ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของวิสัญญีพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 9 นครชัยบุรินทร์

Factors Influencing Competencies of Nursing Anesthetists at Hospitals under the Ministry of Public Health in Health Region 9 (Nakhon Chai Burin)

สุภัทรา หลวงเมือง* เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย กาญจนา ศรีสวัสดิ์
Supattra Loungmaung* Premruetai Noimuenwai Karnjana Srisawas
สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรีประเทศไทย 11120
Faculty of Nursing Science, Sukhothai Thammathirat Open University, Nonthaburi, Thailand 11120

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาด้านแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสมรรถนะของวิสัญญีพยาบาล ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 9 นครชัยบุรินทร์ และ 2) ศึกษาความสามารถในการทำนายของ อายุ และรายได้ แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อสมรรถนะของวิสัญญีพยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นวิสัญญีพยาบาลในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ จำนวน 94 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย แบบสอบถาม 4 ตอนประกอบด้วย 1) ข้อมูลทั่วไป 2) แรงจูงใจในการทำงาน 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 4) สมรรถนะของวิสัญญีพยาบาล แบบสอบถามตอนที่ 2-4 ผ่านการตรวจสอบความตรงเที่ยงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.98, 0.99 และ 0.96 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.99, 0.873 และ 0.98 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า

1) แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม และสมรรถนะของวิสัญญีพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน อายุ และแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนร่วมกัน ทำนายสมรรถนะของวิสัญญีพยาบาล ได้ร้อยละ 30.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: สมรรถนะ, วิสัญญีพยาบาล, แรงจูงใจในการทำงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน

Corresponding Author: *Email: supat_nangnoi @ hotmail.com

*วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

*A Thesis for the Degree of Master of Nursing Science (Nursing Administration) Sukhothai Thammathirat Open University

วันที่ได้รับ (received) 1 มิ.ย. 2562 วันที่แก้ไขเสร็จ(revised) 10 พ.ย. 2562 วันตอบรับ(accepted) 10 ธ.ค. 2562

Abstract

The purposes of this descriptive research were: 1) to study motivation to work, working environment, and competencies of nursing anesthetists at hospitals under the Ministry of Public Health, Health Region 9 Nakhon Chai Burin and 2) to examine the predictor variables: age, income, motivation to work, and working environment on the competencies of nursing anesthetists.

The sample included 94 nursing anesthetists in a hospital under the Ministry of Public Health. The research tools composed of questionnaires which composed of 4 sections: 1) general information, 2) motivation to work, 3) working environment, and 4) competencies of nurse anesthetists. The second to the fourth sections of the questionnaires which were validated by 5 experts obtained content validity indexes of 0.98, 0.99, and 0.96 respectively and Cronbach's alpha reliability coefficients were 0.99, 0.873, and 0.98 respectively. Data were analyzed by descriptive statistics and stepwise multiple regression analysis.

The major findings were as follows. 1) Nursing anesthetists rated their overall motivation to work and competencies of nursing anesthetists at the high levels; while, they rated their overall working environment at the moderate level. Lastly, 2) working environment, age, and maintenance factors could predict the competencies of nurse anesthetists, and all of them accounted for 30.40 percent at the significant level of .05

Keywords: Competencies, Nurse anesthetist, Motivation to work, Working environment

บทนำ

การที่บุคลากรในองค์กรจะเห็นความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะในงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอนั้นเกี่ยวข้องกับหลายปัจจัย แรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรโดยทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของเฮอร์สเบิร์ก กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเกิดจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยบุคลากรที่ได้รับปัจจัยจูงใจได้แก่ความสำเร็จในงาน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบต่องาน ลักษณะของงานและโอกาสก้าวหน้าจะมีผลทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน มีการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น มีแรงจูงใจที่จะทุ่มเทความสามารถให้กับองค์กรส่วนปัจจัยค้ำจุนได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร การปกครอง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการจะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น ในขณะที่ สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการสนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะในการทำงานอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกับการมีความรับผิดชอบต่องานของบุคลากร ดังนั้น ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและสภาพแวดล้อมในการทำงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรในองค์กร[1,2]

