

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

นางชบาไพร แก้วกวางพาน



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2557

**Factors Related to the Competency of Nurses in Tambol Health Promoting
Hospitals, the Upper North Easturn part**

Mrs. Chabaprai Kaewkongpan

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

School of Nursing

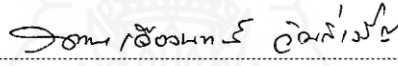
Sukhothai Thammathirat Open University

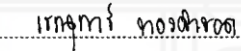
2014

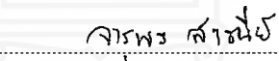
หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
ชื่อและนามสกุล นางชบาไพร แก้วกงพาน
แขนงวิชา การบริหารการพยาบาล
สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. อาจารย์ ดร. เรณูการ์ ทองคำรอด
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จารุพร สารนีย์

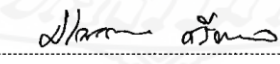
วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2558

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 ประธานกรรมการ
(อาจารย์ร้อยตำรวจโทหญิง ดร. เจือจันทร์ วัฒนกิจเจริญ)

 กรรมการ
(อาจารย์ ดร. เรณูการ์ ทองคำรอด)

 กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จารุพร สารนีย์)

 ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(ศาสตราจารย์ ดร. สิริวรรณ ศรีพหล)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ผู้วิจัย นางชบาไพโร แก้วกพาน รหัสนักศึกษา 2515100689 **ปริญญา** พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการ
พยาบาล) **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) อาจารย์ ดร. เรณูการ์ ทองคำรอด (2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จารุพร สาธินีย์
ปีการศึกษา 2557

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับสมรรถนะของพยาบาล
วิชาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรแบบ
สร้างสรรค์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
2) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กรและวัฒนธรรม
องค์กรแบบสร้างสรรค์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ 3) ตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายสมรรถนะของ
พยาบาลวิชาชีพ

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตอนบน จำนวน 163 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4
ส่วนคือ (1) สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ (2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน (3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำ
องค์กร และ (4) วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านและ
วิเคราะห์หาความเที่ยงได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามได้เท่ากับ 0.85 0.81 0.91 และ 0
.96 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ
เพียร์สัน และสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ มีคะแนน
เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.42, 4.37, 4.35 และ 4.30 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.52, 0.51, 0.52 และ
0.50 ตามลำดับ) (2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กรและวัฒนธรรม
องค์กรแบบสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 ($r=0.46, 0.61$ และ 0.65 ตามลำดับ) (3) วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของหัวหน้าองค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ
ร้อยละ 44 ($R^2=0.44, p<0.05$)

คำสำคัญ สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรม
องค์กรแบบสร้างสรรค์ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

Thesis title: Factors Related to the Competency of Nurses in Tambol Health Promoting Hospitals, the Upper North Eastern Part.

Researcher: Mrs.Chabaprai Kaewkongpan;**ID:** 2515100689; **Degree:** Master of Nursing Science (Nursing Administration); **Thesis advisors:** (1) Dr. Renukar Thongkhamrod, (2) Dr. Jaruporn Sathanee, Assistant Professor;

Academic year: 2014

Abstract

The purpose of this descriptive research were: 1) to examine the competency of nurse, work achievement motivation, transformational leadership of organization leader and construct organization culture by perception of professional nurse who worked at Tambol Health Promoting Hospitals in the upper north eastern part 2) to investigate the correlation between the work achievement motivation, transformational leadership of organization leader, construct organization culture and competency of nurse and 3) to identify predictors competency of nurse.

The sample comprised 163 professional nurses who worked in Tambol Health Promoting Hospitals the north eastern part. They were selected by stratified random sampling technique. Questionnaires were used as research tools and consisted of 4 sections: (1) competency of nurse, (2) work achievement motivation, (3) transformational leadership of organization leader, (4) construct organization culture. The content validity of the tools was verified by 5 experts. The cronbach's alpha coefficients were 0.85, 0.81, 0.91 and 0.96 respectively. Research data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation, and stepwise multiple regression.

The research findings were as follows. (1) competency of nurse, work achievement motivation, transformational leadership of organization leader and construct organization culture at the high level ($\bar{x} = 4.42, 4.37, 4.35$, and 4.30 , $SD = 0.52, 0.51, 0.52$, and 0.50)(2) There was significantly positive correlation between the work achievement motivation, transformational leadership of organization leader and construct organization culture and competency of nurse. ($p < 0.05$) ($r = 0.46, 0.61$ and 0.65) (3) The construct organization culture, transformational leadership of organization leader and work achievement motivation predicted competency of nurse. These predictors accounted for 44 % . ($R^2 = 0.44$ $p < 0.05$).

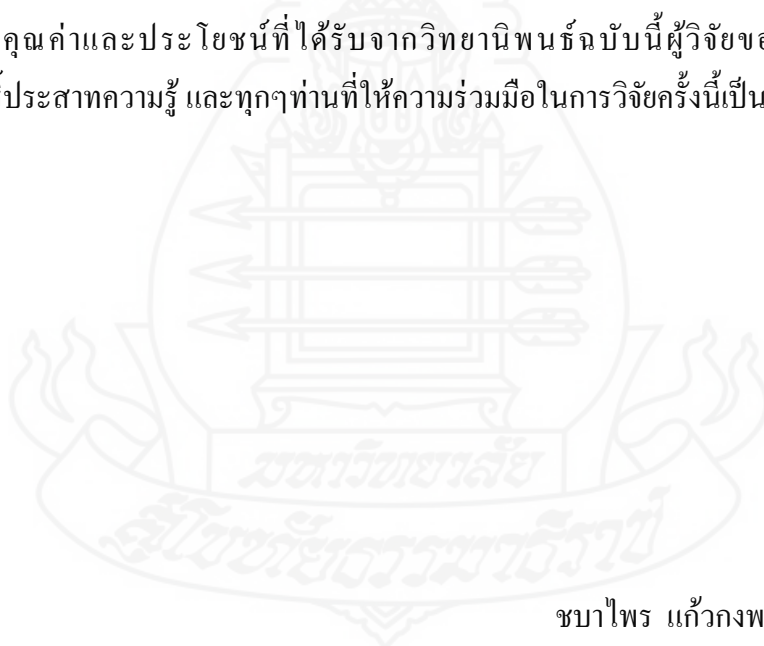
Keywords: Competency of nurse, Work achievement motivation, Transformational leadership, Constructs organization culture, Tambol Health Promoting Hospitals

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาของอาจารย์ ดร.เรณูการ์ ทองคำรอด อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จารุพร สาธินิย์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมที่กรุณาให้ข้อคิดเห็น และคำแนะนำในการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความห่วงใยและเอาใจใส่แก่ผู้วิจัยเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของท่านเป็นอย่างดียิ่งและขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือวิจัย คณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้และประสบการณ์ที่มีคุณค่าตลอดระยะเวลาในการศึกษาและขอขอบคุณทุกกำลังใจ ความเอื้ออาทรและเป็นกำลังใจและการสนับสนุนจากทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องในงานวิจัยครั้งนี้ จนทำให้การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงเป็นไปได้อย่างดี

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแก่คณาจารย์ ผู้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ และทุกๆ ท่านที่ให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่ง



ชบาไพร แก้วกวางพาน

กุมภาพันธ์ 2558

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	8
คำถามการวิจัย	8
สมมติการวิจัย	9
ขอบเขตการวิจัย	9
ตัวแปรที่ศึกษา	10
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
ประโยชน์ที่จะได้รับ	13
กรอบแนวคิดการวิจัย	15
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ	16
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	43
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	47
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	51
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล	58
การวิเคราะห์ข้อมูล	59

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน	60
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน	62
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน	65
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในการเลือกตัวแปรพยากรณ์และเสนอสมการ พยากรณ์ ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับสมรรถนะของพยาบาล	66
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	68
การวิเคราะห์ข้อมูล	69
การอภิปรายผลการวิจัย	70
ข้อเสนอแนะของการวิจัย	82
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	83
บรรณานุกรม	85
ภาคผนวก	92
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือ	93
ข หนังสือขออนุมัติตรวจสอบเครื่องมือ ขอเก็บข้อมูล ทดลองเครื่องมือการวิจัย	95
ค เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	103
ง เครื่องมือการวิจัย	105
ประวัติผู้วิจัย	120

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำแนกตามจังหวัด	49
ตารางที่ 3.2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำแนกตามอำเภอ	49
ตารางที่ 4.1	จำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพที่จำแนกตามอายุ เพศ สถานภาพสมรส การศึกษาสูงสุด การสำเร็จการศึกษาหลักสูตรเฉพาะทาง รายได้ ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงานใน รพ.สต.	60
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน (n=163) ...	62
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน (n=163)	63
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน(n=163)	64
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน(n=163)	64
ตารางที่ 4.6	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน(n=163)	65
ตารางที่ 4.7	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรในรูปคะแนนดิบ(B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ทดสอบความมีนัยสำคัญของ B ระหว่างสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนของหัวหน้า องค์กร และวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์(n=163)	66

ญ

สารบัญญภาพ

ภาพที่ 1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย	หน้า
		15



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) มีนโยบายยกระดับสถานอนามัยเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งดำเนินการตั้งแต่ปลาย พ.ศ.2552 และได้นำร่องยกระดับสถานอนามัยเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 1,000 แห่ง ใน พ.ศ. 2552 และเพิ่มอีกจำนวน 1,000 แห่ง ใน พ.ศ.2553 รวมเป็น 2,000 แห่ง และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ได้ดำเนินการยกระดับสถานอนามัยที่เหลือทั้งหมดอีก 7,750 แห่ง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) ที่มีแนวคิดในการพัฒนาระบบบริการปฐมภูมิให้มีความเข้มแข็ง โดยเฉพาะการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ ในการดูแลสุขภาพประชาชนอย่างครอบคลุมครบถ้วน และได้ตามเกณฑ์มาตรฐานของหน่วยปฐมภูมิ การจัดให้มีทีมงานบุคลากรที่หลากหลายวิชาชีพ ซึ่งยังไม่เป็นตามกรอบอัตรากำลังเนื่องจากบุคลากรในวิชาชีพแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพที่ไม่เพียงพอที่จะร่วมปฏิบัติงานในลักษณะอยู่ประจำได้ (สุจิตรา นิลเลิศ,2546)

จากสถานการณ์ที่ผ่านมาพบว่า การขาดแคลนบุคลากรพยาบาล โดยเฉพาะภาครัฐ เป็นภาวะที่ประสบอย่างต่อเนื่อง จากสาเหตุการลาออกจากวิชาชีพ การโอนย้ายถ่ายเทจากภาครัฐไปสู่เอกชน และกำลังการผลิตพยาบาลวิชาชีพพลดลงจากนโยบายการลดขนาดกำลังคนภาครัฐ (กฤษฎา แสงดี 2550:30) การขาดแคลนพยาบาลในประเทศไทยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น สาเหตุของการขาดแคลนส่วนหนึ่งเกิดจากการลาออกของพยาบาลอันเนื่องมาจากปัจจัยด้านองค์การ คือ ไม่พึงพอใจในระบบบริหารหรือ ผู้นำองค์การ ปัจจัยด้านงาน คือ โอกาสในการเลือกงานเป็นปัจจัยนำไปให้พยาบาลลาออกส่งผลให้พยาบาล ที่ยังคงอยู่ในวิชาชีพต้องทำงานหนัก ซึ่งเป็นสาเหตุให้มีการโอนย้ายและลาออกมากขึ้น ปัญหาการ ขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพก่อให้เกิดการสูญเสียทางเศรษฐกิจและคุณภาพบริการสุขภาพ(สุวิณี วิวัฒน์วานิช,2557)แต่อย่างไรก็ตาม การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนให้เพียงพอเป็นเรื่องยาก แต่สิ่งที่ทำได้คือการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพให้เพียงพอเต็มที่จะช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนลงได้ การพัฒนาสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชนและ โรงพยาบาลชุมชนตามบันไดของวิชาชีพจะช่วยให้การปฏิบัติงานของวิชาชีพ มีประสิทธิผล ในขอบเขตงานที่ตนรับผิดชอบ สามารถวัดผลเปรียบเทียบกับมาตรฐานและช่วยสร้าง

เสริมให้พยาบาลเป็นผู้มีความรู้และทักษะในการช่วยเหลือพยาบาลและสุขภาพอนามัยของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแสดงให้เห็นความสำเร็จของการให้บริการได้รับการยอมรับและยกย่องในการทำงาน และตอบสนองได้ตรงตามความต้องการในระบบบริการสาธารณสุขอย่างสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น (สมพิศ แสงบุญเรือง, 2549) สมรรถนะหมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะและคุณลักษณะต่างๆที่ทำให้บุคคลสร้างสรรค์ผลงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป (เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม, 2550) ดังนั้นสมรรถนะจึงเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่กำลังได้รับความนิยมและทวีความสำคัญมากขึ้นเรื่อยๆถือเป็นหัวใจของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันทั้งในภาครัฐและเอกชน เนื่องจากเป็นเครื่องมือในการสรรหา คัดเลือก พัฒนาและประเมินงานของพนักงานให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงานและองค์กรมากที่สุด (เพ็ญจันทร์ แสนประสานและคณะ 2548) นอกจากนี้ ยังมีหลักการที่สำคัญคือต้องการให้คนที่มีสมรรถนะนั้นได้ทำงานตามสมรรถนะที่ตนถนัด หรือมีความสามารถและมีโอกาสพัฒนาสมรรถนะของตนให้เต็มความสามารถ (อานนท์ สักดิ์วีระวิษณุ, 2547)

การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรพยาบาลมีความจำเป็นต่อระบบบริการที่เน้นบริการที่มีคุณภาพบนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์การฟื้นฟูสุขภาพของผู้ป่วยในระยะเวลาอันเหมาะสมโดยไม่มีข้อผิดพลาดหรือผลข้างเคียงอันไม่พึงที่จะเกิดขึ้นกับผู้ป่วยด้านร่างกายจิตใจอารมณ์และสังคม ผลลัพธ์ที่ต้องการคือความพึงพอใจของผู้รับบริการและในขณะเดียวกันพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานไม่มีสมรรถนะหรือสมรรถนะไม่เพียงพอจะทำให้การทำงานของทีมนั้ล้มเหลวขาดประสิทธิภาพ เป็นเหตุให้ผู้รับบริการที่ไม่มีคุณภาพและมาตรฐานผู้รับบริการขาดความพึงพอใจ เกิดความเสี่ยงต่อการฟ้องร้อง ก่อให้เกิดผลเสียต่อวิชาชีพ องค์กร หน่วยงานและพยาบาลผู้ให้บริการ (เพ็ญศรี จำฤทธิ์, 2551) พยาบาลเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีบทบาทสำคัญมีหน้าที่บริการดูแลรักษาส่งเสริมสุขภาพการป้องกันโรคและฟื้นฟูสุขภาพผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการอันเป็นงานที่มีประโยชน์ต่อมวลมนุษยงานพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการให้การดูแลผู้ป่วยเพื่อสนองความต้องการของผู้ป่วยทั้งร่างกาย จิตใจ จิตวิญญาณ และสังคมจากบทบาทของพยาบาลวิชาชีพดังกล่าว สะท้อนให้เห็นความจำเป็นที่พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จะต้องมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการให้บริการสุขภาพแบบผสมผสานแก่ประชาชน ในการที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดคุณค่าตอบสนองความต้องการประชาชน ในการที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดคุณค่าตอบสนองความต้องการของประชาชน ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถมีสมรรถนะที่สูงในการปฏิบัติงานและให้บริการด้านการพยาบาลแก่ประชาชน โดยผสมผสานและบูรณาการด้าน

การแพทย์และสาธารณสุขถึงด้านสังคมและจิตวิทยา ในการดูแลครอบครัวและชุมชน ย่อมจะส่งผลให้ชุมชนมีสุขภาพดีและพึ่งตนเองได้ ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลของพยาบาล จึงเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารการพยาบาล

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในอดีต พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ มีผู้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (วรรณพร พิงวร, 2551) แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดสกลนคร แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดสกลนคร

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคคล ฮูเบอร์ (Huber DL.:2006) จากทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเลนด (McClelland:1961) ที่กล่าวว่าบุคคลมีความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใด ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยแข่งขันด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยมหรือทำให้ได้ผลดีกว่าบุคคลอื่นๆ และกล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะสามารถทำงานได้สำเร็จและผลการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเขียนโดย วันทนิย ตระกูล (2553) กล่าวว่าลักษณะบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นคนที่มีความทะเยอทะยาน มีความอดทน มีเป้าหมายและความหวังที่จะประสบความสำเร็จ และพยายามที่จะปฏิบัติสิ่งต่างๆ ของตนเองให้ได้อยู่เสมอ ผู้ที่ประสบผลสำเร็จมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีมาตรฐานและความเป็นเลิศ สอดคล้องกับแมคเลนด McClelland (1961) และ วีร์เนอร์ Weiner (1972 อ้างถึงใน เสถียร อุดวัต, 2551) กล่าวว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความทะเยอทะยาน ปรารถนาทำในสิ่งที่แข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ ทำให้ดีที่สุดในขีดความสามารถตามศักยภาพ เป็นการทำให้ดียิ่งขึ้นในแต่ละครั้ง แข่งขันกับตัวเอง ทำให้มีการปรับปรุงอยู่เสมอ ดังนั้นสมรรถนะในการปฏิบัติงานก็มีแนวโน้มสูงขึ้นด้วย

ดังนั้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานพยาบาล (พัชมน อันโต:2546) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับสมรรถนะพยาบาล (เกษินี เอกสาตรา:2551) จากการศึกษาระดับแรงจูงใจการทำงานของพยาบาลวิชาชีพทั่วไปเขตภาคกลาง พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่าพยาบาลประจำการมีแรงจูงใจในตนเองด้านปัจจัยจูงใจที่กระตุ้นให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เกิดความชอบและรักงานที่ปฏิบัติได้รับการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (ลักขมี สุดดี :2550,90) และการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเป็นไปตามสมมุติฐานพยาบาล ที่มีแรงจูงใจใฝ่

สัมฤทธิ์สูง ผู้ที่มีที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะมีการพัฒนาตนเองต่ำและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะกระตุ้นให้มีพลังความต้องการที่จะพัฒนาตนเองโดยเริ่มจากตนเองมีความต้องการที่จะเรียนรู้งาน (วิลโลว์ ธัญกิจจานุกิจ:2552,97) และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีผลต่อการกระตุ้นและจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นแบบอย่างที่ดี อุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม สร้างเจตคติที่ดีและคิดในทางที่ดี ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดการยอมรับ เชื่อมมั่น ศรัทธา และภาคภูมิใจและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (สุदारัตน์ เหลลาฉลาด,2547) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชินและชวช Shin & Zhou(2003) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของผู้ตาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมี ซึ่งองค์ประกอบ คือ การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามการรับรู้ถึงพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนมีความสัมพันธ์สูงกับการปฏิบัติงานของพยาบาล(ปิยะรัตน์ วัฒนา ,2551) หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้นำและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมงานและองค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ผลประโยชน์ของกลุ่ม องค์การ หรือสังคม (ดารณี จามจรี 2546:2)

และจากการศึกษาวิจัยของแบสส์และอโวลิโอ(Bass&Avolio 1994) พบว่าหากพยาบาลรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะทำให้พยาบาลตระหนักถึงความต้องการ สำนึกในคุณค่าของอุดมมุ่งหมาย วิธีการที่จะทำให้บรรลุตามอุดมมุ่งหมาย คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว กระตือรือร้นที่จะทำงาน เกิดขวัญและกำลังใจพร้อมที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดการตระหนักถึงคุณค่าของงานในการพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี จากการศึกษาของ ปนัดดา ชวดบัว :2554) ประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และฝ่ายการพยาบาลที่มีสมรรถนะสูง โรงพยาบาลเอกชน ที่ผ่านการรับรองคุณภาพมาตรฐานโรงพยาบาลระดับสากล กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และฝ่ายการพยาบาลที่มีสมรรถนะสูงต่างมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีผู้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ได้แก่ (นฤมล ตั้งเจริญธรรม ,2551) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของ

พยาบาลประจำการโรงพยาบาลรัฐ อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05 และ (สุปราณี ภูระหงษ์, 2551) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์กรกับการจัดการความรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการความรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .10 วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์มีผลในการช่วยให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้น และมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ทำให้งานในองค์การมีความสำเร็จ คุณค์และแลฟ (Cooke and Lafferty, 1989) ทั้งนี้เพราะ วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ เน้นความสำเร็จ เน้นสัจการแห่งตน เน้นบุคคลและการสาธารณสุขและเน้นในโมตรีสัมพันธ์ คุณค์และแลฟ (Cooke and Laff) กล่าวไว้ว่า องค์การใดก็ตามที่มีวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ จะช่วยให้การปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในองค์การนั้นบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดและพบว่าวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อสมรรถนะ ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานหน่วยบริการปฐมภูมิ จากการศึกษาของเพ็ญผกา พุ่มพวง (2547) พบว่าพยาบาล ที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลศูนย์ มีสมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงานและความยึดมั่นผูกพันในองค์การอยู่ในระดับสูงและสมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน มี 11 จังหวัด ได้แก่ : กาฬสินธุ์, ขอนแก่น, นครพนม, มหาสารคาม, มุกดาหาร, ร้อยเอ็ด, สกลนคร, หนองคาย, หนองบัวลำภู, อุดรธานี, เลข จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) มีนโยบายยกระดับสถานอนามัยเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่มีแนวคิดในการพัฒนาระบบบริการปฐมภูมิให้มีความเข้มแข็ง โดยเฉพาะการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ ในการดูแลสุขภาพประชาชนอย่างครอบคลุมครบถ้วน และได้ตามเกณฑ์มาตรฐานของหน่วยปฐมภูมิ การจัดให้มีทีมงานบุคลากรที่หลากหลายวิชาชีพ ซึ่งหน่วยบริการปฐมภูมิมิมีบุคลากรสาธารณสุขปฏิบัติงานประจำในฐานะนักสุขภาพประจำครอบครัว ในสัดส่วน $1 < 1,250$ และมีพยาบาลวิชาชีพ สัดส่วน $1 < 5000$ โดยเป็นพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป (NP) อย่างน้อยแห่งละ 1 คน ดูแลประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ จากการประเมินมาตรฐานงานพยาบาลด้านชุมชนของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างเลือกจังหวัด มี 3 จังหวัด คือ สกลนคร, นครพนม, มุกดาหาร ซึ่งมีจำนวน พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 314 แห่งมีการผ่านการรับรองมาตรฐานสมรรถนะพยาบาล จากสภาการพยาบาล ปี 2554 -2557 จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 0.32 ซึ่งแสดงถึง

มาตรฐานการให้บริการใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานและผ่านการรับรองจากสภาการพยาบาลในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งหากไม่มีการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรไม่บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ขององค์กรและการทำงานไม่ได้มาตรฐานการบริการพยาบาลและการผดุงครรภ์โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดร.กฤษดา แสงดี อุปนายกสภาการพยาบาล กล่าวว่า ปัจจุบันการขาดแคลนพยาบาล สาเหตุหลักๆ ได้แก่ 1.ความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนที่เพิ่มขึ้นอย่างมากและรวดเร็ว ในขณะที่รัฐมีข้อจำกัดในการผลิต ซึ่งปัจจุบันมีการพัฒนาการบริการด้านสุขภาพมากขึ้น ทั้งด้านความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีทางการแพทย์ รวมทั้งการขยายสถานบริการสาธารณสุขไปยังพื้นที่ต่างๆ ทั่วประเทศถึงระดับตำบล ซึ่งเป็นกำลังคนหลักในระบบบริการสุขภาพ ทำให้ประชาชนที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลไม่สามารถเข้าถึงการบริการได้อย่างเต็ม ที่ ซึ่งสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนพยาบาล พบว่ามี 2 ประการหลัก คือ ความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนเพิ่มสูงขึ้น และ หน่วยงานมีข้อจำกัดในการจ้างงาน และไม่สามารถรักษากำลังคนพยาบาลไว้ในระบบบริการสุขภาพได้ตามความต้องการ การเปิดเสรีด้านการค้าบริการ ในฐานะศูนย์กลางการบริการการแพทย์ (Medical Hub) ในภูมิภาคเอเชีย ทำให้มีความต้องการพยาบาลเพิ่มมากขึ้น ที่จะต้องพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญของพยาบาลเฉพาะทาง ให้สอดคล้องกับด้านการแพทย์อย่างต่อเนื่อง แม้จะมีความพยายามในการแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่องแต่ก็ไม่ได้ทำให้ปัญหาคลี่คลายลงจนถึงปัจจุบัน จากข้อมูลผลการศึกษาของสภาการพยาบาล เพื่อคาดการณ์ความต้องการพยาบาลในระยะ 10 ปีข้างหน้า ด้วยวิธี Health Demand Method ทั้งจากการใช้บริการสุขภาพของประชาชนไทย ประมาณ 65 ล้านคน และชาวต่างชาติ พบว่า ในระหว่างปี พ.ศ.2553-2562 ประเทศไทยจะมีความต้องการพยาบาลใน อัตราส่วนพยาบาล 1 คน ต่อ 400 ประชากร หรือประมาณ 163,500-170,000 คน ซึ่งผลการสำรวจประชากรในปี พ.ศ. 2553 พบว่ามีประชาชนที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย 65.4 ล้านคน ควรจะต้องมีพยาบาลวิชาชีพ ประมาณ 163,500 คน ในขณะที่มีพยาบาลวิชาชีพอายุต่ำกว่า 60 ปี ทำงานในภาคบริการสุขภาพทั่วประเทศ ประมาณ 130,388 คน (ข้อมูลของสภาการพยาบาล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2554) ยังขาดแคลนอยู่ ประมาณ 33,112 คน ซึ่งเป็นการขาดแคลนในกระทรวงสาธารณสุขมากที่สุด ประมาณ 21,000 คน ขาดแคลนพยาบาลทำให้ผู้ป่วยติดเตียงมากขึ้น ดร.กฤษดา แสงดี อุปนายกสภาการพยาบาล กล่าวต่อว่า ปัญหาการขาดแคลนพยาบาล ไม่ได้เกิดเพียงเฉพาะที่ประเทศไทยเท่านั้น แต่กำลังเกิดขึ้นทั่วโลก จากสาเหตุที่แตกต่างกัน จากการศึกษาขององค์การอนามัยโลกพบว่า ความเพียงพอของพยาบาล ส่งผลสำคัญที่จะสามารถลดอัตราการตายของมารดาและทารกได้ เพราะจะสามารถให้ความครอบคลุมการให้วัคซีนในเด็กเพิ่มขึ้น นอกจากนี้การขาดแคลนพยาบาล

ยังส่งผลกระทบต่อการใช้บริการแก่ประชาชน โรงพยาบาลขนาดใหญ่หลายแห่ง ไม่สามารถเปิดแผนกผู้ป่วยหนักได้ บางแห่งไม่สามารถเปิดให้บริการหอผู้ป่วยในใหม่ให้เพียงพอได้ ทั้งที่มีอาคารและเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆพร้อมแล้ว ทำให้เกิดสภาพผู้ป่วยล้นเตียง ส่งผลให้ผู้ป่วยมีการติดเชื้อในโรงพยาบาลเพิ่มขึ้น มีภาวะแทรกซ้อนเพิ่มมากขึ้น อัตราการตายในโรงพยาบาลสูงขึ้น และระยะเวลาการนอนในโรงพยาบาลของผู้ป่วยนานขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในชีวิตและการสูญเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลอีกด้วย และจากรายงานการให้บริการของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่ามีการใช้บริการผู้ป่วยนอก, ผู้ป่วยในและการผ่าตัดเพิ่มขึ้นถึง ร้อยละ 21.77, ร้อยละ 14.58 และร้อยละ 33.36 ตามลำดับ แต่กำลังคนพยาบาลมีอัตราเพิ่มเพียงร้อยละ 9.01 ต่อปีเท่านั้น ซึ่งเป็นผลของการลดการผลิตพยาบาลวิชาชีพ และนโยบายการลดขนาดกำลังคนภาครัฐ ตั้งแต่ภาวะวิกฤติเศรษฐกิจปีพ.ศ.2540 เป็นต้นมา ทำให้มีพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาใหม่ เข้าทำงานในโรงพยาบาลภาครัฐลดลง ตั้งแต่ปีพ.ศ.2547 เป็นต้นมา จากข้อมูลพบว่า ในระหว่างปี 2549-2553 จำนวนพยาบาลวิชาชีพทำงานเต็มเวลาในโรงพยาบาลเอกชน เพิ่มจาก 11,000 คน เป็น 15,000 คน เป็นการเพิ่มถึงร้อยละ 36.36 ในระยะเวลา 3 ปี ซึ่งการเข้างานปฏิบัติงานในภาคเอกชนของพยาบาลวิชาชีพปีละประมาณ 1,000 คน สถานการณ์พยาบาลคาดว่า ในอีก 5 ปี ข้างหน้าภาคเอกชนจะต้องการพยาบาล ถึง 20,000 คน เนื่องจาก โรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ได้เข้าสู่กระบวนการรับรองคุณภาพจาก JCI ที่กำหนดให้มีการจัดอัตรากำลังพยาบาล เพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วย ตามมาตรฐานบริการพยาบาลสากล ซึ่งมาตรฐานอัตรากำลังของพยาบาลไทยต่ำกว่าที่กำหนดของมาตรฐานวิชาชีพอยู่ถึง ร้อยละ 30 ซึ่งหากปล่อยให้การแข่งขันในกลไกตลาดแรงงานดำเนินต่อไป อาจทำให้เกิดการบริการ 2 มาตรฐานระหว่างภาครัฐ และเอกชน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของประชาชน

อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กรกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กรกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เพื่อให้การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาเป็นกระบวนการในการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ณ ปัจจุบัน เปรียบเทียบกับระดับสมรรถนะที่องค์กรคาดหวังในตำแหน่งงานนั้นๆ โดยกำหนดเป็นเกณฑ์ไว้เป็น

มาตรฐาน ตามลักษณะงาน (Competency model) และ เพื่อใช้เป็นข้อมูลต่อผู้บริหารในการที่จะส่งเสริมและคงไว้ซึ่งสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในการที่จะพัฒนาพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ขององค์กรและการทำงาน ให้ได้มาตรฐานการบริการพยาบาลและการผดุงครรภ์โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตามข้อประกาศของ สภาการพยาบาลแห่งประเทศไทย

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
3. ศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

3. คำถามการวิจัย

1. ระดับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน หรือไม่ อย่างไร

4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ สามารถร่วมกันทำนายที่มีประสิทธิภาพสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนได้ในระดับใด

4. สมมติฐานการวิจัย

1. สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

2. สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน และวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนสามารถร่วมกันทำนายที่มีประสิทธิภาพสมรรถนะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษากลุ่มพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน ที่วิจัยมี 3 จังหวัด คือ สกลนคร, นครพนมและ มุกดาหารในช่วงเวลาดมกราคม 2557- ตุลาคม 2557

6. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์

ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

7. นิยามศัพท์เฉพาะ

7.1 สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ และเจตคติของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีที่จะทำให้สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้ตามขอบเขตของวิชาชีพอย่างปลอดภัยมีความรับผิดชอบเป็นผู้ร่วมงานที่มีประสิทธิภาพมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่องเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม โดยสามารถแบ่งได้เป็น 8 ด้าน ตามประกาศของสภาการพยาบาล 2552 ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านจริยธรรมจรรยาบรรณและกฎหมาย 2) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ 3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ 4) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำการจัดการและการพัฒนาคุณภาพ 5) สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย 6) สมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ 7) สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ และ 8) สมรรถนะด้านสังคม

7.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายถึง ความปรารถนาของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่ต้องการทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ บุคคลมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

7.2.1 ความพึงพอใจในงาน (Satisfaction of Work) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยคำนึงถึงความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุด อย่างเต็มความสามารถแม้จะไม่ใช่ที่ชื่นชอบของเพื่อนร่วมงาน มีความสุขในการทำงาน พึงพอใจในการพยายามทำงาน โดยมุ่งให้เกิดความสำเร็จ และการมีงานทำอย่างต่อเนื่อง

7.2.2 ความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ (Sense of completion or Mastery) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

มีความต้องการในการใช้ความคิดและการทำงานในสิ่งที่ยาก และท้าทายความสามารถของตนเอง แม้จะเป็นงานที่คนไม่ถนัดหรือไม่แน่ใจว่าจะทำได้ มีความภาคภูมิใจเมื่องานสำเร็จโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างสูง และพอใจที่จะปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น แม้ผลงานจะไม่ดีเท่าคนอื่น

7.2.3 ความต้องการแข่งขัน (Competitiveness) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีความต้องการทำงานในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันเปรียบเทียบกับตนเองและผู้อื่น โดยพยายามทำงานให้ดีกว่าผู้อื่น และให้ความสำคัญกับชัยชนะในการทำงานมีความกังวลใจเมื่อบุคคลอื่นทำงานได้ดีกว่าตนเอง และจะเพียรพยายามมากขึ้นเมื่อทำงานแข่งขันกับผู้อื่น

7.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม มีการไว้วางใจกัน โดยที่ผู้นำจะยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

7.3.1 การสร้างบารมี (Idealized Influence) หมายถึง การที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน มีการประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเกิดความเคารพนับถือ เต็มใจ และเกิดความไว้วางใจในตัวผู้นำ มีความต้องการจะปฏิบัติตาม โดยเชื่อมั่นว่าหัวหน้าพยาบาลทำสิ่งที่ถูกต้อง คำนึงถึงความต้องการของผู้ร่วมงาน ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและร่วมกันรับผิดชอบความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน โดยใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา เป็นผู้ที่มิคุณธรรม จริยธรรม หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน หรือหากจำเป็นต้องใช้อำนาจ ใช้เท่าที่จำเป็น

7.3.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation) หมายถึง การที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน มีการสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตามทำให้ผู้ตามเกิดคุณค่าในการทำงาน และรู้สึกถึงงานที่ทำว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างมีความสุขแสดงความเห็นอกเห็นใจให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้ตามเกิดความกระตือรือร้น และรู้สึกเบิกบานใจในการทำงาน ทำให้ผู้ตามสัมผัสกับจินตภาพที่งดงามของอนาคต มองโลกในแง่บวก มีการสื่อสารถึงเป้าหมายที่ชัดเจน แสดงถึงความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน

7.3.3 การกระตุ้นปัญญา (Intellectual stimulation) หมายถึง การที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีการกระตุ้นให้ผู้ตามสร้างความพยายามในการสร้างนวัตกรรมและสิ่งสร้างสรรค์ โดยการตั้งคำถามในเรื่องต่างๆ สามารถตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา เพื่อให้ได้ข้อสรุปใหม่ๆ ที่ดีกว่าเดิม รับฟังปัญหาจากเพื่อนร่วมงาน มองปัญหาเดิมและสถานการณ์เก่าๆ โดยใช้วิธีการใหม่

ซึ่งไม่วิพากษ์ วิจารณ์ความผิดพลาดของแต่ละบุคคลหรือวิจารณ์ความคิดของผู้ตามที่แตกต่างกันไปจากผู้นำ

7.3.4 การคำนึงถึงความเป็นบุคคล (Individualized consideration) หมายถึง การที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีการคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคลซึ่งทำให้เกิดความสำเร็จของงาน โดยผู้นำทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ผู้สอน รวมทั้งเฝ้าดูการปฏิบัติงานเมื่อผู้ร่วมงานต้องการทราบทิศทางหรือการสนับสนุน มีการกำกับงานโดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานไปในทิศทางที่กำหนดโดยไม่ได้ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกถูกรวดร้อม ผู้นำจะตรวจเยี่ยม สร้างปฏิสัมพันธ์รายบุคคลของแต่ละบุคคล โดยใช้การมองบุคคลและรับฟังผู้ร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพ มองบุคคลเป็นองค์รวมมากกว่าเป็นพนักงาน มอบหมายงานที่มีความหมายให้ผู้ร่วมงานช่วยพัฒนาศักยภาพ

7.4 วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ หมายถึง การให้ค่านิยมในการทำงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยมุ่งให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจ ได้รับความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์การ แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

7.4.1 มิติเน้นความสำเร็จ (Achievement dimension) คือ การที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในการทำงานที่ดี บุคลากรทำงานด้วยหลักการ และเหตุผลที่มีการตั้งเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน

7.4.2 มุ่งสั่งการแห่งตน (Self-actualizing dimension) คือ การที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกในทางสร้างสรรค์ มีเป้าหมายของการทำงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณ มุ่งเน้นความต้องการตามที่บุคลากรคาดหวัง และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

7.4.3 มิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน (Humanistic encouraging dimension) คือ การที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกในการทำงานที่มีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลางซึ่งถือว่าบุคลากรที่มีค่าที่สุดขององค์การ

7.4.4 มิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์ (Affiliative dimension) คือ การที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน มีค่านิยม และพฤติกรรมแสดงออกมุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลและเน้นบรรยากาศที่อบอุ่นในการทำงาน มีความเป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจ ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน หมายถึง จังหวัดซึ่งอยู่ในเขตที่ 10, 11, 12 ตามการแบ่งเขตการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข มี 11 จังหวัด ได้แก่ เลย หนองบัวลำภู อุดรธานี หนองคาย สกลนคร นครพนม มุกดาหาร ร้อยเอ็ด กาฬสินธุ์ มหาสารคาม และขอนแก่น

ประชากรจังหวัด ได้แก่ สกลนคร นครพนม มุกดาหาร

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หมายถึง สถานพยาบาลประจำตำบลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีขีดความสามารถระดับปฐมภูมิ (Primary Care) ได้รับการยกฐานะจากสถานีอนามัย หรือศูนย์สุขภาพชุมชนตามนโยบายของรัฐบาลของนายกรัฐมนตรีอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะเมื่อปีพ.ศ. 2552ซึ่งได้จัดสรรงบประมาณภายใต้แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง 2555 เพื่อยกระดับสถานีอนามัย หรือศูนย์สุขภาพชุมชนให้เป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

หัวหน้าองค์กร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่วิจัยมี 3 จังหวัด คือ สกลนคร นครพนม และมุกดาหาร

พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่วิจัยมี 3 จังหวัด คือ สกลนคร นครพนม และมุกดาหาร

8. ประโยชน์ที่จะได้รับ

8.1 เป็นแนวทางในการกำหนดคุณลักษณะตัวชี้วัดสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพในการบริหารบุคลากร และการบริการพยาบาล

8.2 เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรทางการพยาบาล เพื่อไปปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้อย่างเหมาะสม

8.3 เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ให้สามารถปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8.4 เป็นแนวทางให้สถานศึกษาในการเตรียมพร้อมแก่ผู้สำเร็จการศึกษาทางการพยาบาล ให้มีสมรรถนะให้มีสมรรถนะที่สำคัญในด้านต่างๆที่สามารถปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

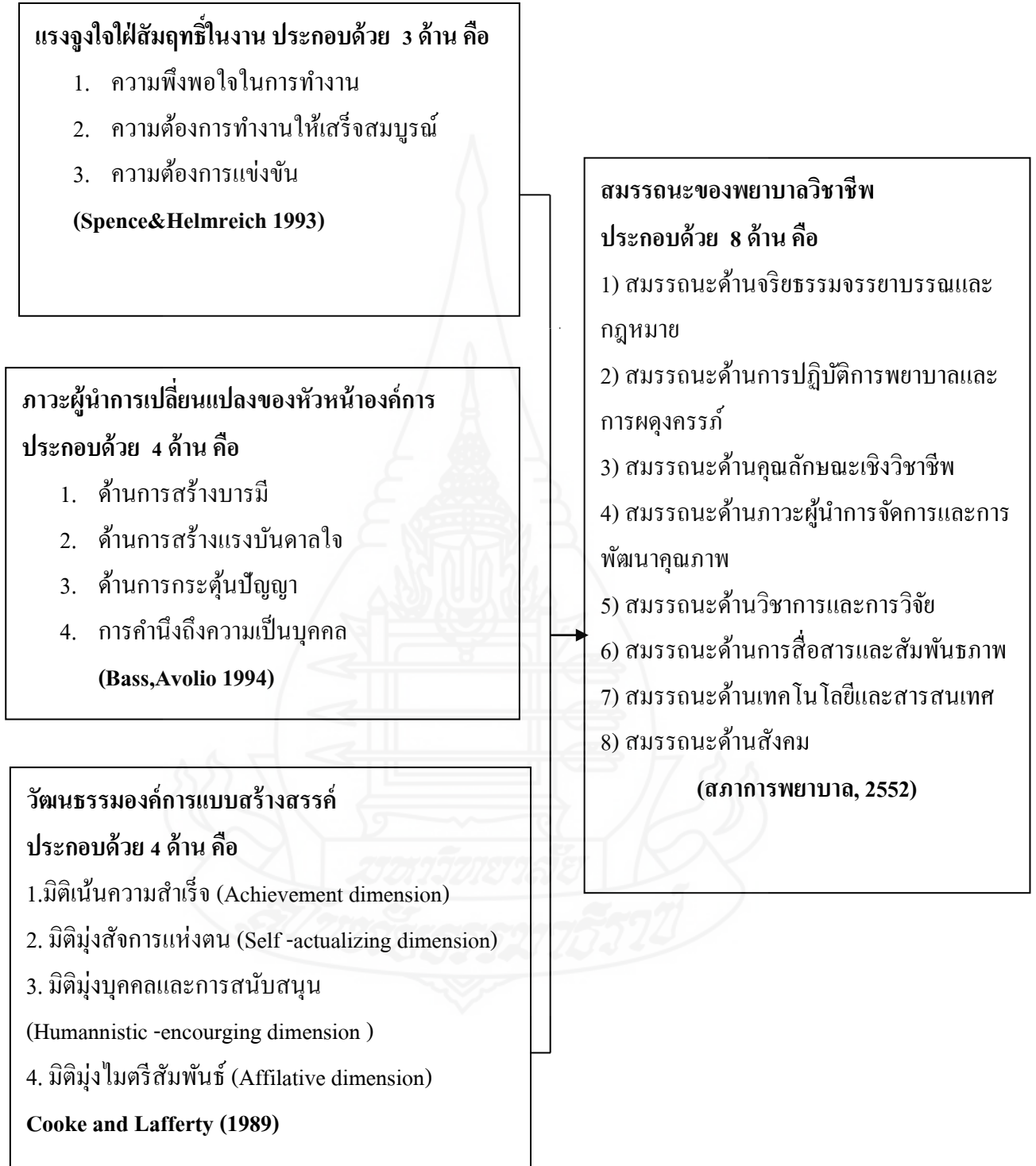
8.5 นำไปสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
ตำบล

8.6 เป็นแนวทางในการกำหนดบทบาท หน้าที่และความสามารถเฉพาะของบุคลากร
ทางการพยาบาล ของสำนักงานพยาบาล เพื่อกำหนดคุณลักษณะของบุคลากรลงไปปฏิบัติหน้าที่ใน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานต่อไป

8.7 นำไปสร้างเครื่องมือประเมินสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบล



กรอบแนวคิดวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดวิจัย

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้มีการศึกษา ค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี ต่างๆ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กรกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เพื่อให้การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งเนื้อหาเป็นประเด็นต่างๆดังนี้

1. สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

1. สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ

ความหมาย ของสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ

สมรรถนะ หมายถึงองค์ประกอบของความรู้ ทักษะ และทัศนคติของปัจเจกบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้นๆเป็นบทบาทหรือความรับผิดชอบซึ่งสัมพันธ์กับผลงานสามารถเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน และสามารถพัฒนาได้โดยการฝึกอบรม(Scott Parry,1998 อ้างถึงในเพ็ญจันทร์ แสนประสานและคณะ 2548) “สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ หมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของ พยาบาลที่เป็นผลมาจากการปฏิบัติงานของพยาบาลช่วยให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจขององค์กร” สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ความรู้ความสามารถ และเจตคติของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ที่จะทำให้สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้ตามขอบเขตของวิชาชีพอย่างปลอดภัยมีความรับผิดชอบ เป็นผู้ร่วมงานที่มีประสิทธิภาพ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอย่างต่อเนื่องเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม โดย สามารถแบ่งได้เป็น 8 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะด้าน จริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย 2) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ 3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ 4) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ 5) สมรรถนะด้านวิชาการ

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (personal competency) เป็นสมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะของ ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อและอุปนิสัยของคนที่จะทำให้สามารถสร้าง ผลงานได้โดดเด่นกว่าคนอื่น (ณรงค์วิทย์, 2547)

สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ สภาการพยาบาล, 2552 ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ

สมรรถนะด้านที่ 1 สมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย

มีความรู้ ความเข้าใจ ทฤษฎีและหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ศาสนา และวัฒนธรรมสิทธิมนุษยชน สิทธิผู้บริโภค สิทธิเด็ก สิทธิผู้ป่วย หลักกฎหมายทั่วไป กฎหมายว่า ด้วยสุขภาพแห่งชาติกฎหมายว่าด้วยสุขภาพจิต กฎหมายว่าด้วยหลักประกันสุขภาพ กฎหมายว่าด้วย สถานพยาบาล กฎหมายว่าด้วยวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ขอบเขต การปฏิบัติการพยาบาลและข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยข้อจำกัดและเงื่อนไขการประกอบ วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์รวมทั้งข้อบังคับของวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้อง มีจิตสำนึกทาง จริยธรรม ตระหนักในคุณค่า ความเชื่อของตนเองและผู้อื่น มีความไวต่อประเด็นจริยธรรม และ กฎหมาย มีความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม และประยุกต์สู่การปฏิบัติการพยาบาล ได้ อย่างเหมาะสม

1. ตระหนักในคุณค่า ความเชื่อของตนเองและผู้อื่น และไม่ใช้คุณค่า ความเชื่อของ ตนเองในการตัดสินผู้อื่น ให้การพยาบาลโดยแสดงออกถึงการเคารพในคุณค่า ความเชื่อ และศักดิ์ศรี ของความเป็นมนุษย์

2. ตระหนักในข้อจำกัดของสมรรถนะตนเอง ไม่เสี่ยงในการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลเสีย ต่อผู้ใช้บริการและปรึกษาผู้รู้ที่เหมาะสมเพื่อความปลอดภัยของผู้ใช้บริการ

3. แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติการพยาบาลของตน

4. ส่งเสริมให้ผู้ใช้บริการ ได้รับรู้และเข้าใจในสิทธิของตน

5. ปกป้องผู้ที่อยู่ในภาวะเสี่ยงต่อการถูกละเมิดสิทธิ หรือได้รับการปฏิบัติที่ผิดหลัก คุณธรรมจริยธรรม อย่างเหมาะสม

6. วิเคราะห์ประเด็นจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติการพยาบาล ตัดสินใจเชิงจริยธรรมและดำเนินการได้อย่างเหมาะสม ในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งทางจริยธรรม และ/หรือกฎหมายที่ไม่ชัดเจน

7. ปฏิบัติการพยาบาล โดยแสดงออกซึ่งความเมตตา กรุณา คำนึงถึงประ โยชน์สูงสุดของ ผู้ใช้บริการจรรยาบรรณวิชาชีพ กฎหมาย และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

สมรรถนะด้านที่ 2 สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์

บูรณาการแนวคิด ศาสตร์ทางการพยาบาล ศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ศิลปะการพยาบาล ในการปฏิบัติการพยาบาลระดับพื้นฐาน เพื่อให้การพยาบาลแบบองค์รวมที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และปลอดภัย โดยใช้กระบวนการพยาบาล หลักฐานเชิงประจักษ์ จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค ดูแล ช่วยเหลือ และฟื้นฟูสภาพ แก่ผู้ใช้บริการ ทุกกลุ่มวัย ทั้งผู้ที่อยู่ในภาวะสุขภาพดี ภาวะเสี่ยง เจ็บป่วยเฉียบพลัน อุกฉิม วิกฤติ และเรื้อรัง โดยเฉพาะการเจ็บป่วยที่เป็นปัญหาสำคัญของประเทศและชุมชน

1. ความรู้ความสามารถในการใช้กระบวนการพยาบาล

มีความรู้ความสามารถในการใช้กระบวนการพยาบาลเพื่อให้การพยาบาลผู้ใช้บริการทุกกลุ่มวัย ทั้งผู้ที่มีสุขภาพดี ภาวะเสี่ยงและเจ็บป่วย เพื่อส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพ และความเจ็บป่วยที่สำคัญของประเทศได้อย่างเหมาะสม

1.1 ประเมินสภาพผู้ใช้บริการ โดยใช้เทคนิควิธีการประเมินสภาพ ที่เหมาะสมกับบุคคล วัฒนธรรม ภาวะสุขภาพ จากแหล่งข้อมูลที่เหมาะสม และได้ข้อมูลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติการพยาบาลอย่างเป็นองค์รวม (กาย จิต ปัญญา สังคม)

1.2 ประเมินปัจจัยเสี่ยงและปัจจัยที่ส่งเสริมสุขภาพ ทั้งปัจจัยด้านบุคคล สิ่งแวดล้อม ทางกายภาพสิ่งแวดล้อมด้านสังคม วัฒนธรรม

1.3 วิเคราะห์ข้อมูล และวินิจฉัยการพยาบาล โดยใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์บนพื้นฐานของข้อมูล และหลักการวินิจฉัยการพยาบาลได้อย่างครบถ้วน

1.4 วางแผนการพยาบาลที่สอดคล้องกับข้อวินิจฉัยการพยาบาลโดยใช้ข้อมูลความรู้เชิงประจักษ์กำหนดเป้าหมายผลลัพธ์ที่ชัดเจน ผู้ใช้บริการ/ครอบครัว/ผู้ดูแลมีส่วนร่วมในการวางแผนการพยาบาลอย่างเหมาะสม แผนการพยาบาลเป็นแผนที่มีความเป็นไปได้ มีความเฉพาะเจาะจงกับผู้ใช้บริการ เหมาะสมกับบริบททางสังคม วัฒนธรรมของผู้ใช้บริการ

1.5 ปฏิบัติการพยาบาลที่สอดคล้องกับข้อวินิจฉัยการพยาบาลและแผนการพยาบาล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพยาบาล โดยใช้ศาสตร์ทางการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง และหลักฐานเชิงประจักษ์ใช้เทคนิควิธีการปฏิบัติการพยาบาลที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ มีความเหมาะสมกับผู้ใช้บริการและครอบครัวใช้หลักการส่งเสริมการดูแลตนเอง หลักความปลอดภัย ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างเหมาะสม

1.6 ประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับเป้าหมาย/ผลลัพธ์ทางการ

พยาบาล ในระยะเวลาที่เหมาะสม ตั้งแต่ผู้ใช้บริการอยู่ในความดูแลจนกระทั่งการปฏิบัติการพยาบาล บรรลุวัตถุประสงค์ หรือผู้ใช้บริการสามารถดูแลตนเองได้

1.7 บันทึกทางการพยาบาลได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบันตามกระบวนการพยาบาล

2. ความรู้ความสามารถในการสร้างเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค

มีความรู้ในหลักการ กลยุทธ์ และกลวิธีในการสร้างเสริมสุขภาพ การสร้างเสริมพลังอำนาจการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และสามารถดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและความเจ็บป่วยในผู้ใช้บริการทุกวัย ทั้งสุขภาพดี อยู่ในภาวะเสี่ยง และเจ็บป่วย เพื่อให้สามารถดูแลและพึ่งตนเองได้ ทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว กลุ่มคน และชุมชน

2.1 ประเมินการเจริญเติบโตและพัฒนาการของบุคคลแต่ละวัย และครอบครัว โดยใช้กลวิธีที่เหมาะสม รวมทั้งการประเมินปัจจัยเสี่ยงต่อภาวะสุขภาพ วินิจฉัยภาวะสุขภาพ การเจริญเติบโตและพัฒนาการของบุคคลแต่ละวัย ภาวะเสี่ยงต่อโรคและความเจ็บป่วยที่เป็นปัญหาของประเทศ และวางแผนการสร้างเสริมสุขภาพบุคคลและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม

2.2 ใช้หลักการสร้างเสริมสุขภาพ หลักการทางสุขศึกษา หลักการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในการเสริมสร้างพฤติกรรมสุขภาพที่สำคัญ เช่น พฤติกรรมการออกกำลังกายการรับประทานอาหาร การจัดการกับความเครียด เป็นต้น

2.3 ให้ภูมิคุ้มกันโรค ตามแนวทางที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด

2.4 ให้คำแนะนำในการเลี้ยงดูและส่งเสริมการเจริญเติบโตและพัฒนาการของเด็กปกติ

2.5 ประเมิน วินิจฉัย ครอบครัว กลุ่มคน ชุมชน โดยใช้เทคนิควิธีที่เหมาะสม และใช้กลวิธีการดำเนินการในชุมชน ในการสร้างความเข้มแข็งและสร้างความร่วมมือของชุมชนเพื่อดำเนินการลดปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพและสร้างกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพได้

2.6 วิเคราะห์ความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อนำมาใช้ในการป้องกันโรคและการส่งเสริมสุขภาพได้

2.7 จัดทำโครงการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและความเจ็บป่วย แก่ครอบครัว กลุ่มคนในชุมชน

3. ความรู้ความสามารถในการดูแลผู้เจ็บป่วยอย่างต่อเนื่อง

มีความรู้ในการตอบสนองของบุคคลและครอบครัวต่อการเจ็บป่วยทั้งทางด้านกาย จิต สังคม สามารถใช้หลักการบำบัดทางการพยาบาล ในการดูแลผู้ใช้บริการที่เจ็บป่วยเฉียบพลัน ฉุกเฉิน วิกฤต และเรื้อรังที่ไม่ซับซ้อน อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่รับไว้ใน การดูแลจนกระทั่งผู้ใช้บริการ

และครอบครัวสามารถดูแลตนเองได้ หรือจนถึงวาระสุดท้ายของชีวิต หรือสามารถส่งต่อได้อย่างเหมาะสม รวมทั้ง เข้าใจบทบาทของตนเองในการจัดการสาธารณสุข

3.1 ประเมินภาวะสุขภาพ ภาวะเสี่ยง ความสามารถในการดูแลตนเองวินิจฉัยการพยาบาลและปฏิบัติการพยาบาลผู้ป่วยในภาวะเจ็บป่วยเฉียบพลัน ชุกเฉิน วิกฤติ และเรื้อรัง ได้อย่างปลอดภัย

3.2 ใช้หลักการและเทคโนโลยีการบำบัดทางการพยาบาล (nursing therapeutic principles and technology) ในการจัดการอาการ การดูแลความสุขสบาย การเฝ้าระวังและการป้องกันภาวะแทรกซ้อน การดูแลของโรค และความพิการ รวมทั้งการส่งเสริมการฟื้นฟู ให้เหมาะสมกับความเจ็บป่วยและความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ใช้บริการ

3.3 ใช้หลักการดูแลต่อเนื่อง หลักการดูแลสุขภาพที่บ้าน เพื่อพัฒนาศักยภาพ ผู้ใช้บริการและครอบครัวในการดูแลตนเองได้

3.4 ใช้หลักการดูแลแบบประคับประคอง (palliative care) ในการดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้าย ให้ผู้ป่วยตายอย่างสงบ และสมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

3.5 วิเคราะห์ความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น แสวงหาแหล่งสนับสนุนทางสังคม มาใช้ใน การดูแลผู้ให้บริการที่มีความเจ็บป่วยได้อย่างเหมาะสม

4. ความรู้ความสามารถด้านการพยาบาลครอบครัวและการผดุงครรภ์

มีความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีครอบครัว การเปลี่ยนแปลงทางสรีระ จิตสังคม ของหญิงใน ระยะตั้งครรภ์ระยะคลอด ระยะหลังคลอด สามารถรับฝากครรภ์ คัดกรองภาวะเสี่ยง ทำคลอดปกติ ให้การพยาบาลมารดาทารกและครอบครัวในระยะหลังคลอด ส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ และ ให้บริการวางแผนครอบครัวได้

4.1 ใช้กระบวนการพยาบาลในการดูแลหญิงและครอบครัว ในระยะตั้งครรภ์ ระยะคลอด หลังคลอด และทารกแรกเกิด ทั้งในภาวะปกติ ภาวะเสี่ยง และภาวะแทรกซ้อน ให้เหมาะสมกับภาวะสุขภาพ ตามบริบทของผู้ใช้บริการและครอบครัว โดยประยุกต์ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ได้อย่างเหมาะสม

4.2 รับฝากครรภ์ คัดกรองภาวะเสี่ยง ภาวะแทรกซ้อน และส่งต่อได้อย่างเหมาะสม

4.3 ทำคลอดปกติได้ รู้วิธีการตัดและซ่อมแซมฝีเย็บ

4.4 ส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.5 ช่วยเหลือแพทย์ในการทำสูติศาสตร์หัตถการ

4.6 ให้บริการวางแผนครอบครัวตามขอบเขตวิชาชีพ

4.7 สอน แนะนำ ให้คำปรึกษา เรื่องการมีเพศสัมพันธ์ที่ปลอดภัย การเตรียมความพร้อมในการมีครอบครัว การเตรียมตัวเป็นบิดามารดา การเตรียมตัวเพื่อการคลอด และการปฏิบัติตนในทุกๆระยะของการตั้งครรภ์และการคลอด การดูแลทารกแรกเกิด

4.8 สร้างเสริมสัมพันธภาพระหว่างบิดา มารดา ทารก และครอบครัวในระยะตั้งครรภ์ ระยะคลอด และระยะหลังคลอด

5. หัตถการและ ทักษะ/เทคนิคการปฏิบัติการพยาบาลทั่วไป

มีความรู้ความสามารถในปฏิบัติทักษะและเทคนิคการพยาบาลทั่วไป เพื่อให้การพยาบาลแก่ผู้ใช้บริการทุกกลุ่มวัย ทุกภาวะสุขภาพ เพื่อบรรเทาอาการ และแก้ไขปัญหาสุขภาพ

5.1 การปฏิบัติหัตถการตามข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยข้อจำกัดและเงื่อนไขในการประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2550 ได้แก่ การทำแผล การตกแต่งบาดแผลการเย็บแผล การตัดไหม การผ่าฝีในตำแหน่งซึ่งไม่เป็นอันตรายต่ออวัยวะสำคัญของร่างกาย การถอดเล็บการจี๊ด หรือจี๊ดตาปลา การผ่าตัดเอาสิ่งแปลกปลอมที่อยู่ในตำแหน่งซึ่งไม่เป็นอันตรายต่ออวัยวะสำคัญของร่างกายออก โดยพิจารณาระดับความรู้สึกลึกทางผิวหนัง การล้างตา

5.2 ทักษะและเทคนิคการปฏิบัติการพยาบาลทั่วไป ตามที่สภาการพยาบาลกำหนด

สมรรถนะด้านที่ 3 สมรรถนะด้าน คุณลักษณะเชิงวิชาชีพ

มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ เป็นตัวอย่างที่ดีด้านสุขภาพ แสดงออกอย่างเหมาะสมกับบุคคล กาละ เทศะ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ แสดงความคิดเห็นด้วยความรู้ ความคิดเชิงวิเคราะห์ที่เชื่อมั่นในตนเองอย่างมีเหตุผล

1. บุคลิกภาพเชิงวิชาชีพ

1.1 มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือในฐานะพยาบาลผู้มีความรู้ความสามารถในการดูแล
สุขภาพ

