเร็จของงานหรือเป้าหมายขององค์การ การจูงใจจึงมีความสำคัญต่อองค์การในเรื่องต่อไปนี้

(1) ช่วยเป็นหลักประกันว่าบุคลากรในองค์การจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทั้งหมด

(2) ช่วยเพิ่มผลกำไรขององค์การ หากพนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ย่อมส่งผลให้ธุรกิจมีผลกำไรที่สูงขึ้น

(3) ช่วยให้องค์การสามารถแข่งขันได้ดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพแวดล้อมที่มีความไม่แน่นอน

(4) ช่วยเกื้อหนุนให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ขององค์การ เนื่องจากสภาพแวดล้อมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การที่พนักงานจะปฏิบัติงานประจำอย่างเดียวยังคงไม่เพียงพอ องค์การซึ่งควรส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดโครงการใหม่ๆ ย่อมก่อประโยชน์ให้้องค์การได้

(5) ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การ

2) **ความสำคัญต่อผู้บริหาร** นอกเหนือจากองค์การแล้วผู้บริหารจะได้รับประโยชน์จากการจูงใจบุคลากรโดยตรงในด้านต่างๆ ดังนี้

(1) ช่วยให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดี การจงใจเป็นเครื่องมือสนับสนุนให้การอำนวยการ หรือการนำของผู้บริหารเกิดประสิทธิผล เนื่องจากมีวัตถุประสงค์ให้พนักงาน แสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ

(2) ช่วยให้กระจายอำนาจของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารคนเดียวไม่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงต้องมีผู้ได้บังคับบัญชาหรือพนักงานมาแบ่งภาระ โดยผู้บริหารใช้วิธีการกระจายอำนาจหน้าที่ หรือการมอบอำนาจหน้าที่ บางส่วนให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน การจงใจจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานยินดีรับมอบอำนาจหน้าที่ได้ดีขึ้น ผู้ปฏิบัติงานมีความเต็มใจหรือมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองมากขึ้น

(3) ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารและพนักงาน การจงใจ เป็นความเต็มใจหรือความต้องการที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามที่ผู้บริหารต้องการ ทำให้ ผู้บริหารมีอิทธิพลเหนือพนักงานหรือพนักงานเกิดความยอมรับในงานของตน ดังนั้นโอกาส ที่จะเกิดความขัดแย้งในการทำงานย่อมลดน้อยลง

(4) ช่วยทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบของ องค์การและมีศีลธรรม

3) ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน นอกเหนือจากองค์การและ ผู้บริหารแล้ว การจงใจยังก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์การในหลายด้าน ดังนี้

(1) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน การจงใจเป็น เรื่องของการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญและความสนใจต่อผู้ปฏิบัติงาน โดยมีการให้รางวัลตอบแทน ในรูปแบบต่างๆ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานย่อมเกิดความพอใจในการทำงานมากขึ้น และทำให้การหลีกเลี่ยง งานลดน้อยลงด้วย

(2) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์การ และตอบสนองวัตถุประสงค์ของตนเองไปพร้อมกัน การจงใจจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความ กระจ่างในเรื่องของวัตถุประสงค์ขององค์การ ทำให้สามารถพิจารณาปรับปรุงวัตถุประสงค์ของ ตนเองให้สอดคล้องกับองค์การได้ง่ายขึ้น

(3) ช่วยส่งเสริมและเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นการสร้าง พลังของกลุ่มหรือทีมงาน

(4) ช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motivation) หมายถึง ความปรารถนาที่จะบรรลุถึงผลสำเร็จในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง พยายามหาวิธีการต่างๆ ในการแก้ปัญหาเพื่อนำตนไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการ มีอิสระในการทำงานและการแสดงออกอย่างเหมาะสม ต้องการชัยชนะในการแข่งขันกับตนเอง มุ่งมั่นที่จะทำให้ดีเลิศ มีความสุขสบายใจ เมื่อพบกับความสำเร็จและวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมต่างๆ ได้แก่ มีความรับผิดชอบ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น มีความกระตือรือร้นและสนุกสนานกับงานที่ทำ มีความมานะอดทน พากเพียรพยายามในการทำงาน ไม่คิดหวังพึ่งโชคลาภในการทำงาน อีกทั้งมีความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีความสุขสูงสุดในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ (McClelland 1987 cited in Rue and Byars, 2003)

กอร์ดอน (Gordon 1993: 129) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จและแสดงให้เห็นสมรรถนะหรือความเชี่ยวชาญของตนเอง บุคคลที่แสวงหาและเรียนรู้งานที่ยากอย่างต่อเนื่องเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

อุบลวรรณ เสวตเศรณี (2552) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความต้องการของบุคคลที่จะกระทำกิจกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างดี โดยมีการแข่งขันกับตนเองและพยายามปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ไม่ย่อท้อ แม้จะเผชิญกับปัญหาอุปสรรคหรือความยากลำบากก็สามารถหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหในการทำงาน จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

วิไล รัชกิจจานุกิจ (2552) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะได้รับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานและการเรียน มีความต้องการที่จะเป็นผู้นำในการทำงานด้วยการทำงานอย่างเป็นอิสระ มีความเพียรพยายามโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ต้องการชัยชนะในการแข่งขันกับงาน มุ่งเน้นที่จะทำให้ดีเลิศเพื่อบรรลุมาตรฐานที่ตั้งไว้

สรุป แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่มีพฤติกรรมที่จะกระทำให้ได้มาซึ่งความสำเร็จตามที่ตนตั้งไว้ โดยไม่ได้หวังสิ่งตอบแทน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

การจูงใจเป็นเครื่องมือสำคัญต่อการบริหารองค์การให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ และมีความสำคัญต่อผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารจะทำงานให้สำเร็จได้ต้องอาศัยผู้อื่น เราอาจกล่าวได้ว่าประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับระดับของการจูงใจของผู้บริหารต่อสมาชิกในองค์การ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรเข้าใจธรรมชาติและความสำคัญของการจูงใจ รวมทั้งความสามารถ

ในการประยุกต์ใช้ในสภาพแวดล้อมที่แท้จริงในองค์กร แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจไฟ สัมฤทธิ์ได้มีนักวิชาการนำเสนอไว้ ดังนี้

1. ทฤษฎีแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์ของเมอร์เรย์ (อ้างถึงใน จรุง ทองถาวร 2530) เป็นนักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ได้รวบรวมความต้องการทางจิตของมนุษย์ไว้มากมายหลายชนิด และในจำนวนนี้มีความต้องการผลสัมฤทธิ์ว่าเป็นความต้องการทางจิตที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคน เพราะมนุษย์เป็นผู้ที่มีความต้องการ มีความสามารถ มีพลังจิต (Will Power) ที่จะเอาชนะอุปสรรค มุ่งมั่นที่จะทำสิ่งที่ยากให้ประสบความสำเร็จ

2. ทฤษฎีแอคคินสัน (Atkinson, 1966) ได้อธิบายแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์ไว้ว่า เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้ตัวว่าการกระทำของตนจะต้องได้รับการประเมินผลจากตัวเองหรือบุคคลอื่นโดยเทียบเคียงกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลจากการประเมินอาจเป็นที่พอใจเมื่อกระทำจนเสร็จหรือไม่พอใจเมื่อกระทำไม่สำเร็จก็ได้

3. ทฤษฎีของสเปนและเฮลมริช (Spence and Helmreich 1983 cite in Beck 1990 : 304; Franken 1993: 428) ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์ที่เรียกว่า The Spence – Helmreich Model โดยแบ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์ในงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในงาน (Satisfaction of work) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยคำนึงถึงความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดอย่างเต็มความสามารถ แม้จะไม่ใช่ที่ชื่นชมของผู้ร่วมงาน มีความสุขในการทำงาน พึงพอใจในความพยายามที่จะทำงานหนัก โดยมุ่งให้เกิดความสำเร็จ และการมีงานทำอย่างต่อเนื่อง 2) ความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ (Sense of completion or mastery) หมายถึง ความต้องการในการใช้ความคิดและการทำงานในสิ่งที่ยากและท้าทายความสามารถด้วยตนเอง แม้จะเป็นงานที่ตนไม่ถนัดหรือไม่แน่ใจว่าจะทำได้ มีความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานสำเร็จ โดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างสูงและพอใจที่จะปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น แม้ผลงานจะไม่ดีเท่าผู้อื่น 3) ความต้องการแข่งขัน (Competitiveness) หมายถึง ความต้องการทำงานในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันเปรียบเทียบกับตนเองและผู้อื่น โดยพยายามทำงานให้ดีกว่าผู้อื่น และให้ความสำคัญกับชัยชนะในการทำงาน มีความกังวลเมื่อบุคคลอื่นทำงานได้ดีกว่าตน และจะเพียรพยายามมากขึ้นเมื่อทำงานแข่งขันกับผู้อื่น

4. ทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ (McClelland) เป็นนักจิตวิทยาที่ทำการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการและพฤติกรรมของบุคคลมาตั้งแต่ปลายปี 1940 จากการศึกษาแมคเคลแลนด์ พบว่าแรงจูงใจของแต่ละบุคคลนั้น สามารถส่งผลสะท้อนถึงวัฒนธรรมหรือสิ่งแวดล้อมที่บุคคลนั้นเจริญเติบโตขึ้นมา หลักด้านแรงจูงใจในทางจิตวิทยา ซึ่งมุ่งเน้นไปที่แรงจูงใจ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement Motivation) คือแรงผลักดันที่จะทำให้บุคคลนั้นกระทำการต่างๆ อย่างเต็มที่และดีที่สุด เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย (Goal) ซึ่งเป็นบันไดให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จและการประสบความสำเร็จ (Accomplishment) ยังเป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำรงชีวิตของบุคคล มิใช่เป็นเพียงรางวัลแห่งชีวิต

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation Motivation) จากการวิจัยเชื่อว่า คนมีความต้องการขั้นพื้นฐานที่จะสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน บุคคลที่ขาดการเข้าใจสังคมจะมีปัญหาทางสุขภาพกายและจิตใจ สำหรับบุคคลที่มีความต้องการใฝ่สัมพันธสูงนั้นจะใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการรักษาความสัมพันธ์ทางสังคม การเข้าร่วมกลุ่มและต้องการเป็นที่รักของคนอื่น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motivation) คือ การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งต้องการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ความต้องการนี้มีผลได้ทั้งทางสร้างสรรค์และทางทำลาย บุคคลที่ใช้อำนาจในทางทำลายจะมีลักษณะที่ต้องการเอาชนะผู้อื่นและชอบใช้อำนาจส่วนตัว ซึ่งจะนำมาซึ่งความล้มเหลวต่อองค์กร ในทางกลับกันแรงจูงใจใฝ่อำนาจจะส่งผลดีเมื่ออำนาจนั้นเป็นไปในทางสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาองค์กรผู้ใช้อำนาจในทางที่ดีจะมุ่งเน้นที่การบรรลุเป้าหมายและเสริมสร้างความมั่นใจให้กับลูกน้อง การใช้อำนาจที่ถูกต้องนั้นจะได้รับการยอมรับจากบุคคล รอบข้าง

จากการศึกษาพบว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความต้องการในการทำงานเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและไม่หวังสิ่งตอบแทน

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

พีชนา เอ็งบริบูรณ์พงศ์ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่องาน บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ งานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน จำนวน 388 คน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีเจตคติต่องานพยาบาลและปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรที่มีบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ดี จะมีระดับของพฤติกรรมสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง

พีชมน อันโต (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ระดับในการสร้างนวัตกรรมขององค์กรกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จำนวน 380 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง

($\bar{X} = 4.01$ และ $\bar{X} = 3.55$ ตามลำดับ) 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .42$)

วิไล ธัญกิจจานุกิจ (2552) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.81 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เบญจรัตน์ เหลือถัน (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้ลักษณะงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลดูแลผู้ป่วย ตัวอย่างได้แก่พยาบาลดูแลผู้ป่วยล้างไตทางช่องท้องในระบบหลักประกันคุณภาพถ้วนหน้าจากประชาชนทั้งหมด เครื่องมือในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม พบว่า 1) พยาบาลดูแลผู้ป่วยล้างไตหน้าช่องท้อง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลดูแลผู้ป่วยล้างไตทางช่องท้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นันทนวล โยकिन (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 ผลการวิจัยพบว่า (1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง (2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .349$ และ $.682$ ตามลำดับ) (3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถร่วมทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วยได้ร้อยละ 48.9

3. บรรยายกาตองคการ

3.1 ความหมายและความสำคัญของบรรยาการตองคการ

3.1.1 ความหมายของบรรยาการตองคการ (Organization)

องคการ หมายถึง กลุ่มคนตั้งแต 2 คน ขึ้นไป ที่มารวมตัวกัน เพื่อทำงานร่วมกันภายใต้โครงสร้างองคการที่กำหนดไว้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งของกลุ่มที่ตั้งไว้และในการทำงานจะมีระบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ การกำหนดโครงสร้าง บทบาท

อำนาจหน้าที่ที่กำหนดขึ้นและมีระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างส่วนต่างๆ ภายในกลุ่ม ตลอดจนการติดต่อกับสภาพแวดล้อมภายนอก

ทากิวรี (Tagiuri, 1968) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง สิ่งที่เป็นลักษณะทางคุณภาพของสิ่งแวดล้อมภายในองค์การที่มีลักษณะสำคัญ ดังนี้ 1) เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับสมาชิกภายในองค์การ 2) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ 3) เป็นคุณค่าหรือความเชื่อขององค์การ ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์การ

ลิทวินและสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ (Organization climate) คือ ลักษณะหรือความรู้สึกเฉพาะบุคคลหรือคุณภาพของสิ่งแวดล้อมขององค์การ ซึ่งสามารถรับรู้ได้โดยสมาชิกขององค์การและสามารถระบุได้ในกระบวนการตอบแบบสอบถามที่ถูกต้องเหมาะสม

เดสเซลเลอร์ (Dessler, 1980) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ที่บุคคลหนึ่งมีต่อประเภทขององค์การที่กำลังทำงานอยู่ และความรู้สึกของเขาที่มีต่อองค์การในแง่ของมิติ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้าง การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการให้ความสนับสนุน

สตริงเจอร์ (Stringer, 2002) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ คือ กระบวนการหรือรูปแบบของปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมในองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจของสมาชิกในองค์การ

ลูซซีเยอร์ (Lussier, 2005) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง คุณภาพของสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่สมาชิกขององค์การรับรู้ได้ หรือเป็นการรับรู้ของพนักงานต่อบรรยากาศของสภาพแวดล้อมในองค์การ

3.1.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแฮร์ริสและเดซิโมน (Harris & Desimon, 1994: 254) ที่ว่าบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำเร็จ ถ้าบรรยากาศไม่เอื้ออำนวย การออกแบบและการนำไปใช้ก็ลำบาก ดังนั้นบรรยากาศองค์การที่ดีและเหมาะสมจะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ได้ใช้ความรู้ ความสามารถและสมรรถนะที่มีอยู่อย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ นอกจากนี้ การปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การต้องอาศัยสิ่งสำคัญประการหนึ่ง ซึ่งเป็นพื้นฐานของการปรับปรุง คือ บรรยากาศในองค์การ บรรยากาศองค์การเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพที่มองเห็นของแต่ละบุคคล ซึ่งเข้าใจถึงสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์การที่เป็นอยู่ สเตียร์ (Steers) กล่าวว่า ลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ (Internal Environment) ซึ่งหมายถึง

บรรยากาศขององค์กรนั้นมีผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน และมีบทบาทต่อประสิทธิผลขององค์กร ส่วนกิบสัน (Gibson) ได้จำลองแบบบรรยากาศขององค์กรว่ามีอิทธิพลเหนือบุคคลและกลุ่มบุคคล ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กรทั้งหมด ดังนั้นบรรยากาศแตกต่างกันย่อมทำให้ประสิทธิผลแตกต่างกันไปด้วย ทั้งนี้เพราะบรรยากาศที่แตกต่างกันย่อมมีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรได้แตกต่างกัน และเมื่อตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นตัวแปรด้านพฤติกรรม โครงสร้าง หรือกระบวนการ บรรยากาศขององค์กรก็จะกระทบกระเทือน โดยการเปลี่ยนแปลงนั้นอาจมีผลในเชิงบวกหรือเชิงลบต่อบรรยากาศซึ่งจะเกี่ยวโยงไป หรือมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน คือ ประสิทธิผลขององค์กรด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ สเตียร์ (Steers) ยังได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศขององค์กรอีกว่า ถ้าบรรยากาศขององค์กรสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล เช่น มุ่งที่บุคคลและการบรรลุเป้าหมายแล้ว ก็คาดว่าพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีทิศทางไปสู่เป้าหมายก็จะมีมาก แต่ในทางตรงข้ามหากบรรยากาศมีลักษณะต่อต้านหรือตรงข้ามกับเป้าหมายส่วนตัว ความต้องการและสิ่งจูงใจของบุคคลแล้ว ก็อาจจะคาดได้ว่าทั้งพฤติกรรมการปฏิบัติงานและ ความพึงพอใจก็ลดลงน้อยลง

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร

การศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศ เริ่มปรากฏเป็นรูปร่างในปี พ.ศ.2473 โดยเลวิน (Lewin) ซึ่งเรียกชื่อบรรยากาศขององค์กรว่า บรรยากาศทางจิตวิทยา (psychological climate) ทั้งนี้เพื่อศึกษาและอธิบายถึง ความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ซึ่งเกิดจากพฤติกรรมของบุคคลกับแรงกระตุ้นจากสิ่งแวดล้อม เลวิน (Lewin) กล่าวว่า การที่จะอธิบายจิตวิทยาให้เจาะจงได้นั้น ต้องคำนึงถึงเป้าหมาย แรงกระตุ้น ความต้องการ ความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งเหมือนกับลักษณะของบรรยากาศ (เช่น ความเป็นมิตร ความขัดแย้ง หรือความเป็นปฏิปักษ์กัน) สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญทางจิตวิทยา

ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin and Stringer 1968) ได้เสนอทฤษฎีบรรยากาศขององค์กร โดยพัฒนาจากรูปแบบการจูงใจของ McClelland-Atkinson (1961 cited in Litwin & Stringer, 1968) หรือเรียกว่าทฤษฎีการแสวงหาเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ (McClelland Acquired-Needs Theory) หรือทฤษฎีความต้องการประสบผลสำเร็จ ทฤษฎีเชื่อว่าความต้องการของมนุษย์ที่มีอยู่ในตัวบุคคลมี 2 ประการ คือ ความต้องการมีความสบาย และความต้องการปราศจากความเจ็บปวด และต่อมาใช้ชีวิตเรียนรู้ถึงความต้องการด้านอื่นอีก 3 ประการ ซึ่งเป็นความต้องการที่เหมือนกันแต่มักน้อยแตกต่างกันไป รูปแบบการจูงใจในความต้องการทั้ง 3 ประการนั้น มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความต้องการเพื่อความสำเเร็จ (Need for Achievement) เป็นความปรารถนาที่จะบรรลุในงาน บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะประสบ

ความสำเร็จและกลัวต่อความล้มเหลว ต้องการแข่งขันและกำหนดเป้าหมายที่ยากลำบากสำหรับตนเอง ชอบเสี่ยง พอใจที่จะวิเคราะห์และประเมินปัญหา มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง ต้องการข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน มีความปรารถนาที่จะทำงานให้ดีกว่าผู้อื่นและสนใจถึงความสำเร็จมากกว่าที่จะคำนึงถึงรางวัลและผลประโยชน์

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะกำหนดความผูกพันส่วนตัวกับบุคคลอื่น บุคคลที่มีความต้องการในด้านนี้สูงมักจะพอใจใน การเป็นที่รักและหวังจะได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่น ๆ มีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยง ความเจ็บปวดจากการต่อต้านจากสมาชิกกลุ่ม จะรักษาสัมพันธ์อันดีในสังคม พอใจในการให้ความร่วมมือมากกว่าการแย้ง พยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น และต้องการสร้างความเข้าใจอันดีจากสังคมที่เข้าเป็นสมาชิกอยู่

3. ความต้องการมีอำนาจ (Need of Power) เป็นความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลหรือควบคุมบุคคลอื่น บุคคลที่มีความต้องการด้านนี้สูงนั้น จะมีความเกี่ยวข้องกับการควบคุมและอิทธิพลเหนือทรัพย์สิน สิ่งของ และในสังคม พยายามใช้วิธีสร้างอิทธิพลให้เกิดการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำและอยู่เหนือผู้อื่น เป็นผู้แสวงหาหรือค้นหาวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด มักจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ มักจะนิยมและเชื่อในระบบอำนาจที่มีอยู่ในองค์กร เชื่อในคุณค่าของงาน พร้อมทั้งจะสละประโยชน์ส่วนตนและเชื่อในความเป็นธรรม นอกจากนี้ยังมีผู้ศึกษาแนวคิดบรรยากาศองค์กรต่างๆ ดังนี้

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540:278-279) บรรยากาศองค์กร คือ ตัวแปรชนิดต่างๆ เมื่อนำมารวมกันแล้วมีผลกระทบต่อระดับของการทำงานภายในองค์กร

นุชกร จันทรแสง (2542: 21) บรรยากาศองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือการรับรู้ของบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมของการทำงาน ตัวแปรต่าง ๆ ในองค์กรเมื่อรวมตัวกันจะเป็นแรงกดดันที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลแต่ละคนในองค์กร

ลิทวิน และสตริงเจอร์ Liwin และ Stringer (1968 อ้างถึงใน Gibson, 1973 : 319-522) ได้จำแนกปัจจัยของบรรยากาศองค์กรออกเป็น 8 ปัจจัย คือ

1. โครงสร้างองค์กร (Structure) โครงสร้างองค์กรที่กำหนดขึ้นมาสำหรับใช้ในองค์กรย่อมมีผลกระทบต่อบุคลากรในองค์กร ไม่ว่าจะองค์กรนั้นจะเป็นองค์กรรูปนัยหรือองค์กรอรูปนัยก็ตาม

2. ความท้าทายและความรับผิดชอบในการทำงาน (Challenge and Responsibility) ปัจจัยนี้จะวัดเกี่ยวกับความเข้าใจ หรือการรับรู้ เกี่ยวกับความท้าทายของงาน ปริมาณงานที่ต้องทำ และลู่ทางที่จะทำให้สำเร็จ ความท้าทายของงานเกี่ยวข้องโดยตรงต่อ การพัฒนาแรงจูงใจทางด้าน

ความสำเร็จของบุคลากรในองค์กร และแรงจูงใจทางด้านการสำเร็จจะทำให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานสูงด้วย ส่วนการตอบสนองความพอใจจากงานที่ทำ และระดับของผลการปฏิบัติงานนั้น จะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับโอกาสที่จะได้แสดงออกโดยตนเอง การควบคุมตนเอง การเข้ามามีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และความมีอิสระในการปฏิบัติงานของแต่ละคน นอกจากนี้การเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบ มีผลทำให้เกิด ความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและทำให้ผลงานเพิ่มขึ้น

3. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) ปัจจัยนี้จะวัดความสำคัญทางด้านการส่งเสริม แทนที่จะเป็นการลงโทษสำหรับการปฏิบัติงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุนที่มีอยู่ภายในองค์กรจะช่วยลดความกังวลและความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน ลงได้ องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือสมาชิกใหม่ขององค์กร ย่อมจะกระตุ้นแรงจูงใจทางด้านการผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกใหม่ได้ เพราะความต้องการของพวกเขา คือบรรยากาศของงานที่มีความอบอุ่นและการสนับสนุน

4. การให้รางวัลและการลงโทษ การเห็นด้วยและการไม่เห็นด้วย (Reward and Punishment , Approval and Disapproval) ปัจจัยนี้จะวัดการรับรู้ทางด้านการให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษ ภายในสภาพการณ์ของการทำงาน ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin and Stringer, 1968) ได้อธิบายมิติของบรรยากาศองค์กรทางด้านนี้ว่า ภายในสภาพแวดล้อมที่ให้ความสำคัญกับ การจัดการรางวัลแทนที่จะเป็นการลงโทษนั้น ย่อมจะเป็นสิ่งกระตุ้นแรงจูงใจด้านความสำเร็จของผู้ปฏิบัติงาน และความผูกพันขององค์กรได้ และจะลดความหวาดกลัวต่อความล้มเหลวในการทำงานของเขาได้ การให้รางวัลเท่ากับแสดงให้เห็นว่ายอมรับหรือเห็นด้วยกับพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกิดขึ้น ในขณะที่การลงโทษจะเป็นสัญญาณที่แสดงให้เห็นถึงการไม่ยอมรับในพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกิดขึ้น

5. ความขัดแย้ง (Conflict) ปัจจัยนี้จะวัดการรับรู้เกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานในองค์กร ซึ่งในหน่วยงานต่างๆ จะต้องเผชิญกับความขัดแย้งอยู่เสมอ

6. มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance Standards and Expectation) ปัจจัยนี้จะวัดการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของผลการปฏิบัติงานและความชัดเจนของความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานภายในองค์กร ทฤษฎีที่ว่าด้วยแรงจูงใจทางด้านการสำเร็จที่ถูกสร้างขึ้นมาจากความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความสำเร็จซึ่งสัมพันธ์กับมาตรฐานและอาจจะคาดหวังได้ว่าระดับมาตรฐานที่กำหนดขึ้นมา โดยผู้ปฏิบัติงานนั้นจะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจทางด้านการสำเร็จในการปฏิบัติงานของพวกเขาด้วย

7. ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง (Risk and Risk Taking) ปัจจุบันจะเป็น การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับปรัชญาของฝ่ายบริหารทางการยอมรับความเสี่ยง ซึ่งชี้ให้เห็น ว่าบุคคลที่มีความต้องการทางด้านความสำเร็จสูงนั้น ชอบที่จะยอมรับความเสี่ยงปานกลางในการ ตัดสินใจ ดังนั้นบรรยากาศขององค์การที่ยอมให้มีการยอมรับความเสี่ยงปานกลางนั้น จะกระตุ้น ความต้องการทางด้านความสำเร็จของบุคลากรได้ ในขณะที่บรรยากาศที่ให้ความสำคัญกับแนว ทางการป้องกันตัวเองในการตัดสินใจแล้ว ย่อมจะก่อให้เกิดความไม่สมหวังและความอ่อนแอของ ความต้องการทางด้านความสำเร็จได้

8. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Unanimity) ปัจจุบันนี้เน้นให้เห็นถึงความสำคัญ ของการรับรู้เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า ความ จงรักภักดีต่อกลุ่ม ช่วยให้กลุ่มมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันยิ่งขึ้น และช่วยให้การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin และ Stringer, 1968: 81-82) ได้จำแนกปัจจัยของ บรรยากาศองค์การทั้ง 8 ปัจจัย ออกเป็นมิติบรรยากาศองค์การต่างๆ 9 มิติ คือ

1. มิติโครงสร้างองค์การ หมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่ ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนในการดำเนินงาน และการติดต่อสื่อสาร ตามสายการบังคับบัญชา

2. มิติความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ เกี่ยวกับหน้าที่ที่รับผิดชอบและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ

3. มิติรางวัล หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับ รางวัลสำหรับการปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ตลอดจนความยุติธรรมของนโยบาย การพิจารณาความดีความชอบ และการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในงาน

4. มิติความเสี่ยงภัย หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ เกี่ยวกับการเสี่ยงภัยในการทำงาน ความท้าทายในงาน และกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์การ

5. มิติความอบอุ่น หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ เกี่ยวกับสัมพันธภาพในองค์การในบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม

6. มิติการสนับสนุน หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ เกี่ยวกับการช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งจากระดับบนและระดับล่าง

7. มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมงานที่ ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับวัตถุประสงค์และมาตรฐานการปฏิบัติงานตามที่องค์การกำหนด

8. มิตិความขัดแย้ง หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับการแก้ปัญหา การปล่อยปละละเลย หรือการไม่สนใจปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร

9. มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนการเป็นสมาชิกที่ดีและมีคุณค่าในองค์กร

แนวคิดบรรยากาศขององค์กรของสตริงเจอร์

สตริงเจอร์ (Stringer, 2002) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อองค์กร หากสมาชิกรู้สึกถึงการสนับสนุนที่องค์กรมีให้สมาชิกก็จะพยายามปฏิบัติตามนโยบายต่าง ๆ ที่สนับสนุนเขาให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน แต่ถ้าหากบรรยากาศขององค์กรไม่สนับสนุนสมาชิกในองค์กร ไม่ว่าจะองค์กรจะมีนโยบายอย่างไร สมาชิกก็จะไม่พยายามปฏิบัติตามนโยบายต่าง ๆ ขององค์กร

บรรยากาศขององค์กรเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นลักษณะขององค์กรและประสิทธิภาพของนโยบายต่าง ๆ ขององค์กร เป็นความรู้สึกเฉพาะตัวของสมาชิกในองค์กร การได้ศึกษาบรรยากาศขององค์กร โดยวัดความรู้สึกนึกคิดต่าง ๆ ของสมาชิกในองค์กร และสังเคราะห์มิติที่สำคัญ ๆ ของบรรยากาศในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร แรงจูงใจของบุคคลและผลสัมฤทธิ์ขององค์กร พบว่ามี 6 มิติ ได้แก่ โครงสร้างองค์กร มาตรฐานขององค์กร ความรับผิดชอบในองค์กร การได้รับการยอมรับ การสนับสนุนขององค์กร และ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Stringer, 2002: 10-11) ซึ่งมีรายละเอียดขององค์ประกอบ แต่ละตัว ดังนี้

1) โครงสร้างองค์กร (Structure) การจัดโครงสร้างองค์กร หมายถึง การจัดแบ่งหน่วยงานและการจัดสรรทรัพยากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ลัทธินิเทศวิธาน 2549 : 159-160) โครงสร้างองค์กรชัดเจนจะทำให้สมาชิกรับรู้ถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่กำหนดของสมาชิกแต่ละคนอย่างชัดเจน และในทางกลับกันหากโครงสร้างไม่ชัดเจนสมาชิกจะรู้สึกสับสนต่อหน้าที่การทำงานของแต่ละคนอย่างชัดเจน ระดับความชัดเจนของโครงสร้างองค์กรมีผลอย่างยิ่งต่อแรงจูงใจในการทำงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน

2) มาตรฐานขององค์กร (Standards) ความมุ่งหวังของสมาชิกในองค์กรที่จะพัฒนาตนเองและความรู้สึกภูมิใจเมื่อทำงานที่มีคุณภาพหรือทำงานประสบความสำเร็จ จะส่งผลให้เกิดการปรับปรุง การปฏิบัติงาน ในทางตรงกันข้ามหากงานที่ทำมีมาตรฐานสูง บุคคลจะต้องหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานเสมอ ถ้างานที่ทำมีมาตรฐานต่ำการปรับปรุงการปฏิบัติงานจะอยู่ในระดับต่ำ

3) ความรับผิดชอบในองค์กร (Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกในองค์กรถึงระดับความเป็นเจ้านายตนเองและสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องมีผู้อื่นมา

ตรวจสอบงาน ความรับผิดชอบในระดับสูงแสดงว่าบุคลากรรู้สึกว่าคุณสามารถแก้ปัญหาทางานด้วยตนเองได้ ส่วนความรับผิดชอบต่ำ แสดงว่าไม่มีการสนับสนุนให้บุคลากรยอมรับความเสี่ยง และลองใช้วิธีปฏิบัติใหม่ ๆ

4) การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าจะได้รับรางวัลเมื่อปฏิบัติงานได้ดี และจะได้รับการลงโทษหรือคำตำหนิ หากปฏิบัติงานไม่ดี การได้รับการยอมรับนี้เป็นการมุ่งเน้นที่รางวัล และคำชื่นชมหรือการลงโทษ หากการยอมรับในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อปฏิบัติงานได้ดีแต่ไม่ได้มีการให้รางวัลอย่างสม่ำเสมอ

5) การสนับสนุนขององค์กร (Support) หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกในองค์กรว่าคุณเองได้รับความสนับสนุนและสามารถไว้วางใจจากสมาชิกในทีมงานได้มากน้อยเพียงใด การสนับสนุนในระดับสูง หมายถึง การที่บุคคลรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ เมื่อต้องการความช่วยเหลือก็จะได้รับความช่วยเหลือจากทีมและผู้บังคับบัญชาเสมอ เมื่อบุคคลได้รับการสนับสนุนในระดับต่ำ บุคคลจะรู้สึกโดดเดี่ยวและอ้างว้าง ไม่ได้รับความช่วยเหลือจากทีมงานหรือผู้บังคับบัญชา

6) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Commitment) หมายถึง ระดับความรู้สึกภาคภูมิใจของสมาชิกในองค์กรในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ระดับความรู้สึกมุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายขององค์กร ความรู้สึกยึดมั่นผูกพันในระดับสูง หมายถึง บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูง ระดับความรู้สึกยึดมั่นผูกพันในระดับต่ำ หมายความว่า บุคลากรไม่รู้สึกยินดียินร้ายกับองค์กรและจุดมุ่งหมายขององค์กร

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดของสตริงเจอร์ (Stringer, 2002) มาใช้ในการศึกษาบรรยากาศขององค์กร โรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดสุรินทร์ เนื่องจากมีความครอบคลุมเนื้อหาองค์ประกอบขององค์กร และสอดคล้องกับบริบทในโรงพยาบาลชุมชน ทั้งในด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานขององค์กร ด้านความรับผิดชอบในองค์กรด้านการได้รับการยอมรับ ด้านการสนับสนุนขององค์กร และด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้บรรยากาศขององค์กรแต่ละด้านที่กล่าวมายังมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำมาศึกษา และกำหนดให้บรรยากาศขององค์กรเป็นตัวแปรอิสระ

3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศขององค์กร

อำพัน ไชยทองศรี (2530) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความพึงพอใจในงานของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 477 คน และพยาบาลเทคนิค จำนวน 292 คน ที่ปฏิบัติงานใน

โรงพยาบาลชุมชน 74 โรงพยาบาล ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในงานด้าน ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.69) แบบบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลชุมชนกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เจียมจิตต์ จุฑามุตร (2539) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความทนทาน แรงจูงใจ กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจิตเวช กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 354 คน ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวช จำนวน 11 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ยุพิน พรสมุทธรินทร์ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 127 คน และหัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 28 คน รวมทั้งสิ้น 155 คน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดระยองมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการปฏิบัติตามมาตรฐานองค์การอยู่ในระดับดีมาก ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการวางแผนและการประเมินผลการพยาบาลอยู่ในระดับดี และความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.30$)

เปรมฤดี ทิพย์ชิต (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจทางการพยาบาล กับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ศูนย์มะเร็ง ส่วนภูมิภาค ประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาล จำนวน 218 คน ที่ปฏิบัติงานในศูนย์มะเร็ง ส่วนภูมิภาค ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง เช่น บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง กฎระเบียบ ข้อบังคับ ความรับผิดชอบของบุคลากร ความอบอุ่น และการสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ และความเลื่อมใสและการจัดการ ส่วนความพึงพอใจในงานของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง เช่น ด้านความรับผิดชอบในงาน บรรยากาศองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจทางการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สมการทำนายความพึงพอใจในงาน คือ $Y = .817 + .529$ (การเสริมสร้างพลังอำนาจ) $+ .239$ (บรรยากาศองค์การ)

พัชรานีย์ วิชัยศรี (2555) ทำการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงาน

ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน” ผลการวิจัยพบว่า (1) พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น บรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลเอกชน และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง (2) พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ (3) บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ ด้านความเสี่ยง ด้านการสนับสนุนและด้านเอกลักษณ์ขององค์การ และความจงรักภักดีสามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 55 ($R^2 = .550$)

4. โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดสุรินทร์

โรงพยาบาลชุมชนเป็นหน่วยบริการสุขภาพที่ให้บริการด้านการแพทย์และสาธารณสุขระดับอำเภอ มีขนาดตามจำนวนเตียงสำหรับรับผู้ป่วยไว้รักษาในโรงพยาบาลตั้งแต่ 10 เตียงขึ้นไป จนถึง 150 เตียง ให้บริการครอบคลุมประชากรตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป มีแพทย์และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอื่นๆ ปฏิบัติงานเป็นการประจำ ปัจจุบันมีโรงพยาบาลชุมชนรวม 725 แห่ง โรงพยาบาลสาขา 2 แห่ง ครอบคลุมอำเภอร้อยละ 91.2 (กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ 2548) ภายใต้โครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า โรงพยาบาลทุกแห่งและสถานีนามัยต้องร่วมมือกันจัดตั้งหน่วยปฐมภูมิ หรือศูนย์สุขภาพชุมชนขึ้นเป็นเครือข่ายกัน โดยมีโรงพยาบาลเป็นผู้รับสัญญาระดับต้น (Contracting Unit for Primary Care--CUP) และจะต้องให้บริการแบบผสมผสานทั้งการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพการป้องกันและควบคุมโรค และฟื้นฟูสภาพ ทั้งในและนอกสถานพยาบาล

กระทรวงสาธารณสุขได้พัฒนาระบบบริการระดับทุติยภูมิ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับตามขีดความสามารถจากน้อยไปมากที่สุด ดังนี้ 1) โรงพยาบาลชุมชนสร้างใหม่ หมายถึงโรงพยาบาลชุมชนที่มีแพทย์เวชปฏิบัติหรือแพทย์ทั่วไปหมุนเวียนปฏิบัติงานชั่วคราวหรือเป็นการประจำ เน้นการให้บริการแบบผู้ป่วยนอก สนับสนุนเครือข่ายบริการปฐมภูมิของอำเภอ 2) โรงพยาบาลขนาดเล็ก หมายถึง โรงพยาบาลชุมชนขนาดเตียง 10 เตียง ที่มีแพทย์เวชปฏิบัติทั่วไปหรือแพทย์เวชปฏิบัติครบครันรวม 1-2 คน มีห้องผ่าตัดเล็ก ไม่มีห้องผ่าตัด มีห้องคลอด มีเตียงผู้ป่วยในมีการดูแลผู้ป่วยไม่ซับซ้อน ไม่มีโอกาสเกิดความเสี่ยงสูง ดูแลโดยทีมแพทย์และพยาบาลไม่มากนักรองรับผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยในเพื่อสังเกตอาการ/ส่งต่อ สนับสนุนเครือข่ายบริการปฐมภูมิของแต่ละอำเภอ ไม่จำเป็นต้องทำหัตถการ เช่น การผ่าตัดใหญ่ และไม่จำเป็นต้องจัดบริการผู้ป่วยในเต็มรูปแบบ 3) โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง หมายถึง โรงพยาบาลชุมชน

ขนาดเตียง 30-90 เตียง ที่มีแพทย์เวชปฏิบัติ หรือแพทย์เวชปฏิบัติครอบครัว รวม 2-5 คน ไม่มีแพทย์เฉพาะทาง มีบริการผู้ป่วยใน มีห้องผ่าตัด มีห้องคลอดรองรับผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยของแต่ละอำเภอ สนับสนุนเครือข่ายบริการปฐมภูมิของแต่ละอำเภอ 4) โรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงพยาบาลชุมชนขนาดเตียง 60-120 เตียง ที่มีแพทย์เวชปฏิบัติ หรือแพทย์เวชศาสตร์ครอบครัว และแพทย์เฉพาะทางสาขาหลัก (อายุรกรรม ศัลยกรรม สูตินารีเวชกรรม กุมารเวชกรรม ศัลยกรรมกระดูก และวิสัญญีแพทย์) เป็นบางสาขาเท่าที่มีอยู่ปัจจุบัน(คงที่มีอยู่เดิมไม่เพิ่มจำนวน) รวม 3-10 คน มีห้องผ่าตัด ผู้ป่วยใน ห้องคลอด และสนับสนุนเครือข่ายบริการปฐมภูมิของแต่ละอำเภอ 5) โรงพยาบาลชุมชนแม่ข่าย หมายถึง โรงพยาบาลชุมชนขนาด 120 เตียงขึ้นไป ที่มีแพทย์เวชปฏิบัติ หรือแพทย์เวชปฏิบัติครอบครัว 3-5 คน และแพทย์เฉพาะทางครบทั้ง 6 สาขาหลัก สาขาละอย่างน้อย 2 คน มีผู้ป่วยใน ห้องผ่าตัด ห้องคลอด ICU NICU ศัลย์ และ ortho ห้องปฏิบัติการเพื่อวินิจฉัยประกอบการรักษาของแพทย์เฉพาะทางสาขาอายุรศาสตร์ รังสีวิทยาเพื่อวินิจฉัยประกอบการรักษาของแพทย์เฉพาะทางสาขาหลัก 6 สาขา รองรับบริการส่งต่อจากโรงพยาบาลชุมชนอื่นและลดการส่งต่อไปโรงพยาบาลทั่วไป และสนับสนุนเครือข่ายบริการปฐมภูมิของแต่ละอำเภอ

ในปีงบประมาณ 2555 กระทรวงสาธารณสุขจึงได้มีการทบทวนแนวทางการพัฒนาหน่วยบริการสุขภาพให้มีทิศทางที่ชัดเจนและเป็นระบบ โดยการจัดทำแผนการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service plan) มีระยะเวลา 5 ปี (ปีงบประมาณ 2555-2559) มุ่งพัฒนาระบบบริการทุกระดับตั้งแต่ระดับปฐมภูมิ ทุติยภูมิ ตติยภูมิ และศูนย์ความเชี่ยวชาญระดับสูง สร้างระบบที่เชื่อมโยงกันเป็นเครือข่าย โดยใช้หลักการ “เครือข่ายบริการที่ไร้รอยต่อ” (Seamless health service network) ตามสภาพข้อเท็จจริงทางภูมิศาสตร์และคมนาคม โดยไม่มีเส้นแบ่งของการปกครองหรือการแบ่งเขตตรวจราชการ เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเป็นระบบบริการสุขภาพที่มีศักยภาพรองรับปัญหาทางการแพทย์และสาธารณสุขที่ซับซ้อนในระดับพื้นที่ได้

หน้าที่ความรับผิดชอบของโรงพยาบาลชุมชน

โรงพยาบาลชุมชนมีหน้าที่รับผิดชอบหลัก 4 ประการคือ ให้บริการสาธารณสุขแบบผสมผสาน บริการด้านการวิชาการ การดำเนินงานการสาธารณสุขมูลฐานและการพัฒนาชนบท (นงลักษณ์ ประเทืองไพศรี 2542)

หน้าที่ให้บริการสาธารณสุขแบบผสมผสาน คือ

1. ให้บริการด้านส่งเสริมสุขภาพ ประกอบด้วย การให้บริการงานอนามัยแม่และเด็ก งานให้ภูมิคุ้มกันโรค งานวางแผนครอบครัว งานอนามัยโรงเรียน งานโภชนาการ งานสุขศึกษา งานสุขภาพจิต งานทันตสาธารณสุข และงานเภสัชกรรมชน
2. ให้บริการด้านการควบคุมและป้องกันโรค ประกอบด้วย การให้บริการงานสุขภาพابتทั่วไป งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานควบคุมและป้องกันโรคและงานเฝ้าระวังโรค เป็นต้น
3. ให้บริการด้านการรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสภาพ ประกอบด้วย การบริการรักษาพยาบาลทั่วไป งานรักษาพยาบาลในหน่วยงานสาธารณสุขเคลื่อนที่ งานรักษาพยาบาลทางวิทย์ งานชั้นสุดสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานการแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก งานทันตกรรมบำบัด และงานกายภาพบำบัด เป็นต้น
4. ให้บริการตามระบบการรับ-ส่งผู้ป่วย เพื่อตรวจรักษาต่อ โดยจัดดำเนินการสำหรับผู้บริการทุกประเภท

หน้าที่ดำเนินการด้านวิชาการ โดยมีกิจกรรม คือ

1. ให้การฝึกอบรมและสนับสนุนด้านวิชาการแพทย์และสาธารณสุข แก่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่เป็นบุคลากรภายในโรงพยาบาลและหน่วยงานอื่น ๆ นักศึกษาหลักสูตรด้านสาธารณสุข รวมถึงอาสาสมัครและประชาชนทั่วไป
2. ดำเนินการนิเทศงานด้านการแพทย์และสาธารณสุข แก่สถานบริการด้านสาธารณสุข ระดับรองหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. ดำเนินการศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อการพัฒนาด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการแพทย์และสาธารณสุข
4. ให้คำปรึกษาและสนับสนุนทางด้านวิชาการแพทย์และสาธารณสุข แก่หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง

หน้าที่การดำเนินงานการสาธารณสุขมูลฐานและการพัฒนาชุมชน

1. ดำเนินการสาธารณสุขมูลฐาน ในเขตตำบลที่ตั้งของโรงพยาบาล
2. ให้การสนับสนุนการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐานในเขตอำเภอ ทั้งในด้านวิชาการ กำลังคน วัสดุอุปกรณ์ และด้านอื่น ๆ
3. สนับสนุนองค์การระดับหมู่บ้าน ตำบล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการพัฒนาชนบท ในเขตที่ตั้งของโรงพยาบาล
4. ให้การสนับสนุนการดำเนินการพัฒนาชนบท ในเขตอำเภอในทุกๆด้านที่ให้การสนับสนุนได้

5. หน้าที่อื่นๆ ได้แก่ การดำเนินงานให้มีระบบข้อมูล ข่าวสารและเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หน้าที่พิเศษที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานระดับเหนือหรือเป็นงานที่ปฏิบัติร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ได้แก่ ร่วมปฏิบัติงานอำเภอเคลื่อนที่ ออกหน่วยรับบริจาคโลหิต ร่วมปฏิบัติงานกับหน่วย พอ.สว. ร่วมกับหน่วยราชการอื่น ๆ

โครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลชุมชน มีโครงสร้างการบริหารงาน แบ่งเป็น 7 ฝ่าย คือ 1) ฝ่ายบริหารงาน 2) ฝ่ายเภสัชกรรมชุมชน 3) ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ 4) กลุ่มการพยาบาล 5) ฝ่ายสุขภาพภิบาล 6) ฝ่ายทันตสาธารณสุข และสุขภาพ 7) กลุ่มงานเทคนิคบริการทางการแพทย์ สำหรับกลุ่มพยาบาล เป็นฝ่ายที่มีจำนวนบุคลากรปฏิบัติงานมากที่สุด โดยมีบทบาทหน้าที่ คือ การวางแผน สนับสนุน การจัดการบริการพยาบาลการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ และวิจัยงานที่เกี่ยวข้องกับพยาบาล เผยแพร่ความรู้แก่ประชาชนนิเทศงาน ติดตามประเมินงาน ฝึกอบรม ให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่บุคลากรสนับสนุน การจัดบริการและการพัฒนาสาธารณสุขแก่สถานบริการสาธารณสุข และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการจัดระบบงานพยาบาลแต่ละงานในโรงพยาบาลชุมชน มีขอบเขตการปฏิบัติงานดังนี้ (กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวง 2533)

1. งานผู้ป่วยนอก เป็นงานบริการด้านแรกของโรงพยาบาล โดยให้บริการในการตรวจรักษาโรคแก่ผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการเป็นงานหลัก ให้บริการประชาสัมพันธ์และงานเวชระเบียนแก่ผู้ป่วยใน/ผู้ใช้บริการ ที่มาใช้บริการด้านการส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันโรค การติดต่อประสานงาน เพื่อการส่งต่อการพยาบาลกับหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง งานผู้ป่วยนอกมีความสำคัญในการสร้างศรัทธา ความประทับใจ และภาพพจน์ที่ดีแก่ผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการทั่วไป รวมทั้งหน่วยงาน และองค์กรอื่น ๆ

2. งานผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน เป็นงานที่ต้องการให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง ให้บริการพยาบาลในการประเมินอาการ ตรวจรักษาและให้การช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ป่วย หรือผู้ใช้บริการที่มีภาวะการเจ็บป่วยฉุกเฉิน และได้รับอุบัติเหตุ เพื่อให้แก่ผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการเกิดความปลอดภัย ไม่เกิดความพิการและภาวะแทรกซ้อนที่เกิดจากความเจ็บป่วย นอกจากนี้งานผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน ยังให้บริการนิคยา ทำแผล รวมทั้งทำหน้าที่ติดต่อประสานงานเพื่อการส่งต่อการพยาบาลกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. งานห้องผ่าตัดและงานวิสัญญีพยาบาล เป็นงานให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการที่ได้รับการตรวจวินิจฉัย และ/หรือ ผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการที่จำเป็นต้องได้รับการรักษาด้วยการผ่าตัด เริ่มตั้งแต่การเยี่ยมเพื่อประเมินอาการการเตรียมการและการดูแลความพร้อมของผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ ด้านร่างกายและจิตใจ ในระยะก่อน และหลังผ่าตัด ให้บริการในการใช้ยาระงับ

ความรู้ลึกเฉพาะที่และทั่วไป รวมทั้งทำหน้าที่ติดต่อประสานงานเพื่อการส่งต่อการพยาบาลกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

4. งานห้องคลอด เป็นงานที่ให้บริการหญิงตั้งครรภ์ที่มาคลอด โดยการให้การดูแล ตั้งแต่ระยะรอคลอด ระยะคลอด และระยะหลังคลอด ให้ได้รับความปลอดภัยทุกระยะของการคลอด รวมทั้งการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ และทำหน้าที่ติดต่อประสานงานเพื่อการส่งต่อการพยาบาลกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องงานผู้ป่วยใน เป็นงานที่ให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วย/ ผู้ใช้บริการที่เข้าพักรักษาในโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง จนกระทั่งจำหน่ายกลับบ้าน ครอบคลุมทั้งการรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสภาพ การส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันโรคเน้นการดูแลและเอาใจใส่ด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ โดยให้บริการตามแผนการรักษา/แผนการพยาบาล ให้บริการให้อาหารผู้ป่วย บริการเตรียมผู้ป่วยเพื่อการตรวจวินิจฉัยโรค และการติดตามผลการส่งตรวจสิ่งส่งตรวจต่างๆ สอน ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาการดูแลตนเอง และสุขภาพอนามัยแก่ผู้ป่วย/ผู้ให้บริการ และญาติ รวมทั้งทำหน้าที่ติดต่อประสานงานเพื่อการส่งต่อการพยาบาลกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

5. งานผู้ป่วยใน เป็นงานที่ให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการที่เข้าพักรักษาในโรงพยาบาล อย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง จนกระทั่ง จำหน่ายกลับบ้าน ครอบคลุมทั้งการรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสภาพ การส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันโรคเน้นการดูแลและเอาใจใส่ด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และ จิตวิญญาณ โดยให้บริการตามแผนการรักษา/แผนการพยาบาล ให้บริการให้อาหารผู้ป่วย บริการเตรียมผู้ป่วยเพื่อการตรวจวินิจฉัยโรค และการติดตามผลการส่งตรวจสิ่งส่งตรวจต่างๆ สอน ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาการดูแลตนเอง และสุขภาพอนามัยแก่ผู้ป่วย/ผู้ให้บริการ และญาติ รวมทั้งทำหน้าที่ติดต่อประสานงานเพื่อการส่งต่อการพยาบาลกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