ในยุคปัจจุบันที่ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันสูง องค์กรจึงต้องนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการองค์กร โดยใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือได้ผลดีกว่าที่องค์กรกำหนด[3]

การบริการทางด้านวิสัญญี มีส่วนสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยของผู้ป่วยที่ได้รับการผ่าตัด นอกเหนือไปจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงจากการผ่าตัดที่ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญ ความละเอียดรอบคอบ ทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ ตลอดจนความพร้อมของอุปกรณ์ ในการเฝ้าระวัง และปฏิบัติงาน มิฉะนั้นอาจนำไปสู่ภาวะแทรกซ้อนซึ่งเกิดจากการบริการทางวิสัญญีได้ เช่น อาการเจ็บคอ ฟันหัก จากการใส่ท่อช่วยหายใจ ความดันเลือดตก ขาดออกซิเจน ภาวะหัวใจหยุดเต้น เป็นต้น[4] ซึ่งวิสัญญีพยาบาล เป็นส่วนหนึ่งในระบบบริการสุขภาพ ที่ทำหน้าที่ให้ยาระงับความรู้สึกแก่ผู้ป่วยที่มารับการผ่าตัด ภายใต้การควบคุมดูแลของวิสัญญีแพทย์หรือแพทย์ที่ทำหัตถการ วิสัญญีพยาบาลผู้ให้ยาระงับความรู้สึกต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ป่วยเป็นสำคัญ ต้องสามารถวินิจฉัยและแก้ไข รวมถึงป้องกันการเกิดภาวะแทรกซ้อนต่าง ๆ ในระหว่างการให้ยาระงับความรู้สึก[5]

หากขาดการสร้างแรงจูงใจหรือขาดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมอาจส่งผลให้ขาดสมดุลระหว่างงานและการดำเนินชีวิตส่งผลให้วิสัญญีพยาบาลลาออกก่อนเวลาอันสมควรและส่งผลให้ขาดแคลนบุคลากรเพิ่มขึ้น ด้านผู้รับบริการหากสมรรถนะของพยาบาลต่ำอาจทำให้ได้รับบริการที่ต่ำกว่ามาตรฐานส่งผลให้เกิดอันตรายถึงชีวิตหรือเกิดการฟ้องร้อง

วัตถุประสงค์การวิจัย

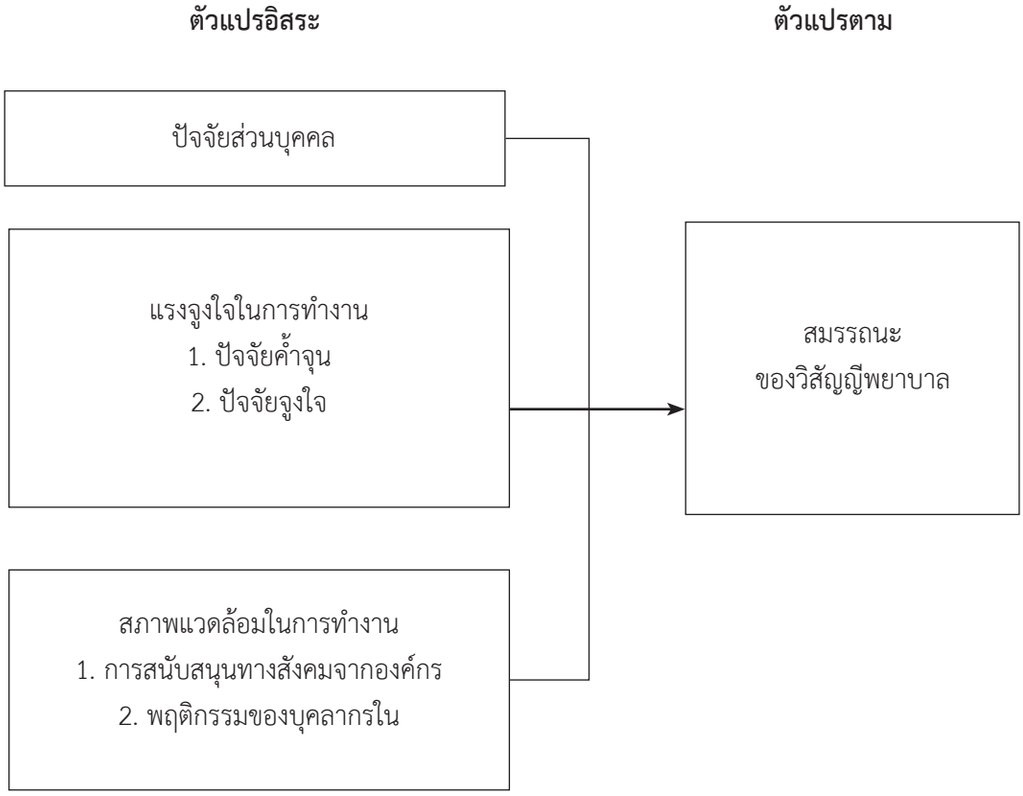
1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสมรรถนะของวิสัญญีพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 9 นครชัยบุรินทร์

