

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ
เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 3

Factors Influencing Competency of Professional Nurses in Primary Health
Care Units under the Jurisdiction of Public Health Inspection Zone 3

อรุณี เฟื่อนด้วง, * พย.ม.
อารีรัตน์ ขำอยู่, ** D.S.N.
รัชณี สรรเสริญ, *** Ph.D.

Arunee Puanduang, M.N.S.
Areerut Khumyu, D.S.N.
Rachanee Sunsern, Ph.D.

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยายหาความสัมพันธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ตลอดจนศึกษาความสัมพันธ์และความสามารถในการพยากรณ์ของประสิทธิภาพการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิในเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 3 ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จำนวน 220 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามการรับรู้สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านได้ค่าดัชนีความตรงของเนื้อหาที่ .80, .80 และ .76 ตามลำดับ จากนั้นหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นที่ .96, .94 และ .96 ตามลำดับ วิเคราะห์

ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิในเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 3 มีสมรรถนะ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนประสิทธิภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .68, p < .001$) กับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .74, p < .001$) กับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะ

* พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน โรงพยาบาลพระสมุทรเจดีย์สวาทยานนท์ จังหวัดสมุทรปราการ

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กลุ่มสาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

*** รองศาสตราจารย์ กลุ่มสาขาวิชาการพยาบาลชุมชน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ของพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิได้ร้อยละ 61.3

คำสำคัญ: สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ ประสบการณ์การทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

Abstract

This descriptive correlational research were conducted to determine the rating competency, achievement motivation, and working environment as well as to identify the relationship and the predictor of competency of nurses. The sample consisted of nurses working in primary health care unit, under the jurisdiction of Public Health Inspection zone 3 from a simple random sampling of 220 samples. The competency questionnaire, achievement motivation questionnaire and a questionnaire on work environment were used to collect data. The instruments were validated by 5 experts with the content validity index of .80, .80 and .76, respectively. The confidence coefficient of the instruments were .96, .94 and .96, respectively. Statistics used were average, standard deviation, correlation coefficient of Pearson, and multiple regression.

The study found that nurses of primary health care units competency, achievement motivation, and working environment were at a high level. The experience did not correlate with the competency. The achievement motivation was significant positively correlated at the moderate level with competency ($r = .68, p < .001$). The working environment was significant posi-

tively correlated at the high level with competency ($r = .74, p < .001$). The variables that could predict competency of professional nurses in primary health care unit were the achievement motivation and working environment. They accounted for 61.3 percent of variance of competency.

Key words: Competency of nurses in primary health care unit, work experience, achievement motivation, working environment

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูประบบสุขภาพ ซึ่งก่อให้เกิดนโยบายที่สำคัญได้แก่ การประกาศใช้พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ การกระจายอำนาจด้านสุขภาพ การสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าจากสภาวะการณดังกล่าว จึงมีการกำหนดนโยบายด้านสุขภาพมุ่งเน้นสร้างหลักประกันสุขภาพให้ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพได้ตามความจำเป็น โดยระบบสุขภาพจะปรับเปลี่ยนทิศทางของการให้ความสำคัญต่อระบบบริการปฐมภูมิและเครือข่ายบริการปฐมภูมิเป็นจุดบริการด่านแรกที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน รู้จักสภาพวิถีชีวิตและสังคมของประชาชนในชุมชนที่รับผิดชอบมากกว่าสถานบริการในระดับทุติยภูมิและตติยภูมิ หน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิทำหน้าที่ดูแลสุขภาพประชาชนทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชน ดูแลให้บริการอย่างต่อเนื่องและทำหน้าที่เสริมสร้างศักยภาพของประชาชนในการร่วมดูแลสุขภาพได้อย่างเหมาะสม สามารถพึ่งตนเองและพึ่งระบบบริการได้อย่างมีดุลยภาพ รวมทั้งทำหน้าที่ประสานงานเพื่อบริการส่งต่อไปรับบริการหน่วยอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผนวกแนวคิดเวชศาสตร์ครอบครัวเพื่อจัดบริการแบบผสมผสานแก่ประชาชนที่มาใช้บริการ และสามารถจัดการกับสภาพปัญหา

สุขภาพที่พบบ่อยของประชาชนได้ดี (ผกาวรรณ จันทรเพิ่ม, 2552) ดังนั้นบุคลากรในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ จึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรในทีมสุขภาพที่เป็นกำลังหลักสำคัญต่อการปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรักษาพยาบาล เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพมีความสามารถในการรักษาพยาบาลเบื้องต้นได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานในหน่วยบริการปฐมภูมิมีประสิทธิภาพโดยตอบสนองนโยบายของรัฐ ตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังของประชาชน แต่ในสถานการณ์ปัจจุบันพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการเตรียมความพร้อมด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะคิดในระดับหนึ่ง (สำนักการพยาบาล, 2547) ซึ่งจะเห็นได้จากหลักสูตรการศึกษาของพยาบาลวิชาชีพที่ผ่านมามุ่งสร้างให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมากกว่าในชุมชน มุ่งเน้นการพยาบาล การแก้ไขปัญหาโรคและอาการของผู้ป่วยไม่ได้เน้นการรักษาพยาบาลโรคเบื้องต้น การสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและการปฏิบัติงานในชุมชนมากนัก โดยที่การทำงานในด้านการป้องกันโรคและการฟื้นฟูสภาพนั้นพยาบาลวิชาชีพได้ปฏิบัติน้อยมากเพราะมีนักวิชาการ เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชนเป็นผู้รับผิดชอบดูแลในด้านนี้อยู่แล้ว (สำนักการพยาบาล, 2547)

จากการวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยบริการปฐมภูมิในจังหวัดสมุทรปราการ 72 แห่ง พบว่ามีพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิเพียง 69 คน ซึ่งไม่เพียงพอ และยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทำให้การบริการไม่ดีเท่าที่ควร ประกอบกับผู้มารับบริการมีจำนวนมากขึ้น การให้บริการมีกระบวนการหลายขั้นตอน ยุ่งยากซับซ้อน