6. งานจ่ายกลางและซักฟอก เป็นงานที่รับผิดชอบในการจัดเตรียมชุดเครื่องมือเครื่องใช้ ทางการรักษาพยาบาล ซึ่งผ่านกระบวนการทำลายเชื้อ การทำให้สะอาดและทำให้ปลอดภัย เพื่อให้บริการแก่หน่วยงานในโรงพยาบาล ได้อย่างเพียงพอกับความต้องการใช้และได้มาตรฐาน

โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

จังหวัดสุรินทร์ ตั้งอยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ห่างจากกรุงเทพมหานคร 450 กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ 8,124.056 ตารางกิโลเมตร (ประมาณ 5,077,535 ไร่) ทิศเหนือติดกับจังหวัดร้อยเอ็ดและจังหวัดมหาสารคาม ทิศใต้ติดกับจังหวัดอุดรธานีชัย ราชอาณาจักรกัมพูชา ในพื้นที่ 4 อำเภอ คือ บัวเชด สังขะ กาบเชิง และพนมดงรัก ความยาวตลอดแนวชายแดน

ประมาณ 90 กิโลเมตร ทิศตะวันออกติดกับจังหวัดศรีสะเกษ ทิศตะวันตกติดกับจังหวัดบุรีรัมย์ มีประชากรจำนวน 1,380,399 คน (ตามประกาศกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2554) แบ่งเป็นชาย 690,644 คน เป็นหญิง 689,755 คน ถือเป็นจังหวัดที่มีประชากรมากเป็นลำดับที่ 9 ของประเทศ (ไม่รวมกรุงเทพมหานคร) จำนวนครัวเรือน 341,922 ครัวเรือน ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม แบ่งเขตการปกครองเป็น 17 อำเภอ 158 ตำบล 2,016 หมู่บ้าน โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขของจังหวัดสุรินทร์ ประกอบด้วยโรงพยาบาลศูนย์ 1 แห่ง โรงพยาบาลชุมชน จำนวน 13 แห่ง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) จำนวน 210 แห่ง

โรงพยาบาลชุมชน จำนวน 13 แห่ง ประกอบด้วย (1) โรงพยาบาลปราสาท (2) โรงพยาบาลสังขะ (3) โรงพยาบาลศีขรภูมิ (4) โรงพยาบาลรัตนบุรี (5) โรงพยาบาลท่าตูม (6) โรงพยาบาลลำดวน (7) โรงพยาบาลจอมพระ (8) โรงพยาบาลกาบเชิง (9) โรงพยาบาลชุมพลบุรี (10) โรงพยาบาลสนม (11) โรงพยาบาล สำโรงทาบ (12) โรงพยาบาลบัวเชด (13) โรงพยาบาลพนมดงรัก



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษา ปัจจัยทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ มีวิธีดำเนินการวิจัย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. รูปแบบการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัยในครั้งนี้เป็นรูปแบบเชิงทำนาย (Predictive study design) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ และศึกษาความสัมพันธ์ของ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ รวมทั้งศึกษาอำนาจในการทำนายของระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดสุรินทร์ เป็นระยะเวลาอย่างน้อย 1 ปี รวมทั้งสิ้น 13 โรงพยาบาล ได้แก่โรงพยาบาลปราสาท โรงพยาบาลสังขะ โรงพยาบาลศีขรภูมิ โรงพยาบาลรัตนบุรี โรงพยาบาลท่าตูม โรงพยาบาลคำควน โรงพยาบาลจอมพระ โรงพยาบาลกาบเชิง โรงพยาบาลชุมพลบุรี โรงพยาบาลสนม โรงพยาบาลสำโรงทาบ โรงพยาบาลบัวเชด และโรงพยาบาลพนมดงรัก ประชากรมีจำนวน 777 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดสุรินทร์ รวมทั้งหมด 13 โรงพยาบาล โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรขนาดตัวอย่างของการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นของไทฟอส (Tyfos, 1996:104) ดังนี้

$$n = \frac{\sum_{i=1}^M (N_i^2 A_i / V_i)}{N^2 D^2 + \sum_{i=1}^M N_i A_i}$$

กำหนดให้

N	=	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N	=	จำนวนพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดสุรินทร์ เท่ากับ 777 คน
A	=	สัดส่วนของพยาบาลวิชาชีพที่มีสมรรถนะในระดับดีมาก คุณด้วยค่า 1- ค่าสัดส่วนที่ใช้ในการคำนวณได้จากผลการศึกษาของนางอุบลวรรณ เสวตเศรณี (2552) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ กับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3 สัดส่วนนี้มีค่าเท่ากับ 0.49
V	=	ค่าสัดส่วนของโอกาสที่จะพบสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในระดับที่ดีจากการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งคาดคะเนไว้ที่ร้อยละ 50
D	=	ค่าความผิดพลาดที่ยอมให้เกิดขึ้นได้จากการสุ่มตัวอย่างหารด้วยค่าพื้นที่ได้โค้งที่ระดับ .05 เท่ากับ 0.02/1.96
M	=	จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาี้คือจำนวน โรงพยาบาล ซึ่งเท่ากับ 13 โรงพยาบาล

ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณได้เท่ากับ 307 คน แต่เนื่องจากผลการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าอัตราการตอบกลับของผู้ตอบแบบสอบถามมีการสูญหายหรือมีความไม่สมบูรณ์ เพื่อป้องกันปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 5 คิดเป็นจำนวน 15 คน รวมทั้งหมดเป็นกลุ่มจำนวน 322 คน และปัดเป็นจำนวนเต็มได้ 325 คน กลุ่มตัวอย่างจะถูกสุ่มจากโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดสุรินทร์ทุกแห่งตามสัดส่วนของพยาบาลในแต่ละโรงพยาบาลและสัดส่วนของตำแหน่งงาน ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน
จังหวัดสุรินทร์ จำแนกตามโรงพยาบาลและตำแหน่งงาน

ลำดับที่	โรงพยาบาล	จำนวน เตียง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
			หัวหน้า งาน	พยาบาล วิชาชีพ	รวม	หัวหน้า งาน	พยาบาล วิชาชีพ	รวม
1	โรงพยาบาลจอมพระ	30	4	43	47	2	18	20
2	โรงพยาบาลสนม	30	4	32	36	2	13	15
3	โรงพยาบาลลำโรงท่า	30	4	31	35	2	13	15
4	โรงพยาบาลบัวเชด	30	4	30	34	1	13	14
5	โรงพยาบาลพนมดงรัก	30	4	22	26	1	10	11
6	โรงพยาบาลลำดวน	60	5	48	53	2	20	22
7	โรงพยาบาลกาบเชิง	60	5	39	44	2	16	18
8	โรงพยาบาลชุมพลบุรี	60	5	38	43	2	16	18
9	โรงพยาบาลสังขะ	90	6	85	91	2	36	38
10	โรงพยาบาลศีขรภูมิ	90	6	84	90	3	35	38
11	โรงพยาบาลท่าตูม	90	6	68	74	3	28	31
12	โรงพยาบาลรัตนบุรี	120	7	75	82	3	31	34
13	โรงพยาบาลปราสาท	150	8	114	122	3	48	51
	รวม		68	709	777	28	297	325

วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ในแต่ละโรงพยาบาล มีการดำเนินการดังนี้

1. ขอลำดับที่ของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานของแต่ละโรงพยาบาล
 2. แบ่งกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาลเป็นกลุ่มหัวหน้างานและกลุ่มพยาบาล
- ประจำการ
3. สุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาลตามสัดส่วนที่คำนวณได้ดังในตารางที่ 3.1 โดยใช้วิธีการจับสลากแบบไม่คืนที่
 4. ประสานงานกับหัวหน้าพยาบาลในแต่ละโรงพยาบาล เพื่อแจ้งลำดับที่ของพยาบาลวิชาชีพที่ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างและแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถาม 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่วนที่ 3 บรรยากาศองค์การ ส่วนที่ 4 สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีขั้นตอนในการพัฒนาเครื่องมือแต่ละส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามปลายปิด ชนิดเลือกตอบ และเติมคำในช่องว่าง ครอบคลุมองค์ประกอบด้านลักษณะทางประชากร ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงาน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สร้างตามแนวคิดของแมคเคลแลนด์ (McClelland 1987) ผู้วิจัยปรับข้อความให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ โดยผ่านความเห็นชอบของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	จำนวน 5 ข้อ
แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	จำนวน 3 ข้อ
แรงจูงใจใฝ่อำนาจ	จำนวน 2 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามส่วนนี้ เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ 1 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการตอบและให้คะแนน ดังนี้

ระดับความเห็น	ความหมาย	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามข้อนี้มากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามข้อนี้มาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามข้อนี้ปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามข้อนี้น้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามข้อนี้น้อยที่สุด	1

การแปลผลคะแนน มีเกณฑ์การคิดคะแนนแรงงูใจไฟ้สัมฤทธิ์ โดยนำคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ยการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้คะแนน (ประคอง วรรณสูตร, 2542, หน้า 108) มีความหมาย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผลคะแนน
4.50-5.00	พยาบาลวิชาชีพมีแรงงูใจไฟ้สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก
3.50-4.49	พยาบาลวิชาชีพมีแรงงูใจไฟ้สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง
2.50-3.49	พยาบาลวิชาชีพมีแรงงูใจไฟ้สัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	พยาบาลวิชาชีพมีแรงงูใจไฟ้สัมฤทธิ์อยู่ในระดับต่ำ
1.00-1.49	พยาบาลวิชาชีพมีแรงงูใจไฟ้สัมฤทธิ์อยู่ในระดับต่ำมาก

ส่วนที่ 3 บรรยากาสงค์การ ส่วนนี้สอบถามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพต่อบรรยากาสงค์การใน โรงพยาบาลชุมชนที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน ตามแนวคิดของสตริงเจอร์ (Stringer,2002) ใช้วัดองค์ประกอบ 6 ด้าน ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ มาตรฐานขององค์การ ความรับผิดชอบในองค์การ การได้รับการยอมรับ การสนับสนุนขององค์การ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ข้อคำถามมีจำนวน 21 ข้อ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1	ด้าน โครงสร้างองค์การ	จำนวน	4	ข้อ
2	ด้าน มาตรฐานขององค์การ	จำนวน	4	ข้อ
3	ด้าน ความรับผิดชอบในองค์การ	จำนวน	3	ข้อ
4	ด้านการ ได้รับการยอมรับ	จำนวน	3	ข้อ
5	ด้านการ สนับสนุนขององค์การ	จำนวน	4	ข้อ
6	ด้าน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	จำนวน	3	ข้อ

แบบสอบถามบรรยากาสงค์การ ลักษณะข้อคำถามแต่ละข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ 1 ระดับ โดยมีเกณฑ์ให้เลือกตอบและให้คะแนนดังนี้

ระดับความเห็น	ความหมาย	คะแนน
มากที่สุด	หมายถึง พยาบาลวิชาชีพรับรู้บรรยากาศองค์การตามข้อความนั้นมากที่สุด	5
มาก	หมายถึง พยาบาลวิชาชีพรับรู้บรรยากาศองค์การตามข้อความนั้นมาก	4
ปานกลาง	หมายถึง พยาบาลวิชาชีพรับรู้บรรยากาศองค์การตามข้อความนั้นปานกลาง	3
น้อย	หมายถึง พยาบาลวิชาชีพรับรู้บรรยากาศองค์การตามข้อความนั้นน้อย	2
น้อยที่สุด	หมายถึง พยาบาลวิชาชีพรับรู้บรรยากาศองค์การตามข้อความนั้นน้อยที่สุด	1

การแปลผลคะแนน มีเกณฑ์การคิดคะแนนบรรยากาศองค์การ โดยนำคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ยการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้คะแนน (ประคอง วรรณสูตร 2542: 108) มีความหมาย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผลคะแนน
4.50 - 5.00	พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ถึงบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูงมาก
3.50 - 4.49	พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ถึงบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง
2.50 - 3.49	พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ถึงบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ถึงบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับต่ำ
1.00 - 1.49	พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ถึงบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับต่ำมาก

ส่วนที่ 4 สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ เป็นแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้น โดยประยุกต์จากแบบประเมินสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพของสำนักการพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข (2549) โดยปรับให้สอดคล้องกับบริบทของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดสุรินทร์ ประกอบด้วยข้อคำถาม 102 ข้อ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การมุ่งผลสัมฤทธิ์	จำนวน 13 ข้อ
บริการที่ดี	จำนวน 15 ข้อ
การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	จำนวน 9 ข้อ
จริยธรรม	จำนวน 7 ข้อ
ความร่วมมือแรงร่วมใจ	จำนวน 13 ข้อ
การพัฒนาศักยภาพคน	จำนวน 10 ข้อ
การดำเนินงานเชิงรุก	จำนวน 7 ข้อ

การคิดวิเคราะห์	จำนวน 10 ข้อ
การมองภาพองค์รวม	จำนวน 4 ข้อ
สภาวะผู้นำ	จำนวน 14 ข้อ

แบบสอบถามสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ลักษณะข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตรฐานประมาณค่า 6 ระดับ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ 1 ระดับ โดยมีเกณฑ์ให้เลือกตอบและให้คะแนนดังนี้

ระดับความเห็น	ความหมาย
ระดับ 0	พยาบาลไม่มีความรู้ ทักษะ หรือคุณลักษณะซึ่งก่อให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามข้อความที่ระบุไว้ได้อย่างชัดเจน
ระดับ 1	พยาบาลมีความรู้ ทักษะ หรือคุณลักษณะซึ่งก่อให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามข้อความที่ระบุไว้ได้ในระดับเริ่มต้นหรือระดับพื้นฐาน คือมีความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดี
ระดับ 2	พยาบาลมีความรู้ ทักษะ หรือคุณลักษณะซึ่งก่อให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามข้อความที่ระบุไว้ได้ในระดับเริ่มต้นหรือระดับพื้นฐาน และสามารถทำงานได้ผลงานตามที่วางไว้
ระดับ 3	พยาบาลมีความรู้ ทักษะ หรือคุณลักษณะซึ่งก่อให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามข้อความที่ระบุไว้ได้ในระดับที่ 2 และสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
ระดับ 4	พยาบาลมีความรู้ ทักษะ หรือคุณลักษณะซึ่งก่อให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามข้อความที่ระบุไว้ได้ในระดับที่ 3 และสามารถกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งพัฒนางานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ
ระดับ 5	พยาบาลมีความรู้ ทักษะ หรือคุณลักษณะซึ่งก่อให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามข้อความที่ระบุไว้ได้ในระดับที่ 4 และกล้าตัดสินใจ แม้ว่า การตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือส่วนราชการ

การแปลผลคะแนน มีเกณฑ์การคัดคะแนนสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โดยนำคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย การแปลผลค่าเฉลี่ยใน การให้คะแนน (ประคอง วรรณสูตร 2542: 108) โดยมีความหมาย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผลคะแนน
4.50 – 5.00	พยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในระดับในระดับสูงมาก
3.50 – 4.49	พยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในระดับในระดับสูง
2.50 – 3.49	พยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในระดับระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	พยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
0.00 – 1.49	พยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในระดับน้อยมาก

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยการศึกษาความตรงและความเที่ยงของแบบสอบถาม ตามขั้นตอนดังนี้

1. การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปจัดทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ ทั้ง 4 ส่วน เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อความ ความครอบคลุมของเนื้อหาและการใช้ภาษา พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามพร้อมโครงร่างวิทยานิพนธ์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาการ ด้านบริหารการพยาบาลและด้านการวัดผล จำนวน 5 ท่าน(ตั้งแสดงรายนาม ภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ โดยหาดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับตามขั้นตอนดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากุล 2547:224-225)

ขั้นที่ 1 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความคำถามกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์ โดยแนบเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

เมื่อคำถามข้อนั้นไม่สอดคล้องหรือไม่เหมาะสมต่อการวัดตัวแปรหรือเรื่องนั้น
 เลยให้ 1 คะแนน

เมื่อคำถามข้อนั้นสอดคล้องหรือเหมาะสมต่อการวัดตัวแปรหรือเรื่องนั้น
 เล็กน้อย ต้องปรับปรุงอีกมากให้ 2 คะแนน

เมื่อคำถามข้อนั้นสอดคล้องหรือเหมาะสมต่อการวัดตัวแปรหรือเรื่องนั้นมาก
 ต้องปรับปรุงอีกเพียงเล็กน้อยให้ 3 คะแนน

เมื่อคำถามข้อนั้นสอดคล้องหรือเหมาะสมต่อการวัดตัวแปรหรือเรื่องนั้นมาก
ไม่ต้องปรับปรุงอะไรอีกให้ 4 คะแนน

ขั้นที่ 2 รวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาทำการแจกแจงเป็นตาราง

ขั้นที่ 3 รวมจำนวนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนที่ให้ความคิดเห็นในระดับ 3
และ 4 โดยมีเกณฑ์การพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่ใช้ได้ตั้งแต่ 0.8 ขึ้นไป (Buns and Grove,
2004) ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน เพื่อให้เครื่องมือวิจัยมี
ความครอบคลุมตัวแปรที่ต้องการศึกษา และเมื่อผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา จึงนำไป
ทดลองใช้เพื่อหาความเที่ยงต่อไป

2. การหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ที่ได้
ผ่านการหาความตรงไปทดลองใช้ (try out) กับพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่ม
ตัวอย่างที่ศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 30 คน จากโรงพยาบาลชุมชน อำเภอกระสัง จังหวัด
บุรีรัมย์ ระหว่างวันที่ 8 – 12 เมษายน พ.ศ. 2556 แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ความเที่ยงของ
เครื่องมือ โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ด้วย
โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ เท่ากับ 0.820, 0.948, 0.95 ตามลำดับ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 ขอนหนังสือจากสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ส่งถึง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดสุรินทร์ ทั้ง 13 แห่ง และสำเนา
เรียนไปยังหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดสุรินทร์
เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลในการวิจัย

4.2 ติดต่อประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน สังกัด
กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดสุรินทร์ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบัญชีลำดับที่ของ
พยาบาลวิชาชีพในแต่ละหน่วยงานของแต่ละโรงพยาบาลชุมชนทั้ง 13 แห่งในจังหวัดสุรินทร์ เลือก
กลุ่มประชากรจากจำนวนพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด จำนวน 777 คน แยกเป็นกลุ่มหัวหน้างาน และ
พยาบาลประจำการ และประสานงานกับหัวหน้าพยาบาลในแต่ละโรงพยาบาลอีกครั้ง เพื่อแจ้งลำดับ
ที่ของพยาบาลวิชาชีพที่ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล และมอบแบบสอบถาม
พร้อมทั้งซองปิดผนึกเป็นรายบุคคลให้กับหัวหน้าพยาบาล

4.3 รวบรวมของแบบสอบถามคืนพร้อมทั้งซองให้กับหัวหน้าพยาบาลปิดผนึกเป็นรายบุคคล โดยให้ส่งถึงหัวหน้าพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้เวลาทั้งหมด 4 สัปดาห์ คือ ระหว่างวันที่ 1 – 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2556

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้มีการพิทักษ์สิทธิของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ชี้แจงทำความเข้าใจกับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดสุรินทร์ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างจะได้รับเอกสารชี้แจงเข้าร่วมการวิจัยพร้อมทั้งขอให้เซ็นยินยอมเข้าร่วมการวิจัยโดยไม่บังคับ

2. ชี้แจงเรื่องการพิทักษ์สิทธิอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร โดยมีจดหมายจากผู้วิจัยถึงกลุ่มตัวอย่าง (ภาคผนวก ก) ในหน้าแรกของแบบสอบถามการวิจัยโดยบอกวัตถุประสงค์ในการวิจัย ให้ความกระจ่างเกี่ยวกับแบบสอบถาม อธิบายประโยชน์เกี่ยวกับการเข้าร่วมการวิจัยให้กับกลุ่มตัวอย่างได้รับทราบ และดำเนินการเก็บข้อมูลเฉพาะในกลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมเข้าร่วมโครงการเท่านั้น กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิ์ปฏิเสธการให้ข้อมูลและไม่มีการใส่ชื่อผู้ตอบในแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยรักษาความลับของการตอบแบบสอบถามของพยาบาลวิชาชีพในรายบุคคล โดยแบบสอบถามที่ส่งกลับได้ถูกปิดผนึกในซองเป็นรายบุคคล และถูกรวบรวมโดยหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาลก่อนส่งให้ผู้วิจัย

4. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะภาพรวมของกลุ่มประชากร

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

5.1 ข้อมูลทั่วไป ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา แจกแจงเป็นความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าต่ำสุดและสูงสุด

5.2 การศึกษาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ ใช้สถิติพรรณนา ค่าเฉลี่ย (mean) แจกแจง และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

5.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) และกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (Buns and Grove, 2004) ดังนี้

เมื่อ $r \geq 0.50$ ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
± 0.30 ถึง ± 0.50	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
± 0.10 ถึง ± 0.29	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

เครื่องหมาย + หรือ - แสดงถึงลักษณะของความสัมพันธ์ คือ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก หมายความว่า ข้อมูลทั้งสองชุดมีลักษณะตามกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เป็นลบ หมายความว่า ข้อมูลทั้งสองมีลักษณะตรงกันข้าม

5.4 การวิเคราะห์หาสมการพหุคูณสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) โดยก่อนที่จะวิเคราะห์หาความสามารถในการทำนายปัจจัยเหล่านี้ ข้อมูลได้ถูกทดสอบตามข้อตกลงเบื้องต้น (assumption) ของสถิติถดถอยพหุคูณ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร 2550: 457-460) ดังนี้

5.4.1 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีค่าต่อเนื่องกัน

5.4.2 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์เชิงเส้น (linear relationship) ซึ่งพิจารณาได้จากการกระจายของข้อมูลในแผนภาพการกระจาย (scatter plot)

5.4.3 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยค่า r มีค่าเข้าใกล้ ± 1 และเมื่อนำค่าตัวแปรอิสระและค่าตัวแปรตามมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ผลลัพธ์ย่อมมีค่าสูง

5.4.4 ข้อมูลมีการแจกแจงแบบโค้งปกติ

5.4.5 ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าคงที่ โดยพิจารณาจากภาพการกระจาย (scatter plot) โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง Regression standardized predicted value (ค่าประมาณ Y ในรูปคะแนนมาตรฐาน) กับ Regression standardized residual value (ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน) จะพบว่ามีค่าเป็นศูนย์ และค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนเท่ากับศูนย์

5.4.6 ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยการทดสอบ Durbin-Watson ในตาราง Model Summary มีค่าเข้าใกล้ 2 หมายความว่า ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเป็นอิสระจากกัน

5.4.7 ไม่มีปัญหาความสัมพันธ์พหุรวมเชิงเส้น (multicollinearity) โดยเมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระด้วยสถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) พบว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำถึงปานกลาง

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันน้อยกว่า .65 ซึ่งถือว่าไม่มีปัญหาเรื่องความสัมพันธ์พหุรวมเชิงเส้น (บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร 2550 : 372-377)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้มีรูปแบบการวิจัยเชิงทำนาย โดยศึกษาปัจจัยทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ ผลการศึกษา นำเสนอเป็น 4 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

ตอนที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

ตอนที่ 4 ปัจจัยทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 325 คน มีอายุ ระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน (n = 325)

	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
อายุ	21-30 ปี	116	35.7
	31-40 ปี	142	43.7
	41-50 ปี	53	16.3
	51-60 ปี	14	4.3
(Mean = 35.06 ปี S.D. = 8.081 ปี Min = 22 ปี Max = 57 ปี)			
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	314	96.6
	ปริญญาโท	11	3.4
สถานที่ปฏิบัติงาน	งานผู้ป่วยใน	139	42.8
	งานผู้ป่วยนอก	80	24.6
	งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	54	16.6
	งานห้องคลอด	52	16
ตำแหน่งงาน	หัวหน้างาน	28	8.6
	พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลประจำการ	297	91.4
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน			
	1 ปี	19	5.8
	2 ปี	13	4
	3 ปี - 5 ปี	63	19.4
	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	230	70.8
(Mean = 12.03 S.D. = 8.34 Min 1 ปี Max = 34 ปี)			

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 325 คน ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 43.7 มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 35.06 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.08 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 96.6 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่แผนกผู้ป่วยใน คิดเป็น ร้อยละ 42.8 มีตำแหน่งงานพยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลประจำการ ร้อยละ 91.4 ส่วนใหญ่มีระยะเวลา

ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน มากกว่า 5 ปีขึ้นไป ร้อยละ 70.8 (ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 12.03 ปี ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.34)

ตอนที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การและสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมและจำแนกตามรายด้าน (n=325)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1.แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.99	0.49	สูง
2.แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	4.09	0.56	สูง
3.แรงจูงใจใฝ่อำนาจ	3.19	0.59	ปานกลาง
โดยรวม	3.86	0.44	สูง

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.49) ส่วนแรงจูงใจใฝ่อำนาจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 0.59)

2.2 บรรยายการองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยายการองค์การในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ โดยรวมและจำแนกตามรายด้าน (n = 325)

บรรยายการองค์การ	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. โครงสร้างองค์การ	3.53	0.54	สูง
2. มาตรฐานองค์การ	3.63	0.59	สูง
3. ความรับผิดชอบในองค์การ	3.46	0.58	ปานกลาง
4. การได้รับการยอมรับ	3.54	0.70	สูง
5. การสนับสนุนขององค์การ	3.53	0.60	สูง
6. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	3.78	0.64	สูง
โดยรวม	3.58	0.50	สูง