2. เพื่อศึกษาความสามารถในการทำนายของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และรายได้ แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อสมรรถนะของวิสัญญีพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 9 นครชัยบุรินทร์

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของวิสัญญีพยาบาลเพื่อนำมาใช้ในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะวิสัญญีพยาบาล

คำถามงานวิจัย ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อสมรรถนะของวิสัญญีพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 9 นครชัยบุรินทร์ หรือไม่ อย่างไร

กรอบแนวคิด



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร เป็นวิสัญญีพยาบาลในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 130 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง เป็นวิสัญญีพยาบาลในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งวิสัญญีพยาบาลระดับผู้ปฏิบัติการและระดับชำนาญการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขอย่างน้อย 1 ปี จำนวน 94 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้โปรแกรม G*Power 3.0 สำหรับการทดสอบด้วยสมการถดถอยพหุคูณที่มีขนาดอิทธิพล .15 α = .05 อำนาจการทำสอบเท่ากับ 0.8 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต้องการกลุ่มตัวอย่าง 92 คน

ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างเพื่อป้องกันการสูญหายของกลุ่มตัวอย่างจากการตอบข้อมูลไม่สมบูรณ์ร้อยละ 5 เท่ากับ 5 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเท่ากับ 97 คน กลุ่มตัวอย่างได้รับการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยในการศึกษาครั้งนี้มีผู้ตอบแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพียง 94 คน คนคิดเป็นร้อยละ 96.90

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ และรายได้ 2) แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจ 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย การสนับสนุนทางสังคมจากองค์กร และพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงาน

ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะของวิสัญญีพยาบาล

เครื่องมือในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของวิสัญญีพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยลักษณะของคำถามแบบเลือกตอบและเติมข้อความโดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และความเพียงพอของรายได้

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน โดยวัดปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจ เป็นลักษณะคำถามปลายปิดแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) จำนวน 47 ข้อ โดยสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ โดยปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน 4 ข้อ การปกครองและการนิเทศ 6 ข้อ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4 ข้อ สภาพการทำงาน 6 ข้อ และเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 4 ข้อ ส่วนปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน 5 ข้อ การได้รับการยอมรับ 5 ข้อ ลักษณะงาน 6 ข้อ ความรับผิดชอบในงาน 5 ข้อ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 5 ข้อ