และให้บริการล่าช้า ทำให้ต้องทำงานด้านเอกสารมากขึ้น การบริหารจัดการภายในเครือข่ายสุขภาพแต่ละพื้นที่คล้ายคลึงกันและต่างกันในบางพื้นที่ (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ, 2549) จากการศึกษาของขนิษฐา นันทบุตรและคณะ (2547) พบว่าบทบาทและหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพในการให้บริการสุขภาพระดับปฐมภูมิได้แก่ การเป็นผู้จัดการด้านสุขภาพองค์กรรวม ผู้ให้บริการสุขภาพ ผู้นิเทศและติดตามและพยาบาลชุมชน โดยมีหน้าที่ในการให้การดูแลในทุกมิติของประชาชน จัดตั้งเครือข่ายการดูแลสุขภาพ ให้การดูแลที่ต่อเนื่อง ให้การดูแลครอบครัว และป้องกันส่งเสริมอนามัย ที่อยู่บนฐานของการพัฒนา และเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบจากสถานการณ์จริง ในบริบทสังคมวัฒนธรรมของแต่ละพื้นที่ ซึ่งในระยะสิบปีที่ผ่านมาในหน่วยบริการปฐมภูมิจึงประสบกับปัญหามากมาย โดยเฉพาะในด้านความพอเพียงของบุคลากร พบว่า ไม่เพิ่มขึ้นแต่กลับมีแนวโน้มลดลง ขณะที่จำนวนประชากรและความต้องการบริการสุขภาพเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะเมื่อมีการส่งต่อผู้ป่วยโรคเรื้อรัง เช่น เบาหวาน ความดันโลหิต กลับไปดูแลต่อเนื่องที่สถานบริการปฐมภูมิส่งผลให้ภาระงานเพิ่มขึ้น ขณะเดียวกันศักยภาพของบุคลากรในการทำงานตามขอบเขตบริการปฐมภูมิมีจำกัด (สัมฤทธิ์ ศรีธำรงสวัสดิ์และคณะ, 2552) จากปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงานตลอดจนภาระงานที่เพิ่มขึ้นและการขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอาจทำให้เกิดปัญหาคุณภาพบริการได้ ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะอย่างเพียงพอเพื่อให้บริการที่มีคุณภาพ

ซึ่งการให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพนั้น สถานการณ์พยาบาล (2548) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เรื่องมาตรฐานการบริการพยาบาลและผดุงครรภ์ในระดับปฐมภูมิไว้ชัดเจน พยาบาลวิชาชีพต้องมีสมรรถนะด้านการพยาบาลในระดับปฐมภูมิตาม

มาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ สมรรถนะของแต่ละบุคคล จะแตกต่างกันไปตามปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเช่น อายุ ประสบการณ์ ระดับการศึกษาและการได้รับการอบรม ซึ่งเป็นสาเหตุภายในที่ผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน (McCormrick & Ilgen, 1985) อีกทั้งพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ ยังต้องทำงานภายใต้การบริหารจัดการของเครือข่าย บริการสุขภาพแต่ละพื้นที่ที่มีการปรับเปลี่ยน มีความ ซับซ้อนและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ย่อมส่ง ผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพไม่มากนักน้อย

Boyatzis (1982) กล่าวว่า การปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิผลของบุคคลในองค์การ จะขึ้นอยู่กับ ปัจจัยสำคัญ 3 ประการคือ ความสามารถของบุคคล (individual competencies) งานที่ต้องปฏิบัติ (job demands) และสภาวะแวดล้อมของหน่วยงาน (organizational environment) การปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพจะบังเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อปัจจัยทั้ง 3 สัมพันธ์และสอดคล้องกัน เมื่อปัจจัยหนึ่งหรือสอง ปัจจัยไม่สัมพันธ์กัน และไม่รับต่อกัน ก็คาดได้ว่าการ ปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมการทำงานที่ไม่มี ประสิทธิภาพจะเกิดขึ้น แต่ถ้าสองปัจจัยในสามปัจจัย นี้สัมพันธ์และสอดคล้องรับกันและกัน การปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิผลก็อาจเกิดขึ้นได้เป็นครั้งเป็นคราวหรือ ช่วงระยะเวลาหนึ่งเช่นกัน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ก็เป็นปัจจัยภายในตัว บุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและเป็นสิ่งกระตุ้นให้ บุคลากรมีกำลังใจในการทำงาน มีความอดทน พยายามและสร้างสรรค์งานของตน เพื่อให้งานประสบ ผลสำเร็จและมีคุณภาพ (Spence & Helmreich, 1983) พยาบาลวิชาชีพทุกคนควรมีแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์โดยการแสดงความรับผิดชอบในบทบาท หน้าที่ แก้ไขปัญหาต่างๆ ในการทำงานตลอดจนการ สร้างความภาคภูมิใจในตนเอง แข่งขันกับตนเอง เพื่อ ความสำเร็จในงานโดยเฉพาะงานที่ท้าทายให้ประสบ

ผลสำเร็จ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองโดยการ เพิ่มพูนความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็น บุคคลที่มีการเรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (พัทธกรรณ์ จีนกุล, 2547) นอกจากนี้ปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงานก็เป็นปัจจัยหนึ่ง ที่ เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของบุคลากร เนื่องจากบุคลา กรจะปฏิบัติงานอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุมของผู้ บังคับบัญชา โครงสร้างองค์กร กฎระเบียบ ตลอดจน สิ่งต่างๆที่สามารถรับรู้ได้ เมื่อสภาพแวดล้อมในการ ทำงานดี ก็จะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงานส่งผลต่อการมีสมรรถนะที่สูงขึ้นด้วย (เดือนใจ พิทยาวัฒน์ชัย, 2548)

จากปัญหาและความสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะ ของพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิผู้ วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยในเรื่องสมรรถนะ ของพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิและ ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน แรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ว่ามีความ สัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพใน หน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิในเขตตรวจราชการที่ 3 อย่างไร จากการค้นคว้างานวิจัยที่ผ่านมาพบว่ามี การศึกษาวิจัยเรื่องนี้น้อย การศึกษาครั้งนี้จะได้ข้อมูล ที่เป็นประโยชน์เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานใน หน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิมีการพัฒนาสมรรถนะที่ ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติกร บริการพยาบาลตามมาตรฐานการพยาบาลในระดับ ปฐมภูมิที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน และส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายบริการ ตามนโยบาย โครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าและนโยบาย ของกระทรวงสาธารณสุขต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของพยาบาล วิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ ในเขตตรวจ

ราชการที่ 3

2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ ในเขตตรวจราชการที่ 3

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ

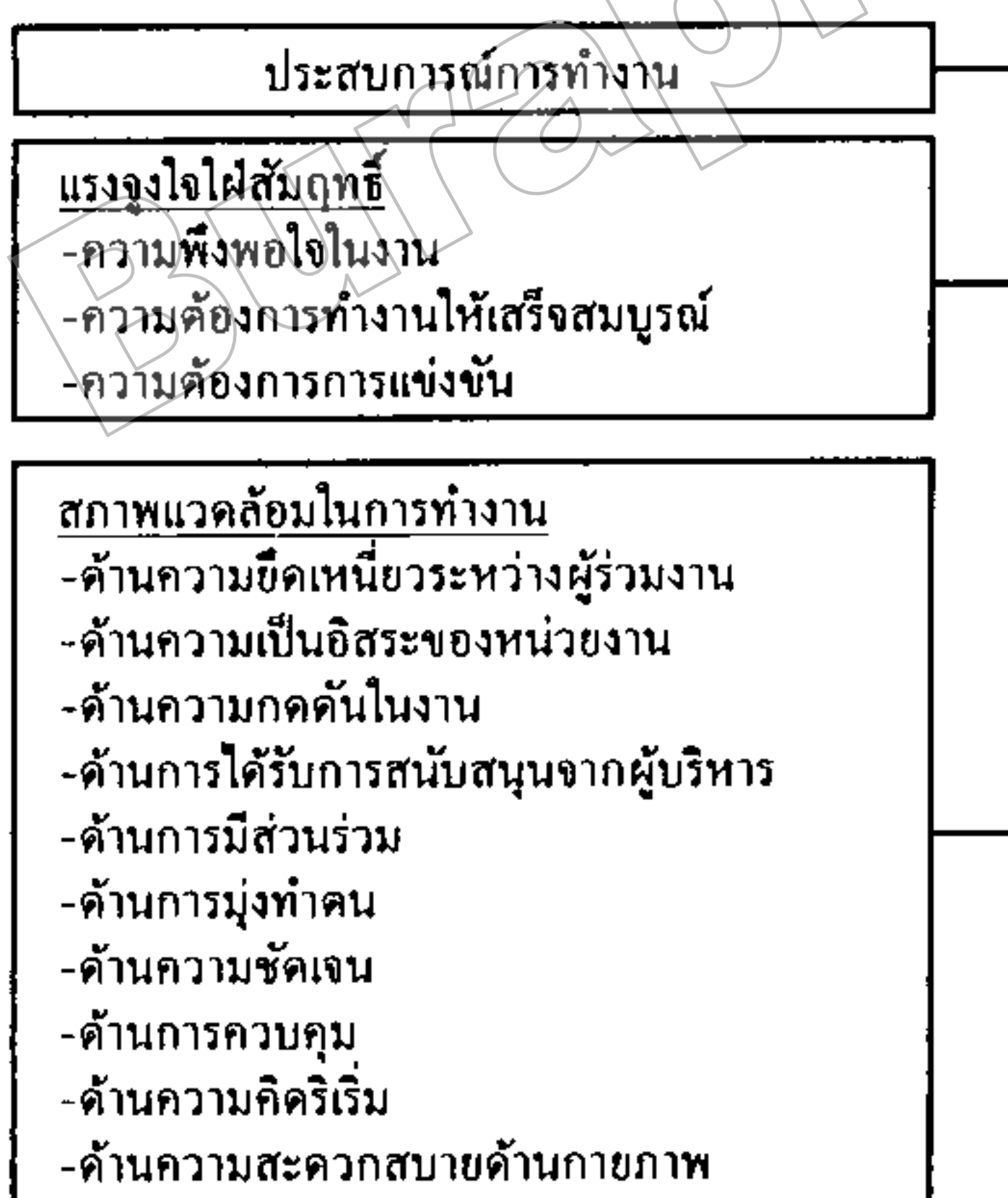
4. เพื่อศึกษาความสามารถในการพยากรณ์ของประสิทธิภาพการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