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนมีการรับรู้บรรยายการองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.58, S.D. = 0.50$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การรับรู้บรรยายการองค์การอยู่ในระดับสูงเกือบทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ($\bar{X} = 3.78, S.D. = 0.64$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านมาตรฐานองค์การ ($\bar{X} = 3.63, S.D. = 0.59$) การได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 3.54, S.D. = 0.70$) การสนับสนุนขององค์การ ($\bar{X} = 3.53, S.D. = 0.60$) และ โครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 3.53, S.D. = 0.54$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความรับผิดชอบในองค์การ ($\bar{X} = 3.46, S.D. = 0.58$)

2.3 สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ โดยรวมและจำแนกตามรายด้าน (n = 325)

สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.57	0.72	สูง
2. การบริการที่ดี	3.86	0.74	สูง
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	3.50	0.79	สูง
4. จริยธรรม	3.98	0.77	สูง
5. ความร่วมแรงร่วมใจ	3.87	0.76	สูง
6. การพัฒนาศักยภาพคน	3.74	0.77	สูง
7. การดำเนินงานเชิงรุก	3.58	0.79	สูง
8. การคิดวิเคราะห์	3.52	0.76	สูง
9. การมองภาพองค์รวม	3.42	0.81	ปานกลาง
10. สภาวะผู้นำ	3.62	0.77	สูง
โดยรวม	3.67	0.70	สูง

สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในรายด้านอยู่ในระดับสูงเกือบทุกด้าน เช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจริยธรรม ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.77) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ความร่วมแรงร่วมใจ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.76) การบริการที่ดี ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.74) การพัฒนาศักยภาพคน ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.77) สภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.77) การดำเนินงานเชิงรุก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.79) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.72) การคิดวิเคราะห์ ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.76) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ ด้านการมองภาพองค์รวมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดและอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.81)

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน แรงจูงใจ
ใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

ตารางที่ 4.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบรรยากาศองค์การกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ (n = 325)

ปัจจัยอิสระ	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ เพียร์สัน	ระดับ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน	.064	ต่ำ
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.310*	ปานกลาง
บรรยากาศองค์การ	.284*	ต่ำ

* ระดับนัยสำคัญที่ .05

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .310$) ส่วนบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r = .284$) กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ สำหรับระยะเวลาในการปฏิบัติงานผู้วิจัยได้แบ่งระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ เบนเนอร์ (Benner : 1984) คือ 1) ระดับเริ่มต้นใหม่ (Novice) หมายถึง ผู้ที่ไม่มีพื้นฐานและประสบการณ์ของการพยาบาลมาก่อนเลย 2) ระดับก้าวหน้า (Advance beginner) โดยมีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป เป็นระยะที่เริ่มทำงานในระดับที่ยอมรับได้ในระดับต้น 3) ระดับผู้มีความสามารถ (Competent) เป็นระยะที่พยาบาลมีประสบการณ์ในงานที่ทำประจำเป็นระยะเวลา 2-3 ปี 4) ระดับชำนาญการ (Proficient) เป็นระยะที่พยาบาลมีประสบการณ์เป็นระยะเวลา 3-5 ปี 5) ระดับผู้เชี่ยวชาญ (Expert) เป็นระยะที่พยาบาลมีประสบการณ์มาก มีความเข้าใจในสถานการณ์อย่างลึกซึ้ง ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ปัจจัยทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

การศึกษาปัจจัยที่ทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน โดยนำตัวแปรอิสระซึ่งเป็นสาเหตุ ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบรรยากาศองค์การ โดยก่อนที่จะวิเคราะห์หาความสามารถในการทำนายของปัจจัยอิสระเหล่านี้ ได้ทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ของสถิติถดถอยพหุคูณ

ตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์การถดถอยแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน ของตัวแปรอิสระที่สามารถทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ (N = 325)

ตัวแปร	b	SE _b	Beta	t	p-value
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.352	.099	.221	3.546	.000
บรรยากาศองค์การ	.229	.087	.164	2.622	.009
ค่าคงที่ 1.488 ; R ² = .115 ; Adjust R ² = .110 ; F = 20.978 ; p-value = .000					

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ตัวแปรอิสระ 2 ตัว ที่สามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ ได้คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และบรรยากาศองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .115 (R² = .115)

สมการทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อนำปัจจัยทุกด้านเข้าสมการในรูปคะแนนดิบเป็นดังนี้ $\hat{y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$ เป็นสมการถดถอยของกลุ่มตัวอย่าง

ดังนั้น สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพเท่ากับ 1.488 + .352 (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) + .229 (บรรยากาศองค์การ)

$\hat{Z}_y = B_1Z_{x1} + B_2Z_{x2} + \dots + B_nZ_{xn}$ เป็นสมการถดถอยของกลุ่มตัวอย่างในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Z}_y = .221$ (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) + .164 (บรรยากาศองค์การ)

จากสมการจะเห็นว่า ถ้าคะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และบรรยากาศองค์การสูงขึ้น 1 หน่วย ก็จะทำให้คะแนนสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนสูงขึ้นด้วย และเมื่อพิจารณาสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Beta) ซึ่งเป็นค่าน้ำหนักความสำคัญของแต่ละตัวแปร

ทำนายที่มีต่อตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรทำนายที่มีค่าสูงที่สุด คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่า Beta เท่ากับ .221 รองลงมา คือ บรรยากาศองค์การ มีค่า Beta เท่ากับ .164 ตามลำดับ แสดงว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญเป็นลำดับแรกในการพยากรณ์สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน รองลงมา คือ บรรยากาศองค์การ



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทำนาย (Predictive research) เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ โดยสรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

1.1.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

1.1.3 เพื่อศึกษาอำนาจในการทำนายของระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ เป็นระยะเวลาตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป รวมทั้งสิ้น 13 โรงพยาบาล กลุ่มตัวอย่างจำนวน 325 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของสำนักงานพยาบาล ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่วนที่ 3 บรรยากาศองค์การ ส่วนที่ 4 สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ความเที่ยงของแบบสอบถามส่วนที่ 2-4 เท่ากับ 0.820, 0.948 และ 0.995 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาล และประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลของ

โรงพยาบาลทั้ง 13 แห่ง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย การแจกและการรับแบบสอบถามคืน โดยคำนึงถึงการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 325 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 325 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment correlation) และสถิติการถดถอยแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Multiple regression)

1.3 ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1.3.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 35.06 ปี (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.08 ปี) ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี (ร้อยละ 43.7) มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 96.6) ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่แผนกผู้ป่วยใน (คิดเป็นร้อยละ 42.8) มีตำแหน่งงานพยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลประจำการ ร้อยละ 91.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ส่วนใหญ่มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 70.8 (เฉลี่ย 12.03 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.34 ปี)

1.3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

1) *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์* กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.56) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.49) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ แรงจูงใจใฝ่อำนาจซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 0.59)

2) *บรรยากาศองค์การ* กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การเกือบทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.64) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านมาตรฐานองค์การ ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.59) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความรับผิดชอบในองค์การ ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.58)

3) *สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์* กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.67$, S.D.=0.70) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ยกเว้นการมองภาพองค์กรวม ซึ่งอยู่ในระดับ

ปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจริยธรรม ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.77) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ความร่วมแรงร่วมใจ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.76) และด้านการมองภาพองค์กรรวมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.81)

1.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .310$) บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r = .284$) กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3.4 อำนาจในการทำนายของระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

ตัวแปรอิสระ 2 ตัว ที่สามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ ได้ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และบรรยากาศองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .115 ($R^2 = .115$)

สมการทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อนำปัจจัยทุกด้านเข้าสมการในรูปคะแนนดิบเป็นดังนี้

$$\hat{Y} = 1.488 + .352 (\text{แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์}) + .299 (\text{บรรยากาศองค์การ})$$

สมการถดถอยของกลุ่มตัวอย่างในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = .221 (\text{แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์}) + .164 (\text{บรรยากาศองค์การ})$$

จากสมการจะสรุปได้ว่า ถ้าคะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และบรรยากาศองค์การสูงขึ้น 1 หน่วย ก็จะทำให้คะแนนสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนสูงขึ้น .352 และ .299 หน่วยในรูปคะแนนดิบ และ .221 และ .164 ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานตามลำดับ

2. อภิปรายผล

ผลการศึกษาปัจจัยทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ อภิปรายตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังต่อไปนี้

2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยายกาของค์การ และสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

2.1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ผลการศึกษาที่พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ โดยรวมอยู่ในระดับสูงนั้น อธิบายได้ดังนี้

1) **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์** อภิปรายได้ว่า เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น (อายุเฉลี่ย 35.06 ปี) ซึ่งเป็นวัยที่มีวุฒิภาวะ และมีอายุการทำงานมานานกว่า 5 ปี ซึ่งถือว่าเป็นระดับผู้เชี่ยวชาญ (Expert) หรือเป็นระยะที่พยาบาลมีประสบการณ์มาก มีความเข้าใจในสถานการณ์อย่างลึกซึ้ง (Benner: 1984) สามารถทำงานอย่างมีเหตุผลและมีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีความภาคภูมิใจที่ได้รับมอบหมายงานที่ยากหรืองานที่ต้องใช้ความสามารถพิเศษ ชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถ และมักจะประสบความสำเร็จในการทำงาน นอกจากนี้ การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต้องปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งเป็นมาตรฐานเดียวกัน และเนื่องจากองค์การมีมาตรฐานคุณภาพหลายด้าน เช่น มาตรฐานคุณภาพโรงพยาบาล (HA) มาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ฯลฯ จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของ อุบลวรรณ เศวตเสถณี (2552) ซึ่งพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3 อยู่ในระดับสูงทุกด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ และด้านความต้องการแข่งขัน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างอยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นอายุเฉลี่ย 37.57 ปี เช่นเดียวกัน และเป็นพยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นวิชาชีพที่มีความรับผิดชอบสูง ต้องทำงานให้ดีที่สุด ทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ผู้รับบริการมีคุณภาพชีวิตที่ดี และสอดคล้องกับฉัฐพร ยศนิรันดร์กุล และสุดีทองวิเชียร (2551) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจ บรรยายกาของค์การ กับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลสังกัดกองทัพ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นอยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ส่วนแรงจูงใจใฝ่อำนาจอยู่ในระดับปานกลางและอยู่ในระดับต่ำสุด

2) *แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ* อภิปรายได้ว่า การที่พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธในระดับสูง อธิบายได้ว่าลักษณะการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ มีลักษณะการทำงานเป็นทีม มีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกับผู้อื่นค่อนข้างมาก ลักษณะการทำงานต้องติดต่อ ประสานงานกับผู้ป่วยและญาติ บุคลากรอื่นๆ หลายระดับ และหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก จึงมีทักษะและเห็นความสำคัญของการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น รวมทั้งเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน และต้องการเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้โรงพยาบาลประสบความสำเร็จ จึงทำให้การให้คะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ อยู่ในระดับสูง ดังเช่น ฌ็องพร ยศนิรันดร์กุล และสุลิต ทองวิเชียร (2551) ซึ่งที่ได้อภิปรายผลการศึกษาว่า ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นคิดว่าการทำงานร่วมกับคนอื่นแม้จะเป็นเรื่องยุ่งยาก แต่การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากบุคลากรทุกระดับก็เป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้น จึงให้ความสำคัญต่อการมีสัมพันธภาพที่ดีและเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อต้องการให้ตนเองเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

3) *แรงจูงใจใฝ่อำนาจ* อภิปรายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจใฝ่อำนาจในระดับปานกลางนั้น เนื่องจากโครงสร้างการทำงานในโรงพยาบาลชุมชนนั้น บทบาทของพยาบาลวิชาชีพไม่ได้มีอำนาจสูงสุดในการตัดสินใจ ลักษณะการทำงานเป็นการรับมอบหมายงานจากแพทย์ผู้บังคับบัญชา และพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง ซึ่งมักจะได้รับการปลูกฝังทางด้านวัฒนธรรมมาจากการให้ความสำคัญกับเพศชาย บางครั้งการแสดงความคิดเห็นในการประชุมหรือการทำงานอาจไม่ได้รับการยอมรับเท่าที่ควร จึงทำให้ไม่รู้สึกมั่นใจในพลังอำนาจของตนเอง ไม่มีความสุขกับการได้มาซึ่งอำนาจ พยาบาลจึงรู้สึกที่อำนาจไม่ใช่สิ่งที่ตัวเองแสวงหาในชีวิต แรงจูงใจใฝ่อำนาจจึงมีน้อยกว่าด้านอื่น นอกจากนี้ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในการก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับต้นไม่มีความแตกต่างกับระดับปฏิบัติการ จึงทำให้ไม่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจในการก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารด้วยเช่นกัน ดังเช่น ฌ็องพร ยศนิรันดร์กุล และสุลิต ทองวิเชียร (2551) กล่าวว่า การที่จะใช้อำนาจในการควบคุมผู้อื่นไม่ได้เป็นผลดีเสมอไป ซึ่งนับเป็นปรากฏการณ์ที่ดีที่ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก ซึ่งทำงานอยู่ในระบบทหารที่มีระเบียบวินัยและการบังคับบัญชาเข้มงวดยังให้ความสำคัญต่ออำนาจต่ำกว่าความสำเร็จของหน่วยงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งจะช่วยผ่อนคลายบรรยากาศของผู้ร่วมงาน

2.1.2 บรรยายากของค้การ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้บรรยากาศของค้การโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค้การ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านมาตรฐานองค้การ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความรับผิดชอบในองค้การ

พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากที่สุด เพราะพยาบาลส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนมีความยึดมั่นผูกพันในระบบราชการเป็นพื้นฐาน หวังผลตอบแทนด้านสวัสดิการและความมั่นคงด้านอาชีพ จึงให้คะแนนบรรยากาศองค์การในด้านความยึดมั่นผูกพันสูง บุคลากรเหล่านี้มีความจงรักภักดีต่อองค์การ ไม่คิดจะย้ายหรือลาออก มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งทุกคนมีส่วนร่วม และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ทำให้รู้สึกผูกพันต่องานและความสำเร็จที่ได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ พอร์ทเตอร์ สตีเยร์ และบาวเรียน (Porter, Steers, Mowday and Boulian, 1979) ที่กล่าวถึงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การว่ามี ลักษณะ 3 ประการ คือ 1) มีความเชื่อและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งเป็นความศรัทธาและภูมิใจที่บุคคลมีต่อองค์การ เชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ 2) มีความเต็มใจในการทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ 3) มีความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ คือ บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์การมีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ

นอกจากนี้ พยาบาลยังรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานขององค์การ ด้านการประเมินผลการทำงาน ซึ่งโรงพยาบาลชุมชนได้ใช้ตามเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ซึ่งประกาศใช้ทั่วประเทศเหมือนกัน จึงมีความชัดเจนการดำเนินงานนำไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้ มีการปรับปรุงคุณภาพ มาตรฐานของงานให้เหมาะสมต่อผู้ปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในงานมีคุณภาพ และประสบผลสำเร็จในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีมาตรฐานคุณภาพโรงพยาบาลด้านต่างๆ เช่น มาตรฐานคุณภาพโรงพยาบาล (HA) ของสถาบันรับรองและพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล

ด้านโครงสร้างองค์การได้ถูกกำหนดตามกฎหมายระเบียบของกระทรวงสาธารณสุขทั่วประเทศ นโยบายและโครงสร้างขององค์การ ได้ถูกกำหนดโดยการศึกษาและปรับปรุงให้มีความชัดเจนและเหมาะสมต่อการทำงาน มีการกำหนดภารกิจหน้าที่และการมอบหมายงานในแต่ละตำแหน่งชัดเจน นอกจากนี้การประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ปี พ.ศ. 2551 ทุกคนรับรู้และมีความชัดเจน เหมาะสมและเป็นประโยชน์กับบุคลากรและองค์การ พยาบาลวิชาชีพจึงรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านนี้สูง

ส่วนด้านความรับผิดชอบในองค์การ พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าบรรยากาศองค์การในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง เพราะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพมีทั้งบทบาทอิสระและไม่อิสระควบคู่กันไป บางบทบาทหน้าที่ที่ต้องอยู่ภายใต้คำสั่งและการบริหารงานของแพทย์ ต้องได้รับการควบคุมจากแพทย์ หัวหน้างาน และผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้แล้วพยาบาลส่วนใหญ่ ร้อย

ละ 91.4 เป็นพยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลประจำการ ไม่ได้เป็นหัวหน้าหน่วยงาน จึงมีความรู้สึกว่า ความรับผิดชอบต่อการทำงานในองค์กรจึงไม่ใช่ของตนเองแต่เพียงผู้เดียว จึงทำให้รับรู้บรรยาย กาศด้านนี้ในระดับปานกลาง

2.1.3 สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการศึกษาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัด สุรินทร์ พบว่าสมรรถนะโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการมองภาพองค์รวม เท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอภิปรายผลตามลำดับของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

1) *พยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะด้านจริยธรรมอยู่ในระดับสูงที่สุด* จาก การศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ วินัยพยาบาลวิชาชีพ มีจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในการทำงาน อุทิศร่างกาย แรงใจ ผลักดันให้ ภารกิจขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ มีความเสียสละ ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์ขององค์กร ปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม แม้ในสถานการณ์ที่อาจสร้างความลำบากใจให้ นอกจากนี้การ ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ยังมีการควบคุมกำกับโดยองค์กรวิชาชีพ คือ สภาการพยาบาล ซึ่งได้กำหนดข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยข้อจำกัดและเงื่อนไข ในการประกอบอาชีพและการ รักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพ (สภาการพยาบาล 2553) จึงส่งผลต่อการมีสมรรถนะในด้านจริยธรรม สูงกว่าด้านอื่น

2) *ความร่วมมือแรงร่วมใจ* เพราะการทำงานของพยาบาลวิชาชีพมีลักษณะการ ทำงานเป็นทีม จึงต้องให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม มีการทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน สร้างสัมพันธภาพ เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ สนับสนุนช่วยเหลือเพื่อน ร่วมทีมเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ การทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพถูกพัฒนาและฝึกฝนมาทำให้พยาบาลวิชาชีพทำงานเป็นทีมได้อย่างดี มี ปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกระดับชั้น

3) *การบริการที่ดี* ลักษณะการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เป็นงานที่ให้การ บริการจึงต้องมีการให้บริการที่เป็นมิตร สุภาพ และเต็มใจ บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี ให้ คำแนะนำ ให้ข้อมูลข่าวสารบริการ และแก้ไขปัญหาด้วยความรวดเร็ว เต็มใจ ทำความเข้าใจ ปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการ โดยคำนึงถึงสิทธิผู้รับบริการ เพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความ พึงพอใจ และสร้างความประทับใจ

4) *การพัฒนาศักยภาพคน* การทำงานของพยาบาลวิชาชีพ รุ่นพี่ต้องสอน รุ่นน้อง นักศึกษาและผู้รับบริการสนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อร่วมงาน ให้โอกาสให้ผู้อื่นเสนอแนะวิ ธีการใหม่ๆ ในการพัฒนางาน สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานที่รับผิดชอบ สามารถ

ทุกทั้งสิ่งที่ไม่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน โดยปราศจากอคติ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ดังนั้น พยาบาลวิชาชีพ จึงต้องพัฒนาศักยภาพตนให้สูงขึ้นตลอดเวลา

5) *สภาวะผู้นำ* พยาบาลวิชาชีพทุกคน ไม่ว่าจะเป็นระดับบริหาร ระดับปฏิบัติการ ต้องมีทักษะการบริหารจัดการ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ การดูแลให้ผู้รับบริการ ได้รับบริการที่ดี เป็นที่ปรึกษาให้เพื่อนร่วมงาน สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ช่วยเหลือปกป้องเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งชื่อเสียงขององค์กร เป็นแบบอย่างในการดำรงตนให้กับผู้รับบริการและเพื่อนร่วมงาน

6) *การดำเนินงานเชิงรุก* โรงพยาบาลชุมชนต้องดำเนินงานเชิงรุก เน้นการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค สมรรถนะการบริการเชิงรุกจึงเป็นสมรรถนะหลักอันหนึ่งในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน พยาบาลวิชาชีพ จึงมีความรู้ในการกำหนดแผนงาน โครงการ การมองเห็นความสำคัญของพลังศักยภาพของคนในการพัฒนาองค์กร การเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลากร มองเห็นโอกาส ปัญหา และคาดการณ์ล่วงหน้าได้ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะ หรือเหตุการณ์วิกฤตได้ทันการณ์ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการบริการ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต

7) *การมุ่งผลสัมฤทธิ์* วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องรับผิดชอบสูง มีมานะอดทน ขยันหมั่นเพียร มีมาตรฐาน ระบบการทำงานเป็นระบบระเบียบ ความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจตรา และมีการปรับปรุงคุณภาพการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีการพัฒนาระบบขั้นตอน การทำงานอยู่เสมอ สามารถบริหารจัดการ ตัดสินใจให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ มานะอดทน เอาใจใส่ เพื่อให้งานได้มาตรฐาน กระบวนการทำงานชัดเจน ตามกระบวนการพยาบาล จึงก่อให้เกิดการมีสมรรถนะด้านนี้สูง

8) *การคิดวิเคราะห์* สภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพไม่จำเจ ผู้รับบริการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา พยาบาลวิชาชีพได้ทักษะการคิดวิเคราะห์ เชื่อมโยงอาการสาเหตุของปัญหาของผู้รับบริการ ไปสู่การวินิจฉัย แยกแยะและจัดระดับประเด็นของปัญหาได้ ระบุความเป็นเหตุเป็นผลของปัญหา จัดเรียงลำดับความสำคัญเร่งด่วน เชื่อมโยงปัจจัยที่ซับซ้อนที่สามารถนำไปสู่เหตุการณ์อื่นได้ วางแผนแก้ไขปัญหา กำหนดกิจกรรมขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ ที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัญหาหรือสถานการณ์ที่มีเหตุปัจจัยเชื่อมโยงกัน สามารถใช้เทคนิคการวิเคราะห์หลากหลายรูปแบบเพื่อหาทางเลือกต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหา การดำเนินโครงการต่างๆ จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะด้านนี้สูง

9) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ พยาบาลวิชาชีพมีลักษณะการปฏิบัติงานไม่เป็นเวลา ทำให้ความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ การใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ การประยุกต์ทฤษฎีหรือหลักวิชาการที่ย่างยากซับซ้อน จึงกระทำได้ไม่มากเท่าที่ควร และคะแนนการรับรู้สมรรถนะในด้านนี้ต่ำกว่า 8 ด้านดังกล่าวมาแล้ว

10) *การมองภาพองค์กรรวม* พยาบาลรับรู้สมรรถนะของตนเองในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากข้อจำกัดในด้านเวลา ภาระงานที่มาก การประยุกต์แนวคิด ทฤษฎี และองค์ความรู้ที่ซับซ้อนในมุมมองที่แตกต่าง เพื่อสร้างนวัตกรรมและความรู้ใหม่ ๆ ยังไม่เพียงพอ และพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ ร้อยละ 96.6 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งกระบวนการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นเรื่องของการเรียนการสอนเพื่อความรู้ความเข้าใจ การวิเคราะห์ การนำไปใช้ ยังขาดการเน้นการสังเคราะห์ และการประยุกต์ใช้อย่างลึกซึ้ง ซึ่งการเรียนในเรื่องของแนวคิด ทฤษฎีและความซับซ้อนทางทฤษฎีที่จะนำมาใช้ในงานนั้น มักจะเน้นในการศึกษาระดับปริญญาโท จึงทำให้การรับรู้สมรรถนะในด้านนี้ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

ผลการศึกษาที่พบสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุริพร ดวงสุวรรณ และคณะ (2553) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในการปฏิบัติงานกับคุณภาพการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิและตติยภูมิ เขตตรวจราชการ กระทรวงสาธารณสุขที่ 17 ผลการวิจัย พบว่า ระดับของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านความมีจริยธรรม ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมองภาพองค์กรรวม ระดับคุณภาพการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ และการศึกษาของสมบัติ นนท์ขุนทด (2549) ที่ศึกษาปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และพบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูงเช่นกัน

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

2.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลางและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากบุคลากรที่มีแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีสมรรถนะสูง เพราะบุคลากรเหล่านี้มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ขวนขวายหาความรู้ พัฒนาทักษะต่างๆ เพื่อนำไปปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จึงทำให้เกิดสมรรถนะเหล่านี้ ดังเช่นการศึกษาของวิไล ธัญกิจจานุกิจ (2552) ที่พบว่าแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพมี

ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับ อุบลวรรณ เสวตเสรณี (2552) ที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับ สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3 รวมทั้ง การศึกษาของพัชมน อ้นโต (2546) ที่พบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานกับการ ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

2.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับต่ำและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากบรรยากาศองค์การรายด้านเกือบทุก ด้านอยู่ในระดับดี ยกเว้นด้านความรับผิดชอบในองค์การ การจัดการกับบรรยากาศองค์การอย่าง เหมาะสม จะส่งเสริมการทำงานของสมาชิกและผลสัมฤทธิ์ขององค์การ (Stringer 2002) ดังนั้น บรรยากาศที่ดีขององค์การจึงมีผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับยุพิน พรสมทรสินธุ์ (2545) ที่พบความสัมพันธ์ ในระดับปานกลางระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดระยอง และการศึกษาของเดือนใจ พิทยาวัฒน์ชัย (2548) ที่ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลรามธิบดี โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ โรงพยาบาลสงขลา นครินทร์และโรงพยาบาลศรีนครินทร์ ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 รวมทั้งการศึกษาของ อุบลวรรณ เสวตเสรณี (2552) ดังกล่าวแล้ว