ตอนที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นแบบสอบถามวัดคุณภาพในสถานที่ทำงาน โดยเป็นลักษณะคำถามปลายปิดแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) จำนวน 16 ข้อ สอบถามเกี่ยวกับ การสนับสนุนทางสังคมจากองค์กร จำนวน 11 ข้อและพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงาน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 4 สมรรถนะของวิสัญญีพยาบาล เป็นแบบสอบถามตามกรอบสมรรถนะที่กำหนด 14 สมรรถนะ โดยเป็นลักษณะคำถามปลายปิดแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) จำนวน 49 ข้อ

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2562 ถึง 31 สิงหาคม พ.ศ. 2562

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่างจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน โรงพยาบาลมหาราช นครราชสีมา ตามเลขที่บรับรอง เลขที่ 040/2019 โรงพยาบาลสุรินทร์ตามเลขที่ใบรับรอง เลขที่ 11/2562 โรงพยาบาลชัยภูมิตามเลขที่ใบรับรอง เลขที่ 14/ 62

การตรวจคุณภาพของเครื่องมือ

ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรงตามเนื้อหา ได้ค่าความตรงตามเนื้อหาดังนี้ 1) แรงจูงใจในการทำงาน ได้เท่ากับ 0.98 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้เท่ากับ 0.99 และ 3) สมรรถนะของวิสัญญีพยาบาล ได้เท่ากับ 0.96

นำแบบสอบถามไปทดลองใช้วิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามแต่ละฉบับ ได้ค่าความค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช ดังนี้ 1) แรงจูงใจในการทำงาน ได้เท่ากับ 0.99 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้เท่ากับ 0.87 และ 3) สมรรถนะของวิสัญญีพยาบาล ได้เท่ากับ 0.98

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของวิสัญญีพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 92.60 และเพศชาย ร้อยละ 7.40 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 34.04 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 52.10 รองลงมาคือ โสด ร้อยละ 42.60 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 90.40 และ สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 9.60 มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี ร้อยละ 39.36 รองลงมาคือ 10-20 ปี ร้อยละ 31.91 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท ร้อยละ 34.04 รองลงมาคือ 20,000-30,000 บาท ร้อยละ 24.47 และมีรายได้เพียงพอ ร้อยละ 72.30 และมีรายได้ไม่เพียงพอ ร้อยละ 27.70 ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและสมรรถนะ ของวิสัญญีพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัด

กระทรวงสาธารณสุข

2.1 แรงจูงใจ ในการทำงานของวิสัญญีพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวมมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.50, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบในงาน มีแรงจูงใจในการทำงานสูงที่สุดเป็นอันดับแรก โดยมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.38) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.89, S.D. = 0.40) และมีแรงจูงใจในการทำงานต่ำที่สุดเป็นอันดับสุดท้าย คือ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ โดยมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.91, S.D. = 0.81) ตามลำดับ

2.2 สภาพแวดล้อม ในการทำงานของวิสัญญีพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 9 นครชัยบุรินทร์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.37, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุนทางสังคมจากองค์กร สูงที่สุดเป็นอันดับแรก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.57, S.D. = 0.73) รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.16, S.D. = 0.59) ตามลำดับ

2.3 สมรรถนะ ของวิสัญญีพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวมมีสมรรถนะในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.84, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การทำหัตถการ มีสมรรถนะในการทำงานสูงที่สุดเป็นอันดับแรก โดยมีสมรรถนะในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.48) รองลงมาคือ การสร้างสัมพันธภาพกับผู้ป่วยและญาติ มีสมรรถนะในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.49) และมีสมรรถนะในการทำงานต่ำที่สุดเป็นอันดับสุดท้าย คือ เป็นตัวแทนผู้ปฏิบัติการด้านการระงับความรู้สึกเพื่อกำหนดนโยบายเสนอแนะมาตรการแนวทางที่มีประสิทธิภาพเพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วย โดยมีสมรรถนะในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.91, S.D. = 1.13) ตามลำดับ

3. ความสามารถในการทำนาย

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอยพหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การทำนายที่เพิ่มขึ้น (R^2 Change) ในการทำนายสมรรถนะของวิสัญญีพยาบาล (n = 94)