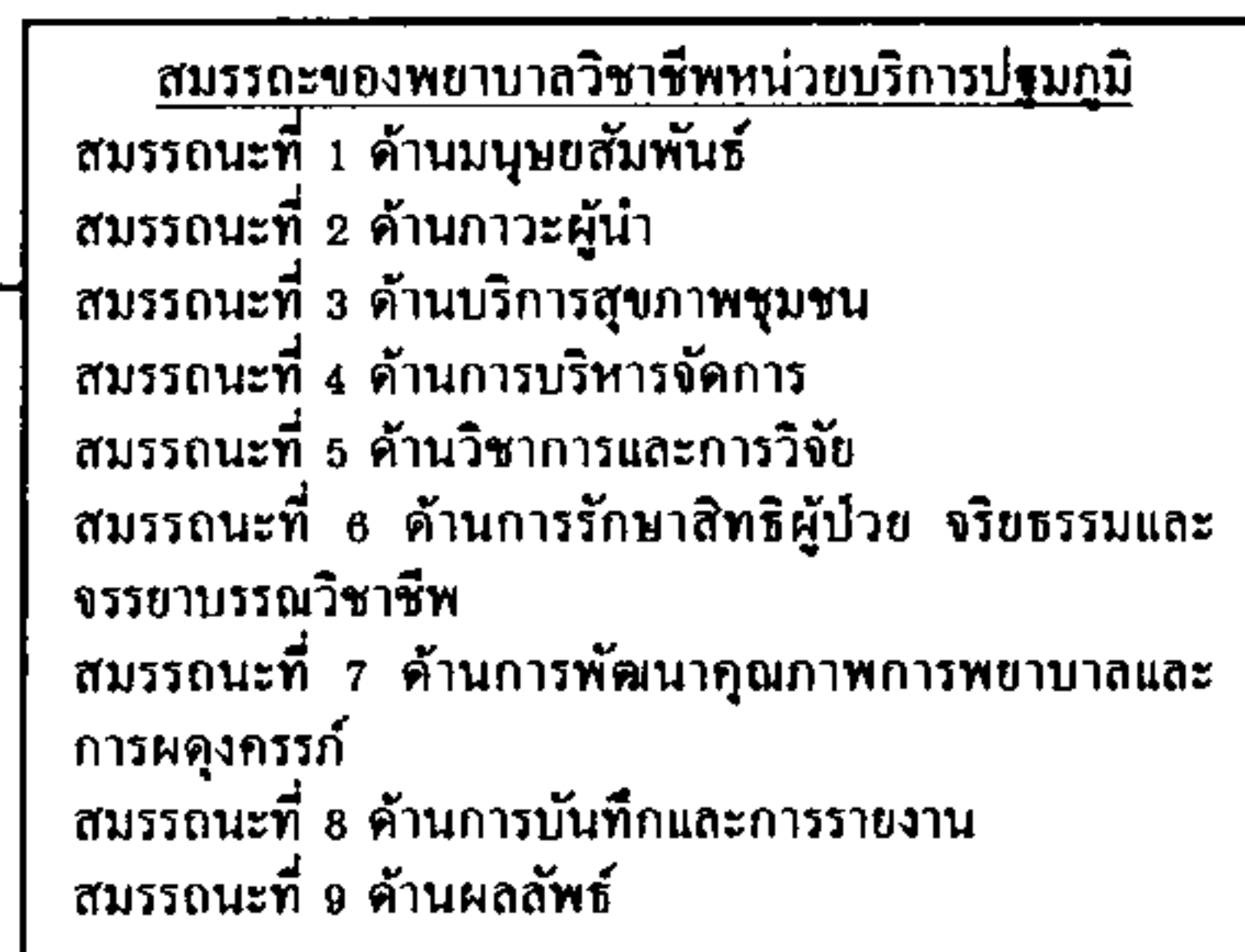
ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้บูรณาการ 3 แนวคิด ได้แก่ แนวคิดของ McClelland (1973) Moos (1986) และ Spence and Helmreich (1983) โดย McClelland (1973) กล่าวถึง สมรรถนะว่า “ผู้ที่ทำงานเก่ง” ไม่ได้หมายถึง “ผู้ที่เรียนเก่ง” แต่ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือวิชาการที่มีอยู่

ในตัวเองนั้น ก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่คนทำ จึงจะกล่าวได้ว่าบุคคลนั้นมีสมรรถนะ ซึ่งสัมพันธ์กับแนวคิดของ Moos (1986) ในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมกับสถานที่ปฏิบัติงานและเป็นไปตามความต้องการของบุคลากรที่เหมาะสมสัมพันธ์กัน สามารถทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจมีกำลังใจไม่หยุดงานหรือลาออก ก่อให้เกิดสมรรถนะและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงาน มีความอดทนพยายามและสร้างสรรค์งานของคน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จและมีคุณภาพ ซึ่งต้องเป็นแรงขับภายในที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ตนมุ่งหวังไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของตน (Spence & Helmreich, 1983) ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาปัจจัย ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ Spence and Helmreich (1983) และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามแนวคิดของ Moos (1986) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ ดังกรอบแนวคิดในการวิจัยต่อไปนี้

ตัวแปรพยากรณ์



ตัวแปรเกณฑ์



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยายและหาความสัมพันธ์เชิงทำนาย (descriptive predictive correlational research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ ในเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 3 ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป จำนวน 328 คน กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซ์และมอร์แกน, 1970 (อ้างในบุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2547) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 235 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยนำรายชื่อหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิที่มีพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานอยู่จำแนกตามรายอำเภอในแต่ละจังหวัดมาทำการสุ่มด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่มีการแทนที่โดยจับสลากพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิจำแนกตามสัดส่วนประชากรของแต่ละจังหวัด โดยได้กลุ่มตัวอย่างจากจังหวัดฉะเชิงเทรา สมุทรปราการ นครนายก ปราจีนบุรี และสระแก้ว จำนวน 64, 50, 43, 41 และ 37 คน จากจำนวนประชากร 90, 69, 60, 57, และ 52 คน ตามลำดับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานบริการปฐมภูมิ การฝึกอบรมเพิ่มเติมทางการพยาบาล เป็น

ข้อคำถามแบบให้เลือกตอบและเติมคำในช่องว่าง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานการบริการพยาบาลและผดุงครรภ์ในระดับปฐมภูมิของสภาการพยาบาล (2548) และผลการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิของจันทิมา นิลข้อย (2547) ผู้วิจัยได้ปรับตามสภาพของหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ ประกอบด้วยข้อคำถาม 9 ด้าน ทั้งหมด 46 ข้อ ลักษณะคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับคือ เป็นจริงมากที่สุด เป็นจริงมาก เป็นจริงปานกลาง เป็นจริงน้อย และเป็นจริงน้อยที่สุด แปลผลค่าเฉลี่ยสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพเป็น 3 ระดับ คือ สูง (คะแนนเฉลี่ย 3.67-5.00) ปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 2.34-3.66) และต่ำ (คะแนนเฉลี่ย 1.00-2.33) โดยใช้เกณฑ์ของ สำเร็จ จันทรสุวรรณ และสุวรรณ บัวทวน (2547) แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำมาหาค่าดัชนีความตรงของเนื้อหาได้ค่าดัชนีความตรงของเนื้อหาที่ .80 และหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นที่ .96

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดของ Spence & Helmreich (1983) ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ด้าน ทั้งหมด 20 ข้อ ลักษณะคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับคือ เป็นจริงมากที่สุด เป็นจริงมาก เป็นจริงปานกลาง เป็นจริงน้อย และเป็นจริงน้อยที่สุด แปลผลค่าเฉลี่ยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็น 3 ระดับ คือ สูง (คะแนนเฉลี่ย 3.67-5.00) ปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 2.34-3.66) และต่ำ (คะแนนเฉลี่ย 1.00-2.33) โดยใช้เกณฑ์ของ สำเร็จ จันทรสุวรรณ และสุวรรณ บัวทวน (2547) แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำ

มาหาค่าดัชนีความตรงของเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความตรงของเนื้อหาที่ .80 และหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นที่ .94

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดของ Moos (1986) ประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ด้าน ทั้งหมด 31 ข้อ ลักษณะคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง แปลผลค่าเฉลี่ยสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็น 3 ระดับ คือ สูง (คะแนนเฉลี่ย 3.67-5.00) ปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 2.34-3.66) และต่ำ (คะแนนเฉลี่ย 1.00-2.33) โดยใช้เกณฑ์ของ สำเร็จ จันทรสวรรณ และสุวรรณ บั้วทวน (2547) แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำมาหาค่าดัชนีความตรงของเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความตรงของเนื้อหาที่ .76 และหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นที่ .96

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

หลังผ่านการตรวจสอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพาเพื่อพิจารณาโครงสร้างวิจัย นำเครื่องมือไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง และในหนังสือแบบสอบถามผู้วิจัยได้เขียนอธิบายและชี้แจงชัดเจนในวิธีการเก็บข้อมูล การให้ข้อมูล โดยผู้ตอบแบบสอบถามไม่ต้องลงชื่อ และเป็นไปด้วยความสมัครใจในการตอบแบบสอบถามยินยอมและยินดีในการมีส่วนร่วมในการวิจัยครั้งนี้ และการตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลใดๆ ต่อผู้ตอบทั้งสิ้น ข้อมูลที่ได้จะเก็บไว้เป็นความลับไม่เปิดเผยจะนำมาเฉพาะเพื่อการวิเคราะห์เท่านั้น และการนำเสนอข้อมูลจะนำเสนอเป็นภาพรวมไม่เฉพาะเจาะจงหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง เมื่อสิ้นสุดการวิจัยแล้วแบบสอบถามทั้งหมดที่เก็บมาผู้วิจัยจะทำลายทั้งหมด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามและให้ตอบกลับทางไปรษณีย์ส่งแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์ถึงผู้วิจัยโดยตรงภายใน 1 เดือน เริ่มส่งแบบสอบถามเดือนตุลาคม 2552 เมื่อครบกำหนดเวลาได้รับแบบสอบถามกลับคืนมายังไม่ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้สอบถามโดยตรงกับกลุ่มตัวอย่างและผู้ประสานของแต่ละจังหวัดได้ติดตามให้ด้วยส่วนหนึ่ง เพื่อความครอบคลุมครบถ้วนจนถึงเดือนมีนาคม 2553 ได้แบบสอบถามกลับคืนทั้งสิ้น 227 ฉบับ ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามได้ 220 ฉบับ จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 235 คน คิดเป็นร้อยละ 93.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปในการหาค่าเฉลี่ยและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนข้อมูลสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์การทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ โดยใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) และวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ ในเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 3 พบว่าอยู่ในช่วงอายุ 30-39 ปี ร้อยละ ร้อยละ 54.55

ส่วนวุฒิการศึกษาส่วนใหญ่จบปริญญาตรี ร้อยละ 82.70 เมื่อแยกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มากที่สุด (M = 9.37, SD = 6.34) ส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมการพยาบาลเฉพาะทางเวชปฏิบัติ ร้อยละ 85.50 สำหรับลักษณะการปฏิบัติงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานประจำในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิมากที่สุดถึงร้อยละ 94.10

2. ระดับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ ในเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 3 ดังนี้

2.1 สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิในเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 3 โดยรวมอยู่ในระดับสูงและรายด้านอยู่ในระดับสูงและปานกลาง ด้านการรักษาสิทธิผู้ป่วย จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพมีระดับสูงที่สุด ด้านผลลัพธ์ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบริการสุขภาพชุมชน ด้านวิชาการและการวิจัย ด้านภาวะผู้นำ ตามลำดับ ส่วนในด้านการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลและการ

ผดุงครรภ์ ด้านการบันทึกและการรายงาน และด้านการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 1)

2.2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิในเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 3 โดยรวมอยู่ในระดับสูงและรายด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง ด้านความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์อยู่ในระดับสูงและด้านความต้องการการแข่งขันอยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 1)

2.3. สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิในเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 3 โดยรวมอยู่ในระดับระดับสูงและรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูงด้านความยืดหยุ่นระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านการมุ่งทำตน ด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน ด้านความชัดเจน ด้านความสะดวกสบายด้านกายภาพด้านการมีส่วนร่วม ด้านความคิดริเริ่ม ด้านการควบคุม ตามลำดับ ส่วนด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลางและด้านความกดดันในงานอยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสมรรถนะ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม (n = 220)

ปัจจัย	M	SD	ระดับ
สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม	3.78	0.48	สูง
ด้านการรักษาสิทธิผู้ป่วย จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.27	0.50	สูง
ด้านผลลัพธ์	3.90	0.57	สูง
ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.85	0.53	สูง
ด้านบริการสุขภาพชุมชน	3.83	0.50	สูง
ด้านวิชาการและการวิจัย	3.74	0.55	สูง
ด้านภาวะผู้นำ	3.69	0.54	สูง
ด้านการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลและการผดุงครรภ์	3.63	0.70	ปานกลาง

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัย	M	SD	ระดับ
ด้านการบันทึกและการรายงาน	3.57	0.74	ปานกลาง
ด้านการบริหารจัดการ	3.54	0.75	ปานกลาง
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม	3.85	0.53	สูง
ด้านความพึงพอใจในงาน	4.03	0.63	สูง
ด้านความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์	3.91	0.53	สูง
ด้านความต้องการการแข่งขัน	3.04	0.63	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม	3.94	0.52	สูง
ด้านความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงาน	4.45	0.59	สูง
ด้านการมุ่งทำตน	4.15	0.50	สูง
ด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน	4.09	0.70	สูง
ด้านความชัดเจน	4.05	0.60	สูง
ด้านความสะดวกสบายด้านกายภาพ	4.03	0.76	สูง
ด้านการมีส่วนร่วม	4.00	0.65	สูง
ด้านความคิดริเริ่ม	3.95	0.56	สูง
ด้านการควบคุม	3.77	0.67	สูง
ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร	3.59	0.96	ปานกลาง
ด้านความกดดันในงาน	3.27	1.05	ปานกลาง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์การทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิในเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 3