2.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนกับ สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับต่ำและไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจาก กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชุมชนมากกว่า 5 ปี ร้อยละ 70.87 ($\bar{X} = 12.03, S.D. = 8.34$) และทุกคนจะมีโอกาสได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอผ่านโครงการต่างๆ ของ โรงพยาบาล เช่น การประเมินการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล (HA) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ (HPH) โรงพยาบาลสายใยรักแห่งครอบครัว เป็นต้น ซึ่งทุกโรงพยาบาลต้องมีกิจกรรมการพัฒนา คุณภาพอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ทำให้พยาบาลวิชาชีพในทุกกลุ่มอายุงาน ทุกระดับ ได้พัฒนา สมรรถนะในการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชุมชน

ดังนั้นระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจึงไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน

ผลการศึกษาสอดคล้องนี้กับ การศึกษาของปริมิล ลิมสุทธารพวงศ์ (2553) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านการสร้างเสริมสุขภาพของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 ซึ่งพบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านการสร้างเสริมสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน รวมทั้ง การศึกษาของ ขวัญใจ ต้นวิวัฒน์จินดา (2552) ที่พบว่า ระยะเวลาการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการสร้างเสริมสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต

2.3 อำนาจในการทำนายของระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การกับปัจจัยทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ ได้ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และบรรยากาศองค์การ ซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญเป็นอันดับแรกในการพยากรณ์สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน รองลงมา คือ บรรยากาศองค์การ เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพจัดเป็นปัจจัยภายในซึ่งมักจะมีอิทธิพลมากกว่าปัจจัยภายนอกซึ่งได้แก่บรรยากาศองค์การ ดังทฤษฎีของแมคเคลลีแลนด์ (McClelland, 1987) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะเป็นแรงขับให้พยาบาลกระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จ มิได้หวังสิ่งตอบแทนจากการกระทำ ซึ่งในแง่ของการทำงาน หมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุด และให้สำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อได้ผลสำเร็จก็จะกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป องค์การที่ได้ทั้งบุคลากรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมาก องค์การก็จะเจริญเติบโตรวดเร็ว

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับศิริบุญรุ่งหิรัญ (2554) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดปทุมธานี และพบว่าแรงจูงใจด้านโอกาสได้รับผิชอบงาน ด้านความสำเร็จ และด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ทำนายได้ร้อยละ 34.5 และการศึกษาของเดือนใจ พิทยาวัฒน์ชัย (2548) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย พบว่าตัวแปรบรรยากาศองค์การด้านการเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง ด้านความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย ด้านโครงสร้างองค์การ และวุฒิการศึกษาสามารถร่วมพยากรณ์สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 18.5

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ประกอบการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนให้มีประสิทธิภาพได้

3.1.2 ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำปัจจัยที่สามารถทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพไปใช้คัดกรองบุคคลที่มีสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ รวมทั้งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพได้ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะด้านการมองภาพองค์กรรวม รวมทั้งควรกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน และส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะในการทำงานสูงขึ้นด้วย

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 การศึกษานี้เป็นการศึกษาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน ตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กพ.) และสำนักงานพยาบาลกำหนด ซึ่งมีสมรรถนะ 10 ด้าน ซึ่งเป็นสมรรถนะหลัก (Core competency) ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไป จึงควรศึกษาสมรรถนะที่เป็นการเฉพาะเจาะจงในหน้าที่ หรือหน่วยงานที่พยาบาลวิชาชีพรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดการพัฒนาเฉพาะงาน

3.2.2 นอกจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบรรยากาศองค์การแล้ว การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจมีผลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เช่น การเสริมพลังอำนาจในงาน ความฉลาดทางอารมณ์ ความเครียดในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ฯลฯ เพื่อนำผลการวิจัยมาพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ

3.2.3 การศึกษาครั้งนี้เป็นการประเมินตนเองของพยาบาลวิชาชีพ การศึกษาครั้งต่อไป ควรออกแบบการวิจัยให้มีการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อสะท้อนภาพสมรรถนะที่แท้จริงของพยาบาลวิชาชีพ

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กระทรวงสาธารณสุข (2542) การบริหารงานสาธารณสุขส่วนภูมิภาค ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 6 ม.ป.ท.
กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2539) บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของ
เจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลที่ปฏิบัติการพยาบาลในชุมชน กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2546) การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะ กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์
นาโกต้า
- เจียมจิตต์ จุฑามุตร (2539) “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความทนทาน แรงจูงใจ กับ
ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจิตเวช” วิทยานิพนธ์
ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาล
ศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชฎาภรณ์ ก้อนจันตะ (2550) “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชน เขต 2”
วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ชูชัย สมितिไกร (2550) “การสรรหาคัดเลือกและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร” พิมพ์
ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร บริษัททริพริ้นท์ (1991)
- ณรงควิทย์ แสันทอง (2547) มา รู้จัก Competency กันเถอะ กรุงเทพมหานคร เอชอาร์ เซ็นเตอร์
- ณัฐพร ขศนิรันดร์กุล และสุลี ทองวิเชียร (2552) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลแรงจูงใจ
บรรยากาศองค์การกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น
โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2543) “Competency—based Human Resource Management” *วารสารการ
บริหารคน* 21 (ตุลาคม – ธันวาคม) : 11-18
- เดือนใจ พิทยาวัฒน์ชัย (2548) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
มหาวิทยาลัย” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ธีรศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2548) “เริ่มต้นอย่างไรเมื่อจะนำ Competency มาใช้ในองค์กร” กรุงเทพมหานคร
พิมพ์ดีการพิมพ์

- นงนุช โอบะ (2545) “องค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพและความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพกับปัจจัยคัดสรรบางประการของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
- นารี แซ่อึ้ง (2543) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- นันทนวล โยคิน (2555) “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- เบญจพร ปิยศิริวัฒน์ (2550) “ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ งานอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชน เขต 2 กระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- เบญจรัตน์ เหลือสั้น (2554) “การรับรู้ลักษณะงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับการปฏิบัติงานของพยาบาลดูแลผู้ป่วยล้างไตทางช่องท้องในระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร (2541) *นิเทศวิชาชีพและจริยศาสตร์สำหรับพยาบาล* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร สามเจริญพาณิชย์
- บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร (2547) *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์* กรุงเทพมหานคร ยูแอน ไออินเตอร์มีเดีย
- _____ (2550) ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์กรพยาบาลในศตวรรษที่ 21 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- _____ (2550) *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์* พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร ยูแอน ไออินเตอร์ มีเดีย
- ประคอง กรรณสูตร (2542) “สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์” พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร ด่านสุทธาการพิมพ์
- ประไพ ศรีแก้ว (2553) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคใต้” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

- ประภรณ์ แบนุนทด (2544) “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติบทบาทด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ปรียาพร คล้ายบ้านใหม่ (2551) “สมรรถนะที่พึงประสงค์ของหัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนสังกัดกระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ปวิมล ลิ้มสุทธาวรพงศ์ (2553) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านการสร้างเสริมสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุข 6” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ปัทมา พิระพันธุ์ (2551) “สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยตรวจสวนหัวใจ” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- เปรมฤดี ทิพย์ชิต (2551) “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การการเสริมสร้างพลังอำนาจทางการพยาบาลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลศูนย์มะเร็งส่วนภูมิภาคประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- พัชมน อ้นโต (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานระดับในการสร้างนวัตกรรมขององค์กร กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เพ็ญจันทร์ แสนประสาน (2547) “*Quality in Nursing and Learning Organization*” กรุงเทพมหานคร สุขุมวิทการพิมพ์
- _____. (2548) การจัดการทางการพยาบาลสู่การเรียนรู้ กรุงเทพมหานคร สุขุมวิทการพิมพ์
- เพชรลดา หัวเวโร (2548) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์กระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- พัชรานีย์ วิชัยวงศ์ (2555) “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาล ระดับต้นบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพใน

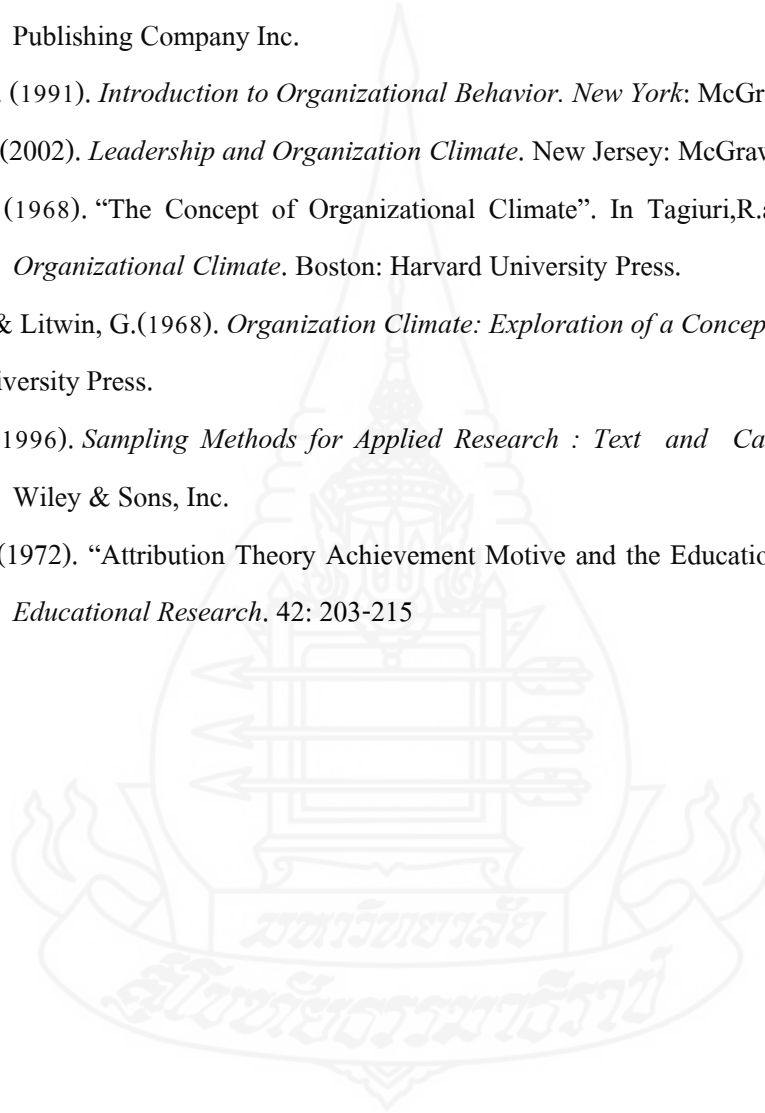
- โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหา
บัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- โพยมพร โรจน์จันทร์แสง (2550) “ปัจจัยทำนายผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล
ศูนย์ภาคตะวันออก” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2555) การจัดการเชิงกลยุทธ์และการจัดการเพื่อสร้างสมรรถนะ พิมพ์
ครั้งที่ 4 นนทบุรี สาขาวิทยาการจัดการ สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ยุพิน พรสมุทרתินธุ์ (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับความสามารถใน
การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดระยอง” วิทยานิพนธ์
ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาล
ศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- วราภรณ์ ธโนโรจน์ (2554) “การกำหนดสมรรถนะสำหรับพยาบาลวิชาชีพในการจัดการดูแลผู้ป่วยที่ใช้
เครื่องช่วยหายใจ โรงพยาบาลตำรวจ” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร มหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- วิไล ธัญกิจจานุกิจ (2552) “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการพัฒนาตนเอง ตามการ
รับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาล
ศาสตรมหาบัณฑิตแขนงวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ศิริบุญ รุ่งหิรัญ (2555) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดปทุมธานี ” วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย,
6(1) : 89-97
- สภาการพยาบาล (2542) ทักษะการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ระดับวิชาชีพ
กรุงเทพมหานคร กองการพยาบาล
- _____. (2542) พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2540
กรุงเทพมหานคร สรียอดการพิมพ์
- สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (2551) มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพฉบับ
เฉลิมพระเกียรติฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี นนทบุรี หนังสือคู่มือฉบับ
- สมจิตร พูลเพ็ง (2550) “การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล
ประจำการ โรงพยาบาลวังม่วงสัทธิธรรม จังหวัดสระบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาล
ศาสตร มหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาลมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สมชาติ โตรักษา (2544) การบริหารโรงพยาบาลและการประกันสุขภาพถ้วนหน้าของประเทศไทย
กรุงเทพมหานคร พี.เอ็น. การพิมพ์ 3

- สมบัติ นนทขุนทด (2549) “ปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สมศรี เพชร โชติ (2549) “นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการจัดการความรู้สำหรับผู้ใหญ่”
วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2,2 (เมษายน- มิถุนายน) : 147-167
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2548) *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning*
กรุงเทพมหานคร ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นจำกัด
- _____. (2548) *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency* กรุงเทพมหานคร
ซีเอ็ด ยูเคชั่น
- _____. (2549) *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency* พิมพ์ครั้งที่ 4
กรุงเทพมหานคร ศิริวัฒนา อินเตอร์พริ้น
- สุทธิพร เทรุธยา (2550) “สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ติดเชื้อเอชไอวี/ผู้ป่วยเอดส์ ในสถาบัน
บำราศนราดูร กระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช”
- สุภัทรา ภักดีศรี (2555) “การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยสุนทรีย
สนทนาสำหรับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์” วิทยานิพนธ์
ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สุริพร ดวงสุวรรณ และคณะ (2554) “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในการปฏิบัติงานกับคุณภาพ
การพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลระดับตติยภูมิและตติยภูมิ เขตตรวจราชการ
กระทรวงสาธารณสุขที่ 17” *วารสารการพยาบาลและสุขภาพ* 5(2) (พฤษภาคม – สิงหาคม
2554)
- สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ (2534) การบริหารการพยาบาล พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร
สำนักการพยาบาล (2546) *การศึกษาคุณลักษณะผู้นำทางการพยาบาลที่พึงประสงค์* ม.ป.ท.
- _____. (2548) *(ร่าง) หน้าที่หลักและสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ* ม.ป.ท.
- _____. (2549) *หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ* นนทบุรี สำนักการ
พยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข
- _____. (2550) “หน้าที่ความรับผิดชอบหลักและสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ” ในการประชุม
วิชาการเครือข่ายการจัดการคุณภาพการดูแลที่คุ้มค่า คุ้มทุน วันที่ 14-16 กุมภาพันธ์ 2550
โรงแรมมิราเคิลแกรนด์ กรุงเทพมหานคร

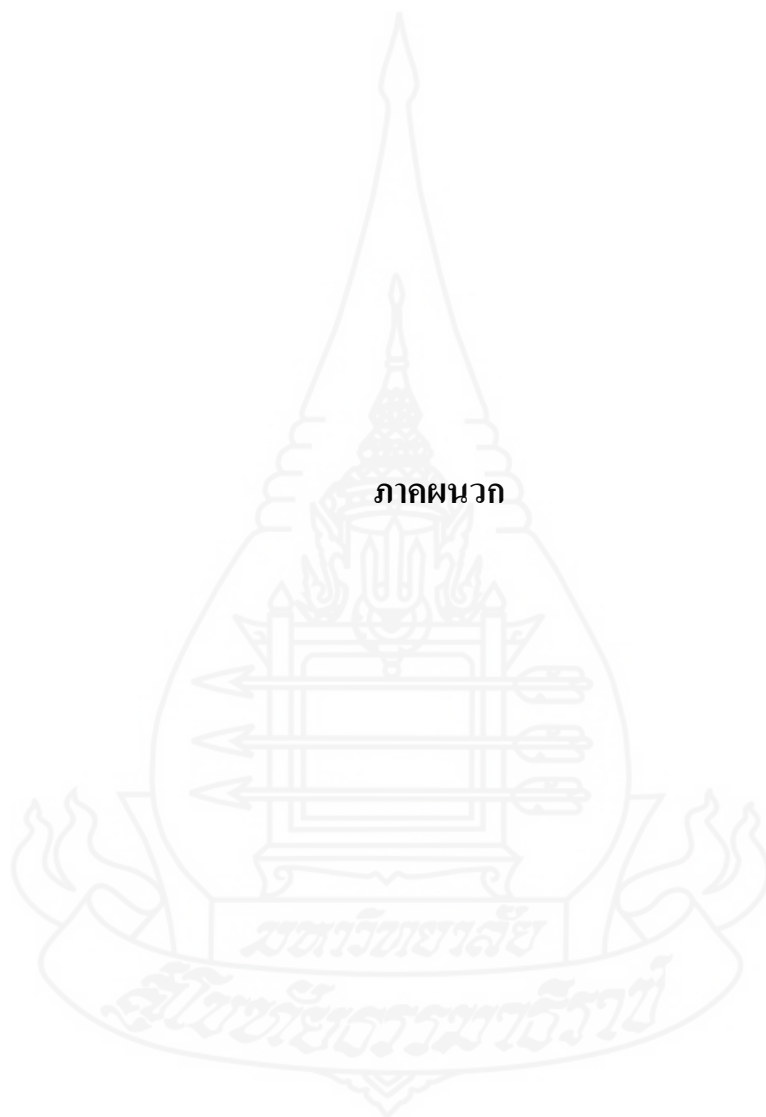
- _____ . (2551) *ยุทธศาสตร์การบริการพยาบาลระดับประเทศ พ.ศ.2551-2555* กรุงเทพมหานคร
สามเจริญพาณิชย์
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2548) คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย กรุงเทพมหานคร พี.เอ.ลิฟวิ่ง
- _____ . (2548) “การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์” ในการสัมมนา สมรรถนะ
ของข้าราชการ วันที่ 31 มกราคม 2548 หน้า 1-12
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2552) คู่มือสมรรถนะหลัก คำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรมบ่งชี้
สมรรถนะหลักในราชการพลเรือน กรุงเทพมหานคร พี.เอ.ลิฟวิ่ง
- สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข (2533) คู่มือฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน
กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก
- อมรรักษ์ จินนาวงศ์ (2543) ผลของการพยาบาลเป็นทีมต่อประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการ
บริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อาภรณ์ ภูวิทยาพันธุ์ (2547) *Career Development in Practice* กรุงเทพมหานคร : เอช อาร์ เซ็นเตอร์
- อุทัย เลหาวิเชียร (2530) “ทฤษฎีองค์การในการบริหารและพัฒนาองค์การ” ใน *เอกสารการสอนชุด
วิชาการบริหารและการพัฒนาองค์การ* นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
สาขาวิชารัฐศาสตร์
- อุบลวรรณ เสวตเศรณี (2552) “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การกับ
สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3”
วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร การพยาบาล
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- อำพัน ไชยทองศรี (2530) “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของ
โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาพยาบาลสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล
- Atkinson, J.W. & Feather, N.T. (1964) “ A Theory of Achievement Motivation. New York : Robert
E. Krieger Publishing Co., Inc”. อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ (2542) การบริหารและ
พฤติกรรมองค์การ กรุงเทพมหานคร ดวงกมล
- Annie McKee, Richard BOYATZIS, Frances Johnston *Becoming a Resonant Leader* (2008)
Develop your Emotional Intelligence, Renew your Relationships, Sustain your
Effectiveness, Printed in the United states of America
- Beck, R.C. (1990) *Motivation : Theories and Principles*. 3rd Ed. New Jersey: Prentice Hall.

- Benner, P. (1984) *Form Novice to Expert : Excellence and Power in Clinical Nursing Practice*. Boston: Addison-Wesley.
- Boyatzis, R.E. (1982). *The Competence manager*, New York: Wiley
- Burns, N. & Grove, S. (2005). *The Practice of Nursing research*.(5th ed.)
- Dessler, Goleman (2002) *The New Leader : Transforming the art of Leadership* (Richard boyatzis and Annie McKee) in to the science of results. Printed and bend in Great Britain by Glays Ltd, St Lvesplc.
- Gibson, J.L., Lvacerich, J.M.,& Donnelly, J.H. (1973). *Organizations : Behavior Structure and Process*. Texas: Business.
- Daniel Goleman Richard boya Annie McKee (Britain the United States of America) (2000) *Primal Leadership : realizing the power at power at emotional intelligence*.
- Dessler,G. (1980) *Organization Theory:Integvating Structore and behavior*, Prentice-Hall.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. and J.H.Ponnelly, Jr. (1973) *Organizations structure, Processes, Behavior*. 7th ed. Homewood Boston: Richard D.Erwing
- Gordon, M. (1987) *Nursing Diagnosis : Process and Application*. New York: McGraw-Hill.
- Herzberg, F., Mausner,B., and Synderman, B.B. (1993) *The motivation of Work* New Bunawick: transaction
- Litwin, G.H., and Stringer, R.A.,Jr.(1968) *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Division of research, Graduate school of business administration, Harvard University
- McClelland, D. (1970). Interview with the founding father of the competency approach: David McClelland.Retrieved August 5,2005, from <http://www.business.com>
- McCormick, J.E. and Ilgen, R.D. (1985). *Industrial and Organization Psychology*. 3rd ed. New Jersey: prentice-Hall
- Murray,E.J. (1964). *Motivation and Emotion: Foundation of Modern Psychology Series*. (Richard S. Lazarus, Editor). New Jersey: Prentice Hall
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. and Boulian, P.V. (1974). "Organization Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians." *Journal of Applied Psychology*. 59, 5: 603-609.
- Rue, L.W. and Byars, L.L. (2003). *Management Skill and Application*. 10th ed. New York: McGaw-Hill.

- Smith, R.L. and Keon, T.L. (1997). "Ethical Climate as a Factor in the Development of Person-organization." *Journal of Business Ethic.* 16 (11): 1095-1105.
- Spencer, L.M. and Spencer, S.M. (1993) *Competence at Work: Model for Superior Performance.* New York: Wiley.
- Steers, R.M. (1977). *Organization Effectiveness : A Behavioral View.* Santa Monica : Good Year Publishing Company Inc.
- Steers, R.M. (1991). *Introduction to Organizational Behavior.* New York: McGraw-hill.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and Organization Climate.* New Jersey: McGraw-Hill.
- Tagiuri, R. (1968). "The Concept of Organizational Climate". In Tagiuri,R.and Litwin, G. (Eds). *Organizational Climate.* Boston: Harvard University Press.
- Tagiuri, R.,& Litwin, G.(1968). *Organization Climate: Exploration of a Concept.* Boston: Harvard University Press.
- Tryfos, P. (1996). *Sampling Methods for Applied Research : Text and Cases.* New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Weiner, B. (1972). "Attribution Theory Achievement Motive and the Education Process" *Review of Educational Research.* 42: 203-215



ภาคผนวก



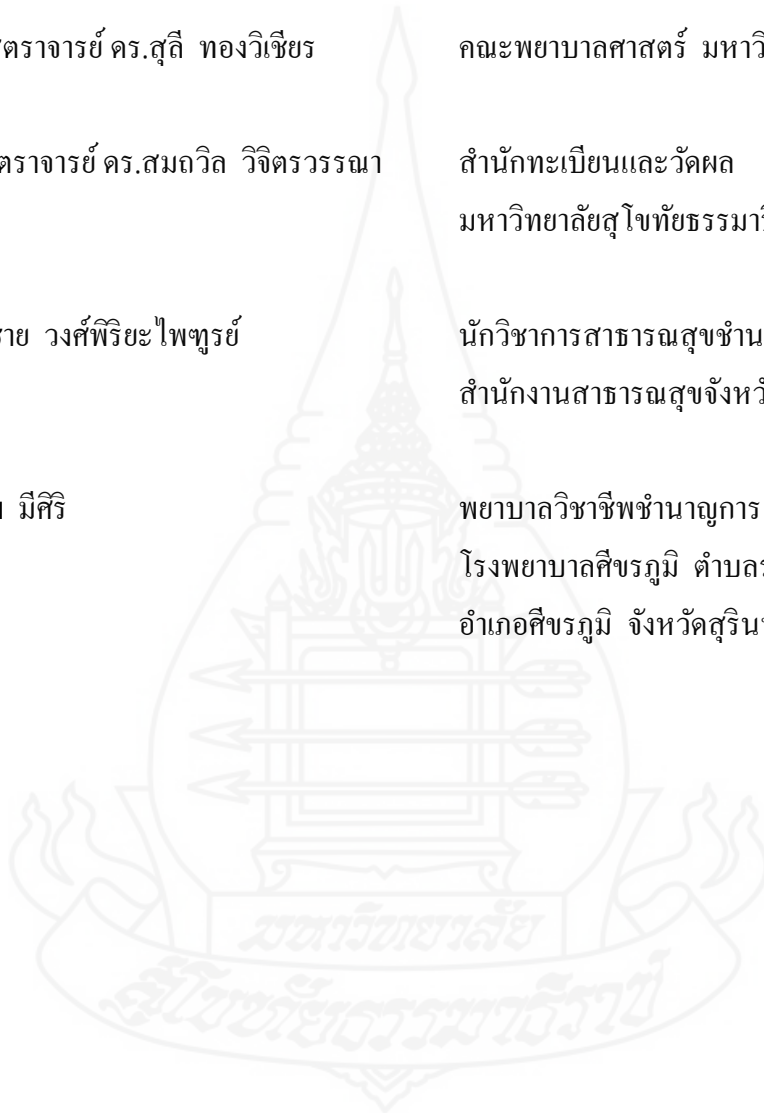
ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

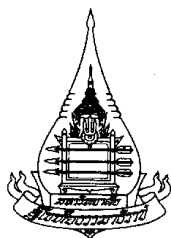
- | | |
|--|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล | ประธานสาขาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.สุดี ทองวิเชียร | คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.สมถวิล วิจิตรวรรณ | สำนักทะเบียนและวัดผล
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 3. ดร.สมชาย วงศ์พิริยะไพฑูรย์ | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุรินทร์ |
| 4. คุณชูชีพ มีศิริ | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
โรงพยาบาลศีขรภูมิ ตำบลระแงง
อำเภอศีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์ |



ภาคผนวก ข

เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์





สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 ต.บางพูด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี 11120
 โทร. 02-5048036, 02-5048037 โทรสาร 02-5048096
 School of Nursing, Sukhothai Thammathirat Open University Bangpood,
 Pakkred, Nonthaburi 11120
 Tel. (662) 5048036, 5048037 Fax : (662) 5032620

เอกสารรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

เลขที่ 9/2556

ชื่อโครงการวิจัย ปัจจัยทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน
 จังหวัดสุรินทร์
 เลขที่โครงการ/รหัส ID2495100592
 ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย นางอรัญญา เชื้อรอบ
 ที่ทำงาน กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศีขรภูมิ อำเภอศีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยดังกล่าวได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ลงนาม

(อาจารย์ ดร.ชื่นจิตร โพธิ์ศัพท์สุข)

กรรมการและเลขานุการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ลงนาม

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วันที่รับรอง 18 มีนาคม 2556



ภาคผนวก ค

ตัวอย่างหนังสือขออนุมัติบุคลากรและขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย
หนังสือขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย
และหนังสือขออนุมัติให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ ๐๕๒๒.๒๖/ว ๒๖๔



มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๒๐

๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ด้วย นางอรัญญา เชี่ยวรอบ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร การพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยทำนายสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุธิพร มูลศาสตร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่ารองศาสตราจารย์ ดร.สุดี ทองวิเชียร อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรดังกล่าวข้างต้น เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร ๐-๒๕๐๓-๘๐๕๖

โทรสาร : ๐-๒๕๐๓-๒๖๒๐

โทรศัพท์: ๐๘-๖๖๕๓-๘๐๒๔ (นางอรัญญา เชี่ยวรอบ)

สำเนาเรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สุดี ทองวิเชียร



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๒๖/ว ๒๖๔

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สุที ทองวิเชียร

ด้วย นางอรัญญา เชี่ยวรอบ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร การพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยทำนายสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุทธิพร มุลศาสตร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร ๐-๒๕๐๑-๘๐๕๖

โทรสาร : ๐-๒๕๐๑-๒๖๒๐

โทรศัพท์: ๐๘-๖๖๕๓-๕๐๒๔ (นางอรัญญา เชี่ยวรอบ)



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๒๖/๖๖๓

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกระสัง

ด้วย นางอรัญญา เชี่ยวรอบ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหาร การพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยทำนายสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุทธิพร มุลศาสตร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย จากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาล งานผู้ป่วยนอก งานผู้ป่วยใน งานผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน และงานห้องคลอด ซึ่งเป็นหัวหน้างาน และพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนระยะเวลาตั้งแต่ ๑ ปี ขึ้นไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร ๐-๒๕๐๓-๘๐๕๖

โทรสาร : ๐-๒๕๐๓-๒๖๒๐

โทรศัพท์: ๐๘-๖๖๕๓-๕๐๒๔ (นางอรัญญา เชี่ยวรอบ)



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๒๖/ว ๖๘๐

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาล.....