1.2 มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ มีวินัยในตนเอง

1.3 มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ และการใช้วิจารณญาณทางคลินิก

(clinical judgement)

1.4 มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ และโต้แย้งด้วยเหตุผล

1.5 มีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี และแสดงออกถึงความพยายามในการลดปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพของตนเอง

1.6 พฤติกรรมบริการ โดยแสดงความเต็มใจ ความกระตือรือร้นในการให้บริการแก่
ผู้ใช้บริการ

1.7 มีความไวทางวัฒนธรรม และแสดงออกอย่างเหมาะสมกับความเป็นปัจเจกบุคคล วัฒนธรรมของผู้ใช้บริการ ผู้ร่วมงาน และชนชั้นผู้อื่น

1.8 ตระหนักในสิทธิ และหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ปกป้องสิทธิที่ควรได้รับ และรับผิดชอบในหน้าที่ตามขอบเขตวิชาชีพ

2. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.1 วิเคราะห์ และประเมินตนเอง รับฟังคำวิพากษ์ เพื่อพัฒนาตนเอง

2.2 แสวงหาโอกาสการพัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง

2.3 ใฝ่รู้ ศึกษาหาความรู้ในการปฏิบัติการพยาบาล ความรู้ที่เกี่ยวข้อง และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ ในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ

3. มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพการพยาบาล

3.1 แสดงออกถึงความภูมิใจ มีอุดมการณ์ และศรัทธาในวิชาชีพ

3.2 เป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ สนับสนุน ให้ความร่วมมือและร่วมกิจกรรมขององค์กร วิชาชีพ

3.3 มีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ และการดำเนินงานขององค์กรวิชาชีพ

3.4 รักษาประโยชน์ของส่วนรวม องค์กร และวิชาชีพ

สมรรถนะด้านที่ 4 สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ

มีความรู้ในทฤษฎีภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม ทฤษฎีการบริหารเบื้องต้น กระบวนการบริหารจัดการด้าน สุขภาพ หลักการพื้นฐานทางเศรษฐศาสตร์ การประกันคุณภาพและกระบวนการพัฒนาคุณภาพ สามารถใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการทำงานเป็นทีมในทีมการพยาบาลและทีมสหวิชาชีพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีมได้ รวมทั้งความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

ภาวะผู้นำ

1. มีคุณลักษณะของผู้นำ ใช้กลวิธีการนำ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

2. สามารถให้เหตุผล เพื่อโน้มน้าวให้ผู้อื่นมีความคิดคล้อยตาม

3. สามารถจูงใจ เสริมแรง และสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

4. มีความกล้าในการตัดสินใจ เพื่อประโยชน์ของผู้ใช้บริการและหน่วยงาน

5. แสวงหาการสนับสนุน ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้เกี่ยวข้อง

6. เจรจาต่อรองด้วยเหตุผล และประโยชน์ร่วมกันในสถานการณ์ที่ไม่ซับซ้อน

7. มีส่วนร่วมในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขององค์กร

การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล

1. มีความรู้ และสามารถบริหารจัดการงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. กำหนดเป้าหมายงานที่ได้รับมอบหมาย จัดลำดับความสำคัญ และวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และทรัพยากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
3. ประเมินผลลัพธ์การปฏิบัติงานของตน และหาแนวทางในการพัฒนางานให้มีผลลัพธ์ที่ดีขึ้น
4. มีความรู้ มีเจตคติที่ดี มีความสามารถในการทำกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการพยาบาล และของหน่วยงาน
5. สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน โดยใช้ข้อมูล ความรู้ และวิธีการที่เหมาะสม

การทำงานเป็นทีม

1. มีความรู้ในหลักการทำงานเป็นทีม และ การสร้างทีมงาน
2. ปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกทีมการพยาบาล / ทีมสหวิชาชีพ และองค์กรอื่นๆที่เกี่ยวข้อง โดยการให้ข้อมูล ความรู้ ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ และการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน
3. ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าทีมการพยาบาล/หัวหน้าเวร/หัวหน้าโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการวิเคราะห์งาน มอบหมายงาน ปฏิบัติกิจกรรมของหัวหน้าทีม/หัวหน้าเวร / หัวหน้าโครงการ ในการประชุมปรึกษา การติดตามการปฏิบัติงานของสมาชิกทีม การประเมินผลการปฏิบัติงาน และให้ข้อชี้แนะเพื่อป้องกันปัญหาในการปฏิบัติงาน

4. ร่วมรับผิดชอบการทำงานของทีมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

การใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1. จัดหา และจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ พร้อมใช้
2. ใช้วัสดุอุปกรณ์ ให้ตรงตามวัตถุประสงค์และหลักวิชาการตามความจำเป็นและอย่างคุ้มค่ารวมทั้งป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น
3. ประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติการพยาบาลที่คำนึงถึงต้นทุนและการเพิ่มมูลค่าในการปฏิบัติการพยาบาล

สมรรถนะด้านที่ 5 สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย

ตระหนักในความสำคัญของการทำวิจัยและการพัฒนาความรู้ มีความรู้พื้นฐานในกระบวนการทำวิจัยและการจัดการความรู้ การพิจารณาการใช้ประโยชน์จากความรู้เชิงประจักษ์ในการปฏิบัติงาน และการเผยแพร่ความรู้ กับทีมสุขภาพและสาธารณะ

1. ตระหนักรู้ในสิ่งที่ตนไม่รู้ และมีคำถามที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่การแสวงหาความรู้
 2. สืบค้นความรู้ด้วยวิธีการที่เหมาะสม สรุปรประเด็นความรู้จาก ตำรา บทความวิชาการ และงานวิจัยที่ไม่ซับซ้อนและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้
 3. สรุปรประเด็นความรู้จากประสบการณ์ของตนเองได้ และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นเข้าใจได้
 4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ในการปฏิบัติงาน กับผู้ร่วมงาน ผู้เกี่ยวข้อง ในการพัฒนา งาน และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน
 5. ให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้บริการ หน่วยงาน และสังคม โดยไม่ละเมิดสิทธิของผู้ถูกวิจัย และคำนึงถึงจรรยาบรรณนักวิจัย
 6. ประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาล สมรรถนะด้านที่ 6 สมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ
- มีความรู้ และทักษะในการติดต่อสื่อสาร การนำเสนอข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความตระหนักในความถูกต้องของการสื่อสารและการสร้างปฏิสัมพันธ์ตามบทบาทหน้าที่
- การติดต่อสื่อสาร**
1. สามารถฟังอย่างเข้าใจ (empathic listening) และสรุปรประเด็นจากการฟัง ได้อย่างถูกต้องชัดเจน
 2. สามารถอ่านข้อมูล ความรู้ทางวิชาการ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และสรุปรประเด็นสำคัญ
 3. เขียนเอกสารทางวิชาการภาษาไทยได้ถูกต้อง ตามหลักวิชาการและการอ้างอิงที่เป็นสากล
 4. สามารถให้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ทางการพยาบาลและสุขภาพ แก่ผู้ใช้บริการและผู้เกี่ยวข้องโดยเลือกใช้ถ้อยคำ ภาษา และสื่อที่เหมาะสม
 5. มีทักษะในการสื่อสารเชิงวิชาชีพ รวมทั้งการให้คำปรึกษา และการสร้างบรรยากาศให้เกิดความ เชื่อถือ ในฐานะผู้ประกอบวิชาชีพ
- การสร้างสัมพันธภาพ**
1. ยอมรับในความแตกต่างทางความคิด โดยแสดงออกด้วยภาษา ท่าทาง การ ให้ข้อคิดเห็นที่เหมาะสม
 2. มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้วยความเคารพในความเป็นปัจเจกบุคคล ด้วยความเสมอภาค

3. ให้และรับความช่วยเหลือจากผู้อื่นได้ตามศักยภาพและความเหมาะสม
4. มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในทีมสุขภาพและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตามแนวปฏิบัติในสังคมนั้น ๆ อย่างเหมาะสม
5. มีสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพอย่างเหมาะสม

สมรรถนะด้านที่ 7 สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ

มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ โปรแกรมใช้งานพื้นฐานในการประมวลผลคำนวณ จัดเก็บและการนำเสนอ การใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูล ความรู้ด้านสุขภาพและการพยาบาล ความรู้เรื่ององค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบสารสนเทศด้านสุขภาพและการพยาบาล ระบบการจำแนกข้อมูลทางการแพทย์ และการนำสารสนเทศมาใช้ในการ บริหาร การปฏิบัติการพยาบาล การศึกษา และการวิจัย

1. มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ โปรแกรมการใช้งาน องค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบสารสนเทศด้านสุขภาพและการพยาบาล และระบบการจำแนกข้อมูลทางการแพทย์
2. ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โปรแกรมวิเคราะห์พื้นฐาน โปรแกรมนำเสนองาน การประมวล จัดเก็บ และนำเสนอ ข้อมูลข่าวสาร
3. ใช้เครือข่ายสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ ในการสืบค้นข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพและการพยาบาลและความรู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างบุคลากรในทีมสุขภาพและบุคคลทั่วไป
4. มีส่วนร่วมในการจัดเก็บข้อมูล เพื่อจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลทางการแพทย์
5. มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบสารสนเทศในหน่วยงาน

สมรรถนะด้านที่ 8 สมรรถนะด้านสังคม

มีความรู้ในการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ ต่อการพัฒนาวิชาชีพและสังคม มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบสุขภาพละสังคม สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบททางสังคม เพื่อการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

1. ติดตามการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองอย่างสม่ำเสมอ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรง
2. วิเคราะห์และประเมินข้อมูลข่าวสารการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ที่เกี่ยวข้อง

3. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านสุขภาพของหน่วยงาน ท้องถิ่น ประเทศ และองค์กรวิชาชีพ
 4. ปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบททางสังคม วัฒนธรรม ยึดหลักปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 5. ดำรง ส่งเสริม ค่านิยม วัฒนธรรมของชาติ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวิถีชีวิตชุมชน มีวิจรรณญาณในการเลือกรับวัฒนธรรมที่หลากหลาย
- สุนิต โขติกุล (2553) สมรรถนะเป็นผลรวมของความรู้ ค่านิยมทัศนคติ ลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจที่แสดงออกผ่านพฤติกรรม มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ 3 ของบุคคลซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะย่อย ๆ หลายประการสำหรับพยาบาลกลุ่มภารกิจหัวหน้าพยาบาล กองการพยาบาลสาธารณสุข สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ได้กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะในกลุ่มนี้ไว้ 3 หมวดคือ สมรรถนะหลักของข้าราชการกรุงเทพมหานครสมรรถนะร่วมประจำวิชาชีพการพยาบาลและสมรรถนะตนเองของพยาบาลประจำกลุ่มภารกิจหัวหน้าพยาบาล โดยกำหนดสมรรถนะย่อยในแต่ละหมวดตามบทบาทหน้าที่รวมเป็นสมรรถนะย่อย 11 ด้านและกำหนดระดับความสามารถในการปฏิบัติงานตามความเชี่ยวชาญ 5 ระดับตามแนวคิดของเบนเนออร์ 4,5 ระดับที่ 1 ระดับเบื้องต้น (Novice) ระดับที่ 2 ระดับเริ่มต้นก้าวหน้า (Advance) ระดับที่ 3 ระดับมีความสามารถ ระดับที่ 4 (ระดับชำนาญการ) ระดับที่ 5 ระดับเชี่ยวชาญ ซึ่งกองการพยาบาลสาธารณสุข 2 ได้กำหนดสมรรถนะ 5 ระดับเช่นเดียวกันโดยใช้ชื่อในแต่ละระดับต่างกันเล็กน้อย ระดับที่ 1 (เบื้องต้น) ระดับที่ 2 (ได้รับการอบรม) ระดับที่ 3 (มีประสบการณ์) ระดับที่ 4 (เก่ง) ระดับที่ 5 (เชี่ยวชาญ) สมรรถนะการปฏิบัติงานเป็นสิ่งแสดงถึงความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม มีคุณภาพตามขอบเขตวิชาชีพและในตำแหน่งที่รับผิดชอบ และยังเป็นสิ่งที่แสดงถึงความสำเร็จของงาน ทำให้เกิดความสุขความพึงพอใจในการทำงาน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน นักจิตวิทยาหลายท่านได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้ดังนี้

McClelland (1961 อ้างถึงใน สมยศ นาวิกาน, 2540:43) ได้ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่ทาสั่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยแข่งขันกันด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยมหรือทำให้ดีกว่าบุคคลอื่นๆ ความพยายามที่จะเอาชนะ

อุปสรรคต่างๆ ความรู้สึกสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จและมีความวิตกกังวลใจ เมื่อไม่ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว

Spence Helmreich(1983 อ้างถึงใน Franken, 1994:28) กล่าวถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า หมายถึง การมีพฤติกรรมมุ่งงาน เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพส่วนตัวของบุคคล กับมาตรฐานภายในหรือภายนอก รวมทั้งการแข่งขันกับบุคคลอื่นหรือเปรียบเทียบกับมาตรฐานดีที่สุดใน

Newstrom (1993:123 อ้างถึงใน เฉลิมพร แสงพิรุณ, 2545) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงขับที่ทำให้มนุษย์มีแรงผลักดันเพื่อให้ถึงจุดมุ่งหมาย และมีความหวังที่จะสัมฤทธิ์ผลในวัตถุประสงค์ที่ตนเองตั้งไว้ในระดับสูง

ระพีพันธ์ ฉายวิมล (2545) กล่าวถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ว่าเป็นแรงจูงใจที่ผลักดันให้บุคคลพยายามประกอบกิจกรรมให้ประสบผลสัมฤทธิ์ผลด้วยมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard excellence) ตามที่ตนตั้งเป้าไว้

เต็มศักดิ์ กทวิช (2546) กล่าวถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ว่าเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการ ที่จะพยายามทำกิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใดที่ได้รับมอบหมาย หรือรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี ไม่ว่าจะงานนั้นจะมีความยากลำบาก หรือประสบปัญหาอุปสรรค

สิทธิโชค วรรณสันติ (2546) กล่าวถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ว่าเป็นความต้องการความสำเร็จ ที่แข่งขันเอาชนะเกณฑ์มาตรฐาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานว่า ความปรารถนาของแต่ละบุคคลที่ต้องการทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ บุคคลประเภทนี้จะชอบลักษณะ ชอบการแข่งขัน งานที่ท้าทาย มีความรับผิดชอบสูง มีความชำนาญในการวางแผน พยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ถ้าบุคคลประสบความสำเร็จจะเกิดความรู้สึกสบายใจ แต่ถ้าล้มเหลวในการทำงานจะเกิดความวิตกกังวล บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นบุคคลที่มีเหตุผล และใช้วิจารณ์อย่างรอบคอบ มีภาวะเสี่ยงในระดับที่เป็นไปได้และจะทำงานเพื่องาน และทำงานเพื่อความสำเร็จมากกว่าผลตอบแทน บุคคลประเภทนี้จะสนุกกับการแก้ปัญหาและจะทำให้ดีที่สุด

2.2 ความสำคัญ

ความต้องการที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จถือว่าเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ และมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของตนเองและหน่วยงานด้วย ดังนั้นหากหน่วยงานใดต้องการให้คนทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถเพื่อให้เกิดผลงานที่ดีแล้ว ควรจะส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานแก่บุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายขององค์กรหน่วยงานนั้นๆ

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน

นักจิตวิทยาที่เสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สำคัญมีดังนี้

2.3.1 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Murray

Murray เป็นผู้บุกเบิกการศึกษา ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for Achievement) ในปี 1930 โดยมีรากฐานจากความคิดเห็นว่าความต้องการของมนุษย์คือหน่วยพื้นฐานของการวิเคราะห์ อาจจัดบุคคลเข้าไว้เป็นกลุ่มตามกำลังความต้องการด้านบุคลิกภาพจากตัวแปรต่างๆ ซึ่งความต้องการเหล่านี้นับเป็นเครื่องบอกให้ทราบถึงศูนย์กลางของพลังกระตุ้น ทั้งในแง่ความเข้มและทิศทางของพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดมุ่งหมาย พลังกระตุ้นรวบรวมมาจากการทำงานของสมองในรูปแบบของการรับรู้ ความเข้าใจ สติปัญญา ความตั้งใจ ความกระตือรือร้นในการกระทำเพื่อที่จะเปลี่ยนทิศทางของภาวะการณ์อันไม่เป็นที่พอใจ Murray เห็นว่าต้องเป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ (พวงเพชร , 2537 : 53) Murray และเพื่อนร่วมงานที่มหาวิทยาลัย Harvard ได้ทำการศึกษาความต้องการของคนในวัยศึกษาระดับวิทยาลัย พบว่าความต้องการหลัก ของมนุษย์มีอยู่ประมาณ 20 ชนิด ความต้องการทั้งหมดที่ได้ถูกนำมาใช้เพื่อทำความเข้าใจความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ เขาสรุปว่าความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความต้องการที่มีความซับซ้อน และแสดงผลแตกต่างกันในแต่ละบุคคล (Petri , 1991)

2.3.2 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland

David C. McClelland ได้ศึกษาระดับความต้องการในความสำเร็จของมนุษย์ที่แตกต่างกันและเห็นว่าการจูงใจของผู้ปฏิบัติจะเป็นผลจากความต้องการ 3 ประการ คือ (สุนทรินทร์ ธนโกสัย; สร้อยตระกูล ธรรมมานะ , 2545)

1. **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์** (Needs for Achievement: nAch) หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และต้องการแข่งขัน ในมาตรฐานระดับสูง ดิเยี่ยมพยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รู้สึกมีความสุขสบายเมื่อสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อไม่สำเร็จ

2. **แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ** (Needs of Affiliation: nAff) หมายถึง ความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ความต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ความเป็นมิตรและสัมพันธภาพที่อบอุ่น ต้องการเป็นที่นิยม หรือรักใคร่ชอบพของผู้อื่น สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บุคคลอื่นยอมรับตนเอง

3. **แรงจูงใจใฝ่อำนาจ** (Needs for Power: nPow) หมายถึง ความต้องการที่มีอิทธิพล ความพึงพอใจในความสามารถเหนือกว่าผู้อื่น พยายามจะควบคุมสิ่งต่างๆ ให้คุณและให้โทษแก่ผู้อื่น รู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้ทำในสิ่งเหนือกว่าผู้อื่น ลักษณะเด่นของผู้ที่มีความต้องการนี้ คือ ความภูมิใจในความสามารถของตน ถ้าอยู่ในฐานะที่ที่มีอิทธิพลและได้ควบคุมผู้อื่น

McClelland ได้ให้ความสนใจเป็นอย่างมากในความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ หรือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยเชื่อว่าแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ ก็คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้ที่จะทำงานได้อย่างประสบผลสำเร็จจะต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง ความสำเร็จของงานจะทำให้ได้โดยการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสำคัญ เมื่อแต่ละบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ก็จะสามารถทำงานได้สำเร็จและช่วยให้ผลการปฏิบัติงานที่ได้ออกมานั้นมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้(อัมพิกา ไกรฤทธิ์,2532:สร้อยตระกูล อรรถมานะ,2545)

1. กล้าเสี่ยงพอควร(moderate risk taking) มีความกล้าคิดกล้าทำกล้าตัดสินใจ ต้องการใช้ความสามารถของตน มักจะไม่พอ ที่จะทำงานง่ายๆ หากแต่เลือกทำสิ่งที่ยากพอสมควร เพราะมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมีการตัดสินใจเด็ดเดี่ยว
2. ขยันหมั่นเพียร(energetic)ชอบสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆที่จะทำให้เกิดความสำเร็จแก่ตนเองมักจะมานะพากเพียรเฉพาะสิ่งที่ท้าทายความสามารถของตนเอง
3. รับผิดชอบต่อตนเอง (Individual responsibility) มักพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเอง มิใช่หวังให้คนอื่นยกย่อง ต้องการเสรีภาพในการคิดและการกระทำ ไม่ชอบให้คนอื่นมาบงการตน
4. ความรอบรู้ในการตัดสินใจ และติดตามผลการตัดสินใจ(knowledge of result of decision)โดยไม่คาดคะเนผลที่เกิดขึ้นและพยายามทำให้ดีขึ้นเมื่อทราบผลกระทำของตน
5. ความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า(anticipation of future possibility) ผู้มีความต้องการสัมฤทธิ์ต่ำ
6. มีทักษะในการจัดระบบงาน(organizational skill) เป็นสิ่งที่ McClelland เห็นว่าควรจะมีแต่ยังมีหลักฐานการค้นคว้ามาสนับสนุนได้ไม่เพียงพอ

2.3.3 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Sagie Sagie และคณะ (1996) กล่าวว่า ทฤษฎีแรงจูงใจแบบดั้งเดิม (traditional theory) เช่น ทฤษฎีของ Atkinson(1958,1974) McClelland(1961) และคณะ มีแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีโครงสร้างเป็นองค์ประกอบเดี่ยว แต่ในยุคปัจจุบันมีผลการวิจัยที่สนับสนุนว่าโครงสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ประกอบด้วยหลายองค์ประกอบ(multivariate)เช่น Cassidy และ Lym (1989), Elizur(1979), Sagie และคณะ(1983) Sagie และคณะ(1996:431-444) กล่าวว่า องค์ประกอบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีองค์ประกอบ 3 ด้านคือ

1. รูปแบบพฤติกรรม มีลักษณะดังนี้
 - 1.1 การตั้งเป้าหมายที่ยาก ต้องใช้ความพยายามและความสามารถ จึงจะประสบความสำเร็จ

1.2 พึงพอใจในการทำงานที่ยากมากกว่างานที่ง่าย

1.3 ชอบงานที่ใช้ความคิดและสติปัญญา

2. รูปแบบการทำท่าย มีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ

2.1 การแข่งขันกับตัวเอง ได้แก่ทุ่มเทให้กับงานและมีความเครียดสูงกว่าคนปกติ มีความอดทนกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน มีความรับผิดชอบกับงานและผลของงานที่เกิดจากการทำงานของตนเอง

2.2 การแก้ไขปัญหาเป็นสิ่งที่ทำท่าย ได้แก่ มีทัศนคติต่อการจัดการกับปัญหาว่าเป็นสิ่งที่ทำท่าย น่าสนใจ พยายามแสวงหาวิธีการแก้ปัญหา คำนึงถึงความเสี่ยงและความเป็นไปได้คิดวิธีการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่หรือปรับปรุงวิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากกว่าวิธีดั้งเดิม และมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จ

3. การประเมินความยากง่ายในแต่ละช่วงเวลา โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ

3.1 ระยะก่อนปฏิบัติการ ได้แก่การประเมินสิ่งที่ต้องเผชิญและความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นได้ รวมทั้งประเมินความเสี่ยง

3.2 ระยะการปฏิบัติได้แก่ การประเมินเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องเผชิญ รวมทั้งสถานการณ์ที่ยากลำบากเพื่อเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์

3.3 ระยะหลังการปฏิบัติ ได้แก่ การประเมินผลงานของตน ความสำเร็จที่จะได้รับ

2.3.4 ทฤษฎีแรงจูงใจไฟ้สัมฤทธิ์ในงานของ Spence และ Helmreich Spence และ Helmreich(1983) ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจไฟ้สัมฤทธิ์ที่เรียกว่า The Spence – Helmreich Model โดยแบ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจไฟ้สัมฤทธิ์ในงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ (Beck,1990:304;Franken,1993:428)

1. ความพึงพอใจในงาน (Satisfaction of Work) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยคำนึงถึงความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุด อย่างเต็มความสามารถ แม้จะไม่เป็นที่ชื่นชมของเพื่อนร่วมงาน มีความสุขในการทำงาน พึงพอใจในการพยายามที่ทำงานหนัก โดยมุ่งให้เกิดความสำรวจและการมีงานทำอย่างต่อเนื่อง

2. ความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ (Sense of completion or Mastery) หมายถึง ความต้องการในการใช้ความคิดและการทำงานในสิ่งที่ยาก และท้าทายความสามารถของตนเอง แม้จะเป็นงานที่ตนไม่ถนัดหรือไม่แน่ใจว่าจะทำได้ มีความภาคภูมิใจเมื่องานสำเร็จ โดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างสูง และพอใจที่จะปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น แม้ผลงานจะไม่ดีเท่าคนอื่น

3. ความต้องการแข่งขัน (Competitiveness) หมายถึง ความต้องการทำงานในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันเปรียบเทียบกับตนเองและผู้อื่น โดยพยายามทำงานให้ดีกว่าผู้อื่นและให้

ความสำคัญกับชัยชนะในการทำงานมีความกังวลใจเมื่อบุคคลอื่นทำงานได้ดีกว่าตนเองและจะเพียรพยายามมากขึ้นเมื่อทำงานแข่งขันกับผู้อื่น

2.3.6 การประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ในปี 1983 Spence และ Helmreich ได้สร้างแบบทดสอบ Work Achievement Motivation Questionnaire โดยใช้องค์ประกอบ ทั้ง 3 เป็นเครื่องมือวัดเพื่อการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ผลการศึกษาพบว่า สามารถวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของเพศชายและเพศหญิงด้วยวิธีเดียวกัน และไม่มี ความแตกต่างกันในธรรมชาติของแรงจูงใจของทั้งสองเพศ

2.4 คุณลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแนวคิดที่เริ่มจาก ความสนใจในตัวบุคคล นักจิตวิทยาหลายท่าน ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ต่อไปนี้

Mehrabian(1968:493-499 อ้างถึงในวรรณกรรม เต็มประยูร,2544:39) ได้ทำการศึกษา เรื่องการวัดแนวโน้มความต้องการ ความสำเร็จของเพศหญิง และเพศชายทำการศึกษา กลุ่มนักศึกษา ในมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อจำแนกผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ สามารถสรุปโครงสร้างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้เป็น 8 ส่วนได้แก่

2.4.1 ความอิสระในการทำงาน ชอบที่จะรับผิดชอบงานให้สำเร็จด้วยตนเองคนเดียว มากกว่าร่วมกันทำหลายคน

2.4.2 การเลือกกิจกรรมที่แสดงความสำเร็จ หรือเกี่ยวข้องกับความสำเร็จ มีเป้าหมาย มีโอกาสเป็นไปได้ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความพยายาม

2.4.3 ความรู้สึกต้องการความสำเร็จ มากกว่าหลีกเลี่ยงความล้มเหลว ความสำเร็จของตัวงานเป็นตัวกระตุ้นที่ดีให้พยายามทำงานต่อไป ไม่ใช่จะทำไปเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลวและมีความสุขเมื่อทำได้สำเร็จ

2.4.4 การเลือกสิ่งในระดับที่เหมาะสม ระดับปานกลางมีโอกาสที่จะทำได้สำเร็จหรือล้มเหลวได้พอๆกัน มีระดับความคาดหวังตรงกับสภาพความเป็นจริง

2.4.5 การเลือกงานที่ยากและท้าทายความสามารถ ชอบงานที่ตนไม่เคยทำมาก่อนและเห็นว่าเป็นสิ่งที่น่าสนใจ โดยไม่กลัวผลออกมาว่าจะดีหรือไม่ดี เพื่อที่ตนจะได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

2.4.6 การเลือกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขัน และฝึกความชำนาญ โดยถือว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายและทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง

2.4.7 ความสามารถที่จะรอรับผลงานระยะยาว ยินดีที่จะให้เวลากับผลงานนั้นน้อยอย่างเต็มที่ แม้ต้องเผชิญกับอุปสรรคที่ยินดีที่จะรอแล้ว ได้รับความสำเร็จของงาน

2.4.8 ความผูกพันกับอนาคต มากกว่าอดีตและปัจจุบัน มักจะมองการณ์ไกลคำนึงถึงผลที่ได้ในระยะยาว เชื่อว่าจะต้องดีกว่าที่ผ่านมา

McClelland (1985) ได้ศึกษาพบว่า คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีลักษณะดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบพฤติกรรมของตน และตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศในการทำงาน

2. เป็นผู้ที่ตั้งวัตถุประสงค์ในการทำงานที่จะมีโอกาสทำสำเร็จ 50-50 หรือเป็นผู้มีความเสี่ยงปานกลาง

3. เป็นผู้ที่พยายามทำงานอย่างไม่ย่อท้อจนบรรลุจุดมุ่งหมายปลายทาง

4. เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการวางแผนระยะยาว

5. เป็นบุคคลที่ต้องการทราบข้อมูลย้อนหลังเกี่ยวกับผลการทำงาน

6. เมื่อประสบความสำเร็จในการทำงานมักจะอ้างสาเหตุมาจากภายใน เช่น

ความสามารถและความพยายามเป็นต้น

2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานกับการปฏิบัติงาน

โดยทั่วไปการทำงานของบุคคลไม่เต็มความสามารถ ยกเว้นบุคคลที่มีแรงจูงใจที่จะทำงานตามที่เขาต้องการ โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เหมาะสม จะทำให้เขาเอาใจใส่กับงานมากขึ้น (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2543) คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มักจะชอบคิดที่จะทำงานให้ดีขึ้น ทำงานให้สำเร็จอย่างพิสดาร หาทางก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง และรู้สึกพอใจกับการเรียกร้องหาความสำเร็จเสมอ มีความรับผิดชอบ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น และมีความกระตือรือร้นและสนุกสนานกับงานที่ทำ มีความมานะอดทน สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ และแก้ปัญหาได้อย่างดี จึงสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ(ขงยุทธ เกษสาคร, 2541; สิทธิโชค วรรณสันติคุณ , 2546) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535:105) ที่ว่าแรงจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะแรงจูงใจในตัวพนักงานเอง จะมีผลต่อการปฏิบัติงานทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และจากการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนิสิตมหาวิทยาลัยของ McClelland โดยวิธีหาแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลได้รับความสำเร็จ มาเป็นตัวเร้าให้บุคคลแสดงพฤติกรรมโดยใช้แบบทดสอบ Scrambled word test พบว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพดีกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่สนับสนุนว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ได้แก่การศึกษาของ Misra (1968) ที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถทำนายผลการ

ปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการวิจัยของ คีร์พร ประโยค (2542) ที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของ หัวหน้าระดับกลางในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ งานวิจัยของ หัตยา ชื่นอารมณ์(2545)ที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานขายและการศึกษาของ เกียรติ วรกุล(2545) พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานระดับต้น ในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน The Spence-Helmreich Model ของ Spence & Helmreich(1983 cited in Beck,1990;Franken,1993) เป็นแนวคิดหลักในการวิจัย และทดสอบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน(Work Achievement Motivation)ซึ่งมีการแบ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานออกเป็น 3 มิติ ทำให้มีความชัดเจน เข้าใจง่ายขึ้น อีกทั้งเนื้อหาขององค์ประกอบทั้ง 3 มิติที่ประกอบกันเป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้อย่างครอบคลุม และมีผลความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะ

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งในการนำองค์การไปสู่ทิศทางที่กำหนด และบรรลุเป้าหมาย องค์การประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้า สำหรับภาวะผู้นำของของพยาบาลวิชาชีพ เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากต้องใช้กลยุทธ์ในการทำงานในการบริหารงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความรักและมีความสุขในการทำงาน จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการศึกษาภาวะผู้นำจากการรวบรวมตำรางานวิจัยต่างๆ ได้มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำดังนี้

Kerfoot (1997:56) กล่าวว่า ผู้นำเป็นผู้สร้างความยึดเหนี่ยวให้กับสมาชิก ลดช่องว่าง ความแตกต่าง สร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์การให้เกิดขึ้น

Gibson Ivancevich and Donnell (1997:272) กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ผู้นำจะเป็นผู้มีอิทธิพลในกลุ่ม สามารถจูงใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือดึงศักยภาพของบุคคลในกลุ่มได้

Bennis (อ้างถึงใน วรรณดี ชูกาล, 2540:13) ให้คำจำกัดความภาวะผู้นำว่าเป็น กระบวนการซึ่งผู้ชักนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามผู้นำต้องการ Bennett and Tibbitts(1989) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือผู้ที่มีอิทธิพลและอยู่เบื้องหลังความสำเร็จขององค์การเป็นผู้ทำให้องค์การ

เจริญก้าวหน้าภาวะผู้นำมีความจำเป็นต่อการช่วยให้องค์กรมีความพัฒนาไปสู่การค้นหา วิสัยทัศน์ และการดำเนินการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์นั้น

Burn (1978 cited in Dunham and, 1990:28-29) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำในสองลักษณะคือ ภาวะผู้นำเชิงปรับเปลี่ยน ซึ่งหมายถึงผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จ และมีการสร้างเสริมพลังอำนาจให้แก่ผู้อื่น เพื่อให้เข้าวิสัยทัศน์นั้น ลักษณะที่สองคือภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยน ซึ่งมักจะหมายถึงบุคคลที่มีตำแหน่งทางการบริหารเป็นพื้นฐาน มีบทบาทในการดูแลการปฏิบัติงานประจำวัน โดยไม่คำนึงถึงวิสัยทัศน์

Burns (1978:4) อธิบายว่าเป็นภาวะผู้นำที่ใช้กระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามเพิ่มระดับการจูงใจและศีลธรรมจรรยา ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะพยายามยกระดับความรู้สึกลึกของผู้ตาม โดยการปลุกเร้าให้เกิดความคิด และค่านิยมทางศีลธรรมให้สูงขึ้น เช่น การส่งเสริมมนุษยชาติ เสรีภาพ ความเสมอภาค ความยุติธรรม ความสงบสุข ทำให้ความรู้สึกลึกแล้ว อัจฉา โลกและเกลียดชังหมดไป

Hellriegel, Slocum and Wood (2001:324) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นขบวนการพัฒนาเป้าหมายและวิสัยทัศน์ ด้วยการดำเนินการตามค่านิยมที่ส่งเสริมเป้าหมายและวิสัยทัศน์ ใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นให้เกิดการยอมรับและทำการตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร และทรัพยากร

ลัดดาวรรณ จรรยาณะ (2542) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะใช้อำนาจหรือมีปฏิสัมพันธ์ โน้มน้าวหรือชักจูงให้ผู้อื่นทำงานในทิศทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งกันและกันของผู้นำและผู้ตาม และองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคน โดยสามารถใช้อำนาจหรือชักจูงให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายได้สำเร็จ ภาวะผู้นำเป็นขบวนการของบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่น สามารถชักนำ จูงใจ ให้ผู้ตามรวมใจกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยกัน

3. 2 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Marriner – Tomey (1993:21) กล่าวถึง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ของผู้ที่มีบางส่วนเหมือนกับผู้นำบารมี ขณะที่ผู้นำบารมีจะอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมองในมุมที่กว้างกว่าไปถึงความซับซ้อนของวัฒนธรรมองค์กร

Stout- Shaffer and Larrabe (1992 อ้างถึงใน Marquis and Hunton, 2000:16) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ทราบสิ่งที่ต้องการ และบอกทิศทาง

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ เพื่อให้เกิดพลังในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่อนาคตได้

Marquis and Hunton (2000) กล่าวถึง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ที่มีการไว้วางใจกัน โดยเป้าหมายของผู้นำและผู้ตามเป็นเป้าหมายเดียวกัน มีความมั่นคง และสอดคล้องกับเป้าหมายของกลุ่ม

Word (2002) (อ้างถึงใน พวงรัตน์ บุญญา นุรักษ์, 2546) กล่าวถึง ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมเชิงการสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการกระจายความรับผิดชอบ ที่จะก่อให้เกิดวิธีการใหม่ในการสร้างความรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีพลังที่จะสร้างผู้นำที่จะสร้างผู้นำที่ประสบความสำเร็จในอนาคตได้ ซึ่งจะเป็นผู้ที่ทำงานกับกลุ่มได้อย่างสอดคล้อง และมีความสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิผลในแนวทางประเด็นวิชาชีพ

สรุปภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม มีการไว้วางใจกัน โดยที่ผู้นำจะยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

3.3 ทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) Burns (1978:4)

ได้สร้างแนวคิดแรกเริ่มของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยศึกษาวิจัยเชิงบรรยายในผู้นำทางการเมือง เนื่องจากมีความเห็นว่าทฤษฎีผู้นำที่ไม่สามารถอธิบายภาวะผู้นำได้อย่างชัดเจน ยังไม่ได้ระบุแก่นแท้ของผู้นำที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำยุคใหม่ ภาวะผู้นำตามมโนทัศน์ของ Burns เป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจและทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน มี 2 แบบคือ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนบางสิ่งบางอย่างแก่ผู้ตาม เป้าหมายของผู้นำและผู้ตามมิใช่เป้าหมายเดียวกัน จึงไม่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใดๆ แต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ค้นหาแรงจูงใจและพยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองต่อความต้องการที่สูงขึ้นเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

Bass (1985) ได้นำแนวคิดของ Burns มาศึกษาเพิ่มเติมและพบว่าผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยส่วนใหญ่จะมีพฤติกรรมการเปลี่ยนแปลงมากกว่าผู้นำการแลกเปลี่ยน ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass มีคุณลักษณะสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ การสร้างบารมี (Charis) การคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล (Individualized) การกระตุ้นให้เกิดสติปัญญา (Intellectual stimulation) ผู้นำจะเปลี่ยนสภาพผู้ตาม โดยมุ่งเน้นใน 3 ประเด็น คือ 1) ทำให้ผู้ตามนึกถึงความต้องการ มีความสำนึกในความสำคัญและคุณค่าของจุดมุ่งหมาย 2) ให้คำนึงถึงประโยชน์ของทีม องค์กรและนโยบายมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง 3) ยกระดับความต้องการลำดับขั้นตอนของ Maslow หรือ ทำให้ผู้ตามเกิดความจำเป็นและความต้องการสูง นอกจากนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามจะเพิ่มพลัง (Empowering) และยกระดับตามในขณะที่ผู้นำบารมีหลายคน

พยายามที่จะทำให้ผู้ตามอ่อนแอและต้องคอยพึ่งพาผู้นำ สร้างความจงรักภักดีมากกว่าความผูกพัน ซึ่งต่อมาในปี 1990 Bass และ Avolio ได้วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า คุณลักษณะอีก 1 ประการที่เพิ่มจากเดิมคือ แรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation)

ต่อมาในปี ค.ศ. 1994 Bass and Avolio ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใหม่และได้ข้อสรุปองค์ประกอบของผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่ามี 4 องค์ประกอบใช้ชื่อย่อว่า “4I’s” (Four I’s) องค์ประกอบที่เพิ่มขึ้นคือแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation) ประกอบด้วย

1. การสร้างบารมี (Idealized Influence) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเกิดความเคารพนับถือ เลื่อมใส และเกิดความไว้วางใจในตัวผู้นำ มีความต้องการจะปฏิบัติตามโดยเชื่อมั่นว่าหัวหน้าพยายามทำสิ่งที่ถูกต้อง คำนึงถึงความต้องการของผู้ร่วมงาน ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและร่วมกันรับผิดชอบความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน โดยใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม หลีกเลียงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน หรือหากจำเป็นต้องใช้อำนาจ ใช้เท่าที่จำเป็น

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตามทำให้ผู้ตามเกิดคุณค่าในการทำงาน และรู้สึกถึงงานที่ทำว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างมีความสุข แสดงความเห็นอกเห็นใจให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้ตามเกิดความกระตือรือร้น และรู้สึกเบิกบานใจในการทำงาน ทำให้ผู้ตามสัมผัสกับจินตภาพที่งดงามของอนาคต มองโลกในแง่บวก มีการสื่อสารถึงเป้าหมายที่ชัดเจน แสดงถึงความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน

3. การกระตุ้นปัญญา (Intellectual stimulation) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกระตุ้นให้ผู้ตามสร้างความพยายามในการสร้างนวัตกรรมและสิ่งสร้างสรรค์ โดยการตั้งคำถามในเรื่องต่างๆ สามารถตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา เพื่อให้ได้ข้อสรุปใหม่ๆ ที่ดีกว่าเดิม รับฟังปัญหาจากเพื่อนร่วมงาน มองปัญหาเดิมและสถานการณ์เก่าๆ โดยใช้วิธีการใหม่ ซึ่งไม่วิพากษ์ วิเคราะห์ความผิดพลาดของแต่ละบุคคลหรือวิจารณ์ความคิดของผู้ตามที่แตกต่างกันไปจากผู้นำ

4. การคำนึงถึงความเป็นบุคคล (Individualized consideration) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคลซึ่งทำให้เกิดความสำเร็จของงาน โดยผู้นำทำหน้าที่เป็นที่เล็ง ผู้สอน รวมทั้งเฝ้าดูการปฏิบัติงาน เมื่อผู้ร่วมงานต้องการทราบทิศทางหรือการสนับสนุน มีการกำกับงานโดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานไปในทิศทางที่กำหนดโดยไม่ได้ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าคุณตรวจสอบ ผู้นำจะตรวจเยี่ยม สร้างปฏิสัมพันธ์รายบุคคลของแต่ละบุคคล โดยใช้

การมองบุคคลและรับฟังผู้ร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพ มองบุคคลเป็นองค์รวมมากกว่าเป็นพนักงาน มอบหมายงานที่มีความหมายให้ผู้ร่วมงานช่วยพัฒนาศักยภาพ

ในปัจจุบันองค์การต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้นำเป็นบุคลากรที่สำคัญในการปรับเปลี่ยน การบริหารงานให้เข้ากับยุคต่างๆ ในองค์การพยาบาลเช่นเดียวกัน มีการแข่งขันด้านคุณภาพบริการสูงขึ้น มีการปฏิรูประบบสุขภาพที่เน้นการให้บริการเชิงรุก และให้ประชาชนเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน นอกจากนี้รัฐบาลมี นโยบาย ผลักดันให้ศูนย์บริการสุขภาพชุมชนเป็น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการและพัฒนาคุณภาพให้ได้มาตรฐาน จากสถานการณ์ดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อการบริหาร การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ตลอดจนการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี จึงสามารถนำองค์การสู่ความสำเร็จ ดังที่ Dunman and Klafehn (1990:28)กล่าวว่า ภาวะผู้นำภายใต้สภาวะแวดล้อมการดูแลสุขภาพที่ไม่แน่นอน วุ่นวาย ต้องได้ใช้การตัดสินใจที่รวดเร็ว มีการกำจัดด้านทรัพยากร บุคลากรต้องทำงานหนักมากขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้นำต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถตัดสินใจ สร้างบันดาลใจ แก่บุคลากรด้วยวิสัยทัศน์ที่สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การต่อไปได้ ดังนั้นผู้นำทางการพยาบาลจะนิ่งเฉยไม่ได้ ซึ่งจะมีผลให้เกิดความต้องการผู้นำทางการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์,2546) ซึ่งไม่เพียงแต่จะปฏิบัติตามหน้าที่ของตนในหน่วยงาน หากต้องการพัฒนาสู่ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีการแข่งขันในทางสร้างสรรค์ มีทักษะการเป็นผู้นำที่เหมาะสม ทำให้อัตราการคงอยู่ในงานสูงขึ้น สร้างผลผลิตได้สูงและมีคุณภาพมากขึ้น และก่อให้เกิดบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความสุข มีผลให้อัตราการหยุดงานลดลง มีแนวคิดทฤษฎีจำนวนมากที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารบางคนชอบทำงานตามลำพังและไม่สังสรรค์กับผู้อื่น การปฏิบัติกับบุคลากรยังไม่เท่าเทียมกัน ขาดความใกล้ชิดสนิทสนมกับบุคลากรในหน่วยงานและเลือกปฏิบัติเฉพาะบุคคลที่พึงพอใจให้การสนับสนุนและดูแลเป็นอย่างดี บุคลากรกลุ่มอื่นจะขาดขวัญ ขาดความภูมิใจในการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน อีกทั้งผู้บริหารขาดการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของบุคลากร(ประพันธ์ ทองพราว,2549)

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 ความหมายวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์

การที่สมาชิกในองค์การได้รับการสนับสนุนให้มี ทัศนคติ ค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ วิธีทาง

การคิด และแบบแผนที่เป็นแนวทางปฏิบัติที่มีการทำงานในลักษณะที่ช่วยเหลือกัน มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นส่งผลต่อการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ขององค์การตลอดจนมุ่งเน้นความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ มีผู้กล่าวถึงความหมาย ดังนี้

Schein (1992) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า เป็นแบบแผน วิธีการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ส่วนรวม เป็นการพัฒนาและเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่มสมาชิกในองค์การในการจัดการกับปัญหาทั้งภายนอกและภายในองค์การ จนวิธีการปฏิบัตินั้นถือเป็นแบบแผน ค่านิยม ถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ เพื่อเป็นแนวคิดและแนวทางปฏิบัติต่อไป

Parker (2000) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า เป็นแบบแผนของการกระทำ ทั้งที่โดยตั้งใจ และไม่ได้ตั้งใจร่วมกันของบุคลากรในองค์การ ภายใต้ความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐาน และภายใต้ระเบียบข้อบังคับที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากอดีต

สมยศ นาวิการ, (2533:92) จากการศึกษาวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การ ความก้าวหน้าของวัฒนธรรมองค์การได้แบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ วัฒนธรรมองค์การในแง่ของนักมานุษยวิทยา นักบริหาร และนักปฏิบัติการในองค์การ นักบริหารได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และบรรทัดฐานร่วมกันของสมาชิกในองค์การ เป็นมาตรฐานของพฤติกรรมที่กลุ่ม คาดหวังหรือสนับสนุนให้สมาชิกปฏิบัติตาม หมายถึงรวมถึงข้อสมมติพื้นฐานของคนส่วนใหญ่ภายในองค์การ

Cook & Lafferty (1989) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ หมายถึง องค์การที่ให้ค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจ ได้รับความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์การ ซึ่งการทำงานในลักษณะนี้จะส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จ แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

1. มิติเน้นความสำเร็จ (Achievement dimension) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกในการทำงานที่ดี บุคลากรทำงานด้วยหลักการ และเหตุผลที่มีการตั้งเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน

มิติที่ 1 มุ่งเน้นสู่ความสำเร็จ (Achievement) คือ องค์การที่ลักษณะการทำงานดี มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน พฤติกรรมการทำงานเป็นแบบมีเหตุผล มีการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น และคิดว่างานเป็นท้าทายตลอดเวลา งามตา วานิชานนท์(2535:403)กล่าวว่า ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นผู้ที่คำนึงถึงคุณภาพของงาน มีความอดทนในการทำงาน มีความคาดหวังเกี่ยวกับความสำเร็จงานอย่างเหมาะสม จึงเป็นบุคคลที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งโดยลำพังคนเดียวและโดยทำงานเป็นกลุ่ม ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมกล้าเสี่ยงในกลุ่มเกษตรกร พบว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงสนใจที่จะพัฒนาอาชีพให้

เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ และบุคคลเหล่านั้นมักจะมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง และประสบความสำเร็จอย่างมาก ขสุวรรณ นิพนธ์(2541) ศึกษาปัจจัยด้านบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในหออภิบาลผู้ป่วยหนักในโรงพยาบาลของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีการปฏิบัติกรพยาบาลสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

วัฒนธรรมองค์กร มิติที่เหมาะสมกับความเป็นองค์การสติปัญญา ที่เน้นให้บุคคลในองค์การมีการบริหารจัดการด้วยตนเอง และการทำงานเป็นทีมที่มีเป้าหมายในการทำงาน มีการวางแผนที่จะทำงานให้ลุล่วงด้วยดี

2. มิติมุ่งสัจการแห่งตน (Self-actualizing dimension) คือองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในทางสร้างสรรค์ มีเป้าหมายของการทำงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณ มุ่งเน้นความต้องการตามที่บุคลากรคาดหวัง และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

มิติที่ 2 มิติเน้นสัจการแห่งตน (Self Actualizing) คือ องค์การที่เน้นความต้องการของบุคลากรในองค์กร เป้าหมายของงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณ รวมทั้งความสำเร็จของงานมาพร้อมกับความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์กร บุคลากรจะได้รับการกระตุ้นให้มีการพัฒนาตนเองในด้านการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ทุกคนมีความภาคภูมิใจในงานของตน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับงาน สุลักษณ์ มีชูทรัพย์(2530:163)กล่าวว่า การบริการสิ่งที่สำคัญที่เป็นปัจจัยในการบริหารก็คือ “คน” ถ้าได้คนที่มีความรู้ ความสามารถจะมีความพึงพอใจที่จะทำงาน งานนั้นก็จะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ดังนั้นจึงควรส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ซึ่งจะเหมาะสมกับความเป็นองค์การแห่งสติปัญญาที่เน้นเรื่องการใช้ความรู้เป็นพื้นฐานการทำงาน และสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือบริการแบบใหม่ๆ

3. มิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน (Humanistic -encouraging dimension) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในการทำงานที่มีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลาง ซึ่งถือว่าบุคลากรที่มีค่าที่สุดขององค์การ

มิติที่ 3 มิติเน้นบุคคลและการสนับสนุน (Humanist-Encouraging) เป็นองค์การที่มีรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม และมุ่งคนเป็นศูนย์กลาง มีลักษณะการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความสุขต่อการทำงาน มีความสุขต่อการสอนและการนิเทศงานให้แก่กัน รวมทั้งบุคลากรจะได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และให้ความสำคัญกับพนักงานคือ ทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การ บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้แสดงศักยภาพในการทำงาน รวมทั้งได้รับการสนับสนุนให้การทำงานร่วมกับผู้อื่นให้งานประสบ

ผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร รอดถนน(2542) ซึ่งพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิผลขององค์กรนี้ นอกจากนี้ เกศแก้ว วิมนมาลา(2539)ได้ ทำการศึกษาพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกสูง กับการมีเสรีภาพทาง วิชาการของอาจารย์พยาบาล และ ศิริกุล จันทุ่ม(2543)พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้า หอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวก กับคุณภาพชีวิตของการทำงานของพยาบาล จะเห็นได้ว่า วัฒนธรรมในมิติจะส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีอิสระในการแสดงศักยภาพในการทำงาน ส่งผล ถึงประสิทธิผลขององค์กร และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอีกด้วย วัฒนธรรมในมิตินี้ส่งเสริม ความเป็นองค์กรแห่งสติปัญญาที่เน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการบริหารหรือมี การบริหารจัดการด้วยตนเอง

4. มิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์ (Affiliative dimension) คือ องค์กรที่บุคลากรที่มีค่านิยมและ พฤติกรรมการแสดงออกมุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลและเน้นบรรยากาศที่ อบอุ่นในการทำงาน ความเป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจ ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

มิติที่ 4 มิติเน้น ไม่ตรีสัมพันธ์ (Affiliative) คือองค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการ แสดงออกที่ให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ความเป็นกันเอง ใฝ่ต่อความรู้สึกของ ผู้อื่น มีความจริงใจต่อกันเปิดเผยและมีความรู้สึกใฝ่ต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมทีม การ แสดงออกของพนักงานในองค์กรจะเน้นการทำงานให้ความอบอุ่น ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน มีการแบ่งปัน และเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกันในการทำงาน รู้ใจเขาใจเรา Johnson & Johnson (1997 อ้างถึงใน เปี่ยมสุข กลิ่นเกสร,2541:22) ให้เห็นว่าความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกคือความ เกี่ยวพันกันในทางบวกหรือการพึ่งพาอาศัยกันของสมาชิกในกลุ่ม ลักษณะที่สำคัญมาจากหลักการ ที่ว่าทุกคนทำงานเพื่อเป้าหมายเดียวกันของกลุ่มและผลงานของแต่ละคนก็เป็นผลงานของกลุ่ม ซึ่ง การทำงานต้องมีทักษะทางมนุษย์สัมพันธ์ เช่น มีการเรียนรู้ข้อเท็จจริงและลักษณะนิสัยของแต่ละ บุคคล มีการสื่อสารกันอย่างถูกต้องและเปิดเผย ยอมรับและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ร่วมกัน แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้การทำงานเกิดผลดีและลดความตึงเครียด จะเห็นได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรมิตินี้ จะส่งเสริมการทำงานเป็นทีมขององค์กรแห่งสติปัญญาได้เป็นอย่างดี

สรุปวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมที่บุคลากรใน องค์กรยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติ ปฏิบัติที่มีพื้นฐานจากความเชื่อ ค่านิยม โดยมุ่งให้ บุคลากรเกิดความพึงพอใจ มีสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กร บุคลากรทำงานด้วย เหตุผล มีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และมีพฤติกรรมการแสดงออกในทางสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานเน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรซึ่งการ ทำงานในลักษณะนี้จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ

4.2 ระดับของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นองค์ประกอบในการดำเนินงานของแต่ละองค์การ เนื่องจากเป็นคุณค่าร่วมที่จัดเป็นปัจจัยเกื้อหนุนหรืออุปสรรคต่อการบริหารองค์การ การศึกษา วัฒนธรรมองค์การต้องศึกษาจากคนที่อยู่ในองค์การ โดยตรงในแต่ละองค์การจะมีวัฒนธรรมเฉพาะตน Schein (1992) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การ แล้วแบ่งเป็น 3 ระดับ

ระดับที่ 1 เป็นสิ่งที่มนุษย์กระทำให้เกิดขึ้น เป็นระดับที่สามารถมองเห็นได้ อาจแสดงออกโดยสิ่งก่อสร้างทางกายภาพ เทคโนโลยี ภาษาเขียน หรือ ภาษาพูด ศิลปะที่แสดงออกและพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิก ซึ่งสมาชิกในองค์การเองอาจไม่รับรู้หรือไม่สามารถอธิบายได้ แต่บุคคลอื่นสามารถสังเกตเห็นได้

ระดับที่ 2 ค่านิยมจะเกี่ยวข้องกับ“สิ่งที่ควรจะเป็น”(Ought to be)ซึ่งแตกต่าง จาก“สิ่งที่เป็นอยู่”(What is)เป็นสิ่งที่บุคคลยึดถือและใช้เมื่อเผชิญกับปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น โดยรวมถึงความเชื่อและค่านิยมเข้าไว้ด้วยกันกลุ่มค่านิยมจะกลายเป็นอุดมการณ์หรือปรัชญาขององค์การซึ่งสามารถนำไปใช้ในแนวทางสำหรับการแก้ปัญหาต่างๆหรือควบคุมเหตุการณ์ยุ่งยากต่างๆ ค่านิยมนี้จะสอดคล้องกันกับคติฐานเบื้องต้น ซึ่งเป็นวัฒนธรรมในอีกระดับหนึ่ง

ระดับที่ 3 คติฐานเบื้องต้นที่สำคัญ เป็นสิ่งที่ถ่ายทอดสืบต่อกันมา และเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์การนั้นๆ ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่พึงพอใจ เป็นความเชื่อและค่านิยมร่วมของสมาชิก คติฐานเบื้องต้นที่จะยึดกันอย่างเข้มแข็งในกลุ่ม จะเป็นสิ่งกำหนดแนวทางของพฤติกรรมของสมาชิกโดยไม่ต้องมีหลักการที่มองเห็นได้มาจำกัด และคติฐานยังช่วยไม่ให้เกิดการเผชิญปัญหา หรือการโต้เถียงกันในหมู่สมาชิก

จากการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยนำลักษณะวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของCook&Lafferty (1989)มาศึกษาแนวคิดของ Cook&Lafferty นั้นวัดการรับรู้ของบุคลากรในองค์การในแง่ของพฤติกรรมการแสดงออกและบรรทัดฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การที่มีการนำแบบแผนการดำเนินชีวิตของ Lafferty (1923) ร่วมกับทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและทฤษฎีจิตใจตามความต้องการของบุคคลของ Maslow มาประกอบกันเป็นลักษณะการดำเนินชีวิตในองค์การที่มีค่านิยม ความเชื่อ แนวทางในการปฏิบัติมีแสดงออกเป็นวัฒนธรรมองค์การ 3 ลักษณะ คือวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา วัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับก้าวร้าว แต่ในงานวิจัยนี้ นำเฉพาะลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์มาศึกษา เพราะเป็นวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลทางบวกในการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้้องค์การประสบความสำเร็จ

5. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ประเทศไทยมีพัฒนาการด้านสุขภาพมายาวนาน ทำให้คุณภาพชีวิตของคนไทยดีขึ้นมาก เห็นได้จากโรคติดเชื้อสำคัญลดลง อัตราการตายและอัตราส่วนมารดาตายลดลงมาก คนไทยมีอายุเฉลี่ยสูงขึ้นมาก และมีความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญจากการดำเนินนโยบายของรัฐบาลก่อน คือ การสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ซึ่งทำให้ประชาชนทุกคนเข้าถึงบริการสาธารณสุขได้ ทว่าระบบบริการที่มีอยู่ยังไม่อาจทำให้คนใช้บริการได้อย่างถูกต้องถูกทาง ประชาชนมักจะเชื่อถือและไปแออัดอยู่ที่โรงพยาบาลขนาดใหญ่ แม้ว่าโรคส่วนใหญ่ไม่ต้องการแพทย์ในการรักษา โดยเฉพาะแพทย์เฉพาะโรค การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรครยังถูกละเลย ลงทุนด้านนี้น้อยทั้งๆที่ต้นทุนต่ำกว่าการรักษาเมื่อเจ็บป่วย และแนวโน้มการเกิดโรคที่เป็นภาระต่อสังคมและประเทศชาติ เปลี่ยนเป็นโรคเรื้อรังที่เกิดจากพฤติกรรมและสามารถป้องกันได้ เช่น เบาหวาน ความดันโลหิตสูง โรคหลอดเลือดหัวใจ และมะเร็ง การยกระดับสถานีนามัยที่มีกว่า 9 พันแห่ง เป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) จึงเป็นจุดเปลี่ยนระบบสาธารณสุขครั้งสำคัญที่จะพัฒนาระบบบริการสุขภาพของประเทศไทย

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นสถานพยาบาลประจำตำบลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีขีดความสามารถระดับปฐมภูมิ (Primary Care) ได้รับการยกฐานะจากสถานีนามัย หรือศูนย์สุขภาพชุมชน ตามนโยบายของรัฐบาลรัฐบาลของนายกรัฐมนตรีอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ เมื่อปี พ.ศ. 2552 ซึ่งได้จัดสรรงบประมาณภายใต้ แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง 2555 เพื่อยกระดับสถานีนามัย หรือศูนย์สุขภาพชุมชนให้เป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และส่งเสริมบทบาทของท้องถิ่นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้มีศักยภาพและคุณภาพดียิ่งขึ้น พร้อมทั้งเพิ่มขีดความสามารถของประชาชนในการดูแลสุขภาพของตนเอง ครอบครัว ชุมชน จนสามารถพึ่งตนเองด้านสุขภาพได้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การยกระดับสถานีนามัย หรือศูนย์สุขภาพชุมชนให้เป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเพื่อให้มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นทัพหน้าของกระทรวงสาธารณสุข ในการให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนในตำบล หมู่บ้านชุมชน
2. เพื่อเป็นการพัฒนาระบบสาธารณสุข ให้มีคุณภาพมาตรฐาน และมีศักยภาพมากขึ้น เพื่อให้บริการเชิงรุกด้านสุขภาพแก่ประชาชน
3. เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพมาตรฐานได้อย่างทั่วถึงเท่าเทียม

4. เพื่อให้ประชาชนและผู้รับบริการได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพของตนเอง ภายใต้การยกระดับสถานีอนามัยเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยมีภารกิจสำคัญดังนี้

1. ด้านการส่งเสริมสุขภาพ
2. ด้านการรักษาพยาบาล
3. ด้านการควบคุมป้องกันโรค
4. ด้านการฟื้นฟู
5. ด้านการคุ้มครองผู้บริโภค

ซึ่งต้องทำพร้อมกันทั้ง 5 ด้าน เป็นภารกิจเพื่อสร้างสุขภาพที่ดีให้ครอบคลุมทั้งสุขภาพกาย สุขภาพใจ และทางด้านสังคมควบคู่กันไป อันนี้ถือว่าเป็นภารกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สำคัญอย่างยิ่ง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจะต้องเป็นส่วนหนึ่งของโครงการตามโรงพยาบาล 3 ดี หรือ โรงพยาบาลสาธารณสุขยุคใหม่ เพื่อคนไทยสุขภาพ ดี มีรอยยิ้ม 3 ดี คือ

ดีที่ 1 คือ บรรยากาศดี ได้แก่ การปรับภาพลักษณ์และโครงสร้างเพื่อการสร้างบรรยากาศที่ดี

ดีที่ 2 คือ การให้บริการที่ดี

ดีที่ 3 คือ การบริหารจัดการที่ดี จะต้องมีการปรับการบริหารจัดการให้เป็นการบริหารจัดการที่ดี

ภารกิจ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพมี 3 ด้าน

ด้านที่ 1 ในเรื่องการปรับปรุงด้านบรรยากาศ หรือกายภาพนั้น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มี 3 ข้อ

1. ปรับโฉมด้านกายภาพ พื้นที่บริการรองรับผู้ป่วยให้ดูทันสมัย ผ่อนคลาย รวมทั้งการจัดภูมิทัศน์ด้วย
2. พื้นที่รอรับบริการ ห้องตรวจ ห้องพักผ่อนในบริเวณ โรงพยาบาลห้องน้ำ จะต้องสวยงามเป็นระเบียบ
3. จัดมุมความรู้ด้านสุขภาพในรูปแบบที่เหมาะสม เช่น นิทรรศการโปสเตอร์ หรือแผ่นพับ

ด้านที่ 2 ในเรื่องการให้บริการ ต้องแยกเป็นการให้บริการทางการแพทย์ และการให้บริการทางด้านทั่วไป ซึ่งการให้บริการทางการแพทย์นั้น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจะต้องรับไปปฏิบัติ 4 ข้อ

1. ลดเวลาการรอคอย ต้องมีการกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน
2. ต้องมีการจัดคิวการรอตรวจ การนัดช่วงเวลาให้ผู้รับบริการทราบชัดเจน

3. มีจุดให้คำแนะนำการปฏิบัติตัวของผู้ป่วยก่อนกลับบ้าน เพื่อประโยชน์ในการประเมินผลในอนาคต

4. มีการจัดบริการส่งต่อ ส่งกลับ และนัดหมายอย่างเป็นรูปธรรม

ด้านที่ 3 ในเรื่องการบริหารจัดการ มี 3 ข้อ

1. ต้องมีการตั้งคณะกรรมการพัฒนาโรงพยาบาล คือ คณะกรรมการพัฒนาโรงพยาบาล ซึ่งก็รวมทั้งคณะกรรมการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลด้วย บุคคลภายนอกจะเข้ามาเป็นประธาน ผู้อำนวยการเป็นรองประธาน แล้วจะมีตัวแทนหน่วยการครองส่วนท้องถิ่น ตัวแทนผู้รับบริการหรืออาจจะรวมทั้งผู้นำศาสนาในหมู่บ้านตำบลตามความเหมาะสม เพราะฉะนั้น คณะกรรมการพัฒนาโรงพยาบาลจะต้องเกิดขึ้นในโรงพยาบาลทุกระดับ เพื่อเป็นแหล่งรับฟังความคิดเห็นและระดมสมองทรัพยากรในการพัฒนาโรงพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

2. ต้องมีระบบประกันคุณภาพ ปัจจุบันใช้ระบบ PCA ระบบประกันคุณภาพชัดเจน เพื่อประกันคุณภาพในการปฏิบัติหน้าที่และให้ประชาชนได้รับความพึงพอใจ

3. จัดการรับฟังความคิดเห็นในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ผู้รับฟังความคิดเห็นระบบออนไลน์ หรือ Web site เพื่อสะท้อนปฏิกิริยาจากผู้รับบริการให้เราได้ทราบว่าเราได้ทำอะไรที่เป็นที่พึงพอใจ ประสบผลสำเร็จ และต้องปรับปรุงแก้ไขต่อไปในอนาคต

บทบาทของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานที่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

งานหลักของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

1. การบริการสุขภาพ

1.1 งานบริการสุขภาพในสถานบริการ เป็นการให้บริการในสถานบริการ โดยมีความพร้อมด้านการรักษาพยาบาล ด้านยา เวชภัณฑ์ อุปกรณ์ และข้อมูล ครอบคลุมบริการสุขภาพอนามัยแก่บุคคล ครอบครัว และชุมชนที่อยู่ในภาวะปกติ หรือผู้ที่มีความเสี่ยงต่อการเจ็บป่วย และผู้ที่มีปัญหาสุขภาพ ซึ่งต้องการการดูแล โดยเชื่อมโยงบริการผสมผสานแบบองค์รวม อย่างมีคุณภาพ

1.2 งานบริการสุขภาพนอกสถานบริการ เป็นการให้บริการทั้งด้านการรักษาพยาบาล ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และการแก้ไขปัญหาสุขภาพของประชาชน ทั้งนี้ โดยครอบคลุมกลุ่มผู้ป่วยที่เป็นโรคเรื้อรังต่าง ๆ ที่มีปัญหา ผู้ป่วยส่งต่อจากโรงพยาบาล ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส กลุ่มบุคคล/ชุมชน ที่มีความเสี่ยงต่อการแพร่กระจายเชื้อ หรือการติดเชื้อในชุมชน เป็นต้น

1.3 งานส่งต่อผู้ป่วย

2. การส่งเสริมสุขภาพ และป้องกันโรค

- 2.1 งานวางแผนครอบครัว (หน้าที่หลักร่วม พยาบาลวิชาชีพ และเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน)
- 2.2 งานอนามัยแม่และเด็ก (หน้าที่หลักร่วม พยาบาลวิชาชีพ และเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน)
- 2.3 งานตรวจสอบสุขภาพและคัดกรองโรค (หน้าที่หลักร่วม พยาบาลวิชาชีพ และเจ้าพนักงานสาธารณสุข ชุมชน)
- 2.4 งานให้คำปรึกษา
- 2.5 งานสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค (หน้าที่หลักร่วม พยาบาลวิชาชีพ และเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน)
- 2.6 งานควบคุมและป้องกันการแพร่กระจายเชื้อ (Infectious Control)
- 2.7 งานควบคุมและป้องกันโรค (Communicable Disease and Non Communicable Disease Control) (หน้าที่หลักร่วม พยาบาลวิชาชีพ และเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน)
3. การฟื้นฟูสุขภาพ
 - 3.1 งานฟื้นฟูผู้พิการ
 - 3.2 งานฟื้นฟูสุขภาพผู้ป่วย
4. งานวิชาการและพัฒนาคุณภาพการพยาบาล
งานรองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (เป็นงานที่พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วม)
 - 1.งานแก่สุขภาพ
 - 2.งานแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
 - 3.งานสนับสนุนวิชาการด้านการรักษาพยาบาล
 - 4.งานสุศึกษาและประชาสัมพันธ์
 - 5.งานสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน

บทที่ 3

การดำเนินการ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบพรรณนา (Descriptive research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับ สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ซึ่งมีขั้นตอน วิธีการวิจัยดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน มี 11 จังหวัด ได้แก่ กาฬสินธุ์, ขอนแก่น, นครพนม, มหาสารคาม, มุกดาหาร, ร้อยเอ็ด, สกลนคร, หนองคาย, หนองบัวลำภู, อุดรธานี, เลย ผู้วิจัยต้องการศึกษาใน 3 จังหวัดและได้สุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) โดยการจับสลากแบบไม่คืนที่ ได้กลุ่มตัวอย่าง 3 จังหวัด คือ สกลนคร นครพนม และมุกดาหาร และคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างคือ มีประสบการณ์การทำงาน 1 ปีขึ้นไป ขณะเก็บข้อมูล

2. กลุ่มตัวอย่าง

2.1 กำหนดขนาดตัวอย่างของประชากร จากสูตรของ Taro Yamane (1976 อ้างถึงใน ประคอง วรรณสูตร, 2542: 10 -11) ที่ระดับความเที่ยง 95 เปอร์เซ็นต์ ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนการสุ่มตัวอย่างเท่าที่ยอมรับได้ในที่นี้กำหนดไว้ร้อยละ 5 สามารถคำนวณ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

$$n = \frac{274}{1 + (274)(0.05)} = 163$$

จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวน พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 163 คน

2.2 การสุ่มตัวอย่าง โดยใช้ Multi – stage sampling

2.2.1 สุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) โดยการจับสลากแบบไม่คืนที่

2.2.2 สุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยวิธีการคำนวณตามสัดส่วนที่กำหนดไว้ในขนาดตัวอย่าง โดยการคำนวณดังนี้

$$\text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด} \times \text{จำนวนพยาบาลวิชาชีพ}}{\text{จำนวนพยาบาลวิชาชีพทั้ง 3 จังหวัด}}$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน โดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) โดยจับสลากจากรายชื่อพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร นครพนม และมุกดาหาร โดยวิธีคำนวณตามสัดส่วนประชากร ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบตามที่ต้องการ เมื่อนำมารวมกันจะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 163 คน

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำแนกตามจังหวัด มีรายละเอียดดังนี้

จังหวัด (รพ.สต.)	ประชากร (แห่ง)	สัดส่วนประชากร	กลุ่มตัวอย่างที่ เก็บรวบรวม ข้อมูล(แห่ง)
สกลนคร	112	$(112 \times 163) / 274$	67
นครพนม	99	$(99 \times 163) / 274$	59
มุกดาหาร	63	$(63 \times 163) / 274$	37
โดยรวม	274		163

ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำแนกตามอำเภอ ตำบล (รพ.สต.ละ1ตำบล) มี
รายละเอียดดังนี้

จังหวัด (รพ.สต.)	ประชากร (แห่ง)	สัดส่วนประชากร	กลุ่มตัวอย่างที่ เก็บรวบรวม ข้อมูล(แห่ง)
1. สกลนคร			
1.1 อำเภอกุสุมาลย์	5	$(5 \times 163) / 274$	3
1.2 อำเภอกุศุดบาก	3	$(3 \times 163) / 274$	1
1.3 อำเภอดำตาล	4	$(4 \times 163) / 274$	2
1.4 อำเภอโคกศรีสุพรรณ	4	$(4 \times 163) / 274$	2
1.5 อำเภอเจริญศิลป์	5	$(5 \times 163) / 274$	3
1.6 อำเภอเต่างอย	4	$(4 \times 163) / 274$	3
1.7 อำเภอนิคมน้ำอูน	4	$(4 \times 163) / 274$	2

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

จังหวัด (รพ.สต.)	ประชากร (แห่ง)	สัดส่วนประชากร	กลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวม ข้อมูล(แห่ง)
1.8 อำเภอบ้านม่วง	9	$(9 \times 163) / 274$	5
1.9 อำเภอพรหมานิกม	10	$(10 \times 163) / 274$	6
1.10 อำเภอพังโคน	5	$(5 \times 163) / 274$	3
1.11 อำเภอโพนนาแก้ว	5	$(5 \times 163) / 274$	3
1.12 อำเภอภูพาน	4	$(4 \times 163) / 274$	3
1.13 อำเภอวานรนิวาส	17	$(17 \times 163) / 274$	10
1.14 อำเภอวาริชภูมิ	5	$(5 \times 163) / 274$	3
1.15 อำเภอสว่างแดนดิน	16	$(16 \times 163) / 274$	10
1.16 อำเภอส่องดาว	4	$(4 \times 163) / 274$	3
1.17 อำเภออากาศอำนวย	8	$(8 \times 163) / 274$	5
โดยรวม	112		67
2. นครพนม			
2.1 อำเภอเมือง	15	$(15 \times 163) / 274$	9
อำเภอปลาปาก	8	$(8 \times 163) / 274$	5
อำเภอท่าอุเทน	9	$(9 \times 163) / 274$	5
2.4 อำเภอบ้านแพง	6	$(6 \times 163) / 274$	4
2.5 อำเภอธาตุพนม	12	$(12 \times 163) / 274$	7
อำเภอเรณูนคร	8	$(8 \times 163) / 274$	5
อำเภอนาแก	12	$(12 \times 163) / 274$	7
อำเภอศรีสงคราม	9	$(9 \times 163) / 274$	5
อำเภอนาหว้า	6	$(6 \times 163) / 274$	4
2.10 อำเภอโพนสวรรค์	7	$(7 \times 163) / 274$	4
2.11 อำเภอนาทม	3	$(3 \times 163) / 274$	2
2.12 อำเภอวังยาง	4	$(4 \times 163) / 274$	2
โดยรวม	99		59

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

จังหวัด (รพ.สต.)	ประชากร (แห่ง)	สัดส่วนประชากร	กลุ่มตัวอย่างที่เก็บ รวบรวมข้อมูล(แห่ง)
3.1 อำเภอเมือง	13	(13× 163) / 274	8
3.2 อำเภอกำชะอี	19	(19× 163) / 274	11
3.3 อำเภอดอนตาล	7	(7 × 163) / 274	4
อำเภอนิคมน้ำอ้อย	7	(7× 163) / 274	4
อำเภอดงหลวง	6	(6× 163) / 274	3
อำเภอห้วยน้ำใหญ่	5	(5× 163) / 274	3
อำเภอหนองสูง	6	(6× 163) / 274	4
โดยรวม	63	(63 × 163) / 274	37
โดยรวมทั้งหมด	274		163

2.3 การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำจดหมายขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการตอบแบบสอบถามโดยไม่ระบุชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม การเก็บข้อมูลเป็นความลับโดยไม่อ้างอิงถึงบุคคลใดๆ การมีสิทธิ์ปฏิเสธการตอบคำถาม หรือหยุดตอบเมื่อไม่พอใจ โดยไม่เกิดผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม การนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวมและเอกสารแสดงการยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย เพื่อแสดงความยินยอมในการตอบแบบสอบถามด้วยความเต็มใจ และผู้วิจัยพร้อมที่จะให้ข้อมูลเพิ่มเติมหากผู้ตอบแบบสอบถามต้องการ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ การศึกษาสูงสุด จบการศึกษา
หลักสูตร เฉพาะทาง รายได้ รวมระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ รพ.สต. ตำแหน่งปัจจุบัน โดยมีลักษณะ
คำถามให้เลือกตอบและแบบปลายเปิด จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ ของสภาพยาบาล 2552

จำนวน 18 ข้อ แบ่งเป็น 8 สมรรถนะ ดังนี้

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

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า(Rating scale) 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ระดับ
มาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย ระดับน้อยที่สุด

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | พยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | พยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | พยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | พยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | พยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะในระดับน้อยที่สุด |

การแปลผลคะแนน เมื่อนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกัน และหาค่าเฉลี่ย แล้วใช้หลักการแปล
ผลค่าคะแนนเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ยดังนี้(ประคอง กรรณสูต,2542)

- | คะแนนเฉลี่ย | การแปลผลคะแนน |
|-------------|---|
| 4.50-5.00 | พยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะในระดับมากที่สุด |
| 3.50-4.49 | พยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะในระดับมาก |
| 2.50-3.49 | พยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะในระดับปานกลาง |
| 1.50-2.49 | พยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะในระดับน้อย |
| 1.00-1.49 | พยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 14 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านความพึงพอใจในงาน (Satisfaction of Work) จำนวน 5 ข้อ

3.2 ความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ (Sense of completion or Mastery)

จำนวน 4 ข้อ

3.3 ความต้องการแข่งขัน (Competitiveness) จำนวน 5 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า(Rating scale) 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด , ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด

5 หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับผู้ตอบมากที่สุด
4 หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับผู้ตอบมาก
3 หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับผู้ตอบปานกลาง
2 หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับผู้ตอบน้อย
1 หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับผู้ตอบน้อยที่สุด

การแปลผลคะแนน เมื่อนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกัน และหาค่าเฉลี่ย แล้วใช้หลักการแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ยดังนี้(ประคอง กรรณสูต,2542)

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผลคะแนน
4.50-5.00	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับผู้ตอบในระดับมากที่สุด
3.50-4.49	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับผู้ตอบในระดับมาก
2.50-3.49	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับผู้ตอบในระดับปานกลาง
1.50-2.49	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับผู้ตอบในระดับน้อย
1.00-1.49	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับผู้ตอบในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กร จำนวน 30 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

4.1 ด้านการสร้างบารมี (Idealized Influence) จำนวน 7 ข้อ

4.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation) จำนวน 7 ข้อ

4.3 ด้านการกระตุ้นปัญญา (Intellectual stimulation) จำนวน 7 ข้อ

4.4 การคำนึงถึงความเป็นบุคคล (Individualized consideration) จำนวน 9 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า(Rating scale) 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด , ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด

ที่สุด	5	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรม การกระทำและการแสดงออกมาก
	4	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรม การกระทำและการแสดงออกมาก
	3	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรม การกระทำและการแสดงออกปานกลาง
	2	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรม การกระทำและการแสดงออกน้อย
	1	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรม การกระทำและการแสดงออกน้อย

ที่สุด การแปลผลคะแนน เมื่อนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกัน และหาค่าเฉลี่ย แล้วใช้หลักการแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ยดังนี้(ประคอง กรรณสูต,2542)
คะแนนเฉลี่ย การแปลผลคะแนน

ที่สุด	4.50-5.00	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรม การกระทำและการแสดงออกในระดับมาก
	3.50-4.49	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรม การกระทำและการแสดงออกในระดับมาก
	2.50-3.49	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรม การกระทำและการแสดงออกในระดับปานกลาง
	1.50-2.49	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรม การกระทำและการแสดงออกในระดับน้อย
	1.00-1.49	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรม การกระทำและการแสดงออกในระดับน้อย

ที่สุด
ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ จำนวน 16 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

5.1 มิติเน้นความสำเร็จ (Achievement dimension)	จำนวน 4 ข้อ
5.2 มิติมุ่งสัจการแห่งตน (Self-actualizing dimension)	จำนวน 4 ข้อ
5.3 มิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน (Humanistic -encourging dimension)	จำนวน 4 ข้อ
5.4 มิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์ (Affilative dimension)	จำนวน 4 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า(Rating scale) 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ,ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด

เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน)	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความทั้งหมด
เห็นด้วย (4 คะแนน)	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความบางส่วน
ไม่แน่ใจ (3 คะแนน)	หมายถึง	ผู้ตอบไม่แน่ใจกับข้อความดังกล่าว

ไม่เห็นด้วย (2 คะแนน) หมายถึง ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
บางส่วน

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) หมายถึง ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด
การแปลผลคะแนน เมื่อนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกัน และหาค่าเฉลี่ย แล้วใช้หลักการแปล
ผลค่าคะแนนเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ยดังนี้ (ประคอง กรรณสูต,2542)

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผลคะแนน
4.50-5.00	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความทั้งหมดในระดับมากที่สุด
3.50-4.49	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความบางส่วน
2.50-3.49	ผู้ตอบไม่แน่ใจกับข้อความดังกล่าว
1.50-2.49	ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นบางส่วน
1.00-1.49	ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

4.1 ความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการทบทวนเอกสารและ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา(Content
validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) และให้มีความถูกต้องสอดคล้องกับ
วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขและหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of
Item – Objective Congruence) ก่อนนำไปสอบถามในการเก็บข้อมูลจริงโดยการหาค่า IOC นั้นผู้วิจัย
ได้นำไปตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยใช้สูตร $IOC = \frac{\sum R}{N}$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence)÷

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยที่

ค่า +1 หมายถึง แนใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหา

ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหา

ค่า -1 หมายถึง แนใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับ

ซึ่งได้ตรวจสอบแบบสอบถามแล้วเห็นว่าแบบสอบถามทุกข้อที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความ
เที่ยงตรงของเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้าน และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย ค่า IOC
โดยรวม =0.89 วิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.85, 0.81 ,0. 91 และ0 .96
ตามลำดับ

4.2 ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและปรับปรุงแก้ไขตาม คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ ของสภาพยาบาล 2552 จำนวน

24 ข้อ แบ่งเป็น 8 สมรรถนะ เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด ดังนี้

- | | |
|---|-------------|
| 1) สมรรถนะด้าน จริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย | จำนวน 3 ข้อ |
| -คงคำถามเดิม | จำนวน 1 ข้อ |
| -ปรับปรุงสำนวนภาษา | จำนวน 2 ข้อ |
| 2) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ | จำนวน 3 ข้อ |
| -คงคำถามเดิม | จำนวน 1 ข้อ |
| -ปรับปรุงสำนวนภาษา | จำนวน 1 ข้อ |
| -ตัดคำถามออก | จำนวน 1 ข้อ |
| 3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ | จำนวน 3 ข้อ |
| -คงคำถามเดิม | จำนวน 1 ข้อ |
| -ปรับปรุงสำนวนภาษา | จำนวน 1 ข้อ |
| -ตัดคำถามออก | จำนวน 1 ข้อ |
| 4) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ | จำนวน 3 ข้อ |
| -คงคำถามเดิม | จำนวน 1 ข้อ |
| -ปรับปรุงสำนวนภาษา | จำนวน 1 ข้อ |
| -ตัดคำถามออก | จำนวน 1 ข้อ |
| 5) สมรรถนะด้านวิชาการ และการวิจัย | จำนวน 3 ข้อ |
| -คงคำถามเดิม | จำนวน 1 ข้อ |
| -ตัดคำถามออก | จำนวน 2 ข้อ |
| 6) สมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ | จำนวน 3 ข้อ |
| -คงคำถามเดิม | จำนวน 2 ข้อ |
| -ปรับปรุงสำนวนภาษา | จำนวน 1 ข้อ |
| 7) สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ | จำนวน 3 ข้อ |
| -คงคำถามเดิม | จำนวน 1 ข้อ |
| -ปรับปรุงสำนวนภาษา | จำนวน 2 ข้อ |
| 8) สมรรถนะด้านสังคม | จำนวน 3 ข้อ |
| -คงคำถามเดิม | จำนวน 2 ข้อ |

-ตัดคำถามออก

จำนวน 1 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 15 ข้อ เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านความพึงพอใจในงาน (Satisfaction of Work)	จำนวน 5 ข้อ
-คงคำถามเดิม	จำนวน 3 ข้อ
-ปรับปรุงสำนวนภาษา	จำนวน 2 ข้อ
3.2 ความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์(Sense of completion or Mastery)จำนวน 5 ข้อ	
-ปรับปรุงสำนวนภาษา	จำนวน 4 ข้อ
-ตัดคำถามออก	จำนวน 1 ข้อ
3.3 ความต้องการแข่งขัน (Competitiveness)	จำนวน 5 ข้อ
-ปรับปรุงสำนวนภาษา	จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กร จำนวน 31 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด ดังนี้

4.1 ด้านการสร้างบารมี (Idealized Influence)	จำนวน 8 ข้อ
-ปรับปรุงสำนวนภาษา	จำนวน 7 ข้อ
-ตัดคำถามออก	จำนวน 1 ข้อ
4.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(Inspiration motivation)	จำนวน 7 ข้อ
-ปรับปรุงสำนวนภาษา	จำนวน 7 ข้อ
4.3 ด้านการกระตุ้นปัญญา(Intellectual stimulation)	จำนวน 7 ข้อ
-ปรับปรุงสำนวนภาษา	จำนวน 7 ข้อ
4.4 การคำนึงถึงความเป็นบุคคล(Individualized consideration)	จำนวน 9 ข้อ
-ปรับปรุงสำนวนภาษา	จำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ แบ่งออกเป็น 4 มิติ จำนวน 16 ข้อ เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด ดังนี้

5.1 มิติเน้นความสำเร็จ(Achievement dimension)	จำนวน 4 ข้อ
-ปรับปรุงสำนวนภาษา	จำนวน 4 ข้อ
5.2 มิติมุ่งจัดการแห่งตน(Self -actualizing dimension)	จำนวน 4 ข้อ
-ปรับปรุงสำนวนภาษา	จำนวน 4 ข้อ
5.3 มิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน(Humannistic -encourging dimension)	จำนวน 4 ข้อ

-ปรับปรุงสำนวนภาษา

จำนวน 4 ข้อ

5.4 มิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์ (Affilative dimension)

จำนวน 4 ข้อ

-ปรับปรุงสำนวนภาษา

จำนวน 4 ข้อ

และไปทำการทดสอบ (Try Out) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา คือพยาบาลวิชาชีพ ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองสกลนคร จำนวน 30 คน จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาทดสอบความเชื่อมั่น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS PC Windows ในการหาความเชื่อมั่น โดยใช้ เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามส่วนที่ 2,3,4 และ 5 เท่ากับ 0.85, 0.81, 0.91 และ 0.96 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.70 ถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนในการวิจัยหรือการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนต่อไปนี้

5.1 ทำหนังสือถึงนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสกลนคร นครพนม และมุกดาหาร ขออนุญาตทำการวิจัยและขอรายชื่อพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

5.2 เมื่อได้รับอนุญาตทำการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่ง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแต่ละแห่ง

5.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยส่งแบบสอบถามให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบนตามเป้าหมาย และกำหนดเวลาการรับแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยขอรับคืนภายหลังแจกแบบสอบถามไปแล้ว 1-2 สัปดาห์

5.4 นำแบบสอบถามที่ได้คืนมา มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล และเลือกแบบสอบถามที่มีการตอบทุกข้อ จำนวน 163 ฉบับ

5.5 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติที่ใช้

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) , ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น (hierarchical multiple Regression)

วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency), ร้อยละ (Percent) และค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

6.2 การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และแปลผลในภาพรวม

6.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีเกณฑ์เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) จาก ประคอง กรรณสูต (2538) ดังนี้

ค่าระหว่าง ± 0.70 ถึง ± 1	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
ค่าระหว่าง ± 0.30 ถึง ± 0.69	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ค่าระหว่าง 0.01 ถึง ± 0.29	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ค่า 0.00	ไม่มีความสัมพันธ์

ส่วนเครื่องหมาย + ความสัมพันธ์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก

ส่วนเครื่องหมาย - ความสัมพันธ์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ

6.5 วิเคราะห์ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นเชิงชั้น (hierarchical regression analysis)

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ ถดถอยพหุคูณในการเลือกตัวแปรพยากรณ์และเสนอสมการพยากรณ์ ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ ที่จำแนกตามอายุ เพศ สถานภาพสมรส การศึกษาสูงสุด การสำเร็จการศึกษาหลักสูตรเฉพาะทาง รายได้ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในรพ.สต. และตำแหน่งปัจจุบัน

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
ต่ำกว่า 26 ปี	3	1.84
-26-30 ปี	33	20.25
-31-35 ปี	59	36.20
-36-40 ปี	59	36.20
-มากกว่า 40 ปี	9	5.52
2. เพศ ชาย		
หญิง	163	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
3. สถานภาพสมรส		
โสด	41	25.15
คู่	85	52.15
หม้าย	26	15.95
หย่าร้าง	8	4.91
แยกกันอยู่	3	1.84
4. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	163	100.00
5. การสำเร็จการศึกษาหลักสูตรเฉพาะทาง(4เดือน)		
สาขาเวชปฏิบัติ การรักษาพยาบาลเบื้องต้น	163	100.00
6. รายได้เดือนละ.....บาท		
15,001-20,000	3	1.84
20,001-25,000	89	54.60
25,001-30,000	71	43.56
7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต		
6-10 ปี	4	2.45
11-15 ปี	36	22.09
16-20 ปี	108	66.26
21-25 ปี	15	9.20
8. ตำแหน่งปัจจุบัน		
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	30	18.40
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	133	81.60

จากตารางที่ 3 ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างจำนวน 163 คน พบว่ากลุ่มอายุ 31-35 ปีและกลุ่มอายุ 36-40 ปี มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.20 รองลงมาคือกลุ่มอายุ 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.25 และกลุ่มอายุมากกว่า 40 ปีคิดเป็นร้อยละ 5.52 และต่ำกว่า 26 ปีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.84 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 100.00 สถานภาพการสมรส มากที่สุดคือคู่ คิดเป็นร้อยละ 52.15 และรองลงมา

คือ โสศ คัดเป็นร้อยละ 25.15 และหม้าย คัดเป็นร้อยละ 15.95 จบการศึกษาระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี คัดเป็นร้อยละ 100.00 จบการศึกษาลัทธิสุตรเฉพาะทาง สาขาเวชปฏิบัติ การรักษาพยาบาลเบื้องต้น คัดเป็นร้อยละ 100.00 รายได้เดือนละ 20,001-25,000 บาท คัดเป็นร้อยละ 54.60 และรองลงมา รายได้เดือนละ 25,001-30,000 คัดเป็นร้อยละ 43.56 และรายได้เดือนละ 15,001-20,000 คัดเป็นร้อยละ คัดเป็นร้อยละ 1.84 ตามลำดับ รวมระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ รพ.สต 16-20 ปี คัดเป็นร้อยละ 66.25 รองลงมา ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ รพ.สต 11-15 ปี คัดเป็นร้อยละ 22.9 และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ รพ.สต. 21-25 ปี คัดเป็นร้อยละ 9.25 ตามลำดับ ตำแหน่งปัจจุบัน พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ คัดเป็นร้อยละ 81.60 และ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ คัดเป็นร้อยละ 18.40 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน (n=163)

สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ	\bar{x}	SD	ระดับ
1) สมรรถนะด้าน จริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย	4.50	0.53	มากที่สุด
2) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์	4.48	0.52	มาก
4) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ	4.42	0.50	มาก
7) สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ	4.42	0.52	มาก
5) สมรรถนะด้านวิชาการ และการวิจัย	4.41	0.49	มาก
3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ	4.39	0.50	มาก
6) สมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ	4.38	0.51	มาก
8) สมรรถนะด้านสังคม	4.33	0.50	มาก
โดยรวม	4.42	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่าสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$, $SD=0.52$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย ($\bar{x} = 4.50$, $SD=0.53$) รองลงมาคือ สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ($\bar{x} = 4.48$, $SD=0.52$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สมรรถนะด้านสังคม ($\bar{x} = 4.33$, $SD=0.50$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน (n=163)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	\bar{x}	SD	ระดับ
ความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์	4.48	0.50	มาก
ด้านความพึงพอใจในงาน	4.34	0.52	มาก
ความต้องการแข่งขัน	4.30	0.50	มาก
โดยรวม	4.37	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.37$, $SD=0.51$) เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า รายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{x} = 4.34$, $SD=0.52$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความต้องการแข่งขัน ($\bar{x} = 4.30$, $SD=0.50$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กร
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตอนบน (n=163)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กร	\bar{x}	SD	ระดับ
1. ด้านการสร้างบารมี	4.37	0.51	มาก
2. ด้านการกระตุ้นปัญญา	4.36	0.51	มาก
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นบุคคล	4.36	0.52	มาก
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.31	0.54	มาก
โดยรวม	4.35	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรของของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{x} = 4.35$, SD=0.52) เมื่อจำแนกรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสร้าง
บารมี ($\bar{x} = 4.37$, SD=0.51) และรองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็น
บุคคล ($\bar{x} = 4.36$, SD=0.51) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{x} = 4.31$
,SD=0.54) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของพยาบาล
วิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน (n=163)

วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์	\bar{x}	SD	ระดับ
มีมุมมองไม่ตรีสัมพันธ	4.47	0.51	มาก
มีมุมมองสัจการแห่งตน	4.43	0.51	มาก
มีติเน้นความสำเร็จ	4.41	0.52	มาก
มีมุมมองบุคคลและการสนับสนุน	4.39	0.51	มาก
โดยรวม	4.43	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่าวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30, SD=0.50$) เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้าน มิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์ ($\bar{x} = 4.47, SD=0.51$) รองลงมา คือ ด้านมิติมุ่งสัจการแห่งตน ($\bar{x} = 4.30, SD=0.51$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้าน มิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน ($\bar{x} = 4.39, SD=0.51$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ ของของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ตารางที่ 4.6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างสมรรถนะของของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กร และวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ (n=163)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์		
	สหสัมพันธ์(r)	p-value	ระดับ
สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ	1		
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน	0.46	0.00	ปานกลาง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กร	0.61	0.00	ปานกลาง
วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์	0.65	0.00	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างสมรรถนะและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับ ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.46$) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับ ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.65$) และ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กรความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับ ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.61$)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในการเลือกตัวแปรพยากรณ์และเสนอสมการพยากรณ์
ปัจจัย ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับสมรรถนะของของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กร และวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์

ตารางที่ 4.7 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta)
ทดสอบความมีนัยสำคัญของ B ของสมการถดถอยพหุคูณ สามารถร่วมกันพยากรณ์
ระดับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของหัวหน้าองค์กรและวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ (n=163)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE.b	Beta	t	p-value
สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ		5.04		10.67	0.00
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน	-0.32	0.14	-0.24	-2.20	0.03
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า องค์กร	0.13	0.140	0.16	0.89	0.38
วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์	0.28	0.07	0.69	3.76	0.00
Constant =53.82 R=0.66 R²=0.44 F=40.76					

ตารางที่ 4.7พบว่าตัวพยากรณ์ที่มีค่าคะแนน (Beta) สูงสุดคือวัฒนธรรมองค์การแบบ
สร้างสรรค์ (Beta=0.69) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กรภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กร (Beta=0.16)และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน (Beta=-0.24)โดยตัว
พยากรณ์ ทั้ง 3สามารถอธิบายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
แบบพหุคูณ R² =0.44 โดยตัวพยากรณ์ ทั้ง 3 สามารถร่วมกันพยากรณ์อธิบายสมรรถนะของพยาบาล
วิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ได้ร้อยละ 44 จากตาราง
ดังกล่าวสามารถสร้างสมการพยากรณ์สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
ตำบลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

สมการในรูปคะแนนดิบ

Ȳ สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
ตำบล

= -0.315 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน + 0.125 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
หัวหน้าองค์กร

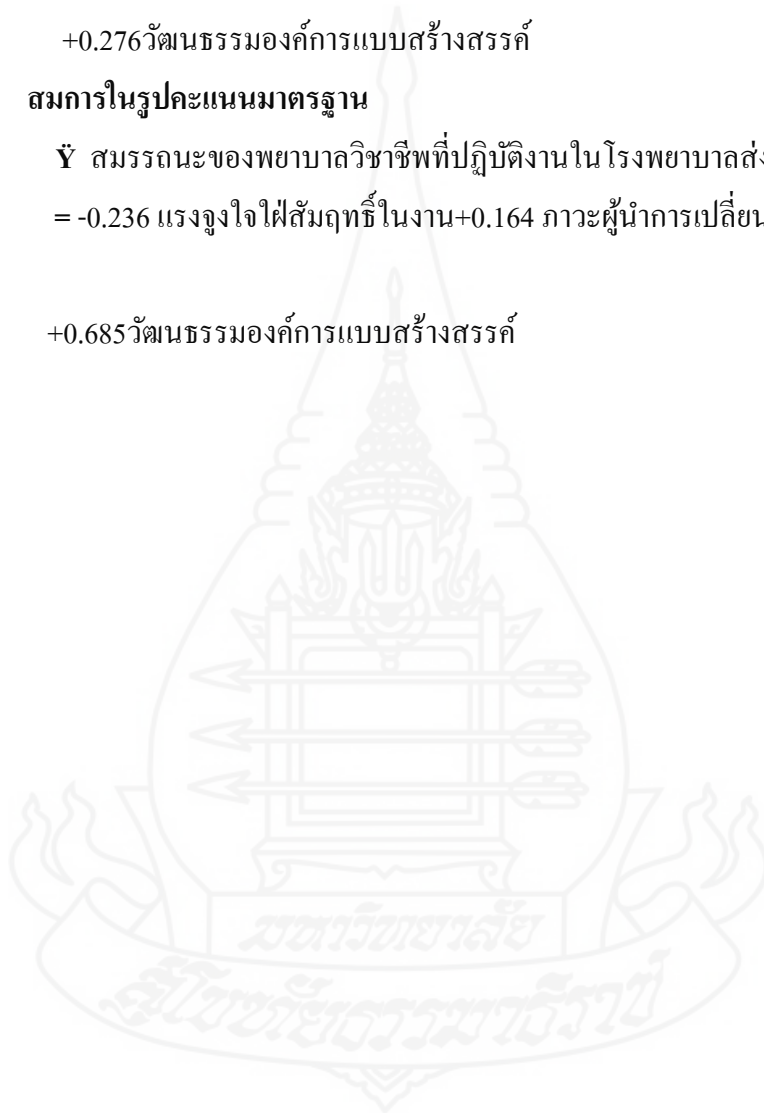
+0.276 วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

Ȳ สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
องค์กร

= -0.236 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน + 0.164 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า

+0.685 วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์



บทที่ 5

การสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

3) ศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน คำนวณขนาดตัวอย่างของประชากร จาก สูตรของ Taro Yamane และการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้ Multi – stage sampling จำนวน 163 คน

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ส่วนคือ (1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล (2) สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ (3)แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน (4)ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กร (5)วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ โดยผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน โดยหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งคำนวณจากความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index:IOC) ตั้งแต่ 0.8-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับแก้ไขเรียงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อนำไปทดลองใช้ วิเคราะห์หาค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.85, 0.81 , 0.91 และ 0.96 ตามลำดับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ โดยใช้วิธี วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น (hierarchical multiple Regression)

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$, $SD = 0.51$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย ($\bar{x} = 4.50$, $SD = 0.53$) รองลงมาคือ สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ($\bar{x} = 4.48$, $SD = 0.52$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สมรรถนะด้านสังคม ($\bar{x} = 4.33$, $SD = 0.50$) ตามลำดับ

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.37$, $SD = 0.51$) เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า รายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ย รองลงมา ด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{x} = 4.34$, $SD = 0.52$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความต้องการแข่งขัน ($\bar{x} = 4.30$, $SD = 0.50$) ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.35$, $SD = 0.52$) เมื่อจำแนกรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสร้างบารมี ($\bar{x} = 4.37$, $SD = 0.51$) และรองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นบุคคล ($\bar{x} = 4.36$, $SD = 0.51$) และรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{x} = 4.31$, $SD = 0.54$) ตามลำดับ

4. วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$, $SD = 0.50$) เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านมิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์ ($\bar{x} = 4.47$, $SD = 0.51$) รองลงมา คือ ด้านมิติมุ่งจัดการแข่งขัน ($\bar{x} = 4.30$, $SD = 0.51$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้าน มิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน ($\bar{x} = 4.39$, $SD = 0.51$) ตามลำดับ

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.46$) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.65$) และระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กรความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.61$)

6. พบว่าตัวพยากรณ์ที่มีค่าคะแนนมาตรฐานสูงสุด คือวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ (Beta=0.69) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กร (Beta=0.16) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน (Beta=-0.24) โดยตัวพยากรณ์ ทั้ง 3 สามารถอธิบายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ $R^2 = 0.44$ โดยตัวพยากรณ์ ทั้ง 3 สามารถร่วมกันพยากรณ์อธิบายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน ได้ร้อยละ 44

2. การอภิปรายผลการวิจัย

ระดับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมระดับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย ($\bar{x} = 4.50, SD=0.53$) รองลงมาคือ สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล และการผดุงครรภ์ ($\bar{x} = 4.48, SD=0.52$) และด้านที่มีเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สมรรถนะด้านสังคม ($\bar{x} = 4.33, SD=0.50$) ตามลำดับ ส่วนสมรรถนะที่อยู่ในระดับสูงที่สุด ได้แก่ สมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย เนื่องจากการพยาบาลเป็นการปฏิบัติโดยตรงต่อผู้ป่วย ยึดมั่นหลักคุณธรรมและจริยธรรม ปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบ จรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล และกฎหมาย วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ โดยมีความรับผิดชอบต่องาน ชื่อสัตย์ต่อตนเอง ผู้ร่วมงาน และผู้รับบริการ(วรรณวิไล จันทรา, 2545) จึงต้องมีจริยธรรมและภาวะผูกพันสูงมาก (พวงรัตน์ บุญญาบุรุษ, 2546) สอดคล้องกับผลการวิจัยในอดีต ที่ศึกษาในพยาบาลวิชาชีพพบว่าสมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม ความสามารถในการจัดการคุณภาพการบริการพยาบาล และการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคูณภาพบริการพยาบาล อยู่ในระดับสูงมาก (เดือนใจ พิทยาวัฒน์ชัย, 2548; ศิริลักษณ์ วิทยนคร, 2549; อุมารณ์ เรืองภักดี, 2545) ระดับของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับทุติยภูมิและตติยภูมิ เขตตรวจราชการ กระทรวงสาธารณสุขที่ 17 โดยรวมอยู่ในระดับสูงซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของมนตร์ดม อโนวรรณพันธ์ (2551) พบว่าสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพตามการรับรู้ของตนเอง และของหัวหน้างานห้องคลอด โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยรวมอยู่ในระดับสูงเช่นกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความมีจริยธรรมซึ่งผลจากการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ซึ่งเป็นผลจากการบูรณาการความรู้ ทักษะ ที่ต้องมีและมีความ

จำเป็นต่อการทำงานของพยาบาล ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติการพยาบาลในระดับสูง และมีการปฏิบัติงานการพยาบาลโดยใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานการพยาบาล เป็นการกระทำต่อมนุษย์ จะมีความผิดพลาดหรือมีความเสี่ยงต่อการกระทำไม่ได้ เพราะจะส่งผลต่ออันตรายต่อผู้ใช้บริการ ดังนั้นการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่เป็น ไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องอาศัยคุณค่าของการปฏิบัติงานทางด้านวิทยาศาสตร์ ควบคู่ไปกับคุณค่าทางจริยธรรม (สิวลี สิริวิไล, 2551) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของลาร์ราบี และ โบลเดน (Larrabee & Bolden, 2001) ลีโนเนน, ลีโน-คิลปี, และ จูโค (Leinonen, Leino-Kipi, & Jouko, 1996) และลีโนเนน, ลีโน-คิลปี, สเตลท์เบอร์ก, และ เลอโตลา (Leinonen, Leino-Kilpi, Stahlberg, & Lertola, 2001) ที่กล่าวไว้ว่า การที่พยาบาลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล มีประสบการณ์ มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการบริการพยาบาล มีสมรรถนะเชิงวิชาชีพ และความพร้อมในการดูแลผู้ใช้บริการ จะส่งผลให้เกิดคุณภาพการพยาบาลที่ดี แสดงให้เห็นว่าจากการที่พยาบาลวิชาชีพมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และมีทักษะในการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน มีความสามารถที่เพียงพอมีความเหมาะสมกับงานที่เป็นภารกิจขององค์การส่งผลให้เกิดการบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ (พูลสุข หิงคานนท์, 2549 ; ดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา, 2548) สอดคล้องกับแนวคิดของ ดนัย เทียนพุด (2546) ที่เน้นว่าสมรรถนะเป็นลักษณะภายในของบุคคล ซึ่งจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และชูชัย สมितिไกร (2550) ได้สรุปว่า บุคคลประกอบด้วยคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ได้แก่ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น เช่น อุปนิสัย ทัศนคติ บุคลิกภาพ เป็นต้นที่เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์การจะส่งผลให้การปฏิบัติงาน ในหน้าที่เป็น ไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดประกอบกับการเข้าสู่วิชาชีพพยาบาล ต้องใช้ ระยะเวลาในการจัดเวลาและเรียนรู้ โดยเริ่มต้นตั้งแต่เป็นนักศึกษาพยาบาล ที่ต้องมีหลักสูตรการศึกษาเฉพาะด้านความรู้ จริยธรรม และเอกลักษณ์ในขอบเขตของการปฏิบัติตามกฎหมาย ควบคู่กับการแสวงความรู้ และการพัฒนาทักษะการปฏิบัติ การพยาบาล (สมจิต หนูเจริญกุล, 2543) และเมื่อพิจารณาในรายชื่อของสมรรถนะในด้านนี้พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิและตติยภูมิ เขตตรวจราชการ กระทรวงสาธารณสุขที่ 17 มีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย มีความภาคภูมิใจในความเป็นพยาบาลในระดับสูงมาก จาก การที่การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพนั้น เป็นการปฏิบัติงานได้โดยอิสระ และมีองค์ความรู้เฉพาะศาสตร์ เป็นวิชาชีพที่มีกฎหมายรองรับ และการประกอบวิชาชีพต้องมีการสอบเพื่อขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ และยังมีการควบคุมกำกับ โดยองค์กรวิชาชีพคือสภาการพยาบาลซึ่งได้กำหนดข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยข้อจำกัดและเงื่อนไข ในการประกอบวิชาชีพ และการ

รักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพ (สภาการพยาบาล, 2553) จึงส่งผลต่อการมีสมรรถนะในด้านจริยธรรมสูงกว่าด้านอื่น

ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลประจำการสามารถปฏิบัติการพยาบาลเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและผู้มารับบริการ อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพทุกคนได้รับการศึกษามาจากสถานศึกษาพยาบาลตามหลักสูตรที่ได้รับจากทบวงมหาวิทยาลัย โดยผ่านระบบการศึกษา 4 ปี และได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบอาชีพสาขาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ส่งผลทำให้พยาบาลมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานและพัฒนาทีมการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการปฏิรูปการบริการสุขภาพที่มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในการบริการพยาบาล สภาการพยาบาลจึงได้มีการดำเนินการให้ต่ออายุทุก 5 ปี (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ ,2546)

ดังที่ แฟรงแกน บาร์ควิน และคลาร์ Flangan Baldwin & Clarke (2000) กล่าวว่า วิชาชีพพยาบาลเป็นสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพสาขาหนึ่งที่ต้องมีการติดตามความรู้ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรพยาบาลต้องมีการตื่นตัวและมีการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ เพื่อที่จะรักษามาตรฐานคุณภาพวิธีการปฏิบัติการให้การรักษาพยาบาลที่ดีไว้ จะช่วยให้บุคลากรทางการพยาบาลมีความรู้ ความสามารถและมีการพัฒนาทักษะใหม่อยู่เสมอ สามารถก้าวทันกับความรู้และเทคโนโลยีใหม่ที่เปลี่ยนแปลง ส่งผลให้พยาบาลมีความมั่นใจในศักยภาพของตนและมีความสามารถและมีการพัฒนาความรู้สม่ำเสมอ ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และคงไว้ซึ่งคุณภาพและมาตรฐานของโรงพยาบาล (ปิยรัตน์ วัฒนา, 2551) ทำให้สมรรถนะพยาบาลอยู่ในระดับสูง จะช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงานและทุ่มเทกำลังความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ เนื่องจากสมรรถนะเชิงวิชาชีพเป็นสิ่งที่แสดงถึงความสำเร็จในการทำงาน เป็นแรงจูงใจให้บุคคลทำงานในองค์กรต่อไป(นงนุช โอบะ , 2545) นำไปสู่การทุ่มเทกำลังความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ด้วยความรู้ ความสามารถ มีความพร้อมและเต็มใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาของ Gerstner และ Day พบว่า หากผู้บริหารใช้หลักการ โน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีมติกระทำตามให้ความ ร่วมมือในการทำงานจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในงานและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ส่วนในด้านการสร้างลักษณะชุมชนให้เกิดในองค์กร ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากในปัจจุบัน หัวหน้าหรือผู้ปวยมุ่งพัฒนาการปฏิบัติงานคุณภาพให้ เกิดประสิทธิผลมากขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของ องค์กร ซึ่งอาจจะทำให้มีปฏิสัมพันธ์กับทีมการ พยาบาลลดน้อยลง จากการศึกษาของ Kubar และ คณะ พบว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีมเป็นปัจจัย สำคัญที่สุดที่ทำให้ผู้บริหารทางการพยาบาลและ พยาบาลคงอยู่ในวิชาชีพ

และสอดคล้องกับการศึกษา ของ DiMeglio และคณะ พบว่า ทีมการพยาบาลที่มีความยึดเหนี่ยวภายในกลุ่ม (group cohesion) ทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงานและทำให้อัตรา การลาออกจากงานของพยาบาลลดลง โดยที่ด้าน ความสามารถในการเกลี้ยกล่อมการรับรู้ของพยาบาล ในเรื่องความสามารถแก้ไขข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ได้อย่างเหมาะสมและทันเวลา การมีทักษะในการพูด โน้มน้าวใจผู้ได้บังคับบัญชา และการ โน้มน้าวจิตใจ มากกว่าการใช้อำนาจหน้าที่สั่งการของหัวหน้าหอ ผู้ป่วยอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ ด้านการสร้าง ลักษณะชุมชนให้เกิดในองค์กร การรับรู้ของพยาบาล ในเรื่องการช่วยประสานให้เกิดความสามัคคีของ ผู้ปฏิบัติงานภายในหอผู้ป่วย และการสร้างบรรยากาศ ที่ดีในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางและมี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ณัฐชากรณ์ เทโพบการ,2552)

2. การศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า การสร้างแรงจูงใจ ให้ผู้ตามให้ทำงานบรรลุเป้าหมาย เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ให้ความสำคัญและยอมรับความแตกต่างของบุคคล โดยมอบหมายงานและให้โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถและความถนัด สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีจึงทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จ ได้ออโวลิโอ แบสส์และจุง (Avolio,Bass &Jung,1999)

สอดคล้องกับผลการศึกษานันทรัตน์ ศรีนุณีเชียร (2548) ที่พบว่าผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะพยายามทำงานดีขึ้นกว่าเดิมอีก เมื่อทราบแน่ชัดว่าการกระทำของตนเกิดผลประการใด รวมทั้งเป็นผู้ที่เปิดใจในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้มีทักษะและเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติในด้านการปฏิบัติการพยาบาลวิชาการและการบริหาร มีบุคลิกภาพที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ และสติปัญญา มีระเบียบวินัย ซื่อสัตย์และสุจริต มีการแสดงพฤติกรรมที่ดีอย่างสม่ำเสมอ มีการเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเป็นแบบอย่างที่ดีในวิชาชีพ สอดคล้องกับการศึกษาของพัชณา อ้นบริบูรณ์พงศ์(2545)ที่พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ งานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชนที่ส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความมุ่งมั่น มานะพยายามที่จะปฏิบัติงานพยาบาลได้เต็มความสามารถ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่างๆ สนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพตระหนักถึงความสำเร็จของงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและยอมรับการปฏิบัติงานทั้งทางบวกและทางลบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทพล โยคิน(2556) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย จากการวิจัยพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ($r= 0.377$) กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ.05 อธิบายได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่ได้รับการหล่อหลอม เป็นกลุ่มบุคคลที่ได้รับการหล่อหลอม โดยการเลี้ยงดู มาแต่เล็กให้เป็นผู้มีความสามารถในการเรียนรู้ทางสังคมของบุคคลตั้งแต่วัยเริ่มแรกของชีวิต ทั้งจากการเลี้ยงดูอบรมจาก บิดามารดา จากสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่มีผลกระทบต่อบุคคลที่จะก่อให้เกิดการกระทำต่างๆ ทำให้บุคคล ขอมรับที่จะทำงานอย่างมานะบากบั่นฝ่าฟันอุปสรรค เพื่อที่จะให้การทำงานหรือการแก้ปัญหาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ให้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนด้วยเหตุนี้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจ ราชการสาธารณสุขที่ 10 จึงอยู่ในระดับมาก ซึ่งจะสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้โดยง่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ McClelland (1985) พัทธมน อันโต(2546) เบนจอร์ตัน เหลือสัน (2554) และ มุจรินทร์ หมีคุ้ม (2553) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมอยู่ในระดับมาก(=3.76,S.D.= 0.91)

3. การศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กรในระดับมาก อภิปรายได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กร มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงกระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการและความพึงพอใจมากกว่าที่เป็นอยู่ ผู้นำผู้ตามมีส่วนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในกลุ่ม ดันฮาร์น-เทอร์เลอร์และคลาเฟชน (Dunham-Taylor & Klafehn, 1995, อ้างถึงใน ททยา รัตนโชติ) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกระตุ้นปัญญาของผู้ตามให้สามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหา โดยการประเมินทางเลือกแต่ละทาง ค้นคว้าแลกเปลี่ยน และร่วมใช้ทรัพยากรกับหน่วยงานอื่น แสวงหาทรัพยากรมาทดแทน สนับสนุนการนำแนวคิดหรือนวัตกรรมใหม่ๆ มาทดลองปฏิบัติ สร้างความรู้สึกที่ท้าทายและโอกาส พัฒนาและสอดคล้องกับงานวิจัยของ(อัญชลี ดวงอุไร ,2545) จากสภาพสังคมและการปฏิบัติงาน ในปัจจุบัน บุคลากรมีความคาดหวังต่อองค์กรและผู้นำมากขึ้น ผู้ปฏิบัติงานต่างก็ต้องการ การยอมรับการเชื่อถือไว้วางใจ ได้รับการปฏิบัติอย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และต้องการโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตและความก้าวหน้า นอกจากนี้บุคคลที่ต้องการการทำงานที่มีความท้าทายความสามารถและมีความหมายและต้องการทำงานที่เพิ่มความมีคุณค่าในตนเอง และการบรรลุความสำเร็จในการทำงานด้วยตนเอง นอกจากนี้บุคคลยังต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์กร บาร์เคอร์ (Barker, 1992) ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพ เพื่อมุ่งสู่การให้บริการที่มีคุณภาพตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเพื่อจูงใจและแรงผลักดันให้พยาบาล

ประจำการร่วมมือร่วมใจและเต็มใจปฏิบัติงานบริการที่มีคุณภาพ สร้างความสำเร็จให้องค์กร (อรรถัย รุ่งวชิรา ,2547)

4. การศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในระดับมาก เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของคูก์และแลฟเฟอดี Cooke & Lafferty (1989) เป็นวัฒนธรรมที่มีค่านิยม และพฤติกรรมการทำงานที่เน้นความสำเร็จ บุคลากรจะมีการใช้ความคิดวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น ตั้งเป้าหมายการทำงานที่มีคุณภาพ เน้นความสำเร็จของงาน และความเจริญก้าวหน้าส่วนตัว บุคลากรจะได้รับการกระตุ้นให้มีการพัฒนา การเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมและเน้น ไม้ตรีสัมพันธ์ที่ให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล จึงทำให้การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ และบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพหาดใหญ่ พบว่าวัฒนธรรมองค์กรการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ พันธกิจ ซึ่งควรกระตุ้นให้พยาบาลมีความรู้สึกของการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของและการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือการเสนอแนะ โดยการตัดสินใจในการบริหารงาน และในการสื่อสารควรเปิดกว้างในการเข้าถึงข้อมูล มีจุดอ่อนในการที่บุคลากรไม่กล้าเปิดเผย และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เกี่ยวกับความผิดพลาดในการทำงานแก่กันและกัน (จันทนา วิบุสานุศาสน์ ,2549) องค์กรที่มีการเรียนรู้อย่างเต็มพลังของสมาชิกในการรวบรวมจัดการ และใช้ความรู้เพื่อผลสำเร็จขององค์กรและแปลงสภาพไปเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องขององค์กร มาร์ควอทซ์ Marquardt (1996) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ มณีรัตน์ พากเพียร (2546) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์และการทำงานเป็นทีมต่อจากการจัดการคุณภาพแบบองค์รวมของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป พบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะองค์กรแบบสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง

5. การศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพได้ดังนี้

5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.46$) อภิปรายได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นแรงจูงใจที่มีความปรารถนาที่จะบรรลุถึงความสำเร็จในงานที่ยุ่ยากซับซ้อน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง พยายามหาวิธีต่างๆในการ

แก้ปัญหา เพื่อนำตนไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการ มีอิสระในการทำงานและการแสดงออกอย่างเหมาะสม ต้องการชัยชนะในการแข่งขันกับตนเอง มุ่งมั่นที่จะทำให้ดีเลิศ มีความสุขสบายใจ เมื่อพบความสำเร็จ มีความรับผิดชอบ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น มีความกระตือรือร้นและสนุกสานกับงานที่ทำ มีความมานะอดทน พากเพียรพยายามในการทำงานไม่คิดพึ่งโชคลาภในการทำงาน อีกทั้งมีความสามารถในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีความสุขในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ แมคเคลแลนด์ (McClelland 1987 cited in Rue and Byars 2003)

สอดคล้องกับการศึกษาของเกษิณี เอกสารตรา (2551) ที่พบว่าแรงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับสมรรถนะของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ศึกษาในพยาบาลวิชาชีพ พบว่าแรงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม (พัชรี ธรรมวัฒนานุกูล, 2549; พัชมน อินโต, 2546) กล่าวคือ ทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานมีแนวโน้มสูงขึ้นด้วย ทั้งนี้เนื่องจากแรงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นความปรารถนาที่ต้องการที่จะทำบางอย่างให้ประสบความสำเร็จ ด้วยมาตรฐานอันดีเลิศ ที่จะเอาชนะอุปสรรคในการดำเนินงาน มีความเพียรพยายามอย่างสูงในการทำในสิ่งที่ยุ่งยาก ในสิ่งที่เป็นไปได้อย่างทันที และเกิดความภาคภูมิใจเมื่องานสำเร็จ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1987) สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ศึกษาในพยาบาลวิชาชีพ พบว่าแรงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวก กับผลการปฏิบัติงาน (วิญญา วิจักขณา: 2547; สุเมธ บุญมะยา, 2547; อุทัยวรรณ จันทรประภาพ, 2547)

ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงานของสถานภาพของวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานสร้างเสริมสุขภาพเป็นการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการปรับพฤติกรรมของประชาชน จะต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย การทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนับสนุนที่เพียงพอ ความยืดหยุ่น ความคล่องตัว ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับวิถีของประชาชน (มุจรินทร์ หมีคุ้ม 2547) ผู้ที่แรงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นบุคคลที่แสดงออกถึงการมีระบบแบบแผนการทำงาน มีจุดประสงค์ที่เด่นชัด มองเห็นช่องทางในการทำงานอย่างมีขั้นตอน มีความรอบคอบและศึกษารายละเอียดก่อนการตัดสินใจ (สิทธิโชค วรานุสันติ, 2545) กล่าวว่า ผู้ที่มีแรงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าเป็นผู้ที่ต้องการแรงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่มีการวางแผนระยะยาวเพราะเล็งการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานและต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ก่อให้เกิดพลังการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้า