ตัวแปรทำนาย	R	R^2	R^2 Adjusted	R^2 Change	F Change	p-value
1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.466	.218	.209	.218	25.575	.000**
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานและอายุ	.514	.264	.248	.047	16.329	.018*
3. สภาพแวดล้อมในการทำงานอายุและปัจจัยค้ำจุน	.552	.304	.209	0.40	13.117	.025*

*p < .05

ความสามารถในการทำนายตามตารางที่ 1 ด้านปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและสมรรถนะของวิสัญญีพยาบาล พบว่า ตัวแปรแรกที่เข้าไปในสมการ คือ อายุ โดยสามารถพยากรณ์ความแปรปรวนของสมรรถนะของวิสัญญีพยาบาล ได้ร้อยละ 26.40 (R^2 = .264) ที่ระดับนัยสำคัญ .001 (p < .05) ปัจจัยค้ำจุนเข้าสมการถดถอยพหุคูณเป็นตัวที่ 2 อธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะของวิสัญญีพยาบาลได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 30.40 (R^2 Change = .304) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 (p ≤ .05) และสภาพแวดล้อมในการทำงานเข้าสมการถดถอยพหุคูณเป็นตัวที่ 3 อธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะของวิสัญญีพยาบาล ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 21.80 (R^2 Change = .218) ที่ระดับนัยสำคัญ .001 (p ≤ .001) แสดงว่า อายุ ปัจจัยค้ำจุน และสภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะของวิสัญญีพยาบาล ได้ร้อยละ 30.40 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 (p < .05)

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอยพหุคูณของตัวแปรทำนายสมรรถนะของวิสัญญีพยาบาลในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณ (n = 94)

ตัวแปรทำนาย	B	Std. Error	Beta	t	p-value	VIF
1. สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	1.451	.304	.749	4.774	.000**	3.183
2. อายุ	.666	.231	.259	2.877	.005*	1.59
3. ปัจจัยค้ำจุน	-.527	.231	-.362	-2.278	.025*	3.264
Durbin-Watson = 2.330						
Constant = 126.254						
F = 13.117***						

*p < .05, **p<.001

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) สภาพแวดล้อมในการทำงาน อายุและปัจจัยค้ำจุนสามารถพยากรณ์ความแปรปรวนของสมรรถนะของวิสัญญีพยาบาล ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังตาราง 2

จากสมการทำนายสมรรถนะของวิสัญญีพยาบาล ในรูปคะแนนมาตรฐาน จึงเป็นดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถทำนายสมรรถนะของวิสัญญีพยาบาลได้เมื่อคะแนนสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้สมรรถนะของวิสัญญีพยาบาลเพิ่ม ขึ้น .749 หน่วยเมื่อควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่

2. อายุ สามารถทำนายสมรรถนะของวิสัญญีพยาบาลได้ เมื่อคะแนนอายุที่เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้สมรรถนะของวิสัญญีพยาบาลเพิ่มขึ้น .259 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่

3. ปัจจัยค้ำจุน สามารถทำนายสมรรถนะของวิสัญญีพยาบาลได้ เมื่อคะแนนปัจจัยค้ำจุนที่เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้สมรรถนะของวิสัญญีพยาบาลลดลง .362 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่

การอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของวิสัญญีพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. แรงจูงใจ ในการทำงานของวิสัญญีพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 9 นครชัยบุรินทร์ ในภาพรวมมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจ มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากงานวิสัญญีพยาบาลเป็นการปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ความรับผิดชอบสูง ซึ่งต้องดูแลผู้ป่วยในระหว่างการให้ยาระงับความรู้สึก โดยต้องมีรับผิดชอบต่อการตัดสินใจในการทำงานเสมอ รวมถึงต้องมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในงานวิจัยของ Plunkett ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบต่อหน้าที่นั้นเป็น แรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายเป็นกระบวนการสร้างแรงจูงใจให้เกิดแรงผลักดันในการทำงาน[6]