ด้วย นางอรุณญา เชื้อวรอบ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร การพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุทธิพร มุลศาสตร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไป จากกลุ่มการ พยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดสุรินทร์ งานผู้ป่วยนอก งาน ผู้ป่วยใน งานผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน และงานห้องคลอด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ทั้งนี้ นักศึกษาจะ ได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

เรณูการ์ ทองคำรอด

(อาจารย์ ดร.เรณูการ์ ทองคำรอด)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ รัชการราชการแทน
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๐๕๖

โทรสาร ๐-๒๕๐๓-๒๖๒๐

โทรศัพท์ ๐๘๔-๕๘๓๕๑๕๑ (นางอรุณญา เชื้อวรอบ)

ภาคผนวก ง
แบบสอบถาม



เอกสารคำชี้แจงเพื่ออธิบายรายละเอียดการวิจัยแก่กลุ่มตัวอย่าง

เรื่อง ปัจจัยทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

เนื่องด้วย นางอรัญญา เชื้อวโรป นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มีความประสงค์จะทำ วิจัยเรื่อง “ปัจจัยทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์” ซึ่งเป็นวิทยานิพนธ์ในหลักสูตรที่ศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ และศึกษาปัจจัยทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

ในการนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าท่านเป็นบุคคลหนึ่งซึ่งมีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ของการเลือก กลุ่มตัวอย่าง คือเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดสุรินทร์ มานานกว่า 1 ปี และปฏิบัติงานในงานผู้ป่วยใน งานผู้ป่วยนอก งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน หรืองานห้องคลอด ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามที่แนบมานี้ ซึ่งการให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้เป็นไปตามความสมัครใจของท่าน และท่านสามารถถอนตัวออกจากการตอบแบบสอบถามเมื่อใดก็ได้ไม่มีการบังคับ ให้โทษหรือ เสียสิทธิ์ใดๆ ทั้งสิ้น การตอบแบบสอบถามนี้จะใช้เวลาประมาณ 30-45 นาที โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	5	ข้อ
ส่วนที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	จำนวน	10	ข้อ
ส่วนที่ 3 บรรยากาศองค์กร	จำนวน	21	ข้อ
ส่วนที่ 4 สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ	จำนวน	102	ข้อ
รวมทั้งหมด	จำนวน	138	ข้อ

คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนต่อไป ซึ่งข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ และนำเสนอผลการวิจัย ในภาพรวม

ถ้าหากท่านมีข้อสงสัยประการใดเกี่ยวกับงานวิจัยนี้สามารถติดต่อสอบถามได้ที่ นางอรุณญา เชี่ยวรอบ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หมายเลขโทรศัพท์ 086 - 6539024 หรือ หากท่านมีข้อสงสัยเกี่ยวกับสิทธิ์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย โปรดสอบถามได้ที่สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หมายเลขโทรศัพท์ 02-504-8036-37

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี เมื่อท่านตอบแบบสอบถามแล้ว กรุณาส่งแบบสอบถามกลับคืนที่หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลของโรงพยาบาลของท่านและขอขอบคุณที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

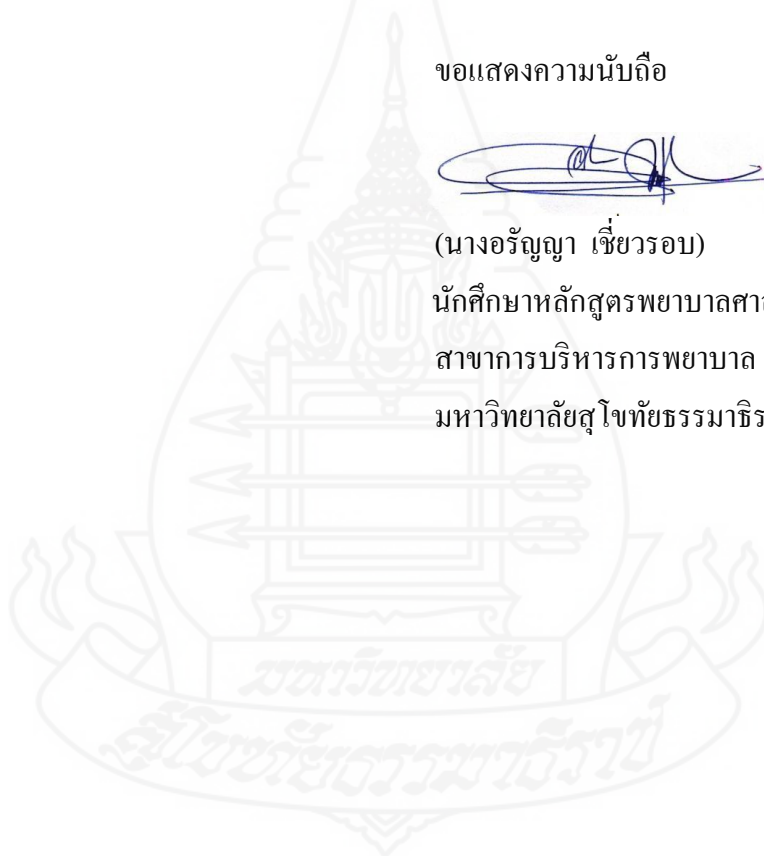


(นางอรุณญา เชี่ยวรอบ)

นักศึกษหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการพยาบาล

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช



แบบฟอร์มการยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว).....นามสกุล.....อายุ.....ปี
 อยู่บ้านเลขที่.....ซอย.....ถนน.....ตำบล.....อำเภอ.....
 จังหวัด.....ได้รับฟังคำอธิบายจากนางอรุณญา เขียวรอบ เกี่ยวกับการเข้าร่วมตอบ
 แบบสอบถามในงานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน
 จังหวัดสุรินทร์” แล้ว โดยคำอธิบายมีเนื้อหาและรายละเอียดครอบคลุมหัวข้อ ดังนี้ (1) วัตถุประสงค์
 และระยะเวลาที่ทำวิจัย (2) ขั้นตอนและวิธีการตอบแบบสอบถาม และ (3) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ในการเข้าร่วมตอบแบบสอบถามในงานวิจัยนี้ ข้าพเจ้าสามารถเข้าร่วม ปฏิเสธหรือถอนตัว
 ออกจากโครงการได้ทุกเมื่อ โดยไม่มีความผิดหรือสูญเสียเปล่าประโยชน์ หรือไม่เสียสิทธิใดๆ
 ข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าต้องถูกเก็บรักษาเป็นความลับ โดยจะไม่มีมีการเปิดเผยชื่อในรายงาน
 ผลการวิจัยหรือเอกสารตีพิมพ์เพื่อเผยแพร่

ข้าพเจ้าได้อ่านและเข้าใจตามคำอธิบายข้างต้นแล้ว และยินยอมเข้าร่วมเป็นกลุ่มตัวอย่าง
 ในการตอบแบบสอบถามในงานวิจัยด้วยความสมัครใจของข้าพเจ้าเอง

ลงลายมือชื่อผู้เข้าร่วมการวิจัย.....

(.....)

ลงลายมือชื่อผู้วิจัยหรือผู้ที่ชี้แจง



(นางอรุณญา เขียวรอบ)

ลงลายมือชื่อพยาน.....

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

วันที่ 9 เมษายน 2556

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน พยาบาลวิชาชีพทุกท่าน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเรื่อง “ปัจจัยทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์”

เนื่องด้วยนางอรุณญา เชื้อวรอบ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มีความประสงค์จะทำวิจัยเรื่อง “ปัจจัยทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์” ซึ่งเป็นวิทยานิพนธ์ในหลักสูตรที่ศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ และศึกษาปัจจัยทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

ในการนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าท่านเป็นบุคคลหนึ่งซึ่งมีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ของการเลือกกลุ่มตัวอย่าง คือเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดสุรินทร์ มานานกว่า 1 ปี และปฏิบัติงานในงานผู้ป่วยใน งานผู้ป่วยนอก งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน หรืองานห้องคลอด ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามที่แนบมา ซึ่งการให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้เป็นไปตามความสมัครใจของท่าน และท่านสามารถถอนตัวออกจากการตอบแบบสอบถามเมื่อใดก็ได้ ไม่มีการบังคับ ให้โทษหรือ เสียสิทธิ์ใดๆ ทั้งสิ้น การตอบแบบสอบถามนี้จะใช้เวลาประมาณ 30-45 นาที โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	5	ข้อ
ส่วนที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	จำนวน	10	ข้อ
ส่วนที่ 3 บรรยากาศองค์การ	จำนวน	21	ข้อ
ส่วนที่ 4 สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ	จำนวน	102	ข้อ
รวมทั้งหมด	จำนวน	138	ข้อ

คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลชุมชนต่อไป ซึ่งข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ และนำเสนอผลการวิจัย
ในภาพรวม

ถ้าหากท่านมีข้อสงสัยประการใดเกี่ยวกับงานวิจัยนี้สามารถติดต่อสอบถามได้ที่
นางอรัญญา เชี่ยวรอบ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การพยาบาล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช หมายเลขโทรศัพท์ 086-6539024 หรือ
หากท่านมีข้อสงสัยเกี่ยวกับสิทธิ์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย โปรดสอบถามได้ที่ สาขาวิชา
พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช หมายเลขโทรศัพท์ 02-504-8036-37

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี เมื่อท่าน
ตอบแบบสอบถามแล้ว กรุณาส่งแบบสอบถามกลับคืนที่หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล
ของโรงพยาบาลของท่าน และขอขอบคุณที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

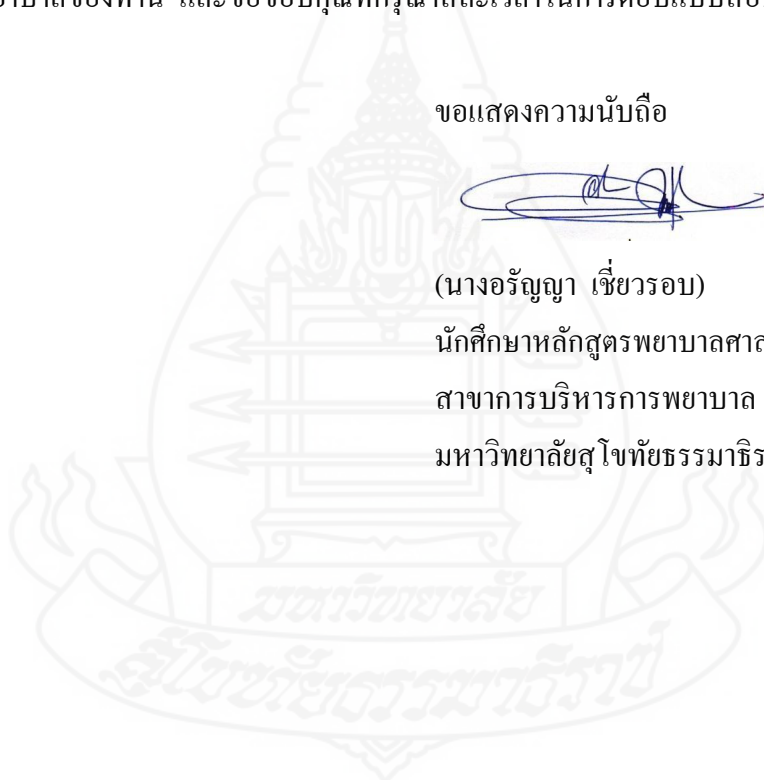


(นางอรัญญา เชี่ยวรอบ)

นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการพยาบาล

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช



แบบสอบถามในงานวิจัย เรื่อง

“ปัจจัยทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์”

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเติมคำลงในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องสี่เหลี่ยม (□)
หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับท่านเพียงคำตอบเดียว

1. ท่านมีอายุ ปี เดือน
2. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน

<input type="checkbox"/> ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
<input type="checkbox"/> ปริญญาโท	
3. ท่านปฏิบัติงานในหน่วยงานใด

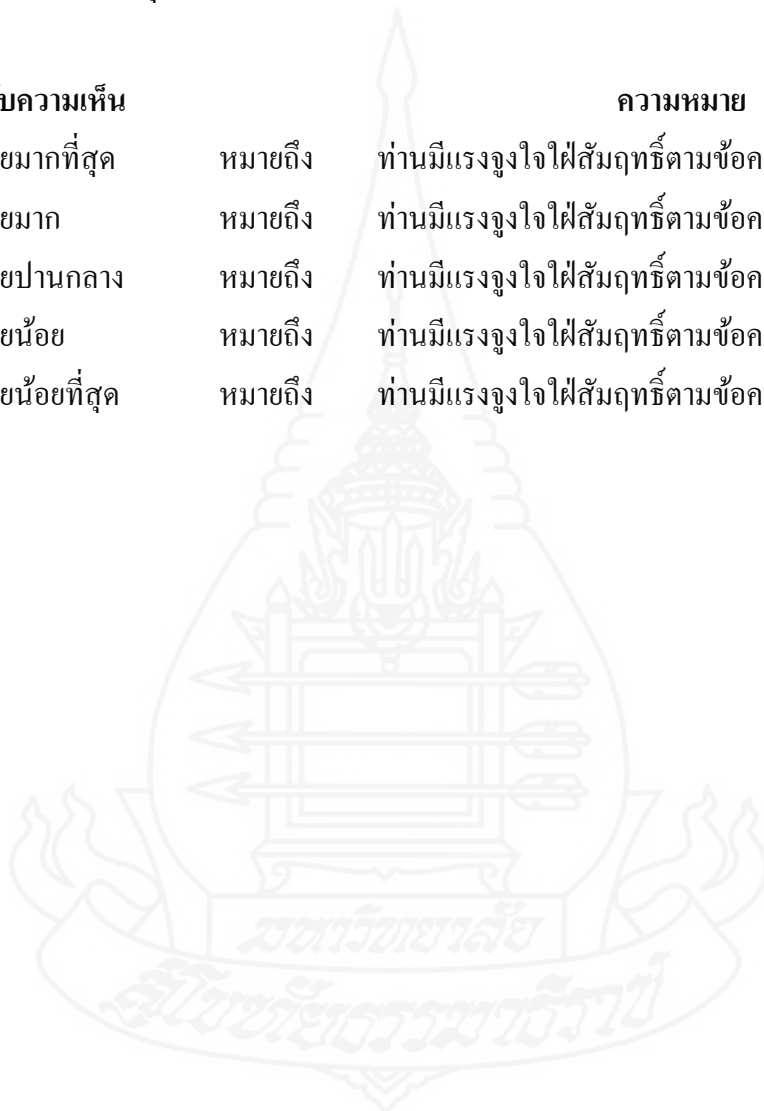
<input type="checkbox"/> งานผู้ป่วยใน	<input type="checkbox"/> งานผู้ป่วยนอก
<input type="checkbox"/> งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	<input type="checkbox"/> ห้องคลอด
4. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งใด

<input type="checkbox"/> หัวหน้างาน
<input type="checkbox"/> พยาบาลวิชาชีพ / พยาบาลประจำการ
5. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน (รวม โรงพยาบาลอื่นและ โรงพยาบาลแห่งนี้)
มานาน ปี.....เดือน

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

คำชี้แจง แบบสอบถามส่วนนี้มีจุดประสงค์เพื่อประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ขอให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วพิจารณาว่าท่านมีแรงจูงใจตามข้อความนั้นในระดับใด ในการตอบขอให้ท่านทำเครื่องหมายถูก (✓) ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีเกณฑ์การตอบ 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความเห็น	ความหมาย
เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง ท่านมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามข้อความนั้นมากที่สุด
เห็นด้วยมาก	หมายถึง ท่านมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามข้อความนั้นมาก
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง ท่านมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามข้อความนั้นปานกลาง
เห็นด้วยน้อย	หมายถึง ท่านมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามข้อความนั้นน้อย
เห็นด้วยน้อยที่สุด	หมายถึง ท่านมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามข้อความนั้นน้อยที่สุด

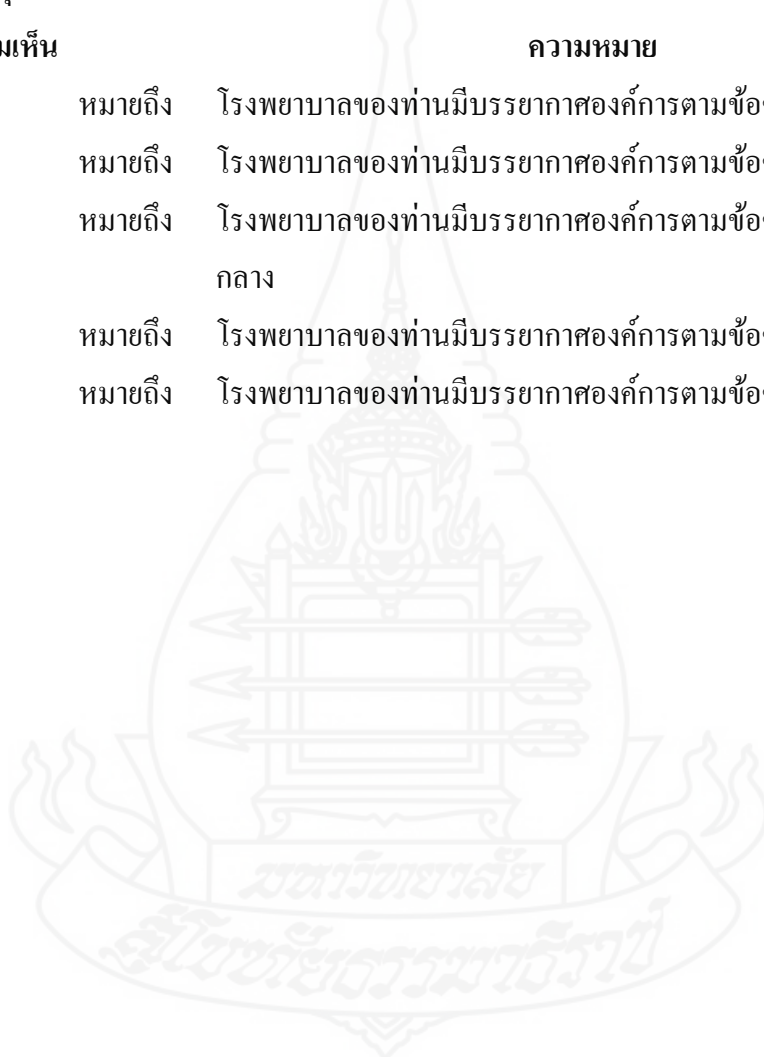


ข้อความ	ระดับความเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์					
1. ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ					
2. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้รับมอบหมายงานที่ยากหรืองานที่ต้องใช้ความสามารถพิเศษ					
3. ท่านชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถ					
4. ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างเต็มที่และดีที่สุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการทำงาน					
5. การประสบความสำเร็จเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานของท่าน					
แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์					
6. ท่านต้องการที่จะสร้างและรักษาสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน					
7. ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน					
8. ท่านต้องการเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้โรงพยาบาลประสบความสำเร็จ					
แรงจูงใจใฝ่อำนาจ					
9. ท่านชอบเป็นผู้ดำเนินการทำงาน					
10. ท่านชอบแสดงความคิดเห็นในการประชุม					

ส่วนที่ 3 บรรยายการตอบคำถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามส่วนนี้มีจุดประสงค์เพื่อประเมินบรรยายการตอบคำถามในโรงพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ขอให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อ แล้วพิจารณาว่าข้อความดังกล่าวตรงกับลักษณะบรรยายการตอบคำถามในโรงพยาบาลชุมชนของท่านในระดับใด ในการตอบคำถาม ทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบ 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความเห็น	ความหมาย
มากที่สุด	หมายถึง โรงพยาบาลของท่านมีบรรยายการตอบคำถามตามข้อความนั้นมากที่สุด
มาก	หมายถึง โรงพยาบาลของท่านมีบรรยายการตอบคำถามตามข้อความนั้นมาก
ปานกลาง	หมายถึง โรงพยาบาลของท่านมีบรรยายการตอบคำถามตามข้อความนั้นปานกลาง
น้อย	หมายถึง โรงพยาบาลของท่านมีบรรยายการตอบคำถามตามข้อความนั้นน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง โรงพยาบาลของท่านมีบรรยายการตอบคำถามตามข้อความนั้นน้อยที่สุด



ข้อความ	ระดับความเห็น				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
โครงสร้างองค์กร					
1. นโยบายและโครงสร้างองค์กรในโรงพยาบาลมีความชัดเจนและเหมาะสมต่อการทำงาน					
2. การกำหนดภาระหน้าที่ของบุคลากรในโรงพยาบาลมีความชัดเจนและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
3. การมอบหมายงานแก่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่งในโรงพยาบาลมีความเหมาะสม					
4. ในโรงพยาบาลมีกฎระเบียบที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน					
มาตรฐานขององค์กร					
5. การกำหนดเป้าหมายและเกณฑ์การประเมินผลการทำงานมีความชัดเจน					
6. กลวิธีในการดำเนินงานของโรงพยาบาลนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
7. การปรับปรุงคุณภาพของงานในโรงพยาบาลมีมาตรฐานและเหมาะสมต่อผู้ปฏิบัติงาน					
8. บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ทำงานได้อย่างมีคุณภาพและประสบผลสำเร็จ					
ความรับผิดชอบในองค์กร					
9. บุคลากรในโรงพยาบาลปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมกำกับ (Directing) อย่างเข้มงวด					
10. บุคลากรมีอิสระในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน					
11. บุคลากรในโรงพยาบาลรับผิดชอบต่อการสร้างสรรค์งานหรือโครงการเพื่อใช้ในการพัฒนา					
การได้รับการยอมรับ					
12. บุคลากรที่ปฏิบัติงานดี มักจะได้รับการยกย่อง คำชมเชยหรือรางวัล					
13. บุคลากรในโรงพยาบาลได้รับการยอมรับถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน					

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
การได้รับการยอมรับ (ต่อ)					
14. บุคลากรที่ปฏิบัติงานดี มักจะมีความก้าวหน้าและได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
การสนับสนุนขององค์กร					
15. บุคลากรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในโรงพยาบาล					
16. บุคลากรมีความเชื่อถือและไว้วางใจต่อกันและกัน					
17. บุคลากรมักช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน					
18. เพื่อนร่วมงานมักจะให้กำลังใจและกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในงาน					
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร					
19. บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล					
20. บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของโรงพยาบาล					
21. บุคลากรในโรงพยาบาลมีความจงรักภักดีต่อองค์กร					

