

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี***
**Factors affecting job Competency of Professional Nurses
in Community Hospital, Pathumthani Province**

ศิริกัญญา รุ่งธีรวิทย์¹

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงบรรยายนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์และอำนาจการทำนายของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน แรงจูงใจการปฏิบัติงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 275 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม 3 ตอน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน วิเคราะห์ความเที่ยงของเครื่องมือโดยทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ เท่ากับ .85 และ .97 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม อยู่ในระดับสูง แรงจูงใจการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับสูง ปัจจัยค่าจ้าง อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี แรงจูงใจการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ตัวแปรที่สามารถทำนายสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพตามลำดับคือ ด้านโอกาสได้รับผิดชอบงาน ด้านความสำเร็จ และด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 34.5 ด้านโอกาสได้รับผิดชอบงาน ด้านความสำเร็จ และด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 34.5 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารทางการพยาบาล ควรส่งเสริม ให้พยาบาลวิชาชีพได้มีโอกาสรับผิดชอบงานและการตัดสินใจปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: สมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ, แรงจูงใจการปฏิบัติงาน, พยาบาลวิชาชีพ, โรงพยาบาลชุมชน

¹นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

*เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2554

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร. สุดี ทองวิเชียร

Abstract

The research purposes were (1) to study the relationships between personal factors, working motivation, and job competency of professional nurses in community hospitals at Pathumthani Province and (2) to predict the effects of these variables also on their job competency. 275 professional nurses were selected by stratified random sampling technique. A three-part questionnaire was used to collect data validated by 3 experts. The Cronbach's Alpha reliability of work motivation and competency of professional nurses were .85 and .97 respectively. The statistics were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson Product Moment correlation and stepwise multiple regression. The findings revealed as follows: Overall mean of professional nurses job competency was at the high level while the overall mean of working motivation was at the moderate level. Similarly, the mean of motivator factor was at the high level while the mean of maintenance factor was at the moderate level. No relationship was found between the professional nurses personal factors and job competency. On the contrary, positive relationships were established between motivational responsibility and professionalism. Competency was at the significant level of .05. Factors predicting job competency of professional nurses were responsibility, achievement and interpersonal relationship at the level of .05. These factors accounted for 34.5 percent. The recommendation was for managers to promote and support professional nurses assuming of more responsibilities and increased participation in decision making to improve work strategies which could increase their working efficiency.

Keywords: job competency of professional nurses, working motivation, professional nurses, community hospital.

ความนำ

การปฏิบัติการพยาบาลในยุคปัจจุบันนี้มุ่งที่ผลผลิต ดังนั้น พยาบาลวิชาชีพจึงจำเป็นต้องศึกษาวิจัยและวิเคราะห์ผลการปฏิบัติการพยาบาลอย่างกว้างขวางและลึกซึ้ง เพื่อให้ผู้ให้บริการได้รับการบริการที่มีคุณภาพเกิดความประทับใจ อันจะส่งผลต่อคุณภาพในภาพรวมของโรงพยาบาลและวิชาชีพพยาบาล นำไปสู่การตอบสนองต่อนโยบายของรัฐในการจัดบริการด้านสุขภาพที่มีคุณภาพให้แก่ประชาชน ทำให้โรงพยาบาลและองค์กรวิชาชีพพยาบาลสามารถอยู่รอดได้ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน ดังนั้น สภาการพยาบาล (2553) ซึ่งเป็นองค์กรวิชาชีพจึงได้

กำหนดสมรรถนะพื้นฐานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพตั้งแต่ระดับโรงพยาบาลชุมชนจนถึงระดับโรงพยาบาลทั่วไป ได้แก่ สมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย ด้านการปฏิบัติการพยาบาล และการผดุงครรภ์ ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ด้านภาวะผู้นำ การจัดการและการพัฒนาคุณภาพ ด้านวิชาการและการวิจัย ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ ด้านเทคโนโลยี และสารสนเทศ และด้านสังคม