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานของวิสัญญีพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 9 นครชัยบุรินทร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ด้านการสนับสนุนทางสังคมจากองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยวิสัญญีพยาบาลรับรู้ว่าวิสัญญีพยาบาลส่วนใหญ่ในหน่วยงานเป็นที่ยอมรับว่ามีความเชี่ยวชาญในงานพยาบาลวิสัญญี และรับรู้ว่าหน่วยงานมีความจริงจังในการให้ความรู้และสนับสนุนช่วยเหลือบุคลากรให้มีความสามารถเป็นวิสัญญีพยาบาลอย่างมืออาชีพ ซึ่งแสดงถึงนโยบายและการดำเนินงานที่ดีของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 9 นครชัยบุรินทร์ ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสร้างเสริมวัฒนธรรมคุณภาพในองค์กร ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้วิสัญญีพยาบาลแสดง

ความคิดสร้างสรรค์ในงาน มีการตระหนักถึงศักยภาพของตนเองและพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานพยาบาล นอกจากนี้วิสัญญีพยาบาลรับรู้ว่าสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะอยู่ในระดับปานกลางและต่ำกว่าข้ออื่น อาจเนื่องจากโรงพยาบาลมีพื้นที่และวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำกัดในขณะที่มีผู้รับบริการจำนวนมากขึ้น ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการบริหารจัดการความเสี่ยงและการบริหารความปลอดภัยเพื่อให้ทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการมีความปลอดภัย

3. สมรรถนะ ของวิสัญญีพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 9 นครชัยบุรินทร์ ในภาพรวมมีสมรรถนะในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีสมรรถนะในการทำหัตถการสูงที่สุดเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เนื่องจากการทำหัตถการนั้นเป็นสมรรถนะพื้นฐานที่สำคัญของวิสัญญีพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานการพยาบาลของวิสัญญีพยาบาล[7,8]

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน อายุและปัจจัยค้ำจุน สามารถทำนายความแปรปรวนของสมรรถนะของวิสัญญีพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 9 นครชัยบุรินทร์ ซึ่งสอดคล้องกับลิแซคท์และคณะ ที่กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการสนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

วิสัญญีพยาบาลที่มีอายุมากกว่าจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า ซึ่งการทำงานวิสัญญีพยาบาลจำเป็นต้องอาศัยการตัดสินใจที่ละเอียด รอบคอบและแม่นยำ ประสบการณ์ในการทำงานทำให้วิสัญญีพยาบาลเกิดการเรียนรู้ มีทักษะและความเชี่ยวชาญในงาน มีเจตคติที่ดีในการประสานงานกับทีมสหสาขาวิชาชีพ ทำให้สามารถทำงานให้สำเร็จลงอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์ที่ดี

ในการศึกษาครั้งนี้เฉพาะปัจจัยค้ำจุนสามารถทำนายสมรรถนะของวิสัญญีพยาบาลได้ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทางลบ โดยวิสัญญีพยาบาลที่มีปัจจัยค้ำจุนเพิ่มขึ้นจะทำให้วิสัญญีพยาบาลมีสมรรถนะต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของเฮอร์สเบิร์ก ที่กล่าวว่าปัจจัยค้ำจุนจะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น แม้องค์กรจะมีปัจจัยค้ำจุนมากจนเกินพอก็ไม่สามารถจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทความพยายามมากขึ้น เพียงแต่ป้องกันไม่ให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้น[9] ทั้งนี้อาจเนื่องจากวิสัญญีพยาบาลส่วนใหญ่รับรู้ถึงเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง การมีปัจจัยค้ำจุนเพิ่มขึ้นจึงทำให้มีอิทธิพลในการทำนายสมรรถนะของวิสัญญีพยาบาลลดลง แต่อย่างไรก็ตามการไม่ได้รับปัจจัยค้ำจุนหรือได้รับค่าตอบแทนน้อยจะทำให้วิสัญญีพยาบาลไม่พึงพอใจในงาน เกิดความเบื่อหน่ายจนถึงลาออกจากงานได้เช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย

1.1 การพยากรณ์แรงจูงใจ ในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับสมรรถนะของวิสัญญีพยาบาล ผู้บริหารควรที่จะสนับสนุน แรงจูงใจในการทำงานเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับ และความรับผิดชอบในงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานในการสนับสนุนทางสังคมจากองค์กรมีผลต่อสมรรถนะของวิสัญญีพยาบาล เพื่อส่งเสริมให้วิสัญญีพยาบาลมีสมรรถนะที่สูง ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กรต่อไป

1.2 ผู้บริหารควรวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลวิสัญญีพยาบาลที่มีอายุเพิ่มขึ้นเพื่อจูงใจให้คงอยู่ในงาน ลดการลาออก เนื่องจากอายุสามารถทำนายสมรรถนะของวิสัญญีพยาบาลได้ โดยวิสัญญีพยาบาลที่มีอายุมากกว่าจะมีสมรรถนะมากกว่าวิสัญญีพยาบาลที่มีอายุน้อยกว่า วิสัญญีพยาบาลที่มีอายุมากกว่าจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า ซึ่งการทำงานวิสัญญีพยาบาลจำเป็นต้องอาศัยการตัดสินใจที่ละเอียดรอบคอบและแม่นยำ ประสบการณ์ในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ด้านรูปแบบการประเมิน ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการประเมินด้านเดียว โดยวิสัญญีพยาบาลเป็นผู้ประเมินตัวเอง อาจทำให้เกิดความรู้สึกเข้าข้างตัวเองได้ ควรให้มีการประเมินแบบ 360 องศา ทั้งจากตัวเอง จากเพื่อนร่วมงาน และจากหัวหน้า

2.2 การศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในตัวแปรด้านอื่น ๆ เช่น ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร และด้านการอบรมเพิ่มเติม เป็นต้น

Reference

1. Lysaght, R.et.al. An exploration of social support as a factoring the return-to-work process. Work.2001: 30(3), 255-266. Measuring workplace social support for work with disability. Journal of Occupation Rehabilitation ; 2012 : 22(3), 376-386.
2. Cheevakasemsook A. Rattanaraj P. Factors Affecting Positive Practice Environment of Registered Nurses. Journal of The Royal Thai Army Nurses. 2017; 18(2) : 74-81.(in Thai)
3. Wivatvanit S., Saardwai P. The Development Of Nurse Anesthetists' Competency Assessment Scale. Journal of The Royal Thai Army Nurses. 2019 ; 20(2) : 123-130.(in Thai)
4. Saenasan P. Nursing management for safety. Bangkok:Printing happiness ; 2015.
5. Suksa K. The study of the incidence and risk of anesthesia complications In Srinagarind Hospital between 2004-2012. Srinakarin Vejsarn. 2011 : 26(3) : 183-190 .(in Thai)
6. Plunkett, W. R. Supervision: Diversity and Teams in the Workplace. (8th ed). New Jersey : Prentice – Hill ; 1995
7. Nursing Office Ministry of Public Health. Nursing standards in hospitals. (2nd update). 2nd edition. Nonthaburi: Veterans Organization ; 2015 : 12 (1) : 1-5.(in Thai)
8. Pachusilpa G. Worrachitti N. Predicting Factors Of Professional Nurses' Retention. Journal of The Royal Thai Army Nurses. 2017; 18 (Supplement): 112-120.(in Thai)
9. Herzberg F. "One more time: How do you motivate employees?" Harvard Business Review; 1997, 65(5), 109-120.
10. The motivation to work. New Brunswick (U.S.A.) and London (U.K.) Tranaction Publishers ; 2000
11. The managerial choice, to be efficient and to be human. Homewood IL : Dow Jone Irwin ; 1976
12. One more time: How do you motivate employees. Havard business school Corporation ; 2003