5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับ ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r=0.65$) ซึ่ง อภิปรายได้ว่า การปฏิบัติงานในองค์กรนานได้รับรู้นโยบายต่างๆ รวมถึงการได้เข้าร่วมกิจกรรมที่ องค์กรได้จัดขึ้น จนเกิดเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและเข้าใจในปรัชญาของกลุ่มภารกิจการพยาบาล จึงส่งผลให้มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์การแบบสร้างสรรค์ในระดับมาก สอดคล้องกับ แนวคิดของคุกค์และแลฟเฟอติ Cook and Lafferty (1989) ได้ศึกษาลักษณะวัฒนธรรมขององค์การ ซึ่งวัดโดยการรับรู้ของบุคคลในองค์การ และได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวัดระดับวัฒนธรรม ขององค์การได้ 3 ระดับ คือ วัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ วัฒนธรรมเชิงตั้งรับ-เฉื่อยชา วัฒนธรรมเชิง การตั้งรับก้าวร้าวในพื้นฐานทั้งหมด 12 ลักษณะ ซึ่งให้ความหมายไว้ 2 มิติเกี่ยวกับบุคคลกับงาน และลักษณะของการทำให้สำเร็จ และคงไว้ซึ่งความปลอดภัย ทั้ง 12 ลักษณะครอบคลุมถึงความเชื่อ ค่านิยม ซึ่งเป็นแนวทางในพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การในองค์การ และองค์การที่มีค่านิยมและ พฤติกรรมการแสดงออก ในทางสร้างสรรค์หรือวัฒนธรรมด้านมุ่งสังการแห่งตน (Self-actualizing) โดยเน้นความต้องการของคนในองค์การตามความนึกคิดและตามความคาดหวัง เป้าหมายของการทำงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณงานที่ได้รับรวมทั้งความสำเร็จของงานมา พร้อมๆกัน ความก้าวหน้าของพนักงานทุกคนมีความภาคภูมิใจในงานของตนแม้ว่างานนั้นจะเป็น งานง่ายก็ทำงานด้วยความเต็มใจ และพยายามกำจัดสถานการณ์ที่ไม่สร้างสรรค์ให้หมดไปการ มีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้เป็นรูปธรรม โดยมีการนำวิสัยทัศน์ที่ได้สร้างขึ้นมาเป็นเป้าหมาย ของการกำหนดผลกลยุทธ์เพื่อสานให้วิสัยทัศน์เป็นจริงด้วยการปฏิบัติ การสนับสนุนให้บุคลากร มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะช่วยให้ทุกคนในทีมงานใช้วิจารณ์งานร่วมกันตลอดเวลาที่กำลังทำ อะไร จะทำให้ดีขึ้นอย่างไรนับเป็นการเรียนรู้ร่วมกันแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลสามัคคี ขยันคิด ขยันเรียนรู้และขยันทำด้วยความเชื่อว่าการเรียนรู้ในลักษณะนี้ จะช่วยเสริมสร้างอัจฉริยภาพของทีมงานได้อีกทางหนึ่ง

5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพและภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 ($r=0.61$) ซึ่งอภิปรายได้ว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นการเพิ่มพูนทักษะและ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี ในระดับหน่วยงานแต่การพัฒนาคุณภาพองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศนั้นเป็นการพัฒนาคุณภาพทั้ง องค์กรมีองค์ประกอบอื่นอีกหลายประการ ตั้งแต่การนำองค์กรของผู้บริหาร การวางแผนกลยุทธ์ การมุ่งเน้นให้ผู้ใช้บริการและบุคลากร การจัดการความรู้ การจัดการกระบวนการให้บริการพยาบาล ตลอดจนการติดตามผลลัพธ์ของการบริการ เป็นภาพรวมที่องค์กรต้องพัฒนาให้ผ่านเกณฑ์การ

ประเมินผลและจากนโยบายที่องค์กรมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพบริการ ทำให้บุคลากรทุกคนทั้งที่ปฏิบัติงานใหม่และปฏิบัติงานมานานต้องร่วมกันพัฒนาคุณภาพเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่เป็นเลิศ จำเป็นต้องมีวิธีการทักษะการเรียนรู้ระดับองค์กรและระดับบุคคล ซึ่งรวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการที่เป็นระบบปรับปรุงอย่างต่อเนื่องสร้างนวัตกรรมที่นำไปสู่เป้าประสงค์และแนวทางใหม่ การเรียนรู้ต้องนำไปสู่การปฏิบัติงานขององค์กร การเรียนรู้จะช่วยชี้ให้บุคลากรมีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2549) การได้รับข้อมูลข่าวสาร ได้รับทรัพยากรและได้รับโอกาส ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรมีความรับผิดชอบต่อองค์กร ร่วมพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องโดยหัวหน้าหน่วยงานอำนวยความสะดวกหรือเป็นผู้แนะนำทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายองค์กรในที่สุด คินลาว์ (Kinlaw, 1995) แสดงว่าผู้บริหารงานมีความสามารถในการทำงานในระดับสูง มีความทุ่มเท อุทิศงานเพื่อให้สำเร็จ ในระยะเวลาที่กำหนดโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังกระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาให้โอกาสทุกคนแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา (นวลจันทร์ อาศัยพาณิชย์, 2545; ททยา รัตน โขติ, 2446; นันทรัตน์ ศรีนุ่นวิเชียร , 2548; จันทนา สุขชนารักษ์ , 2550)

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางเนื่องจากว่า ผู้บริหารเป็นผู้ใกล้ชิดกับผู้ป่วย เป็นผู้บริหารระดับต้นปฏิบัติหน้าที่โดยตรงต่อผู้ให้บริการ และรับผิดชอบต่อผลผลิตทางการพยาบาล จึงเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย (ทิพย์รัตน์ กลั่นสกุล, 2547) จากแรงผลักดันของหัวหน้าผู้ป่วยทำให้พยาบาลวิชาชีพในองค์กรช่วยกันเก็บความรู้ไว้ในองค์กรและนำไปใช้ต่อยอดอย่างมีประสิทธิภาพจนอาจมีสมรรถนะหลัก (Core competence) ขององค์กรสืบไป

6. การศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายสมรรถนะพบว่าตัวพยากรณ์ที่มีค่าคะแนนมาตรฐาน สูงสุดคือวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ (Beta=0.69) รองลงมาคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กร (Beta=0.16) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน (Beta=-0.24) โดยตัวพยากรณ์ ทั้ง 3 สามารถอธิบายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ $R^2 = 0.44$ โดยตัวพยากรณ์ ทั้ง 3 สามารถร่วมกันพยากรณ์อธิบายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ได้ร้อยละ 44

อภิปรายได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กรเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความซับซ้อนของระบบสุขภาพ ความไม่แน่นอนของสิ่งแวดล้อมและนโยบายที่เปลี่ยนไปตามยุคสมัย การบริหารองค์การพยาบาลในยุคปัจจุบัน ผู้บริหาร ผู้นำทางการพยาบาลในทุกกระดับต้องมีความเข้าใจต่อการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ สามารถที่จะนำองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ มีแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน เตรียมบุคลากรให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลง (อภิญา จำปามูล 2549) ผู้บริหารการพยาบาล เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการองค์การพยาบาลให้มีการดำเนินงานไปได้อย่างราบรื่น มีผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน (ดารณี จามจรี 2546)

ผู้บริหารต้องมีการทบทวนวิสัยทัศน์ ภารกิจ วัตถุประสงค์ ตลอดจนกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างขององค์กรและโครงสร้างของงาน การนำวิทยาการใหม่ๆมาใช้ในการทำงานการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานใหม่ การเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (สุพานิ สฤษฏ์วานิช 2549) การชี้แจงวิสัยทัศน์เปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงาน กำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน มีค่านิยมเป็นของตนเองช่วยเหลือและกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรจันทร์ เทพพิทักษ์ (2548) อธิบายได้ว่าในปัจจุบัน โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสกลนคร ได้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล โดยมีการปรับปรุงมาตรฐานต่างๆให้ดียิ่งขึ้น ในการประเมินเพื่อการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลต้องมีการประเมินตนเองของหน่วยงาน ซึ่งในส่วนของการประเมินตนเองมีเรื่องการกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน ส่งผลให้ผู้บริหารงานพยาบาลทุกระดับไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารงานระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น ซึ่งหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารระดับต้นที่ใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติมากที่สุดต้องมีวิสัยทัศน์ มีการชี้แจงวิสัยทัศน์ให้ผู้ร่วมงานให้ผู้ร่วมงานได้รับรู้ มีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมกับบุคลากรภายในหอผู้ป่วย นอกจากนี้หอผู้ป่วยในปัจจุบันต้องเผชิญกับสิ่งเปลี่ยนแปลงต่างๆมากมาย การได้รับข่าวสารที่เพียงพอ จะทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนกำหนดกลยุทธ์ต่างๆ ทำให้มองเห็นทิศทางในการทำงานที่จะนำพาผู้ร่วมงานฝ่าฟันอุปสรรคจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร การพัฒนาให้เกิดคุณภาพการบริการพยาบาล ผู้บริหารระดับต้นเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด ประกอบกับโรงพยาบาลชุมชนเป็นสังคมเล็กๆ มีวัฒนธรรมในการเอื้ออาทรซึ่งกันและกันการแข่งขันในหน่วยงานมีน้อยกว่าในสังคมเมือง การพยาบาลอย่างมีคุณภาพตามความคาดหวังของผู้บริการนั้น หัวหน้าหอผู้ป่วยเพียงผู้เดียวไม่สามารถที่จะปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยทีมการพยาบาลที่มีความสามัคคีและเข้มแข็ง ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงต้องอาศัยความใกล้ชิด สนิทสนม ความเอื้ออาทร คอยห่วงใยช่วยเหลือให้คำปรึกษาทั้งเรื่อง

ส่วนตัวและเรื่องงานให้บุคลากร ช่วยแก้ปัญหาต่างๆให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานมีการวางแผน พัฒนาศักยภาพบุคลากร ช่วยแก้ปัญหาต่างๆให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน มีแผนการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนบุคลากรเห็น คุณค่าและความท้าทายของงาน จนเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน และมีความกระตือรือร้น ยินดีทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (จิตรานนท์ โกสิทธิ์ตนาภิบาล, 2550)

จากงานวิจัยของ จันทนา สุขชนารักษ์(2550) พบว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับการจัดการความรู้กับการรับรู้ของพยาบาลหัวหน้าหน่วยงานของโรงพยาบาลอย่างมีความสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01($r=0.71$) เนื่องจากหัวหน้าผู้ป่วยเป็นผู้บริหารระดับต้น ปฏิบัติหน้าที่โดยตรงต่อผู้ให้บริการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้มีความสำคัญต่อการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน มีการทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อให้งานสำเร็จได้ตามเป้าหมาย (ทิพย์รัตน์ กลั่นสกุล, 2547) จากแรงผลักดันของหัวหน้าผู้ป่วยทำให้พยาบาลวิชาชีพในองค์กรช่วยกันเก็บรวบรวมความรู้ไว้ในองค์กรและนำไปใช้ต่อยอดอย่างมีประสิทธิภาพ อาจมีสมรรถนะ (Core competence) ขององค์กรต่อไป หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลทำให้พยาบาลประจำการเกิดความตั้งใจทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด แบบสส์ (Bass, 1985) เพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารในทุกระดับเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จและการพัฒนาองค์กร (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2544) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของปราณี มีหาญพงษ์ และสุชาดา รัชชกุล (2549) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป และการศึกษาของดวงเนตร ภู่วฒวนนิชย์ และกัญญาดา ประจุศิลป์ (2551) ที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลขององค์กรพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับการศึกษาของดวงเนตร ภู่วฒวนนิชย์ และกัญญาดา ประจุศิลป์ (2551) ที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาลสามารถร่วมพยากรณ์ประสิทธิผลขององค์กรพยาบาลได้ และจากการศึกษาของ นิ่มนวล โยคิน(2556)พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับประสิทธิผล ของหอผู้ป่วย ($r=0.682$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 อธิบายได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยเพิ่มสูงขึ้น กล่าวคือหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารในหอผู้ป่วย มีบทบาทสำคัญในการจัดการระบบงานในหอผู้ป่วยเพื่อให้การบริการผู้ป่วยและญาติเป็นไป

อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามแนวคิดของAvolio,Bass,and Jung (1999) มาใช้ในการบริหารจัดการในหอผู้ป่วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นความสามารถส่วนบุคคลที่มีความสามารถในการนำความคิดของบุคคลในการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมของบุคคลอื่น โดยการโน้มน้าวจิตใจให้ผู้อื่นยอมรับการเปลี่ยนแปลง (รุ่งฤดี พันธุ์ประเสริฐ ประนอม รอดคาคี และยุพิน อังสุโรจน์ , 2547) จะทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์การเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร รอดถนอม (2542) นันทรัตน์ ศรีนุ่นวิเชียร(2548) อารีย์ อุณหสุทธิยานนท์ (2551) พรจันทร์ เทพพิทักษ์ (2548) และปราณี มีหาญพงษ์ (2547)

ซึ่ง Cooke และ Lafferty ได้กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ มีผลต่อการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพของหอผู้ป่วยซึ่งประกอบด้วย การมุ่งเน้นความสำเร็จ การ มุ่งเน้นสังการแห่งตน การมุ่งเน้นบุคคลและสนับสนุน การมุ่งเน้นมิติสัมพันธ์ นอกจากนี้ การที่พยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ต้องเร่งพัฒนาคุณภาพบริการ เพื่อให้ได้รับการรับรอง คุณภาพ และคงคุณภาพไว้อย่างต่อเนื่องเพื่อรับการ ประเมินคุณภาพโรงพยาบาลทุก 2 ปี จึงทำให้ พยาบาลวิชาชีพต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ร่วมกัน คือ มุ่งเน้นความสำเร็จขององค์การ โดยมี แนวทางการปฏิบัติงานตามหลักวิชาการและตาม มาตรฐานวิชาชีพ มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ร่วมกันอย่างชัดเจนด้วยความกระตือรือร้น รวมทั้งต้องมีการวางแผนปฏิบัติงาน ร่วมกันเพื่อให้สามารถ ดำเนินการตามแผนจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้วัฒนธรรม องค์การแบบสร้างสรรค์อยู่ระดับสูง วัฒนธรรมองค์การแบบ สร้างสรรค์ส่งผลต่อประสิทธิผลของหอผู้ป่วย เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์เป็นแนว ประพฤติหรือบรรทัดฐาน เป็นแนว ประพฤติปฏิบัติของ สมาชิกในองค์การ ทำให้สมาชิกรู้ว่าสิ่งใดควรกระทำ หรือไม่ ซึ่งเป็นค่านิยมหนึ่งของบุคลากรในองค์การ เพราะค่านิยมจะช่วยสร้างมาตรฐานความสำเร็จ ภายในองค์การโดย การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย องค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การที่แข็งแกร่งจะทำให้ห้องค์การนั้น สามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพและประสบผลสำเร็จ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฐชากรณัฏ เทโหปการ,2552)

แอลเจ (Lj;o) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะพยายามทำกิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใดที่ได้รับมอบหมาย หรือรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ไม่ว่าจะงานนั้น จะมีความยากลำบาก หรือประสบปัญหาอุปสรรคและชอบปฏิบัติด้วยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตามความสามารถของตนเองมากกว่าที่จะให้คนอื่นวางแนวทางให้ (เดิมศักดิ์ คทวนิช ,2546) ผู้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็น บุคคลที่แสดงออกถึงการมีระบบแบบแผนการทำงาน

มีจุดประสงค์ที่เด่นชัด มองเห็นคู่ทางในการทำงานอย่างมีขั้นตอน มีความรอบคอบและศึกษารายละเอียดก่อนการตัดสินใจ ดังนั้นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นของมนุษย์ ของ Maslow เป็นการทำให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในงานของหน่วยงานซึ่งจะส่งผลให้มีการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น (นุจรินทร์ หมี้คุ้ม 2547)

3. ข้อเสนอแนะของการวิจัย

3.1 การพัฒนา สมรรถนะของพยาบาล มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ใช้ความรู้ ทักษะในการปฏิบัติกิจกรรมทางการพยาบาลแก่ผู้รับบริการ ในด้านการช่วยเหลือ การสอน ด้านการวินิจฉัยทางการพยาบาลด้านการจัดการสถานการณ์ ด้านการบำบัดทางการพยาบาลด้านการประกันคุณภาพและด้านบทบาทการทำงาน บรรลุเป้าหมาย ถูกต้อง ครบถ้วนในขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม ให้บริการที่มีคุณภาพมาตรฐาน น่าเชื่อถือมีประสิทธิภาพการให้บริการเชิงรุก โดยสอดคล้องกับพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 กำหนดลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไว้ว่า พยาบาลจะต้องมีจิตสมรรถนะในระดับสากล(Global Competence)ผู้บริหารทางการพยาบาลควรมีการปลูกฝังให้เกิดวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ขึ้นในองค์กร เพราะหากกลุ่มการพยาบาลมีวัฒนธรรมขึ้นในองค์กรซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ มุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นสังขธรรมแห่งตน มุ่งเน้นบุคลากรและการสนับสนุน มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์กล่าวคือ บุคลากรต้องมีการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ร่วมกันวางแผน เคารพซึ่งกันและกันมีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพตามแนวคิดของ Cook & Lafferty (1989)ก็จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ การพัฒนาวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ โดยการให้ความสำคัญในการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การพัฒนาคุณภาพของงาน การให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ได้แก่ การร่วมจัดทำพันธกิจ วิสัยทัศน์ เป้าหมายขององค์กร และจัดตั้งทีมงานรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้เป็นตามเป้าหมายที่กำหนด ส่งเสริมให้มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยมีรางวัลเป็นแรงจูงใจ จัดตั้งทีมพัฒนาคุณภาพขององค์กรและนำเสนอผลงานทุกครั้งที่การประชุมประจำเดือนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพของงานบริการ จัดกิจกรรมสร้างสรรค์ เจ้าหน้าที่และองค์กรและในชุมชน หรือจัดเลี้ยงสังสรรค์ในเทศกาลที่สำคัญ มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม เพื่อให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานส่งผลให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

3.2 ด้านการส่งเสริมให้กำลังใจ เนื่องจากปัจจุบันบุคลากรในกลุ่มงานการพยาบาล มีภาระงานมาก นอกจากภาระของงานด้านบริการพยาบาล ยังมีภาระของงานด้านพัฒนาคุณภาพบริการและยังถูกจำกัดด้านอัตรากำลัง มีการควบคุมงบประมาณ ทำให้อาจเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ได้ง่าย ดังนั้นผู้บริหารพยาบาลควรส่งเสริมให้กำลังใจบุคลากรผู้ร่วมงานกำหนดการตอบแทนสำหรับผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานอย่างชัดเจน ซึ่งการตอบแทนอาจไม่จำเป็นต้องเป็นเงินแต่เพียงอย่างเดียว อาจเป็นการประกาศเกียรติคุณ หรือการจัดงานฉลองความสำเร็จของงาน และบุคลากรร่วมกัน

3.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง แต่ยังไม่ถึงระดับสูงมาก ผู้บริหารการพยาบาลจึงควรพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำของหัวหน้าหน่วยงานให้สูงขึ้น ส่งเสริม สนับสนุนเชิงนโยบาย เพื่อเป็นผู้นำที่ดี โดยเฉพาะการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงาน พுகให้กำลังใจเมื่อปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย สร้างความกระตือรือร้น คิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เข้าใจถึงความแตกต่างและความต้องการของแต่ละบุคคล มีกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ

5. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 ผู้บริหารทางการพยาบาลควรมีการวางระบบการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในทางด้านการวิจัยและพัฒนาด้านการพยาบาลควรมีการอบรมหรือให้มีความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัยเพื่อให้สามารถดำเนินการด้านวิจัยตามขั้นตอนกระบวนการวิจัยด้านการพยาบาล และนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลได้ เพราะจะทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติการพยาบาล มีความสุขและพึงพอใจในงาน เพื่อพัฒนาองค์กรและสมรรถนะพยาบาลให้เกิดความก้าวหน้าต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ

5.2 ผู้บริหารทางการพยาบาลควรส่งเสริมสนับสนุน สร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพให้พยาบาลวิชาชีพเห็นความสำคัญของการวิจัย มีนโยบายและส่งเสริมบุคลากรทำวิจัยก่อให้เกิดองค์ความรู้ ในขั้นตอนการวิเคราะห์ความต้องการที่แท้จริงของการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ และพัฒนารูปแบบการปฏิบัติการพยาบาลหรือรูปแบบการบริหารการพยาบาลในแบบต่างๆที่เกิดขึ้นในบริบทขององค์กร

5.3 สำหรับพยาบาลวิชาชีพ ควรตระหนักถึง พันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร พัฒนาศักยภาพและศักยภาพให้สูงขึ้น มีความกระตือรือร้น มองโลกในแง่ดี และแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการที่จะไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่สร้างร่วมกัน แสวงหาทางออกและวิธีการ

แก้ปัญหาต่างๆด้วยตนเองและแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ และควรเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง มีความสนใจและเรียนรู้ที่จะต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพิ่มความชำนาญและทักษะ โดยการฝึกอบรมการศึกษาต่อเนื่อง หรือหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ จะเป็นแนวทางให้พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคล ที่เหมาะสมแก่วิชาชีพ และดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

5.4 ควรทำการศึกษาเชิงทดลอง โดยการจัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับการสร้างสมรรถนะเชิงวิชาชีพ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพพยาบาลและเป็นการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการพยาบาล

5.5 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นที่คาดว่าจะส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาล เช่น การบริหารแบบมีส่วนร่วม การประสานงาน นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ปัจจัยอื่นขององค์กรเกี่ยวกับระบบสุขภาพ ภาระงาน ภาวะเศรษฐกิจและสังคมและการดำเนินการพัฒนาเพื่อสู่การประเมินและรับรองคุณภาพของ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

5.6 ควรมีการจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภาพให้กับบุคลากรให้มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน มีค่านิยมและให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล เกิดเป็นบรรยากาศที่เกิดความอบอุ่นในการทำงาน เพื่อเป็นการพัฒนาให้เกิดวัฒนธรรมสร้างสรรค์ในองค์กร



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กุดจุกนาท ผ่องแผ้ว. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของหัวหน้าหอผู้ป่วยวัฒนธรรมแบบวังสรรคกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ที่ได้รับการรับรองคุณภาพ (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, กรุงเทพฯ.
- จิระภา ขำพิสุทธิ์. (2547). การพัฒนามาตรฐาน ตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ ในศูนย์สุขภาพชุมชน (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจสัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, กรุงเทพฯ.
- จารุวรรณ ประดา. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, กรุงเทพฯ.
- จันทิมา นิลจ้อย. (2547). สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยบริการปฐมภูมิ (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, กรุงเทพฯ.
- ชัย กฤติยาภิชาติกุล และคณะ. (2541). ระบบบริการสุขภาพที่พึงประสงค์ที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์.
- ณัฐชากรณ์ เทโหปการ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคใต้ วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ทรงกลด ภิญโยดม. (2554). ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชนด้านการบริหารงานบุคคลของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์สาขารัฐศาสตร์มหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

- นภาพกรณ์ พรหมจันทร์.(2553). *การสร้างแบบประเมินสมรรถนะพื้นฐานในการปฏิบัติงานของ
พยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลเรณูนคร.(วิทยานิพนธ์ปริญญา
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยขอนแก่น,ขอนแก่น*
- นริศรา พันธุ์ศิลา. (2552). *สมรรถนะพยาบาลปฏิบัติการขั้นสูง วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น,ขอนแก่น.*
- นีมนวล โยธิน.(2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของ หัวหน้า หอผู้ป่วยกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่10 วิทยานิพนธ์
ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.*
- เพียงใจ มีไพฑูรย์และคณะ.(2545).*วิจัยทางการพยาบาล. กรุงเทพฯ: เอส.ที.พี. กราฟฟิค.*
- พัทธกรณณ์ จินกุล.(2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
การสนับสนุนจากองค์การกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
มหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การพยาบาล มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, กรุงเทพฯ.*
- เพ็ญผกา พุ่มพวง. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเชิงวิชาชีพวัฒนธรรมองค์การลักษณะ
สร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาล
ประจำการโรงพยาบาลประจำศูนย์ (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตไม่ได้
ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, กรุงเทพฯ.*
- เพ็ญศรี จำฤทธิ์. (2551).*การสร้างสมรรถนะที่จำเป็นของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน
เครือข่ายบริการสุขภาพ อำเภอเมือง เพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตร
มหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น*
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.(2549). *การวิจัยการพยาบาลและสารสนเทศ นนทบุรี,
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*
- ประคอง วรรณสุด.(2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์.(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์.*
- ประเวศน์ มหารัตนสกุล (2548) . *วัฒนธรรมองค์การสร้างมาตรฐานการบริหารโดย
วารสาร For Quality 5,(2):4-5.*

- พัชรี ธรรมวัฒนานุกูล.(2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์การต่อความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชน. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)* มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, กรุงเทพฯ.
- พัชมน อ้นโต.(2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานระดับใน การสร้างนวัตกรรมขององค์การกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร.(วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)* มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, กรุงเทพฯ.
- ยศวรณ นิพัฒน์ศรีผล.(2541). *ปัจจัยด้านบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ การพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในหออภิบาลผู้ป่วยหนักใน โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร. (ปริญญาานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (พฤติกรรมศาสตร์) ไม่ได้ตีพิมพ์).สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.*
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2547). *ระเบียบวิธีการวิจัย Research methodology. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.*
- วชญญา บุญขนิ.(2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับ สุขภาพองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป ระดับตติยภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขต2 . (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช,นนทบุรี.*
- วรรณพร พิงวร. (2551). *แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์ สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร.(วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.*
- วิลาวรรณ อุปรโคตร.(2548). *สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิในเขต จังหวัดหนองคาย (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัย ขอนแก่น,ขอนแก่น.*
- วิจิตร ศรีสุพรรณและคณะ(2546).*พยาบาลและระบบบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ สภาการ พยาบาล ภายในกระทรวงสาธารณสุข นนทบุรี .บริษัท จุดทองจำกัด กรุงเทพ.*
- วิไล กุศลวิศิษฎ์กุล.(2550). *สถิติไม่อ้างอิงพารามิเตอร์. หน่วยที่ 10 วิจัยทางการพยาบาลสารสนเทศ และสถิติ. หน้าที่ 5-13 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.*

- วิไลวรรณ พุกทอง.(2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ กับประสิทธิผลของผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม.(วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, กรุงเทพฯ.
- สิริพร ทองบุญเกื้อ.(2546).ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างหัวหน้าหอผู้ป่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.(วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, กรุงเทพฯ.
- สุพัตรา ศรีวิเศษชากร.(2549). บริการปฐมภูมิ บริการใกล้บ้าน-ใกล้ใจ. เอกสารวิชาการลำดับที่ 1 ชุด สำนักโครงการปฏิรูประบบบริการสุขภาพ นนทบุรี สถาบันวิจัยและการพัฒนา. (2550). การเรียนรู้การวิจัยด้วยตนเอง นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช,
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2549). การวิจัยทางการพยาบาลสารสนเทศและสถิติ นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช,
- ศรีสุภา พิทักษ์วรรตน์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของผู้บริหารการพยาบาลวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์และความเป็นองค์การแห่งสติปัญญาของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, กรุงเทพฯ.
- อดิเรก ศรีดาสถิต.(2550). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารจัดการในหน่วยบริการปฐมภูมิของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- อารีย์ คำนวนศักดิ์. (2545).ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ ความไว้วางใจองค์การ กับผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ที่ผ่านการประเมินและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาล.(วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, กรุงเทพฯ.

- อารีย์ อุณหสุทธิยานนท์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไปเขต 6 และ 7 (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).*
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- อรทัย นนทเกศ . (2550). *การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะการบริการปฐมภูมิสำหรับผู้ให้บริการหน่วยปฐมภูมิในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- Avolio, B.J, Bass, B.M., and Jung, D.J. (1999). "Reexamining the component of transformational and Transactional leadership using The Multifactor leadership. Questionnaire." *Journal of Occupational and Organization Psychology*, 72(4):441-462.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. And Donnelly, J.H. (1991). *Organizational: Behavior structure, Process.* 7 ed. Boston: Irwin. Th.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation.* New York: The Free Press.
- Cook, R.A., and Lafferty, L.J. (1989). *Organization culture inventory.* Plymouth: Human Synergistics.
- Drucker, P. (2007). *Management: Tasks responsibilities, practice* New Brunswick, NJ: Transaction Publishers.
- Elias, M., Awad and Hassan G. (2003). *Knowledge management* New Jersey: Pear Education.
- Fey, M.K & Miltner, (2000). R.S, A competency. Based orientation program for new graduate nurse. *Journal of Advanced Nursing*, 1998:143-144.
- Gibson J.L, Ivancevich J.M, Donnelly J.H. (1991). *Organizational behavior structure process.* 7 ed. Boston : Irwin.
- Greenleaf R.K. (2003). *The Servant - leader within : A transformative path.* New York : Paulist press 10
- Herzberg (1990). *The motivation to work.* USA: Transaction Publishers F. et al. 1990 .
- Hellriegel, D., Slocum, J.W., & Woodman, R.W. (2001). *Organization Behavior.* 9th ed. Cincinnati: South-Western College.
- Herzberg, F. et al. (1990). *The Motivation to Work.* U.S.A.: Transaction Publishers.