ส่วนที่ 4 สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง แบบสอบถามส่วนนี้มีจุดประสงค์เพื่อประเมินสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน ขอให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อ แล้วพิจารณาว่าท่านมีสมรรถนะตามข้อความดังกล่าวหรือไม่ ในการตอบแบบสอบถาม ขอให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละข้อและทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องที่ตรงกับสมรรถนะของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ใน การเลือกตอบ ดังนี้

ระดับ	ความหมาย
ระดับ 0	= ท่านไม่มีความรู้ ทักษะ หรือคุณลักษณะซึ่งก่อให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามข้อความที่ระบุไว้ได้อย่างชัดเจน
ระดับ 1	= ท่านมีความรู้ ทักษะ หรือคุณลักษณะซึ่งก่อให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามข้อความที่ระบุไว้ได้ในระดับเริ่มต้นหรือระดับพื้นฐาน คือมีความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดี
ระดับ 2	= ท่านมีความรู้ ทักษะ หรือคุณลักษณะซึ่งก่อให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามข้อความที่ระบุไว้ได้ในระดับเริ่มต้นหรือระดับพื้นฐาน และสามารถทำงานได้ผลงานตามที่วางไว้
ระดับ 3	= ท่านมีความรู้ ทักษะ หรือคุณลักษณะซึ่งก่อให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามข้อความที่ระบุไว้ได้ในระดับที่ 2 และสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
ระดับ 4	= ท่านมีความรู้ ทักษะ หรือคุณลักษณะซึ่งก่อให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามข้อความที่ระบุไว้ได้ในระดับที่ 3 และสามารถกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งพัฒนางานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ
ระดับ 5	= ท่านมีความรู้ ทักษะ หรือคุณลักษณะซึ่งก่อให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามข้อความที่ระบุไว้ได้ในระดับที่ 4 และกล้าตัดสินใจ แม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือส่วนราชการ

ข้อความ	ระดับสมรรถนะ					
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
การมุ่งผลสัมฤทธิ์						
1. ท่านมีความรับผิดชอบ และปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ						
2. ท่านมีความมานะอดทนขยันหมั่นเพียรในการทำงานและตรงต่อเวลา						
3. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนา เมื่อเห็นสิ่งทีก่อให้เกิดการสูญเปล่าหรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน						
4. ท่านสามารถกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี						
5. ท่านสามารถติดตามผลงานและประเมินผลงานของตนเองโดยใช้เกณฑ์ที่กำหนดขึ้น						
6. ท่านสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดหรือเป้าหมายของโรงพยาบาล						
7. ท่านมีความละเอียด รอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้องของงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ						
8. ท่านสามารถปรับปรุงรูปแบบ/วิธีการที่ทำให้การพยาบาลมีคุณภาพหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น						
9. ท่านสามารถเสนอหรือทดลองรูปแบบ/วิธีการทำงานแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม เพื่อให้ได้ผลงานตามที่โรงพยาบาลวางแผนไว้						
10. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม						
11. ท่านสามารถพัฒนาระบบ ขั้นตอน การทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นและแตกต่างจากเดิม						
12. ท่านสามารถตัดสินใจ โดยมีการประเมิน เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุด						
13. ท่านสามารถบริหารจัดการและทุ่มเทเวลาตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของโรงพยาบาลตามที่ได้วางแผนไว้						

ข้อความ	ระดับสมรรถนะ					
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
การบริการที่ดี						
14. ท่านสามารถให้บริการด้วยความเป็นมิตร สุภาพและเต็มใจต่อการบริการ						
15. ท่านสามารถให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี และสร้างความประทับใจแก่ผู้รับบริการ						
16. ท่านสามารถให้คำแนะนำหรือติดตามเรื่อง เมื่อผู้รับบริการมีคำถามหรือข้อเรียกร้อง						
17. ท่านสามารถให้บริการโดยยึดหลักความต้องการของผู้รับบริการ สิทธิของผู้รับบริการ และจรรยาบรรณวิชาชีพ						
18. ท่านสามารถให้ข้อมูลข่าวสารของการบริการ ได้อย่างถูกต้องชัดเจน						
19. ท่านสามารถแจ้งให้ผู้รับบริการทราบถึงความคืบหน้าในการดำเนินเรื่องหรือขั้นตอนงานต่างๆ ที่ให้บริการอยู่						
20. ท่านสามารถประสานงานภายในและภายนอกโรงพยาบาล เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว						
21. ท่านสามารถแก้ปัญหาของผู้รับบริการได้อย่างรวดเร็วและเต็มใจ						
22. ท่านสามารถปรับปรุงการบริการให้ผู้รับบริการพึงพอใจ						
23. ท่านสามารถให้ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ						
24. ท่านสามารถให้บริการที่มากกว่าความคาดหวังในระดับทั่วไป						
25. ท่านสามารถทำความเข้าใจกับความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ						

ข้อความ	ระดับสมรรถนะ					
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
การบริการที่ดี (ต่อ) 26. ท่านสามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์เพื่อตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ ประชาชน และ ชุมชน						
27. ท่านสามารถคาดการณ์ถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับบริการในระยะยาว และสามารถปรับปรุงวิธีการหรือขั้นตอนการบริการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด						
28. ท่านสามารถเป็นที่ปรึกษาและมีส่วนช่วยในการตัดสินใจของผู้รับบริการ						
การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 29. ท่านกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน						
30. ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน						
31. ท่านสามารถทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและความรู้ความสามารถในการทำงาน						
32. ท่านรอบรู้เท่าทันเครื่องมือหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาล						
33. ท่านมีความสามารถในการประยุกต์ทฤษฎีหรือหลักวิชาการในการปฏิบัติงาน						
34. ท่านสามารถบูรณาการความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานหลายๆ ด้าน (สหวิทยาการ) หรือในการปฏิบัติงาน						
35. ท่านชวนขอหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน ทั้งเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง						
36. ท่านสามารถสร้างบรรยากาศ ในการพัฒนาความเชี่ยวชาญในงานของบุคลากร โรงพยาบาล						

ข้อความ	ระดับสมรรถนะ					
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p>การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (ต่อ)</p> <p>37. ท่านสามารถให้คำแนะนำบุคลากรหรือเพื่อนร่วมงาน ถึงการพัฒนาความเชี่ยวชาญในงาน</p>						
<p>จริยธรรม</p> <p>38. ท่านสามารถ ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องตามหลักกฎหมาย ระเบียบวินัย และจรรยาบรรณของวิชาชีพ พยาบาล</p>						
39. ท่านสามารถปฏิบัติตามที่พูดไว้ ไม่บิดเบือน อ้างข้อยกเว้น ในการปฏิบัติงานให้ตนเอง						
40. ท่านมีจิตสำนึก และมีความ ภูมิใจในการทำงาน อุทิศแรงกาย แรงใจ ผลักดันให้ภารกิจของ โรงพยาบาลบรรลุผล						
41. ท่านยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของ วิชาชีพพยาบาล ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือ ผลประโยชน์ส่วนตัว						
42. ท่านเสียสละความสุขสบายตลอดจนความพึงพอใจส่วนตัวหรือครอบครัว โดยมุ่งให้ภารกิจ หรือหน้าที่สัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญ						
43. ท่านธำรงความถูกต้อง ยืนหยัดพิทักษ์ ผลประโยชน์ของโรงพยาบาล แม้ใน สถานการณ์ที่สร้างความลำบากใจ						
44. ท่านตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยความเป็น ธรรม แม้อาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ ที่เกี่ยวข้อง						
<p>ความร่วมมือร่วมใจ</p> <p>45. ท่านสามารถทำงานในส่วนที่ตนได้รับ มอบหมายจากทีมงานได้สำเร็จ</p>						
46. ท่านสามารถรายงานให้สมาชิกทราบถึงความ กืบหน้าของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง						
47. ท่านให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่สมาชิกในทีม						

ข้อความ	ระดับสมรรถนะ					
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
ความร่วมมือแรงร่วมใจ (ต่อ)						
48. ท่านพยายามเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ไข ปัญหาในโรงพยาบาล						
49. ท่านสามารถกล่าวถึงเพื่อนร่วมงานได้ อย่างสร้างสรรค์						
50. ท่านเต็มใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากบุคคลอื่น และ รับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม						
51. ท่านสามารถประมวลความคิดเห็นต่าง ๆ มาใช้ ประกอบการตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกัน ในทีม						
52. ท่านสามารถสร้างเสริมสัมพันธภาพในทีมเพื่อ สนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างมี ประสิทธิภาพ						
53. ท่านสามารถชื่นชม และให้กำลังใจเพื่อน ร่วมงานอย่างจริงจัง						
54. ท่านมีน้ำใจให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานใน กรณีจำเป็น โดยไม่ต้องร้องขอ						
55. ท่านส่งเสริมความสามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียว ในทีม โดยไม่คำนึงถึงความชอบส่วนตัว						
56. ท่านสามารถประสานรอยร้าวหรือแก้ไขข้อ ขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม						
57. ท่านสามารถรวมพลังสมาชิกในทีม เพื่อปฏิบัติ ภารกิจให้บรรลุผล						
การพัฒนาศักยภาพคน						
58. ท่านสามารถพัฒนาความรู้ ศักยภาพของ บุคลากร ที่ที่ปฏิบัติงานใหม่						
59. ท่านเชื่อมั่นว่าผู้อื่นมีความสามารถที่จะเรียนรู้ และปรับปรุงพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น						
60. ท่านสามารถสอนงานและ/หรือสาธิตวิธี ปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากร						

ข้อความ	ระดับสมรรถนะ					
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
การพัฒนาศักยภาพคน (ต่อ)						
61. ท่านสามารถให้การสนับสนุนช่วยเหลือผู้ร่วมงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น						
62. ท่านให้โอกาสผู้อื่นได้เสนอแนะวิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนางาน						
63. ท่านสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงาน ที่รับผิดชอบใกล้เคียงหรือเชื่อมโยงกัน						
64. ท่านสามารถวิพากษ์ผลการปฏิบัติงานของผู้อื่น ได้อย่างสร้างสรรค์						
65. ท่านสามารถทักท้วงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของผู้อื่น โดยปราศจากอคติ						
66. ท่านสามารถให้คำแนะนำที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพ ความสนใจ และความสามารถเฉพาะบุคคล						
67. ท่านสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากรในโรงพยาบาล						
การดำเนินงานเชิงรุก						
68. ท่านสามารถกำหนดแผนงาน โครงการหรือการเรียนรู้อื่นๆ เพื่อให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร						
69. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของพลังศักยภาพของคนในการพัฒนาองค์กร						
70. ท่านสังเกตเห็นโอกาสในงานและนำโอกาสนั้นมาใช้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน						
71. ท่านสังเกตเห็นปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานและการดำเนินการแก้ไขได้โดยไม่มีรอช้า						
72. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าหรือวิกฤตได้ทันเหตุการณ์						
73. ท่านคาดการณ์และลงมือกระทำการไว้ล่วงหน้า เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น						

ข้อความ	มีสมรรถนะในระดับ					
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
การดำเนินงานเชิงรุก (ต่อ) 74. ท่านสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการบริการ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต						
การคิดวิเคราะห์ 75. ท่านกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเสนอความคิดใหม่ๆ ในการทำงาน เพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างโอกาสในระยะยาว						
76. ท่านระบุประเด็นปัญหาในการทำงานได้						
77. ท่านวางแผนงานได้โดยแยกแยะและจัดลำดับประเด็นปัญหาได้						
78. ท่านระบุความเป็นเหตุเป็นผลของปัญหาหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้						
79. ท่านสามารถแยกแยะองค์ประกอบของส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกาปฏิบัติงานได้						
80. ท่านสามารถจัดเรียงกิจกรรมต่าง ๆ ตามลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วน						
81. ท่านเชื่อมโยงเหตุปัจจัยที่ซับซ้อนที่สามารถนำไปสู่เหตุการณ์อื่นๆ ได้						
82. ท่านสามารถกำหนดกิจกรรมขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ ที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
83. ท่านวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัญหาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีเหตุปัจจัยเชื่อมโยงกันได้						
84. ท่านสามารถใช้เทคนิคการวิเคราะห์หลากหลายรูปแบบเพื่อหาทางเลือกต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหา						
การมองภาพองค์รวม 85. ท่านสามารถประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวคิดทางการพยาบาล รวมถึงศาสตร์อื่นที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการปฏิบัติงาน						

ข้อความ	มีสมรรถนะในระดับ					
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
การมองภาพองค์รวม (ต่อ)						
86. ท่านสามารถประยุกต์แนวคิดแบบองค์รวมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้						
87. ท่านสามารถอธิบายข้อมูล สรุปแนวคิด ทฤษฎี และองค์ความรู้ทางการพยาบาลที่ซับซ้อนให้ผู้อื่นเข้าใจได้						
88. ท่าน พิจารณาสິงต่าง ๆ ในงานด้วยมุมมองที่แตกต่าง เพื่อสร้างนวัตกรรม หรือความรู้ใหม่ที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน						
สถานะผู้นำ						
89. ท่านสามารถดำเนินการประชุมสมาชิกในทีมงานได้						
90. ท่านสามารถแจ้งข้อมูลข่าวสาร หรืออธิบายเหตุผลของการตัดสินใจให้บุคลากร และเพื่อนร่วมงานเข้าใจได้						
91. ท่านสามารถบริหารจัดการให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
92. ท่านเปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร หรือเพื่อนร่วมงาน						
93. ท่านสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมในโรงพยาบาลได้						
94. ท่านสามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาได้						
95. ท่านสามารถเป็นที่ปรึกษาของเพื่อร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา						
96. ท่านสามารถช่วยเหลือหรือปกป้องเพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา รวมทั้งชื่อเสียงของโรงพยาบาลได้						

ข้อความ	มีสมรรถนะในระดับ					
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
สถานะผู้นำ (ต่อ)						
97. ท่านสามารถทำให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาลได้						
98. ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีของเพื่อนร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา						
99. ท่านสามารถใช้หลักการบริหารแบบเป็นธรรมชาติในการทำงาน						
100. ท่านเป็นแบบอย่างในการอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน						
101. ท่านสามารถแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนให้กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาได้						
102. ท่านเป็นแบบอย่างของผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงพยาบาล						



ภาคผนวก จ

ตารางแสดงการวิเคราะห์ข้อมูล



ตารางที่ 1 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ จำแนกตามรายด้านและรายข้อ (n = 325)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
แรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์						3.99	0.49	สูง
1. ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ	100 (30.8)	185 (56.9)	40 (12.3)	-	-	4.18	.63	สูง
2. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้รับมอบหมายงานที่ยากหรืองานที่ต้องใช้ความสามารถพิเศษ	38 (11.7)	203 (62.5)	81 (24.9)	3 (.9)	-	3.085	.61	สูง
3. ท่านชอบทำงานที่ทำทายความสามารถ	34 (10.5)	170 (52.3)	118 (36.3)	3 (.9)	-	3.72	.65	สูง
4. ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างเต็มที่และดีที่สุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการทำงาน	97 (29.8)	192 (59.1)	36 (11.1)	-	-	4.19	.61	สูง
5. การประสบความสำเร็จเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานของท่าน	76 (23.4)	188 (57.8)	60 (18.5)	1 (.3)	-	4.04	.65	สูง
แรงงใจใฝ่สัมพันธ์						4.09	.56	สูง
6. ท่านต้องการที่จะสร้างและรักษาสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	162 (49.8)	124 (38.2)	38 (11.7)	1 (.3)	-	4.38	.69	สูง
7. ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน	39 (12)	194 (59.7)	89 (27.4)	3 (.9)	-	3.83	.63	สูง

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (ต่อ)								
8. ท่านต้องการเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้โรงพยาบาลประสบความสำเร็จ	81 (24.9)	183 (56.3)	59 (18.2)	1 (.3)	1 (.3)	4.05	.68	สูง
แรงจูงใจใฝ่อำนาจ						3.19	0.57	ปานกลาง
9. ท่านชอบเป็นผู้ดำเนินการทำงาน	5 (1.5)	80 (24.6)	207 (63.7)	31 (9.5)	2 (.6)	3.17	.63	ปานกลาง
10. ท่านชอบแสดงความคิดเห็นในการประชุม	7 (2.2)	91 (28)	190 (58.5)	35 (10.8)	2 (.6)	3.20	.67	ปานกลาง
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวม						3.86	.44	สูง



ตารางที่ 2 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ จำแนกตามรายด้านและรายชื่อ (n = 325)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
โครงสร้างองค์การ						3.53	.54	สูง
1. นโยบายและโครงสร้างองค์การในโรงพยาบาลมีความชัดเจนและเหมาะสมต่อการทำงาน	10 (3.1)	166 (51.1)	143 (44)	5 (1.5)	1 (.3)	3.55	.59	สูง
2. การกำหนดภาระหน้าที่ของบุคลากรในโรงพยาบาลมีความชัดเจนและเหมาะสมต่อการทำงาน	9 (2.8)	156 (48)	146 (44.9)	13 (4)	1 (.3)	3.49	.63	ปานกลาง
3. การมอบหมายงานแก่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่งในโรงพยาบาลมีความเหมาะสม	6 (1.8)	159 (48.9)	139 (42.8)	20 (6.2)	1 (.3)	3.46	.65	ปานกลาง
4. ในโรงพยาบาลมีกฎระเบียบที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	16 (4.9)	190 (58.5)	107 (32.9)	10 (3.1)	2 (.6)	3.64	.65	สูง
มาตรฐานขององค์การ						3.63	.59	สูง
5. การกำหนดเป้าหมายและเกณฑ์การประเมินผลการทำงานมีความชัดเจน	14 (4.3)	182 (56)	113 (34.8)	14 (4.3)	2 (.6)	3.59	.67	สูง
6. กลวิธีในการดำเนินงานของโรงพยาบาลนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	16 (4.9)	171 (52.6)	126 (38.8)	10 (3.1)	2 (.6)	3.58	.66	สูง

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
7. การปรับปรุงคุณภาพของงานในโรงพยาบาลมีมาตรฐานและเหมาะสมต่อผู้ปฏิบัติงาน	17 (5.2)	172 (52.9)	125 (38.5)	11 (3.4)	-	3.60	.64	สูง
8. บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ทำงานได้อย่างมีคุณภาพและประสบผลสำเร็จ	36 (11.1)	180 (55.4)	95 (29.2)	14 (4.3)	-	3.73	.71	สูง
ความรับผิดชอบในองค์กร						3.46	.58	สูง
9. บุคลากรในโรงพยาบาลปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมกำกับ (Directing) อย่างเข้มงวด	15 (4.6)	125 (38.5)	158 (48.6)	25 (7.7)	2 (.6)	3.39	.72	ปานกลาง
10. บุคลากรมีอิสระในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	18 (5.5)	140 (43.1)	148 (45.5)	18 (5.5)	1 (.3)	3.48	.70	ปานกลาง
11. บุคลากรในโรงพยาบาลรับผิดชอบต่อการสร้างสรรคงานหรือโครงการเพื่อใช้ในการพัฒนา	14 (4.3)	155 (47.7)	138 (42.5)	18 (5.5)	-	3.51	.67	สูง
การได้รับการยอมรับ						3.54	.70	สูง
12. บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีมักจะได้รับการยกย่อง คำชมเชยหรือรางวัล	27 (8.3)	150 (46.2)	127 (39.1)	15 (4.6)	6 (1.8)	3.54	.78	สูง
13. บุคลากรในโรงพยาบาลได้รับการยอมรับถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน	22 (6.8)	166 (51.1)	121 (37.2)	12 (3.7)	4 (1.2)	3.54	.72	สูง
14. บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีมักจะมีก้าวหน้าและได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	22 (6.8)	140 (43.1)	141 (43.4)	16 (4.9)	6 (1.8)	3.48	.77	ปานกลาง

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การสนับสนุนขององค์กร						3.53	.60	ปานกลาง
15. บุคลากรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในโรงพยาบาล	15 (4.6)	148 (45.5)	141 (43.4)	14 (4.3)	7 (2.2)	3.46	.74	ปานกลาง
16. บุคลากรมีความเชื่อถือและไว้วางใจต่อกันและกัน	16 (4.9)	155 (47.7)	131 (40.3)	22 (6.8)	1 (.3)	3.50	.71	สูง
17. บุคลากรมักช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน	20 (6.2)	177 (54.5)	117 (36)	11 (3.4)	-	3.63	.65	สูง
18. เพื่อนร่วมงานมักจะให้กำลังใจและกระตุ้นในเกิดความกระตือรือร้นในงาน	25 (7.7)	157 (48.3)	128 (39.4)	15 (4.6)	-	3.59	.70	สูง
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร						3.78	.50	สูง
19. บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล	45 (13.8)	173 (53.2)	102 (31.4)	5 (1.5)	-	3.79	.68	สูง
20. บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของโรงพยาบาล	42 (12.9)	170 (52.3)	107 (32.9)	6 (1.8)	-	3.76	.69	สูง
21. บุคลากรในโรงพยาบาลมีความจงรักภักดีต่อองค์กร	44 (13.5)	175 (53.8)	96 (29.5)	10 (3.1)	-	3.78	.71	สูง
บรรยากาศขององค์กรโดยรวม						3.58	.50	สูง

ตารางที่ 4 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ จำแนกตามรายด้านและรายข้อ (n = 325)

ข้อความ	ระดับสมรรถนะ						\bar{X}	S.D.	ระดับ
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5			
การมุ่งผลสัมฤทธิ์							3.57	.72	สูง
1. ท่านมีความ รับผิดชอบ และ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ ที่รับผิดชอบ	-	-	-	-	139 (42.8)	81 (24.9)	3.87	.858	สูง
2. ท่านมีความมานะ อดทนขยัน หมั่น เพียรในการทำงาน และตรงต่อเวลา	-	2 (.6)	7 (2.2)	75 (23.1)	164 (50.5)	77 (23.7)	3.94	.780	สูง
3. ท่านสามารถแสดง ความเห็นในเชิง ปรับปรุงพัฒนา เมื่อ เห็นสิ่งที่ก่อให้เกิด การสูญเสียเปล่าหรือ หย่อนประสิทธิภาพ ในงาน	1 (.3)	6 (1.8)	20 (6.2)	116 (35.7)	143 (44)	39 (12)	3.57	.871	สูง
4. ท่านสามารถกำหนด มาตรฐานหรือ เป้าหมายในการ ทำงานเพื่อให้ได้ผล งานที่ดี	-	7 (2.2)	31 (9.5)	113 (34.8)	135 (41.5)	39 (12)	3.52	.901	สูง
5. ท่านสามารถติดตาม ผลงานและ ประเมินผลงานของ ตนเองโดยใช้เกณฑ์ที่ กำหนดขึ้น	-	3 (.9)	29 (8.9)	106 (32.6)	150 (46.2)	37 (11.4)	3.58	.841	สูง

ข้อความ	ระดับสมรรถนะ						\bar{X}	S.D.	ระดับ
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5			
6. ท่านสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดหรือเป้าหมายของโรงพยาบาล	-	3 (.9)	25 (7.7)	100 (30.8)	155 (47.7)	42 (12.9)	3.64	.837	สูง
7. ท่านมีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้องของงาน เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ	-	2 (.6)	20 (6.2)	91 (28)	161 (49.5)	51 (15.7)	3.74	.819	สูง
8. ท่านสามารถปรับปรุงรูปแบบ/วิธีการที่ทำให้การพยาบาลมีคุณภาพหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น	-	4 (1.2)	22 (6.8)	112 (34.5)	154 (47.4)	33 (10.2)	3.58	.811	สูง
9. ท่านสามารถเสนอหรือทดลองรูปแบบ/วิธีการทำงานแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิมเพื่อให้ได้ผลงานตามที่โรงพยาบาลวางแผนไว้	-	10 (3.1)	31 (9.5)	146 (44.9)	117 (36)	21 (6.5)	3.33	.854	ปานกลาง
10. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม	-	10 (3.1)	37 (11.4)	137 (42.2)	121 (37.2)	20 (6.2)	3.32	.869	ปานกลาง

ข้อความ	ระดับสมรรถนะ						\bar{X}	S.D.	ระดับ
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5			
11. ท่านสามารถพัฒนา ระบบ ขั้นตอน การทำงานเพื่อให้ ได้ผลงานที่โดดเด่นและแตกต่าง จากเดิม	1 (.3)	8 (2.5)	35 (10.8)	134 (41.2)	120 (36.9)	27 (8.3)	3.37	.895	ปาน กลาง
12. ท่านสามารถ ตัดสินใจ โดยมี การประเมิน เพื่อให้ได้ ประโยชน์สูงสุด	-	8 (2.5)	28 (8.6)	119 (36.6)	146 (44.9)	24 (7.4)	3.46	.848	ปาน กลาง
13. ท่านสามารถ บริหารจัดการและ ทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์ สูงสุดต่อภารกิจของ โรงพยาบาลตามที่ได้ วางแผนไว้	-	8 (2.5)	35 (10.8)	109 (33.5)	137 (42.2)	36 (11.1)	3.49	.915	ปาน กลาง
การบริการที่ดี							3.86	.74	สูง
14. ท่านสามารถ ให้บริการด้วยความ เป็นมิตร สุภาพและ เต็มใจต่อการ บริการ	-	-	6 (1.8)	73 (22.5)	129 (39.7)	117 (36)	4.10	.807	สูง
15. ท่านสามารถ ให้บริการด้วย อัธยาศัยไมตรีอันดี และสร้างความ ประทับใจแก่ ผู้รับบริการ	-	-	10 (3.1)	66 (20.3)	139 (42.8)	110 (33.8)	4.07	.813	สูง