พบว่าประสพการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์ ($r = .12, p > 0.05$) กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .68, p < .001$) กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .74, p < .001$) กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์การทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ โดยรวม ($n = 220$)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน		
	X1	X2	X3
ประสพการณ์การทำงาน (X1)			
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X2)	.12		
สภาพแวดล้อมในการทำงาน(X3)	.01	.69**	
สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ(Y)	.12	.68**	.74**

** $p < .001$

4. ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิในเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 3

พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิได้

ร้อยละ 61.3 ($R^2 = .613, p < .001$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาจะพบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลในการพยากรณ์คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($Beta = .524$) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($Beta = .324$) (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาอำนาจในการพยากรณ์ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สภาพแวดล้อมในการทำงานกับ สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ (n = 220)

ตัวแปรพยากรณ์	b	Beta	t	Sig
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.723	.524	8.989	< .001
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.675	.324	5.551	< .001
ค่าคงที่	33.821	4.430	< .001	
$R^2 = .613,$ Adjust $R^2 = .610,$ df 1 = 1, df 2 = 219, F = 171.973, Sig = < .001				

การอภิปรายผล

1. ระดับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ ในเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 3 ดังนี้

สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ จากผลการวิจัยพบว่าระดับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิในเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 3 โดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของคาราพร รักหน้าที่ (2548) พบว่า ระดับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ในศูนย์สุขภาพชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 7 อยู่ในระดับสูงเช่นกัน จากผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมการพยาบาลเฉพาะทาง 4 เดือนสาขาเวชปฏิบัติทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 85.50 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพมีความพร้อมและพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ เจตคติและ

ทักษะอย่างต่อเนื่อง เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานและพัฒนาหน่วยบริการปฐมภูมิให้มีคุณภาพ ซึ่งพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิมีบรรทัดฐานเฉพาะภายใต้การบริหารจัดการของเครือข่ายบริการสุขภาพแต่ละพื้นที่ที่มีการปรับเปลี่ยนมีความซับซ้อนและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (สำนักการพยาบาล, 2547) พยาบาลวิชาชีพจึงต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ความรู้ ความสามารถ ทักษะคติการมีมนุษยสัมพันธ์ การบูรณาการศาสตร์พื้นฐานต่างๆ ที่พยาบาลวิชาชีพพึงมี เพื่อเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิที่มีประสิทธิภาพตามขอบเขตและมาตรฐานพยาบาลวิชาชีพในระดับปฐมภูมิ ตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังของประชาชนได้ เพื่อให้ได้บริการระดับปฐมภูมิที่มีคุณภาพตามมาตรฐานของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติตามนโยบายการปฏิรูประบบสุขภาพ จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิในเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 3 รับรู้

สมรรถนะตนเองในการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้นไปตามไปด้วย

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิในเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 3 โดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของรัตนา ดวงฤดีสวัสดิ์ (2544) พบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงาน และความสามารถในการบริหารคุณภาพโดยรวม ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับสูง การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลสำเร็จของงาน ผลผลิตของงานจะมีมากน้อยและมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน การจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ตนเองรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่และมีวินัยในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จัดเป็นความต้องการของบุคคลที่จะกระทำกิจกรรมโดยมุ่งให้เกิดความสำเร็จในงาน พยายามแข่งขันกับมาตรฐานของความเป็นเลิศแข่งขันกับผู้อื่น แม้จะเผชิญกับอุปสรรค หรือ ความยากลำบากก็สามารถหาวิธีต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในงาน จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สภาพแวดล้อมในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิในเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 3 พบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่า สภาพและองค์ประกอบต่างๆ ภายในหน่วยงาน ที่จะส่งเสริมและเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ประเมิน

ได้จากการรับรู้จากสภาพแวดล้อมทุกอย่างที่อยู่ล้อมรอบตัวบุคคลหรือกลุ่มคน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคมหรือวัฒนธรรม หรือจิตใจ ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของบุคคล (กนกศิลป์ พุทธศิลป์พรสกุล ,2543)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์การทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิในเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 3

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์การทำงานกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิในเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 3 พบว่าประสพการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์ ($r = .12, p > 0.05$) กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ แสดงว่าประสพการณ์การทำงานไม่มีความเกี่ยวข้องกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ อภิปรายได้ว่าการเกิดสมรรถนะอาจไม่ใช่เกิดได้จากประสพการณ์แต่เพียงอย่างเดียว อาจเกิดได้จากปัจจัยอื่นด้วยพบว่าระดับของสมรรถนะที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับทั้งประสพการณ์และการศึกษา (Keating, Rutledge, Sargent, & Waker, 2003) ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมการพยาบาลเฉพาะทางเวชปฏิบัติฯ ร้อยละ 85.50 แต่ประสพการณ์ที่จะก่อให้เกิดสมรรถนะในงานที่ทำนั้นต้องเป็นประสพการณ์โดยตรง พยาบาลที่มีประสพการณ์น้อยหรือมีประสพการณ์ในสถานการณ์จำลองจะไม่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานจริงที่มีความซับซ้อนได้ (LaDuke, 2000) ซึ่งหลักสำคัญของบริการปฐมภูมิ คือตอบสนองความต้องการของประชาชนที่หลากหลาย ฉะนั้นกิจกรรมบริการที่ให้อาจจะทำเหมือนกันหมดได้ในทุกพื้นที่หรือในทุกคน แต่หลักการที่สำคัญคือการฟังตนเองของแต่ละบุคคล