แรงจูงใจ เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หรือสามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพ แรงจูงใจเป็นแรงขับภายในหรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นทางด้านจิตใจ ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมและการกระทำของบุคคลเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามปรารถนา บุคคลที่มีแรงจูงใจสูงจะทำงานได้ดีและมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2550, หน้า 269) โดยพัชมน อันโต (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และอุษณีย์ เปรมสุริยา (2549) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลพระปกเกล้า พบว่า แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลพระปกเกล้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี เป็นโรงพยาบาลที่ให้บริการสุขภาพแก่ประชาชน การที่บริการของโรงพยาบาลจะมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ปัจจัยสำคัญคือ พยาบาลที่ปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน ต้องปฏิบัติการพยาบาลโดยผสมผสานทั้งความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ความสามารถและความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานวิชาชีพพยาบาล ตลอดจนเป็นศูนย์กลางในการประสานงานกับบุคลากรทีมสุขภาพทั้งในระดับปฐมภูมิ ระดับทุติยภูมิและระดับตติยภูมิ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย จะเห็นว่า การที่พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จะมีสมรรถนะการปฏิบัติงานได้ดีเพียงไรนั้น เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ ซึ่งได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อ ความคิด ความรู้สึก นโยบายการบริหารจากองค์กรพยาบาล สัมพันธภาพ เงินเดือน/ค่าตอบแทน เป็นต้น

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จึงเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลในการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน

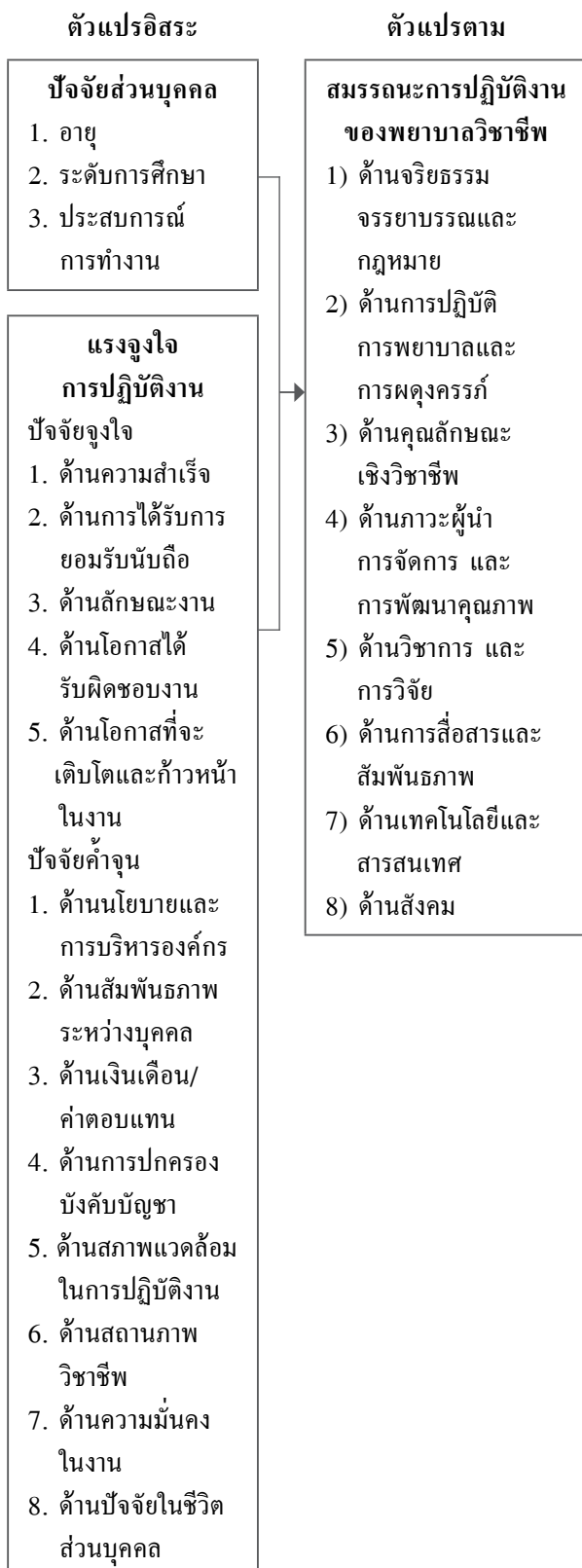
คำถามการวิจัย

1. สมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และแรงจูงใจของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานีหรือไม่ ในทิศทางทางใด
3. ปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจการปฏิบัติงาน สามารถทำนายสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี ได้หรือไม่ ในทิศทางใด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพและระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจการปฏิบัติงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาอำนาจการทำนายของปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจการปฏิบัติงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี

2. แรงจูงใจการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี

3. ปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจการปฏิบัติงานสามารถทำนายสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานีได้

วิธีการดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยายหาความสัมพันธ์และพยากรณ์ เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานและระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ศึกษาความสัมพันธ์และอำนาจการทำนายของปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจการปฏิบัติงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี

ประชากรคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยนอก อุบัติเหตุฉุกเฉิน ห้องคลอด ห้องผ่าตัด ผู้ป่วยในและงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี จำนวน 310 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 275 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซ์และมอร์แกน โดยใช้เทคนิคการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ได้สัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยแต่ละโรงพยาบาลสุ่มตัวอย่างโดยการจับฉลากแบบไม่แทนที่

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

แบบสอบถามตอนที่ 1 ป้ายสำรวจส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี เป็นคำถามแบบเลือกตอบ และเติมคำลงในช่องว่าง ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 4 ข้อ ครอบคลุมเรื่อง อายุ แผนกที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

แบบสอบถามตอนที่ 2 แรงจูงใจการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยมากที่สุด จนถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน 39 ข้อ โดยนำแบบสอบถามจากงานวิจัยของรินดา กาพนนตร (2552) ซึ่งสร้างโดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (as cited in Marquis & Huston, 2006, pp. 448-449) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .85

แบบสอบถามตอนที่ 3 สมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่มีความรู้ สามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเองให้คำแนะนำผู้อื่นได้ จนถึงมีความรู้แต่ไม่สามารถปฏิบัติได้ โดยด้านที่ 1-7 นำมาจากงานวิจัยของสมนึก สุวรรณภูเต (2548) และยุพิน พรสมุทรสินธุ์ (2545) โดยใช้กรอบแนวคิดสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพของสภาการพยาบาล (สภาการพยาบาล, 2540) ส่วนด้านที่ 8 (ด้านสังคม) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นเอง โดยใช้นิยามศัพท์เปรียบเทียบกับกรอบแนวคิดสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของสภาการพยาบาล (2553) รวมจำนวนทั้งหมด 82 ข้อ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .97

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าต่ำสุดและสูงสุด สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี อายุเฉลี่ย 38.11 ± 6.79 ปี โดยมีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 56 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ประสบการณ์การทำงานในวิชาชีพพยาบาล เฉลี่ย 14.81 ± 6.64 ปี

2. สมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} \pm S.D. = 3.57 \pm .39$) และเมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย อยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.84 รองลงมา ได้แก่ ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ด้านสังคม และด้านภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77, 3.76, 3.60, 3.50 และ 3.49 ตามลำดับ ส่วนด้านวิชาการและการวิจัย และด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.36 และ 3.18 ตามลำดับ

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี จำแนกรายด้านและโดยรวม (n=275)

สมรรถนะ	$\bar{X}$	S.D.	Min	Max	ระดับ
1. ด้านจริยธรรม					
จรรยาบรรณและกฎหมาย	3.84	.51	2.20	5.00	สูง
2. ด้านการปฏิบัติ					
การพยาบาลและการผดุงครรภ์	3.76	.43	2.47	4.73	สูง
3. ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ	3.18	.22	2.00	3.73	ปานกลาง
4. ด้านภาวะผู้นำ					
การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ	3.49	.53	1.93	5.00	สูง
5. ด้านวิชาการและการวิจัย	3.36	.62	1.56	5.00	ปานกลาง
6. ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ	3.77	.57	2.22	5.00	สูง
7. ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ	3.60	.67	1.25	5.00	สูง
8. ด้านสังคม	3.50	.59	1.50	5.00	สูง
รวม	3.57	.39	4.71	3.57	สูง

3. แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} \pm S.D. = 3.42 \pm .34$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} \pm S.D. = 3.74 \pm .38$) บังคับบัญชาน้อยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} \pm S.D. = 3.22 \pm .41$) เมื่อจำแนกตามองค์ประกอบปัจจัยจูงใจ พบว่า ด้านโอกาสได้รับผิดชอบงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.17 รองลงมาได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 จำแนกตามองค์ประกอบปัจจัยค้ำจุน พบว่า ด้านสถานภาพวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.78 รองลงมาได้แก่ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

มีค่าเฉลี่ย 3.63 ส่วนด้านปัจจัยในชีวิตส่วนบุคคล อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 2.53

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี จำแนกรายด้านและโดยรวม (n=275)

แรงจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	Min	Max	ระดับ
ปัจจัยจูงใจ	3.74	.38	2.60	4.80	สูง
1. ด้านความสำเร็จ	3.80	.62	1.67	5.00	สูง
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.00	.64	1.67	5.00	สูง
3. ด้านลักษณะงาน	3.28	.54	1.00	4.67	ปานกลาง
4. ด้านโอกาสได้รับผิดชอบงาน	4.17	.50	3.00	5.00	สูง
5. ด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าในงาน	3.41	.75	1.00	5.00	สูง
ปัจจัยค้ำจุน	3.22	.41	2.04	4.79	ปานกลาง
1. ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร	3.16	.72	1.00	5.00	ปานกลาง
2. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	3.63	.64	1.33	5.00	สูง
3. ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน	2.95	.72	1.00	5.00	ปานกลาง
4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.35	.72	1.00	5.00	ปานกลาง
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.46	.68	1.67	5.00	สูง
6. ด้านสถานภาพวิชาชีพ	3.78	.60	1.67	5.00	สูง
7. ด้านความมั่นคงในงาน	2.90	.66	1.00	5.00	ปานกลาง
8. ด้านปัจจัยในชีวิตส่วนบุคคล	2.53	.77	1.00	4.67	ต่ำ

4. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี แรงจูงใจการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.417$) โดยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ ปานกลางกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี ($r=.428$ และ $.317$ ตามลำดับ)

ตาราง 3

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ระหว่าง แรงจูงใจการปฏิบัติงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี รายด้านและโดยรวม ($n=275$)

ตัวแปร	R	P-value	แปลผล
แรงจูงใจการปฏิบัติงาน	.417**	.001	ปานกลาง
ปัจจัยจูงใจ	.428**	.001	ปานกลาง
ด้านความสำเร็จ	.394**	.001	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.275**	.001	ต่ำ
ด้านโอกาสได้รับผิดชอบงาน	.514**	.001	สูง
ด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าในงาน	.190**	.001	ต่ำ
ปัจจัยค่าจูง	.317**	.001	ปานกลาง
ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร	.234**	.001	ต่ำ
ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	.366**	.001	ปานกลาง
ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน	.148*	.007	ต่ำ
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	.198**	.001	ต่ำ
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	.168**	.003	ต่ำ
ด้านสถานภาพวิชาชีพ	.334**	.001	ปานกลาง

** ระดับนัยสำคัญที่ .001 ($p<.001$)

* ระดับนัยสำคัญที่ .05 ($p<.05$)

5. แรงจูงใจการปฏิบัติงาน ที่สามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ด้านโอกาสได้รับผิดชอบงาน ด้านความสำเร็จ และด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล โดยด้านโอกาสได้รับผิดชอบงาน สามารถทำนายสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพได้สูงสุด รองลงมาคือด้านความสำเร็จ และด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน (β)เท่ากับ .403, .210 และ .151 ตามลำดับ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ ± 204 ประสิทธิภาพการทำนายร้อยละ 34.5

สมการทำนายสมรรถนะการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$= .403 (\text{โอกาสได้รับผิดชอบงาน}) + .210 (\text{ความสำเร็จ}) + .151 (\text{สัมพันธภาพระหว่างบุคคล})$$

ตาราง 4

การวิเคราะห์ถดถอยแบบ Stepwise Regression ของ ตัวแปรทำนายสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี ($n=275$)

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	p-value
ด้านโอกาสได้รับผิดชอบงาน	.105	.014	.403	7.524	.001
ด้านความสำเร็จ	.044	.012	.210	3.851	.001
ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	.031	.011	.151	2.772	.006
ค่าคงที่=1.208; SE _{est} =.204 R=.595; R ² =.354; adjust R ² =.345, F=37.013; p-value <					