ข้อความ	ระดับสมรรถนะ						\bar{X}	S.D.	ระดับ
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5			
16. ท่านสามารถให้คำแนะนำหรือติดตามเรื่อง เมื่อผู้รับบริการมีคำถามหรือข้อเรียกร้อง	-	-	14 (4.3)	93 (28.6)	146 (44.9)	72 (22.2)	3.85	.812	สูง
17. ท่านสามารถให้บริการโดยยึดหลักความต้องการของผู้รับบริการสิทธิของผู้รับบริการ และจรรยาบรรณวิชาชีพ	-	-	12 (3.7)	70 (21.5)	144 (44.3)	99 (30.5)	4.02	.818	สูง
18. ท่านสามารถให้ข้อมูลข่าวสารของการบริการได้อย่างถูกต้องชัดเจน	-	1 (.3)	11 (3.4)	75 (23.1)	143 (44)	95 (29.2)	3.98	.829	สูง
19. ท่านสามารถแจ้งให้ผู้รับบริการทราบถึงความคืบหน้าในการดำเนินเรื่องหรือขั้นตอนงานต่างๆที่ให้บริการอยู่	-	1 (.3)	11 (3.4)	82 (25.2)	138 (42.5)	93 (28.6)	3.96	.838	สูง
20. ท่านสามารถประสานงานภายในและภายนอกโรงพยาบาล เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว	-	2 (.6)	22 (6.8)	88 (27.1)	138 (42.5)	75 (23.1)	3.81	.890	สูง

ข้อความ	ระดับสมรรถนะ						\bar{X}	S.D.	ระดับ
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5			
21. ท่านสามารถ แก้ปัญหาของ ผู้รับบริการได้อย่าง รวดเร็วและเต็มใจ	-	2 (.6)	18 (5.5)	78 (24)	155 (47.7)	72 (22.2)	3.85	.848	สูง
22. ท่านสามารถ ปรับปรุงการ บริการให้ ผู้รับบริการพึง พอใจ	-	2 (.6)	18 (5.5)	85 (26.2)	144 (44.3)	76 (23.4)	3.84	.866	สูง
23. ท่านสามารถให้ ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ คำแนะนำที่ เป็นประโยชน์แก่ ผู้รับบริการ	-	-	13 (4)	73 (22.5)	148 (45.5)	91 (28)	3.98	.816	สูง
24. ท่านสามารถ ให้บริการที่มากกว่า ความคาดหวังใน ระดับทั่วไป	-	5 (1.5)	24 (7.4)	102 (31.4)	142 (43.7)	52 (16)	3.65	.888	สูง
25. ท่านสามารถทำ ความเข้าใจกับ ความต้องการที่ แท้จริงของ ผู้รับบริการ	-	3 (.9)	25 (7.7)	100 (30.8)	150 (46.2)	47 (14.5)	3.66	.852	สูง
26. ท่านสามารถให้ คำแนะนำที่เป็น ประโยชน์เพื่อ ตอบสนองความ ต้องการที่แท้จริง ของผู้รับบริการ ประชาชน และ ชุมชน	-	3 (.9)	21 (6.5)	94 (28.9)	138 (42.5)	69 (21.2)	3.77	.889	สูง

ข้อความ	ระดับสมรรถนะ						\bar{X}	S.D.	ระดับ
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5			
27. ท่านสามารถ คาดการณ์ถึงผลที่ จะเกิดขึ้นกับ ผู้รับบริการในระยะ ยาว และสามารถ ปรับปรุงวิธีการ หรือขั้นตอนการ บริการเพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุด	-	5 (1.5)	30 (9.2)	109 (33.5)	134 (41.2)	47 (14.5)	3.58	.901	สูง
28. ท่านสามารถเป็นที่ ปรึกษาและมีส่วน ช่วยในการ ตัดสินใจของ ผู้รับบริการ	-	3 (.9)	26 (8)	88 (27.1)	141 (43.4)	67 (20.6)	3.75	.905	สูง
การสั่งสมความ เชี่ยวชาญในงานอาชีพ							3.50	.79	สูง
29.ท่านกระตือรือร้น ในการศึกษาหา ความรู้ใหม่ๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	-	2 (.6)	30 (9.2)	96 (29.5)	141 (43.4)	56 (17.2)	3.67	.888	สูง
30. ท่านสามารถใช้ เทคโนโลยีในการ แสวงหาความรู้ ใหม่ๆ ที่จะเป็น ประโยชน์ต่อการ ปฏิบัติงาน	-	6 (1.8)	28 (8.6)	98 (30.2)	140 (43.1)	53 (16.3)	3.63	.919	สูง

ข้อความ	ระดับสมรรถนะ						\bar{X}	S.D.	ระดับ
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5			
31. ท่านสามารถ ทดลองวิธีการ ทำงานแบบใหม่ เพื่อพัฒนา ประสิทธิภาพและ ความรู้ ความสามารถใน การทำงาน	-	7 (2.2)	35 (10.8)	111 (34.2)	135 (41.5)	37 (11.4)	3.49	.908	ปาน กลาง
32. ท่านรอบรู้เท่าทัน เครื่องมือหรือ เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติการพยาบาล	-	9 (2.8)	28 (8.6)	127 (39.1)	132 (40.6)	29 (8.9)	3.44	.875	ปาน กลาง
33. ท่านมีความสามารถ ในการประยุกต์ทฤษฎี หรือหลักวิชาการใน การปฏิบัติงาน	-	6 (1.8)	31 (9.5)	128 (39.4)	130 (40)	30 (9.2)	3.45	.858	ปาน กลาง
34. ท่านสามารถบูรณา การความรู้ที่ เกี่ยวข้องกับงาน หลายๆ ด้าน (สห วิทยาการ)หรือใน การปฏิบัติงาน	-	6 (1.8)	33 (10.2)	118 (36.3)	139 (42.8)	29 (8.9)	3.47	.862	ปาน กลาง
35. ท่านชวนขยายหา ความรู้ที่เกี่ยวข้อง กับงานทั้งเชิงลึก และเชิงกว้างอย่าง ต่อเนื่อง	-	6 (1.8)	37 (11.4)	129 (39.7)	129 (39.7)	24 (7.4)	3.39	.853	ปาน กลาง

ข้อความ	ระดับสมรรถนะ						\bar{X}	S.D.	ระดับ
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5			
36. ท่านสามารถสร้างบรรยากาศ ในการพัฒนาความเชี่ยวชาญในงานของบุคลากรโรงพยาบาล	-	6 (1.8)	41 (12.6)	116 (35.7)	130 (40)	32 (9.8)	3.43	.899	ปานกลาง
37. ท่านสามารถให้คำแนะนำบุคลากรหรือเพื่อนร่วมงานถึงการพัฒนาความเชี่ยวชาญในงาน	-	8 (2.5)	28 (8.6)	106 (32.6)	154 (47.4)	29 (8.9)	3.52	.866	สูง
จริยธรรม							3.98	.77	สูง
38.ท่านสามารถปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสซื่อสัตย์สุจริตถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบวินัย และจรรยาบรรณของวิชาชีพพยาบาล	-	-	14 (4.3)	61 (18.8)	127 (39.1)	123 (37.8)	4.10	.854	สูง
39.ท่านสามารถปฏิบัติตามที่พูดไว้ไม่บิดเบือน อ้างข้อยกเว้นในการปฏิบัติงานให้ตนเอง	-	1 (.3)	15 (4.6)	66 (20.3)	147 (45.2)	96 (29.5)	3.99	.844	สูง

ข้อความ	ระดับสมรรถนะ						\bar{X}	S.D.	ระดับ
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5			
40. ท่านมีจิตสำนึก และมีความ ภูมิใจ ในการทำงาน อุทิศ แรงกาย แรงใจ ผลักดันให้ภารกิจ ของโรงพยาบาล บรรลุผล	-	1 (.3)	15 (4.6)	60 (18.5)	138 (42.5)	111 (34.2)	4.06	.859	สูง
41. ท่านยึดมั่นใน หลักการและ จรรยาบรรณของ วิชาชีพพยาบาล ไม่เบี่ยงเบนด้วย อคติหรือ ผลประโยชน์ส่วน ตน	-	1 (.3)	14 (4.3)	52 (16)	134 (41.2)	124 (38.2)	4.13	.853	สูง
42. ท่านเสียดสี ความสุขสบาย ตลอดจนความพึง พอใจส่วนตัวหรือ ครอบครัว โดยมุ่ง ให้ภารกิจหรือ หน้าที่สัมฤทธิ์ผล เป็นสำคัญ	-	1 (.3)	19 (5.8)	77 (23.7)	144 (44.3)	84 (25.8)	3.90	.865	สูง
43. ท่านธำรงความ ถูกต้อง ยืนหยัด พิทักษ์ผลประโยชน์ ของโรงพยาบาล แม้ ใน สถานการณ์ที่ สร้างความลำบากใจ	-	-	21 (6.5)	66 (20.3)	148 (45.5)	90 (27.7)	3.94	.859	สูง

ข้อความ	ระดับสมรรถนะ						\bar{X}	S.D.	ระดับ
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5			
44. ท่านตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม แม้อาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง	-	4 (1.2)	18 (5.5)	90 (27.7)	150 (46.2)	63 (19.4)	3.77	.867	สูง
ความร่วมมือแรงร่วมใจ							3.87	.76	สูง
45. ท่านสามารถทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมายจากทีมงานได้สำเร็จ	-	1 (.3)	16 (4.9)	87 (26.8)	138 (42.5)	83 (25.5)	3.88	.858	สูง
46. ท่านสามารถรายงานให้สมาชิกทราบถึงความคืบหน้าของงานอย่างสม่ำเสมอ	-	2 (.6)	19 (5.8)	97 (29.8)	151 (46.5)	56 (17.2)	3.74	.833	สูง
47. ท่านเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่สมาชิกของทีมงาน	-	-	18 (5.5)	64 (19.7)	145 (44.6)	98 (30.2)	3.99	.850	สูง
48. ท่านพยายามเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหภายในโรงพยาบาล	1 (.3)	3 (.9)	31 (9.5)	106 (32.6)	133 (40.9)	51 (15.7)	3.60	.916	สูง
49. ท่านสามารถกล่าวถึงเพื่อนร่วมงานได้อย่างสร้างสรรค์	-	3 (.9)	15 (4.6)	73 (22.5)	149 (45.8)	85 (26.2)	3.92	.866	สูง

ข้อความ	ระดับสมรรถนะ						\bar{X}	S.D.	ระดับ
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5			
50. ท่านเต็มใจเรียนรู้ สิ่งใหม่ๆ จาก บุคคลอื่น และรับ ฟังความเห็นของ สมาชิกในทีม	-	1 (.3)	15 (4.6)	67 (20.6)	141 (43.4)	101 (31.1)	4.00	.855	สูง
51. ท่านสามารถประมวล ความคิดเห็นต่างๆ มา ใช้ประกอบการ ตัดสินใจ หรือวางแผน งานร่วมกันในทีม	-	2 (.6)	19 (5.8)	91 (28)	150 (46.2)	63 (19.4)	3.78	.846	สูง
52. ท่านสามารถสร้าง เสริมสัมพันธภาพ ในทีมเพื่อ สนับสนุนการ ทำงานร่วมกันอย่าง มีประสิทธิภาพ	-	2 (.6)	15 (4.6)	79 (24.3)	150 (46.2)	79 (24.3)	3.89	.846	สูง
53. ท่านสามารถชื่นชม และให้กำลังใจ เพื่อนร่วมงานอย่าง จริงใจ	-	1 (.3)	13 (4.0)	57 (17.5)	142 (43.7)	112 (34.5)	4.08	.839	สูง
54. ท่านมีน้ำใจ ให้ ความช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานใน กรณีที่เป็น โดย ไม่ต้องร้องขอ	-	2 (.6)	16 (4.9)	56 (17.2)	145 (44.6)	106 (32.6)	4.04	.867	สูง
55. ท่านส่งเสริมความ สามัคคี เป็นน้ำหนึ่ง ใจเดียวในทีม โดย ไม่คำนึงถึง ความชอบส่วนตัว	-	2 (.6)	16 (4.9)	65 (20)	147 (45.2)	95 (29.2)	3.98	.864	สูง

ข้อความ	ระดับสมรรถนะ						\bar{X}	S.D.	ระดับ
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5			
56. ท่านสามารถประสาน รอยร้าวหรือแก้ไขข้อ ขัดแย้งที่เกิดขึ้นใน ทีม	-	5 (1.5)	29 (8.9)	94 (28.9)	145 (44.6)	52 (16)	3.65	.907	สูง
57. ท่านสามารถรวมพลัง สมาชิกทีม เพื่อ ปฏิบัติภารกิจ ให้ บรรลุผล	-	2 (.6)	25 (7.7)	82 (25.2)	151 (46.5)	65 (20)	3.78	.876	สูง
การพัฒนาศักยภาพคน							3.74	.77	สูง
58. ท่านสามารถพัฒนา ความรู้ ศักยภาพของ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ใหม่	-	7 (2.2)	20 (6.2)	95 (29.2)	152 (46.8)	51 (15.7)	3.68	.887	สูง
59. ท่านเชื่อมั่นว่าผู้อื่นมี ความสามารถที่จะ เรียนรู้และปรับปรุง พัฒนาตนเองให้ดีขึ้น	-	1 (.3)	17 (5.2)	72 (22.2)	155 (47.7)	80 (24.6)	3.91	.836	สูง
60. ท่านสามารถสอน งานและ/หรือสาธิต วิธีปฏิบัติงานให้กับ บุคลากร	-	3 (.9)	20 (6.2)	98 (30.2)	149 (45.8)	55 (16.9)	3.72	.850	สูง
61. ท่านสามารถให้การ สนับสนุนช่วยเหลือ ผู้ร่วมงาน เพื่อให้งาน มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	-	4 (1.2)	17 (5.2)	81 (24.9)	160 (49.2)	63 (19.4)	3.80	.852	สูง
62. ท่านให้โอกาสผู้อื่น ได้เสนอแนะวิธีการ ใหม่ๆ ในการพัฒนา งาน	-	1 (.3)	19 (5.8)	75 (23.1)	159 (48.9)	71 (21.8)	3.86	.833	สูง

ข้อความ	ระดับสมรรถนะ						\bar{X}	S.D.	ระดับ
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5			
63. ท่านสนับสนุนให้มี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในงานที่รับผิดชอบ ใกล้เคียงหรือ เชื่อมโยงกัน	-	4 (1.2)	20 (6.2)	86 (26.5)	144 (44.3)	71 (21.8)	3.79	.894	สูง
64. ท่านสามารถวิพากษ์ ผลการปฏิบัติงาน ของผู้อื่น ได้อย่าง สร้างสรรค์	-	6 (1.8)	27 (8.3)	105 (32.3)	147 (45.2)	40 (12.3)	3.58	.877	สูง
65. ท่านสามารถหักท้วง พฤติกรรมที่ไม่ เหมาะสมของผู้อื่น โดยปราศจากอคติ	1 (.3)	6 (1.8)	27 (8.3)	95 (29.2)	145 (44.6)	51 (15.7)	3.63	.929	สูง
66. ท่านสามารถให้ คำแนะนำที่เหมาะสม กับบุคลิกภาพ ความ สนใจ และ ความสามารถเฉพาะ บุคคล	-	5 (1.5)	24 (7.4)	95 (29.2)	151 (46.5)	50 (15.4)	3.67	.879	สูง
67. ท่าน เพื่อสนับสนุน การเรียนรู้และการ พัฒนาของบุคลากร ในโรงพยาบาล	-	2 (.6)	22 (6.8)	89 (27.4)	150 (46.2)	62 (19.1)	3.76	.858	สูง
การดำเนินงานเชิงรุก							3.58	.79	สูง
68. ท่านสามารถกำหนด แผนงาน โครงการ หรือการเรียนรู้อื่น ๆ เพื่อให้การสนับสนุน การพัฒนาบุคลากร	-	7 (2.2)	40 (12.3)	128 (39.4)	119 (36.6)	31 (9.5)	3.39	.898	ปาน กลาง

ข้อความ	ระดับสมรรถนะ						\bar{X}	S.D.	ระดับ
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5			
69. ท่านตระหนักถึง ความสำคัญ ของพลัง ศักยภาพของคนใน การพัฒนาองค์กร	-	3 (.9)	22 (6.8)	103 (31.7)	136 (41.8)	61 (18.8)	3.71	.881	สูง
70. ท่านเล็งเห็นโอกาส ในงานและนำโอกาส นั้นมาใช้เป็น ประโยชน์ในการ ปฏิบัติงาน	-	3 (.9)	23 (7.1)	103 (31.7)	151 (46.5)	45 (13.8)	3.65	.838	สูง
71. ท่านเล็งเห็นปัญหาที่ อาจเกิดขึ้นในการ ปฏิบัติงานและการ ดำเนินการแก้ไขได้ โดยไม่ร้อช้า	-	3 (.9)	28 (8.6)	101 (31.1)	147 (45.2)	46 (14.2)	3.63	.864	สูง
72. ท่านสามารถแก้ไข ปัญหาเฉพาะหน้า หรือวิกฤตได้ทัน เหตุการณ์	-	3 (.9)	29 (8.9)	94 (28.9)	153 (47.1)	46 (14.2)	3.65	.865	สูง
73. ท่านคาดการณ์และลง มือกระทำการไว้ ล่วงหน้าเพื่อ หลีกเลี่ยงปัญหาที่ อาจจะเกิดขึ้น	-	5 (1.5)	30 (9.2)	112 (34.5)	144 (44.3)	34 (10.5)	3.53	.859	สูง
74. ท่านสามารถ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการบริการเพื่อ รองรับการ เปลี่ยนแปลงที่อาจ เกิดขึ้นในอนาคต	-	5 (1.5)	32 (9.8)	118 (36.3)	135 (41.5)	35 (10.8)	3.50	.870	สูง

ข้อความ	ระดับสมรรถนะ						\bar{X}	S.D.	ระดับ
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5			
การคิดวิเคราะห์							3.52	.76	สูง
75. ท่านกระตุ้นให้เพื่อน ร่วมงานเสนอ ความคิดใหม่ๆ ในการทำงาน เพื่อ แก้ปัญหาหรือสร้าง โอกาสในระยะยาว	-	6 (1.8)	31 (9.5)	130 (40)	132 (40.6)	26 (8)	3.43	.842	ปาน กลาง
76. ท่านระบุประเด็น ปัญหาในการทำงาน ได้	-	2 (.6)	26 (8)	109 (33.5)	151 (46.5)	37 (11.4)	3.60	.816	สูง
77. ท่านวางแผนงานได้ โดยแยกแยะและ จัดลำดับประเด็น ปัญหาได้	-	4 (1.2)	25 (7.7)	116 (35.7)	147 (45.2)	33 (10.2)	3.55	.825	สูง
78. ท่านระบุความเป็น เหตุเป็นผลของ ปัญหาหรือ สถานการณ์ที่เกิดขึ้น ได้	-	4 (1.2)	28 (8.6)	105 (32.3)	157 (48.3)	31 (9.1)	3.56	.828	สูง
79. ท่านสามารถแยกแยะ องค์ประกอบของ ส่วนต่างๆที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงานได้	-	5 (1.5)	28 (8.6)	109 (33.5)	154 (47.4)	29 (8.9)	3.54	.833	สูง
80. ท่านสามารถจัดเรียง กิจกรรมต่างๆ ตามลำดับความสำคัญ หรือความเร่งด่วน	-	2 (.6)	23 (7.1)	103 (31.7)	143 (44)	54 (16.6)	3.69	.853	สูง
81. ท่านเชื่อมโยงเหตุ ปัจจัยที่ซับซ้อนที่ สามารถนำไปสู่ เหตุการณ์อื่นๆได้	-	5 (1.5)	28 (8.6)	119 (36.6)	135 (41.5)	38 (11.7)	3.53	.866	สูง

ข้อความ	ระดับสมรรถนะ						\bar{X}	S.D.	ระดับ
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5			
82. ท่านสามารถกำหนดกิจกรรมขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ ที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-	5 (1.5)	27 (8.3)	128 (39.4)	133 (40.9)	32 (9.8)	3.49	.841	ปานกลาง
83. ท่านวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัญหาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีเหตุปัจจัยเชื่อมโยงกันได้	-	7 (2.2)	27 (8.3)	128 (39.4)	133 (40.9)	32 (9.8)	3.42	.814	ปานกลาง
84. ท่านสามารถใช้เทคนิคการวิเคราะห์หลากหลายรูปแบบเพื่อหาทางเลือกต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหา	-	7 (2.2)	27 (8.3)	135 (41.5)	136 (41.8)	20 (6.2)	3.37	.849	ปานกลาง
การมองภาพองค์รวม							3.42	.81	ปานกลาง
85. ท่านสามารถประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวคิดทางการพยาบาลรวมถึงศาสตร์อื่นที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการปฏิบัติงาน	-	5 (1.5)	32 (9.8)	135 (41.5)	122 (37.5)	31 (9.5)	3.44	.853	ปานกลาง
86. ท่านสามารถประยุกต์แนวคิดแบบองค์รวมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้	-	5 (1.5)	29 (8.9)	129 (39.7)	129 (39.7)	33 (10.2)	3.48	.852	ปานกลาง

ข้อความ	ระดับสมรรถนะ						\bar{X}	S.D.	ระดับ
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5			
87. ท่านสามารถอธิบาย ข้อมูล สรุปแนวคิด ทฤษฎีและองค์ ความรู้ทางการ พยาบาลที่ซับซ้อน ให้ผู้อื่นเข้าใจได้	-	5 (1.5)	39 (12)	139 (42.8)	118 (36.3)	24 (7.4)	3.36	.844	ปาน กลาง
88. ท่านพิจารณาสิ่ง ต่าง ๆ ในงานด้วย มุมมองที่แตกต่างเพื่อ สร้างนวัตกรรม หรือ ความรู้ใหม่ที่ไม่เคย ปรากฏมาก่อน	-	6 (1.8)	36 (11.1)	134 (41.2)	123 (37.8)	26 (8)	3.39	.856	ปาน กลาง
สถานะผู้นำ							3.62	.70	สูง
89. ท่านสามารถ ดำเนินการประชุม สมาชิกในทีมงานได้	1 (.3)	6 (1.8)	24 (7.4)	113 (34.8)	148 (45.5)	33 (10.2)	3.54	.866	สูง
90. ท่านสามารถแจ้ง ข้อมูลข่าวสาร หรือ อธิบายเหตุผลของ การตัดสินใจให้ บุคลากร และเพื่อน ร่วมงานเข้าใจได้	-	6 (1.8)	25 (7.7)	89 (27.4)	171 (52.6)	34 (10.5)	3.62	.843	สูง
91. ท่านสามารถบริหาร จัดการให้บุคลากร ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	-	9 (2.8)	28 (8.9)	109 (33.5)	147 (45.2)	32 (9.8)	3.51	.888	สูง
92. ท่านเปิดใจกว้าง รับ ฟังความคิดเห็นของ บุคลากร หรือเพื่อน ร่วมงาน	-	2 (.6)	16 (4.9)	79 (24.3)	150 (46.2)	78 (24)	3.88	.850	สูง

ข้อความ	ระดับสมรรถนะ						\bar{X}	S.D.	ระดับ
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5			
93. ท่านสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นที่มในโรงพยาบาลได้	-	7 (2.2)	17 (5.2)	93 (28.6)	156 (48)	52 (16)	3.70	.874	สูง
94. ท่านสามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้	-	7 (2.2)	17 (5.2)	104 (32)	155 (47.7)	42 (12.9)	3.64	.851	สูง
95. ท่านสามารถเป็นที่ปรึกษาของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา	-	6 (1.8)	21 (6.5)	95 (29.2)	157 (48.3)	46 (14.2)	3.66	.865	สูง
96. ท่านสามารถช่วยเหลือหรือปกป้องเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งชื่อเสียงของโรงพยาบาลได้	-	6 (1.8)	19 (5.8)	100 (30.8)	149 (45.8)	51 (15.7)	3.68	.873	สูง
97. ท่านสามารถทำให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาลได้	-	7 (2.2)	26 (8)	115 (35.4)	138 (42.5)	39 (12)	3.54	.883	สูง
98. ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีของเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา	-	4 (1.2)	21 (6.5)	103 (31.7)	149 (45.8)	48 (14.8)	3.66	.851	สูง

ข้อความ	ระดับสมรรถนะ						\bar{X}	S.D.	ระดับ
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5			
99. ท่านสามารถใช้ หลักการบริหาร แบบเป็นธรรมใน การทำงาน	-	6 (1.8)	19 (5.80)	96 (29.5)	153 (47.1)	51 (15.7)	3.69	.871	สูง
100. ท่านเป็นแบบอย่าง ในการอุทิศตนให้กับ การปฏิบัติงาน	-	7 (2.2)	18 (5.5)	108 (33.2)	144 (44.3)	48 (14.8)	3.64	.876	สูง
101. ท่านสามารถแสดง วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ให้กับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ได้	-	8 (2.5)	21 (6.5)	119 (36.6)	144 (44.3)	33 (10.2)	3.53	.855	สูง
102. ท่านเป็นแบบอย่าง ของผู้นำการ เปลี่ยนแปลงใน โรงพยาบาล	-	9 (2.8)	26 (8)	140 (43.1)	114 (35.1)	36 (11.1)	3.44	.892	ปาน กลาง
สมรรถนะของพยาบาล วิชาชีพโดยรวม							3.67	.70	สูง

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางอรุณา เชี่ยวรอบ
วัน เดือน ปีเกิด	6 กุมภาพันธ์ 2508
สถานที่เกิด	อำเภอบ้านกรวด จังหวัดบุรีรัมย์
ประวัติการศึกษา	พยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา ปี พ.ศ. 2530
สถานที่ทำงาน	โรงพยาบาลศิครภูมิ อำเภوشيครภูมิ จังหวัดสุรินทร์
ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