ยอมไม่เหมือนกัน เช่น ผู้สูงอายุที่อยู่คนเดียวยอมฟังตนเองได้ต่างจากผู้สูงอายุที่มีลูกหลานดูแลอยู่ (สถาบันพระบรมราชชนก, 2549) ดังนั้นการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต้องทำความเข้าใจ ศึกษาเรียนรู้ในงานที่รับผิดชอบต่อประเด็นปัญหาสุขภาพและศักยภาพของประชาชนนั้น แล้วพิจารณาตัดสินใจว่าจะปฏิบัติอย่างไรจึงจะเหมาะสมซึ่งยอมแตกต่างกันไปของบุคคลตามบริบทแต่ละพื้นที่ได้ จากการศึกษาของ สงวน ธานี (2537) พบว่าประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และสมใจ ศิระกมล (2548) พบว่าประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพระดับปฐมภูมิ ทักษะ และเจตคติในเขตภาคเหนือเช่นกัน

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิในเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 3 พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .68, p < .001$) กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิสูงด้วย อธิบายได้ว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ตนเองรับผิดชอบให้สำเร็จมากกว่าและมักจะเลือกทำสิ่งที่เป็นไปได้เหมาะสมกับกำลังความสามารถของตนเอง (McClelland, 1985) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของดารพร รักหน้าที่ (2548) พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 7 วีระนุช มยุเรศ (2544) พบว่า

แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อุษณีย์ เปรมสุริยา (2549) พบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลพระปกเกล้า พัชรภรณ์ จินกุล (2547) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์การกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาลายของรัฐ พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ และสิริพร ทองบุญเกื้อ (2547) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาลายของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิในเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 3 พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .74, p < .001$) กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิมีระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงทำให้สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิสูงด้วย จากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมกับสถานที่ปฏิบัติงานและเป็นไปตามความต้องการของบุคลากรที่เหมาะสมสัมพันธ์กัน สามารถทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจ มีกำลังใจ ไม่หยุดงานหรือลาออก ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมี

ประสิทธิผลเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร (Moos, 1986) สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเพราะเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานและผู้ร่วมงาน ถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ทุ่มเทกำลังใจ กำลังใจและกำลังความคิดทำงานร่วมกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงานก็จะทำให้มีสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น เดือนใจ พิตยาวัฒน์ชัย (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย และสามารถพยากรณ์สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพได้ จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลพระปกเกล้า (อุษณีย์ เปรมสุริยา, 2549) พบว่าบรรยากาศองค์การและแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลพระปกเกล้าฯ พรรณี ขาวเมฆ (2550) พบว่าบรรยากาศขององค์การและปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ

3. ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิในเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 3

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิได้ร้อยละ 61.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาพบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลในการพยากรณ์สูงสุดคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน จะเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้นเป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อมตามความ

คาดหวังของแต่ละบุคคล สมาชิกได้รับรู้โครงสร้าง มีการบริหารงานอย่างมีทิศทาง มีมาตรฐาน มีระบบการสนับสนุนช่วยเหลือให้กำลังใจ ตอบแทนรางวัลอย่างยุติธรรม จากการรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีทำให้งานประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Litwin & Stringer, 1968) ซึ่งจะเป็ปัจจัยช่วยให้พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาและเพิ่มสมรรถนะให้สูงขึ้น

ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นปัจจัยรองลงมาที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิได้ อภิปรายได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นเสมือนพลังผลักดันให้บุคคลก้าวไปข้างหน้า มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความมุ่งมั่นสู่มาตรฐานและความเป็นเลิศในสิ่งที่ทำ โดยคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะมีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จของงาน แม้จะเผชิญปัญหาและอุปสรรคหรือความยากลำบาก บุคคลนั้นจะตั้งใจปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ (พัทธกรณ จินกุล, 2547) ซึ่งสอดคล้องกับเดือนใจ พิตยาวัฒน์ชัย (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย พบว่าบรรยากาศองค์การสามารถพยากรณ์สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยได้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิในเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์และสามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิได้ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารตลอดจนผู้เกี่ยวข้องและพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการ

สุขภาพปฐมภูมิ ดังนี้

1. สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิในเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 3 ในด้านการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ด้านการบันทึกและการรายงานและด้านการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อให้เกิดการพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะอย่างต่อเนื่องและสูงขึ้น ผู้บริหารควรมีนโยบายให้การสนับสนุนให้มีการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิในสามด้านดังกล่าว ซึ่งมีความสำคัญมากในการปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่าพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิมิมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จแต่อาจจะยังขาดโอกาสที่จะนำเสนอแนวคิดของตนเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นทางผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรเพิ่มช่องทางเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิที่มีความต้องการนำเสนอแนวคิดมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในหน่วยงาน ซึ่งถือเป็นการเปิดกว้างทางความคิดและก่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านวิชาชีพด้วย

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิในเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 3 โดยรวมอยู่ในระดับสูงเมื่อแยกพิจารณารายด้านพบว่าด้านความต้องการการแข่งขันมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งถือได้ว่ามีความสำคัญในยุคของการปฏิรูประบบสุขภาพ ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนโดยอาจจัดอบรมในเรื่องการแข่งขันและการพัฒนาตนเองให้กับพยาบาลวิชาชีพมากขึ้น เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพเห็นความสำคัญและมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พัฒนาความพึงพอใจในหน่วยงานที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ

3. สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิในเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 3 โดยรวมอยู่ในระดับสูงแต่เมื่อแยกพิจารณารายด้านพบว่าด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและด้านความกดดันในงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการพิจารณาความดีความชอบที่มีความยุติธรรม มีการประชุมหารือในรูปแบบคณะกรรมการไม่ตัดสินใจเอง มีส่วนร่วมในการจัดทำแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานรวมถึงเครือข่ายหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิและแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยบริการ อีกทั้งจัดสรรงบประมาณที่เป็นธรรมให้หน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิอย่างแท้จริง ตามภาระงานและผลงาน อำนาจการประสานงานที่สะดวกรวดเร็ว ควรมีการสนับสนุนงบประมาณในการปรับปรุงภูมิทัศน์ของหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิให้เหมาะสมเพื่อพัฒนาคุณภาพมาตรฐานบริการที่ต่อเนื่อง ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจ

4. จากผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิในเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 3 และสามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิคือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิและผู้ที่เกี่ยวข้อง จึงควรมีการกำหนดเป้าหมาย และนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน มีการประเมินสมรรถนะรายบุคคลซึ่งแสดงถึงความรู้และทักษะของบุคลากรมาใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและนำมาใช้ประโยชน์ในการมอบหมายงานและการประเมินผลงาน สามารถเห็นความก้าวหน้าบุคลากรอย่างแท้จริง เกิดความเป็น

ธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน รวมทั้งเป็นขวัญกำลังใจของบุคลากรด้วยสนับสนุนและส่งเสริมในการอบรมดูงานและศึกษาอย่างต่อเนื่องอย่างทั่วถึงทั้งทางด้านการบริหารการพยาบาลและทางด้านการปฏิบัติการพยาบาล ควรมีการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีให้เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะ พิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

5. สำหรับพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ ควรมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานและประเมินการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีวิสัยทัศน์ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมในชุมชน การบริหารจัดการและการใช้เทคโนโลยี มีการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการพยาบาลระดับปฐมภูมิ จะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยหมั่นศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมสามารถปฏิบัติงานทั้งทางด้านการบริหารและทางด้านการปฏิบัติการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อมีโอกาสที่จะเข้าอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ก็ไม่ควรหลีกเลี่ยงและนำความรู้ที่ได้กลับมาพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเชิงทดลองโดยใช้รูปแบบพัฒนาแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เฉพาะเจาะจงในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิให้สูงขึ้น

2. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยคัดสรรอื่นๆ ที่น่า จะมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ เช่น การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การตัดสินใจ

การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการสื่อสาร เป็นต้น เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาตนเองประสานความร่วมมือในทีมสหสาขาวิชาชีพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลือที่ดีจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาให้คำปรึกษาตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน และขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ได้สนับสนุนทุนอุดหนุนการวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

กนกศิลป์ พุทธศิลป์พรสกุล. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลสภาพแวดล้อมในหน่วยงานกับเซาว์อารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชนิษฐา นันทบุตรและคณะ. (2547). การสังเคราะห์การวิจัยและพัฒนาเครื่องมือและกลไกการทำงานชุมชน ในระบบบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ เพื่อจัดทำข้อเสนอบทบาทและหน้าที่พยาบาลวิชาชีพในการให้บริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยระบบสุขภาพกระทรวงสาธารณสุข.

จันทิมา นิลจ้อย. (2547). สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดารพร รักหน้าที่. (2548). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 7. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการ

บริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เดือนใจ พิทยาวัฒน์ชัย. (2548). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2547). ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: แอนดีไออินเตอร์มีเดีย.

ผกาพรรณ จันทร์เพิ่ม. (2552). สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ. สืบค้นเมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2553, จาก <http://www.gotoknow.org/blog/PHCSUPHANBURI>

พรรณี ขาวเมฆ. (2550). บทบาทการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.

พัทธกรรณ์ จินกุล. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กรกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัตนา ดวงฤดีสวัสดิ์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความสามารถในการบริหารคุณภาพโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วีระนุช มยุเรศ. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร แรงจูงใจกับความสามารถในการ

ปฏิบัติงานของหัวหน้าผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สงวน ธาณี. (2537). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สภาการพยาบาล. (2548). มาตรฐานการบริการพยาบาลและผดุงครรภ์ในระดับปฐมภูมิ. กรุงเทพฯ: ศิริยอดการพิมพ์.

สถาบันพระบรมราชชนก. (2549). เอกสารอ่านประกอบหลักสูตรพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การทหารผ่านศึก.

สมใจ ศิระกมล. (2548). สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพระดับปฐมภูมิ ทุดิยภูมิ และตติยภูมิในเขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สัมฤทธิ์ ศรีธำรงสวัสดิ์และคณะ. (2552). ข้อเสนอการพัฒนาระบบบริการปฐมภูมิภายใต้กระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพฯ : วันดีคินดี.

สิริพร ทองบุญเกื้อ. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักการพยาบาล. (2547). หลักสูตรการบริหารการพยาบาลแนวใหม่. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุม

สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ. (2549). รายงานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการและผู้รับบริการที่มีต่องานบริการผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยในของโรงพยาบาลและศูนย์สุขภาพชุมชนภาครัฐ จังหวัดสมุทรปราการ, อัดสำเนา.

สำเริง จันทรสวรรณ และสุวรรณ บัวทวน. (2547) *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. ขอนแก่น: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อุษณีย์ เปรมสุริยา. (2549). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤตโรงพยาบาลพระปกเกล้า. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Boyatzis, R. (1982). *Introduction to excellence in management and leadership*. Retrieved April 14, 2009, from <http://marcbowles.com/courses/frotline/fma3/fma3c.htm>.

Keating, S. B., Rutledge, D. N., Sargent, A., & Waker, P. (2003). Testing the model for testing competency. *Patient Care Management*, 19(5), 7-11.

LaDuke, S. (2000). Nurses perceptions : Is your nurse uncomfortable or incompetent. *JONA*, 30(4), 163-165.

Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organization climate*. Boston: Division of Research, Haward Business School.

McClelland, D. C. (1973). Test for competence, rather than intelligence. *American Psychologists*, 17(7), 57-83.

McClelland, D. C. (1985). *Human motivation*. Lllinois : Scott, Foresman

McCormrick, E. J., & Ilgen, D. R. (1985). *Industrial and organization psychology*. Englewood: Prentice -Hall

Moos, R. H. (1986). *Work environment scale manual*. Palo Alto, CA.: Consulting Press.

Spence, J. T., & Helmreich, R. L. (1983). *Achievement related motives and behavior*. San Francisco: W. H. Freeman.