การอภิปรายผล

1. สมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.57$) โดยด้านจริยธรรมจรรยาบรรณ และกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.84$) รองลงมาได้แก่ ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ด้านสังคม และด้านภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ ($\bar{X}=3.77, 3.76, 3.60, 3.50$ และ 3.49 ตามลำดับ) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเป็นระยะเวลานานกว่า 11 ปี ซึ่งถือว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับการปฏิบัติงานการพยาบาลเป็นงานบริการที่ต้องเคร่งครัดในระเบียบวินัย มุ่งประโยชน์ต่อสังคมและวิชาชีพ จากบัญชีจรรยาบรรณของพยาบาล แสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบของพยาบาลต่อตนเอง ต่อผู้ป่วย และต่อวิชาชีพเป็นสำคัญ นอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี ยังมีความตระหนักในวิชาชีพการพยาบาล ซึ่งเป็นงานบริการต่อมนุษย์ในด้านสุขภาพอนามัยและเป็นงานที่เน้นการปฏิบัติโดยใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการบริการ ต้องอาศัยความรับผิดชอบและคุณธรรมจริยธรรมอย่างสูง จึงส่งผลให้สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านจริยธรรมจรรยาบรรณ และกฎหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ($\bar{X}=3.18$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พยาบาลมีความตั้งใจในการทำงาน รักษาชื่อเสียงและภาพพจน์ที่ดีของวิชาชีพพยาบาล และแต่งกายสุภาพเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X}=1.81, 1.83$ และ 1.91 ตามลำดับ) แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพประเมินตนเองในระดับต่ำ สาเหตุเนื่องจากพยาบาลวิชาชีพขาดความมั่นใจในตนเอง ดังนั้นผู้บริหารควรเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้กับพยาบาลวิชาชีพ มีบุคลิกภาพและพฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพที่แสดงออกถึงการมี

ทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ รักษาชื่อเสียงและภาพพจน์ที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ กล่าวแสดงออกในสิ่งที่เหมาะสม ปฏิบัติงานอย่างคล่องแคล่วว่องไว ละเอียด รอบคอบและตรงต่อเวลา มีความมุ่งมั่นอดทน กระตือรือร้น และตั้งใจทำงานเพื่อให้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด ดังคำกล่าวของพวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2539) ที่ว่า พยาบาลวิชาชีพ ควรส่งเสริมให้มีขั้นในตนเองคือ บุคลิกภาพ ความรู้ และสมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ

2. แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.42$) โดยปัจจัยจูงใจด้านโอกาสได้รับผิดชอบงาน อยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.17$) รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=4.00$) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี มีความตระหนักในวิชาชีพการพยาบาล ซึ่งเป็นงานบริการต่อมนุษย์ในด้านสุขภาพอนามัยและเป็นงานที่เน้นการปฏิบัติโดยใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการบริการ ต้องอาศัยความรับผิดชอบและคุณธรรมจริยธรรมอย่างสูง และเนื่องจากพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานเป็นเวลานานมากกว่า 11 ปี จึงทำให้เกิดความชำนาญในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งตามแนวคิดของ Maslow (as cited in Marquis & Huston, 2006, pp. 447) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการติดตัวมาแต่กำเนิด ความต้องการได้รับความนิยมนับถือ (esteem needs) เกิดจากการพัฒนาความต้องการการเป็นเจ้าของและความรักได้แล้ว ก็จะเกิดความต้องการลำดับต่อไปคือ อยากให้บุคคลอื่นยกย่องตน ซึ่งบุคคลที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่นได้ก็ต้องแสดงบุคลิกดีเด่นในตนเอง โดยจะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถ มีคุณภาพ มีความเป็นอิสระ การศึกษานี้สอดคล้องกับวไลพร ปักกระภา และคณะ (2541) พบว่า ขวัญ กำลังใจ โดยรวมของพยาบาลที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลมหาสารคาม อยู่ใน

ระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยคำจูน พบว่า ด้านสถานภาพวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.78 รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.46$) อธิบายได้ว่า ในส่วนของสังคมให้การยอมรับว่า พยาบาลเป็นงานที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และสังคมยังคาดหวังว่าพยาบาลต้องมีความรู้ มีจริยธรรม ในการตัดสินใจ มีมนุษยสัมพันธ์ มีบทบาทของการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี เป็นพยาบาลที่มีคุณธรรม จริยธรรม โดยยึดหลักจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้ดีขึ้น (พรจันทร์ สุวรรณชาติ, 2543) จึงส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี ซึ่งมีประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 11 ปีขึ้นไป มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ จึงเกิดความพึงพอใจในระดับสูง ส่วนด้านปัจจัยในชีวิตส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X}=2.53$) อธิบายได้ว่า โรงพยาบาลชุมชนเป็นสถานบริการที่ให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนที่ต้องให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง ทั้งในเวลาราชการ นอกเวลาราชการและยามวิกาล แต่โรงพยาบาลชุมชนบางแห่งยังไม่มีความปลอดภัยทางด้านกายภาพอย่างเพียงพอ จึงส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี มีระดับปัจจัยคำจูน ด้านปัจจัยในชีวิตส่วนบุคคล อยู่ในระดับต่ำ

3. อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี ทั้งนี้เนื่องจากสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ (สภากร พยาบาล, 2553) เป็นสมรรถนะพื้นฐานที่พยาบาลวิชาชีพทุกคนสามารถปฏิบัติได้ทุกด้าน และโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี เป็นโรงพยาบาลที่กำลังอยู่ในกระบวนการพัฒนาคุณภาพโดยระบบบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total quality management) ที่สนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับมีความมุ่งมั่นและมีส่วนร่วมกันรับผิดชอบในการปรับปรุงคุณภาพ เพื่อให้กระบวนการทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพทุกระดับ ทุกวัย ได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง และมีส่วนร่วมในการ

พัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลอย่างทั่วถึง และพยาบาลวิชาชีพสามารถที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมได้จากแหล่งการศึกษาที่เปิดหลักสูตรทั้งในเวลาและนอกเวลา และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการจัดการเรียนการสอนทางพยาบาลศาสตร์ในปัจจุบันมุ่งสร้างบัณฑิตให้มีความสามารถทางวิชาชีพการพยาบาล จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา สามารถปฏิบัติงานประจำได้ใกล้เคียงกับผู้ที่ปฏิบัติงานมานานหรือมีประสบการณ์การทำงานมากกว่าสอดคล้องกับการศึกษาของแจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์ (2540); วรดา ข่ายแก้ว (2542); ทศนี ทองรักศรี (2544) และอุมาพร วงศ์ประยูร (2545) พบว่า อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

4. แรงจูงใจการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี ($r=.417$) โดยปัจจัยจูงใจด้านโอกาสได้รับผิดชอบงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานีในระดับสูง ($r=.514$) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี มีความตระหนักในวิชาชีพการพยาบาล ซึ่งเป็นงานบริการต่อมนุษย์ในด้านสุขภาพอนามัยและ เป็นงานที่เน้นการปฏิบัติโดยใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการบริการ ต้องอาศัยความรับผิดชอบและคุณธรรมจริยธรรมอย่างสูง จึงส่งผลให้พยาบาลมีระดับปัจจัยจูงใจในด้านโอกาสได้รับผิดชอบงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งผลการศึกษานี้ยืนยันแนวคิดของ Herzberg (as cited in Marquis & Huston, 2006, pp. 448-449) ที่กล่าวว่า ปัจจัย 2 ส่วน คือปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงานและปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อความพอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยคำจูนด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานีในระดับปานกลาง ($r=.366$) อธิบายได้ว่า ด้วยลักษณะงานที่ต้องทำงานร่วมกันเป็นทีมสุขภาพ พยาบาลรู้จักการนำเอาหลัก

มนุษย์สัมพันธ์มาใช้ จึงส่งผลให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของขนิษฐา กุลกฤษฎา (2539) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้ร่วมงานและบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ด้านโอกาสได้รับผิดชอบงานด้านความสำเร็จ และด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานีได้ร้อยละ 34.5 ตัวแปรทำนายที่มีค่าสูงที่สุดคือ ด้านโอกาสได้รับผิดชอบงาน รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จ และด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล อธิบายได้ว่า ด้านโอกาสได้รับผิดชอบงาน ด้านความสำเร็จ และด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะส่งผลต่อพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานีให้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้ความรู้ความสามารถในการพยาบาลให้สำเร็จ สมบูรณ์ สามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานการพยาบาลและแก้ปัญหาต่างๆ ร่วมกับทีมสุขภาพ เพราะความสำเร็จจะนำมาซึ่งความภาคภูมิใจในวิชาชีพและรู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง ที่ได้ช่วยให้ผู้ป่วยทุเลาและหายจากการเจ็บป่วย อีกทั้งลักษณะงานการพยาบาลที่ต้องปฏิบัติร่วมกับทีมสุขภาพ และเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับการศึกษาของคาราพร รักหน้าที่ (2548) พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน สามารถร่วมทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