- Janssen, PP., Jonge, JD., & Bakker, AB. (1999). Specific determinants of intrinsic work motivation, burnout and turnover intention: a study among nurses [Electronic version]. *Journal of Advanced Nursing*, 29(6), 1360-1369.
- McClelland, D.C (1985). "Human motivation." Cambridge: Cambridge University Press Management. 1 (15): 251-289.
- McClelland, D.C. Human (1985). *motivation*. Illinois: Scott, Foresman, & company Oakland, N.J. ————. (1985). *Motivation*. Cambridge: Cambridge University press.
- Ndlela, I.T. ,and Toit ASA. (2001) Establishing a Knowledge management programmed for competitive advantage in an enterprise. *Internationnal Journal of Information management*, 21(2):151-165
- Ngo, H. V. Cultural (2008). *competence: A guide for organizational change*. Calgary, AB: Citizenship and Immigration Canada.
- Ong, Aihwa. (2003). *Buddha is Hiding: Refugees, Citizenship, the New America*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Robert H. Winthrop.(1991). *Dictionary of Concepts in Cultural Anthropology*. Greenwood Press, New York.
- Schermerhorn, R. ,Hunt, G, and Osborn, N.(2003). *Organizationl Behavior*. New York: John Wiley & Sons.
- Stephen P., Robbins. (1993). *Organizational Behavior: Concepts Controversies and Applications*. EnglewoodCliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Taylor, D. J. (2000). Nurse Executive Transformational leadership Found in Participative Organizations. *Journal Organization Nursing Administration*, 30(5), 241-250.
- Williams, C. C. (2006). The epistemology of cultural competence. In *Families in Society: The Journal of Contemporary Social Services*. 2, 209-220.
- Wilium R, King.(2006). Knowledge management and organizational learnin (Online). Available from [www. sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com).



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือ



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือ

- | | | | | |
|----|----------------|--------------|--------------------------------------|---|
| 1. | ผศ.ดร.สุทธิพร | มุลศาสตร์ | อาจารย์พยาบาลภาควิชา
พยาบาลศาสตร์ | มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 2. | ผศ.ดร.เปรมฤทัย | น้อยหมื่นไวย | อาจารย์พยาบาลภาควิชา
พยาบาลศาสตร์ | มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 3. | นางวรรณพร | พื้งวร | สาธารณสุขอำเภอเมือง
สกลนคร | สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ
เมืองสกลนคร |
| 4. | นางสุดาพร | นุกุลกิจ | พยาบาลวิชาชีพชำนาญ
การ | ศูนย์แพทย์ชุมชนสุขเกษม
โรงพยาบาลสกลนคร |
| 5. | นายมานิตย์ | ไชยพะยวน | นักวิชาการสาธารณสุข
ชำนาญการ | สำนักงานสาธารณสุข
จังหวัดสกลนคร |



ภาคผนวก ข

หนังสือขออนุมัติตรวจสอบเครื่องมือ ขอเก็บข้อมูล ทดลองเครื่องมือการวิจัย





ที่ ศธ 0522.26/ว | ๒

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ กุมภาพันธ์ 2557

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสกลนคร

ด้วย นางชบาไพร แก้ววงพาน นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 11" โดยมีอาจารย์ ดร. เรณูการ์ ทองคำรอด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่านางสุดาพร นกุลกิจ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ บุคลากรในสังกัดหน่วยงานท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาทิทัศกุล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทรศัพท์ 0-2504-8036-7
โทรสาร 0-2503-2620
สำเนาเรียน นางสุดาพร นกุลกิจ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ



ที่ ศธ 0522.26/ว 16.๔

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

1๔ กุมภาพันธ์ 2557

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสกลนคร

ด้วย นางชบาไพร แก้ววงพาน นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 11" โดยมีอาจารย์ ดร. เรณูการ์ ทองคำรอด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่านายมานิตย์ ไชยพะยวน นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ บุคลากรในสังกัดหน่วยงานท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราชสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทรศัพท์ 0-2504-8036-7
โทรสาร 0-2503-2620
สำเนาเรียน นายมานิตย์ ไชยพะยวน นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ



ที่ ศธ 0522.26/ว | ๒๒

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

19 กุมภาพันธ์ 2557

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

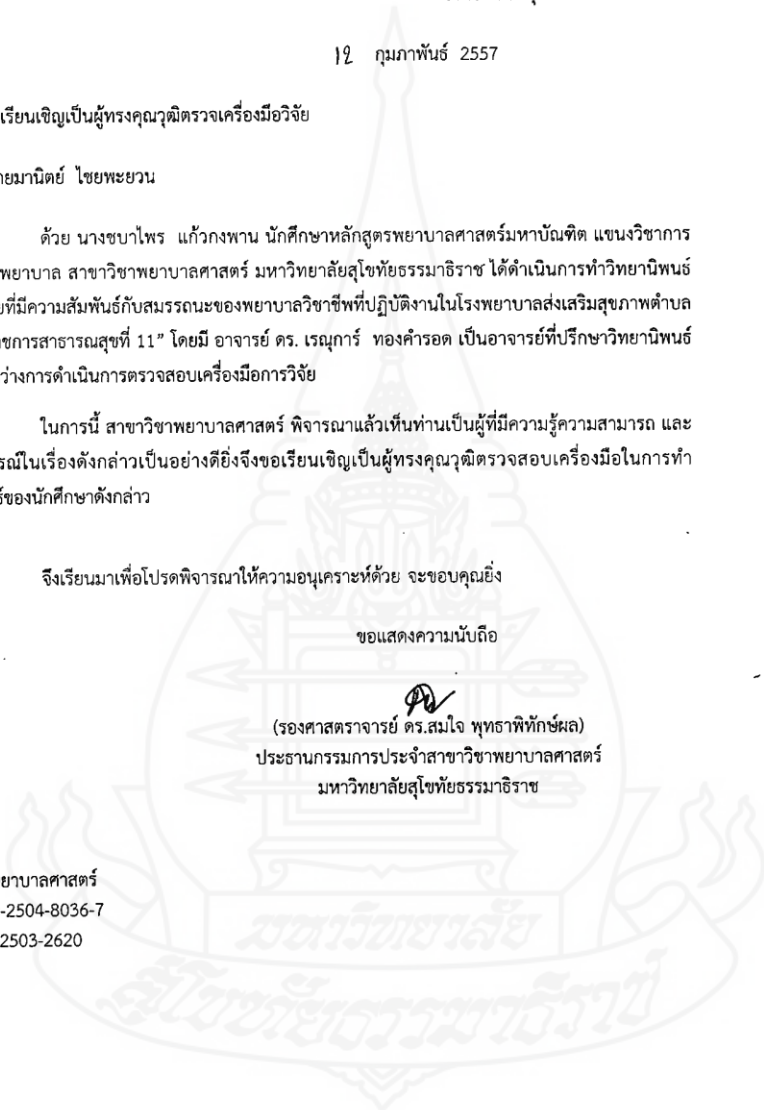
เรียน นายมานิตย์ ไชยพะยวน

ด้วย นางชบาไพร แก้วกวงพาน นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการ
บริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง“ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 11” โดยมี อาจารย์ ดร. เรณูการ์ ทองคำรอด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และ
ประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดีจึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำ
วิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทรศัพท์ 0-2504-8036-7
โทรสาร 0-2503-2620



ที่ ศธ 0522.26/ว 16๔

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

1๒ กุมภาพันธ์ 2557

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวศุภาพร นุกุลกิจ

ด้วย นางชบาไพร แก้วกงพาน นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการ
บริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 11” โดยมี อาจารย์ ดร. เรณุการ์ ทองคำรอด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และ
ประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดีจึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำ
วิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทรศัพท์ 0-2504-8036-7
โทรสาร 0-2503-2620



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ โทร. 8036-7

ที่ ศธ 0522.26/ 1๖๕

วันที่ 1๕ กุมภาพันธ์ 2557

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

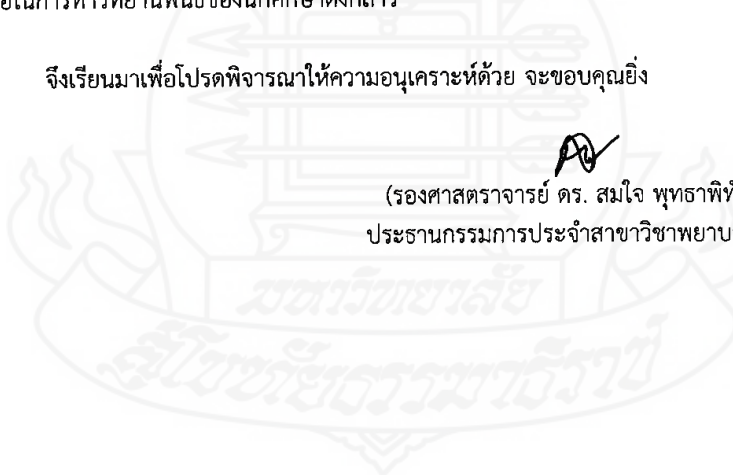
ด้วย นางชบาไพโร แก้วกวางพาน นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 11” โดยมีอาจารย์ ดร. เรณุการ์ ทองคำรอด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุทธิพร มุลศาสตร์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย บุคลากรในสังกัดหน่วยงานท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ โทร. 8036-7

ที่ ศธ 0522.26/ก 162

วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2557


เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

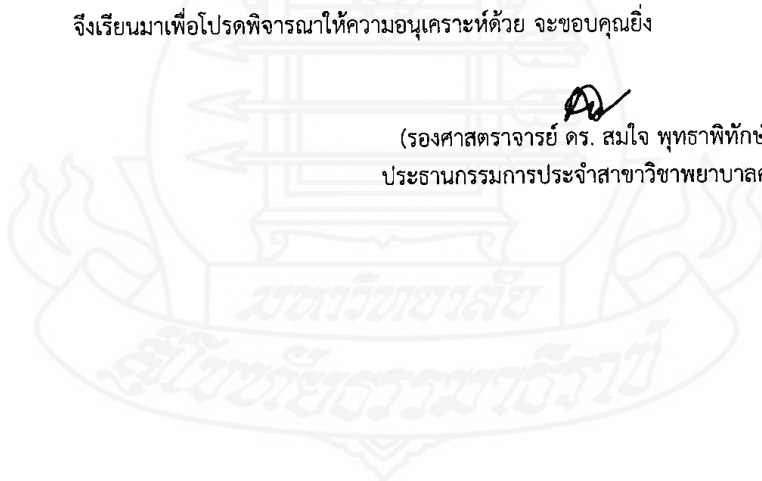
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย

ด้วย นางชบาไพร แก้วกวงพาน นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 11” โดยมีอาจารย์ ดร. เรณูการ์ ทองคำรอด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดีจึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง


(รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ โทร. 8036-7

ที่ ศธ 0522.26/1๖๒

วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2557

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุทธิพร มุลศาสตร์

ด้วย นางชบาไพร แก้วกวงพาน นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 11” โดยมีอาจารย์ ดร. เรณูการ์ ทองคำรอด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดีจึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์



ภาคผนวก ค

เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ภาคผนวก ง
เครื่องมือการวิจัย



แบบสอบถามเรื่อง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1	แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล	
ส่วนที่ 2	แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ	จำนวน 18 ข้อ
ส่วนที่ 3	แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	จำนวน 14 ข้อ
ส่วนที่ 4	แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กร	จำนวน 30 ข้อ
ส่วนที่ 5	แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์	จำนวน 16 ข้อ
2. โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนในการตอบคำถามในแต่ละส่วน
3. ข้อมูลของท่านจะถือเป็นความลับและนำมาใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบใดๆต่อการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิตของท่าน จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามด้วยตนเองตามความเป็นจริง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูง สำหรับความร่วมมือที่ดีเยี่ยมของท่าน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว มีจำนวน 8 ข้อ

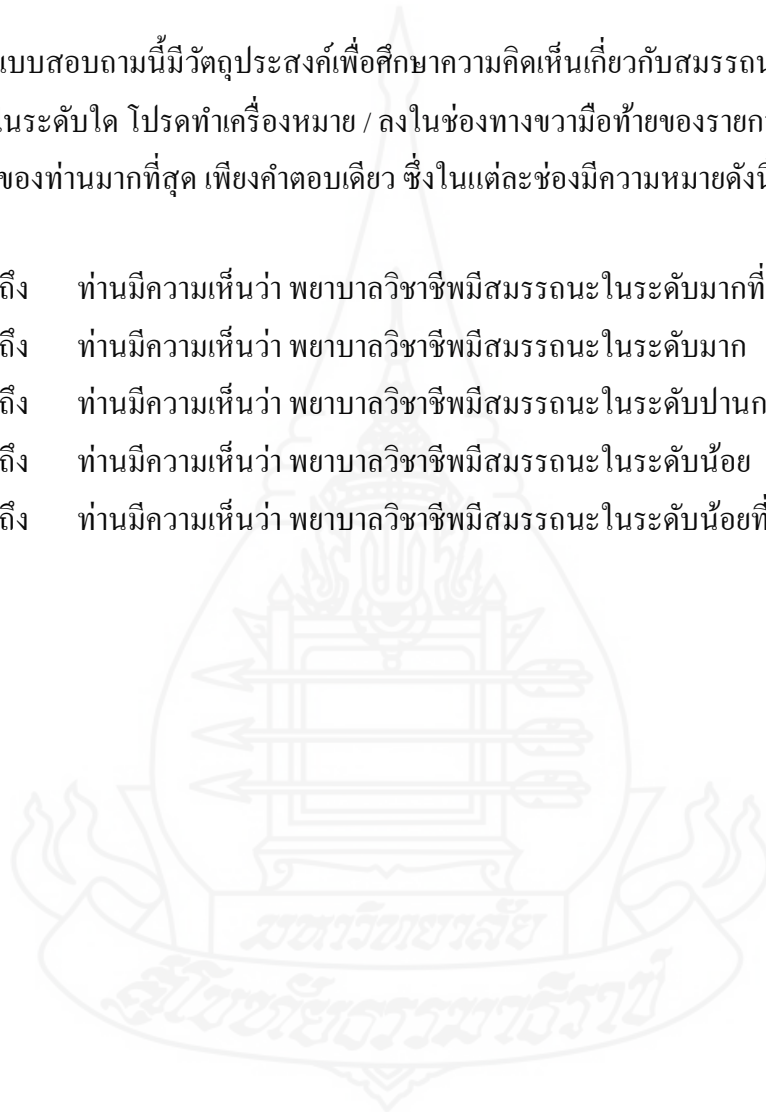
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านและเติมข้อความในช่องว่างที่เว้นไว้

1. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี
2. เพศ
 ชาย หญิง
3. สถานภาพสมรส
 โสด คู่ หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่
4. วุฒิกการศึกษาสูงสุด
 ปริญญาตรี
 ปริญญาโท
 ปริญญาเอก
5. จบการศึกษาหลักสูตรเฉพาะทาง
 สาขาวิชา.....(เช่น พยาบาลเวชปฏิบัติ, พยาบาลครอบครัว, อื่นๆ)
6. รายได้เดือนละ.....บาท(รวมเงินเดือน ,ค่าล่วงเวลาและรายได้พิเศษอื่นๆ)
7. รวมระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ รพ.สต.....ปี
8. ตำแหน่งปัจจุบัน
 1. พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ
 2. พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 18 ข้อ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของท่าน ในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือท้ายของรายการที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว ซึ่งในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านมีความเห็นว่า พยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านมีความเห็นว่า พยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะในระดับมาก
- 3 หมายถึง ท่านมีความเห็นว่า พยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านมีความเห็นว่า พยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ท่านมีความเห็นว่า พยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะในระดับน้อยที่สุด



ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
1) สมรรถนะด้าน จริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย						
1.1	ท่านมีความรู้ด้านกฎหมายวิชาชีพการพยาบาลและจรรยาบรรณวิชาชีพและกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติการพยาบาล					
1.2	ท่านให้บริการโดยยึดหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ					
1.3	ท่านปฏิบัติการพยาบาลโดยคำนึงถึงสิทธิของผู้ใช้บริการเสมอ					
2) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์						
2.1	ท่านให้บริการเชิงรุกในชุมชนและเชิงรับที่ รพ.สต.แก่บุคคลทุกเพศทุกวัย ครอบคลุมกลุ่มสุขภาพดี กลุ่มเสี่ยง กลุ่มผู้ป่วย ในสถานะฉุกเฉิน เรื้อรัง และการดูแลต่อเนื่องในชุมชน					
2.2	ท่านให้การดูแลผสมผสานทั้งในด้านส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาโรคและการฟื้นฟูสภาพ					
3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ						
3.1	ท่านมีวิสัยทัศน์ ความรับผิดชอบในหน้าที่ และกล้าตัดสินใจในทางที่ถูกต้อง					
3.2	ท่านพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้เจริญก้าวหน้า					
4) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ						
4.1	ท่านทำงานประสานงานกับทีมสหวิชาชีพและชุมชนได้ดี					
4.2	ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ คิดในเชิงเปลี่ยนแปลง แสวงหาสิ่งใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ					

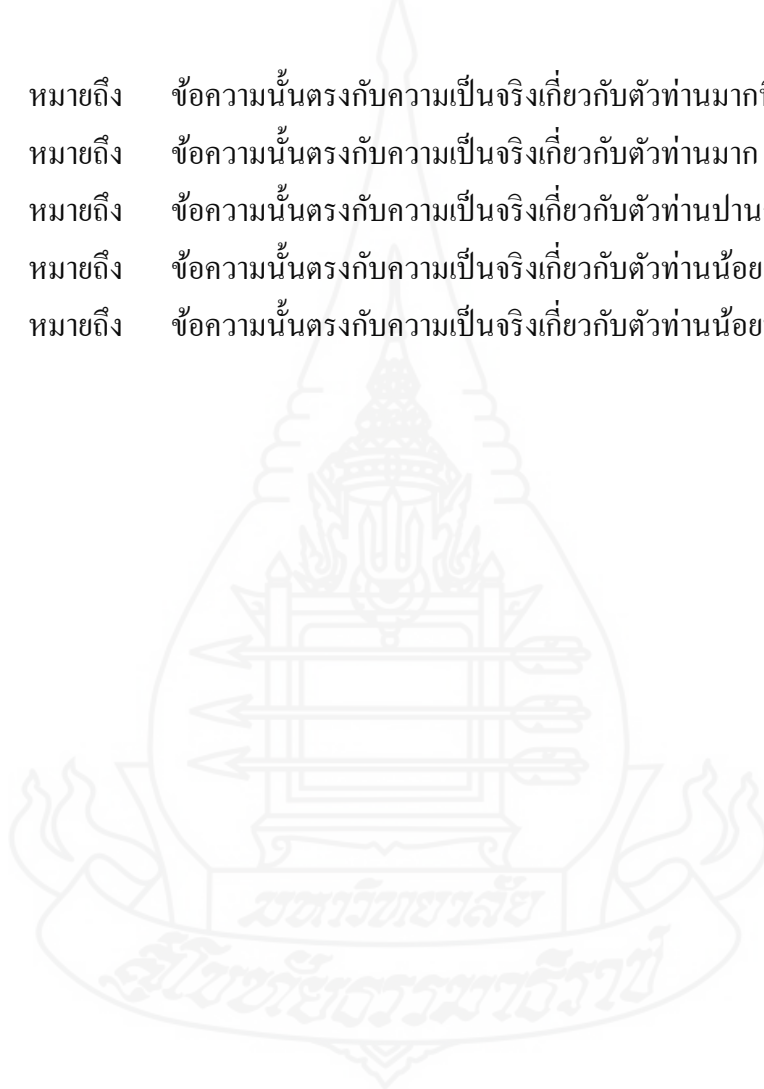
ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
5) สมรรถนะด้านวิชาการ และการวิจัย						
5.1	ท่านมีความรู้ในการวิจัย และนำผลการวิจัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
6) สมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ						
6.1	ท่านสามารถใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีและความเข้าใจให้ตรงกัน					
6.2	ท่านสามารถให้คำแนะนำผู้ใช้บริการในการรับการรักษาต่อยังหน่วยบริการที่มีขีดความสามารถสูงขึ้นรวมทั้งการส่งต่อและรับกลับมาดูแลได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ					
6.3	ท่านสามารถเจรจาต่อรองเพื่อรักษาประโยชน์ของผู้ใช้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
7) สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ						
7.1	ท่านประยุกต์ใช้เทคโนโลยี วัสดุ อุปกรณ์ โสตทัศนูปกรณ์ และสื่อต่างๆ ในการสื่อสารและให้ความรู้แก่ประชาชนได้อย่างเหมาะสม					
7.2	ท่านสนับสนุนการพัฒนาฐานข้อมูลให้ถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย ทันการณ์ เพื่อใช้ในการตัดสินใจด้านบริหาร บริการ และวิชาการ					
7.3	ท่านมีความรู้และทักษะในการจัดการ การคืนข้อมูลเพื่อมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
8) สมรรถนะด้านสังคม						
8.1	มีทักษะในการนำประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ ในการดำเนินงาน ติดตาม ประเมินผล สรุปและวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน					
8.2	ประสานงานกับบุคลากรในสาขาต่างๆ องค์กรอิสระ ผู้นำชุมชน เพื่อเป็นเครือข่ายบริการ และแหล่งสนับสนุนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จำนวน 14 ข้อ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านโปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือท้ายของรายการที่ตรงกับระดับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ซึ่งในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมาก |
| 3 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านน้อย |
| 1 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านน้อยที่สุด |



ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. ด้านความพึงพอใจในงาน						
1.1	ท่านทำงานอย่างเต็มความสามารถและมีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ					
1.2	ท่านจะทำงานให้ดีที่สุดแม้ว่าจะไม่ได้เป็นที่ชื่นชมของเพื่อนร่วมงาน					
1.3	ท่านทำงานอย่างมีความสุข					
1.4	เมื่อท่านทำงาน ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ					
1.5	ท่านไม่ท้อแท้แม้จะทำงานหนัก					
2. ความต้องการงานให้เสร็จสมบูรณ์						
2.1	ท่านมีความภาคภูมิใจเมื่อทำงานได้ประสบความสำเร็จ					
2.2	ท่านรับรู้ว่าคุณเองมีความพอใจที่ทำงานได้ดีกว่าที่ผ่านมา					
2.3	ท่านมีความสุขที่ได้ปรับปรุงงาน					
2.4	ท่านพยายามทำงานแม้ไม่แน่ใจว่าจะทำได้					
3. ความต้องการแข่งขัน						
3.1	ท่านมีความต้องการทำงานในสถานการณ์ที่มีการแข่งขัน					
3.2	ท่านมักมีการทำงาน โดยการแข่งขันเปรียบเทียบกับตนเองกับบุคคลอื่นเพื่อปรับปรุงให้ผลการทำงานดีขึ้น					
3.3	ท่านเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อต้องการทำงานแข่งกับคนอื่น					
3.4	ท่านต้องการงานให้ดีกว่าผู้อื่น					
3.5	ท่านไม่สบายใจเมื่อผู้อื่นทำงานได้ดีกว่าตนเอง					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กร
จำนวน 30 ข้อ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรม การกระทำ และการแสดงออกของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ (ผอ.รพ.สต.) โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือท้ายของรายการที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว ซึ่งในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรม การกระทำและการแสดงออกของหัวหน้าองค์กรมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรม การกระทำและการแสดงออกของหัวหน้าองค์กรมาก |
| 3 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรม การกระทำและการแสดงออกของหัวหน้าองค์กรปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรม การกระทำและการแสดงออกของหัวหน้าองค์กรน้อย |
| 1 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรม การกระทำและการแสดงออกของหัวหน้าองค์กรน้อยที่สุด |

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
1. ด้านการสร้างบารมี						
1.1	ผู้บริหารหน่วยงานของท่าน ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดี					
1.2	ผู้บริหารหน่วยงานของท่าน มีวิธีการที่ทำให้ท่านเกิด ความเคารพนับถือ					
1.3	ผู้บริหารหน่วยงานของท่าน ทำงานทำให้เกิดความ ไว้วางใจในการทำงาน					
1.4	ผู้บริหารหน่วยงานของท่าน ประพฤติตนโดยคำนึงถึง ประโยชน์ส่วนรวม					
1.5	ผู้บริหารหน่วยงานของท่าน ร่วมรับผิดชอบเมื่อเกิด ความเสี่ยงหรือปัญหาในการทำงาน					
1.6	ผู้บริหารหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงานบนพื้นฐานของ เหตุผล					
1.7	ผู้บริหารหน่วยงานของท่าน หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจของ ตนเป็นสำคัญ					
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ						
2.1	ผู้บริหารหน่วยงานของท่าน กระตุ้นให้ท่านเห็นคุณค่า ของการทำงานของท่าน					
2.2	ผู้บริหารหน่วยงานของท่าน กระตุ้นให้ท่านเกิด ความรู้สึกร่วมงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำด้วยความสามารถ					
2.3	ผู้บริหารหน่วยงานของท่าน มีวิธีการสร้างทีมงานที่มี ประสิทธิภาพ					
2.4	ผู้บริหารหน่วยงานของท่าน กระตุ้นให้ท่านเกิด ความรู้สึกระดือหรือร้อนอยากจะทำงาน					
2.5	ผู้บริหารหน่วยงานของท่าน มีวิธีการทำให้ท่านใช้ จินตนาการในทางสร้างสรรค์					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
2.6	ผู้บริหารหน่วยงานของท่าน มีวิธีการทำให้ท่านเกิดความรู้สึกผูกพันในงาน					
2.7	ผู้บริหารหน่วยงานของท่าน กระตุ้นให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ของหน่วยงานร่วมกัน					
3. ด้านการกระตุ้นปัญญา						
3.1	ผู้บริหารหน่วยงานของท่าน กระตุ้นให้ท่านเกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานในทางที่ดี					
3.2	ผู้บริหารหน่วยงานของท่าน กระตุ้นให้ท่านแสดงความคิดในทางสร้างสรรค์					
3.3	ผู้บริหารหน่วยงานของท่าน ส่งเสริมความสามารถของท่านในการแก้ไขปัญหา					
3.4	ผู้บริหารหน่วยงานของท่าน กระตุ้นให้ท่านหาวิธีการแก้ปัญหาเดิมด้วยวิธีการใหม่					
3.5	ผู้บริหารหน่วยงานของท่าน กระตุ้นให้ท่านตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน					
3.6	ผู้บริหารหน่วยงานของท่าน ไม่วิพากษ์วิจารณ์ความคิดพลาดที่เกิดขึ้นของแต่ละบุคคล					
3.7	ผู้บริหารหน่วยงานของท่าน ไม่วิจารณ์ความคิดเห็นของผู้ตามที่แตกต่างกัน					
4. การคำนึงถึงความเป็นบุคคล						
4.1	ผู้บริหารหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติต่อท่านโดยคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล					
4.2	ผู้บริหารหน่วยงานของท่าน พัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น					
4.3	ผู้บริหารหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติตนเป็นผู้สอนให้การช่วยเหลือผู้ร่วมงาน					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
4.4	ผู้บริหารหน่วยงานของท่าน ให้คำปรึกษาชี้แนะ การทำงานให้เกิดการพัฒนา					
4.5	ผู้บริหารหน่วยงานของท่าน ส่งเสริมให้ผู้ตามเกิด การเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ					
4.6	ผู้บริหารหน่วยงานของท่าน สร้างบรรยากาศใน การส่งเสริมการสนับสนุนซึ่งกันและกัน					
4.7	ผู้บริหารหน่วยงานของท่าน มอบหมายงานให้ อย่างเหมาะสมกับศักยภาพของผู้ร่วมงาน					
4.8	ผู้บริหารหน่วยงานของท่าน ให้เกียรติบุคลากร					
4.9	ผู้บริหารหน่วยงานของท่าน ส่งเสริมการพัฒนา ความสามารถและศักยภาพให้บุคลากรใน องค์กร เห็นความสามารถของแต่ละคน โดย คำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละคน					



ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ จำนวน 16 ข้อ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นการบรรยายลักษณะและวิธีการปฏิบัติงานในองค์การของท่านมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะและวิธีการปฏิบัติงานขององค์การอย่างไร โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือท้ายของรายการที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว ซึ่งในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	(5 คะแนน)	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความทั้งหมด
เห็นด้วย	(4 คะแนน)	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความบางส่วน
ไม่แน่ใจ	(3 คะแนน)	หมายถึง	ท่านไม่แน่ใจกับข้อความดังกล่าว
ไม่เห็นด้วย	(2 คะแนน)	หมายถึง	ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
บางส่วน			
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	(1 คะแนน)	หมายถึง	ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด



ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1. มิตินั้นความสำเร็จ						
1.1	บุคลากรในหน่วยงานของท่านได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ร่วมกัน					
1.2	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทายต่อการปฏิบัติงาน ร่วมกัน					
1.3	บุคลากรในหน่วยงานของท่านได้ร่วมกันกำหนดแผนงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					
1.4	บุคลากรในหน่วยงานของท่านได้ร่วมกันปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรและอดทน					
2. มิติมุ่งจัดการแห่งตน						
2.1	บุคลากรในหน่วยงานของท่านได้ร่วมปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุปรัชญา/นโยบายขององค์กร					
2.2	บุคลากรในหน่วยงานของท่านได้รับการสนับสนุนให้บรรลุถึงความต้องการในชีวิตการทำงานตามที่คาดหวัง					
2.3	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงานโดยเน้นที่คุณภาพของงานมากกว่าปริมาณงาน					
2.4	บุคลากรในหน่วยงานของท่านร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของสังคม					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
3. มิตินุ่งบุคคลและการสนับสนุน						
3.1	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการพัฒนา					
3.2	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานขององค์กร					
3.3	บุคลากรในหน่วยงานของท่านได้จัดสภาพแวดล้อมเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี					
3.4	บุคลากรในหน่วยงานของท่านได้รับการกระตุ้นให้มีความคิดสร้างสรรค์					
4. มิตินุ่งมิตรสัมพันธ์						
4.1	บุคลากร ในหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคลากร ในหน่วยงาน					
4.2	บุคลากร ในหน่วยงานของท่าน แสดงความเป็นมิตรซึ่งกันและกัน					
4.3	บุคลากร ในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ					
4.4	บุคลากร ในหน่วยงานของท่าน ให้การช่วยเหลือต่อกัน					

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางชบาไพร แก้วกงพาน
วัน เดือน ปีเกิด	28 เมษายน 2514
สถานที่เกิด	จังหวัดอุดรธานี
ประวัติการศึกษา	ประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์ระดับต้น วิทยาลัยพยาบาลและผดุงครรภ์ ขอนแก่น คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
สถานที่ทำงาน	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองไผ่ ตำบลคงมะไฟ จังหวัดสกลนคร
ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