1. จากผลการวิจัย แม้ว่าพยาบาลวิชาชีพจะประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของตนเอง อยู่ในระดับสูงก็ตาม แต่ยังไม่มีความสมรรถนะด้านใดที่ประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลควรพัฒนาและส่งเสริมให้พยาบาลมีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานที่สูงยิ่งขึ้นและคงอยู่ตลอดไป เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านวิชาการและการวิจัย ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง จึงควรส่งเสริม สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ให้แก่พยาบาลวิชาชีพในการทำวิจัย และนำผลวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลสำหรับด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ผู้บริหารทางการพยาบาลควรสร้างความมั่นใจในตนเองของพยาบาลวิชาชีพโดยเฉพาะการพัฒนาบุคลิกภาพของพยาบาลวิชาชีพเพื่อรักษาภาพลักษณ์ที่ดีของวิชาชีพพยาบาล

2. ผู้บริหารทางการพยาบาลควรส่งเสริมเพื่อเพิ่มแรงจูงใจ ด้านปัจจัยในชีวิตส่วนบุคคล เช่น การมีมาตรการความปลอดภัยในการปฏิบัติงานยามวิกาล การจัดสวัสดิการที่พึงพอใจสำหรับเจ้าหน้าที่ การพิจารณาค่าตอบแทนของพยาบาลวิชาชีพที่เหมาะสมและเป็นธรรม พิจารณาภาระงานที่มอบหมายอย่างเหมาะสม ส่วนด้านความมั่นคงในงาน ผู้บริหารทางการพยาบาลควรสร้างความก้าวหน้า มั่นคงในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลตามแนวทางบันไดวิชาชีพอย่างชัดเจน

3. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านโอกาสได้รับผิดชอบงานด้านความสำเร็จ และด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานีได้ ดังนั้น ผู้บริหารโรงพยาบาลชุมชน ควรนำประเด็นเหล่านี้มาพิจารณา โดย

3.1 ส่งเสริมสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี ได้มีโอกาสรับผิดชอบงานคิดสร้างสรรค์หรือการตัดสินใจปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี โดยผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน และการประเมินแบบ 360 องศา เพื่อทราบความแตกต่างระหว่างผลการประเมินโดยผู้ประเมินที่ต่างกัน รวมทั้ง ผลดีและผลเสีย

และความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในองค์กรพยาบาล

2. ผู้บริหารทางการพยาบาลโรงพยาบาลแต่ละแห่ง ควรใช้ผลการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพรายบุคคล (individual develop plan)

เอกสารอ้างอิง

- ชนินฐา กุลกฤษฎา. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย เชียงใหม่.
- แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงานลักษณะงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในเครือสมิติเวช. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดารารพร รักหน้าที่. (2548). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 7. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทัศนีย์ ทองรักศรี. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะของงานการได้รับการเสริมพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2550). ระเบียบวิธีการวิจัยทางการพยาบาล (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: ยูเออนด์ไออินเตอร์มีเดีย.
- พรจันทร์ สุวรรณชาติ. (2543). เอกสารการสอนวิชาประสบการณ์วิชาชีพการพยาบาลมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. เอกสารอัดสำเนา.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2539). คู่มือการนิเทศ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพพยาบาล. ชลบุรี: ศรีศิลป์การพิมพ์.
- พัชมน อินโต. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานระดับในการสร้างนวัตกรรมขององค์กรกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุพิน พรสมุทรสินธุ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- รินดา กาพนตร. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า*. วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุขบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วรดา ข่ายแก้ว. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ลักษณะงาน และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ
กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร*.
วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์
- วไลพร ปักกระภา และคณะ. (2541). *บทคัดย่อผลงานวิชาการ: รวมผลงานวิจัยทางการพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข
พ.ศ. 2535-2541*. เอกสารอัดสำเนา.
- สภาการพยาบาล. (2540). *พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540*. นนทบุรี:
สภาการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข.
- สภาการพยาบาล. (2553). *สมรรถนะผู้ประกอบการวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์*. กรุงเทพมหานคร: ศิริยอดการพิมพ์.
- สมนึก สุวรรณภูเต. (2548). *การศึกษาสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวง
สาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- อุมาพร วงศ์ประยูร. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสถานการณ์คุณลักษณะของงานกับ
การปฏิบัติงานตามบทบาทของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ โรงพยาบาลชุมชน*. วิทยานิพนธ์
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุษณีย์ เปรมสุริยา. (2549). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤติ โรงพยาบาล
พระปกเกล้า*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Benner, P. (1984). *From novice to expert: excellence and power in clinic nursing practice*. Menlo
Park: Addition-Wesley.
- Marquis, B. L. & Huston, C. T. (2006). *Leadership role and management function in nursing: Theory
and application* (5th ed.). Philadelphia: Lippincott.